

2023–2025

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР
В ОБЛАСТИ ПРОИЗВОДСТВА ПУШНИНЫ
МЕЖДУ
СОЮЗОМ РАБОТОДАТЕЛЕЙ АГРАРНОЙ СФЕРЫ
И
ИНДУСТРИАЛЬНЫМ ПРОФСОЮЗОМ
1.2.2023–31.1.2025**

**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.

**Это неофициальный перевод с финского на русский язык.
Только оригинальный текст коллективного трудового договора
на финском языке имеет силу.**

I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	1
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
II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	2
6 § Начало трудовых отношений, заключение трудового договора и испытательный срок	2
7 § Прекращение трудовых отношений и предупредительные сроки увольнения	4
III РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ	9
8 § Регулярное (нормированное) рабочее время при различных формах рабочего времени	9
9 § Табель учета смен	10
10 § Система выравнивания	11
11 § Банк рабочего времени	13
12 § Сокращение рабочего времени	16
13 § Перерывы	18
14 § Еженедельный отдых и выходные дни	20
§15 Сверхурочная работа и максимальная продолжительность рабочего времени	20
16 § Дополнительная работа	21
17 § Экстренная работа	21
18 § Дежурство	21
19 § Работа по срочному вызову	22
IV ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД	23
20 § Заработная плата	23
1. Составляющие части заработной платы	23
2. Группы сложности	23
2.1 Определение групп сложности работ	25
2.2 Отнесение работников к группам сложности	26
3. Тарифная сетка заработной платы	26
4. Надбавка за квалификацию	27
4.1 Система назначения надбавки за квалификацию на месте работы	27
4.2 Альтернативная система определения надбавки за квалификацию	29

5. Общее повышение	30
6. Собеседование о профессиональном развитии во время трудовых отношений	30
21 § Ежемесячная заработная плата	31
22 § Фиксированный общий оклад	31
23 § Заработная плата особых категорий работников	32
1. Студенты по договору об обучении на рабочем месте	32
2. Практиканты	32
3. Школьники и студенты	33
4. Период вводного обучения	33
5. Работа по выходным	33
24 § Заработная плата, основанная на результатах выполненной работы	33
1. Сдельная оплата труда	34
25 § Компенсации и надбавки	37
1. Компенсация за сверхурочную работу	37
2. Компенсация за работу в воскресенье	38
3. Компенсация за работу в праздничные дни, приходящиеся на будние дни недели	38
4. Компенсация за работу в Рождественский сочельник, Пасхальную субботу и канун Иванова дня	40
5. Заработная плата за работу в День независимости	40
6. Надбавка за сменную работу	40
7. Надбавка за работу в ночное время	41
8. Надбавка за период освеживания	41
9. Сезонная надбавка	41
10. Компенсация за экстренные работы	41
11. Компенсация за дежурство	42
12. Надбавка за трудовой стаж	42
13. Вознаграждение за получение профессиональной и специальной профессиональной квалификации	42
14. Компенсация за призыв на военную службу и заработная плата за время нахождения на военных сборах резервистов	43
15. Персональные нерабочие дни	43
16. Компенсация за использование телефона	44
26 § Премии по результату и прибыли	44
27 § Средний почасовой заработок	44
28 § Выплата заработной платы	45
V. ЕЖЕГОДНЫЙ ОТПУСК	46

29 § Продолжительность и предоставление ежегодного отпуска	46
30 § Отпускная заработная плата	47
31 § Выплата по возвращению из отпуска.....	48
32 § Компенсация за отпуск.....	49
33 § Компенсация за отпуск при прекращении трудовых отношений.....	50
VI ЗАБОЛЕВАНИЯ, НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ И НЕТРУДОСПОСОБНОСТЬ	50
34 § Подтверждение нетрудоспособности.....	50
35 § Право на получение заработной платы за время нетрудоспособности	51
36 § Право работника по срочному трудовому договору на оплату труда за период нетрудоспособности	52
§ 37 День возникновения заболевания или несчастного случая на производстве	52
38 § День личной ответственности.....	53
39 § Рецидив заболевания	53
40 § Компенсация потери заработка из-за прохождения медицинского осмотра.....	53
41 § Замещающая работа.....	55
42 § Коллективное страхование жизни.....	55
VII ОТПУСКА ПО СЕМЕЙНЫМ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ.....	55
43 § Отпуск по беременности.....	55
44 § Отпуск для приемных родителей	56
45 § Уход за больным ребенком	56
46 § Уход за тяжелобольным ребенком.....	56
47 § Уход за престарелым родителем	56
VIII БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.....	57
48 § Общие обязанности	57
49 § Защитная одежда.....	57
50 § Разрешения и обучение.....	58
IX СОТРУДНИЧЕСТВО И РАЗНОГЛАСИЯ.....	59
51 § Общие положения	59
52 § Принцип непрерывных переговоров.....	59
53 § Сотрудничество на месте работы.....	59
54 § Серьезные финансовые трудности	59
55 § Участие в исполнении обязанностей по выборным должностям	60
56 § Деятельность доверенного лица.....	61
57 § Толкование коллективного трудового договора и урегулирование разногласий	61

58 § Взимание членских взносов.....	62
59 § Представители сторон коллективного трудового договора.....	62
60 § Срок действия коллективного трудового договора.....	62
ПРОТОКОЛ ПОДПИСАНИЯ.....	64
ДОГОВОР О ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБУЧЕНИИ В СФЕРЕ АГРОИНДУСТРИИ.....	76
ДОГОВОР О ДОВЕРЕННЫХ ЛИЦАХ	81
ДОГОВОР О СОТРУДНИЧЕСТВЕ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА	88
ПРИНЦИПЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СФЕРЕ ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА АГРОИНДУСТРИИ	98
ИНСТРУКЦИЯ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ НА МЕСТНОМ УРОВНЕ СОГЛАШЕНИЯ О ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ РАБОТАХ.....	99

I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1 § Область применения

1. Положения настоящего коллективного трудового договора должны соблюдаться во всех трудовых отношениях между предприятиями, являющимися членами Союза работодателей аграрной сферы, действующими в области производства пушнины, и их работниками.
2. Область производства пушнины включает в себя работу в звероводческих хозяйствах, предприятиях по производству кормов и их центральных складах, предприятиях выделки меха и утилизационных заводах.
3. В качестве части настоящего коллективного трудового договора соблюдаются подписанные представителями профсоюзов
 - 1) Договор об обучении
 - 2) Договор о доверенных лицах
 - 3) Договор о сотрудничестве в сфере охраны труда.

2 § Свобода объединения

1. Стороны коллективного трудового договора рекомендуют объединение в свои профсоюзы.
2. Членов профсоюза нельзя ставить в худшее положение по сравнению с другими работниками и оказывать давление из-за членства в профсоюзной организации.

3 § Обязанность соблюдать трудовой мир

1. Настоящее отраслевое трудовое соглашение является обязывающим для подписавших его профсоюзов, их местных организаций, а также работодателей и работников, которые являются или являлись членами данных объединений во время действия Соглашения.
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

Условием для проведения согласований на местном уровне является членство в Союзе работодателей аграрной сферы МТА.

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

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

6 § Начало трудовых отношений, заключение трудового договора и испытательный срок

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

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 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 определенный сезон или сдельную работу.

4. Работник, которому исполнилось 15 лет, вправе сам как заключать, так и расторгать свой трудовой договор.
5. 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.

6. Работодатель должен обучить нового работника или работника, переходящего от выполнения одних обязанностей к другим, в достаточной мере и предоставить инструктаж в отношении новых трудовых обязанностей и связанных с ними рисках безопасности труда.
7. 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.
8. 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 работе. Выполнение функций инструктора места работы влияет на определение группы сложности труда работника в направлении ее повышения.

7 § 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:

Продолжительность непрерывных трудовых отношений	Предупредительный срок увольнения
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:

Продолжительность непрерывных трудовых отношений	Предупредительный срок увольнения
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 трудовой договор, имеющий постоянную силу, только на надлежащих и весомых основаниях в соответствии со статьей 2 главы 7 закона о трудовых договорах. Такими основаниями для увольнения с работы считаются причины, на основании которых расторжение трудового договора возможно в соответствии с законом о трудовых договорах. Увольнение возможно также на основании причин, зависящих от самого работника, как например, невыполнение своих 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 также по экономическим, производственным или другим подобным причинам, указанным в §3 раздела 7 Закона о трудовом договоре, которые приводят к иному сокращению объема работы, нежели носящему временный характер.

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 сделать в письменном виде или иным доказательным 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 трудовом договоре.
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.

Увольнение при передаче бизнеса

10. Об увольнении с работы при передаче бизнеса установлено в статье 5 главы 7 закона о трудовых договорах. Положения о передаче бизнеса применяются и при передаче части бизнеса, либо его передаче в аренду.

Расторжение трудового договора

11. Независимо от того, что указано выше в пунктах 1 и 2, работодатель и работник имеют право расторгнуть трудовой договор незамедлительно в случаях, указанных в статье 1 главы 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

12. 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 Договора об обучении, длительностью не менее пяти будних дней, для данного обучения возможно использовать один выходной день, упомянутый в §12 Коллективного трудового договора.

Участие работника в программе по трудоустройству во время предупредительного срока увольнения

13. 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

8 § Регулярное (нормированное) рабочее время при различных формах рабочего времени

Работа в дневное время и в две смены

1. При дневной и двухсменной работе регулярное рабочее время составляет не более 8 часов в сутки и 40 часов в неделю.

Трёхсменная работа с перерывами

2. В трёхсменной работе с перерывами регулярное рабочее время составляет не более 8 часов в сутки и в среднем 36,6 часов в неделю за период времени, не превышающий одного года.

