

**2025–2028**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР В САДОВОДЧЕСКОЙ СФЕРЕ  
МЕЖДУ СОЮЗОМ РАБОТОДАТЕЛЕЙ АГРАРНОЙ СФЕРЫ И  
ИНДУСТРИАЛЬНЫМ ПРОФСОЮЗОМ**

**01.02.2025 – 31.01.2028**

**Инструкции о применении настоящего коллективного трудового договора  
уполномочены давать только представители организаций, подписавших настоящий  
договор, и только своим членам.**

**Перепечатка и даже частичное цитирование воспрещается.**

<b>I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....</b>	<b>1</b>
1 § Область применения .....	1
2 § Свобода объединения .....	1
3 § Обязанность соблюдать трудовой мир .....	1
4 § Обращение с работниками на основе равенства и равноправия.....	2
5 § Согласование на местном уровне .....	2
<b>II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.....</b>	<b>3</b>
6 § Начало трудовых отношений и заключение трудового договора .....	3
7 § Обязательство информировать .....	4
8 § Испытательный срок.....	4
9 § Вводный инструктаж .....	5
10 § Прекращение трудовых отношений и предупредительные сроки увольнения ....	5
<b>III РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ .....</b>	<b>10</b>
11 § Регулярное (нормированное) рабочее время.....	10
12 § Табель учета смен .....	10
13 § Учет рабочего времени.....	12
14 § Система выравнивания .....	12
15 § Банк рабочего времени .....	15
16 § Сокращение рабочего времени .....	18
17 § Перерывы.....	20
18 § Еженедельный отдых и выходные дни .....	21
19 § Сверхурочная работа и максимальная продолжительность рабочего времени	22
20 § Дополнительная работа.....	22
21 § Экстренная работа .....	22
22 § Дежурство.....	22
23 § Работа по срочному вызову.....	23
<b>IV ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД.....</b>	<b>23</b>
24 § Заработная плата.....	23
1. Составляющие части заработной платы .....	23
2. Группы сложности.....	24
2.1 Определение групп сложности.....	26
2.2 Отнесение работников к группам сложности.....	27
3. Тарифная сетка заработной платы .....	27

4.	Надбавка за квалификацию .....	29
4.1	Система назначения надбавки за квалификацию на месте работы .....	29
4.2	Альтернативная система определения надбавки за квалификацию .....	31
5.	Общее повышение .....	31
6.	Собеседование о профессиональном развитии во время трудовых отношений .....	32
<b>25 §</b>	<b>Ежемесячная заработная плата .....</b>	<b>32</b>
<b>26 §</b>	<b>Фиксированный общий оклад .....</b>	<b>33</b>
<b>27 §</b>	<b>Заработная плата особых категорий работников .....</b>	<b>33</b>
1.	Студенты по договору об обучении на рабочем месте .....	33
2.	Практиканты, получающие высшее образование .....	34
3.	Школьники и студенты .....	34
4.	Период вводного обучения .....	34
5.	Работа по выходным .....	35
<b>28 §</b>	<b>Заработная плата, основанная на результатах выполненной работы .....</b>	<b>35</b>
1.	Сдельная оплата труда .....	35
2.	Производственная надбавка .....	38
<b>29 §</b>	<b>Компенсации и надбавки .....</b>	<b>38</b>
1.	Компенсация за сверхурочную работу .....	38
2.	Компенсация за работу в воскресенье .....	39
3.	Компенсация за работу в праздничные дни, приходящиеся на будние дни недели .....	40
4.	Компенсация за работу в Рождественский сочельник, Пасхальную субботу и канун Иванова дня .....	41
5.	Заработная плата за работу в День независимости .....	41
6.	Субботняя надбавка за работу в розничной торговле .....	42
7.	Надбавка за сменную работу .....	42
8.	Надбавка за вечернюю работу .....	42
9.	Надбавка за работу в ночное время .....	42
10.	Надбавка за работу со средствами защиты растений .....	43
11.	Компенсации дорожных расходов .....	43
12.	Компенсация за экстренные работы .....	44
13.	Компенсация за дежурство .....	44
14.	Надбавка за трудовой стаж .....	44
15.	Вознаграждение за получение профессиональной и специальной профессиональной квалификации .....	45
16.	Компенсация за призыв на военную службу и заработная плата за время нахождения на военных сборах резервистов .....	45
17.	Персональные нерабочие дни .....	46

18. Компенсация за использование телефона .....	46
30 § Премии по результату и прибыли.....	46
31 § Средний почасовой заработок.....	47
32 § Выплата заработной платы .....	47
<b>V. ЕЖЕГОДНЫЙ ОТПУСК .....</b>	<b>50</b>
33 § Продолжительность и предоставление ежегодного отпуска .....	50
34 § Отпускная заработная плата .....	50
35 § Выплата по возвращению из отпуска.....	51
36 § Процентная компенсация за отпуск.....	52
37 § Компенсация за отпуск при прекращении трудовых отношений .....	53
<b>VI ЗАБОЛЕВАНИЯ, НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ И НЕТРУДОСПОСОБНОСТЬ .....</b>	<b>53</b>
38 § Подтверждение нетрудоспособности.....	53
39 § Право на получение заработной платы за время нетрудоспособности .....	54
40 § Заработная плата за периоды нетрудоспособности при повторяющихся трудовых отношениях на фиксированный срок .....	56
41 § День возникновения заболевания или несчастного случая на производстве ....	56
42 § День личной ответственности.....	56
43 § Рецидив заболевания .....	57
44 § Компенсация потери заработка из-за прохождения медицинского осмотра.....	58
45 § Проверка в зависимости от возраста .....	59
46 § Замещающая работа.....	59
47 § Коллективное страхование жизни.....	60
<b>VII ОТПУСКА ПО СЕМЕЙНЫМ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ.....</b>	<b>61</b>
48 § Отпуск по беременности.....	61
49 § Отпуск по уходу за ребенком .....	61
50 § Уход за больным ребенком .....	61
51 § Уход за тяжелобольным ребенком.....	62
52 § Уход за престарелым родителем .....	62
<b>VIII БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.....</b>	<b>62</b>
53 § Общие обязанности .....	62
54 § Средства защиты.....	63
55 § Разрешения и обучение.....	64
<b>IX СОТРУДНИЧЕСТВО И РАЗНОГЛАСИЯ.....</b>	<b>64</b>
56 § Общие положения .....	64

57 § Принцип непрерывных переговоров.....	65
58 § Сотрудничество на месте работы.....	65
59 § Серьезные финансовые трудности .....	65
60 § Участие в исполнении обязанностей по выборным должностям .....	66
61 § Доверенные лица .....	66
62 § Толкование коллективного трудового договора и урегулирование разногласий .....	66
63 § Взимание членских взносов.....	67
64 § Представители сторон коллективного трудового договора.....	67
65 § Срок действия коллективного трудового договора.....	68
ПРОТОКОЛ ПОДПИСАНИЯ.....	69
СОГЛАШЕНИЕ ОБ ОБУЧЕНИИ .....	89
ДОГОВОР О ДОВЕРЕННЫХ ЛИЦАХ .....	94
ДОГОВОР О СОТРУДНИЧЕСТВЕ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА .....	101
ПРИНЦИПЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СФЕРЕ ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА АГРОИНДУСТРИИ .....	110
ИНСТРУКЦИЯ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ МЕСТНОГО ДОГОВОРА О ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ .....	111

# **I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

## **1 § Область применения**

1. Настоящий коллективный трудовой договор действителен во всей стране, его положения должны соблюдаться во всех трудовых отношениях между предприятиями, являющимися членами Союза работодателей аграрной сферы, действующими в садоводческой области, и их работниками.

Договор применяется:

- на предприятиях, занимающихся производством цветов, декоративных комнатных растений, овощей, саженцев и грибов
- на предприятиях, занимающихся арендой цветов и декоративных комнатных растений или уходом за ними
- в цветочных магазинах и центрах декоративных комнатных растений, где уход за растениями является значительной частью деятельности предприятия
- в оптовых и розничных садоводческих магазинах, являющиеся частью деятельности предприятия.

Сфера действия договора охватывает всех работников предприятия, кроме руководителей, полномочных принимать решения об условиях трудовых отношений работников.

2. В качестве части настоящего коллективного трудового договора соблюдаются подписанные представителями профсоюзов

- 1) Соглашение об обучении
- 2) Договор о доверенных лицах
- 3) Договор о сотрудничестве в сфере охраны труда.

## **2 § Свобода объединения**

Предприниматель и работники имеют право свободно принять решение о вступлении в профессиональные организации.

## **3 § Обязанность соблюдать трудовой мир**

1. Настоящий коллективный трудовой договор является обязывающим для подписавших его профсоюзов, их местных организаций, а также работодателей и работников, которые являются или являлись членами данных объединений во время действия договора.

2. Забастовка, бойкот, локаут или соответствующая им иная мера, целью которой является внесение изменений в настоящий договор, исполнение требований, противоречащих условиям настоящего договора, или оказание давления на другую сторону с целью толкования договора определенным образом, запрещается в срок действия договора или во время проведения переговоров.

#### **4 § Обращение с работниками на основе равенства и равноправия**

1. Согласно Закону о равенстве (1325/2014), работодателю запрещается без надлежащих оснований ставить работников в неравное положение по признаку возраста, происхождения, гражданства, языка, религии, убеждений, мнений, политической деятельности, деятельности профессиональных объединений, семейных отношений, состояния здоровья, инвалидности, сексуальной ориентации или других личностных признаков.
2. Положения о запрещении дискриминации по признаку пола, беременности или родов, гендерной идентичности или гендерного самовыражения закреплены в Законе о равноправии между женщинами и мужчинами (609/1986).

#### **5 § Согласование на местном уровне**

В настоящем договоре под согласованием на местном уровне понимается договор между работодателем или его представителем и доверенным лицом профсоюзной организации, или, если таковое не избрано, иным представителем работников, или, если таковой не избран, между работодателем и работниками. Договор, заключенный с доверенным лицом профсоюзной организации или иным представителем работников, является обязывающим для тех работников, которые рассматриваются в качестве представляемых этим лицом.

Срок действия договора может быть срочным или бессрочным. Срочный договор может быть расторгнут с соблюдением трехмесячного срока расторжения, если не согласовано иное о сроке расторжения.

Договор заключается в письменном виде. В договоре прописывается положение коллективного договора, подлежащее согласованию на местном уровне, и его изменение, таким образом, чтобы сторонам договора было однозначно ясно, какие изменения вносятся в договор. Обе стороны должны иметь достаточно времени для рассмотрения вопроса, который подлежит согласованию на местном уровне, и для получения дополнительной информации от экспертов по коллективным договорам. Переговоры должны быть направлены на установление и поддержание

позитивного и открытого взаимодействия между сторонами. Переговоры должны проводиться на языке, понятном обеим сторонам.

Данное согласование на местном уровне является частью действительного коллективного договора.

## **II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

### **6 § Начало трудовых отношений и заключение трудового договора**

1. Работодатель или назначенный им представитель имеет право принимать на работу и увольнять работника, а также распоряжаться о руководстве работами и их распределении.
2. Трудовой договор заключается в письменной форме.

Кроме того, работодатель обязан предоставить работнику письменное пояснение об основных условиях трудовых отношений, если условия, указанные в §4 раздела 2 Закона о трудовых договорах (55/2001), не отражены в трудовом договоре.

3. В трудовом договоре следует указать, заключен ли договор
  - a) на определенный срок или
  - b) на неопределенный срок, то есть на постоянной основе.

Договор заключается на определенный срок, например, тогда, когда договорено об определенной ограниченной работе или срок трудовых отношений возможно установить иным способом, исходя из смысла договора.

Если в силу характера работы необходимо заключение ограниченного определенным сроком трудового договора на основании завершения согласованной работы без точной даты окончания, тем не менее, в трудовом договоре должна быть указана предполагаемая продолжительность срока. Если такой срок необходимо изменить из-за характера работы, работодатель обязан уведомить об этом работника сразу же, как только работодателю станет известно о такой необходимости, но не позднее, чем за одну неделю.

#### **Инструкция по применению:**

Продолжительность срока указывается в трудовом договоре, например, как предполагаемая дата окончания трудовых отношений или с точностью до недель либо месяцев. Продолжительность срока не может быть привязана к неопределенному периоду времени,



например, со ссылкой на сезон сбора урожая, период ухода, сдельную работу или начало снегопада.

4. Работник, которому исполнилось 15 лет, вправе сам как заключать, так и расторгать свой трудовой договор.

## **7 § Обязательство информировать**

Работодатель обязан предоставлять каждому работнику данный коллективный договор, содержать на видном месте законодательные акты, предоставлять табель учета смен, план рабочего времени (при наличии), информацию об организации системы профессионального здравоохранения и отчет о рабочем месте в соответствии с Законом о профессиональном здравоохранении.

Работодатель должен сообщить работникам информацию об инструкторе места работы и наставнике. Работники также должны иметь информацию о выбранном на рабочем месте доверенном лице и об уполномоченном по охране труда.

Работодатель, нанимающий работников из-за границы, должен доказываемым образом информировать работника об основных условиях трудовых отношений и данном коллективном договоре еще на этапе рекрутинга работника в стране его изначального местонахождения.

## **8 § Испытательный срок**

Работодатель и работник при заключении трудового договора могут договориться об испытательном сроке продолжительностью не более чем шесть месяцев. Если работник во время испытательного срока ввиду нетрудоспособности или отпуска по семейным обстоятельствам отсутствовал на работе, работодатель имеет право продлить испытательный срок на один месяц относительно каждых 30 календарных дней нетрудоспособности или периода отпуска по семейным обстоятельствам. Работодатель обязан сообщить работнику о продлении испытательного срока до его завершения.

В срочных трудовых отношениях испытательный срок с продлением может составлять не более половины общей продолжительности трудового договора и не более чем шесть месяцев.

В случае, если работник работал раньше у того же работодателя не менее трех месяцев и трудоустраивается снова для выполнения трудовых обязанностей такого же рода, испытательный срок не применяется.

Для применения испытательного срока необходимо всегда заключать трудовой договор в письменном виде.

## **9 § Вводный инструктаж**

Работодатель должен обучить нового работника или работника, переходящего от выполнения одних обязанностей к другим, в достаточной мере и предоставить инструктаж по условиям труда, новым трудовым обязанностям и связанным с ними рискам безопасности труда.

Работодатель несет ответственность за обеспечение вводного инструктажа для работника на понятном ему языке.

Работнику, назначенному и действующему в качестве наставника, должно быть предоставлено достаточное время для выполнения функций наставника. Выполнение функций наставника влияет на определение группы сложности труда работника в направлении ее повышения.

Работодатель обязан обеспечить, чтобы назначенный на месте работы ответственный инструктор места работы обладал достаточными инструктивными навыками и чтобы, при необходимости, инструктор места работы прошел соответствующее обучение, учитывающее особые характеристики сферы труда. За время обучения выплачивается заработная плата. За расходы, связанные с обучением, отвечает работодатель.

Инструктору места работы должно быть предоставлено достаточно времени для подготовки к инструктажу и фактической инструктивной работы. Выполнение функций инструктора места работы влияет на определение группы сложности труда работника в направлении ее повышения.

## **10 § Прекращение трудовых отношений и предупредительные сроки увольнения**

1. В трудовых отношениях, не ограниченных определенным сроком, в случаях, если работодатель увольняет работника, применяются следующие предупредительные сроки увольнения:

<b>Продолжительность непрерывных трудовых отношений</b>	<b>Предупредительный срок увольнения</b>
не более 1 года	14 дней
больше года, но не более 4 лет	1 месяц
больше 4 лет, но не более 8 лет	2 месяца
больше 8 лет, но не более 12 лет	4 месяца
больше 12 лет	6 месяцев

В случае увольнения работника по собственному желанию применяются следующие предупредительные сроки:

<b>Продолжительность непрерывных трудовых отношений</b>	<b>Предупредительный срок увольнения</b>
не более 5 лет	14 дней
больше 5 лет	1 месяц

В связи с обучением, предоставляемым работодателем работнику во время трудовых отношений для повышения специализированной профессиональной квалификации, работодатель и работник могут договориться о включении в заключенный в письменной форме трудовой договор условия о сроке увольнения, превышающем в два раза указанный в таблице срок.

#### **Инструкция по применению:**

Обучение, организуемое работодателем для повышения специализированной профессиональной квалификации, не означает инструктаж по выполнению работ.

2. Действие срочного трудового договора или договора, который по иным причинам считается заключенным на определенный срок, прекращается без расторжения.

#### **Основания для увольнения**

3. Работодатель может расторгнуть постоянный трудовой договор только на надлежащих и весомых основаниях в соответствии с §2 раздела 7 Закона о трудовых договорах. Такими основаниями для расторжения считаются причины, на основании которых завершение трудового договора возможно в соответствии с Законом о трудовых договорах, то есть, причины, зависящие от самого работника, как, например, невыполнение обязанностей, несоблюдение распоряжений, отданных работодателем в рамках своих прав руководить работами, нарушение правил внутреннего порядка, отсутствие на рабочем месте без уважительных причин и явная халатность на работе.

Работодатель может расторгнуть трудовой договор и в том случае, если объем предлагаемой работы сократился, в значении §3 раздела 7 Закона о трудовых договорах, по экономическим или производственным причинам, либо по причине реорганизации деятельности работодателя существенно и на постоянной основе, а не только лишь временно.

4. Работодатель не может расторгнуть трудовой договор на основании нетрудоспособности работника, вызванной заболеванием или полученной травмой, если последствием заболевания или травмы не является существенное и постоянное ухудшение трудоспособности работника.

Работодатель не имеет права расторгнуть трудовой договор в случае беременности работника, а также на том основании, что работник использует свое право на семейный отпуск, установленное Законом о трудовых договорах.

### **Уведомление об увольнении**

5. Увольнение следует осуществлять в письменном виде или иным доказываемым способом. В случае прекращения трудового договора работодателем следует сообщить причину увольнения или расторжения трудового договора. День увольнения входит в предупредительный срок. Неиспользованный отпуск и накопленные отпускные дни текущего годового периода начисления отпуска можно включить в предупредительный срок увольнения только в том случае, если работодатель и работник между собой так договорятся.

### **Порядок увольнения и принудительного отпуска**

6. В случае увольнения или принудительного отпуска работника по независимым от него причинам, следует по возможности соблюсти правило, по которому последними увольняют или отправляют в принудительный отпуск важных для деятельности предприятия профессиональных работников или работников, потерявших часть своей трудоспособности на работе у того же работодателя. Также, кроме этого, учитывается продолжительность трудового стажа работника и количество детей на иждивении.

### **Несоблюдение сроков предупреждения об увольнении и право на окончательный расчет**

7. Работодатель, не соблюдающий предупредительный срок, обязан выплатить работнику полную заработную плату за предупредительный срок.
8. Если работник увольняется с работы без соблюдения предупредительного срока, он обязан выплатить работодателю сумму, соответствующую заработной плате за предупредительный срок. Работодатель имеет право удержать эту сумму из начисляемого работнику окончательного расчета при соблюдении положений о праве работодателя на зачет, установленных в §17 раздела 2 Закона о трудовых договорах.

9. Если несоблюдение предупредительного срока любой из сторон касается только части предупредительного срока увольнения, в этом случае обязанность возмещения распространяется только на соответствующую часть заработной платы за предупредительный срок.
10. Если работник, нанятый в рамках срочных трудовых отношений, прекращает свою работу без согласования с работодателем до окончания согласованного рабочего периода, он должен возместить работодателю ущерб, причиненный им. В качестве компенсации работодатель может удержать заработную плату за один день. Для этого необходимо, чтобы в трудовом договоре была определена дата окончания трудовых отношений. Право работодателя на удержание заработной платы должно быть доведено до сведения работника в письменной форме в трудовом договоре на понятном работнику языке. Работодатель имеет право вычесть вышеназванную сумму из начисляемого работнику окончательного расчета при соблюдении того, что установлено о праве работодателя на расчет в §17 раздела 2 Закона о трудовых договорах.

Это положение не относится к прерыванию испытательного срока.

#### **Инструкция по применению:**

Заработная плата за один день — это почасовая заработная плата работника в соответствии с группой сложности за ежедневное рабочее время, согласованное в трудовом договоре.

#### **Увольнение при передаче бизнеса**

11. Об увольнении с работы при передаче бизнеса установлено в §5 раздела 7 Закона о трудовых договорах. Положения о передаче бизнеса применяются и при передаче части бизнеса, либо его передаче в аренду.

#### **Расторжение трудового договора**

12. Независимо от того, что указано выше в пунктах 1 и 2, работодатель и работник имеют право расторгнуть трудовой договор незамедлительно в случаях, указанных в §1 раздела 8 Закона о трудовых договорах.

Право на расторжение теряет силу, если трудовой договор не расторгнут в течение 14 дней с того момента, когда другая сторона получила информацию о вступлении/исполнении основания для расторжения договора.

## **Принудительный отпуск**

13. Под принудительным отпуском понимается временное прекращение работы и оплаты заработной платы на основании решения работодателя или договора по его инициативе, при этом трудовые отношения в остальном остаются в силе. При наступлении оснований для принудительного отпуска, установленных Законом о трудовых договорах, работодатель имеет право отправить работника в принудительный отпуск на определенный или неопределенный срок путем прекращения работы полностью или сокращения регулярного рабочего времени работника в той мере, в которой это необходимо для принудительного отпуска.

Работодатель должен дать письменное уведомление о принудительном отпуске не менее чем за 14 дней до дня его начала. Если основанием для принудительного отпуска является сокращение работы по экономическим или производственным причинам, работодатель, как только ему станет известно о неизбежности принудительного отпуска, должен проинформировать об этом работника или доверенное лицо.

В случае бессрочного принудительного отпуска работодатель информирует работника о прекращении принудительного отпуска так рано, насколько это возможно, однако не позднее, чем за семь дней до окончания принудительного отпуска, если нет другой договоренности.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор с другим работодателем, заключенный на время увольнения в отпуск, независимо от его продолжительности, соблюдая пятидневный предупредительный срок.

При проведении работодателем вместо принудительного отпуска дальнейшего профессионального обучения, обучения в рамках повышения квалификации и переподготовки, указанных в §2 Соглашения об обучении, длительностью не менее пяти будних дней, для данного обучения возможно использовать один выходной день, упомянутый в §16 коллективного трудового договора.

14. В случае нормальных, регулярных ежегодных колебаний спроса на рабочую силу, обусловленных производством, принудительные отпуска не подпадают под действие обязательств по ведению переговоров в соответствии с Законом о сотрудничестве. В этом случае при уведомлении о принудительном отпуске работодатель должен разъяснить работнику меры, основания, последствия и альтернативы. О данной мере следует как можно скорее сообщить представляющему работников доверенному лицу, другому представителю работников, или, если они не выбраны, работнику.

## **Участие работника в программе по трудоустройству во время предупредительного срока увольнения**

15. Если при увольнении не было согласовано иное, то работник имеет право получить свободные дни без потери заработка, чтобы принять участие во время течения предупредительного срока увольнения в составлении программы по трудоустройству, в поиске работы или в собеседовании при приеме на работу по собственной инициативе или по инициативе официальных органов, а также в подготовке для передислокации, в обучении на работе, в производственной практике или в профессиональном обучении в соответствии со своей программой по трудоустройству. В зависимости от продолжительности трудового стажа свободные дни предоставляются следующим образом:

- 1) не более 5 дней, если предупредительный срок увольнения работника не более одного месяца
- 2) не более 10 дней, если предупредительный срок увольнения работника более одного, но не более 4 месяцев
- 3) не более 20 дней, если предупредительный срок увольнения работника более четырех месяцев

Условием является то, что предоставляемые работнику свободные дни не причиняют работодателю значительного ущерба.

Работник должен незамедлительно проинформировать работодателя о свободных днях и по запросу предоставить достоверное разъяснение оснований предоставления свободных дней.

## **III РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

### **11 § Регулярное (нормированное) рабочее время**

Регулярное рабочее время составляет не более 8 часов в сутки и 40 часов в неделю.

### **12 § Табель учета смен**

#### **Составление табеля учета смен**

На месте работы составляется табель учета смен, в котором указывается продолжительность и дата начала регулярной рабочей смены работника. Табель учета смен составляется на срок не менее четырех недель. При невозможности составления табеля учета смен на четыре недели из-за нерегулярности выполняемых работ, его, тем не менее, всегда следует составлять на возможно более продолжительный период времени.

