

ОБ'ЄДНАННЯ РОБОТОДАВЦІВ АГРАРНОЇ СФЕРИ МТА
ПРОМИСЛОВА ПРОФСПІЛКА

ПРОТОКОЛ ПІДПИСАННЯ

**НОВИЙ КОЛЕКТИВНИЙ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ДЛЯ
СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ГАЛУЗІ**

Дата: 3 березня 2025 року

Місце: Helsinki Finnish Club, Kansakoulukuja 3, Гельсінкі, Фінляндія

Присутні особи:

Учасники переговорів від імені Об'єднання роботодавців аграрної
сфери МТА

Учасники переговорів від Промислової профспілки

Об'єднання роботодавців аграрної сфери МТА й Промислова профспілка
домовилися про наступне:

**1 ЗМІНИ СТРУКТУРИ ТА ЗМІСТУ ДОДАТКІВ ДО КОЛЕКТИВНОГО
ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

Робоча група, призначена сторонами, запропонувала переглянути
структуру і формулювання додатків до колективного трудового договору
для сільськогосподарських підприємств. Ці правки були затверджені
переговорними комітетами.

2 ЧИННІСТЬ КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Дію колективного трудового договору, що був чинний із 1 лютого 2023 р.
до 31 січня 2025 р., подовжено з 1 лютого 2025 р. до 31 січня 2028 р. зі
змінками, переліченими у цьому протоколі.

Обидві сторони можуть розірвати колективний трудовий договір 31 січня
2027 року. Повідомлення про розірвання договору необхідно подати іншій
стороні в письмовій формі не пізніше 30 листопада 2026 року.

Цей договір буде продовжуватися на один рік кожного разу, якщо тільки його не буде розірвано в письмовій формі будь-якою зі сторін принаймні за два місяці до закінчення терміну дії.

3 ПІДВИЩЕННЯ ОКЛАДІВ У 2025, 2026 ТА 2027 РОКАХ

Підвищення окладів буде здійснюватися в сумах, виражених у центах як для загального підвищення, так і для кожної групи складності, зазначеної в тарифній сітці.

3.1 Загальне підвищення (Розділ 25, пункт 5)

Розмір загального підвищення заробітної плати становитиме 26 центів на годину для працівників з погодинною оплатою праці та 44,72 євро на місяць для працівників з щомісячною оплатою праці, починаючи з наступного платіжного періоду після 1 березня 2025 року, 31 цент на годину для працівників з погодинною оплатою праці та 53,32 євро на місяць для працівників з щомісячною оплатою праці, починаючи з наступного платіжного періоду після 1 березня 2026 року, та 27 центів на годину для працівників з погодинною оплатою праці та 46,44 євро на місяць для працівників з щомісячною оплатою праці, починаючи з наступного платіжного періоду після 1 березня 2027 року.

3.2 Тарифна сітка (Розділ 25, пункт 3)

Погодинна оплата праці груп складності і мінімальні рівні надбавки за кваліфікацію в трудових договорах, укладених 1 травня 2025 р. або після цієї дати:

<i>Група складності</i>	<i>Надбавка за кваліфікацію мінімальний рівень (4 %)</i>	<i>Стандартна заробітна плата, включно з надбавка за кваліфікацію (4 %)</i>
€/год	€/год	€/год
1 9,87	0,39	10,26
2 10,30	0,41	10,71
3 10,79	0,43	11,22
4 11,30	0,45	11,75
5 11,82	0,47	12,29

Погодинна оплата праці груп складності і мінімальні рівні надбавки за кваліфікацію в трудових договорах, укладених 1 травня 2026 р. або після цієї дати:

<i>Група складності</i>	<i>Надбавка за кваліфікацію мінімальний рівень (4 %)</i>	<i>Стандартна заробітна плата, включно з надбавка за кваліфікацію (4 %)</i>
€/год	€/год	€/год
1 10,18	0,41	10,59
2 10,61	0,42	11,03
3 11,10	0,44	11,54
4 11,61	0,46	12,07
5 12,13	0,49	12,62

Погодинна оплата праці груп складності і мінімальні рівні надбавки за кваліфікацію в трудових договорах, укладених 1 травня 2027 р. або після цієї дати:

<i>Група складності</i>	<i>Надбавка за кваліфікацію мінімальний рівень (4 %)</i>	<i>Стандартна заробітна плата, включно з надбавка за кваліфікацію (4 %)</i>
€/год	€/год	€/год
1 10,45	0,42	10,87
2 10,88	0,44	11,32
3 11,37	0,45	11,82
4 11,88	0,48	12,36
5 12,40	0,50	12,90

3.3 Надбавки в центах і євро

Надбавки в центах і євро, які зазначені в колективному трудовому договорі, є такими:

- 3.3.1 Компенсація за професійно-технічну освіту та спеціальну професійну підготовку (Розділ 30, пункт 16)
 станом на 1 травня 2025 року 127 євро за кожен професійну кваліфікацію
 станом на 1 травня 2026 року 131 євро за кожен професійну кваліфікацію
 станом на 1 травня 2027 року 135 євро за кожен професійну кваліфікацію

- 3.3.2 Надбавка за працю в брудних умовах (Розділ 30, пункт 8)
 станом на 1 травня 2025 року 0,57 євро/год
 станом на 1 травня 2026 року 0,59 євро/год
 станом на 1 травня 2027 року 0,60 євро/год
- 3.3.3 Компенсація за роботу з обладнанням у разі роботи з використанням бензопили або кущоріза (Розділ 30, пункт 9)
 станом на 1 травня 2025 року 2,74 євро/день
 станом на 1 травня 2026 року 2,82 євро/день
 станом на 1 травня 2027 року 2,89 євро/день
- 3.3.4 Надбавка за вислугу років (Розділ 30, пункт 15)
 станом на 1 травня 2025 року:
- | | |
|-------------------|----------|
| 5–9 років | 155 євро |
| 10–15 років | 211 євро |
| 16–19 років | 287 євро |
| 20 років і більше | 383 євро |
- станом на 1 травня 2026 року:
- | | |
|-------------------|----------|
| 5–9 років | 160 євро |
| 10–15 років | 218 євро |
| 16–19 років | 296 євро |
| 20 років і більше | 395 євро |
- станом на 1 травня 2027 року:
- | | |
|-------------------|----------|
| 5–9 років | 164 євро |
| 10–15 років | 224 євро |
| 16–19 років | 304 євро |
| 20 років і більше | 405 євро |
- 3.3.5 Компенсація профспілковому організатору (Розділ 7 Угоди щодо профспілкового організатора)
 станом на 1 травня 2025 року:
- | | |
|---------------------------|----------------|
| 5–20 працівників | 44 євро/місяць |
| 21–50 працівників | 57 євро/місяць |
| 51 або більше працівників | 93 євро/місяць |
- станом на 1 травня 2026 року:
- | | |
|---------------------------|----------------|
| 5–20 працівників | 46 євро/місяць |
| 21–50 працівників | 59 євро/місяць |
| 51 або більше працівників | 96 євро/місяць |

станом на 1 травня 2027 року:

5–20 працівників	48 євро/місяць
21–50 працівників	61 євро/місяць
51 або більше працівників	99 євро/місяць

3.3.6 Компенсація відповідальному за охорону праці (Розділ 8 Угоди про співпрацю у сфері охорони праці)

станом на 1 травня 2025 року:

10–20 працівників	44 євро/місяць
21–50 працівників	57 євро/місяць
51 або більше працівників	93 євро/місяць

станом на 1 травня 2026 року:

10–20 працівників	46 євро/місяць
21–50 працівників	59 євро/місяць
51 або більше працівників	96 євро/місяць

станом на 1 травня 2027 року:

10–20 працівників	48 євро/місяць
21–50 працівників	61 євро/місяць
51 або більше працівників	99 євро/місяць

4 ЗМІНИ ДО ТЕКСТУ

Змінено формулювання таких розділів, інші положення колективного трудового договору залишаються незмінними.

Розділ 6 Місцеві угоди

Місцеві угоди, про які йдеться в цьому договорі, відносяться до угод, укладених між роботодавцем або представником роботодавця та профспілковим організатором, або, якщо таку особу не було обрано, іншим представником працівників, або, якщо його не було обрано, між роботодавцем і працівниками. Угода, укладена з профспілковим організатором або іншим представником працівників, є обов'язковою для виконання тими працівниками, чиї інтереси представляє ця особа.