В трёхсменной работе с перерывами уравнивание до 36,6 часов производится посредством предоставления уравнивающих свободных дней в форме зимнего отпуска, простоев и соответствующих выходных дней. Потеря заработка, вызванная сокращением рабочего времени, возмещается следующим образом: работнику начисляется за каждый час работы в регулярное трёхсменное рабочее время с перерывами компенсация за сокращение рабочего времени, размер которой составляет 7,4 % от среднего почасового заработка работника (см. 27 § «Средний почасовой заработок»).

При расчете среднего почасового заработка компенсация за сокращение рабочего времени не учитывается.

Непрерывная трёхсменная работа

3. В непрерывной трёхсменной работе регулярное рабочее время составляет не более 8 часов в сутки и в среднем 35 часов в неделю за период времени, не превышающий одного года.

Потеря заработка, вызванная сокращением рабочего времени, при непрерывной трёхсменной работе возмещается следующим образом: работнику начисляется за каждый час регулярного рабочего времени вышеуказанной работы компенсация за сокращение рабочего времени, размер которой составляет 14,8 % от среднего почасового заработка работника (см. 27 § «Средний почасовой заработок»).

При расчете среднего почасового заработка компенсация за сокращение рабочего времени не учитывается.

Прочие положения о рабочем времени

4. Если работодатель и работник таким образом договорятся, работник может постоянно работать в определенную смену, однако, не в ночную смену.
5. Рабочая неделя начинается в понедельник в 5.00.

9 § Табель 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.

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

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 налоговой службой, 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.

10 § 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 6 до 9 часов, а недельное регулярное рабочее время составляет не более 45 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.

Недельное регулярное рабочее время должно быть выравнено в среднем до 40 часов за период не более 6 месяцев. 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 еще и 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 10 часов.
5. На местном уровне (см. 5 § «Согласование на местном уровне») период выравнивания может быть продлен не более чем до 12 месяцев.

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.

11 § Банк рабочего времени

Согласование на местном уровне о банке накопления свободных дней

1. На месте работы можно достичь соглашения местного уровня (см. 5 § «Согласование на местном уровне») о введении в действие системы банка накопления свободных дней (банка рабочего времени). 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 накопления 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 период выравнивания.

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 периода выравнивания рабочего времени.

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. 27 § «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.

12 § 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	Сокращение рабочего времени: в часах
не менее 17	1	8
не менее 34	2	16
не менее 51	3	24
не менее 68	4	не менее 32
не менее 85	5	не менее 40
не менее 102	6	не менее 48
не менее 119	7	не менее 56
не менее 136	8	не менее 64
не менее 153	9	не менее 72
не менее 170	10	не менее 80
не менее 194	11	не менее 88
не менее 212	не менее 12,5	не менее 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 позже чем до 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. 27 § «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:

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

2. 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. 27 § «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.

13 § Перерывы

Обеденный перерыв

1. 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 при сменной работе продолжительность рабочего времени составляет более 6 часов, то работнику предоставляется перерыв на отдых продолжительностью не менее получаса или возможность принимать пищу без отрыва от работы.

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

Прочие перерывы

2. Во время рабочих смен продолжительностью 8 часов работник имеет право на два перерыва продолжительностью по 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 системы выравнивания рабочего времени в соответствии с §10 или сокращения рабочего времени в соответствии с §12 таким образом, что длительность рабочей смены составляет не менее 7 часов, работник имеет право на два перерыва продолжительностью по 12 минут.

3. 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 сверхурочная работа продолжается короткое время, перерыв не проводится.
4. Перерывы входят в рабочее время. Время проведения перерывов согласовывается на месте работы. При согласовании перерывов следует учесть самочувствие работника на рабочем месте.

14 § 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 (например, на зверофермах в сезон спаривания) 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.
3. Суббота обычно второй выходной день недели. На работе, где ввиду ее характера нужно работать каждый будничным день, вместо субботы в качестве выходного дня можно предоставить другой будничным день той же недели. Такой выходной день следует в первую очередь добавлять к еженедельному выходному дню.

При использовании среднего регулярного рабочего времени, указанного в §10, перенос и предоставление второго выходного дня недели возможны в соответствии с табелем учета смен.

4. Рождественский сочельник, Пасхальная суббота и канун Иванова дня являются неоплачиваемыми выходными днями, если иного не потребуют веские производственные причины. Работник, получающий заработную плату помесечно, получит свою обычную заработную плату, несмотря на эти выходные дни. Заработная плата за работу в эти дни выплачивается с повышением на 100% (см. также п. 4 §25 «Компенсация за работу в Рождественский сочельник, Пасхальную субботу и канун Иванова дня»).

§15 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. О выполнении работы в качестве сверхурочной работы следует договориться между работодателем и работником как можно более четко.

3. Выполнение сверхурочных работ является для работника добровольным. Выполнение сверхурочных работ следует согласовывать каждый раз отдельно и предварительно.

(См. также п. 1 §25 «Компенсация за сверхурочную работу»)

16 § Дополнительная работа

На месте работы возможно проведение согласования на местном уровне 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 доверенного лица нет, то для вступления соглашения на местном уровне в силу требуется, чтобы Индустриальный профсоюз и Союз работодателей аграрной сферы МТА утвердили содержание соглашения на местном уровне и его введение в действие. В отношении работников, занятых неполный рабочий день, часы могут быть согласованы относительно рабочего времени.

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

17 § Экстренная работа

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

(См. также п. 10 §25 «Компенсация за экстренные работы»)

18 § 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 п. 11 §25 «Компенсация за дежурство»)

19 § Работа по срочному вызову

1. Работой по срочному вызову является такая работа, когда работник, не выполняющий дежурные функции в соответствии с §18, вынужден вне своего регулярного рабочего времени вернуться обратно на свое рабочее место, уже покинув его.
2. За работу по срочному вызову дополнительно к основной заработной плате выплачивается соответствующая надбавка следующим образом:

При работе в дневное время

Если срочный вызов совершен после регулярного рабочего времени или в день отдыха работника, но до 21.00, выплачивается компенсация, равная персональной заработной плате за один час.

Если срочный вызов совершен в период между 21.00 и 06.00, выплачивается компенсация, равная персональной заработной плате за два часа.

При сменной работе

В утреннюю смену выплачивается надбавки за срочный вызов так же, как согласовано в отношении работы в дневное время.

Если срочный вызов совершен в течение 9 часов после окончания регулярного рабочего времени работника, то ему выплачивается компенсация, равная персональной заработной плате за один час.

Если срочный вызов совершен более чем через девять часов после окончания регулярного рабочего времени работника, но не менее чем за один час до начала его следующего регулярного рабочего времени, то работнику выплачивается компенсация, равная персональной заработной плате за два часа.

IV ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД

20 § 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	- сколько подготовки или опыта требует данная работа - сколько различных навыков требует данная работа
с точки зрения ответственности	- насколько неконкретны рабочие инструкции и сколько автономности требуется при выполнении работы - сколько внимательности и бдительности требует работа - насколько высоки требования техники безопасности при выполнении работы

	<ul style="list-style-type: none"> - насколько высокой ответственности за безопасность и благополучие людей и животных требует данная работа - насколько высокой ответственности за функциональность и безопасность техники, приборов и рабочего оборудования предполагает данная работа
с точки зрения психических и физических нагрузок	<ul style="list-style-type: none"> - насколько требования к качеству или напряженность из-за нехватки времени и другие факторы психологических нагрузок связаны с содержанием и организацией работы - насколько работа связана с выполнением тяжелых физически заданий, требующих особого применения физической силы - сколько повторений, подъемов и перетаскиваний предметов выполняется на работе - сколько работы выполняется в однообразных позах - насколько сложны условия труда с точки зрения температуры или шума

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, овладение которой требует предыдущего опыта работы или короткого вводного обучения на месте работы. Нагрузка и ответственность 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. Работа также может состоять из незначительного с точки зрения ответственности и факторов нагрузки комплекса трудовых заданий. С работой справляется работник, уже имеющий опыт работы в данной отрасли, или любой принятый на предприятие новый работник после прохождения вводного обучения.

Группа сложности 2

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

Группа сложности 3

Работа, выполнение которой требует наличия базового профессионального образования, дальнейшего повышения квалификации и/или разностороннего продолжительного опыта работы. Работа также требует большой ответственности. Рабочая нагрузка очень большая.

Инструкция по применению:

При работе в рамках группы сложности 3 регулярно используются собственное усмотрение и самостоятельное принятие решений. Выполнение трудовых обязанностей требует длительного опыта работы в данной отрасли или специальных навыков.

Когда работа включает в себя руководящие функции, работник и работодатель договариваются о вознаграждении отдельно.