При составлении табеля учета смен работодатель должен заслушивать мнение доверенного лица, а если такого нет, то другого представителя, назначенного работниками. Если представителя трудового коллектива нет, работодатель должен предоставить работникам возможность представить свои пожелания относительно рабочих смен.

При составлении табеля учета смен работодатель учитывает то, что смены не причиняют работникам чрезмерного вреда или излишней нагрузки.

### **Доведение табеля учета смен до сведения работников**

Работников следует заблаговременно ознакомить с табелем учета смен. Если на рабочем месте нет иной договоренности, табель учета смен предоставляется работникам для ознакомления не позднее, чем за четыре дня до начала указанного в табеле периода.

### **Изменение табеля учета смен**

При наличии обоснованных причин время работы по табелю учета смен можно изменять по установленной в письменной форме на месте работы договоренности. Обоснованной причиной может быть непредвиденная ситуация, обусловленная производственными потребностями или погодными условиями, к которой не было возможности подготовиться при составлении табеля учета смен. В письменном соглашении об изменении рабочего времени должен быть согласован срок уведомления, в течение которого смена может быть отменена, изменена или перенесена.

Если работник прибыл на смену, но работа не могла быть начата из-за неподходящей погоды, работнику возмещаются расходы на поездку туда и обратно между домом и работой в той же сумме, что и возмещение за километраж, ежегодно утверждаемое Налоговым управлением, при этом такая сумма в данном случае включается в налогооблагаемую заработную плату.

Работодатель и работник всегда могут договориться об изменении табеля учета смен по просьбе работника.

### **Специальные положения, связанные с рабочими сменами и рабочим временем**

Рабочая неделя начинается в понедельник в 05:00.

В случае изменения места выполнения работы по распоряжению работодателя в середине рабочего дня, время, необходимое для перехода



с одного места выполнения работы на другое, считается рабочим временем.

### **13 § Учет рабочего времени**

Работодатель обязан вести учет рабочих часов, сверхурочной, дополнительной и экстренной работы, а также работы, выполняемой в воскресенье или в другой церковный праздник, таким образом, чтобы в отношении каждого работника было возможно определить объем выполненной работы каждого вида и выплачиваемую за нее заработную плату. Работник или уполномоченный им представитель вправе получать касающуюся его информацию из указанных документов.

### **14 § Система выравнивания**

#### **1. Усредненное регулярное рабочее время**

Усредненное регулярное рабочее время может применяться только в трудовых отношениях, в которых согласована 40-часовая рабочая неделя.

В связи с производственными потребностями предприятия регулярное недельное рабочее время может быть организовано как усредненное. В этом случае суточное регулярное рабочее время может варьироваться от четырех до десяти часов, а недельное регулярное рабочее время составляет не более 50 часов (см. также «Перенос выходных дней»).

#### **Инструкция по применению:**

Использование смен различной продолжительности основывается на производственных потребностях предприятия и/или потребностях его работников. В течение одной недели могут быть смены с разной длительностью рабочего времени. Длительность смен может меняться также еженедельно или ежемесячно.

Рабочие смены продолжительностью по 10 часов можно непрерывно применять не более чем в течение двух недель, а в питомниках растений в весеннее время - не более чем в течение трех недель. После этого в течение не менее одной недели рабочие смены не должны превышать 8 часов.

Недельное регулярное рабочее время должно быть выравнено в среднем до 40 часов в период не более 52 недель. Это следует учесть при составлении табеля учета смен и при основывающемся на табеле учета мониторинге рабочего времени.

По окончании периода выравнивания работодатель обязан предоставить работнику письменный отчет о выравнивании рабочего времени до 40 часов.

Если трудовые отношения работника прекращаются до окончания периода выравнивания рабочего времени по причине, связанной с работодателем, таким образом, что рабочее время не было уравнено до 40 часов, то за неиспользованные уравнивающие свободные дни выплачивается компенсация, соответствующая недельной сверхурочной работе.

Если трудовые отношения работника прекращаются до окончания периода выравнивания рабочего времени по причине, связанной с работником, таким образом, что рабочее время не было уравнено до 40 часов, то за неиспользованные уравнивающие свободные дни выплачивается компенсация, соответствующая заработной плате при регулярном рабочем времени.

Если фактическое рабочее время составило меньше 40 часов по связанным с работником причинам, а заработная плата была выплачена по норме 40 часов недельного рабочего времени, работодатель имеет право вычесть сумму излишне выплаченной заработной платы из окончательного расчета работника при увольнении.

### **Перенос свободных дней**

2. Если один из выходных дней недели переносится на более позднее время, недельное рабочее время такой недели увеличивается на количество часов одной смены.

С согласия работника и второй свободный день недели может быть перенесен на более позднее время, и тогда длительность недельного рабочего времени увеличивается на количество часов двух смен. Тогда, по крайней мере, один из перенесенных свободных дней следует предоставить работнику в течение двух недель.

### **Инструкция по применению:**

При переносе выходных дней работодатель должен учитывать причиняемые работнику длительными периодами работы нагрузку и риски в отношении безопасности труда и здоровья. Работодатель должен заслушать работника относительно способности работника справляться с работой.

### **План рабочего времени**

3. При использовании средней продолжительности рабочего времени в рамках системы выравнивания работодатель составляет помимо табеля

рабочих смен также план рабочего времени, исходя из 40-часовой рабочей недели, в котором указываются даты начала и окончания применяемой на предприятии системы рабочего времени. В плане, по возможности, указывается продолжительность недельного рабочего времени в разные периоды. План рабочего времени составляется на период выравнивания рабочего времени. В план рабочего времени можно при необходимости вносить изменения. План рабочего времени выдается работникам для ознакомления до начала его внедрения.

Если регулярное рабочее время не было выравнено до 40 часов в неделю в течение срока действия плана рабочего времени, то выходящие за этот объем часы считаются еженедельным временем выполнения сверхурочных работ. Компенсация за сверхурочные работы должна быть выплачена в день выплаты следующей после окончания периода выравнивания рабочего времени заработной платы.

Если по причине, связанной с работодателем, фактическое рабочее время было меньше согласованных в трудовом договоре 40 часов в неделю, недостающие часы компенсируются в соответствии с персональным почасовым окладом в день выплаты следующей после окончания периода выравнивания заработной платы.

### **Вопросы, подлежащие согласованию**

4. На местном уровне (см. 5 § «Согласование на местном уровне») возможно договориться о том, что суточное рабочее время по табелю учета смен может составлять 11 часов в течение единого периода, не превышающего одной недели. В этом случае регулярное недельное рабочее время может составлять не более 55 часов. После этого периода продолжительностью в одну неделю работнику следует предоставить смены продолжительностью не более восьми (8) часов в течение не менее одной недели.
5. При использовании усредненного рабочего времени, подразумеваемого системой выравнивания рабочего времени, на месте работы возможна договоренность о выплате заработной платы в соответствии с 40-часовым регулярным недельным рабочим временем.

### **Усеченное применение**

6. Если на месте работы не составлен план рабочего времени и отсутствует табель учета рабочих смен, то при расчете возможных сверхурочных работ к регулярному рабочему времени относится не более 8 часов в сутки и 40 часов в неделю.

## **15 § Банк рабочего времени**

### **Согласование на местном уровне о банке накопления свободных дней**

1. На местном уровне возможно достижение соглашения о применении системы накопления свободных дней (банка рабочего времени) (см. 5 § «Согласование на местном уровне») Под системой или банком накопления свободных дней подразумевается основанная на добровольности система, в которой можно переносить различные свободные дни, основанные на законодательстве или коллективном трудовом договоре, для использования позднее и регулярное рабочее время для отработки позднее.

#### **Инструкция по применению:**

Система (банк) накопления свободных дней может применяться и в тех формах рабочего времени, в которых регулярное рабочее время составляет меньше 40 часов в неделю.

О применении системы накопления свободных дней или отказе от нее договариваются работодатель и доверенное лицо. Если доверенного лица нет, работодатель и работник договариваются между собой.

Договор об использовании системы накопления свободных дней заключается в письменном виде. При составлении договора следует согласовать

- какие свободные дни можно накапливать и на каких условиях
- какие максимальные количества установлены для накапливания и заимствования свободных дней
- в каких ситуациях можно, а в каких нельзя использовать свободные дни
- когда и в каких ситуациях согласованные свободные дни можно перенести или прервать
- каким образом денежные компенсации будут трансформироваться в соответствующее свободное время
- какими методами работник может следить за накоплением своего свободного времени

Можно согласовать о накоплении следующего рабочего времени:

Часы по системе выравнивания рабочего времени

- уравнивающий свободный день усредненного рабочего времени
- рабочие часы, основывающиеся на усредненном регулярном рабочем времени

Эти часы уравниваются в течение максимум 52 недель.

Часы по системе банка рабочего времени

- второй выходной недели (суббота)
- свободные дни по сокращению рабочего дня
- компенсация за сверхурочные работы в виде свободного дня (базовая заработная плата + надбавка)
- надбавка за работу в воскресенье в виде свободного дня
- доля отпускных после окончания отпуска в виде свободных дней
- ежегодный отпуск, накопленный в соответствии с Законом о ежегодном отпуске

Минимальное и максимальное количество часов в системе накопления свободного времени согласовывается на рабочих местах. В случае использования месячного оклада или в случае выплаты работнику с почасовой оплатой заработной платы из расчета в среднем 40 часов рабочего времени в неделю, отрицательное сальдо рабочих часов, перемещенных в систему банка рабочего времени, не должно превышать 172 часов.

#### **Инструкция по применению:**

Часы по системе выравнивания рабочего времени следует учитывать отдельно от других свободных дней. Работодатель должен следить за тем, чтобы уравнивающий свободный день среднего регулярного рабочего времени предоставлялся в течение не более чем 52 недель.

#### **Использование часов банка рабочего времени**

2. Часы, перемещенные в систему накопления свободного времени, являются оплачиваемыми. Заработная плата используемого свободного дня определяется периодом, в который используется свободный день. Использованные свободные дни учитываются как рабочие дни при расчете годового отпуска.

Если работодатель и работник не договорятся об ином, работник имеет право получить свободные дни в размере не менее 80 часов в год, если количество часов в системе накопления свободного времени это позволяет. Свободное время предоставляется в виде полных свободных дней и нескольких свободных дней подряд. В случае договоренности между работодателем и работником свободное время можно также использовать в виде более коротких периодов, чем день.

О времени использования свободного дня работодатель и работник договариваются между собой. Если договоренности о времени использования свободного дня не удастся достичь, а количество накопленного свободного времени позволяет, то работник имеет право использовать единовременно не более 25% накопленных в системе часов,

предупредив об этом за два месяца, если на рабочем месте не достигнуто иное соглашение.

О предоставлении других полных свободных дней работодатель предупреждает не менее чем за 7 дней до даты использования свободного дня. В случае договоренности между работодателем и работником свободное время можно использовать в виде более коротких периодов, чем день, и применять более короткий срок предупреждения, чем указано выше.

### **Завершение накопления свободного времени в банк**

3. Накопление свободного времени в банк может завершиться в связи с окончанием трудовых отношений работника или в связи с окончанием договора о накоплении свободного времени. Работник имеет право присоединиться и выйти из системы накопления свободного времени. Присоединение и выход из системы накопления рабочего времени следует делать письменно.

При прекращении договора о банке рабочего времени или выходе работника из системы банка рабочего времени, за неиспользованное свободное время начисляется заработная плата из расчета среднего почасового заработка в соответствии с количеством часов (см. 31 § «Средний почасовой заработок»).

После прекращения трудовых отношений работника неиспользованное свободное время оплачивается из расчета среднего почасового заработка, если накопленное свободное время или его часть не перенесены на предупредительный срок увольнения.

Если трудовые отношения продолжительностью менее 6 месяцев прекращаются по причине, зависящей от работодателя, за неиспользованный отпуск выплачивается заработная плата, повышенная на 50%, если только свободные дни не были предоставлены полностью или частично в течение предупредительного срока увольнения.

После окончания системы накопления свободного времени неотработанные рабочие часы, находящиеся в системе, переносятся на предупредительный срок увольнения работника.

Если на момент завершения трудовых отношений в системе накопления свободного времени имеются оплаченные, но неотработанные рабочие часы, работодатель имеет право удержать из окончательного расчета соответствующую им заработную плату.

Свободные дни, перенесенные в банк накопления свободного времени, утрачивают свою идентичность, и к ним не применяется срок уравнивания и устаревания согласно Закону о рабочем времени и ежегодном отпуске.

## 16 § Сокращение рабочего времени

1. Рабочее время сокращается в тех формах рабочего времени, в которых регулярное рабочее время составляет 40 часов в неделю.

Помимо этого, условием сокращения рабочего времени является то, что в остальном годовое рабочее время сокращается только за счет церковных праздников, кануна Иванова дня, Дня независимости, кануна Рождества, первого января, Первого мая, субботы после Рождества и Пасхи, а также за счет осуществленного сокращения рабочего времени на основании комплексного решения переговоров об уровне доходов от 28-го марта 1984 года.

2. У работника накапливается свободное время за отработанные регулярные рабочие дни в формах рабочего времени по 1 пункту следующим образом:

Отработанные регулярные рабочие дни	Сокращение рабочего времени:	
	в количестве выходных дней	в часах
не менее 17	1	8
не менее 34	2	16
не менее 51	3	24
не менее 68	4	32
не менее 85	5	40
не менее 102	6	48
не менее 119	7	56
не менее 136	8	64
не менее 153	9	72
не менее 170	10	80
не менее 194	11	88
не менее 212	12,5	100

Формы предоставления свободных дней согласуются на месте работы. При переговорах на местном уровне учитываются потребности как предприятия, так и персонала. Если на месте работы нет иной договоренности, работодатель сообщает о датах свободных дней не позднее чем за одну неделю до начала их проведения. Свободные дни

предоставляются не позднее конца апреля года, следующего за годом накопления свободных дней.

Если сокращение рабочего времени осуществляется посредством сокращения суточного или недельного рабочего времени, заработная плата работника рассчитывается на основании 8-часовой рабочей смены.

С работником можно договориться о том, что свободные дни, компенсирующие сокращение рабочего времени, использоваться не будут. В этом случае работодатель выплачивает за регулярные часы работнику отдельную надбавку, рассчитанную на основе среднего почасового заработка, размер которой составляет 5,5% (см. 31 § «Средний почасовой заработок»).

Надбавка не учитывается при расчете среднего почасового заработка и также при расчете компенсации за сверхурочную работу, работу в воскресенье или экстренную работу.

### **Инструкция по применению:**

Если сокращение рабочего времени предоставлено посредством сокращения суточного рабочего времени, эти дни учитываются как регулярные отработанные рабочие дни.

Сокращение рабочего времени не вызывает изменений в положениях о сверхурочной работе коллективного трудового договора.

За исключением ежегодного отпуска, отработанными рабочими днями считаются все регулярные рабочие дни, за которые по коллективному трудовому договору работодатель обязан платить заработную плату, а также те дни отсутствия, которые вызваны исполнением муниципальных, общественных обязанностей, участием в заседаниях Совета уполномоченных или Правления Индустриального профсоюза, или участием в коллективных переговорах данной отрасли и в собраниях совместных рабочих групп, назначенных совещательными комиссиями при коллективных переговорах.

3. Работнику, получающему почасовую заработную плату, компенсация за свободное время выплачивается на основании среднего почасового заработка (см. 31 § «Средний почасовой заработок»). Компенсация выплачивается вместе с заработной платой за тот период начисления заработной платы, когда используются свободные дни.

За работниками, получающими заработную плату ежемесячно, ежемесячная заработная плата сохраняется неизменной в те месяцы, когда рабочее время было сокращено.



Если трудовые отношения работника прекращаются и ему предоставлены свободные дни до того, когда они накопились, работник обязан выплатить работодателю сумму заработной платы, соответствующую предоставленным свободным дням. Работодатель имеет право удержать данную сумму из выплачиваемого работнику окончательного расчета.

Если трудовые отношения работника прекращаются и накопленные свободные дни еще не были предоставлены, работнику выплачивается заработная плата, соответствующая накопленному свободному времени.

### **Сокращение рабочего времени и ежегодный отпуск**

4. При определении длительности ежегодного отпуска к рабочим дням приравниваются и те дни, когда работник не был на работе из-за использования свободных дней в соответствии с настоящим пунктом данного договора.

## **17 § Перерывы**

### **Обеденный перерыв**

В течение рабочего дня продолжительностью 6 и более часов работнику предоставляется обеденный перерыв продолжительностью один час, который не входит в рабочее время, и время проведения которого определяется работодателем.

На месте работы возможно согласование продолжительности перерыва на обед менее часа, но не менее 30 минут.

Во время обеденного перерыва работник свободен от всех своих рабочих обязанностей и имеет право покинуть рабочее место.

Если это необходимо для продолжения работы, то на месте работы возможно договориться о том, что работник вместо указанного выше обеденного перерыва будет обедать без отрыва от работы и использовать для этого не более 20 минут рабочего времени.

### **Прочие перерывы**

1. Во время 8-часовых рабочих смен работник имеет право на два перерыва продолжительностью 12 минут каждый. Если продолжительность рабочей смены составляет менее 8 часов, работник имеет право на один перерыв продолжительностью 12 минут. Если в соответствии с системой выравнивания продолжительность рабочей смены составляет не менее 10 часов, работник имеет право на три перерыва продолжительностью по 12 минут.

При применении процедуры сокращения рабочего времени в соответствии с §16 таким образом, что длительность рабочей смены составляет не менее 7 часов, работник имеет право на два перерыва продолжительностью по 12 минут.

2. Если работник остается на сверхурочную работу, он имеет право на перерыв продолжительностью 12 минут непосредственно после регулярного рабочего времени и, если сверхурочная работа длится дольше, на перерывы продолжительностью по 12 минут через каждые два часа. Если предполагаемая сверхурочная работа длится не больше одного часа, указанный выше перерыв не делается.
3. Перерывы входят в рабочее время. Время проведения перерывов согласовывается на месте работы. При согласовании перерывов учитывается самочувствие работника на рабочем месте.

## **18 § Еженедельный отдых и выходные дни**

1. Работнику предоставляется в воскресенье или, если это невозможно, в иное время на неделе еженедельный непрерывный отдых продолжительностью не менее 35 часов.
2. По производственным причинам предприятия можно договориться о переносе еженедельного отдыха. Соответствующим образом отдых, сокращающий регулярное рабочее время, следует предоставить в течение двух месяцев с первоначального срока. Если еженедельный отдых не предоставляется вышеуказанным образом, работнику выплачивается возмещение неполученного еженедельного отдыха в размере, соответствующем заработной плате за использованное на выполнение работы время. (Примечание: при применении системы выравнивания действует другое правило, см. 14 §).
3. Суббота — обычно второй выходной день недели. На работе, где ввиду ее характера нужно работать каждый будний день, вместо субботы в качестве выходного дня можно предоставить другой будний день той же недели. Такой выходной день следует в первую очередь добавлять к еженедельному выходному дню.
4. Рождественский сочельник, Пасхальная суббота и канун Иванова дня являются неоплачиваемыми выходными днями, если иного не потребуют веские производственные причины. Работник, получающий заработную плату ежемесячно, получит свою обычную заработную плату, несмотря на эти выходные дни. За работу, выполненную в эти дни, выплачивается заработная плата, увеличенная на 100% (см. также 29 §, 4. «Компенсация

за работу в Рождественский сочельник, Пасхальную субботу и канун Иванова дня»).

## **19 § Сверхурочная работа и максимальная продолжительность рабочего времени**

1. Продолжительность рабочего времени работника, включая сверхурочную работу, не должна превышать в среднем 48 часов в неделю в течение шести месяцев. Максимальное рабочее время включает в себя все возможные рабочие часы вместе взятые.
2. Выполнение сверхурочных работ является для работника добровольным. Выполнение сверхурочных работ следует согласовывать каждый раз отдельно и предварительно.

(См. также 29 §, 1. «Компенсация за сверхурочную работу»)

## **20 § Дополнительная работа**

На месте работы возможно на местном уровне договориться относительно возможности выполнения дополнительной работы в объеме 172 часов без выплаты надбавок за сверхурочную работу (см. 5 § «Согласование на местном уровне»). Условиями для заключения такого соглашения являются наличие на месте работы избранного доверенного лица и заключение соглашения о дополнительной работе между доверенным лицом и работодателем в письменной форме. Если на предприятии нет доверенного лица, заключение местного договора предполагает, что его содержание и применение должны утвердить Индустриальный профсоюз и Союз работодателей аграрной сферы. Для работников, занятых неполный рабочий день, часы могут быть согласованы пропорционально их рабочему времени.

Инструкция по заключению на местном уровне соглашения о дополнительных работах в качестве приложения к коллективному трудовому договору.

## **21 § Экстренная работа**

Экстренные работы можно выполнять в соответствии с положениями, приведенными в § 21 Закона о рабочем времени (872/2019).

(См. также 29 §, 12. «Компенсация за экстренные работы»)

## **22 § Дежурство**

Работодатель и работник могут договориться о том, что с работником можно связываться вне регулярного рабочего времени, и он готов прибыть

на место работы / работу по предварительной договоренности или получению вызова.

Договор о дежурстве следует заключить заранее в письменном виде. В договоре должны быть согласованы, по крайней мере, продолжительность дежурства, время прибытия на работу после получения вызова, размер компенсации за дежурство и срок расторжения договора.

Если на месте работы используется предусмотренная Законом о рабочем времени система нахождения в резерве, минимальная компенсация в этом случае является такой же, что и при дежурстве в соответствии с коллективным трудовым договором.

### **Инструкция по применению:**

Нахождение в резерве и дежурство не применяются одновременно.

(См. также 29 §, 13. «Компенсация за дежурство»)

## **23 § Работа по срочному вызову**

1. Работой по срочному вызову является такая работа, когда работник, не выполняющий дежурные функции в соответствии с 22 §, вынужден вне своего регулярного рабочего времени вернуться обратно на свое рабочее место, уже покинув его.
2. За работу по срочному вызову выплачивается дополнительно к основной заработной плате надбавка за срочный вызов, размер которой определяется в зависимости от времени вызова следующим образом:
  - A. Если срочный вызов сделан после регулярного рабочего времени или в день отдыха работника, но до 21:00 часов, выплачивается компенсация, равная личной заработной плате за один час.
  - B. Если срочный вызов сделан в период между 21:00 и 06:00, выплачивается компенсация, равная личной заработной плате за два часа.

## **IV ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД**

### **24 § Заработная плата**

1. Составляющие части заработной платы

Личная заработная плата работника состоит из:

а) Заработной платы за работу, относящуюся к определенной группе сложности, определяемой на основании сложности труда, и

б) Персональной надбавки за профессиональную квалификацию, определяемой на основе демонстрируемой в работе квалификации работника, а также

с) возможной иной составляющей, применяемой на конкретном предприятии.

За исключением надбавки за профессиональную квалификацию, надбавки и компенсации, определяемые на основании коллективного трудового договора, не могут включаться в персональную заработную плату.

Работник имеет право знать размеры составляющих частей его персональной заработной платы и основания для их определения как в начале трудовых отношений, так и при их изменении.

## 2. Группы сложности

Под сложностью подразумеваются требования, которые предъявляются к исполнителю работы. Оценка сложности основывается на описании состава работы, в котором принимаются во внимание необходимая в работе квалификация, ответственность и нагрузка.

Оценка сложности работы должна производиться по конкретным производственным направлениям с учетом

с точки зрения компетенции	<ul style="list-style-type: none"><li>- сколько подготовки или опыта требует данная работа</li><li>- сколько различных навыков требует данная работа</li></ul>
с точки зрения ответственности	<ul style="list-style-type: none"><li>- насколько неконкретны рабочие инструкции и сколько автономности требуется при выполнении работы</li><li>- сколько внимательности и бдительности требует работа</li><li>- насколько высоки требования техники безопасности при выполнении работы</li><li>- насколько высокой ответственности за безопасность и благополучие людей требует данная работа</li><li>- насколько высокой ответственности за функциональность и безопасность техники, приборов и рабочего оборудования предполагает данная работа</li></ul>

с точки зрения психических и физических нагрузок	<ul style="list-style-type: none"> <li>- насколько требования к качеству или напряженность из-за нехватки времени и другие факторы психологических нагрузок связаны с содержанием и организацией работы</li> <li>- насколько работа связана с выполнением тяжелых физических заданий, требующих особого применения физической силы</li> <li>- сколько повторений, подъемов и переносов предметов выполняется на работе</li> <li>- сколько работы выполняется в однообразных позах</li> <li>- насколько сложны условия труда с точки зрения температуры или шума</li> </ul>
--	--

Оценка сложности работ производится на рабочем месте. Группа сложности работника определяется на основании основных рабочих обязанностей. Обязанности инструктора места работы и наставника повышают группу сложности работника.