Угода може бути укладена на фіксований або невизначений термін. Угода, укладена на невизначений термін, може бути розірвана з терміном попередження про звільнення в три місяці, якщо не обумовлено інше.

Угода повинна бути укладена у письмовій формі. В угоді повинні бути зафіксовані як положення, узгоджені на місцевому рівні, так і все інше, що було узгоджено іншим чином, у спосіб, який чітко вкаже обом сторонам, які зміни принесе угода. Обидві сторони повинні мати достатньо часу, щоб ознайомитися з питаннями, узгодженими на місцевому рівні, та отримати додаткову інформацію від експертів у сфері колективних переговорів. Переговори повинні мати на меті встановлення та підтримку позитивних та відкритих відносин між сторонами. Переговори мають вестися мовою, зрозумілою обом сторонам.

Місцева угода, про яку йдеться в цьому документі, є частиною чинного колективного трудового договору.

Розділ 7 Початок трудових відносин та укладення трудового договору

1. Роботодавець або уповноважений роботодавцем представник має право брати на роботу і звільняти працівників, а також право організовувати та доручати роботу.

2. Трудовий договір укладається у письмовій формі.

Крім того, роботодавець повинен надати працівникові письмовий звіт про ключові умови трудового договору, якщо умови глави 2 ст. 4 Закону про трудові договори (55/2001) не включені до трудового договору.

3. Трудовий договір повинен визначати, чи він укладається

а) на певний строк, або

б) на невизначений строк (тобто до подальшого повідомлення).

Договір вважається строковим, наприклад, коли він укладається для виконання конкретного завдання, або коли тривалість трудових відносин визначається іншим чином, виходячи з мети договору.

Якщо в силу характеру роботи необхідно домовитися про строкову зайнятість на підставі виконання обумовленої роботи і точна дата закінчення роботи невідома, трудовий договір має все одно включати оцінку тривалості зайнятості. Якщо тривалість зайнятості доводиться змінювати через характер роботи, роботодавець повинен повідомити про це працівника, щойно роботодавцю стане відомо про таку необхідність і не пізніше, ніж за тиждень.

Інструкції щодо застосування:

Тривалість трудових відносин вказується в трудовому договорі або як орієнтовна дата закінчення зайнятості чи приблизна кількість тижнів або місяців. Тривалість зайнятості не може бути усно прив'язана до невизначеного періоду часу, наприклад, до сезону збору врожаю, сезону технічного обслуговування, відрядної роботи або першого снігопаду.

4. Працівник, якому виповнилося 15 років, може самостійно укласти або розірвати трудовий договір.

Розділ 8 Зобов'язання щодо надання інформації

Роботодавець повинен забезпечити кожному працівнику доступ до такої інформації: цей колективний договір, інші законодавчі акти, які повинні бути представлені на робочому місці, графік робочих змін, план робочого часу (за наявності), інформація щодо гігієни праці та обстеження робочого місця, що відповідає Закону про безпеку й гігієну праці.

Роботодавець повинен надати працівникам інформацію про інструктора на робочому місці та особу, яка була призначена для проведення інструктажу. Працівники також повинні мати доступ до інформації про обраного профспілкового організатора та відповідального за охорону праці.

Роботодавець, який наймає працівників з-за кордону, повинен надати їм відомості щодо основних умов їхнього трудового договору та цього колективного договору на етапі найму, поки працівники ще перебувають в країні свого походження.

Розділ 9 Випробувальний термін

Роботодавець і працівник можуть домовитися про випробувальний термін, який починається з моменту початку трудових відносин і триває щонайдовше півроку. Якщо працівник був відсутній протягом цього випробувального терміну через непрацездатність або відпустку за сімейними обставинами, роботодавець має право продовжити випробувальний термін на місяць на кожний 30-денний період відсутності через непрацездатність або відпустку за сімейними обставинами. Роботодавець повинен повідомити працівника про продовження випробувального терміну до закінчення випробувального терміну.

У строкових договорах випробувальний термін (включно з його продовженнями) не може тривати більше половини строку дії трудового договору та не може складати більше шести місяців.

Якщо працівник раніше працював у цього ж роботодавця щонайменше три місяці і зараз виконує аналогічні завдання, випробувальний термін не застосовується.

Випробувальний термін може бути застосований тільки при укладенні письмового трудового договору.