2.1 Определение групп сложности работ

Работа, выполняемая на рабочем месте, определяется в зависимости от сложности по вышеупомянутым группам сложности. Распределение работ по группам 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 пункте 1 статьи 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 1.3.2023, следующие:

Группа сложности	евро в час	Минимальный уровень надбавки за квалификацию (3 %) евро/час	Тарифный оклад вкл. надбавку за квалификацию (3 %) евро/час
1	9,81	0,29	10,10
2	10,66	0,32	10,98
3	11,53	0,35	11,88

Почасовая заработная плата по группам сложности и минимальный уровень надбавок за квалификацию применительно к трудовым договорам, заключаемым с 1.3.2024, следующие:

Группа сложности	евро в час	Минимальный уровень надбавки за квалификацию (3 %) евро/час	Тарифный оклад вкл. надбавку за квалификацию (3 %) евро/час
1	10,08	0,30	10,38
2	10,93	0,33	11,26
3	11,80	0,35	12,15

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 - работник способствует поддержанию хорошей рабочей атмосферы - работник способен помочь и проявить гибкость при выполнении различных рабочих заданий
Клиентоориентированный подход	- работник действует соответственно потребностям клиента - представляет предприятие положительным образом
Способность к развитию	- работник желает учиться и овладевать новыми производственными задачами и методами
Инновационность	- работник инициативен - работник предлагает идеи инноваций по работе
Экономичность	- работает с учетом норм расходов, связанных, например, с материалами и методами работы
Особые навыки	- собственные профессиональные навыки или многопрофильность, которые не входят в учитываемое в группе сложности, но могут быть использованы при выполнении трудовых обязанностей

Размер надбавки за квалификацию указывается в денежном выражении (центах или евро). Размер надбавки за квалификацию составляет 3 – 30 % заработной платы по группе 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 4 месяца 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 последующий 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 4 %
- 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 1.9.2022 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 1.3.2023 или начинающегося непосредственно после этой даты периода выплаты заработной платы, сумма общего повышения составит 36 центов/час для работников, получающих почасовую заработную плату, и 61,92 евро/месяц для работников, получающих помесечную заработную плату, а с 1.3.2024 или начинающегося непосредственно после этой даты 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 помесечную заработную плату.

Единовременная выплата

Тем, кто находится в трудовых отношениях, не ограниченных определенным сроком, 1.3.2024 или в ближайший день выплаты заработной платы после этой даты будет выплачена единовременная выплата в размере 180 евро.

Работникам, чьи трудовые отношения, не ограниченные определенным сроком, начнутся позднее в 2024 году, либо состоящим в срочных трудовых отношениях работникам будет выплачена единовременная выплата в размере 15 евро за каждый месяц работы, если фактическое рабочее время составляет не менее 80 часов в месяц.

Единовременная выплата будет выплачена всем работникам, находящимся в 2024 году в трудовых отношениях, также за время нахождения в отпуске по семейным обстоятельствам и вынужденном отпуске.

6. Собеседование о профессиональном развитии во время трудовых отношений

Размер надбавки за квалификацию определяет работодатель, но он должен основываться на собеседовании о профессиональном развитии, которое ежегодно проводится между руководителем и работником. На основании собеседования о профессиональном развитии работник может развивать себя в соответствии с установленными целями и таким образом повысить размер своей надбавки за квалификацию. Собеседование о профессиональном развитии должно быть открытым и в ходе собеседования следует рассматривать текущую ситуацию работника с точки зрения его профессиональной квалификации, образования и интеграции в трудовой коллектив.

21 § 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, применяемого в соответствии с п. 1 §8 настоящего коллективного трудового договора к дневным и двухсменным работам. 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 §20 настоящего коллективного трудового договора. Компенсации и надбавки, предусмотренные коллективным трудовым договором, выплачиваются дополнительно к персональной месячной заработной плате.

22 § 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, установленные в соответствии с коллективным трудовым договором (см. §18 Дежурство).

23 § 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 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

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

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% заработной платы 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 выходные дни, 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.

24 § 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.

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.

Прямую сдельную работу оценивают таким образом, чтобы заработная плата работника при работе в нормальном темпе оплачиваемых сдельно работ повысилась бы на 25 %, по сравнению с заработной платой по группе сложности, и продолжала расти по мере выполнения объема работы в таком же соотношении.

В прочей работе со сдельной заработной платой, в которой часть ценообразования основывается на затраченном времени, а часть на выполненном объеме работы, ценообразование должно производиться так, чтобы заработная плата, определенная таким образом, повысилась на 17 % по отношению к заработной плате группы сложности. По мере роста эффективности труда заработная плата, связанная с ней, должна расти в таком же соотношении.

Определение размера оплаты за единицу оплачиваемых по сдельной системе работ производится следующим образом: 25% или 17% 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.

1.3. Во время вводного обучения работодатель должен разъяснить работнику установленный нормальный темп оплачиваемой по сдельной системе работы.

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 более половины работников, выполняющих одни и те же работы, в среднем достигали уровня сдельной заработной платы в течение всего периода таких работ, т.е. такого уровня, когда заработная плата как минимум на 25% или 17 % 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 условия труда 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.

25 § 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 соответствии с пунктом 1 §8 настоящего коллективного трудового договора, или сверх регулярного рабочего времени по утвержденному табелю учета смен в соответствии с пунктом 1 §10.

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

Недельная сверхурочная работа

Под недельной сверхурочной работой подразумевается работа, которая, без учета выполненной той же рабочей неделе суточной сверхурочной работы, превышает, согласно пункту 1 §8 коллективного трудового договора, недельное регулярное 40-часовое рабочее время или регулярное недельное рабочее время согласно пункту 1 §10.

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 пункта 1 §25 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.

(См. также §15 «Сверхурочные 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.

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. 27 § «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.

Работа по уходу за животными, выполняемая в приходящиеся на будние дни недели праздничные дни, оплачивается так же, как и работа в воскресенье, без компенсации за работу в праздничные дни, приходящиеся на будние дни недели. Тем не менее, в Рождество выплачивается как компенсация за работу в праздничные дни, приходящиеся на будние дни недели, так и заработная плата как за работу в воскресенье, даже если Рождество приходится на субботу или 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, Первомай, 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, Страстная суббота и канун Иванова дня являются выходными днями, если иного не требуют 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 являлся бы рабочим днем, заработная плата за полный рабочий день, рассчитанная по среднему почасовому заработку (см. 27 § «Средний почасовой заработок»).

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

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

6. 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.

При сменной работе за часы работы в вечернюю и ночную смену выплачивается надбавка за сменную работу, рассчитанная на основании заработной платы группы сложности 2, следующим образом:

вечерняя смена	10 %
ночная смена	20 %

7. Надбавка за работу в ночное время

Если речь не идет о сменной работе, указанной выше, сверхурочной или экстренной работе, за работу в ночное время, выполняемую в промежуток времени 22–05 часов, выплачивается заработная плата, увеличенная на 20 %.

Если работник, работающий в одну или две смены, начинает рабочий день до 05.00, то за эти часы выплачивается надбавка в размере 30 % заработной платы по группе сложности 2.

8. Надбавка за период освеживания

В период освеживания работникам, работающим в области производства пушнины на условиях повременной заработной платы, выплачивается надбавка за период освеживания в размере 51 цент/час.

Под периодом освеживания подразумевается время, когда забой и освеживание животных происходит в непосредственной связи друг с другом, и в котором животных, в основном, свежуют, а также время, которое затрачивается на холодное хранение животных для освеживания, выполняемого позднее.

9. Сезонная надбавка

Когда на предприятиях по производству кормов объемы производства существенно превышают средние, работнику, работающему на повременной заработной плате, выплачивается надбавка, размер которой составляет не менее 7 % от заработной платы по группе сложности работ, определенной для работника.

Надбавка выплачивается не более четырех месяцев в году, а также не более пяти месяцев в году на предприятиях по производству кормов, в которых происходит дальнейшая переработка отходов свеживания (утилизационные предприятия).

10. 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 §17 «Экстренные работы»)

11. 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 начинающиеся сутки. Работодатель и работник могут также договориться о возмещении часов дежурства аналогичным свободным временем. Время дежурства на засчитывается в рабочее время.

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

(См. также §18 «Дежурство»)

12. 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
8 - 11 лет	99 евро
12 - 15 лет	193 евро
16 - 19 лет	290 евро
20 или более лет	383 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.

13. 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 123 евро за получение профессиональной квалификации.

14. 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 такой день заработную плату в размере заработка одного дня, начисляемую в соответствии со средней почасовой зарплатой (см. 27 § «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 заработной платой резервиста, выплачиваемой государством, работник получает оплату, соответствующую по сумме среднему почасовому заработку. Указанное выше касается таких военных сборов, за которые государство выплачивает жалование резервиста.

15. 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. 27 § «Средний почасовой заработок»).

На таком же основании работник имеет право получить оплачиваемый выходной в день погребения 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, сестры и братья, а также родители супруга или супруги. Приравненными к супругу или супруге считаются также партнер по незарегистрированным партнерским отношениям, а также зарегистрированный партнер.

16. 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.

26 § 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. 27 § «Средний почасовой заработок»).

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

По решению руководства или годового собрания акционеров предприятия работодатель может платить бонус по прибыли на основании, например, годового оборота, выручки от основной хозяйственной деятельности, стоимости переработки или прибыли на капитал. Основания для распределения премиального вознаграждения либо согласовываются на месте работы, либо о них работодатель предоставляет работникам пояснение.

27 § 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.

28 § 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 трудовом договоре, 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 возможно наиболее 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.
3. Если иное не согласовано, заработная плата выплачивается в банковское учреждение, указанное работником.

V. ЕЖЕГОДНЫЙ ОТПУСК

29 § Продолжительность и предоставление ежегодного отпуска

1. В отношении очередного оплачиваемого отпуска действуют положения, предусмотренные законом об очередном оплачиваемом отпуске.
2. Не менее половины отпуска общей продолжительностью четыре недели (24 будних дня) должно быть предоставлено единым непрерывным периодом в срок между 2 мая и 30 сентября. Если годовой отпуск разделен указанным выше образом, и его часть предоставлена из-за производственных условий предприятия вне отпускного периода, то перенесенная часть годового отпуска продлевается на 50 %.
3. Ежегодный отпуск (зимний отпуск), превышающий четыре недели, работодатель может предоставить отдельно вне предусмотренного Законом о ежегодном отпуске отпускного периода (2.5.–30.9.).
4. При расчете ежегодного отпуска к отпускным дням причисляются все дни, кроме воскресений, церковных праздников, Великой субботы, Первомая, кануна Иванова дня, Дня независимости и Рождественского сочельника.