### **Группа сложности 1**

Работа, требующая короткого вводного обучения, но не требует предыдущего опыта. Ответственность и нагрузка небольшие.

#### **Инструкция по применению:**

Трудовые задания группы сложности 1 по своему характеру простые, повторяющиеся с одинаковым содержанием, выполняемые в соответствии с даваемой инструкцией вспомогательные или включающие одно четко сформулированное основное задание. С заданием справляется любой новый работник, принятый предприятием на работу, после непродолжительного инструктажа.

### **Группа сложности 2**

Работа, требующая наличия предыдущего опыта. Нагрузка небольшая, ответственность нормальная.

#### **Инструкция по применению:**

Комплекс заданий группы сложности 2 может быть разнообразным. Работа включает в себя также и иные задания, кроме вспомогательных. С работой справляется работник, уже имеющий опыт работы в данной отрасли, или большинство работников после стажировки.

### **Группа сложности 3**

Работа, выполнение которой требует наличия профессионального образования в данной отрасли или предыдущего соответствующего опыта работы. Ответственность и нагрузка нормальные.

#### **Инструкция по применению:**

Задания группы сложности 3 состоят из самостоятельно выполняемого комплекса работ, выполнение которых требует наличия пройденного обучения или опыта работы в данной отрасли.

### **Группа сложности 4**

Работа, выполнение которой требует наличия профессионального образования в данной отрасли и/или предыдущего продолжительного опыта работы. Ответственность и/или нагрузка выше нормальных.

#### **Инструкция по применению:**

При работе в рамках группы сложности 4 регулярно используются собственное усмотрение и самостоятельное принятие решений. Выполнение трудовых обязанностей требует длительного опыта работы в данной отрасли или специальных навыков.

### **Группа сложности 5**

Работа, выполнение которой требует наличия базового профессионального образования, дальнейшего повышения квалификации и/или разностороннего продолжительного опыта работы. Работа предполагает очень большую ответственность или самостоятельность, либо руководящую должность. Рабочая нагрузка очень большая.

#### **Инструкция по применению:**

Трудовые задания группы сложности 5, как правило, являются руководящими или экспертными.

## **2.1 Определение групп сложности**

Работа, выполняемая на рабочем месте, распределяется, в зависимости от сложности, по вышеупомянутым группам сложности. Составление групп сложности осуществляется работодателем и представителем или представителями работников в составе, согласованном на месте работы. Работодатель документирует проведенное распределение работ по группам сложности и представляет его работнику по его желанию.

### **Инструкция по применению:**

Группы сложности составляются в соответствии с уровнем сложности труда на месте работы таким образом, что работников можно распределить по ним в предусмотренном коллективным трудовым договором порядке. При составлении групп сложности обязанности на рабочем месте можно рассматривать в комплексе как совокупности.

## **2.2 Отнесение работников к группам сложности**

Определение группы сложности работы, выполняемой работником, осуществляется работодателем или его представителем и заинтересованным работником. Представитель работодателя должен быть хорошо знаком с системой оплаты труда работников предприятия. Если при определении группы сложности труда работника возникают разногласия, работник может пригласить с собой доверенное лицо, представляющее работников.

В отношении информации, передаваемой доверенному лицу, соблюдается то, что указано в 6 § Договора о доверенных лицах.

Работник должен быть проинформирован в письменной форме о группе сложности выполняемой им работы. Стороны коллективного трудового договора рекомендуют указывать группу сложности в трудовом договоре, а при изменении группы сложности — либо в обновленном трудовом договоре, либо в платежной ведомости (расчетном листе заработной платы) за период, когда такие изменения произошли.

### **Инструкция по применению:**

При определении группы сложности работодателем определение должно основываться на сложности работы, исполняемой работником. Если в обязанности работника входят виды работы разных групп сложности труда, группа сложности работника определяется по группе сложности его основных обязанностей либо посредством определения прогрессивной группы сложности в зависимости от времени, которое каждая из групп сложности работы занимает. Использование долей времени предполагает ведение учета рабочего времени по видам работы или, если такового нет, то плана работы.

## **3. Тарифная сетка заработной платы**

Почасовая заработная плата по группам сложности и минимальный уровень надбавок за квалификацию применительно к трудовым договорам, заключаемым с 01.05.2025, следующие:



Группа сложности	Евро в час	Минимальный уровень надбавки за квалификацию (4 %), евро в час	Тарифный оклад вкл. надбавку за квалификацию (4 %), евро/час
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

Почасовая заработная плата по группам сложности и минимальный уровень надбавок за квалификацию применительно к трудовым договорам, заключаемым с 01.05.2026, следующие:

Группа сложности	евро в час	Минимальный уровень надбавки за квалификацию (4 %), евро в час	Тарифный оклад вкл. надбавку за квалификацию (4 %), евро/час
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

Почасовая заработная плата по группам сложности и минимальный уровень надбавок за квалификацию применительно к трудовым договорам, заключаемым с 01.05.2027, следующие:

Группа сложности	евро в час	Минимальный уровень надбавки за квалификацию (4 %), евро в час	Тарифный оклад вкл. надбавку за квалификацию (4 %), евро/час
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

#### 4. Надбавка за квалификацию

На основании компетенции, проявленной работником в работе, работодатель определяет личную надбавку за квалификацию работника, входящую в его заработную плату.

##### 4.1 Система назначения надбавки за квалификацию на месте работы

Работодатель разрабатывает для места работы систему, в которой указываются:

- основания надбавки за квалификацию
- критерии для повышения надбавки за квалификацию
- градация системы по мере развития профессиональной квалификации
- размер надбавки за квалификацию.

Основаниями для применяемой на месте работы системы являются существенные для успешности предприятия факторы. Основания, набор критериев и градация разъясняются всем работникам. На месте работы проводится открытая и стимулирующая политика в области заработной платы.

При определении надбавки за квалификацию работодатель может, например, использовать следующие основания и критерии:

ПОКАЗАТЕЛЬ	КРИТЕРИИ
Опыт работы	- наличие предшествующего опыта работы, который может быть использован на текущей работе
Профессиональное развитие	- повышение профессиональной квалификации при выполнении текущих трудовых обязанностей - получение профессионального или специализированного профессионального образования по данной отрасли
Объем работы	- эффективность и продуктивность при выполнении трудовых обязанностей
Качество работы	- работник выполняет обязательства соответствия системе качества и/или нормам качества предприятия - работник работает прилежно таким образом, что недостатки из-за небрежности или предсказуемых ошибок приходится устранять редко
Способность к сотрудничеству	- работник результативно работает с другими

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- работник способствует поддержанию хорошей рабочей атмосферы</li> <li>- работник способен помочь и проявить гибкость при выполнении различных рабочих заданий</li> </ul>
Клиентоориентированный подход	<ul style="list-style-type: none"> <li>- работник действует соответственно потребностям клиента</li> <li>- представляет предприятие положительным образом</li> </ul>
Способность к развитию	<ul style="list-style-type: none"> <li>- работник желает учиться и овладевать новыми производственными задачами и методами</li> </ul>
Инновационность	<ul style="list-style-type: none"> <li>- работник инициативен</li> <li>- работник предлагает идеи инноваций по работе</li> </ul>
Экономичность	<ul style="list-style-type: none"> <li>- работает с учетом норм расходов, связанных, например, с материалами и методами работы</li> </ul>
Особые навыки	<ul style="list-style-type: none"> <li>- собственные профессиональные навыки или многопрофильность, которые не входят в учитываемое в группе сложности, но могут быть использованы при выполнении трудовых обязанностей</li> </ul>

Размер надбавки за квалификацию указывается в денежном выражении (центах или евро). Размер надбавки за квалификацию составляет 4 – 30 % заработной платы группы сложности.

Размер надбавки за квалификацию должен быть сообщен работнику в письменной форме. Стороны коллективного трудового договора рекомендуют, чтобы размер надбавки за квалификацию указывался в платежной ведомости заработной платы при первоначальном определении данной надбавки и при изменении ее размера.

Надбавка за квалификацию первый раз определяется не позднее, чем через 10 месяцев после начала трудовых отношений. Предыдущие трудовые отношения у того же работодателя учитываются при расчете вышеуказанного срока.

Надбавка за квалификацию также может быть определена сразу же в начале трудовых отношений, например, на основе предыдущего опыта работы. В этом случае размер надбавки за квалификацию должен быть указан в трудовом договоре.

Надбавка за квалификацию пересматривается, когда рабочие задачи работника изменяются или основания определения надбавки за квалификацию этого требуют, однако не реже, чем каждый второй календарный год.

Основания для определения надбавки за квалификацию должны быть разъяснены работнику в письменной форме.

#### 4.2 Альтернативная система определения надбавки за квалификацию

Если работодатель не разработал описанную выше систему определения надбавки за квалификацию работника для конкретного места работы и не разъяснил основания, комплекс критериев и градацию этой надбавки работникам,

- минимальный уровень надбавки за квалификацию составляет 5 %
- надбавка за квалификацию подлежит повышению на постоянной основе за завершённое профессиональное и специализированное профессиональное образование по данной отрасли не менее чем на + 1% за одно образование
- надбавка за квалификацию подлежит повышению не менее чем на + 1% в начале каждого 3-го года стажа работы на предприятии

#### **Инструкция по применению:**

Предыдущие трудовые отношения с тем же работодателем учитываются в совокупности при расчете совокупного стажа работы на предприятии.

Повышение размера надбавки за квалификацию в начале каждого 3-го года стажа работы на предприятии в соответствии с альтернативной системой определения надбавки за квалификацию применяется с 01.09.2022 в отношении тех работников, продолжительность трудовых отношений которых достигла данного срока.

#### 5. Общее повышение

Общее повышение — это повышение заработной платы, которое согласовано сторонами коллективного трудового договора в результате проведения коллективных переговоров и выплачивается в дату, установленную сторонами коллективного договора. Общее повышение распространяется на все компании, действующие в сфере применения общеобязательного коллективного трудового договора. Работодатель

выплачивает суммы общего повышения всем работникам, которые находятся в трудовых отношениях на момент проведения повышения.

Составляющие персональной заработной платы раскрываются работнику в письменной форме каждый раз одновременно с проведением общего повышения.

Начиная с 01.05.2025 или ближайшего к этой дате периода выплаты заработной платы сумма общего повышения составит 26 центов/час для работников, получающих почасовую заработную плату, и 44,72 евро/месяц для работников, получающих месячную заработную плату, а с 01.05.2026 или ближайшего к этой дате периода выплаты заработной платы сумма общего повышения составит 31 цент/час для работников, получающих почасовую заработную плату, и 53,32 евро/месяц для работников, получающих месячную заработную плату. С 01.05.2027 или ближайшего к этой дате периода выплаты заработной платы — 27 центов/час для работников, получающих почасовую заработную плату, и 46,44 евро/месяц для работников, получающих месячную заработную плату.

#### 6. Собеседование о профессиональном развитии во время трудовых отношений

В период действия трудовых отношений рекомендуется проводить ежегодное собеседование о профессиональном развитии между руководителем и каждым работником, на котором рассматриваются, в частности, индивидуальные основания оплаты труда и их реализация. Проведение собеседования о профессиональном развитии обосновано и в том случае, когда рабочие обязанности работника существенно меняются или в профессиональной квалификации, демонстрируемой работником, происходят изменения.

### 25 § Ежемесячная заработная плата

Выплачиваемый ежемесячно месячный оклад (заработная плата) одинаковой величины рассчитывается путем умножения почасовой заработной платы на 172.

Указанный выше коэффициент определен по максимальному количеству часов регулярного еженедельного рабочего времени, то есть 40 часам еженедельного рабочего времени, в соответствии с 11 § настоящего коллективного трудового договора. Если в рамках трудовых отношений согласовано более короткое рабочее время, указанный коэффициент не применяется, а коэффициент рассчитывается в каждом конкретном случае отдельно.

Ежемесячная заработная плата представляет собой персональную заработную плату работника, которая формируется из составляющих почасовую заработную плату частей, указанных в пункте 1 §24 настоящего коллективного трудового договора. Компенсации и надбавки, предусмотренные коллективным трудовым договором, выплачиваются дополнительно к персональной месячной заработной плате.

## **26 § Фиксированный общий оклад**

Работник, выполняющий руководство работами или ответственные задачи в процессе производства, или самостоятельные обязанности специалиста, и могущий сам принимать решение об организации своего рабочего времени, может договориться с работодателем о фиксированном общем окладе. Общая заработная плата в этом случае состоит из базовой части (почасовой или месячный оклад) и выплачиваемой в дополнение к этому ежемесячной фиксированной компенсации, которая охватывает возможные сверхурочные и воскресные работы, дежурство, нахождение в резерве, а также другие компенсации, связанные с рабочим временем.

Объем и сроки дежурства и нахождения в резерве предварительно согласовываются в письменной форме. Фиксированная ежемесячная компенсация также распространяется на компенсации в связи с дежурствами и нахождением в резерве, установленными в соответствии с коллективным трудовым договором (см. 22 § «Дежурство»).

## **27 § Заработная плата особых категорий работников**

### **1. Студенты по договору об обучении на рабочем месте**

Заработная плата работника, работающего по договору об обучении на рабочем месте и не имеющего предыдущего опыта в данной области, составляет в первый год не менее 85 % от оклада первой группы сложности, а во второй год — не менее 95 % от оклада первой группы сложности. В третий год работы по договору об обучении на рабочем месте работнику выплачивается не менее одного оклада первой группы сложности.

### **Инструкция по применению:**

В случае отсутствия предыдущего опыта в отрасли, в качестве фактора для повышения заработной платы оценивается и учитывается опыт работы, полученный в других отраслях.

Заработная плата студента, работающего по договору об обучении на рабочем месте и учащегося на курсах повышения квалификации, составляет не менее оклада второй группы сложности.

Обучение на рабочем месте, начатое во время действия трудовых отношений, приравнивается по окладу к обязанностям самого работника.

После окончания обучения всегда пересматриваются основания оклада.

В случае обучения на рабочем месте в остальном, кроме заработной платы, соблюдаются условия настоящего договора.

## 2. Практиканты, получающие высшее образование

Лицу, учащемуся в высшем профессиональном учебном заведении или университете данной отрасли, проходящему в соответствии с программой обучения практику на основании трудовых отношений, выплачивается не менее 85 % от оклада за работу первой группы сложности.

Работник должен предоставить работодателю разъяснение по поводу продолжительности периода практики, подразумеваемой программой обучения.

Если после окончания периода практики работа продолжается, работнику выплачивается зарплата в соответствии со сложностью работы.

**Инструкция по применению:** Практика по своей природе представляет собой деятельность, осуществляемую под руководством.

## 3. Школьники и студенты

Школьнику, учащемуся в основной школе или гимназии, а также подростку, закончившему в указанном году основную школу или гимназию и работающему во время каникул или других выходных дней в учебном заведении, выплачивается не менее 70 % от оклада первой группы сложности.

## 4. Период вводного обучения

Работнику, не имеющему опыта работы в данной отрасли, в период вводного обучения выплачивается не менее 90 % от оклада за работу первой группы сложности. Условием для выплаты заработной платы в период вводного обучения является то, что это согласовано в трудовом договоре.

Заработная плата за период вводного обучения может выплачиваться за время, необходимое для вводного обучения, в начале трудовых отношений, в течение максимум двух месяцев. Если продолжительность

трудовых отношений меньше четырех месяцев, то данный период не должен превышать половины общего срока трудовых отношений.

Однако в период вводного обучения включается только то время, когда работник фактически проходит ознакомление с работой и когда он еще не выполняет работу самостоятельно.

## 5. Работа по выходным

Работнику, который по своему трудовому договору работает только в субботу и воскресенье, праздничные дни, приходящиеся на будние дни недели, либо в канун Рождества или Иванова дня, можно по договоренности платить одинаковую по сумме заработную плату за все рабочие часы. Договор следует заключить в письменной форме, и в нем должно быть указано, что договорная заработная плата включает в себя возможные надбавки за работу в вечернее время, в субботу, компенсацию суточной сверхурочной работы и повышенную часть за работу в воскресенье.

## 28 § Заработная плата, основанная на результатах выполненной работы

Вознаграждение по результатам выполненной работы может быть согласовано с работником. Под заработной платой, основанной на результатах выполненной работы, подразумевается заработная плата, полностью зависящая от объема либо объема и качества результата работы, а также заработная плата, частично основывающаяся на времени и результатах выполненной работы. Целью оплаты труда по его результатам является повышение производительности труда и уровня заработной платы.

### 1. Сдельная оплата труда

1.1. Сдельная оплата труда должна быть согласована в письменной форме в трудовом договоре или в приложении к уже существующему трудовому договору до начала работы и отдельно для каждого вида продукции, подлежащей сбору или посадке.

1.2. При согласовании оплаты сдельной работы в качестве оснований такой оплаты используются группы сложности работы, предусмотренные настоящим договором. Основанием для определения оплаты труда является группа сложности выполняемых по сдельной системе оплаты работ. Заработная плата за период вводного обучения не используется в качестве основания для определения основы оплаты труда. Заработная плата по группе сложности работ, являющаяся основанием для определения сдельной заработной платы, фиксируется в трудовом договоре или в приложении к действующему трудовому договору.



При выполнении оплачиваемых по сдельной системе работ размер заработной платы следует определять таким образом, чтобы доходы работника при нормальных темпах сдельной работы повышались не менее чем на 20 % выше заработной платы по группе сложности, являющейся основанием для определения размера сдельной заработной платы. Определение размера оплаты оплачиваемых по сдельной системе работ производится следующим образом: 20 % добавляется к заработной плате в соответствии с группой сложности работ, и сумма делится на обычный темп проведения таких работ, в результате чего получается цена за единицу сдельной работы.

Сумма сдельной заработной платы может быть изменена в течение проведения сезонных работ, например, в зависимости от количества урожая, погодных условий или видовых различий. При этом работодатель всегда обязан сообщать об изменениях и обосновать их. При этом отклонение от применения минимальной надбавки сдельной оплаты труда (20 %) не допускается.

1.3. Во время вводного обучения работодатель должен дать работнику пояснения относительно нормального темпа оплачиваемых по сдельной системе работ, установленного для каждого вида продукции, предназначенной для сбора или посадки.

Под нормальным темпом оплачиваемых по сдельной системе работ понимается объем работы, который обычно выполняется в течение часа. Нормальный темп оплачиваемых по сдельной системе работ выражается, например, в виде «килограммов/час» или «штук/час».

Нормальный темп оплачиваемых по сдельной системе работ включает время, необходимое для инструктажа работника, заполнения почасовых и сдельных карт, перерывов, предусмотренных коллективным трудовым договором, и другого необходимого восстановления, перемещения продукции и инструментов, а также любых вспомогательных работ, которые могут выполняться в дополнение к оплачиваемой по сдельной системе работе.

Нормальный темп оплачиваемых по сдельной системе работ определен правильно, если при нормальных погодных условиях и ситуации с урожаем более половины работников, выполняющих одни и те же работы, в среднем достигли уровня сдельной заработной платы в течение всего периода таких работ, т.е. такого уровня, когда заработная плата как минимум на 20 % выше, чем заработная плата по группе сложности.

Работодатель обязан обеспечивать и контролировать соблюдение зависящих от работодателя условий для поддержания нормального темпа оплачиваемых по сдельной системе работ.

1.4. При выполнении сдельно оплачиваемых работ обеспечивается гарантированная заработная плата, т.е. почасовая ставка в соответствии с группой сложности работы.

Эта гарантия не касается тех ситуаций, в которых работник ввиду своего темпа работы или установленной врачом частичной нетрудоспособности не достиг уровня своей почасовой заработной платы, несмотря на то, что условия труда были нормальными и также отсутствовали другие помехи, не зависящие от работника.

### **Инструкция по применению:**

Если работник отстает от требуемого темпа оплачиваемой по сдельной системе работы, работодатель должен обеспечить достаточное для работника вводное обучение и указать работнику замедленный темп работы, представив работнику не позднее чем через две недели после начала оплачиваемой по сдельной системе работы применительно к конкретному виду продукции расчет, основанный на учете рабочего времени и результатах ежедневной оплачиваемой по сдельной системе работы, который подтверждает личную эффективность работника. Если, несмотря на дополнительное вводное обучение и замечание, темп работы работника продолжает быть медленнее, чем нормальный темп оплачиваемой по сдельной системе работы, работнику выплачивается 90 % почасовой заработной платы в соответствии с группой сложности 1.

Гарантированная заработная плата также обеспечивается отстающему по темпу работнику, если работодатель не принял вышеупомянутые меры руководства работами, что возможно доказать.

Если объем собираемого урожая незначителен или условия труда из-за непогоды таковы, что условия оплачиваемой по сдельной системе работы не соблюдаются, стороны коллективного трудового договора рекомендуют перейти на выплату почасовой заработной платы.

Работодатель обязан по требованию разъяснить правильность определения ставок оплачиваемой по сдельной системе работы. Работодатель обязан вести учет и хранить документы учета рабочего времени относительно каждого конкретного работника также и применительно к работе, выполняемой по сдельной системе оплаты труда. Стороны коллективного трудового договора рекомендуют договариваться на месте работы о таком методе учета рабочего времени,

при котором учитываемое рабочее время было бы доступно для сведения как работодателя, так и работника.

По требованию работодатель обязан представить доказательства того, что работник имел возможность достигнуть сдельной заработной платы.

### **Инструкция по применению:**

На основе табеля учета рабочего времени и ежедневных результатов работы по сдельной системе оплаты труда можно рассчитать среднюю почасовую заработную плату всех работников и каждого отдельного работника за весь период работы по сдельной системе оплаты труда.

На основе расчетов можно сравнить фактическую производительность отдельного работника с результатами работы всех работников, которые выполняли одну и ту же работу по сдельной системе оплаты труда в течение всего периода такой работы, и установить, достигли ли более половины работников уровня сдельной оплаты труда, и правильно ли определена используемая основа начисления сдельной заработной платы.

Если на основании расчетов выяснится, что используемая основа начисления сдельной заработной платы определена неправильно, работникам в качестве гарантированной заработной платы выплачивается разница между фактической заработной платой и почасовой заработной платой по группе сложности.

1.5. Работу на основе сдельной оплаты труда можно выполнять и в виде коллективной работы. Тогда работодатель выплачивает заработную плату на основании распределения, которое сообщила данная группа.

## **2. Производственная надбавка**

На месте работы можно договориться о выплате дополнительно к персональной почасовой заработной плате производственной надбавки, основанием выплаты которой может служить объем, качество или какое-либо другое согласованное основание.

## **29 § Компенсации и надбавки**

### **1. Компенсация за сверхурочную работу**

#### *Суточная сверхурочная работа*

Под суточной сверхурочной работой подразумевается работа, выполненная в рабочие сутки сверх регулярного суточного рабочего

времени, то есть сверх 8 часов в значении § 11 настоящего коллективного трудового договора, или сверх регулярного рабочего времени по утвержденному табелю учета смен в значении пунктов 1 и 4 § 14.

За суточную сверхурочную работу выплачивается заработная плата, повышенная на 50 % за первые 2 часа, и на 100 % за последующие часы.

### *Недельная сверхурочная работа*

Под недельной сверхурочной работой подразумевается работа, которая, без учета выполненной на той же рабочей неделе суточной сверхурочной работы, превышает регулярное еженедельное рабочее время, определенное в соответствии с пунктом 1 § 11 настоящего коллективного трудового договора, т.е. 40 часов, или обычное еженедельное рабочее время, определенное в соответствии с пунктами 1 и 4 § 14.

За недельную сверхурочную работу выплачивается заработная плата, повышенная на 50 % за первые 8 часов, и на 100 % за последующие часы.

Когда повышенная заработная плата за недельную сверхурочную работу (50 %) выплачена за 8 часов, остальные часы рабочей недели, дающие право на получение повышенной заработной платы за сверхурочную работу, оплачиваются всегда с повышением на 100 %, независимо от того, имеется ли в виду недельная или суточная сверхурочная работа.

### *Компенсация сверхурочной работы свободным временем*

До начала сверхурочной работы можно договориться о том, что заработная плата за сверхурочную работу может быть компенсирована соответствующим свободным временем в регулярное рабочее время или перенесена в банк накопления свободного времени.

Длительность свободного времени, соответствующего сверхурочной работе, определяется с соблюдением в применяемых частях положений о компенсации, выплачиваемой за сверхурочную работу. Компенсацию, за исключением накапливаемых в банк выходных, следует дать и принять в течение шести месяцев после исполнения сверхурочной работы.