Розділ 10 Інструктаж

Для нового працівника або працівника, який переходить з іншого робочого місця, роботодавець повинен провести належний інструктаж щодо умов його роботи, нового завдання та будь-яких пов'язаних з цим ризиків для безпеки.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити, щоб працівники пройшли інструктаж та навчання зрозумілою їм мовою.

Працівник, призначений для проведення інструктажу, повинен мати достатньо часу для проведення ознайомчої роботи. Якщо на працівника покладений обов'язок проводити вступний інструктаж, це підвищує його групу складності.

Роботодавець несе відповідальність за забезпечення того, щоб призначений інструктор на робочому місці мав достатні навички для проведення інструктажу і, у разі необхідності, інструктор на робочому місці проходив відповідну підготовку, яка враховує специфіку галузі. Працівнику оплачується час навчання. Роботодавець несе відповідальність за витрати, пов'язані з навчанням.

Інструктору на робочому місці повинно бути надано достатньо часу для підготовки до інструктажу та фактичного його проведення. Якщо на працівника покладений обов'язок проводити інструктаж на робочому місці, це підвищує його групу складності.

Розділ 11, пункт 3

Роботодавець не має права розірвати безстроковий трудовий договір без наявності поважної причини відповідно до гл. 7 ст. 2 Закону про трудові договори. Серед таких підстав розірвання трудового договору є причини, які дозволяють розірвати трудовий договір відповідно до Закону про трудові договори, а саме причини, пов'язані з працівником, такі як нехтування їм своїми обов'язками, невиконання розпоряджень, виданих роботодавцем у межах його повноважень щодо керівництва трудовою діяльністю, порушення розпоряджень поліції, прогул і груба недбалість під час виконання трудових обов'язків.

(...)

Розділ 11, пункт 10 (новий)

Якщо працівник, який уклав строковий договір, припиняє працювати до закінчення терміну дії договору, не узгоджуючи це зі своїм роботодавцем, такий працівник повинен відшкодувати роботодавцю будь-які завдані збитки. Роботодавець може утримати заробітну плату за один день в якості компенсації. Для цього трудовий договір повинен містити дату закінчення. Право роботодавця на утримання заробітної плати має бути доведено до відома працівника в письмовій формі в трудовому договорі мовою, зрозумілою працівнику.

Роботодавець має право утримати зазначену вище суму з остаточної заробітної плати, що підлягає виплаті працівнику, відповідно до гл. 2 ст. 17 Закону про трудові договори.

Цей пункт не застосовується до закінчення випробувальних термінів.

Інструкції щодо застосування:

«Заробітна плата за один день» означає погодинну ставку оплати щоденного робочого часу, узгоджену в трудовому договорі відповідно до групи складності працівника.

Розділ 11, пункт 14 (новий)

На звільнення, що відбуваються унаслідок типових щорічних коливань потреб у робочій силі для цієї галузі, не розповсюджуються обов'язки, які виникають у процесі колективних переговорів, як передбачено Законом про співпрацю всередині підприємств. У таких випадках, повідомляючи працівнику про звільнення, роботодавець повинен повідомити йому про вживані заходи та пояснити причини, наслідки та альтернативи звільнення. Профспілковий організатор працівника, інший його представник або сам працівник, якщо такий представник не був обраний, повинен бути проінформований про відповідні заходи якнайшвидше.

Розділ 13 Розпорядок роботи

Створення розпорядку

Для робочого місця завжди повинен складатися розпорядок, у якому обов'язково вказується тривалість звичайної зміни працівника та час її початку. Розпорядок роботи складається з покриттям періоду не менше чотирьох тижнів. Якщо неможливо скласти розпорядок роботи для

покриття періоду в чотири тижні через нерегулярність роботи, розпорядок завжди має охоплювати якомога довший період.

Під час складання розпорядку роботи роботодавець повинен проконсультуватися з профспілковим організатором або, за відсутності такої особи, з іншим представником, призначеним працівниками. За відсутності представника працівників роботодавець повинен надати працівникам можливість висловити свої побажання щодо робочих змін.

Під час складання розпорядку роботи роботодавець повинен подбати про те, щоб зміни не завдали необґрунтованої шкоди або стресу працівникам.