30 § Отпускная заработная плата

Отпускная заработная плата при почасовой оплате труда

1. Основанием для заработной платы за ежегодный отпуск работника с почасовой заработной платой служит средний почасовой заработок за расчетный период, предшествующий очередному отпуску (см. 27 § «Средний почасовой заработок»).

Заработная плата за день ежегодного отпуска рассчитывается путем умножения 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.

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 месячной 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.

Отпускная заработная плата в исключительных случаях

3. Отпускная заработная плата работников, выполнявших работу по сдельной системе оплаты труда в календарном году, предшествующем отпускному периоду (2.5.–30.9.), или которым помимо почасовой оплаты выплачивались другие надбавки, связанные с выполнением работы, указанные в коллективном трудовом договоре или используемые на месте работы, исчисляется по следующему правилу.

Заработная плата за день нахождения вышеупомянутых работников в ежегодном отпуске рассчитывается путем умножения общего заработка за предыдущий календарный год (за вычетом выплаченной заработной платы за нахождение в ежегодном отпуске и выплат по возвращению из отпуска) на 0,087 и деления полученной суммы в евро на 24.

Если заработная плата за день нахождения в ежегодном отпуске, рассчитанная вышеуказанным способом, меньше ежедневной отпускной заработной платы работника с почасовой оплатой труда, рассчитанной в соответствии с пунктом 1 §30, при расчете используется метод, изложенный в пункте 1 §30.

Льготы в неденежном выражении

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

31 § 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.

Доля отпускных после окончания 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 статье 7 закона об очередном оплачиваемом 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. Доля отпускных после окончания отпуска выплачивается также работнику, которого увольняют по независимой от него причине.

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

Инструкция по применению:

Если работнику, ушедшему служить в армии, выплачена доля отпускных после окончания отпуска, положение настоящего пункта не применяется.

Если ежегодный отпуск предоставляется удлиненным в соответствии с пунктом 2 §29, выплата по возвращению из отпуска не начисляется в отношении удлиненной части отпуска.

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

Инструкция по применению:

Во время одной календарной недели может быть не более пяти свободных дней, предоставленных вместо доли отпускных после окончания отпуска. Праздники, приходящиеся на будние дни, не уменьшают количество свободных дней, замещающих долю отпускных после окончания отпуска. Исползованные свободные дни учитываются как рабочие дни при расчете годового отпуска и дней сокращения рабочего времени.

32 § 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 продолжаются непрерывно больше года.

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

Инструкция по применению:

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

33 § Компенсация за отпуск при прекращении трудовых отношений

По окончании бессрочных (постоянных) трудовых отношений выплачивается компенсация за отпуск, соответствующая накопленному, но не использованному отпуску.

За такой период времени, когда по закону об очередном оплачиваемом 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

34 § 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.

35 § 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:

Продолжительность трудовых отношений на момент возникновения заболевания	Продолжительность оплачиваемого периода
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 §38 «День собственной ответственности»)
не менее 1 месяца	за рабочие дни, входящие в период 28 дней
не менее 3 лет	за рабочие дни, входящие в период 35 дней
не менее 5 лет	за рабочие дни, входящие в период 42 дней
не менее 10 лет	за рабочие дни, входящие в период 56 дней

Заработная плата за отпуск по болезни – средний почасовой заработок при регулярном рабочем времени вместе с льготами в неденежном выражении (см. 27 § «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, 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, отпуска по беременности или родительского отпуска, ту часть, в которая была полностью или частично не получена из-за действий работника в расчетный период оплаты.

36 § Право работника по срочному трудовому договору на оплату труда за период нетрудоспособности

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.

§ 37 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.

38 § 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.

39 § 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. 35 § «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.

40 § 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 медицинском страховании.

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 медицинском страховании и являющейся условием для предоставления пособия по беременности
 - за время первого лечения зубной болезни, проявившейся на работе и причиняющей неожиданную нетрудоспособность тогда, когда трудовые отношения до происшествия продолжают 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.

41 § 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.

42 § 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

43 § Отпуск по беременности

Беременной работнице, трудовые отношения которой продолжаются непрерывно не менее 6 месяцев до расчетного времени родов, за нахождение в отпуске по беременности выплачивается в соответствии с §1 раздела 4 Закона о трудовом договоре заработная плата за рабочие

дни, входящие в период продолжительностью один месяц, начиная с даты начала отпуска по беременности.

(См. также 35 § «Право на получение заработной платы за время нетрудоспособности»)

44 § Отпуск для приемных родителей

Работнику, усыновившему/ удочерившему ребенка в возрасте до 7 лет, выплачивается на основании §1 раздела 4 Закона о трудовом договоре заработная плата за время нахождения в отпуске по уходу за ребенком за рабочие дни, входящие в период продолжительностью один месяц, начиная с даты начала отпуска по уходу за ребенком.

45 § 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 продолжаются 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.

46 § 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.

47 § 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

48 § 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. Работодатель обустроивает на объекте проведения работ помещения для персонала.
3. Работодатель за свой счет, используя услуги и специалистов сферы здравоохранения, организует для работников обязательное по закону трудовое здравоохранение образом, указанным в Законе о трудовом здравоохранении (1383/2001) и Постановлении правительства (708/2013) об обязанности работодателя организовать трудовое здравоохранение.
4. При определении вредной нагрузки, вызванной исключительно высокой температурой рабочего места, и ее последующем снижении применяются инструкции органов охраны труда.
5. Если из-за работы или условий работы беременный работник или плод подвергаются особой опасности и фактор опасности нельзя устранить, работодатель должен стремиться перевести работника на время беременности на приемлемую для нее работу.

49 § Защитная одежда

1. Работодатель предоставляет в распоряжение работника надлежащие средства защиты, такие как защитные перчатки, защитную каску и средства защиты слуха, для выполнения работы, могущей причинить вред здоровью.
2. Если работник должен использовать на работе едкие и токсичные средства, работодатель обеспечивает ему для таких работ надлежащую спецодежду, головной убор, обувь и перчатки.

Когда работник выполняет работы, связанные с веществами, требующими использования респираторов, средств защиты органов слуха или защитных очков, работодатель должен приобрести их для работника. Предоставленные защитные средства работник обязан использовать.

3. Работодатель обеспечивает работника, работающего по постоянному трудовому договору, в течение каждого календарного года необходимым количеством защитных перчаток, а также не более чем двумя защитными костюмами, которые являются персональными в течение всего срока действия 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 или зимой на открытом воздухе. Вместо изношенного или сломанного предмета одежды работодатель приобретает новый.

Работника, работающего на открытом воздухе, работодатель обеспечивает необходимой непромокаемой одеждой.

Работнику, работающему на производстве корма и в холодильном цехе, работодатель приобретает защитную обувь.

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

50 § 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 EA1, карты огневых работ, карты первичных мер пожаротушения AS1, 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

51 § 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.

52 § 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.

53 § 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.

54 § Серьезные финансовые трудности

Если финансовое положение компании-члена Союза работодателей аграрной сферы МТА внезапно и значительно ухудшается и грозит вызвать, среди прочего, сокращение персонала, возможно 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 Ассоциацию работодателей аграрной сферы МТА.

55 § 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.

56 § Деятельность доверенного лица

В вопросах, касающихся доверенных лиц, соблюдается Договор о доверенных лицах, заключенный между сторонами коллективного трудового договора.

57 § 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.

58 § 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.

59 § 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.

60 § Срок действия коллективного трудового договора

1. Настоящий договор действует 1.2.2023–31.1.2025.
2. Во время проведения переговоров о новом коллективном трудовом договоре 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, 14 февраля 2023 года

СОЮЗ РАБОТОДАТЕЛЕЙ АГРАРНОЙ СФЕРЫ МТА

Лассе Паавола

Кристел Ньюбондас

ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ПРОФСОЮЗ

Рику Аалто

Турья Лехтонен

СОЮЗ РАБОТОДАТЕЛЕЙ АГРАРНОЙ СФЕРЫ
ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ПРОФСОЮЗ

ПРОТОКОЛ ПОДПИСАНИЯ

НОВАЯ РЕДАКЦИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В ОБЛАСТИ ПРОИЗВОДСТВА ПУШНИНЫ

Дата: 10.2.2023

Место: Офис Индустриального профсоюза, Nakaniemenranta 1, Хельсинки

Присутствовали:

Представители Союза работодателей аграрной сферы

Представители Индустриального профсоюза

Союз работодателей аграрной сферы и Индустриальный профсоюз договорились о следующем:

1 ОБНОВЛЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО СТРУКТУРЕ И СОДЕРЖАНИЮ

Учрежденная сторонами коллективного трудового договора рабочая группа представила, а консультативные советы одобрили по структурным и языковым параметрам Коллективный трудовой договор в области производства пушнины в его новой редакции. Нумерация параграфов настоящего протокола была произведена на основе пересмотренного коллективного трудового договора.

2 СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Срок действия коллективного трудового договора, находившегося в силе в период 1.2.2020–31.1.2023, продлевается на период 1.2.2023–31.1.2025 с изменениями, указанными в настоящем протоколе.

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 2023 И 2024 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. Кроме того, достигнуто соглашение об отдельной единовременной выплате в 2024 году.

3.1 Общее повышение (пункт 5 §20)

Начиная с 1.3.2023 или начинающегося непосредственно после этой даты периода выплаты заработной платы, сумма общего повышения составит 36 центов/час для работников, получающих почасовую заработную плату, и 61,92 евро/месяц для работников, получающих помесечную заработную плату, а с 1.3.2024 или начинающегося непосредственно после этой даты 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 помесечную заработную плату.