## 2. Компенсация за работу в воскресенье

За работу, выполняемую в воскресенье, церковный праздник и День независимости, дополнительно к заработной плате и возможной компенсации за сверхурочную работу, по закону в качестве компенсации за работу в воскресенье выплачивается надбавка за каждый час в размере 100 % от персональной заработной платы. Компенсацию можно по

договоренности перенести в число свободных дней, накапливаемых в запас.

Повышение, выплачиваемое за работу по воскресеньям, можно по договоренности заменить на соответствующее свободное время в регулярное рабочее время. Длительность оплачиваемого свободного времени подсчитывается с соблюдением оснований для выплаты повышения деньгами.

### 3. Компенсация за работу в праздничные дни, приходящиеся на будние дни недели

3.1. За работу в Новогодний праздник, Крещение, Первомай, первый день Рождества, второй день Рождества, Страстную пятницу, Вознесение Господне и второй день Пасхи, приходящиеся на иные дни, кроме субботы или воскресенья, работнику в качестве компенсации за работу в праздничные дни, приходящиеся на будние дни недели, выплачивается заработная плата за 8 часов на основе среднего почасового заработка или пропорционально рабочему времени (см. 31 § «Средний почасовой заработок»).

Работникам, занятым неполный рабочий день, компенсация за работу в праздничные дни, приходящиеся на будние дни недели, выплачивается пропорционально отработанным часам рабочего времени. Расчет производится на основе часов, отработанных в течение расчетного периода, исходя из средней почасовой заработной платы.

3.2. Компенсация за работу в праздничные дни, приходящиеся на будние дни недели, выплачивается работнику при условии, что трудовые отношения продолжаются непрерывно в течение не менее двух месяцев до данного праздничного дня, приходящегося на будний день недели, и что в соответствии с коллективным трудовым договором работодатель обязан платить заработную плату за предыдущий перед праздником рабочий день и за ближайший рабочий день после праздника. Компенсация за работу в праздничные дни, приходящиеся на будние дни недели, выплачивается и в том случае, когда отсутствие на работе в один из вышеупомянутых дней происходит с согласия работодателя или в результате отправления в вынужденный отпуск.

Компенсация за работу в праздничные дни, приходящиеся на будние дни недели, также выплачивается работнику, который непосредственно перед компенсируемым праздничным днем, выпадающим на будний день недели, работал не менее двух недель и, кроме того, ранее работал у того же работодателя в течение предыдущих двух лет в общей сложности не менее шести месяцев.

## **Инструкция по применению:**

Как правило, согласие работодателя подразумевается всегда, за исключением случаев, когда отсутствие на работе является прогулом.

3.3. Работнику, имеющему право на получение компенсации за работу в праздничные дни, приходящиеся на будние дни недели, за работу в первый день Рождества, Страстную пятницу и второй день Пасхи, дополнительно к вышеуказанной компенсации выплачивается за выполняемую в данные приходящиеся на будние дни недели праздники работу заработная плата как за работу в воскресенье. За работу, исполняемую в другие праздники, приходящиеся на будний день, выплачивается заработная плата как за работу в воскресенье.

3.4. Компенсация за работу в праздничные дни, приходящиеся на будние дни недели, выплачивается работнику, который получает недельную или месячную заработную плату, только в том случае, если он работает в праздничные дни, приходящиеся на будние дни недели, перечисленные в пункте 3. В остальных случаях компенсация за работу в праздничные дни, приходящиеся на будние дни недели, включается в еженедельную или месячную заработную плату.

3.5. На неделе с приходящимся на будни праздником все прочие будние дни являются рабочими днями, за исключением суббот после Дня независимости, Нового года, Крещения, Вознесения Господня, Первомая, Рождества и Пасхи. Такие субботы являются выходными днями.

Если работа выполняется в указанную субботу в связи с производственной необходимостью, то за нее предоставляется соответствующее свободное время, уравнивающее недельное рабочее время, в другое время. Если соответствующее свободное время не предоставляется, то за работу, выполненную в указанную субботу, начисляется заработная плата, повышенная на 50 %.

4. Компенсация за работу в Рождественский сочельник, Пасхальную субботу и канун Иванова дня

Рождественский сочельник, Пасхальная суббота и канун Иванова дня являются выходными днями, если иного не требует весомая производственная необходимость. Заработная плата за работу в эти дни оплачивается с повышением на 100%.

5. Заработная плата за работу в День независимости

Работнику выплачивается за работу в День независимости, если даже он был бы рабочим днем, заработная плата за полный рабочий день,

рассчитанная по среднему почасовому заработку (см. 31 § «Средний почасовой заработок»).

Если работа выполняется по дневной, почасовой или сдельной оплате, условием получения заработной платы является то, что работник работает у работодателя непрерывно не менее 6 рабочих дней до Дня независимости.

Работнику, работающему в День независимости, заработная плата выплачивается как за работу в воскресенье.

#### 6. Субботняя надбавка за работу в розничной торговле

С 01.05.2025 года или с начала ближайшего расчетного периода заработной платы за смену в субботу, которая отрабатывается с соответствии с составленным табелем учета смен, начисляется надбавка в размере 1,29 евро за час выполненной работы в области розничной торговли.

#### 7. Надбавка за сменную работу

При сменной работе смены должны регулярно меняться и меняться в течение заранее согласованных временных периодов. Считается, что смены меняются регулярно, когда смена продолжается не более одного часа одновременно со следующей сменой, или когда интервал между сменами составляет не более одного часа.

С 01.05.2025 года или с начала ближайшего расчетного периода заработной платы за работу по отоплению и охране, а также за другую возможную сменную работу выплачивается за часы вечерней и ночной работы особая надбавка за сменную работу нижеследующим образом:

вечерняя смена	88 центов/час
ночная смена	1,60 евро/час

#### 8. Надбавка за вечернюю работу

За выполняемую с 18:00 до 22:00 часов работу, не являющуюся сменной, сверхурочной или экстренной, работнику выплачивается надбавка за вечернюю работу в размере 63 цента за час.

#### 9. Надбавка за работу в ночное время

За выполняемую с 22:00 до 05:00 часов работу, не являющуюся сменной, сверхурочной или экстренной, работнику выплачивается надбавка, равная надбавке за ночную работу.

#### 10. Надбавка за работу со средствами защиты растений

В работе по распылению средств защиты растений и пестицидов, предполагающей использование специальной защитной одежды и респираторов, работнику выплачивается надбавка за работу в сложных условиях в размере 1,10 евро/час, если на местном уровне нет договоренности о более высоком возмещении.

#### 11. Компенсации дорожных расходов

Если работник по распоряжению работодателя едет на работу за пределы своего муниципалитета проживания и в связи с командировкой нуждается в ночлеге, работодатель обязан организовать размещение. Кроме того, работодатель выплачивает за каждые сутки, требующие ночлега вне дома, суточные, размер которых в 2025 году составляет 40,80 евро.

Когда работник отправляется по распоряжению работодателя в поездку командировочного характера продолжительностью не менее 6 часов, откуда он может вернуться домой на ночь, работодатель выплачивает в качестве компенсации расходов за такую поездку в 2025 году 19,95 евро. Если командировка продолжается более 10 часов, компенсация составляет 28,25 евро. Размер компенсации пересматривается ежегодно.

Если работник обеспечивается во время командировки питанием, оплаченным работодателем, сумма компенсации уменьшается вдвое. Под питанием понимается двухразовое питание в случае с большей суммой компенсации расходов и одноразовое питание в случае с меньшей суммой компенсации. Работник вправе отказаться от питания, предоставляемого работодателем, в этом случае компенсация будет выплачена в полном объеме.

За командировку за границу выплачиваются необлагаемые налогом суточные в таком размере, который ежегодно утверждается Налоговым управлением по каждой стране отдельно.

Транспортные расходы по вышеназванным командировкам оплачиваются работодателем. Если между работодателем и работником согласовано, что работник ездит в командировки на своем собственном автомобиле, компенсация в 2025 году составляет 0,59 евро за километр проезда.



## Сервисные выезды

Когда работник выполняет согласованную с работодателем сервисную работу на своей машине, работнику в качестве компенсации расходов выплачивается 0,59 евро/километр. Использование прицепа в сервисной работе согласуется на месте работы. Компенсация расходов пересматривается ежегодно.

### 12. Компенсация за экстренные работы

За экстренную работу, которую выполняют сверх суточного регулярного рабочего времени, выплачивается заработная плата, повышенная на 50 % за первых два часа и на 100 % за последующие часы.

(См. также 21 § «Экстренные работы»)

### 13. Компенсация за дежурство

О компенсации за выполнение обязанностей по дежурству заключается договор о дежурстве в письменной форме. Если нет других договоренностей о компенсации, то компенсация за дежурство составляет не менее 21 евро за каждые начатые сутки. Работодатель и работник могут также договориться о возмещении часов дежурства аналогичным свободным временем.

За работу, выполняемую во время дежурства, выплачивается заработная плата согласно отработанным часам.

(См. также 22 § «Дежурство»)

### 14. Надбавка за трудовой стаж

В ближайший после 1-го декабря день выплаты заработной платы работнику выплачивается надбавка за трудовой стаж (выслугу лет) из расчета продолжительности непрерывных трудовых отношений до конца предыдущего ноября.

Продолжительность трудовых отношений	Надбавка за трудовой стаж, евро в год
5–7 лет	100 евро
8–11 лет	194 евро
12–15 лет	303 евро
16–19 лет	386 евро
20 или более лет	492 евро

Если работник в указанный год отсутствовал на работе больше одного месяца, надбавка выплачивается относительно месяцев присутствия на работе. К рабочим дням приравниваются указанные в 7 § Закона о ежегодном отпуске дни во время расчета периода за каждый календарный год. Весь период принудительного отпуска полностью приравнивается к нахождению на работе.

В случае прекращения трудовых отношений до окончания периода накопления надбавки за выслугу лет по независящей от работника причине, данная надбавка выплачивается в соответствии с месяцами работы за данный год.

15. Вознаграждение за получение профессиональной и специальной профессиональной квалификации

Когда работник во время действия трудовых отношений получает профессиональную или специальную профессиональную квалификацию и предоставляет работодателю диплом в качестве подтверждения, работодатель выплачивает ему в качестве единовременной компенсации 127 евро за получение профессиональной квалификации.

16. Компенсация за призыв на военную службу и заработная плата за время нахождения на военных сборах резервистов

Работодатель выплачивает работнику, участвующему впервые в призыве на военную службу или в мероприятиях по отбору призывников, в качестве компенсации за этот день заработную плату в размере дохода одного дня, начисляемую в соответствии со средней почасовой заработной платой (см. 31 § «Средний почасовой заработок»). Если работник находится в такой день на работе, ему дополнительно выплачивается заработная плата за отработанное время.

Указанная выше компенсация выплачивается только за тот день, когда проводится призыв или осмотр призывников.

Работодатель платит работнику за время сборов резервистов заработную плату так, что вместе с жалованием резервиста, выплачиваемым государством, работник получает оплату, соответствующую по сумме среднему почасовому заработку. Указанное выше касается таких военных сборов, за которые государство выплачивает жалование резервиста.

## 17. Персональные нерабочие дни

Работник, проработавший на предприятии не менее 3 месяцев, имеет право в свой 50-, 60- и 70-летний юбилей, в день своего бракосочетания или регистрации партнерских отношений получить оплачиваемый выходной с оплатой среднего почасового заработка согласно его регулярному рабочему времени, если знаменательная дата выпадает на его рабочий день (см. 31 § «Средний почасовой заработок»).

На таком же основании работник имеет право получить оплачиваемый выходной в день похорон его близкого родственника или, в качестве альтернативного варианта, в день помещения урны в землю.

Близкими родственникам считаются супруг или супруга, дети и приемные дети работника, его родители, сёстры и братья, а также родители супруга или супруги. Приравненными к супругу или супруге считаются также лица, состоящие в партнерских отношениях.

## 18. Компенсация за использование телефона

От работника нельзя требовать использования его личного телефона в рабочее время. Если работодатель требует, чтобы работник был доступен по телефону в течение рабочего дня, работодатель обязан приобрести и передать в пользование работника рабочий телефон и мобильный тарифный план или предложить работнику компенсацию за использование собственного телефона работника в качестве натуральной компенсации, либо работодатель и работник должны договориться о компенсации расходов, возникших в результате использования собственного телефона.

## 30 § Премии по результату и прибыли

На месте работы можно договориться о дополнении системы заработной платы, например, премией по результату на основании производительности, надежности деятельности или повышении экономии сырьевых материалов. При согласовании оснований определения премий по результатам стороны договариваются также о том, учитывается ли такая премия при расчете среднего почасового заработка (см. 31 § «Средний почасовой заработок»).

Выплаченная работнику премия по результату учитывается при расчете компенсации очередного отпуска и заработной платы за очередной отпуск, если не согласовано, что премия по результату учитывается при расчете среднего почасового заработка.

По решению руководства или годового собрания акционеров предприятия работодатель может выплатить премию по прибыли на основании,

например, годового оборота, выручки от основной хозяйственной деятельности, стоимости переработки или прибыли от капиталовложений. Основания для распределения премиального вознаграждения либо согласовываются на месте работы, либо о них работодатель предоставляет работникам пояснение.

### **31 § Средний почасовой заработок**

Под средним почасовым заработком в настоящем коллективном договоре подразумевается средняя заработная плата за два ближайших предыдущих расчетных периода заработной платы. Когда сумма заработка изменяется, например, в связи с производственной надбавкой, основанной на трудозатратах работника, или сдельной оплатой труда, периодом расчета среднего почасового заработка является период, соответствующий шести расчетным периодам заработной платы.

При расчете среднего почасового заработка учитываются надбавки за сменную работу и сложные условия работы, но не повышение заработной платы за сверхурочную работу и работу воскресенье.

В случае, если на предприятии применяется расчетный период заработной платы, отличающийся от упомянутого выше, существующую практику можно продолжить.

#### **Инструкция по применению:**

Если средний почасовой заработок нельзя рассчитать указанным выше образом из-за кратковременности трудовых отношений, он рассчитывается по последнему расчетному периоду заработной платы.

### **32 § Выплата заработной платы**

1. Заработная плата выплачивается работнику два раза в месяц, если не согласовано иного.

На расчет и выплату заработной платы отводится не более 8 рабочих дней с последнего дня каждого периода начисления заработной платы. Если дата выплаты заработной платы совпадает с праздничным нерабочим днем, заработная плата выплачивается в предыдущий будний день.

При использовании усредненного рабочего времени, предполагаемого системой выравнивания рабочего времени, на месте работы возможна договоренность о выплате заработной платы в соответствии со средним 40-часовым регулярным недельным рабочим временем.

Если на предприятии заработная плата выплачивается на основании указанного выше положения, с соблюдением периода в две недели, то одна из выплат заработной платы может быть т.н. авансовой. Однако во всех случаях работнику не реже одного раза в месяц должна предоставляться платежная ведомость, упомянутая в Законе о трудовых договорах, в которой указывается количество отработанных часов и заработок, а также основания для определения заработной платы с разбивкой по надбавкам.

Стороны коллективного трудового договора рекомендуют, чтобы в платежной ведомости также указывались накопленные дни ежегодного отпуска, свободные дни, сокращающие рабочее время, и часы по системе банка рабочего времени.

Компенсация, выплачиваемая за дополнительные, сверхурочные и экстренные работы, выполненные в течение расчетного периода, должна быть указана в платежной ведомости отдельно. Если оклад включает в себя материальные льготы в форме, отличной от денежной, их следует учесть при расчете сумм повышения заработной платы.

За исключением надбавки за профессиональную квалификацию, надбавки и компенсации, определяемые на основании коллективного трудового договора, не могут включаться в основной оклад работника.

2. Окончательная заработная плата должна быть выплачена в как можно более короткие сроки. При прекращении постоянных трудовых отношений окончательная заработная плата может быть выплачена в следующую дату выплаты обычной заработной платы работника. Однако при окончании ограниченных определенным сроком трудовых отношений окончательная заработная плата должна быть выплачена не позднее, чем в течение 5 рабочих дней.

Если покидающий страну сезонный работник не позднее чем за две недели до согласованной даты прекращения трудовых отношений предоставит работодателю подтверждение проездного билета, в котором дата отправления будет находиться в пределах вышеупомянутого 5-дневного периода, работодатель обязан выплатить окончательную заработную плату до отправления.

### **Инструкция по применению:**

Работодатель не имеет права изменять продолжительность срочного трудового договора после предъявления проездного билета.

3. Если иное не согласовано, заработная плата выплачивается в банковское учреждение, указанное работником.

4. Работодатель не имеет права взимать с работника плату за наем, инструктаж при введении в должность или за услуги, связанные с проездом в Финляндию и из Финляндии, или проценты на любое возможное финансирование проездных расходов работника.

Работодатель обязан проинформировать работника о том, что никакие органы и организации не могут взимать с работника вышеупомянутую плату.

5. Если работодатель организует въезд и выезд работника из страны воздушным или иным транспортом, необходимо стремиться к наиболее дешевому варианту билета на самом раннем возможном этапе, чтобы возможные расходы работника по возврату потраченных на билет средств оставались разумными.

При необходимости работодатель позаботится о трансфере сезонного работника между местом проживания, которое он организовал, и аэропортом или другим пунктом въезда в страну.

При необходимости работодатель организует надлежащее жилье для сезонного работника. Критерии надлежащего жилья следуют из инструкций Финской иммиграционной службы по размещению сезонных рабочих, а также из других рекомендаций и нормативных актов органов власти. К возможным льготам в неденежном выражении применяется ежегодное решение Налогового управления о предоставлении льгот в неденежном выражении. Если проживание, предоставляемое работодателем, не согласовано в качестве неденежной льготы, может быть согласована разумная арендная плата, которая не превышает общий уровень арендной платы в районе. При установлении разумной арендной платы следует учитывать качество жилья и количество лиц, проживающих в одном жилье.

Может быть согласована разумная плата за питание, предоставляемое работодателем.

Информация о расходах, которые следует нести работнику, должна быть предоставлена работнику заранее в процессе рекрутинга. Если работодатель и работник согласны с тем, что расходы будут вычтены из денежной заработной платы, работодатель может удерживать из заработной платы только суммы, заранее согласованные с работником в письменной форме. Договор должен быть заключен на языке, понятном работнику. При взыскании расходов следует учитывать §17 раздела 2 Закона о трудовых договорах.

## **V. ЕЖЕГОДНЫЙ ОТПУСК**

### **33 § Продолжительность и предоставление ежегодного отпуска**

1. В отношении очередного оплачиваемого отпуска действуют положения, предусмотренные Законом о ежегодном отпуске.
2. Часть отпуска общей продолжительностью четыре недели (24 будних дня) должна быть предоставлена единым непрерывным периодом в срок между 2 мая и 30 сентября. Если из-за производственных условий предприятия невозможно использовать весь отпуск за вышеуказанный отпускной период, 1/3 часть отпуска может быть предоставлена вне отпускного периода с продлением на 50 %.
3. Ежегодный отпуск (зимний отпуск), превышающий четыре недели, работодатель может предоставить отдельно вне предусмотренного Законом о ежегодном отпуске отпускного периода (02.05.–30.09.).
4. При расчете ежегодного отпуска к отпускным дням причисляются все дни, кроме воскресений, церковных праздников, Пасхальной субботы, Первомая, кануна Иванова дня, Дня независимости и Рождественского сочельника.

### **34 § Отпускная заработная плата**

#### **Отпускная заработная плата при почасовой оплате труда**

1. Заработная плата за день ежегодного отпуска при почасовой оплате труда рассчитывается путем умножения почасовой оплаты (при необходимости среднего почасового заработка) на количество часов регулярного рабочего времени, указанного в трудовом договоре, и деления полученной таким образом недельной заработной платы на 6. Рассчитанная так дневная заработная плата умножается на 1,03.

#### **Инструкция по применению:**

Средний почасовой заработок применяется всякий раз, когда сумма заработка отличается от почасовой заработной платы из-за различных надбавок. Средний почасовой заработок рассчитывается за расчетный период, предшествующий началу ежегодного отпуска. (см. §31 «Средний почасовой заработок»).

Если регулярное недельное рабочее время работника меняется, то рассчитывается среднее реализованное рабочее время за годовой период начисления отпуска.

Отпускная заработная плата работнику с почасовой заработной платой выплачивается в обычный день выплаты заработной платы, ближайший к дате начала отпуска, либо в согласованном на месте работы порядке.

### **Отпускная заработная плата при ежемесячной оплате труда**

2. Работник, заработная плата которого согласована за неделю или более долгий срок, имеет право получать заработную плату и за очередной отпуск. Заработная плата за отпускной день работника, получающего месячную заработную плату, рассчитывается путем деления месячного оклада на 25.

### **Льготы в неденежном выражении**

3. Нематериальные льготы, входящие в оклад, предоставляются во время отпуска без уменьшения.

## **35 § Выплата по возвращению из отпуска**

Работнику, который начинает очередной отпуск в объявленное время и возвращается на работу сразу после окончания очередного отпуска, выплачивается в качестве выплаты по возвращению из отпуска сумма в размере 50 % его отпускной заработной платы. Выплата по возвращению из отпуска выплачивается не позднее, чем в день выплаты следующей после окончания отпускного периода заработной платы. Если работник не возвращается на работу, как это было согласовано, после ежегодного отпуска, работодатель может взыскать обратно сумму уплаченной работнику выплаты по возвращению из отпуска.

Выплата по возвращению из отпуска выплачивается также, если работник непосредственно до начала очередного отпуска или после окончания очередного отпуска, во время действия трудовых отношений, отсутствует на работе с согласия работодателя или по причинам, указанным в §7 Закона о ежегодном отпуске.

Выплата по возвращению из отпуска выплачивается работнику, выходящему на пенсию, работнику, который после окончания службы в армии возвращается на работу, в соответствии с предусмотренным в Законе о продолжении трудовых отношений или исполнения функций должностного лица на муниципальной или государственной службе, а также работнику, находившемуся в отпуске по беременности и родительском отпуске, либо работнику, находившемуся в принудительном отпуске.

Добровольная служба в армии приравнивается в данном случае к воинской повинности.



### **Инструкция по применению:**

Если работнику, ушедшему служить в армии, выплачена выплата по возвращению из отпуска, положение настоящего пункта не применяется.

Выплата по возвращению из отпуска выплачивается также работнику, которого увольняют по независящей от него причине. Однако, если трудовые отношения прекращаются по причинам, независящим от работника, в отпускной сезон (02.05.–30.09.), выплата по возвращению из отпуска будет выплачена ему только за ежегодный отпуск, начисленный к концу предыдущего года начисления отпуска.

Если ежегодный отпуск предоставляется удлиненным в соответствии с пунктом 2, 33 §, выплата по возвращению из отпуска не начисляется в отношении удлиненной части отпуска.

Работодатель и работник могут договориться о том, что выплата по возвращению из отпуска будет полностью или частично заменена оплачиваемым свободным временем. При расчете продолжительности свободного времени количество заменяемой выплата по возвращению из отпуска делится на заработную плату за один рабочий день. Оставшаяся часть выплаты по возвращению из отпуска выплачивается со следующей заработной платой.

### **Инструкция по применению:**

Во время одной календарной недели может быть не более пяти свободных дней, предоставленных вместо выплаты по возвращению из отпуска. Праздники, приходящиеся на будние дни, не уменьшают количество свободных дней, замещающих выплату по возвращению из отпуска. Использованные свободные дни учитываются как рабочие дни при расчете годового отпуска и дней сокращения рабочего времени.

## **36 § Процентная компенсация за отпуск**

По окончании срочных трудовых отношений, если между работодателем и работником нет договоренности о том, что компенсация за очередной отпуск начисляется вместе с каждой заработной платой, то работнику выплачивается причитающаяся ему компенсация за отпуск следующим образом:

- 12,5 % от заработка такому работнику, трудовые отношения которого продолжаются меньше года;

- 15,8 % от заработка такому работнику, трудовые отношения которого продолжают непрерывно больше года.

Заработок включает в себя заработную плату, выплаченную за рабочее время, а также за время нетрудоспособности, отпуска по беременности и родительского отпуска.

Процентная компенсация за отпуск указана в расчетном листке, который предоставляется работнику на момент оплаты.

#### **Инструкция по применению:**

Процентная компенсация за отпуск не может применяться в бессрочных трудовых отношениях.

В случае длительных трудовых отношений по срочному договору, которые продолжают в течение следующего года начисления отпуска, применяются правила, действительные для ежегодного отпуска.

