

**СОЮЗ РАБОТОДАТЕЛЕЙ АГРАРНОЙ СФЕРЫ
ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ПРОФСОЮЗ**

ПРОТОКОЛ ПОДПИСАНИЯ

**НОВАЯ РЕДАКЦИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В ОБЛАСТИ
ПРОИЗВОДСТВА ПУШНИНЫ**

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 в области производства пушнины в его 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 27 центов/час для работников, получающих почасовую заработную плату, и 46,44 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 32 цента/час для работников, получающих почасовую заработную плату, и 55,04 евро/месяц для работников, получающих месячную заработную плату. С 01.05.2027 или ближайшего к этой дате периода выплаты заработной платы — 28 центов/час для работников, получающих почасовую заработную плату, и 48,16 евро/месяц для работников, получающих месячную 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 (3 %)</i>	<i>Тарифный оклад, вкл. надбавку за квалификацию (3 %)</i>
	€/ч	€/ч	€/ч
1	10,35	0,31	10,66
2	11,20	0,34	11,54
3	12,07	0,36	12,43

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 (3 %)</i>	<i>Тарифный оклад, вкл. надбавку за квалификацию (3 %)</i>
€/ч	€/ч	€/ч
1 10,67	0,32	10,99
2 11,52	0,35	11,87
3 12,39	0,37	12,76

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 (3 %)</i>	<i>Тарифный оклад, вкл. надбавку за квалификацию (3 %)</i>
€/ч	€/ч	€/ч
1 10,95	0,33	11,28
2 11,80	0,35	12,15
3 12,67	0,38	13,05

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 13 §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 Надбавка за трудовой стаж (пункт 12 §29)
с 01.05.2025

8–11 лет	102 евро
12–15 лет	198 евро
16–19 лет	298 евро
20 лет или более	393 евро

с 01.05.2026	
8–11 лет	105 евро
12–15 лет	204 евро
16–19 лет	307 евро
20 лет или более	405 евро

с 01.05.2027	
8–11 лет	108 евро
12–15 лет	209 евро
16–19 лет	315 евро
20 лет или более	415 евро

3.3.3. Надбавка за снятие шкурки (пункт 8 §29)

с 01.05.2025 — 0,52 евро/час

с 01.05.2026 — 0,54 евро/час

с 01.05.2027 — 0,55 евро/час

3.3.4 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 в месяц
21–50 работников	59 евро в месяц
51 или более работников	96 евро в месяц

с 01.05.2027	
5–20 работников	48 евро в месяц
21–50 работников	61 евро в месяц
51 или более работников	99 евро в месяц

3.3. 5 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 в месяц
21–50 работников	59 евро в месяц
51 или более работников	96 евро в месяц

с 01.05.2027

10–20 работников	48 евро в месяц
21–50 работников	61 евро в месяц
51 или более работников	99 евро в 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 позитивных и открытых отношений между сторонами. Переговоры должны проводиться на языке, понятном обеим сторонам.

Предусмотренное настоящим договором согласование на местном уровне является частью действительного коллективного договора.

§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 трудовом договоре (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 каждые 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, на основании причин, зависящих 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 всегда составляется табель учета рабочих смен, в котором указываются даты и продолжительность рабочих смен, а также выходные дни. Табель учета смен составляется на период выравнивания рабочего времени, но 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 учитывает мнение доверенного лица. Если доверенного лица нет, работодатель должен предоставить работникам возможность представить свои пожелания относительно рабочих смен.

Доведение табеля учета смен до сведения работников

Табель учета смен должен быть представлен работникам не позднее, чем за четыре дня до начала регулируемого им 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

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 в установленное работодателем время. Если продолжительность рабочей смены составляет менее 8 часов, работник имеет право на один перерыв продолжительностью 12 минут. Перерыв проводится на месте работы.

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 % заработной платы 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 5 §27

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 компенсацию суточной сверхурочной работы и повышенную часть за работу в воскресенье.

Пункт 11 §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 15 §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 завершении постоянных трудовых отношений окончательная заработная плата может быть выплачена в следующую дату выплаты обычной заработной платы работника. Однако при окончании срочных 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

(...)

Отпускной бонус 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.), отпускной бонус по возвращению из отпуска будет выплачен 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 §

(...)

Продолжительность трудовых отношений на момент возникновения заболевания	Продолжительность оплачиваемого периода
<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 §43 «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 за как минимум 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 3 §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. §6 «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 и русском языках. Расходы будут разделены между сторонами договора.

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

Фредрик Снельман

Кристель Нюбондас

ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ПРОФСОЮЗ

Катариина Стоор

Юрки Виртанен