3.2 Тарифная сетка заработной платы (пункт 3 §20)

Почасовая заработная плата по группам сложности и минимальный уровень надбавок за квалификацию применительно к трудовым договорам, заключаемым с 1.3.2023, следующие:

<i>Группа сложности</i>	<i>Минимальный уровень (3%) надбавки за квалификацию</i>	<i>Тарифный оклад, вкл. надбавку за квалификацию (3 %)</i>	
	<i>евро в час</i>	<i>евро в час</i>	<i>евро в час</i>
1	9,81	0,29	10,10
2	10,66	0,32	10,98
3	11,53	0,35	11,88

Почасовая заработная плата по группам сложности и минимальный уровень надбавок за квалификацию применительно к трудовым договорам, заключаемым с 1.3.2024, следующие:

<i>Группа сложности</i>	<i>Минимальный уровень (3%) надбавки за квалификацию</i>	<i>Тарифный оклад, вкл. надбавку за квалификацию (3 %)</i>	
	<i>евро в час</i>	<i>евро в час</i>	<i>евро в час</i>
1	10,08	0,30	10,38
2	10,93	0,33	11,26
3	11,80	0,35	12,15

3.3 Единовременная выплата

Тем, кто находится в трудовых отношениях, не ограниченных определенным сроком, 1.3.2024 или в ближайший день выплаты заработной платы после этой даты будет выплачена единовременная выплата в размере 180 евро.

Работникам, чьи трудовые отношения, не ограниченные определенным сроком, начнутся позднее в 2024 году, либо состоящим в срочных трудовых отношениях работникам будет выплачена единовременная выплата в размере 15 евро за каждый месяц работы, если фактическое рабочее время составляет не менее 80 часов в месяц.

Единовременная выплата будет выплачена всем работникам, находящимся в 2024 году в трудовых отношениях, также за время нахождения в отпуске по семейным обстоятельствам и вынужденном отпуске.

Положение о единовременной выплате вносится в коллективный трудовой договор.

3.4 Надбавки в центах и евро

Указанные в коллективном трудовом договоре надбавки в центах и евро с 1.3.2023 следующие:

3.3.1 Надбавка в связи с профессиональным и специализированным профессиональным образованием (пункт 13 §25) - 123 евро за образование

3.3.2 Надбавка за снятие шкурки (пункт 8 §25) - 0,51 евро/час

3.3.3 Надбавка за трудовой стаж (пункт 12 §25)

8 - 11 лет	99 евро
12 - 15 лет	193 евро
16 - 19 лет	290 евро
20 или более лет	383 евро

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

5–20 работников	42 евро/месяц
21–50 работников	55 евро/месяц
51 или более работников	90 евро/месяц

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

10–20 работников	42 евро/месяц
21–50 работников	55 евро/месяц
51 или более работников	90 евро/месяц

4 ИЗМЕНЕНИЯ В ТЕКСТЕ ДОГОВОРА

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

Пункт 3 §6

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 определенный сезон или сдельную работу.

Пункт 1 §7

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.

Пункт 5 §8

Рабочая неделя начинается в понедельник в 5.00.

§9

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 в любом случае - 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.

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

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 налоговой службой, 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.

10 §

Пункт 1

Недельное регулярное рабочее время должно быть выравнено в среднем до 40 часов за период не более 6 месяцев. Это следует учесть при составлении табеля учета смен и при основываемом на табеле учета мониторинге рабочего времени.

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

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.

Пункт 3

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 уравнивания 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

Пункт 3 §15

Выполнение сверхурочных работ является для работника добровольным. Выполнение сверхурочных работ следует согласовывать каждый раз отдельно и предварительно.

Пункт 2 §16

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

Дополнительно в отдельные инструкции коллективного трудового договора применительно к дополнительным работам вносятся следующие изменения:

Во всех случаях дополнительные работы могут выполняться только с согласия работника. На дополнительные работы в рамках коллективного трудового договора работник может давать свое согласие либо каждый раз отдельно, либо сообщать заранее на одну неделю вперед о днях, количестве часов или посредством указания времени, когда он будет доступен для выполнения таких работ.

Согласие или предварительное уведомление о доступности должно быть выражено в такой форме, чтобы его можно было впоследствии удостоверить в письменной или электронной форме, даже если дополнительная работа в рамках коллективного трудового договора основана на собственной просьбе работника.

§18

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.

§20

1. Пункт

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.

Пункт 4

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

Пункт 5

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.

Положение об общем повышении вносится в коллективный трудовой договор.

§22

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, установленные в соответствии с коллективным трудовым договором (см. §18 Дежурство).

Пункт 15 §25

Близкими родственникам считаются супруг или супруга, дети и приемные дети работника, его родители, сестры и братья, а также родители супруга или супруги. Приравненными к супругу или супруге считаются также партнер по незарегистрированным партнерским отношениям, а также зарегистрированный партнер.

Новый пункт 16 §25

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.

§28

1. Пункт

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.

2. Пункт

Окончательная заработная плата должна быть выплачена в возможно наиболее 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.

Пункт 1 §31

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.

§40

Пункт 1

Работодатель компенсирует работнику потерю заработка и необходимые затраты на проезд, когда работник посещает:

(...)

▪ *медицинский осмотр, обследование или вакцинацию, предусмотренные Законом об инфекционных заболеваниях (1227/2016)*

Пункт 2

Работодатель возмещает работнику потерю заработка в случаях, когда возможность предоставления медицинского приема вне рабочего времени отсутствует или возникает срочная необходимость:

(...)

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

§43

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 трудовом договоре заработная плата за рабочие дни, входящие в период продолжительностью один месяц, начиная с даты начала отпуска по беременности.

§44

Отпуск для приемных родителей

Работнику, усыновившему/ удочерившему ребенка в возрасте до 7 лет, выплачивается на основании §1 раздела 4 Закона о трудовом договоре заработная плата за время нахождения в отпуске по уходу за ребенком за рабочие дни, входящие в период продолжительностью один месяц, начиная с даты начала отпуска по уходу за ребенком.

§45

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.

новый §50 в разделе VIII БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

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 EA1, карты огневых работ, карты первичных мер пожаротушения AS1, 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.

§54

Если финансовое положение компании-члена Союза работодателей аграрной сферы МТА внезапно и значительно ухудшается и грозит вызвать, среди прочего, сокращение персонала, возможно 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 Ассоциацию работодателей аграрной сферы МТА.

§7 Договора о сотрудничестве в сфере охраны труда

Возможности развития и профессионального продвижения уполномоченного по охране труда нельзя ослаблять 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.

5 ПРОЧИЕ СОГЛАСОВАННЫЕ ВОПРОСЫ

5.1 Приведение приложений к коллективному трудовому договору в более ясную и простую форму

Стороны договора договорились о деятельности рабочей группы по уточнению и упрощению приложений к коллективному трудовому договору в части структуры и языка в течение периода действия договора. Предложение рабочей группы будет подготовлено до 30.11.2024 для рассмотрения в ходе следующих коллективных переговоров.

5.2 Перевод коллективных трудовых договоров

Языковые версии коллективного трудового договора на шведском, английском и русском языках будут обновлены, при этом расходы за перевод будут разделены пополам между сторонами договора.

6 УТВЕРЖДЕНИЕ ПРОТОКОЛА

Подписанты утверждают коллективный трудовой договор, выработанный по итогам переговоров 10.2.2023.

Хельсинки, 14 февраля 2023 года

СОЮЗ РАБОТОДАТЕЛЕЙ АГРАРНОЙ СФЕРЫ МТА

Лассе Паавола

Кристел Ньюбондас

ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ПРОФСОЮЗ

Рику Аалто

Турья Лехтонен

ДОГОВОР О ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБУЧЕНИИ В СФЕРЕ АГРОИНДУСТРИИ

Введение

Развитие общества, изменение структуры предпринимательства, поддержание занятости и повышение производительности, а также развитие систем участия в принятии решений предполагают постоянное профессиональное обучение кадров, направленное почти на все группы персонала. Союзы рекомендуют своих членов относиться положительно к такому профессиональному обучению. С увеличением свободного времени персонал приобретает все лучшие возможности направлять свое обучение в направлении своих увлечений и многостороннего повышения квалификации. Профессиональное обучение взрослых будет иметь растущее значение для поддержания и повышения квалификации.

Обучение имеет также существенное значение в развитии сотрудничества между сторонами, представляющими работников и работодателей. Поэтому союзы считают важным совместно содействовать в предоставлении обучения. Вместе с тем союзы констатируют, что стороны и в своей деятельности в области профессионального обучения содействуют поддержанию надлежащих и доверительных отношений.

1 § Рабочая группа по вопросам профессионального обучения

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

Рабочая группа по вопросам профессионального обучения одобряет ежегодно список курсов, в оплате расходов которых участвует работодатель. Рабочая группа рассматривает также включение в число возмещаемых курсов также курсы с продолжительностью меньше одной недели.

В период действия договора рабочая группа является органом сотрудничества по вопросам профессионального обучения между сторонами 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

работнику возмещаются непосредственные расходы, вызванные обучением, и потеря заработной платы за регулярное рабочее время.

Если обучение проводится полностью во внерабочее время, возмещаются непосредственные, связанные с ним расходы.

3 § Общее обучение

Обучение, способствующее сотрудничеству, организуют

- стороны договора вместе
- 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, возмещаются непосредственные расходы, вызванные обучением или собранием, и потеря заработной платы за регулярное рабочее время.

Если обучение проводится полностью во внерабочее время, возмещаются непосредственные, связанные с ним расходы.

За проводимое во внерабочее время собрание Комиссии по охране труда участвующему в собрании работнику возмещаются непосредственные расходы и выплачивается вознаграждение за участие в собрании в соответствии с правилами Комиссии.