Повідомлення про розпорядок роботи

Працівникам слід завчасно повідомити про розпорядок роботи. Якщо інше не погоджено на робочому місці, працівників слід повідомити про розпорядок щонайменше за чотири дні до початку періоду дії розпорядку.

Зміни в розпорядку роботи

З обґрунтованої причини зміни, внесені до розпорядку роботи, можуть бути змінені в письмовій формі в порядку, погодженому на робочому місці. Обґрунтованою причиною може бути ситуація, що виникла через потреби, пов'язані з виробництвом, або погодні умови, що були непередбачувані на момент складання розпорядку роботи. У письмовому договорі про зміну робочого часу обов'язково вказується термін, до якого робочі зміни можуть бути скасовані, перенесені або змінені.

Якщо працівник вийшов на робочу зміну, але робота не може бути розпочата через негоду, працівнику відшкодовується поїздка туди і назад між домом і роботою. Це відшкодування є оподатковуваним доходом, а його сума дорівнює надбавці за кілометраж, яка щорічно підтверджується Податковою адміністрацією.

Роботодавець і працівник завжди можуть домовитися про зміни до розпорядку робіт на запит працівника.

Спеціальні правила, що стосуються змін і робочого часу

1. Робочий тиждень починається в понеділок о 5.00 ранку.
2. У тваринництві щоденну зміну працівника можна розділити на частини. Проведення інспекцій, які вважаються частиною обов'язків

особи, що здійснює догляд за тваринами, враховуються як його звичайний робочий час.

- 3. Якщо за дорученням роботодавця працівнику необхідно поїхати до іншого місця роботи протягом робочого дня, час, витрачений на поїздку, вважається робочим часом.*
- 4. Час, витрачений на зважування та пакування овочів, фруктів, садових і лісових ягід або інших природних продуктів на станції зважування, вважається робочим часом для призначеного працівника та оплачується за персональною погодинною ставкою оплати праці.*
- 5. Якщо працівник, залучений до збирання лісових ягід або інших продуктів природного походження, продає своєму роботодавцю лісові ягоди або інші продукти природного походження, які були зібрані в неробочий час, то збирання цих продуктів вважатиметься діяльністю, на яку поширюється дія трудового договору, і враховуватиметься як робочий час.*

Розділ 18

Інші перерви

- 1. Протягом 8-годинної зміни працівник має право на дві 12-хвилинні перерви. Якщо зміна триває менше 8 годин, працівник має право на одну 12-хвилинну перерву. Якщо зміна становить не менше 10 годин відповідно до системи регулювання, працівник має право на три 12-хвилинні перерви.*

Якщо застосовується скорочення робочого часу, зазначене в Розділі 17, таким чином, щоб тривалість зміни становила щонайменше 7 годин, працівник має право на дві 12-хвилинні перерви.

Розділ 19, пункт 4

Якщо щотижневий відпочинок не був наданий, як описано вище, працівникові має бути виплачена окрема грошова компенсація на додачу до його заробітної плати/ставки та можливих доплат за понаднормову або екстрену роботу, роботу в неділю та інші релігійні свята. Ця сума дорівнює особистій заробітній платі працівника за відпрацьований час.

Розділ 28, пункт 2

Стажисти з вищих навчальних закладів

Оплата праці працівника, який навчається в університеті або вищому навчальному закладі прикладного профілю і проходить стажування у межах своєї навчальної програми за трудовим договором, становить щонайменше 85 % від заробітної плати групи складності 1.

Працівник повинен надати роботодавцю довідку про тривалість стажування, включно із навчальною програмою.

Якщо працевлаштування продовжується після закінчення стажування, працівник отримує заробітну плату відповідно до своєї групи складності.

Інструкції щодо застосування: *Стажування складається із роботи під керівництвом.*

Розділ 28, пункт 5

Для працівника, який працює на підставі трудового договору лише у вихідні, святкові дні в середині тижня або у Святвечір чи переддень Свята літнього сонцестояння, можна домовитися про те, що його заробітна плата буде однаковою за усі відпрацьовані години. Ця угода має бути укладена в письмовій формі, і в ній має бути зазначено, що узгоджена заробітна плата включає компенсацію за будь-яку щоденну понаднормову роботу та премію за роботу в неділю.