### **37 § Компенсация за отпуск при прекращении трудовых отношений**

По окончании бессрочных (постоянных) трудовых отношений в качестве компенсации за отпуск выплачивается соответствующая накопленному, но не использованному отпуску отпускная заработная плата (см. 34 § «Отпускная заработная плата»).

За такой период времени, когда по Закону о ежегодном отпуске накапливается отпуск без того, что за этот же период времени накапливается заработок работника, компенсация за отпуск рассчитывается по тому заработку, который работник получил бы за этот период времени.

## **VI ЗАБОЛЕВАНИЯ, НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ И НЕТРУДОСПОСОБНОСТЬ**

### **38 § Подтверждение нетрудоспособности**

Работник, не способный работать вследствие болезни или несчастного случая, обязан незамедлительно сообщить об этом работодателю.

В случае заболевания работник имеет право отсутствовать на работе по собственному заявлению не более двух дней. В случае, если болезнь

продолжается более длительное время, работодатель имеет право требовать свидетельство врача о нетрудоспособности.

Максимальное количество дней отсутствия по болезни в год на основании личного заявления — 6 дней. В случае превышения такого количества, в отношении этого превышения действуют правила, установленные на конкретных местах работы.

Работодатель инструктирует работника о порядке подачи уведомления и других принятых правилах. Установленные правила должны учитывать ограничения, вызванные заболеванием.

По веской причине работодатель может направить работника на осмотр к врачу рабочего здравоохранения либо требовать предъявления заключения врача о болезни.

#### **Инструкция по применению:**

Обоснованными причинами можно считать неоднократные случаи отсутствия работника по болезни или подозрения в злоупотреблении психоактивными веществами или другие проступки, влияющие на трудоспособность.

### **39 § Право на получение заработной платы за время нетрудоспособности**

Когда работник нетрудоспособен из-за болезни или несчастного случая, и он не причинил их умышленно, он имеет право на получение заработной платы за время отпуска по болезни следующим образом:

<b>Продолжительность трудовых отношений на момент возникновения заболевания</b>	<b>Продолжительность оплачиваемого периода</b>
менее недели	нет права на получение заработной платы
не менее 1 недели	50% заработной платы за те рабочие дни, которые находятся в пределах периода со дня возникновения заболевания и последующих за ним 9 будних дней (см. также §42 «День собственной ответственности»)
не менее 1 месяца	заработная плата за рабочие дни, входящие в период 28 дней
не менее 3 лет	заработная плата за рабочие дни, входящие в период 35 дней
не менее 5 лет	заработная плата за рабочие дни, входящие в период 42 дней
не менее 10 лет	заработная плата за рабочие дни, входящие в период 56 дней

Если сумма заработка отличается от почасовой заработной платы из-за различных надбавок, то размер заработной платы на период болезни представляет собой средний почасовой заработок с неденежными льготами, рассчитанный из обычных рабочих часов (см. 31 § «Средний почасовой заработок»).

В отношении работника, который выполняет работу по сдельной системе оплаты труда, и трудовые отношения которого продолжаются менее месяца, заработная плата за отпуск по болезни рассчитывается на основании его персональной повременной заработной платы.

Работодатель выплачивает заработную плату за отпуск по болезни в обычный день выплаты регулярной заработной платы и выделяет отдельно заработную плату за отпуск по болезни в платежной ведомости.

### **Право работодателя на компенсацию**

За период, за который работодатель выплатил заработную плату работнику, находившемуся в отпуске по болезни или в отпуске по беременности, или родительском отпуске, работодатель вправе получить причитающуюся работнику на основании Закона о страховании на случай

болезни, Закона о страховании от несчастного случая и профессионального заболевания, Закона о пенсии работников или Закона о страховании гражданской ответственности владельцев автотранспорта компенсацию в размере, не превышающем, тем не менее, выплаченной работодателем суммы.

Если предусмотренные Законом о страховании на случай болезни суточные или пособие по беременности, или родительское пособие не выплачиваются по связанным с работником причинам, или они выплачиваются в меньшем размере, чем работник имеет право по законодательству, работодатель вправе удержать из заработной платы, выплачиваемой за период отпуска по болезни или отпуска по беременности, или родительского отпуска, ту часть, в которая была полностью или частично не выплачена из-за действий работника в расчетный период оплаты.

#### **40 § Заработная плата за периоды нетрудоспособности при повторяющихся трудовых отношениях на фиксированный срок**

В отношении работника, трудовые отношения которого ограничены определенным сроком, учитывается предыдущая работа у того же работодателя. Если работник ранее непрерывно работал у того же работодателя не менее 3 месяцев, он имеет право на получение заработной платы за период нахождения в отпуске по болезни в соответствии с вышеупомянутым положением о выплате заработной платы за 28 дней

- во втором периоде после 14 дней работы и
- в третьем периоде сразу же после начала трудовых отношений.

#### **41 § День возникновения заболевания или несчастного случая на производстве**

В случае, когда работник заболевает или оказывается жертвой несчастного случая в середине рабочего времени, работодатель платит работнику полную заработную плату за этот день. В случае продолжения нетрудоспособности первым днем болезни считается следующий день, который был бы рабочим днем работника, если бы он был на работе.

#### **42 § День личной ответственности**

Когда нетрудоспособность продолжается не больше, чем день заболевания и 6 последующих будничных дней, заработная плата за отпуск по болезни не выплачивается за первый день болезни (день личной ответственности).

Если трудовые отношения продолжались не менее 10 месяцев до дня возникновения заболевания или нетрудоспособность вызвана несчастным случаем на предприятии, дня личной ответственности нет.

#### **43 § Рецидив заболевания**

Если работник заболевает снова тем же заболеванием в течение не более 30 календарных дней с того дня, когда в последний раз выплачивались заработная плата за отпуск по болезни или пособие (суточные) по болезни, выплата заработной платы по болезни продолжается без применения дня личной ответственности, при условии, что расчетный период заработной платы в части того же заболевания не закончился. Выплата заработной платы за отпуск по болезни продолжается, пока заболевание или период выплаты заработной платы за отпуск по болезни не закончится.

Если то же самое заболевание возобновляется более чем через 30 дней с того дня, когда в последний раз выплачивались пособие или заработная плата за отпуск по болезни, по отношению к выплате заработной платы по болезни поступают так, как будто имеется в виду новое заболевание, то есть соблюдаются обычные положения о личной ответственности и выплате заработной платы (см. 39 § «Право на получение заработной платы за время нетрудоспособности»).

Определение того факта, является ли заболевание одним и тем же или другим, осуществляется при необходимости на основании решения Национального учреждения пенсионного и социального страхования Kela.

## **44 § Компенсация потери заработка из-за прохождения медицинского осмотра**

### **Установленные законом осмотры и обследования**

1. Работодатель компенсирует работнику потерю заработной платы и необходимые затраты на проезд, когда работник посещает:
  - во время действия трудовых отношений профилактический осмотр, установленный законом и предусмотренный постановлением Правительства (708/2013), а также соответствующий утвержденному плану охраны здоровья работников предприятия
  - обследования, предусмотренные Законом о защите молодых работников (998/1993)
  - обследования, предусмотренные Законом о радиации (859/2018)
  - предусмотренные постановлением Правительства (708/2013) обследования, которые связаны с переходом работника внутри одного предприятия на работу, где необходим данный медицинский осмотр
  - скрининг раковых заболеваний, предусмотренный постановлением Правительства (339/2011)
  - медицинский осмотр, обследование или вакцинацию, предусмотренные Законом об инфекционных заболеваниях (1227/2016)

Если осмотр проводится в свободное время работника, в виде компенсации дополнительных затрат ему выплачивается сумма, соответствующая минимальным суточным, предусмотренным Законом о страховании на случай болезни.

### **Прочие посещения врача и обследования**

2. Работодатель возмещает работнику потерю заработка в случаях, когда возможность предоставления медицинского приема вне рабочего времени отсутствует или необходимость является срочной.
  - за время необходимого осмотра врача для установления болезни
  - за время необходимого для установления болезни лабораторного или рентгеновского обследования, назначенных врачом
  - за время необходимых повторяющихся осмотров, связанных с хроническими заболеваниями (например, при сахарном диабете)
  - за время медицинского осмотра или инструктажа по использованию вспомогательного средства или устройства, проводимого в связи с назначением, например, использования очков или предназначенного для лечения заболевания устройства
  - за время медицинских осмотров во время беременности

- за время осмотра, необходимого для получения справки, предусмотренной Законом о страховании на случай болезни и являющейся условием для предоставления пособия по беременности
- за время первого лечения болезни зубов, проявившейся на работе и причиняющей неожиданную нетрудоспособность тогда, когда трудовые отношения до происшествия продолжаются не менее одного месяца.

Предпосылкой для выплаты указанных выше компенсаций является то, что осмотр врача, лабораторные и рентгеновские обследования организованы с избежанием ненужной потери рабочего времени.

Работник должен предоставить достоверное подтверждение прохождения медицинского осмотра, например, справку врача или квитанцию оплаты услуг врача.

Работник обязан заранее сообщить работодателю забронированное им время медицинского осмотра.

#### **45 § Проверка в зависимости от возраста**

Работодатель проводит зависящую от возраста проверку здоровья и трудоспособности постоянных работников не реже одного раза в пять лет начиная с 50 лет. Правило проверки распространяется на работников, проработавших пять лет. Целью проверок является улучшение управления ресурсами и работой работника, раннее выявление риска нетрудоспособности, предотвращение заболеваний, влияющих на трудоспособность, а также снижение факторов риска. Проверки проводятся в свободное время работника. Если в нерабочее время работника проверку организовать невозможно, работодатель должен разрешить работнику пройти проверку в течение рабочего дня. За это время не выплачивается заработная плата или транспортные расходы.

#### **46 § Замещающая работа**

Если работник ввиду заболевания или несчастного случая не в состоянии выполнять свои обычные рабочие обязанности, работодатель может предложить замещающую работу, которую работник в состоянии выполнять, не подвергая опасности свое здоровье. До начала замещающей работы работодатель должен в сотрудничестве с работником и рабочим здравоохранением выяснить, подходит ли работнику замещающая работа.

Замещающая работа должна быть целесообразной и по возможности соответствовать обычным рабочим обязанностям работника. Вместо



замещающей работы работнику можно предложить профессиональное образование.

#### **47 § Коллективное страхование жизни**

Государственные организации, действующие на рынке труда, договорились об организации страховой защиты. Страховку оформляет работодатель, который также ее и оплачивает. Страхование покрывает возмещение в случае смерти работника, выплачиваемое после его смерти, если у него остались бенефициары, указанные в условиях договора страхования. Бенефициарами являются супруг(-а) умершего и дети в возрасте до 22 лет.

## **VII ОТПУСКА ПО СЕМЕЙНЫМ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ**

### **48 § Отпуск по беременности**

Беременной работнице, трудовые отношения которой продолжают непрерывно не менее 6 месяцев до расчетного времени родов, за нахождение в отпуске по беременности выплачивается в соответствии с §1 раздела 4 Закона о трудовых договорах заработная плата за рабочие дни, входящие в период продолжительностью один месяц, начиная с даты начала отпуска по беременности.

(См. также 39 § «Право на получение заработной платы за время нетрудоспособности»)

### **49 § Отпуск по уходу за ребенком**

Ухаживающему за ребенком работнику, не родившему его, имеющему право на родительское пособие в соответствии с Законом о страховании на случай болезни, выплачивается заработная плата как минимум за первый период, включающий 6 будних дней, если трудовые отношения продолжались непрерывно в течение как минимум 6 месяцев до отпуска по уходу за ребенком.

### **50 § Уход за больным ребенком**

В случае внезапного заболевания ребенка в возрасте до 10 лет, работнику выплачивается больничное пособие за период временного отсутствия, необходимый для организации лечения или ухода за подопечным ребенком или другим ребенком, постоянно проживающим в его домашнем хозяйстве, продолжительностью не более 4 календарных дней.

Условием для выплаты заработной платы за отпуск по болезни является то, что оба опекуна являются наемными работниками и о заболевании ребенка предоставлена справка от врача, и что трудовые отношения работника продолжают не менее одного месяца. Учеба в другом населенном пункте приравнивается к оплачиваемой работе.

Лица, имеющие право на уход за больным ребенком, могут распределять дни отпуска по уходу за ребенком между собой и имеют право на получение заработной платы за нахождение в отпуске по болезни, но не одновременно.

## **51 § Уход за тяжелобольным ребенком**

Работник, ребенок которого болеет тяжелым заболеванием, указанным в постановлении Правительства (619/2015), имеет право отсутствовать на работе с целью участия в уходе, реабилитации, курсах социально-бытовой адаптации или курсах реабилитации ребенка, согласуя это заранее с работодателем.

## **52 § Уход за престарелым родителем**

Работник имеет право на необходимое отсутствие, вызванное внезапной болезнью или выпиской престарелого родителя, для организации ухода или осуществления ухода за родителем.

# **VIII БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

## **53 § Общие обязанности**

1. Работодатель обязан принять все необходимые меры предосторожности для предотвращения рисков несчастных случаев на производстве с участием работников или нанесения вреда их здоровью при выполнении работы.
2. При использовании станков, оборудования и иных производственных средств следует неукоснительно соблюдать инструкции по технике безопасности. Каждый работник обязан информировать работодателя об обнаруженных недостатках, создающих риск для безопасности труда.
3. При использовании и хранении токсичных средств необходимо строго соблюдать инструкции производителя.

В случае опрыскивания или иного использования токсичных средств в парниках следует предусмотреть достаточное время для очищения воздуха перед дальнейшим продолжением в них работы.

4. Работодатель за свой счет, используя услуги и специалистов сферы здравоохранения, организует для работников обязательное по закону профессиональное здравоохранение образом, указанным в Законе о профессиональном здравоохранении (1383/2001) и постановлении Правительства (708/2013) об обязанности работодателя организовать профессиональное здравоохранение.

5. Для работающих с токсичными средствами для защиты растений и пестицидами для сорных растений работодатель организует и возмещает раз в год медицинский осмотр.
6. На месте работы на обозрение работников вывешивается список опасных для здоровья используемых средств защиты растений и информация о безопасном использовании каждого такого средства. Копия списка выдается каждому работнику, когда он проходит медицинский осмотр, предусмотренный настоящим пунктом.
7. При определении вредной нагрузки, вызванной высокой температурой рабочего места, и ее последующем снижении применяются руководства официальных органов по защите труда.
8. Если из-за работы или условий работы беременная работница или плод подвергаются особой опасности и фактор опасности нельзя устранить, работодатель должен стремиться перевести работницу на время беременности на приемлемую для нее работу.

#### **54 § Средства защиты**

1. Работнику, занятому в рамках постоянных трудовых отношений, работодатель предоставляет необходимое количество защитных перчаток, при необходимости — защищающий от солнца головной убор, а также максимум два защитных костюма. Если того требует техника безопасности на рабочем месте, работодатель также предоставляет подходящую для работы обувь. Все средства являются индивидуальными для работника в течение всего периода трудовых отношений.

Работодатель предоставляет соответствующую тепловую экипировку и зимнюю рабочую форму для находящегося в постоянных трудовых отношениях работника, выполняющего трудовые обязанности в холодильном цехе, холодильном складе, холодильной установке или зимой на открытом воздухе. Вместо изношенного или сломанного предмета одежды работодатель приобретает новый.

Работника с постоянным трудовым договором, работающего на улице, работодатель обеспечивает необходимой непромокаемой одеждой. Для не временно работающих в холодильном складе работников предусматриваются надлежащая теплая одежда.

Под работником с постоянным трудовым договором по настоящему пункту понимается и такой работник, который возвращается на работу к тому же

работодателю после принудительного отпуска по причине недостаточного количества работы или после прекращения трудовых отношений.

Для работника, работающего по трудовому договору, заключенному на определенный срок, работодатель выделяет необходимые защитные перчатки и требуемые для работы аксессуары на срок действия трудовых отношений.

2. Если работник должен использовать на работе едкие и токсичные средства, работодатель обеспечивает ему для таких работ надлежащую спецодежду, головной убор, обувь и перчатки.
3. При работе со средствами или использовании средств, предусматривающих использования респиратора, защитных наушников или очков, работодатель должен предоставить их. Предоставленные защитные средства работник обязан использовать.

## **55 § Разрешения и обучение**

Если работодатель требует от работника выполнения такого задания по работе, для которого необходимо наличие карты-разрешения или образования, например, образования в сфере защиты растений, гигиенического паспорта, карты безопасности труда, курса ЕА1, карты огневых работ, карты первичных мер пожаротушения АS1, карты управления погрузчиком или карты дорожной безопасности, работодатель обязан следить за тем, чтобы работник имел соответствующее разрешение, или организовать необходимое обучение до начала выполнения задания по работе. Когда работодатель дает указание нанятому им работнику о выполнении трудового задания, требующего наличия карты-разрешения или образования, работодатель несет ответственность за расходы на обучение, расходы на проезд и проживание, а также потерю заработка в период обучения.

## **IX СОТРУДНИЧЕСТВО И РАЗНОГЛАСИЯ**

### **56 § Общие положения**

1. В отношении тех прав и обязательств, которые связаны с трудовыми отношениями, но не указаны в настоящем коллективном договоре, соблюдаются положения законов и постановлений.
2. Работодатель должен обеспечить, чтобы настоящий коллективный трудовой договор был доступен работникам для обозрения на месте работы.

## **57 § Принцип непрерывных переговоров**

Во время действия договора можно начать переговоры с целью прояснения или развития какой-либо части коллективного трудового договора. Если во время действия договора появляется необходимость провести переговоры о вопросах качества трудовой жизни, например, одновременно с принятием важного, охватывающего различные сферы деятельности решения в области рынке труда, или в случае изменений законодательства, касающихся сферы действия договора, стороны коллективного трудового договора могут вносить необходимые предложения. Согласованные на основе принципа непрерывных переговоров положения могут вступать в силу во время действия договора.

## **58 § Сотрудничество на месте работы**

Сотрудничество между работодателем и работниками оказывает значительное влияние на атмосферу рабочего места. С помощью сотрудничества можно повысить комфортность на рабочем месте, сократить отсутствия по болезни и снизить прочие помехи в производстве. Хорошее сотрудничество увеличивает производительность и качество труда и, таким образом, также рентабельность деятельности предприятия и его способность выплачивать заработную плату.

На местах работы следует стремиться к эффективному сотрудничеству, его поддержанию и развитию.

## **59 § Серьезные финансовые трудности**

Если финансовое положение компании внезапно и значительно ухудшается и грозит вызвать, среди прочего, сокращение персонала, можно договориться на местном уровне (см. 5 § «Согласование на местном уровне») о краткосрочных изменениях условий найма, продолжительностью не более 6 месяцев, направленных на обеспечение непрерывности деятельности и рабочих мест компании на период преодоления кризисной ситуации. Изменениям в условиях найма должны предшествовать меры по восстановлению условий деятельности компании с помощью механизмов финансового регулирования и других менее кардинальных способов.

На местах работы, где избрано доверенное лицо профсоюзной организации, совместно с доверенным лицом констатируются те трудности, с которыми столкнулось предприятие в части экономического положения, пакета заказов или занятости, и совместно с доверенным лицом ведется поиск более легких способов оптимизации персонала для восстановления предпосылок работы предприятия. Если после

реализации финансовых механизмов и других менее жестких способов регулирования констатируется необходимость принятия решения об изменении условий найма, доверенному лицу перед заключением соглашения на местном уровне представляется расчет, описывающий предполагаемые последствия влияния изменения условий найма на стабилизацию финансового положения компании.

На местах работы, где нет доверенного лица, отчет о трудностях, с которыми столкнулось предприятие в части экономического положения, пакета заказов или занятости, о принятых мерах финансового регулирования и других менее жестких мерах, а также о планируемых способах оптимизации персонала и предполагаемых последствиях влияния изменения условий найма на стабилизацию финансового положения компании, представляется предварительно в Индустриальный профсоюз и Союз работодателей аграрной сферы МТА.

## **60 § Участие в исполнении обязанностей по выборным должностям**

Работник, избранный на выборную должность в администрации профсоюза, для ведения переговоров по коллективному трудовому договору или в качестве представителя профсоюза в другой административный орган, имеет право получить освобождение от работы для участия в собраниях. Право на освобождение от работы имеет также резервный член, если действительный член не может принять участие в собрании.

Работник должен без задержек сообщить работодателю о необходимости освобождения от работы и при необходимости предъявить письменное приглашение на собрание.

Время отсутствия при расчете накопления дней ежегодного отпуска и сокращения рабочего времени толкуется как время, эквивалентное рабочему времени.

## **61 § Доверенные лица**

По вопросам о доверенных лицах соблюдается Договор о доверенных лицах, заключенный между профсоюзами.

## **62 § Толкование коллективного трудового договора и урегулирование разногласий**

1. Если у работника есть замечания о толковании и применении настоящего коллективного трудового договора или других договоров, связанных с ним, он должен незамедлительно сообщить об этом работодателю.

2. Если в ходе переговоров между работодателем и работником не удастся достичь решения, рассмотрение разногласий переходит для обсуждения на переговорах между доверенным лицом и работодателем. Переговоры следует начать без промедления. При отсутствии доверенного лица дальнейшее рассмотрение разногласий после переговоров между работодателем и работником можно передать для рассмотрения сторонами коллективного трудового договора.
3. Если разногласие не удастся разрешить на переговорах местного уровня, его можно передать для рассмотрения сторонами коллективного трудового договора. Для этого на переговорах местного уровня следует составить письменный меморандум, в котором указываются суть разногласий и представленные в связи с этим мнения. Меморандум следует передать обеим сторонам коллективного договора.
4. Если разногласия между работодателем и работником возникли по другим причинам, кроме указанных в пункте 1 настоящего параграфа, то до принятия других мер заинтересованные стороны должны стремиться достичь примирения путем переговоров. Если работодатель и работник не могут прийти к соглашению, вопрос может быть передан для его разрешения сторонам коллективного трудового договора.
5. В том случае, когда одна из сторон предлагает переговоры по упомянутым выше разногласиям, переговоры следует начать и довести до конца без лишних задержек.
6. В том случае, когда сторонам коллективного трудового договора не удастся разрешить разногласия соглашением, вопрос может быть передан на рассмотрение в суд по трудовым спорам либо, если вопрос не входит в его компетенцию, в суд первой инстанции.

## **63 § Взимание членских взносов**

Если работник дает свое согласие, то работодатель удерживает ежемесячно из заработной платы работника членские взносы и перечисляет их на счет, указанный профсоюзом, а также предоставляет работнику расшифровку платежей согласно инструкциям Индустриального профсоюза. В конце года или при прекращении трудовых отношений в налоговую инспекцию передается справка о взысканных из заработной платы суммах.

## **64 § Представители сторон коллективного трудового договора**

Уполномоченные лица нижеподписавшихся организаций имеют право по договоренности, либо сообщив об этом работодателю, посетить место работы, находящееся в сфере действия настоящего коллективного



трудового договора, для проведения переговоров и наблюдения за применением договора совместно с представителем работодателя и доверенным лицом.

## **65 § Срок действия коллективного трудового договора**

1. Настоящий договор действует 01.02.2025–31.01.2028.
2. Во время проведения переговоров о новом коллективном трудовом договора положения настоящего коллективного трудового договора действуют до заключения нового коллективного трудового договора или до завершения коллективных переговоров иным образом.
3. Настоящий договор составлен в двух идентичных экземплярах, по одному экземпляру для каждой из сторон.

Хельсинки, 6 марта 2025 года

СОЮЗ РАБОТОДАТЕЛЕЙ АГРАРНОЙ СФЕРЫ МТА

Йенни Рантанен

Томи Тахвонен

Кристель Ньюбондас

ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ПРОФСОЮЗ

Катариина Стоор

Юрки Виртанен

СОЮЗ РАБОТОДАТЕЛЕЙ АГРАРНОЙ СФЕРЫ  
ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ПРОФСОЮЗ

**ПРОТОКОЛ ПОДПИСАНИЯ**

**ПРОТОКОЛ О ВОЗОБНОВЛЕНИИ ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО  
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА САДОВОДЧЕСКОЙ СФЕРЫ**

Дата: 03.03.2025

Место: Финский клуб Хельсинки, Kansakoulukuja 3, Хельсинки

Присутствовали:

Представители Союза работодателей аграрной сферы  
Представители Индустриального профсоюза

Союз работодателей аграрной сферы и Индустриальный профсоюз  
договорились о следующем:

**1 ОБНОВЛЕНИЕ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ТРУДОВОМУ  
ДОГОВОРУ ПО СТРУКТУРЕ И СОДЕРЖАНИЮ**

Учрежденная сторонами коллективного трудового договора рабочая группа представила, а консультативные советы одобрили по структурным и языковым параметрам приложения к коллективному трудовому договору садоводческой сферы в их новой редакции.