Когда заместитель члена Комиссии по охране труда участвует в собрании Комиссии, ему возмещаются потеря заработной платы и непосредственные расходы на таком же основании, как и основному члену Комиссии по охране труда.

4 § Обучение по вопросам трудовых отношений

Когда работник участвует в курсах или совещании по трудовым отношениям, организуемых работодателем или организациями работодателей и работников вместе, работнику возмещаются непосредственные расходы и потеря заработной платы за регулярное рабочее время.

5 § Непосредственные расходы

Под непосредственными расходами в параграфах 2 - 4 настоящего договора понимаются транспортные расходы на наиболее дешевом средстве передвижения, стоимость курсов, оплата за учебный материал по программе курсов и умеренная оплата за полный пансион в случае

проведения курсов в интернате. Потеря за регулярное рабочее время возмещается как за время обучения, так и за время в пути. 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 время в пути не сокращается.

6 § Участие в учебных мероприятиях

Об участии в учебных мероприятиях согласно §§2 - 4 настоящего договора 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 одного месяца или более короткого времени, 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 упомянутой помехи учитывается и размер предприятия. В отрицательном случае доверенному лицу не позже чем за 10 дней до начала курсов сообщают причину, по которой предоставление свободного времени причиняет значительную помеху. В таком случае желательно попытаться совместно найти другое возможное время, когда нет препятствий для участия в курсах.

Уведомление о намерении пойти на курсы следует сделать как можно раньше. Когда курсы длятся не более одной недели, уведомление следует сделать не менее чем за три (3) недели до начала курсов, а если речь идет о курсах большей продолжительностью, не менее чем за шесть (6) недель до начала курсов.

До того, когда работник примет участие в упомянутых выше курсах, о причиненных этим мерах следует договориться с работодателем и именно заранее удостовериться в том, что речь о таких курсах, за которые работодатель платит работнику компенсацию в соответствии с договором об участии в обучении. Заодно следует определить величину суммы возмещения.

Когда работник в указанном выше порядке участвует в т.н. трехмесячных курсах ЦОПФ, его трудовые отношения из-за курсов не прекращаются.

На рабочих местах, не меньше пяти работников, о компенсации расходов по обучению договариваются отдельно.

В обучении от одного рабочего места может участвовать одно доверенное лицо в календарный год.

Компенсации

За организуемое ЦОПФ и Индустриальным профсоюзом в своих училищах обучение, упомянутое в пунктах выше и одобренное рабочей группой по вопросам профессионального обучения, работодатель платит доверенному лицу, уполномоченному по охране труда, его заместителю и члену Комиссии по охране труда компенсацию потери доходов. Данная компенсация выплачивается доверенному лицу не более чем за один месяц, а упомянутым лицам по охране труда не более чем за две недели. Предпосылкой для компенсации потери доходов является еще то, данные курсы связаны с обязанностями участника по сотрудничеству на предприятии.

Если трехмесячные курсы ЦОПФ одобрены рабочей комиссией по вопросам профессионального обучения как поддерживаемые работодателем, возмещается потеря заработной платы уполномоченного лица за один месяц с предпосылкой, что он работает на предприятии, где есть минимум 20 работников, работающих круглогодично.

Дополнительно к этому работникам, упомянутым в двух предыдущих абзацах, выплачиваются за каждый день обучения на курсах согласованная между центральными организациями компенсация расходов на питание. Однако данная компенсация не выплачивается за более длительный срок, чем компенсация потери доходов.

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

Упомянутые виды компенсации работодатель обязан платить одному работнику только один раз за курсы или учебные мероприятия с одинаковым или аналогичным содержанием.

7.1 § Размер компенсации расходов на питание

В 2023 году компенсация расходов на питание составляет 28,25 евро/ день обучения. Сумма корректируется ежегодно. 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 § Потеря заработной платы

Под потерей заработной платы здесь понимается та заработная плата за регулярное рабочее время, которую работник теряет, участвуя в обучении.

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

9 § Рассмотрение разногласий

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

10 § Социальные льготы

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

11 § Срок действия и расторжение договора

Настоящий договор вступает в силу 1.2.2023 года и действует без ограничения сроком с шестимесячным сроком расторжения.

Хельсинки, 14 февраля 2023 года

СОЮЗ РАБОТОДАТЕЛЕЙ АГРАРНОЙ СФЕРЫ

ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ПРОФСОЮЗ

ДОГОВОР О ДОВЕРЕННЫХ ЛИЦАХ

1 § Цель и сфера применения договора

1. Целью системы доверенных лиц является обеспечение со своей стороны соблюдения договоров, заключенных между сторонами, 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. Под доверенным лицом понимается лицо, которого работники, состоящие в профсоюзе, избирают из среди своих членов, и назначение которого утверждается решением местного отделения профсоюза. 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 § Избрание доверенного лица

1. Местное отделение профсоюза утверждает выборы доверенного лица и его заместителя. В выборах могут участвовать работники предприятия, состоящие в профсоюзе, на которых распространяется настоящий коллективный договор.

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. О времени и месте выборов следует договориться с работодателем не позднее чем за 14 суток до проведения выборов. Работодатель предоставляет назначенным местным отделением профсоюза лицам возможность провести выборы.
3. В случае существенного сокращения, расширения деятельности или передачи бизнеса, слияния, создания юридического лица или аналогичной существенной реорганизации, согласно принципам настоящего договора, организация доверенного лица адаптируется соответственно измененному размеру и структуре предприятия.
4. Об 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. Следует также информировать о том, когда заместитель замещает доверенное лицо. Работодатель сообщает доверенному лицу о том, кто ведет переговоры с доверенным лицом от имени предприятия.

4 § Трудовые отношения доверенного лица

1. 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 прораба и прочие правила внутреннего распорядка.
2. Возможности развития и профессионального продвижения доверенного лица на развитие нельзя ослаблять 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. Из-за обязанностей доверенного лица его нельзя увольнять с работы.
4. Если собственная работа избранного на пост доверенного лица затрудняет исполнение обязанностей доверенного лица, с учетом условий предприятия и квалификации доверенного лица, для него следует

организовать другую работу. Такая реорганизация работ не должна уменьшать его доходы.

5. Развитие заработной платы доверенного лица должно соответствовать развитию заработной платы на предприятии.
6. Если работников предприятия увольняют или отправляют в принудительный отпуск по экономическим или производственным причинам, такие меры нельзя принимать в отношении доверенного лица, если деятельность предприятия или соответствующего отделения не прекращается полностью. Доверенному лицу, действующему доверенным лицом нескольких предприятий согласно пункту 1 статьи 2, следует по возможности предложить работу на одном из указанных предприятий. Если совместно констатируется, что доверенному лицу не могут предложить работу по его профессии или другую подходящую для него работу, от этого правила можно отказаться.

В соответствии с пунктом 2 статьи 10 главы 7 закона о трудовых договорах, трудовые отношения доверенного лица могут быть расторгнуты только, если работа полностью заканчивается и иную работу, соответствующую его квалификации, нельзя организовать.

В соответствии с пунктом 1 статьи 10 главы 7 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 нельзя расторгнуть вопреки положениям части 1 §1 раздела 8 Закона о трудовом договоре. Расторжение трудового договора доверенного лица по той причине, что он нарушил правила внутреннего распорядка, предусмотренные §1 раздела 3 Закона о трудовом договоре, невозможно, если он не при этом, несмотря на предупреждение, повторно и существенно не исполнял обязанности, предусмотренные в части 1 §1 раздела 8 Закона о трудовом договоре.

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 потеряет свою независимость, доверенное лицо имеет право на последующую защиту с момента прекращения выборного срока по причине передачи бизнеса ниже согласованным в настоящем договоре образом.

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, после окончания его обязанностей как доверенного лица нижеследующим образом:

<i>Срок применения</i>	<i>Количество работников, которых представляло доверенное лицо</i>
4 месяца	не более 20
6 месяцев	не менее 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 отделения профсоюза в вопросах применения коллективного трудового договора.
2. Доверенное лицо представляет местное отделение профсоюза в вопросах применения коллективного договора и в целом в вопросах, касающихся отношений между работодателем и работниками, а также развития предприятия. Задача доверенного лица – действовать со своей стороны с целью поддержания и развития 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 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. Дата поступления на работу новых работников.
3. Согласованный срок срочных трудовых отношений.

4. Данные об уволенных и отправленных в принудительный отпуск работников.
5. Группа сложности или соответствующая категория, к которой относится работник или выполняемая им работа.
6. Дважды в год – число работников с полной и частичной занятостью.

Данные по пунктам 1-5 доверенное лицо имеет право получать раз в год после заключения коллективного трудового договора в отрасли и внедрения на предприятии вызванных договором изменений по отношению к работникам, имеющим в тот момент трудовые отношения с предприятием. 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.

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

Доверенное лицо имеет такое же право, как и предписанное законом доверенное лицо, знакомиться со списками по экстренной и сверхурочной работе и выплаченным за них повышенным заработным платам.

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

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.

7 § Исполнение обязанностей доверенного лица (2023 – 2025)

1. Доверенному лицу или его заместителю, если у доверенного лица возникают какие-то препятствия, для выполнения обязанностей доверенного лица предоставляют свободное время от работы и выплачивают компенсацию за календарные месяцы следующим образом:

<i>Количество регулярных работающих</i>	<i>Свободное время часов в месяц</i>	<i>Компенсация евро в месяц</i>
5–20	4	42
21–50	6	55
51 или больше	10	90

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

2. 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 время от работы и в иное, приемлемое с точки зрения организации работ время.

8 § Компенсация потери заработной платы

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

Об участии в обучении согласовано в действительном договоре о профессиональном обучении, заключенном между Союзом работодателей аграрной сферы (МТА) и Индустриальным профсоюзом.