Розділ 30, новий пункт 11 (новий)

Компенсація витрат на проїзд між місцем проживання працівника та місцем роботи

Якщо працівник збирає лісові ягоди або інші продукти природного походження, роботодавець повинен оплатити всі витрати на проїзд до місця виконання робіт та з нього.

Робочий час починається з моменту прибуття на місце виконання робіт у лісі. Якщо відстань поїздки в один бік перевищує 80 кілометрів, працівнику відшкодовується додатковий час, проведений у дорозі, за ставкою погодинної оплати за кожну годину подорожі. Поїздки до місця виконання робіт і назад вважаються окремими поїздками.

Перевезення інших працівників, інструментів та ягід вважається робочим часом водія із погодинною оплатою праці. Водій не отримує зазначене вище відшкодування за час у дорозі.

Розділ 30, пункт 12

Якщо роботодавець відряджає працівника для виконання роботи, яка триває щонайменше 10 годин, роботодавець оплачує добові у розмірі 29,65 євро у 2025 році. Якщо тривалість подорожі перевищує 6 годин,

розмір добових становить 19,95 євро. Сума добових коригуються щорічно.

Якщо працівник забезпечується харчуванням за рахунок роботодавця, добові зменшуються на 50 %. Тут під «харчуванням» мається на увазі дворазове харчування для більшого розміру компенсації та одноразове харчування для меншого розміру. Працівник має право відмовитися від харчування, яке надається роботодавцем, і в цьому випадку добові виплачуються у повному обсязі.

Розділ 30, пункт 14

Компенсація за незручності, спричинені працівникові чергуванням, узгоджується в письмовій угоді про чергування. Якщо не обумовлено інше, мінімальна компенсація за чергування становить 21 євро на день з округленням до наступного повного дня. Роботодавець і працівник також можуть домовитися про конвертацію годин, відпрацьованих під час чергування, у відповідний період відгулу.

Робота, виконана під час чергування, оплачується погодинно.

(Див. також Розділ 23 Чергування за викликом)

Розділ 30, пункт 18

На той самій підставі працівник має право на оплачувану відпустку в день похорону близького родича або поховання урни.

Розділ 33, пункт 2

Остаточна заробітна платня має бути сплачена в найкоротші терміни. Після закінчення нефіксованого строку трудових відносин остаточна заробітна платня може бути сплачена в наступний звичайний день виплати зарплати працівника. Однак у разі строкових трудових договорів остаточна заробітна плата повинна бути виплачена не пізніше, ніж протягом 5 робочих днів.

Якщо щонайменше за два тижні до узгодженого закінчення трудового договору сезонний працівник, який залишає країну, надає роботодавцю підтвердження придбання квитка з датою виїзду у вищезгаданий п'ятиденний період, роботодавець зобов'язаний сплатити залишок заробітної плати працівника до його виїзду.

Інструкції щодо застосування: *Роботодавець не має права змінювати термін дії строкового договору після надання підтвердження придбання квитка.*

Розділ 33, новий пункт 4 (новий)

Роботодавець не може стягувати з працівника плату за прийом на роботу, інструктаж або послуги, пов'язані з поїздкою до Фінляндії та з неї, а також не може стягувати відсотки за покриття витрат працівника на проїзд.

Роботодавця зобов'язаний повідомити працівника про те, що жодна особа або організація не може стягувати вищезазначені плати.

Розділ 33, новий пункт 5 (новий)

Коли роботодавець організовує для працівника купівлю квитків для подорожі в країну або з країни повітряним або іншим видом транспорту, перевага віддається найдешевшому варіанту, щоб гарантувати, що витрати, які підлягають відшкодуванню, будуть прийнятними для працівника.

За необхідності роботодавець надає послуги перевезення сезонних працівників між місцем проживання та аеропортом або іншим місцем прибуття в країну. Роботодавець несе відповідальність за транспортні витрати, пов'язані зі збиранням лісових ягід або інших продуктів природного походження.

У разі необхідності роботодавець забезпечує сезонних працівників належним житлом. Для оцінки прийнятності житла слід керуватися рекомендаціями Міграційної служби Фінляндії щодо розміщення сезонних працівників, а також іншими офіційними рекомендаціями та нормативними актами. Будь-яка додаткова вигода підлягає оподаткуванню відповідно до щорічного рішення Податкової адміністрації про додаткову вигоду. Якщо надане роботодавцем житло, не надається як додаткова вигода, може бути узгоджена обґрунтована орендна плата за нього. Ця орендна плата не може перевищувати загальний рівень орендної плати в регіоні. Виконуючи вимогу щодо обґрунтованості орендної плати, необхідно виходити з типу житла та кількості осіб, які проживають в одному помешканні.