**2 СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

Срок действия коллективного трудового договора, находившегося в силе в период 01.02.2023–31.01.2025, продлевается на период 01.02.2025–31.01.2028 с изменениями, указанными в настоящем протоколе.

Обе стороны имеют возможность расторгнуть коллективный договор к 31.01.2027. Уведомление о расторжении договора должно быть направлено другой стороне в письменном виде не позднее 30.11.2026.

Договор по-прежнему остается в силе на следующий год, если не позднее чем за два месяца до окончания срока действия договора любая из сторон не объявит письменно о расторжении договора.

### 3 ПОВЫШЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В 2025, 2026 и 2027 ГОДАХ

Решение о повышении заработной платы осуществляется в центах как в отношении общего повышения, так и в отношении заработной платы по группам сложности в соответствии с тарифной сеткой заработной платы.

#### 3.1 Общее повышение (пункт 5 §24)

Начиная с 01.05.2025 или ближайшего к этой дате периода выплаты заработной платы сумма общего повышения составит 26 центов/час для работников, получающих почасовую заработную плату, и 44,72 евро/месяц для работников, получающих помесечную заработную плату, а с 01.05.2026 или ближайшего к этой дате периода выплаты заработной платы сумма общего повышения составит 31 цент/час для работников, получающих почасовую заработную плату, и 53,32 евро/месяц для работников, получающих помесечную заработную плату. С 01.05.2027 или ближайшего к этой дате периода выплаты заработной платы — 27 центов/час для работников, получающих почасовую заработную плату, и 46,44 евро/месяц для работников, получающих помесечную заработную плату.

#### 3.2 Тарифная сетка заработной платы (пункт 3 §24)

Почасовая заработная плата по группам сложности и минимальный уровень надбавок за квалификацию применительно к трудовым договорам, заключаемым с 01.05.2025, следующие:

	<i>Группа сложности</i>	<i>Минимальный уровень надбавок за квалификацию (4 %)</i>	<i>Тарифный оклад, вкл. надбавку за квалификацию (4 %)</i>
	€/ч	€/ч	€/ч
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

Почасовая заработная плата по группам сложности и минимальный уровень надбавок за квалификацию применительно к трудовым договорам, заключаемым с 01.05.2026, следующие:

	<i>Группа сложности</i>	<i>Минимальный уровень надбавок за квалификацию (4 %)</i>	<i>Тарифный оклад, вкл. надбавку за квалификацию (4 %)</i>
	€/ч	€/ч	€/ч
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

Почасовая заработная плата по группам сложности и минимальный уровень надбавок за квалификацию применительно к трудовым договорам, заключаемым с 01.05.2027, следующие:

	<i>Группа сложности</i>	<i>Минимальный уровень надбавок за квалификацию (4 %)</i>	<i>Тарифный оклад, вкл. надбавку за квалификацию (4 %)</i>
	€/ч	€/ч	€/ч
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 и евро

Указанные в коллективном трудовом договоре надбавки в центах и евро следующие:

3.3.1 Надбавка в связи с профессиональным и специализированным профессиональным образованием (пункт 15 §29)

с 01.05.2025 — 127 евро за степень

с 01.05.2026 — 131 евро за степень

с 01.05.2027 — 135 евро за степень

3.3.2 Субботняя надбавка за работу в розничной торговле (пункт 6 §29)

с 01.05.2025 — 1,29 евро/час

с 01.05.2026 — 1,33 евро/час

с 01.05.2027 — 1,36 евро/час

3.3.3 Надбавка за вечернюю смену (пункт 7 §29)

с 01.05.2025 — 0,88 евро/час

с 01.05.2026 — 0,91 евро/час

с 01.05.2027 — 0,93 евро/час

Надбавка за ночную смену  
с 01.05.2025 — 1,60 евро/час  
с 01.05.2026 — 1,65 евро/час  
с 01.05.2027 — 1,69 евро/час

3.3.4 Надбавка за вечернюю работу (пункт 8 §29)

с 01.05.2025 — 0,63 евро/час  
с 01.05.2026 — 0,65 евро/час  
с 01.05.2027 — 0,67 евро/час

3.3.5 Надбавка в связи с защитой растений (пункт 10 §29)

с 01.05.2025 — 1,10 евро/час  
с 01.05.2026 — 1,13 евро/час  
с 01.05.2027 — 1,16 евро/час

3.3.6 Надбавка за трудовой стаж (пункт 14 §29)

с 01.05.2025:

5–7 лет	100 евро
8–11 лет	194 евро
12–15 лет	303 евро
16–19 лет	386 евро
20 лет или более	492 евро

с 01.05.2026:

5–7 лет	103 евро
8–11 лет	200 евро
12–15 лет	312 евро
16–19 лет	398 евро
20 лет или более	507 евро

с 01.05.2027:

5–7 лет	108 евро
8–11 лет	205 евро
12–15 лет	320 евро
16–19 лет	408 евро
20 лет или более	520 евро

3.3.7 Компенсация доверенному лицу (§7 Договора о доверенных лицах)

с 01.05.2025:

5–20 работников	44 евро/месяц
21–50 работников	57 евро/месяц
51 и больше работников	93 евро/месяц

с 01.05.2026:

5–20 работников	46 евро/месяц
21–50 работников	59 евро/месяц
51 и больше работников	96 евро/месяц

с 01.05.2027:

5–20 работников	48 евро/месяц
21–50 работников	61 евро/месяц
51 и больше работников	99 евро/месяц

### 3.3.8 Компенсация уполномоченному по охране труда (§8 Договора о сотрудничестве в сфере охраны труда)

с 01.05.2025:

10–20 работников	44 евро/месяц
21–50 работников	57 евро/месяц
51 и больше работников	93 евро/месяц

с 01.05.2026:

10–20 работников	46 евро/месяц
21–50 работников	59 евро/месяц
51 и больше работников	96 евро/месяц

с 01.05.2027:

10–20 работников	48 евро/месяц
21–50 работников	61 евро/месяц
51 и больше работников	99 евро/месяц

## 4 ИЗМЕНЕНИЯ В ТЕКСТЕ ДОГОВОРА

Были согласованы следующие изменения в тексте при сохранении остальных пунктов коллективного трудового договора в прежней редакции:

### **§5 Согласование на местном уровне**

*В настоящем договоре под согласованием на местном уровне понимается договор между работодателем или его представителем и доверенным лицом профсоюзной организации, или, если таковое не избрано, иным представителем работников, или, если таковой не избран, между работодателем и работниками. Договор, заключенный с доверенным лицом профсоюзной организации или иным представителем работников, является обязывающим для тех работников, которые рассматриваются в качестве представляемых этим лицом.*

Срок действия договора может быть срочным или бессрочным. Срочный договор может быть расторгнут с соблюдением трехмесячного срока расторжения, если не согласовано иное о сроке расторжения.

Договор заключается в письменном виде. В договоре прописывается положение коллективного договора, подлежавшее согласованию на местном уровне, и его изменение, таким образом, чтобы сторонам договора было однозначно ясно, какие изменения вносятся в договор. Обе стороны должны иметь достаточно времени для рассмотрения вопроса, который подлежит согласованию на местном уровне, и для получения дополнительной информации от экспертов по коллективным договорам. Переговоры должны быть направлены на установление и поддержание позитивного и открытого взаимодействия между сторонами. Переговоры должны проводиться на языке, понятном обеим сторонам.

Данное согласование на местном уровне является частью действительного коллективного договора.

## **§6 Начало трудовых отношений и заключение трудового договора**

5. Работодатель или назначенный им представитель имеет право принимать на работу и увольнять работника, а также распоряжаться о руководстве работами и их распределении.

6. Трудовой договор заключается в письменной форме.

Кроме того, работодатель обязан предоставить работнику письменное пояснение об основных условиях трудовых отношений, если условия, указанные в §4 раздела 2 Закона о трудовых договорах (55/2001), не отражены в трудовом договоре.

7. В трудовом договоре следует указать, заключен ли договор

- a) на определенный срок или
- b) на неопределенный срок, то есть на постоянной основе.

Договор заключается на определенный срок, например, тогда, когда договорено об определенной ограниченной работе или срок трудовых отношений возможно установить иным способом, исходя из смысла договора.

Если в силу характера работы необходимо заключение ограниченного определенным сроком трудового договора на

основании завершения согласованной работы без точной даты окончания, тем не менее, в трудовом договоре должна быть указана предполагаемая продолжительность срока. Если такой срок необходимо изменить из-за характера работы, работодатель обязан уведомить об этом работника сразу же, как только работодателю станет известно о такой необходимости, но не позднее, чем за одну неделю.

### **Инструкция по применению:**

Продолжительность срока указывается в трудовом договоре, например, как предполагаемая дата окончания трудовых отношений или с точностью до недель либо месяцев. Продолжительность срока не может быть привязана к неопределенному периоду времени, например, со ссылкой на сезон сбора урожая, период ухода, сдельную работу или начало снегопада.

8. Работник, которому исполнилось 15 лет, вправе сам как заключать, так и расторгать свой трудовой договор.

## **§7 Обязательство информировать**

Работодатель обязан предоставлять каждому работнику данный коллективный договор, содержать на видном месте законодательные акты, предоставлять табель учета смен, план рабочего времени (при наличии), информацию об организации системы профессионального здравоохранения и отчет о рабочем месте в соответствии с Законом о профессиональном здравоохранении.

Работодатель должен сообщить работникам информацию об инструкторе места работы и наставнике. Работники также должны иметь информацию о выбранном на рабочем месте доверенном лице и об уполномоченном по охране труда.

Работодатель, нанимающий работников из-за границы, должен доказываемым образом информировать работника об основных условиях трудовых отношений и данном коллективном договоре еще на этапе рекрутинга работника в стране его изначального местонахождения.

## **§8 Испытательный срок**

Работодатель и работник при заключении трудового договора могут договориться об испытательном сроке продолжительностью не более чем шесть месяцев. Если работник во время испытательного срока ввиду нетрудоспособности или отпуска по семейным обстоятельствам отсутствовал на работе, работодатель имеет право продлить испытательный срок на один месяц относительно



*каждых 30 календарных дней нетрудоспособности или периода отпуска по семейным обстоятельствам. Работодатель обязан сообщить работнику о продлении испытательного срока до его завершения.*

*В срочных трудовых отношениях испытательный срок с продлением может составлять не более половины общей продолжительности трудового договора и не более чем шесть месяцев.*

*В случае, если работник работал раньше у того же работодателя не менее трех месяцев и трудоустраивается снова для выполнения трудовых обязанностей такого же рода, испытательный срок не применяется.*

*Для применения испытательного срока необходимо всегда заключать трудовой договор в письменном виде.*

### **§9 Вводный инструктаж**

*Работодатель должен обучить нового работника или работника, переходящего от выполнения одних обязанностей к другим, в достаточной мере и предоставить инструктаж по условиям труда, новым трудовым обязанностям и связанным с ними рискам безопасности труда.*

*Работодатель несет ответственность за обеспечение вводного инструктажа для работника на понятном ему языке.*

*Работнику, назначенному и действующему в качестве наставника, должно быть предоставлено достаточное время для выполнения функций наставника. Выполнение функций наставника влияет на определение группы сложности труда работника в направлении ее повышения.*

*Работодатель обязан обеспечить, чтобы назначенный на месте работы ответственный инструктор места работы обладал достаточными инструктивными навыками и чтобы, при необходимости, инструктор места работы прошел соответствующее обучение, учитывающее особые характеристики сферы труда. За время обучения выплачивается заработная плата. За расходы, связанные с обучением, отвечает работодатель.*

*Инструктору места работы должно быть предоставлено достаточно времени для подготовки к инструктажу и фактической инструктивной работы. Выполнение функций инструктора места работы влияет на определение группы сложности труда работника в направлении ее повышения.*

### **Пункт 3 §10**

*Работодатель может расторгнуть постоянный трудовой договор только на надлежащих и весомых основаниях в соответствии с §2 раздела 7 Закона о трудовых договорах. Такими основаниями для расторжения считаются причины, на основании которых завершение трудового договора возможно в соответствии с Законом о трудовых договорах, то есть, причины, зависящие от самого работника, как, например, невыполнение обязанностей, несоблюдение распоряжений, отданных работодателем в рамках своих прав руководить работами, нарушение правил внутреннего порядка, отсутствие на рабочем месте без уважительных причин и явная халатность на работе.*

### **Пункт 10 §10 (новый)**

*Если работник, нанятый в рамках срочных трудовых отношений, прекращает свою работу без согласования с работодателем до окончания согласованного рабочего периода, он должен возместить работодателю ущерб, причиненный им. В качестве компенсации работодатель может удержать заработную плату за один день. Для этого необходимо, чтобы в трудовом договоре была определена дата окончания трудовых отношений. Право работодателя на удержание заработной платы должно быть доведено до сведения работника в письменной форме в трудовом договоре на понятном работнику языке.*

*Работодатель имеет право вычесть вышеназванную сумму из начисляемого работнику окончательного расчета при соблюдении того, что установлено о праве работодателя на расчет в §17 раздела 2 Закона о трудовых договорах.*

*Это положение не относится к прерыванию испытательного срока.*

### **Инструкция по применению:**

*Заработная плата за один день — это почасовая заработная плата работника в соответствии с группой сложности за ежедневное рабочее время, согласованное в трудовом договоре.*

### **Пункт 14 §10 (новый)**

*В случае нормальных, регулярных ежегодных колебаний спроса на рабочую силу, обусловленных производством, принудительные отпуска не подпадают под действие обязательств по ведению переговоров в соответствии с Законом о сотрудничестве. В этом случае при*

уведомлении о принудительном отпуске работодатель должен разъяснить работнику меры, основания, последствия и альтернативы. О данной мере следует как можно скорее сообщить представляющему работников доверенному лицу, другому представителю работников, или, если они не выбраны, работнику.

## **§12 Табель учета смен**

### **Составление табеля учета смен**

На месте работы составляется табель учета смен, в котором указывается продолжительность и дата начала регулярной рабочей смены работника. Табель учета смен составляется на срок не менее четырех недель. При невозможности составления табеля учета смен на четыре недели из-за нерегулярности выполняемых работ, его, тем не менее, всегда следует составлять на возможно более продолжительный период времени.

При составлении табеля учета смен работодатель должен выслушивать мнение доверенного лица, а если такого нет, то другого представителя, назначенного работниками. Если представителя трудового коллектива нет, работодатель должен предоставить работникам возможность представить свои пожелания относительно рабочих смен.

При составлении табеля учета смен работодатель учитывает то, что смены не причиняют работникам чрезмерного вреда или излишней нагрузки.

### **Доведение табеля учета смен до сведения работников**

Работников следует заблаговременно ознакомить с табелем учета смен. Если на рабочем месте нет иной договоренности, табель учета смен предоставляется работникам для ознакомления не позднее, чем за четыре дня до начала указанного в табеле периода.

### **Изменение табеля учета смен**

При наличии обоснованных причин время работы по табелю учета смен можно изменять по установленной в письменной форме на месте работы договоренности. Обоснованной причиной может быть непредвиденная ситуация, обусловленная производственными потребностями или погодными условиями, к которой не было возможности подготовиться при составлении табеля учета смен. В письменном соглашении об изменении рабочего времени должен быть

*согласован срок уведомления, в течение которого смена может быть отменена, изменена или перенесена.*

*Если работник прибыл на смену, но работа не могла быть начата из-за неподходящей погоды, работнику возмещаются расходы на поездку туда и обратно между домом и работой в той же сумме, что и возмещение за километраж, ежегодно утверждаемое Налоговым управлением, при этом такая сумма в данном случае включается в налогооблагаемую заработную плату.*

*Работодатель и работник всегда могут договориться об изменении табеля учета смен по просьбе работника.*

### **Специальные положения, связанные с рабочими сменами и рабочим временем**

*Рабочая неделя начинается в понедельник в 05:00.*

*В случае изменения места выполнения работы по распоряжению работодателя в середине рабочего дня, время, необходимое для перехода с одного места выполнения работы на другое, считается рабочим временем.*

### **§13 Учет рабочего времени**

*Работодатель обязан вести учет рабочих часов, сверхурочной, дополнительной и экстренной работы, а также работы, выполняемой в воскресенье или в другой церковный праздник, таким образом, чтобы в отношении каждого работника было возможно определить объем выполненной работы каждого вида и выплачиваемую за нее заработную плату. Работник или уполномоченный им представитель вправе получать касающуюся его информацию из указанных документов.*

### **§17**

#### **Прочие перерывы**

*Во время 8-часовых рабочих смен работник имеет право на два перерыва продолжительностью 12 минут каждый. Если продолжительность рабочей смены составляет менее 8 часов, работник имеет право на один перерыв продолжительностью 12 минут. Если в соответствии с системой выравнивания продолжительность рабочей смены составляет не менее 10 часов, работник имеет право на три перерыва продолжительностью по 12 минут.*

*При применении процедуры сокращения рабочего времени в соответствии с §16 таким образом, что длительность рабочей смены составляет не менее 7 часов, работник имеет право на два перерыва продолжительностью по 12 минут.*

## **Пункт 2 §27**

*Практиканты, получающие высшее образование*

*Лицу, учащемуся в высшем профессиональном учебном заведении или университете данной отрасли, проходящему в соответствии с программой обучения практику на основании трудовых отношений, выплачивается не менее 85 % от оклада за работу первой группы сложности.*

*Работник должен предоставить работодателю разъяснение по поводу продолжительности периода практики, подразумеваемой программой обучения.*

*Если после окончания периода практики работа продолжается, работнику выплачивается зарплата в соответствии со сложностью работы.*

**Инструкция по применению:** *Практика по своей природе представляет собой деятельность, осуществляемую под руководством.*

## **Пункт 11 §29**

*Если работник по распоряжению работодателя едет на работу за пределы своего муниципалитета проживания и в связи с командировкой нуждается в ночлеге, работодатель обязан организовать размещение. Кроме того, работодатель выплачивает за каждые сутки, требующие ночлега вне дома, суточные, размер которых в 2025 году составляет 40,80 евро.*

*Когда работник отправляется по распоряжению работодателя в поездку командировочного характера продолжительностью не менее 6 часов, откуда он может вернуться домой на ночь, работодатель выплачивает в качестве компенсации расходов за такую поездку в 2025 году 19,95 евро. Если командировка продолжается более 10 часов, компенсация составляет 28,25 евро. Размер компенсации пересматривается ежегодно.*

*Если работник обеспечивается во время командировки питанием, оплаченным работодателем, сумма компенсации уменьшается вдвое. Под питанием понимается двухразовое питание в случае с большей суммой компенсации расходов и одnorазовое питание в случае с меньшей суммой компенсации. Работник вправе отказаться от питания, предоставляемого работодателем, в этом случае компенсация будет выплачена в полном объеме.*

*За командировку за границу выплачиваются необлагаемые налогом суточные в таком размере, который ежегодно утверждается Налоговым управлением по каждой стране отдельно.*

*Транспортные расходы по вышеназванным командировкам оплачиваются работодателем. Если между работодателем и работником согласовано, что работник ездит в командировки на своем собственном автомобиле, компенсация в 2025 году составляет 0,59 евро за километр проезда.*

### **Сервисные выезды**

*Когда работник выполняет согласованную с работодателем сервисную работу на своей машине, работнику в качестве компенсации расходов выплачивается 0,59 евро/ километр. Использование прицепа в сервисной работе согласуется на месте работы. Компенсация расходов пересматривается ежегодно.*

### **Пункт 13 §29**

*О компенсации за выполнение обязанностей по дежурству заключается договор о дежурстве в письменной форме. Если нет других договоренностей о компенсации, то компенсация за дежурство составляет не менее 21 евро за каждые начатые сутки. Работодатель и работник могут также договориться о возмещении часов дежурства аналогичным свободным временем.*

*За работу, выполняемую во время дежурства, выплачивается заработная плата согласно отработанным часам.*

*(См. также 22 § «Дежурство»)*

### **Пункт 17 §29**

*(...)*

*На таком же основании работник имеет право получить оплачиваемый выходной в день похорон его близкого родственника или, в качестве альтернативного варианта, в день помещения урны в землю.*

*(...)*

## **Пункт 2 §32**

*Окончательная заработная плата должна быть выплачена в как можно более короткие сроки. При прекращении постоянных трудовых отношений окончательная заработная плата может быть выплачена в следующую дату выплаты обычной заработной платы работника. Однако при окончании ограниченных определенным сроком трудовых отношений окончательная заработная плата должна быть выплачена не позднее, чем в течение 5 рабочих дней.*

*Если покидающий страну сезонный работник не позднее чем за две недели до согласованной даты прекращения трудовых отношений предоставит работодателю подтверждение проездного билета, в котором дата отправления будет находиться в пределах вышеупомянутого 5-дневного периода, работодатель обязан выплатить окончательную заработную плату до отправления.*

**Инструкция по применению:** Работодатель не имеет права изменять продолжительность срочного трудового договора после предъявления проездного билета.

## **Пункт 4 §32 (новый)**

*Работодатель не имеет права взимать с работника плату за наем, инструктаж при введении в должность или за услуги, связанные с проездом в Финляндию и из Финляндии, или проценты на любое возможное финансирование проездных расходов работника.*

*Работодатель обязан проинформировать работника о том, что никакие органы и организации не могут взимать с работника вышеупомянутую плату.*

## **Пункт 5 §32 (новый)**

*Если работодатель организует въезд и выезд работника из страны воздушным или иным транспортом, необходимо стремиться к наиболее дешевому варианту билета на самом раннем возможном этапе, чтобы возможные расходы работника по возврату потраченных на билет средств оставались разумными.*

*При необходимости работодатель позаботится о трансфере сезонного работника между местом проживания, которое он организовал, и аэропортом или другим пунктом въезда в страну.*

*При необходимости работодатель организует надлежащее жилье для сезонного работника. Критерии надлежащего жилья следуют из инструкций Финской иммиграционной службы по размещению сезонных рабочих, а также из других рекомендаций и нормативных актов органов власти. К возможным льготам в неденежном выражении применяется ежегодное решение Налогового управления о предоставлении льгот в неденежном выражении. Если проживание, предоставляемое работодателем, не согласовано в качестве неденежной льготы, может быть согласована разумная арендная плата, которая не превышает общий уровень арендной платы в районе. При установлении разумной арендной платы следует учитывать качество жилья и количество лиц, проживающих в одном жилье.*

*Может быть согласована разумная плата за питание, предоставляемое работодателем.*

*Информация о расходах, которые следует нести работнику, должна быть предоставлена работнику заранее в процессе рекрутинга. Если работодатель и работник согласны с тем, что расходы будут вычтены из денежной заработной платы, работодатель может удерживать из заработной платы только суммы, заранее согласованные с работником в письменной форме. Договор должен быть заключен на языке, понятном работнику. При взыскании расходов следует учитывать §17 раздела 2 Закона о трудовых договорах.*

## **Пункт 1 §34**

### **Отпускная заработная плата при почасовой оплате труда**

*Заработная плата за день ежегодного отпуска при почасовой оплате труда рассчитывается путем умножения почасовой оплаты (при необходимости среднего почасового заработка) на количество часов регулярного рабочего времени, указанного в трудовом договоре, и деления полученной таким образом недельной заработной платы на 6. Рассчитанная так дневная заработная плата умножается на 1,03.*

**Инструкция по применению:** Средний почасовой заработок применяется всякий раз, когда сумма заработка отличается от почасовой заработной платы из-за различных надбавок. Средний почасовой заработок рассчитывается за расчетный период,



*предшествующий началу ежегодного отпуска. (см. §31 «Средний почасовой заработок»).*

### **§35**

*(...)*

*Выплата по возвращению из отпуска выплачивается также работнику, которого увольняют по независящей от него причине. Однако, если трудовые отношения прекращаются по причинам, независящим от работника, в отпускной сезон (02.05.–30.09.), выплата по возвращению из отпуска будет выплачена ему только за ежегодный отпуск, начисленный к концу предыдущего года начисления отпуска.*

*(...)*

### **§36 Процентная компенсация за отпуск**

*(...)*

*Процентная компенсация за отпуск указана в расчетном листке, который предоставляется работнику на момент оплаты.*

### **Инструкция по применению:**

*(...)*

*В случае длительных трудовых отношений по срочному договору, которые продолжаются в течение следующего года начисления отпуска, применяются правила, действительные для ежегодного отпуска.*

### **§37**

*По окончании бессрочных (постоянных) трудовых отношений в качестве компенсации за отпуск выплачивается соответствующая накопленному, но не использованному отпуску отпускная заработная плата (см. 34 § «Отпускная заработная плата»).*

*(...)*

### §39

(...)