10 § Рабочее помещение

Работодатель обеспечивает доверенное лицо надлежащим местом 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 использовать обычные канцелярские и прочие принадлежности предприятия, к которым относятся используемая на предприятии компьютерная техника и связанное с ней ПО. О практической реализации этого вопроса согласовывается на местном уровне.

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 вступает в силу 1.2.2023 года и действует без ограничения сроком с шестимесячным сроком расторжения.

Хельсинки, 14 февраля 2023 года

СОЮЗ РАБОТОДАТЕЛЕЙ АГРАРНОЙ СФЕРЫ МТА

ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ПРОФСОЮЗ

ДОГОВОР О СОТРУДНИЧЕСТВЕ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА

1 § Цель и сфера применения договора

С целью содействия безопасности на рабочих местах, достижения положительного отношения к технике безопасности труда и также содействия сотрудничеству между работодателями и работниками в вопросе охраны труда стороны заключили настоящий договор, предусмотренный в пункте 2 статьи 8 закона о контроле охраны труда.

Настоящий договор применяется к работам в области сельского хозяйства, садоводства, звероводства и озеленения, указанных в статье 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 статье 1, действует Отраслевая комиссия агроиндустрии с местонахождением в городе Хельсинки.

1. Состав комиссии и назначение членов

В отраслевую комиссию агроиндустрии входит восемь основных членов, из которых трое представляет работодателей, трое работников и двое служащих. Кроме основных членов, каждая из сторон имеет одного резервного члена.

Каждая из сторон договора назначает своего представителя и совместно вызывает представителей служащих в Отраслевую комиссию агроиндустрии.

Стороны отвечают за расходы Отраслевой комиссии агроиндустрии пропорционально количеству своих представителей в комиссии.

Отраслевая комиссия избирает из своих членов председателя на срок на один год. Председателем избираются поочередно через год представители работодателей и работников.

2. Задачи

В задачи Отраслевой комиссии агроиндустрии входят:

- содействие изучению охраны труда области
- развитие и повышение эффективности охраны труда в области
- развитие сотрудничества по охране труда на рабочих местах
- менеджмент и информирование лиц, участвующих в сотрудничестве по охране труда
- планирование и организация обучения участвующих в вопросах охраны труда
- поддержание связей с организациями, действующими в области охраны труда
- поддержание связей с учреждениями и лицами, действующими в области труда аграрной сферы
- выяснение специальных вопросов охраны труда в аграрной сфере, рассмотрение возможных разногласий по охране труда, а также их выяснение, если они не относятся к полномочиям какой-либо другой организации
- остальные задачи, совместно порученные сторонами Отраслевой комиссии агроиндустрии.

3 § Органы сотрудничества

Для сотрудничества в области органы труда на производственном предприятии или в соответствующем ему подразделении существуют следующие органы, ответственные за проведение сотрудничества: назначенный работодателем и отвечающий за сотрудничество руководитель подразделения по охране труда, уполномоченный по охране труда, представляющий работников и служащих, или, если упомянутыми группами избраны свои представители, то уполномоченные по охране труда, представляющие эти группы, а также избранные для них два заместителя и представитель по вопросам охраны 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 видов 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 деятельности производственного предприятия или соответствующего ему отделения, его расширения, слияния, создания юридического лица или аналогичной существенной реорганизации, согласно принципам настоящего договора, организация по

охране труда адаптируется соответственно измененному размеру и структуре предприятия или отделения.

4 § Задачи по сотрудничеству

Независимо от формы сотрудничества в вопросах охраны труда, и учитывая размер, род деятельности и другие условия производственного предприятия или соответствующего ему отделения, 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 об 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

Интенсификация деятельности по поддержанию трудоспособности на рабочих местах требует сотрудничества между органами здравоохранения, организацией по охране труда, линейным руководством и отделом кадров предприятия. В плане профилактических действий по охране здоровья представляются принципы деятельности по поддержанию трудоспособности. Это гарантирует своевременное начало и эффективную реализацию этих действий.

Задачи стороны в этих целях в рамках сотрудничества, предусмотренного настоящим договором:

- участвовать вместе с работниками рабочего здравоохранения, линейным руководством и отделом кадров в планировании, исполнении и контроле деятельности по поддержанию трудоспособности
- содействовать созданию положительной для этой деятельности атмосферы
- следить за тем, как работники справляются с работой
- в случае необходимости составить инструкции с целью направления к специалистам тех, кто нуждается в деятельности по поддержанию трудоспособности

Задачи начальника и уполномоченного по охране труда:

- участвовать в планировании деятельности по поддержанию трудоспособности при составлении плана действий и индивидуального плана по мерам, а также участвовать в исполнении и контроле осуществления планов

6 § Начальник по охране труда

С учетом рода производственного предприятия или соответствующего отделения 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, линейной организацией и рабочим здравоохранением предприятия

7 § Уполномоченный по охране труда

Срок полномочий уполномоченного по охране труда четыре (4) года.

Уполномоченного по охране труда следует избирать на рабочем месте, где регулярно работает не менее 10 человек. Если количество работников составляет 10 – 20 человек, уполномоченный по охране труда вместе с руководителем подразделения 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 и постановлением о контроле охраны труда. Кроме того, уполномоченный по охране труда исполняет другие обязанности, которые в соответствии с другими законами и постановлениями входят в его обязанности.

Возможности развития и профессионального продвижения уполномоченного по охране труда нельзя ослаблять 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 § Исполнение обязанностей уполномоченного по охране труда (2023 – 2025)

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:

<i>Количество работников на рабочем месте</i>	<i>Свободное время часов в месяц</i>	<i>Компенсация евро в месяц</i>
10–20	4	42
21–50	6	55
51 или больше	10	90

3. Количество работников рабочего места, являющееся основанием для расчета свободного времени уполномоченного по охране труда, констатируется комиссией по охране труда для каждого квартала в отдельности в соответствии с имеющимися данными и расчетами. Количество работников констатируется на собрании, проводимом в среднем месяце каждого квартала. Возможные отклонения в продолжительности свободного времени, накопившиеся до данного собрания, уравниваются в оставшейся 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 вести учет выполнения своих обязанностей, в котором указывается дата выполнения обязанностей, род обязанностей и время, затраченное на их выполнение. Характер обязанностей и предпринятых мер можно отражать с помощью детальных наименований, использованных в настоящем договоре, а также предусмотренных законом и постановлением о контроле охраны труда. Содержание учетной книги следует предоставлять в комиссию по охране труда по просьбе самой комиссии или ее члена. В отношении обязанности сохранения конфиденциальности соблюдаются положения закона и постановления о контроле охраны труда.

9 § Рабочее помещение

Работодатель обеспечивает уполномоченного по охране труда надлежащим местом 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 канцелярские, офисные и прочие принадлежности предприятия. О практической реализации этого вопроса согласовывается на местном уровне.

10 § Обеспечение трудовых отношений уполномоченного по охране труда

Если работников предприятия увольняют или отправляют в принудительный отпуск по экономическим или производственным причинам, такие меры нельзя принимать в отношении уполномоченного по

охране труда, если деятельность производственного предприятия не прекращается полностью. Если совместно констатируется, что уполномоченному по охране труда не могут предложить работу по его профессии или другую подходящую для него работу, от этого правила можно отказаться.

В соответствии с пунктом 1 статьи 10 главы 7 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 нельзя расторгнуть вопреки положениям части 1 §1 раздела 8 Закона о трудовом договоре. Расторжение трудового договора уполномоченного по охране труда по той причине, что он нарушил правила внутреннего распорядка, невозможно, если он не при этом, несмотря на предупреждение, повторно и существенно не исполнял обязанности, предусмотренные в пункте 1 статьи 1 главы 8 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 с момента прекращения выборного срока по причине передачи бизнеса ниже согласованным в настоящем договоре образом.

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

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, 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	не более 20
6 месяцев	не менее 21

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

11 § Перевод уполномоченного по охране труда

Уполномоченного по охране труда, исполняющего 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 уполномоченного. Его также нельзя перевести выполнять менее значительные обязанности, если работодатель может предложить другую работу, соответствующую его квалификации. Из-за обязанностей уполномоченного по охране труда его нельзя увольнять с работы.

12 § Заместитель уполномоченного

Когда уполномоченный по охране труда не в состоянии выполнять свои обязанности, его заместитель выполняет те обязанности уполномоченного, которые нельзя отложить до момента прекращения действия препятствий, возникших у уполномоченного. Уполномоченный по охране труда должен информировать работодателя о возникновении препятствия и началу выполнения обязанностей заместителем.

Заместитель уполномоченного по охране труда освобождается от регулярной работы на такое время, которое ему нужно для исполнения обязанностей уполномоченного по охране труда в соответствии с пунктом 1.

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

13 § Представитель по охране труда

На малых рабочих местах, имеющих меньше 10 работников, считается целесообразным, что работники назначают из своей среды представителя по охране труда с целью осуществления сотрудничества по охране труда на рабочем месте.

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 на рабочем месте:

- 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 (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 начальником по охране труда (работодателем) по вопросам охраны труда.

Представителя по охране труда нельзя увольнять из-за исполнения им обязанностей представителя по охране труда.

Согласно тому, как исполнение обязанностей по настоящему договору предусматривает, представитель по охране труда имеет право на освобождение от своей работы.

14 § Обязанности во внерабочее время

Уполномоченный, представитель и член комиссии по охране труда или иного органа по сотрудничеству должны заранее, если это возможно, договариваться с работодателем о выполнении обязанностей во внерабочее время, если их выполнение не вызвано приказом органа властей по охране труда или случившимся несчастным случаем.