За харчування, яке надається роботодавцем, може бути узгоджена обґрунтована плата.

Інформація про витрати, які понесе працівник, повинна бути надана працівникові заздалегідь під час прийому на роботу. Якщо роботодавець і працівник домовилися про те, що витрати будуть утримуватися з грошової заробітної плати, роботодавець може утримувати тільки ті суми, які були заздалегідь узгоджені з працівником у письмовій формі.

Договір має бути укладений мовою, зрозумілою працівнику. Будь-які утримання в рахунок витрат повинні відповідати главі 2, статті 17 Закону про трудові договори.

Розділ 35, пункт 1

Відпускні виплати працівникам з погодинною оплатою праці

Працівникам з погодинною оплатою праці відпускні за щорічну відпустку розраховуються шляхом множення погодинного заробітку (або середньогодинного заробітку за потреби) на кількість робочих годин на тиждень, узгоджену в трудовому договорі, і ділення цього тижневого заробітку на 6. Після цього розрахований денний заробіток множиться на 1,03.

Інструкції щодо застосування: Середньогодинний заробіток завжди використовується, коли зароблена сума відрізняється від погодинної заробітної плати через надбавки. Середньогодинний заробіток обчислюється за розрахунковий період, що передує щорічній відпустці. (Див. Розділ 32 Середня погодинна заробітна плата).

(...)

Розділ 36

(...)

Виплата після закінчення відпустки також виплачується працівникові, трудовий договір з яким розірвано з причин, не пов'язаних з працівником. Однак, якщо трудовий договір закінчується під час періоду відпусток (з 2 травня по 30 вересня) з причин, не пов'язаних із працівником, він отримує лише виплату після закінчення відпустки за щорічну відпустку, накопичену до кінця попереднього року нарахування відпустки.

(...)

Розділ 37 Оплата відпустки на відсотковій основі

(...)

Відсоткова компенсація за відпустку вказується в розрахунковому листі працівника під час виплати.

Інструкції щодо застосування:

(...)

У випадку довгострокових строкових трудових договорів, які продовжують діяти протягом наступного року нарахування відпустки, застосовуються правила, що розповсюджуються на щорічну відпустку.

Розділ 38

При розірванні трудового договору, укладеного на невизначений строк, відпускні, що припадають на нараховану та невикористану відпустку, виплачуються у формі компенсації за невикористану відпустку (див. Розділ 35 Оплата відпустки).

(...)

Розділ 40

(...)

Тривалість роботи на момент хвороби	Тривалість оплаченого періоду
<i>менше одного тижня</i>	<i>немає права на оплату</i>
<i>щонайменше 1 тиждень</i>	<i>50 % заробітної плати за робочі дні, що припадають на наступні 9 робочих днів після дати початку хвороби (див. також Розділ 43 Період очікування)</i>
<i>не менше 1 місяця</i>	<i>виплата за робочі дні протягом 28-денного періоду</i>
<i>не менше 3 років</i>	<i>виплата за робочі дні протягом 35-денного періоду</i>
<i>не менше 5 років</i>	<i>виплата за робочі дні протягом 42-денного періоду</i>
<i>не менше 10 років</i>	<i>виплата за робочі дні протягом 56-денного періоду</i>

Якщо зароблена сума відрізняється від погодинної заробітної плати через надбавки, то виплата лікарняних прирівнюватиметься до середньогодинного заробітку плюс додаткова вигода, що розраховується за звичайний робочий час (див. Розділ 32 Середня погодинна заробітна плата).

(...)