<b>Продолжительность трудовых отношений на момент возникновения заболевания</b>	<b>Продолжительность оплачиваемого периода</b>
<i>менее недели</i>	<i>нет права на получение заработной платы</i>
<i>не менее 1 недели</i>	<i>50% заработной платы за те рабочие дни, которые находятся в пределах периода со дня возникновения заболевания и последующих за ним 9 будних дней (см. также §42 «День собственной ответственности»)</i>
<i>не менее 1 месяца</i>	<i>заработная плата за рабочие дни, входящие в период 28 дней</i>
<i>не менее 3 лет</i>	<i>заработная плата за рабочие дни, входящие в период 35 дней</i>
<i>не менее 5 лет</i>	<i>заработная плата за рабочие дни, входящие в период 42 дней</i>
<i>не менее 10 лет</i>	<i>заработная плата за рабочие дни, входящие в период 56 дней</i>

*Если сумма заработка отличается от почасовой заработной платы из-за различных надбавок, то размер заработной платы на период болезни представляет собой средний почасовой заработок с неденежными льготами, рассчитанный из обычных рабочих часов (см. 31 § «Средний почасовой заработок»).*

(...)

**§40** (изменение названия):

**Заработная плата за периоды нетрудоспособности при повторяющихся трудовых отношениях на фиксированный срок**

#### **§45 Проверка в зависимости от возраста**

*Работодатель проводит зависящую от возраста проверку здоровья и трудоспособности постоянных работников не реже одного раза в пять лет начиная с 50 лет. Правило проверки распространяется на работников, проработавших пять лет. Целью проверок является улучшение управления ресурсами и работой работника, раннее выявление риска нетрудоспособности, предотвращение заболеваний, влияющих на трудоспособность, а также снижение факторов риска. Проверки проводятся в свободное время работника. Если в нерабочее время работника проверку организовать невозможно, работодатель должен разрешить работнику пройти проверку в течение рабочего дня. За это время не выплачивается заработная плата или транспортные расходы.*

#### **§49 Отпуск по уходу за ребенком**

*Ухаживающему за ребенком работнику, не являющемуся матерью, имеющему право на родительское пособие в соответствии с Законом о медицинском страховании, выплачивается заработная плата как минимум за первый период, включающий 6 будних дней, если трудовые отношения продолжались непрерывно в течение как минимум 6 месяцев до отпуска по уходу за ребенком.*

#### **§54 (изменение названия): Средства защиты**

##### **Пункт 1 §54**

*Работнику, занятому в рамках постоянных трудовых отношений, работодатель предоставляет необходимое количество защитных перчаток, при необходимости — защищающий от солнца головной убор, а также максимум два защитных костюма. Если того требует техника безопасности на рабочем месте, работодатель также предоставляет подходящую для работы обувь. Все средства являются индивидуальными для работника в течение всего периода трудовых отношений.*

*(...)*

*Для работника, работающего по трудовому договору, заключенному на определенный срок, работодатель выделяет необходимые защитные перчатки и требуемые для работы аксессуары на срок действия трудовых отношений.*

## **§59**

*Если финансовое положение компании внезапно и значительно ухудшается и грозит вызвать, среди прочего, сокращение персонала, можно договориться на местном уровне (см. §5 «Согласование на местном уровне») о краткосрочных изменениях условий найма, продолжительностью не более 6 месяцев, направленных на обеспечение непрерывности деятельности и рабочих мест компании на период преодоления кризисной ситуации. Изменениям в условиях найма должны предшествовать меры по восстановлению условий деятельности компании с помощью механизмов финансового регулирования и других менее кардинальных способов.*

(...)

### **Договор о сотрудничестве в сфере охраны труда: §7**

*Срок полномочий уполномоченного по охране труда составляет два года.*

## **5 ПРОЧИЕ СОГЛАСОВАННЫЕ ВОПРОСЫ**

### **5.1 Деятельность рабочих групп**

Стороны коллективного договора создадут рабочую группу для работы над развитием навыков, связанных с проведением вводного инструктажа, руководством работой и деятельностью по ежедневному управлению, в формате возможного совместного обучающего проекта.

Стороны коллективного договора создадут рабочую группу, которая подготовит для отраслей модель для возможного внедрения на уровне конкретных компаний.

### **5.2 Перевод коллективных трудовых договоров**

Будут обновлены версии коллективного договора на шведском, английском, украинском, русском и вьетнамском языках. Расходы будут разделены между сторонами.

## **6 УТВЕРЖДЕНИЕ ПРОТОКОЛА**

Нижеподписавшиеся утверждают коллективный трудовой договор,  
выработанный по итогам переговоров 03.03.2025.

Хельсинки, 6 марта 2025 года

СОЮЗ РАБОТОДАТЕЛЕЙ АГРАРНОЙ СФЕРЫ МТА

Йенни Рантанен

Томи Тахвонен

Кристель Нюбондас

ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ПРОФСОЮЗ

Катариина Стоор

Юрки Виртанен

## **СОГЛАШЕНИЕ ОБ ОБУЧЕНИИ**

### **Введение**

Развитие общества, изменение структуры предпринимательства, поддержание занятости и повышение производительности, а также развитие систем участия в принятии решений предполагают постоянное профессиональное обучение кадров. Стороны коллективного трудового договора считают важным совместно продвигать обучение и поощрять своих членов позитивно относиться к обучению. Профессиональное обучение взрослых имеет важное значение для поддержания и повышения квалификации. Стороны также стремятся к тому, чтобы их собственная обучающая деятельность была направлена на создание и поддержание конструктивных и доверительных отношений.

### **1 § Рабочая группа по вопросам профессионального обучения**

С целью исполнения настоящего соглашения стороны назначают рабочую группу по вопросам профессионального обучения, в которую обе стороны назначают представителей.

Рабочая группа по вопросам профессионального обучения ежегодно или в отдельно согласованном режиме утверждает список курсов, в расходах на которые работодатель будет участвовать в соответствии с настоящим соглашением.

В период действия соглашения рабочая группа является органом сотрудничества по вопросам профессионального обучения между сторонами коллективного трудового договора.

### **2 § Дополнительные профессиональные курсы, курсы повышения квалификации и профессиональное переобучение**

Когда работодатель предоставляет работнику профессиональное обучение или отправляет работника на курсы, связанные с его профессией, то работодатель возмещает работнику непосредственные расходы, вызванные обучением, и потерю заработка за регулярное рабочее время.

Если обучение проводится полностью во внерабочее время, работодатель возмещает непосредственные, связанные с обучением расходы.

### **3 § Общее обучение**

Обучение, способствующее сотрудничеству, организуют

- стороны коллективного договора совместно
- работодатель и работники вместе на рабочем месте или в ином согласованном месте.

Когда уполномоченный по охране труда, его заместитель или члены Комиссии по охране труда участвуют в совместно согласованном обучении или в собрании Комиссии по охране труда, работодатель возмещает непосредственные расходы, вызванные обучением или собранием, и потерю заработка за регулярное рабочее время.

Если обучение проводится полностью во внерабочее время, работодатель возмещает непосредственные, связанные с обучением расходы.

### **4 § Обучение по вопросам трудовых отношений**

Когда работник участвует в курсах или мероприятиях по трудовым отношениям, организуемых работодателем или совместно работодателем и Индустриальным профсоюзом, работодатель возмещает работнику непосредственные расходы и потерю заработка за регулярное рабочее время.

### **5 § Непосредственные расходы**

Под непосредственными расходами в 2–4 § настоящего соглашения понимаются транспортные расходы на наиболее дешевом средстве передвижения, стоимость курсов, оплата за учебный материал по программе курсов и разумная оплата за полный пансион. Для работника с почасовой оплатой работодатель компенсирует потерю заработной платы за регулярное рабочее время на период курса и проезда до места проведения курса и обратно. За участие в обучении во внерабочее время и связанное с ним время в пути компенсация не выплачивается. У работника с недельным или месячным окладом заработная плата за время курсов и за время в пути не сокращается.

### **6 § Участие в учебных мероприятиях**

Об участии в учебных мероприятиях согласно 2–4 § настоящего соглашения следует договариваться с работодателем заранее.

## **7 § Обучение, предоставляемое профессиональными организациями (профсоюзное обучение)**

Под профессиональными организациями здесь понимаются Центральное объединение профсоюзов Финляндии (SAK, ЦОПФ) и Индустриальный профсоюз (Teollisuusliitto).

### **Сохранение трудовых отношений и сроки уведомления**

Возможность участвовать в курсах продолжительностью максимум три месяца, организуемых Центральным объединением профсоюзов Финляндии и Индустриальным профсоюзом, предоставляется работникам без прекращения трудовых отношений, если это возможно без причинения значительной помехи производству или работе предприятия. При определении такой помехи учитывается размер предприятия. В отрицательном случае доверенному лицу или работнику не позже чем за 10 дней до начала курсов работодатель сообщает причину, по которой предоставление свободного времени причиняет значительную помеху. После принятия отрицательного решения работодатель и работник незамедлительно рассматривают любой другой возможный период времени, когда препятствий для посещения курса не возникает.

Работник должен как можно раньше уведомлять о намерении пойти на курсы. Если курс длится максимум одну неделю, уведомление следует предоставить не менее чем за 3 недели до его начала. В случае более длительного курса уведомление должно быть сделано не менее чем за 6 недель.

В обучении от одного рабочего места может участвовать одно доверенное лицо в календарный год, если на местном уровне не согласовано иное.

### **Компенсации**

Перед посещением обучения работник должен согласовать с работодателем действия, которые нужно предпринять в связи с обучением. Необходимо заранее указать, является ли обучение таким, за которое работодатель выплачивает работнику компенсации в соответствии с Соглашением об обучении. Одновременно следует определить величину суммы компенсации.

Предпосылкой для выплаты всех видов компенсации является то, что данный работник возвращается на прежнее рабочее место.



Работодатель обязан выплачивать компенсацию одному и тому же работнику только один раз за один и тот же или аналогичный курс.

### **Компенсация потери заработка**

Под потерей заработка здесь понимается тот заработок за регулярное рабочее время, который работник теряет, участвуя в обучении.

Работодатель выплачивает доверенному лицу, уполномоченному по охране труда, заместителю уполномоченного по охране труда и члену Комиссии по охране труда компенсацию за потерю заработка за обучение, описанное в данном разделе. Обязательным условием является то, что рабочая группа по вопросам профессионального обучения одобрила курс и он будет проводиться в колледжах SAK или Индустриального профсоюза. Компенсация выплачивается доверенному лицу не более чем за один месяц, а лицам по охране труда — не более чем за две недели. Предпосылкой для компенсации потери заработка является также то, что курс обучения связан с обязанностями участника по сотрудничеству на предприятии.

Если трехмесячные курсы одобрены рабочей группой по вопросам профессионального обучения как поддерживаемые работодателем, возмещается потеря заработка участвующего в курсе уполномоченного лица за один месяц. Обязательным условием является работа уполномоченного лица на предприятии, где есть минимум 20 работников, работающих круглогодично.

Из суммы компенсации потери заработка работодатель может уменьшить ту часть, которую работник, возможно, получает за срок обучения из других источников, однако не сумму пособия, возможно выплачиваемую профсоюзом или местным отделением профсоюза работника.

### **Компенсация расходов на питание**

Работодатель выплачивает организатору курса компенсацию расходов на питание, согласованную сторонами коллективного договора, за каждый день курса. Однако данная компенсация не выплачивается за более длительный срок, чем компенсация потери заработка.

В 2025 году компенсация расходов на питание составляет 30,37 евро/день обучения. Стороны коллективного трудового договора ежегодно пересматривают размер компенсации питания. В качестве метода расчета ежегодного изменения компенсации расходов на питание применяется одобренное Налоговым управлением изменение суточных, в котором нормальное округление чисел происходит с точностью до пяти центов.

## **8 § Рассмотрение разногласий**

При рассмотрении разногласий соблюдается порядок переговоров в соответствии с коллективным трудовым договором.

## **9 § Социальные льготы**

Участие в обучении, организуемом профессиональными организациями и предусмотренном 7 §, вплоть до предела в один месяц не уменьшает льготы по ежегодному отпуску, пенсии или аналогичным им.

## **10 § Срок действия и расторжение соглашения**

Настоящее соглашение действительно до дальнейшего уведомления и может быть расторгнуто с предупредительным периодом в шесть месяцев.

Хельсинки, 6 марта 2025 года

СОЮЗ РАБОТОДАТЕЛЕЙ АГРАРНОЙ СФЕРЫ

ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ПРОФСОЮЗ

## **ДОГОВОР О ДОВЕРЕННЫХ ЛИЦАХ**

### **1 § Цель и сфера применения договора**

1. Целью системы доверенных лиц является обеспечение соблюдения соглашений, заключенных между сторонами коллективного трудового договора, целесообразное и быстрое разрешение возникающих между работодателем и работником разногласий, рассмотрение иных вопросов, возникающих между работодателем и работниками, а также поддержание трудового мира и содействие ему образом, предусмотренным системой коллективных трудовых договоров.
2. Настоящий договор применяется на предприятиях, являющихся членами Союза работодателей аграрной сферы.

### **2 § Доверенное лицо и местное профсоюзное отделение**

1. Доверенное лицо выдвигают работники-члены профсоюза, а местное профсоюзное отделение утверждает его. Доверенное лицо представляет работников предприятия или работников нескольких предприятий, принадлежащих одному владельцу, на которых применяется настоящий коллективный договор. Для нескольких предприятий, как указано выше, может быть избрано одно общее доверенное лицо, если предприятия располагаются в одной местности.
2. Доверенное лицо должно быть лицом, работающим на предприятии и знающим условия рабочего места.
3. Под местным отделением профсоюза в настоящем договоре понимается местная зарегистрированная организация Индустриального профсоюза.

### **3 § Выборы доверенного лица**

1. Местное отделение профсоюза утверждает выборы доверенного лица и его заместителя. В выборах могут участвовать работники, имеющие трудовые отношения с предприятием и при этом вступившие в Индустриальный профсоюз.
2. Выборы доверенного лица могут быть организованы на рабочем месте. Если выборы организуются на рабочем месте, работникам следует

предоставить возможность участия в них. Однако организация и проведение выборов не должны мешать работе. Проведение выборов регулируется более подробно в инструкциях по выборам доверенных лиц, утвержденных правлением Индустриального профсоюза.

Работодатель предоставляет назначенным местным отделением профсоюза лицам возможность провести выборы.

3. В случае существенного сокращения или расширения деятельности предприятия, передачи бизнеса, слияния, преобразования в акционерное общество или другой существенной организационной перестройки, сопоставимой с вышеуказанными, то, согласно принципам настоящего договора, организация деятельности доверенного лица адаптируется соответственно изменившемуся размеру и структуре предприятия.
4. О выбранном доверенном лице, его заместителе, а также об их увольнении по собственному желанию или освобождении от обязанностей местное отделение профсоюза должно информировать работодателя в письменной форме. Если обязанности доверенного лица исполняет заместитель доверенного лица, об этом следует уведомить работодателя. Работодатель сообщает доверенному лицу о том, кто ведет переговоры с доверенным лицом от имени предприятия.

#### **4 § Обеспечение трудовых отношений доверенного лица**

1. В аспекте трудовых отношений доверенное лицо занимает одинаковое положение по отношению к работодателю независимо от того, исполняет ли он обязанности доверенного лица помимо своей работы или освобождают ли его частично или полностью от его обязанностей на работе. Доверенное лицо обязано соблюдать общие трудовые условия, рабочее время, указания руководителя и прочие правила внутреннего распорядка.
2. Работодатель не имеет права ослаблять возможности развития и профессионального продвижения доверенного лица из-за исполнения им обязанностей доверенного лица.
3. Доверенное лицо, исполняющее свои обязанности, нельзя в это время или из-за этого перевести на обязанности с более низким окладом, чем он был в момент избрания на пост доверенного лица. Его также нельзя перевести выполнять менее значительные обязанности, если работодатель может предложить другую работу, соответствующую его квалификации. Выполнение им обязанностей доверенного лица не может быть причиной увольнения с работы.
4. Если собственная работа избранного на пост доверенного лица затрудняет исполнение обязанностей доверенного лица, для него

следует организовать другую работу с учетом условий предприятия и квалификации доверенного лица. Такая реорганизация работ не должна уменьшать его доходы.

5. Развитие заработной платы доверенного лица должно соответствовать развитию заработной платы на предприятии.
6. Трудовой договор доверенного лица может быть расторгнут по производственным или экономическим причинам в соответствии с разделом 7, 10 §, пунктом 2 Закона о трудовых договорах только в том случае, если работа полностью прекращается и работодателю невозможно организовать для доверенного лица другую работу, соответствующую его квалификации, либо иную подходящую работу, или обучить его для выполнения другой работы. Доверенному лицу, действующему доверенным лицом нескольких предприятий согласно пункту 1, 2 §, следует по возможностям предложить работу на одном из указанных предприятий.

В соответствии с разделом 7, 10 §, пунктом 1 Закона о трудовых договорах доверенное лицо нельзя уволить по связанным с ним причинам без согласия большинства тех работников, которых он представляет.

Трудовой договор доверенного лица не может быть аннулирован в нарушение положений раздела 8, 1 §, пункта 1 Закона о трудовых договорах. Расторжение трудового договора доверенного лица по той причине, что он нарушил правила внутреннего распорядка, упомянутые в разделе 3, 1 § Закона о трудовых договорах, невозможно, кроме случаев, когда он при этом, несмотря на предупреждение, повторно и существенно не исполнял обязанности, предусмотренные в разделе 8, 1 §, пункте 1 Закона о трудовых договорах.

Статус доверенного лица остается в силе и в случае передачи бизнеса, если бизнес или его часть сохраняет свою независимость. Если передаваемый бизнес или его часть теряет свою независимость, доверенное лицо имеет право на последующую защиту, нижесогласованным в настоящем договоре образом, с момента прекращения срока его полномочий.

Оценивая основания расторжения трудового договора доверенного лица, его нельзя ставить в худшее положение по сравнению с другими работниками.

Положения об увольнении и расторжении трудового договора настоящего пункта следует применять по отношению к работнику, действовавшему

доверенным лицом, нижеследующим образом даже после окончания его обязанностей как доверенного лица:

<i>Срок применения</i>	<i>Количество работников, которых представляло доверенное лицо</i>
------------------------	--

4 месяца	максимум 20
6 месяцев	минимум 21

Если действие трудового договора доверенного лица прекращено вопреки настоящему договору, дело рассматривается в соответствии с Законом о трудовых договорах (55/2001).

## **5 § Обязанности доверенного лица**

1. Основная задача доверенного лица – действовать представителем местного профсоюзного отделения и профсоюза в вопросах применения коллективного трудового договора.
2. Доверенное лицо представляет местное профсоюзное отделение и профсоюз в вопросах применения коллективного договора и в целом в вопросах, касающихся отношений между работодателем и работниками, а также развития предприятия. Задача доверенного лица также состоит в том, чтобы участвовать в поддержании и развитии переговорных отношений и сотрудничества между предприятием и персоналом.
3. В случае возникновения неясностей или разногласий в отношении заработной платы работников или применения законов или договоров, касающихся трудовых отношений, доверенному лицу следует дать все влияющие на выяснение вопроса данные о работнике, которого он представляет.

## **6 § Данные, передаваемые доверенному лицу**

Доверенное лицо должно быть уведомлено о приеме на работу нового работника. В рамках вводного обучения новый работник получает инструктаж, проводимый совместно представителем работодателя, доверенным лицом и уполномоченным по охране труда о системах сотрудничества, соглашениях местного уровня, имеющихся на предприятии, и их возможностях в коллективном трудовом договоре.

Доверенное лицо имеет право по своей просьбе получить в письменном виде или иным согласованным образом следующие данные о представляемых им работниках:

1. Фамилия и имена работника.

2. Даты начала трудовых отношений новых работников.
3. Продолжительность срочных трудовых отношений.
4. Данные об уволенных и отправленных в принудительный отпуск работников.
5. Группа сложности, к которой относится выполняемая работником работа.
6. Количество работников с полной и неполной занятостью.
7. Информация о заемной работе и субподряде в соответствии с Законом об ответственности заказчика (Закон об ответственности заказчика 6 §).
8. Имена членов Индустриального профсоюза, из зарплаты которых работодатель удерживает профсоюзные взносы.

Доверенное лицо имеет право получать информацию, указанную в пунктах 1–5, один раз в год. Касательно новых работников доверенное лицо по своей просьбе имеет право получать данные по пунктам 1, 2, 3 и 5 в начале новых трудовых отношений или периодически через согласованное время. Информация, касающаяся пункта 6, предоставляется доверенному лицу два раза в год. Подробная информация по пунктам 7 и 8 предоставляется по запросу.

Доверенному лицу по его просьбе даются пояснения о том, какие данные собираются при приеме на работу.

Доверенное лицо имеет право получать информацию о выполненной экстренной и сверхурочной работе, а также о выплаченной за нее увеличенной заработной плате.

Доверенное лицо должно сохранять конфиденциальность данных, полученных им для исполнения своих обязанностей.

## **7 § Выполнение задач доверенного лица**

1. Доверенному лицу для выполнения его задач доверенного лица предоставляют свободное время от работы и выплачивают компенсацию по календарным месяцам следующим образом:

2. *Срок действия 01.02.2025 – 31.01.2028*

<i>Количество работников, занятых на регулярной основе</i>	<i>Свободные часы в месяц</i>	<i>Компенсация в евро в месяц</i>
5–20	4	44
21–50	6	57
51 и больше	10	93

О времени предоставления свободного времени согласуется на местном уровне. Время, использованное для исполнения обязанностей доверенного лица, приравнивается к рабочему времени

Если доверенное лицо не может выполнять свои обязанности, освобождение от работы предоставляется и компенсация выплачивается его заместителю.

3. Если доверенное лицо освобождено от своей работы на регулярно повторяющиеся периоды времени, он должен исполнять обязанности доверенного лица в данное время. Однако для исполнения неотложных обязанностей руководитель работ должен предоставлять доверенному лицу свободное от работы время и в иное, приемлемое с точки зрения организации работ время.

## **8 § Компенсация потери заработка**

1. Работодатель компенсирует ту заработную плату, которую доверенное лицо теряет из-за местных переговоров с представителями работодателя или исполняя иные обязанности, согласованные с работодателем.
2. Если доверенное лицо исполняет согласованные с работодателем обязанности вне регулярного времени, выплачивается за использованное на это время компенсация сверхурочной работы или достигается договоренность об иной дополнительной компенсации.

## **9 § Обучение доверенного лица**

Участие в обучении согласовано в Соглашении об обучении между Союзом работодателей аграрной сферы и Индустриальным профсоюзом.

## **10 § Рабочее помещение**

Работодатель обеспечивает доверенному лицу запирающийся шкафчик или иное место для хранения принадлежностей, необходимых для исполнения обязанностей доверенного лица. Если из-за размера рабочего места нужно отдельное помещение, работодатель



обеспечивает доверенное лицо надлежащим помещением, где можно вести переговоры, необходимые для исполнения обязанностей доверенного лица.

Доверенное лицо может пользоваться обычными инструментами и прочим, принадлежащим предприятию. Практические договоренности согласовываются на рабочем месте.

## **11 § Порядок проведения переговоров**

1. По вопросам своей заработной платы или других условий работы работник должен обращаться непосредственно к своему начальнику.
2. Если работнику не удалось выяснить упомянутый выше вопрос со своим начальником, он может передать вопрос для выяснения на переговорах между доверенным лицом и представителем работодателя.
3. Если возникшие на рабочем месте разногласия не удается разрешить на местном уровне, соблюдается порядок проведения переговоров в соответствии с коллективным трудовым договором.
4. Если разногласия касаются предусмотренного настоящим договором прекращения трудовых отношений доверенного лица, следует начать переговоры на местном уровне и между центральными союзами и вести их безотлагательно после того, когда основание прекращения трудовых отношений оспорено.

## **12 § Срок действия договора**

Настоящий договор действителен до дальнейшего уведомления и может быть расторгнут с предупредительным периодом в шесть месяцев.