15 § Компенсация потери заработной платы

Работодатель возмещает потерю заработной платы, связанную с исполнением в рабочее время обязанностей уполномоченного или представителя по охране труда, члена или секретаря комиссии по охране труда или иного соответствующего органа по сотрудничеству. За исполнение обязанностей секретаря ему выплачивается дополнительное вознаграждение образом, согласованным на местном уровне.

Если уполномоченный по охране труда освобожден от своей работы на регулярно повторяющиеся периоды времени, работодатель возмещает его потери заработной платы за такое время. Работодатель возмещает

уполномоченному по охране труда также потерю заработной платы из-за временного освобождения.

Если лицо, указанное в пункте 1, исполняет согласованные с работодателем обязанности вне регулярного времени, выплачивается за это затраченное время компенсация сверхурочной работы или с ним достигается договоренность об иной дополнительной компенсации.

16 § 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.

17 § Разрешение разногласий

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

18 § Срок действия и расторжение договора

Настоящий договор вступает в силу 1.2.2023 года и действует без ограничения сроком с шестимесячным сроком расторжения.

Хельсинки, 14 февраля 2023 года

СОЮЗ РАБОТОДАТЕЛЕЙ АГРАРНОЙ СФЕРЫ МТА

ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ПРОФСОЮЗ

ПРИНЦИПЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СФЕРЕ ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА АГРОИНДУСТРИИ

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

В вопросах использования трудовых ресурсов стороны призывают работодателей действовать «в духе честной игры». Это значит, в частности, соблюдение положений коллективного договора во всех трудовых отношениях. Также посредством развития рабочей среды, содержания труда и организации труда с учетом потребностей как работодателей, так и работников, можно содействовать использованию и привлечению трудовых ресурсов в отраслях договора.

Закрываемые трудовые отношения являются бессрочными, если нет обоснованной причины заключить срочный трудовой договор. Причиной для заключения срочного договора служить типично замещение другого работника, явно разовая совокупность работ, то есть проект, 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. Работодатель должен по запросу сообщить доверенному лицу и уполномоченному по охране труда рабочего места количество арендованных работников, сроки действия договора и применяемый коллективный трудовой договор.

Борьба с т.н. «теневой экономикой» является общей целью предпринимателей и работников области производства пушнины.

СОЮЗ РАБОТОДАТЕЛЕЙ АГРАРНОЙ СФЕРЫ МТА

ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ПРОФСОЮЗ

ИНСТРУКЦИЯ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ НА МЕСТНОМ УРОВНЕ СОГЛАШЕНИЯ О ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ РАБОТАХ

Коллективный трудовой договор области производства пушнины, 16 §

На месте работы возможно проведение согласования на местном уровне относительно возможности выполнения дополнительной работы в объеме 172 часов без выплаты надбавок за сверхурочную работу. 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 доверенного лица нет, то для вступления соглашения на местном уровне в силу требуется, чтобы Индустриальный профсоюз и Союз работодателей аграрной сферы МТА утвердили содержание соглашения на местном уровне и его введение в действие. В отношении работников, занятых неполный рабочий день, часы могут быть согласованы относительно рабочего времени.

Дополнительная работа по гибкому графику

Под дополнительной работой в соответствии с Законом о рабочем времени понимаются часы, превышающие рабочее время, согласованное с работником в трудовом договоре, до 40 часов регулярного рабочего времени.

С другой стороны, *дополнительная работа, ставшая возможной благодаря вышеупомянутым коллективным трудовым договорам*, означает, что на месте работы может быть заключено местное соглашение о возможности дополнительной работы продолжительностью 172 часа в течение периода, превышающего 40-часовую продолжительность регулярного рабочего времени таким образом, что оплата надбавки за сверхурочную работу в эти часы не производится.

Дополнительная работа в рамках коллективного трудового договора предназначена для использования только в непредвиденных исключительных ситуациях, вызванных погодой или производственным причинами, или по просьбе работника.

Дополнительные работы в рамках коллективного трудового договора не могут быть заранее запланированы в табелях рабочих смен.

Во всех случаях дополнительные работы могут выполняться только с согласия работника. *На дополнительные работы в рамках*

коллективного трудового договора работник может давать свое согласие либо каждый раз отдельно, либо сообщать заранее на одну неделю вперед о днях, количестве часов или посредством указания времени, когда он будет доступен для выполнения таких работ. Согласие или предварительное уведомление о доступности должно быть выражено в такой форме, чтобы его можно было впоследствии удостоверить в письменной или электронной форме, даже если дополнительная работа в рамках коллективного трудового договора основана на собственной просьбе работника.

Граничные условия

Максимальный годовой объем дополнительной работы в рамках коллективного трудового договора *составляет 172 часа*.

Для работников, занятых неполный рабочий день, максимальный объем дополнительной работы в рамках коллективного трудового договора, превышающий 40 часов, рассчитывается по отношению к рабочему времени, согласованному в трудовом договоре. Если в трудовом договоре оговорена переменная продолжительность рабочего времени, то максимальный объем рассчитывается по отношению к среднему фактически отработанному рабочему времени.

Пример: В трудовом договоре оговорено 20-часовое рабочее время в неделю. Работодатель обычно может предложить дополнительную работу до 40 часов в неделю. Кроме того, могут быть согласованы дополнительные 86 часов дополнительной работы в рамках коллективного трудового договора в год без выплаты надбавки за сверхурочные работы.

Рабочий день, увеличенный на выполнение дополнительной работы в рамках коллективного трудового договора, может продолжаться не более 11 часов.

Максимальный суточный объем дополнительной работы в рамках коллективного трудового договора *составляет 3 часа*.

Рабочая неделя, увеличенная на выполнение дополнительной работы в рамках коллективного трудового договора, может продолжаться не более 66 часов.

Максимальный недельный объем дополнительной работы в рамках коллективного трудового договора *составляет 26 часов*.

Дополнительная работа может быть предложена и в том случае, если на месте работы соблюдается система усредненного регулярного рабочего

времени, указанная в коллективных трудовых договорах. Однако необходимо учитывать максимальную продолжительность ежедневной и еженедельной работы в соответствии с приведенными здесь инструкциями.

Пример: В соответствии со средним регулярным рабочим временем в таблице учета рабочих смен указан рабочий день продолжительностью 5 x 10 часов, т.е. в общей сложности 50 рабочих часов в неделю. Кроме того, работодатель может предложить работнику 16 часов дополнительной работы в рамках коллективного трудового договора, т.е. в общей сложности 66 рабочих часов в неделю.

Однако продолжительность рабочего времени недели, следующей после 66-часовой рабочей недели, не может превышать 48 часов, из которых 8 часов могут быть разделены либо путем ежедневного продления рабочего дня, либо 8 часов перенесены 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 шести месяцев. Максимальное рабочее время включает в себя все возможные рабочие часы вместе взятые, также и здесь рассматриваемую дополнительную работу.

Соглашением о дополнительной работе нельзя отступать от императивных норм Закона о рабочем времени. Работодатель должен обеспечить осуществление ежесуточного и еженедельного отдыха в соответствии с Законом о рабочем времени.

Работодатель, кроме того, должен учитывать причиняемые работнику длительными днями и периодами работы нагрузку и риски в отношении безопасности труда и здоровья.

Модели выполнения дополнительных работ

Заклученным на местном уровне соглашением о дополнительных работах может быть предусмотрено, что при необходимости на месте работы могут выполняться дополнительные работы в рамках коллективного трудового договора

- после регулярного недельного рабочего времени по субботам
- после регулярного ежесуточного рабочего времени - не более 3 часов

В местном соглашении о дополнительной работе не может быть согласовано, что дополнительные часы в рамках коллективного

трудового договора, отработанные на месте работы, будут учитываться в банке рабочего времени.

Заключение соглашения на местном уровне

Соглашение о дополнительных работах заключается на местном уровне в письменной форме.

Одно соглашение составляется на один год или на более короткий период работы.

Соглашение должно содержать подробное описание того, как пункт коллективного трудового договора о дополнительной работе применяется на месте работы. Работодатель должен обеспечить, чтобы соглашение было известно каждому работнику на языке, понятном работнику.

Соглашение на местном уровне о дополнительных работах заключается между доверенным лицом и работодателем. При отсутствии доверенного лица, обязательным условием является то, что содержание и введение в действие местного соглашения между работодателем и работниками были утверждены Индустриальным профсоюзом и Союзом работодателей аграрной сферы.

Соглашения о дополнительных работах в рамках коллективного трудового договора, заключенные иными способами на местах работы, являются недействительными.

Местное соглашение о дополнительных работах в рамках коллективного трудового договора могут заключать только предприятия, объединенные в Союз работодателей аграрной сферы.

Другие моменты, на которые следует обратить внимание

Если дополнительная работа в рамках коллективного трудового договора выполняется в то время, в течение которого работодатель обязан произвести другие надбавки в соответствии с Законом о рабочем времени или коллективным трудовым договором, другие надбавки будут выплачиваться даже в том случае, если надбавки за сверхурочные работы не выплачивались бы в соответствии с заключенным соглашением.

Пример: Если дополнительная работа в рамках коллективного трудового договора выполняется в праздничные дни, приходящиеся на будние дни недели, работнику будет выплачена компенсация за

работу в воскресенье, даже если сверхурочная работа не оплачивается.

СОЮЗ РАБОТОДАТЕЛЕЙ АГРАРНОЙ СФЕРЫ МТА

Адрес: Annankatu 31–33 C 48 00100 HELSINKI

Телефон 09 7250 4500 (коммутатор)

tyonantajat.fi

ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ПРОФСОЮЗ

Адрес: PL 107 (Hakaniemenranta 1 A) 00531 HELSINKI

Телефон 020 774 001 (коммутатор)

teollisuusliitto.fi