Розділ 41 (зміна назви):

Виплати під час недієздатності за регулярними строковими договорами

Розділ 46 Періодичні медогляди

Роботодавець організовує періодичні медогляди та перевірки працездатності для постійних працівників, які досягли 50-річного віку, щонайменше раз на п'ять років. Працівники мають право проходити періодичні медогляди після п'яти років роботи. Ці перевірки спрямовані на оцінку потенціалу працівника та його здатності виконувати свою роботу, раннє виявлення будь-яких ризиків недієздатності, запобігання та зниження ризиків виникнення захворювань, що впливають на працездатність. Такі перевірки проводяться у вільний час працівника. Якщо певні медичні послуги не надаються в неробочий час, роботодавець повинен дозволити працівнику записатися на прийом протягом робочого дня. За цей час не виплачується заробітна плата й не оплачується проїзд.

Розділ 50 Відпустка по догляду за дитиною

Працівнику, який не народив дитину, але доглядає за нею та має право на отримання допомоги по догляду за дитиною відповідно до Закону про медичне страхування, оплачуються принаймні перші шість робочих днів за умови, що його трудовий договір з роботодавцем діяв безперервно протягом щонайменше шести місяців до початку відпустки по догляду за дитиною.

Розділ 55 (зміна назви): Захисне обладнання

Розділ 55, пункт 2

Роботодавець повинен надати постійному працівнику необхідну кількість захисних рукавичок, головних уборів, що забезпечують захист від сонця (якщо доречно) та до двох комплектів захисного одягу. Якщо цього вимагає охорона праці, роботодавець також надає належне

взуття для виконання відповідного завдання. На час дії трудового договору усе обладнання стає особистим обладнанням працівника.

(...)

Протягом дії договору роботодавець забезпечує працівників, які працюють за строковим договором, необхідними для їхньої роботи захисними рукавичками та одягом.

Розділ 55, пункт 4 (новий)

Роботодавець повинен забезпечити працівників, які збирають лісові ягоди або інші продукти природного походження, обладнанням для збирання, сигнальним жилетом та будь-яким іншим необхідним захисним обладнанням, включно з (за необхідності) дощовиком та гумовими чоботами, головними уборами для захисту від сонця чи комах та рукавичками. Роботодавець повинен забезпечити працівника доступом до чистої питної води та телефоном, щоб зателефонувати, якщо йому буде необхідна допомога.

Розділ 60

Якщо фінансове становище компанії раптово і значно погіршується й загрожує викликати, серед інших наслідків, скорочення робочої сили, можна домовитися на місцевому рівні (див. Розділ 6 Місцеві угоди) про короткострокові зміни умов зайнятості тривалістю не більше шести місяців для забезпечення безперервності діяльності компанії і робочих місць під час кризи. Змінам умов зайнятості мають передувати заходи, спрямовані на відновлення умов діяльності компанії шляхом фінансових домовленостей та інших менш радикальних засобів.

(...)

Договір про співпрацю у сфері охорони праці та здоров'я, Розділ 7

Термін повноважень відповідального за охорону праці становить два роки.

5 ІНШІ ПИТАННЯ, ЩО БУЛИ УЗГОДЖЕНІ

5.1 Проєкт робочого дослідження

Сторони колективного договору спільно проведуть та фінансуватимуть незалежний проєкт робочого дослідження, який буде проведений протягом

сезону збору врожаю 2025 року, щоб визначити нормальний темп відрядної праці зі збору лісових ягід.

5.2 Діяльність робочої групи

Сторони колективного договору створюють робочу групу для обговорення питання просування навичок, пов'язаних із адаптацією, навчанням на робочому місці та звичайним управлінням, потенційно у вигляді спільного навчального проекту.

Сторони договору створюють робочу групу для підготовки моделі потенційної реалізації підвищення для конкретних компаній у галузях.

5.3 Переклад колективного трудового договору

Версії колективного трудового договору шведською, англійською, українською та російською мовами будуть оновлені. Витрати будуть розподілені між сторонами договору.

6 ЗАТВЕРДЖЕННЯ ПРОТОКОЛУ

Підписанти приймають колективний трудовий договір відповідно до результатів переговорів, досягнутих 3 березня 2025 року.

Гельсінкі, 6 березня 2025 р.

ОБ'ЄДНАННЯ РОБОТОДАВЦІВ АГРАРНОЇ СФЕРИ МТА

Тімо Хейккіля (Timo Heikkilä)

Крістель Нюбондас (Kristel Nybondas)

ПРОМИСЛОВА ПРОФСПІЛКА

Катаріна Стоор (Katariina Stoor)

Юркі Віртанен (Jyrki Virtanen)