Хельсинки, 6 марта 2025 года

СОЮЗ РАБОТОДАТЕЛЕЙ АГРАРНОЙ СФЕРЫ МТА

ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ПРОФСОЮЗ

## **ДОГОВОР О СОТРУДНИЧЕСТВЕ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА**

### **1 § Цель и сфера применения договора**

Настоящий договор основан на Законе о контроле охраны труда и сотрудничестве в сфере охраны труда (44/2006). Целью договора является повышение безопасности на рабочем месте, создание положительного духа в сфере работы над повышением безопасности труда и содействие сотрудничеству между работодателями и работниками в сфере охраны труда.

Настоящий договор применяется к работам в области сельского хозяйства, садоводства, звероводства и озеленения, указанным в 1 § коллективного трудового договора, заключенного между Союзом работодателей аграрной сферы и Индустриальным профсоюзом.

### **2 § Отраслевая комиссия агроиндустрии**

Общегосударственным органом по сотрудничеству в области безопасности труда в сферах, указанных выше в 1 §, действует Отраслевая комиссия агроиндустрии Центра безопасности труда.

Отраслевая комиссия агроиндустрии содействует обеспечению безопасности в отрасли, сотрудничеству в области охраны труда и развитию благополучия на рабочих местах отрасли. Задачи и состав Отраслевой комиссии агроиндустрии определяются более подробно в соответствии с регламентом комиссии.

### **3 § Органы сотрудничества**

Для сотрудничества в области охраны труда на производственном предприятии существуют следующие органы, ответственные за проведение сотрудничества: назначенный работодателем и отвечающий за сотрудничество начальник по охране труда, уполномоченный по охране труда, представляющий работников и служащих, его заместитель или представляющие обе группы уполномоченные и заместители или представитель по охране труда.

Об избрании других органов, содействующих охране труда, и о целесообразной форме сотрудничества согласовывается на местном

уровне с учетом рода и размера места работы, количества рабочих и служащих, рода работ, а также прочих условий. Если нет договоренности об иных формах сотрудничества, для сотрудничества по охране труда создается комиссия по охране труда.

В случае существенного сокращения или расширения деятельности организации, передачи бизнеса, слияния, преобразования в акционерное общество или другой существенной организационной перестройки, сопоставимой с вышеуказанными, то, согласно принципам настоящего договора, организация деятельности по охране труда адаптируется соответственно изменившемуся размеру и структуре организации.

#### **4 § Задачи по сотрудничеству**

Учитывая размер, род деятельности и другие условия организации, независимо от формы сотрудничества в вопросах охраны труда, следует:

- составлять ежегодно план действий, учитывая план охраны труда предприятия и предложения по ее развитию
- рассматривать вопрос о положении и развитии условий труда, а также вносить предложения об их развитии
- рассматривать вопрос о необходимости, исполнению и контролю изучения условий труда
- рассматривать вопрос об организации мониторинга воздействия на здоровье и безопасности рабочего места
- рассматривать вопрос о необходимости внутреннего контроля по охране труда на рабочем месте, вносить касающиеся его предложения и следить за его исполнением
- рассматривать планы по изменению и модернизации, влияющие на условия труда, давать касающиеся их заключения и следить за их исполнением
- рассматривать вопросы об организации обучения, вводного ознакомления и рабочего инструктажа, а также вносить предложения по ним
- рассматривать вопросы о реализации рабочего здравоохранения на предприятии и вносить предложения по его развитию
- рассматривать вопросы об организации информирования по охране труда
- рассматривать иные вопросы, необходимые для охраны труда.

#### **5 § Деятельность по поддержанию трудоспособности**

Обязательство по продвижению деятельности, которая поддерживает здоровье и работоспособность, основано на законе (Закон о профессиональном здравоохранении 1 §). Интенсификация деятельности по поддержанию трудоспособности на рабочих местах требует

сотрудничества между органами здравоохранения, организацией по охране труда, руководством и отделом кадров предприятия. В плане деятельности рабочего здравоохранения представлены принципы деятельности по поддержанию трудоспособности.

Задачи сторон являются следующими:

- участвовать вместе с работниками рабочего здравоохранения, руководством и отделом кадров в планировании, исполнении и контроле деятельности по поддержанию трудоспособности
- содействовать созданию положительной для этой деятельности атмосферы
- отслеживать рабочую нагрузку и силы работников
- в случае необходимости составить инструкции с целью направления к специалистам тех, кто нуждается в деятельности по поддержанию трудоспособности

Задачи начальника по охране труда и уполномоченного по охране труда:

- участвовать в планировании деятельности по поддержанию трудоспособности при составлении плана действий органа рабочего здравоохранения и индивидуального плана мероприятий, а также участвовать в реализации и контроле этих планов.

## **6 § Начальник по охране труда**

С учетом рода и размера организации начальник по охране труда должен в достаточной мере знать вопросы по охране труда рабочего места. Начальнику по охране труда следует организовать достаточные предпосылки для работы для выполнения им его рабочих обязанностей.

Помимо обязанностей по сотрудничеству в вопросах охраны труда, другие задачи начальника по охране труда:

- знакомство с постановлениями, указаниями и правилами охраны труда
- организация, поддержка и развитие сотрудничества по охране труда
- знакомство с планами и условиями рабочего места, касающимися безопасности труда и его влияния на здоровье, наблюдение за их развитием и, в случае необходимости, принятие мер для устранения неудовлетворительного состояния или выявленных недостатков
- получение необходимых знаний и материалов об охране труда
- в случае необходимости выдвижение инициативы для организации внутреннего контроля на рабочем месте
- организация необходимой системы передачи информации между работниками, организационной структурой и рабочим здравоохранением предприятия.

## **7 § Уполномоченный по охране труда**

Срок полномочий уполномоченного по охране труда составляет два года. |

Уполномоченного по охране труда следует избирать на рабочем месте, где регулярно работает не менее 10 человек. Работники имеют право выбрать уполномоченного по охране труда также и на рабочих местах, где работает менее 10 человек.

Если количество работников составляет 10–20 человек, уполномоченный по охране труда вместе с начальником по охране труда могут образовать местный орган сотрудничества в области охраны труда на месте работы. Если на местном уровне нет иной договоренности, выборы уполномоченного по охране труда и его заместителя проводятся с соблюдением инструкций Отраслевой комиссии агроиндустрии.

Задачи уполномоченного по охране труда определяются законом о контроле охраны труда. Кроме того, уполномоченный по охране труда исполняет другие задачи, которые в соответствии с законами и постановлениями входят в его обязанности.

Работодатель не может ослаблять возможности развития и профессионального продвижения уполномоченного по охране труда из-за исполнения им обязанностей уполномоченного по охране труда.

Развитие вознаграждения за труд уполномоченного по охране труда должно соответствовать развитию вознаграждения за труд работников, которых он представляет. Если основная работа лица, избранного уполномоченным по охране труда, затрудняет выполнение обязанностей уполномоченного, то для него, насколько это возможно, должна быть организована другая равноценная работа, соответствующая его профессиональным навыкам. Изменения в трудовых обязанностях не должны приводить к понижению заработка.

## **8 § Выполнение задач уполномоченного по охране труда**

1. Закон о контроле охраны труда предусматривает освобождение уполномоченного по охране труда от регулярной работы на такое приемлемое время, которое требуется для выполнения обязанностей уполномоченного по охране труда.
2. На основании вышеизложенного уполномоченному по охране труда предоставляют свободное время от работы и выплачивают компенсацию за календарные месяцы следующим образом:

*Срок действия 01.02.2025 – 31.01.2028*

<i>Количество работников на рабочем месте часов в месяц</i>	<i>Свободное время в евро в месяц</i>	<i>Компенсация</i>
10–20	4	44
21–50	6	57
51 и больше	10	93

3. Количество работников, используемое в качестве расчетной основы для свободного времени уполномоченного по охране труда, определяется ежеквартально комиссией по охране труда на основе доступных данных. Это осуществляется на собрании, проводимом в среднем месяце каждого квартала. Любые отклонения в продолжительности свободного времени выравниваются во второй части того же квартала.
4. Время освобождения от регулярной работы согласовывается с руководителем работ, кроме исключительных ситуаций, когда освобождение является обязательным, например, вследствие несчастного случая на работе. При предоставлении освобождения следует учесть вопросы, связанные с организацией работ.
5. Уполномоченный по охране труда должен делать заметки о дате выполнения задач, качестве задач и времени, которого потребовало их выполнение. Характер задач и предпринятых мер можно отражать с помощью детальных наименований, использованных в настоящем договоре, а также предусмотренных Законом о контроле охраны труда. Заметки следует предоставлять в комиссию по охране труда по просьбе самой комиссии или ее члена. В отношении обязанности сохранения конфиденциальности соблюдаются положения Закона о контроле охраны труда.

## **9 § Рабочее помещение**

Работодатель обеспечивает уполномоченному по охране труда запирающийся шкафчик или иное место для хранения принадлежностей, необходимых для исполнения обязанностей уполномоченного по охране труда. Если из-за размера рабочего места нужно отдельное помещение, работодатель обеспечивает уполномоченного по охране труда надлежащим помещением, где можно вести переговоры, необходимые для исполнения обязанностей уполномоченного по охране труда.

Уполномоченный по охране труда может использовать при необходимости обычные инструменты и прочие принадлежности предприятия. Практические договоренности согласовываются на рабочем месте.

## **10 § Обеспечение трудовых отношений уполномоченного по охране труда**

Трудовой договор уполномоченного по охране труда может быть расторгнут по производственным или экономическим причинам в соответствии с разделом 7, 10 §, пунктом 2 Закона о трудовых договорах только в том случае, если работа полностью прекращается и работодателю невозможно организовать для уполномоченного по охране труда другую работу, соответствующую его квалификации, либо иную подходящую работу, или обучить его для выполнения другой работы.

В соответствии с разделом 7, 10 §, пунктом 1 Закона о трудовых договорах, уполномоченного по охране труда нельзя уволить по связанным с ним причинам без согласия большинства тех работников, которых он представляет.

Трудовой договор уполномоченного по охране труда не может быть аннулирован в нарушение положений раздела 8, 1 §, пункта 1 Закона о трудовых договорах. Расторжение трудового договора уполномоченного по охране труда по той причине, что он нарушил правила внутреннего распорядка, невозможно, кроме случаев, когда он, несмотря на предупреждение, повторно и существенно не исполнял обязанности, предусмотренные в разделе 8, 1 §, пункте 1 Закона о трудовых договорах.

Статус уполномоченного по охране труда остается в силе и в случае передачи бизнеса, если бизнес или его часть сохраняет свою независимость. Если передаваемый бизнес или его часть потеряет свою независимость, уполномоченный по охране труда имеет право на последующую защиту, нижесогласованным в настоящем договоре образом, с момента прекращения срока его полномочий.

Оценивая основания расторжения трудового договора уполномоченного по охране труда, его нельзя ставить в худшее положение по сравнению с другими работниками или служащими.

Положения настоящего пункта следует применять и в отношении кандидата на пост уполномоченного по охране труда, о выдвижении кандидатуры которого сообщено в письменном виде в комиссию по охране труда или иной соответствующий орган по сотрудничеству. Защита кандидата начинается, однако, не раньше чем за три недели до проведения выборов и заканчивается по отношению к лицам, не избранным уполномоченным по охране труда, после объявления результата выборов.

Положения об увольнении и расторжении трудового договора настоящего пункта следует применять по отношению к работнику, действовавшему уполномоченным по охране труда, и после окончания его обязанностей как уполномоченного по охране труда нижеследующим образом:

<i>Срок применения</i>	<i>Количество работников, которых уполномоченный по охране труда представлял</i>
------------------------	--

4 месяца	максимум 20
6 месяцев	минимум 21

Если действие трудового договора уполномоченного по охране труда прекращено вопреки настоящему договору, дело рассматривается в соответствии с Законом о трудовых договорах (55/2001).

Уполномоченного по охране труда, исполняющего свои обязанности, нельзя в это время или из-за этого перевести на обязанности с более низким окладом, чем был в момент избрания на пост уполномоченного. Его также нельзя перевести выполнять менее значительные обязанности, если работодатель может предложить другую работу, соответствующую его квалификации. Выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда не может быть причиной увольнения с работы.

## **11 § Заместитель уполномоченного**

Когда уполномоченный по охране труда не может выполнять свои обязанности, его заместитель выполняет те обязанности уполномоченного, которые нельзя отложить на более позднее время. Уполномоченный по охране труда должен уведомить работодателя о том, что он не может выполнять свои обязанности и их выполняет заместитель.

Заместитель уполномоченного по охране труда освобождается от регулярной работы на такое время, которое ему нужно для исполнения вышеупомянутых обязанностей.

В остальном заместитель уполномоченного по охране труда имеет такие же права и обязанности, как и уполномоченный по охране труда.

## **12 § Представитель по охране труда**

На рабочих местах с менее чем 10 работниками они имеют право выбрать уполномоченного по охране труда (см. 7 §) или представителя по охране труда для поддержки сотрудничества в области охраны труда.



При избрании представителя по охране труда можно применять те же самые положения, как указано выше об избрании уполномоченного по охране труда.

Задачи подразумеваемого здесь представителя по охране труда:

- в случае необходимости участвовать в инспекции по охране труда
- участвовать в исследовании, основанием для проведения которого являются характер произошедшего несчастного случая или его возможное влияние на планирование и реализацию охраны труда
- контролировать соблюдение положений по охране труда и делать замечания в случае их нарушения
- информировать работодателя или начальника по охране труда об отмеченных недостатках и обращать внимание работников на соблюдение положений по охране труда и выявленные риски
- знакомиться с положениями по охране труда данной отрасли
- поддерживать контакты с работодателем и начальником по охране труда по вопросам охраны труда.

Выполнение представителем по охране труда его обязанностей представителя по охране труда не может быть основанием для увольнения.

Представитель по охране труда имеет право быть освобожденным от своей работы для выполнения задач по охране труда. Освобождение согласовывается с руководством.

### **13 § Обязанности во внерабочее время**

Уполномоченный, представитель и член комиссии по охране труда или иного аналогичного органа по сотрудничеству должны заранее договариваться с работодателем о выполнении обязанностей во внерабочее время. По возможности задачи согласовываются заранее. Если задача связана с приказом органа властей по охране труда или случившимся несчастным случаем, нет необходимости согласовывать ее отдельно.

### **14 § Компенсация потери заработной платы**

Работодатель возмещает потерю заработной платы, связанную с исполнением в рабочее время обязанностей уполномоченного по охране труда или его заместителя, или представителя по охране труда либо члена или секретаря комиссии по охране труда или иного соответствующего органа по сотрудничеству. Кроме того, секретарю выплачивается оплата, согласованная на рабочем месте.

Если уполномоченный по охране труда освобожден от своей работы на регулярно повторяющиеся периоды времени, работодатель возмещает его потери заработной платы за такое время. Потери заработной платы также компенсируются за период временного освобождения.

Если уполномоченный по охране труда, заместитель уполномоченного по охране труда, член комиссии по охране труда или иного соответствующего органа по сотрудничеству, заместитель члена или секретарь выполняет задачи, согласованные с работодателем, вне своего обычного рабочего времени, работодатель компенсирует ему непосредственные расходы и выплачивает заработную плату с компенсацией за сверхурочную работу.

## **15 § Сборники нормативно-правовых актов**

Работодатель приобретает для использования уполномоченным, представителем и другими органами по охране труда необходимые для выполнения обязанностей законы, постановления и прочие положения по охране труда.

## **16 § Разрешение разногласий**

Если возникшие на рабочем месте разногласия о применении настоящего договора не удастся разрешить на рабочем месте, соблюдается порядок проведения переговоров в соответствии с коллективным трудовым договором.

## **17 § Срок действия и расторжение договора**

Настоящий договор действителен до дальнейшего уведомления и может быть расторгнут с предупредительным периодом в шесть месяцев.

Хельсинки, 6 марта 2025 года

СОЮЗ РАБОТОДАТЕЛЕЙ АГРАРНОЙ СФЕРЫ МТА

ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ПРОФСОЮЗ

## **ПРИНЦИПЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СФЕРЕ ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА АГРОИНДУСТРИИ**

Стороны коллективного трудового договора считают важным и в дальнейшем обеспечивать в сфере агроиндустрии получение квалифицированной рабочей силы в достаточной мере.

Во всех трудовых отношениях в отрасли должны соблюдаться положения коллективного трудового договора. Стороны коллективного трудового договора требуют от работодателей действовать ответственно при использовании труда. Посредством развития рабочей среды, содержания труда и организации труда с учетом потребностей как работодателей, так и работников, можно содействовать привлечению трудовых ресурсов.

Закключаемые трудовые отношения являются бессрочными, если нет обоснованной причины заключить срочный трудовой договор. Причиной для заключения срочного договора служит обычно замещение другого работника, явно разовая совокупность работ или работа сезонного характера.

Основным принципом использования рабочей силы работодателем является то, что необходимая рабочая сила имеет договорные трудовые отношения с предприятием, использующим рабочую силу. Работодатели отдельно в каждом предприятии должны рассматривать, в какой ситуации (напр. уравнивание авралов на работе или специальные требования по квалификации) обосновано использование арендованной рабочей силы.

Предприятие, использующее арендованную рабочую силу, должно обеспечить выполнение своих обязательств, предусмотренных Законом об ответственности заказчика, по отношению к арендованному работнику, представителям органов власти по трудоустройству и предприятию, предлагающему рабочую силу.

Борьба с теневой экономикой является общей целью предпринимателей и работников, действующих в рамках договора данной сферы.

**СОЮЗ РАБОТОДАТЕЛЕЙ АГРАРНОЙ СФЕРЫ МТА**

**ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ПРОФСОЮЗ**

## **ИНСТРУКЦИЯ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ МЕСТНОГО ДОГОВОРА О ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ**

На рабочем месте на местном уровне можно договориться о выполнении дополнительной работы в размере до 172 часов без надбавок за сверхурочную работу. Если на рабочем месте выбрано доверенное лицо, договор о выполнении дополнительных работ заключается в письменном виде между доверенным лицом и работодателем. Если на предприятии нет доверенного лица, заключение местного договора предполагает, что его содержание и применение должны утвердить Индустриальный профсоюз и Союз работодателей аграрной сферы. Договор о дополнительной работе подписывается на рабочем месте только после того, как его одобряют профсоюзы.

Для работников, занятых неполный рабочий день, часы могут быть согласованы пропорционально их рабочему времени.

### **Дополнительная работа в рамках гибкого рабочего времени**

*Дополнительная работа в соответствии с Законом о рабочем времени* означает, что количество часов, превышающих рабочее время, согласованное с работником в трудовом договоре, может составлять до 40 часов обычного рабочего времени.

*Дополнительная работа по вышеуказанному коллективному трудовому договору*, в свою очередь, означает, что на рабочем месте может быть заключен местный договор о возможности выполнения до 172 часов дополнительной работы в течение периода, превышающего 40 часов регулярной работы, и при этом за эти часы работы надбавка за сверхурочные не выплачивается.

Дополнительная работа по коллективному трудовому договору предназначена для применения исключительно в непредвиденных исключительных обстоятельствах, обусловленных погодными условиями или производством, или по просьбе работника.

Дополнительная работа по коллективному трудовому договору не планируется заранее при составлении графика рабочих смен.

Во всех случаях дополнительная работа может быть выполнена только в том случае, если работник дает на это свое согласие. Сотрудник, выполняющий работу по коллективному трудовому договору, может дать свое согласие отдельно на каждый случай, либо сообщить о днях и часах или времени своей доступности заранее на неделю. Впоследствии согласие или

предварительное уведомление о готовности к работе должно быть установлено в письменном или электронном виде также в тех случаях, когда дополнительная работа по коллективному трудовому договору выполняется по просьбе самого работника.

## **Предельные условия**

*Максимальный объем дополнительной работы по коллективному трудовому договору составляет 172 часа в год.*

Для работников, занятых неполный рабочий день, максимальный объем дополнительной работы по коллективному трудовому договору, превышающий 40 часов, рассчитывается пропорционально рабочему времени, согласованному в трудовом договоре. Если в трудовом договоре согласовано гибкое рабочее время, то максимальное количество часов рассчитывается пропорционально среднему фактическому рабочему времени.

**Например:** В трудовом договоре согласовано 20 часов рабочего времени в неделю. В обычных условиях работодатель может предложить 40 часов дополнительной работы в неделю. Кроме того, можно договориться о 86 часах дополнительной работы по коллективному трудовому договору без надбавки за сверхурочные.

Продолжительность рабочего дня, продленного за счет дополнительной работы по коллективному трудовому договору, может составлять не более 11 часов. Таким образом, *максимальный объем дополнительной работы по коллективному трудовому договору составляет 3 часа в сутки.*

Продолжительность рабочей недели, продленной за счет дополнительной работы по коллективному трудовому договору, может составлять не более 66 часов. Таким образом, *максимальный объем дополнительной работы по коллективному трудовому договору составляет 26 часов в неделю.*

Дополнительную работу по коллективному трудовому договору можно предлагать также в том случае, когда на рабочем месте применяется система усредненного регулярного рабочего времени, предусмотренная в коллективных трудовых договорах. Однако максимальный объем суточного и недельного рабочего времени, указанный в настоящем руководстве, должен быть принят во внимание.

**Например:** В соответствии с усредненным регулярным рабочим временем в графике рабочих смен указано 5 рабочих дней по 10 часов, т.е. всего 50 часов в неделю. Кроме того, работодатель может

предлагать работнику дополнительную работу по коллективному трудовому договору в размере 16 часов, т. е. всего 66 часов в неделю.

Однако недельное рабочее время после 66-часовой рабочей недели не может превышать 48 часов, из которых 8 часов можно распределить за счет продления ежедневного рабочего времени, или перенести эти 8 часов на шестой рабочий день недели.

В отношении максимального объема дополнительной работы следует учитывать, что максимальное рабочее время работника не может превышать в среднем 48 часов в неделю в течение шестимесячного периода работы. Максимальное рабочее время включает в себя все возможные рабочие часы, в том числе рассматриваемую дополнительную работу.

Договор о дополнительной работе не может отклоняться от обязательных положений Закона о рабочем времени. Работодатель должен позаботиться о реализации суточного и недельного отдыха в соответствии с Законом о рабочем времени.

Кроме того, работодатель должен учитывать нагрузку, которую оказывают на работника длительные рабочие дни и периоды, а также вызванные этим риски для безопасности труда и здоровья работника.

### **Модели реализации дополнительной работы**

В местном договоре о дополнительной работе можно согласовать, что в случае необходимости на рабочем месте можно выполнять дополнительную работу по коллективному трудовому договору:

- после регулярного недельного рабочего времени.
- после регулярного суточного рабочего времени, но не более 3 часов.

В местном договоре о дополнительной работе нельзя согласовать то, что выполняемые дополнительные часы работы по коллективному трудовому договору сохраняются в банке рабочего времени.

### **Заключение местного договора**

Местный договор о дополнительной работе по коллективному трудовому договору заключается в письменном виде.

Договор единовременно составляется на один год или на более короткий срок.

Договор должен включать в себя подробное описание того, каким образом пункт коллективного трудового договора о дополнительной работе по коллективному договору будет применяться на рабочем месте. Работодатель

должен позаботиться о том, чтобы договор был доступен каждому работнику на языке, которым тот владеет.

Местный договор о дополнительной работе заключается между доверенным лицом и работодателем. Если доверенного лица нет, предполагается, что содержание и применение местного договора между работодателем и работниками должны быть одобрены Индустриальным профсоюзом и Союзом работодателей аграрной сферы. Договоры о дополнительной работе по коллективному трудовому договору, заключенные на рабочих местах иным образом, являются недействительными.

### **Другие примечания**

Если дополнительная работа по коллективному трудовому договору выполняется в то время, за которое работодатель обязан выплачивать другие надбавки в соответствии с Законом о рабочем времени или коллективным трудовым договором, причитающиеся надбавки выплачиваются несмотря на то, что надбавка за сверхурочные часы в соответствии с заключенным договором не выплачивается.

**Например:** Если дополнительная работа по коллективному трудовому договору выполняется в праздничные дни на неделе, то работнику выплачивается компенсация в размере воскресной работы, несмотря на то, что надбавка за сверхурочные не выплачивается.

**СОЮЗ РАБОТОДАТЕЛЕЙ АГРАРНОЙ СФЕРЫ МТА**

**Адрес: Annankatu 31–33 C 48 00100 HELSINKI**

**Телефон 09 7250 4500 (коммутатор)**

**[tyonantajat.fi](http://tyonantajat.fi)**

**ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ПРОФСОЮЗ**

**Адрес: PL 107 (Hakaniemenranta 1 A) 00531 HELSINKI**

**Телефон 020 774 001 (коммутатор)**

**[teollisuusliitto.fi](http://teollisuusliitto.fi)**