

УСЛОВИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ТОРГОВЛИ

1.2.2020–31.1.2022



**Основные положения
коллективного трудового
соглашения сферы торговли**

1.2.2020–31.1.2022

ТО ТАКОЕ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ СФЕРЫ ОБСЛУЖИВАНИЯ (РАМ).....	5
ЧЛЕНСТВО.....	6
ЧТО ТАКОЕ КОЛЛЕКТИВНОЕ ТРУДОВОЕ СОГЛАШЕНИЕ?.....	8
ЧТО ТАКОЕ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР?	9
ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	10
Срочный (временный) трудовой договор	10
Испытательный срок	10
Рабочее время	11
Пересмотр рабочего времени по итогам полугода	11
Система выравнивания рабочего времени.....	11
Минимальная продолжительность рабочей смены.....	12
Работа в ночное время.....	12
Выходные дни.....	12
Система накопления выходных в течение календарного года.....	12
Оформление (выдача) выходных, накапливающихся в течение календарного года	15
Заработная плата за время ежегодных выходных	16
Денежная компенсация вместо отгула	17
Система праздничных дней, выпадающих среди рабочей недели	17

Выходные суббота и воскресенье.....	18
Перерывы на принятие пищи	18
Кофейный перерыв	19
Болезнь работника	20
Болезнь ребенка младше 10 лет	21
Рабочая одежда.....	22
Заработная плата.....	22
Учет образования и опыта работы	22
Надбавки	23
Зарплата школьников	23
Зарплата практиканта.....	24
Оплата декретного отпуска или отпуска в связи с усыновлением ребенка.....	24
Оплата отцовского отпуска	25
Расчет отпуска	25
Отпускные.....	27
Сроки расторжения трудового договора	28
Зарплатные категории	29
Тарифная сетка	30
Надбавки за рабочее время.....	34

УСЛОВИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ТОРГОВЛИ

Условия труда и заработная плата работников формируются на основании законов о труде, коллективного трудового соглашения и индивидуального трудового договора. Профсоюз работников сферы обслуживания (РАМ) договорился о лучших по сравнению с предписанными законом условиях труда для работников торговли.

ТО ТАКОЕ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ СФЕРЫ ОБСЛУЖИВАНИЯ (РАМ)

Профсоюз работников сферы обслуживания, или РАМ, следит за соблюдением интересов работников сферы обслуживания в частном секторе, например, работников розничной и оптовой торговли, сферы жилищно-коммунального хозяйства, предприятий туризма, отдыха и общественного питания, охранных предприятий и парикмахерских.

Профсоюз договаривается об условиях коллективных трудовых соглашений для работников частных предприятий сферы обслуживания и следит за соблюдением интересов своих членов. РАМ заключил более 40 коллективных трудовых соглашений с представителями объединений работодателей. У членов профсоюза РАМ есть право среди работников предприятия выбрать уполномоченного представителя для ведения переговоров с работодателем и решения вопросов трудовых отношений.

ЧЛЕНСТВО

Любой работник предприятий сферы обслуживания, представленной Профсоюзом работников сферы обслуживания, может вступить в РАМ. Помимо других льгот, членство даст Вам право на пособие по безработице с привязкой к заработной плате. Размер членского взноса составляет 1,5 % от заработной платы до выплаты налогов (зарплата брутто). Размер членского взноса решается ежегодно в совете уполномоченных профсоюза. Членские взносы вычитаются из налогооблагаемого дохода.

Студенты и учащиеся профессиональных образовательных заведений и курсов по специальностям, относящимся к коллективным соглашениям РАМ, могут вступить в профсоюз на правах учащегося. Учащийся член профсоюза оплачивает членские взносы только в том случае, если во время учебы он работает и получает зарплату.

НАЧАЛ РАБОТАТЬ — ВСТУПАЙ В РАМ

Стать членом профсоюза легко: пройдите по ссылке www.pam.fi/liity и заполните анкету. По вопросам членства Вы можете также позвонить в профсоюз по телефону: 030 100 600.

Большая часть работодателей отчисляет профсоюзные взносы из зарплаты работника после подписания договора о взимании профсоюзных взносов. Это, безусловно, самый удобный способ оплаты взносов. В случае, если работодатель не предоставляет такой возможности, член профсоюза может самостоятельно оплачивать взносы ежемесячно. Профсоюз присылает инструкции по оплате.

ЧТО ТАКОЕ КОЛЛЕКТИВНОЕ ТРУДОВОЕ СОГЛАШЕНИЕ?

Профсоюз работников сферы обслуживания РАМ заключил Отраслевое коллективное трудовое соглашение для работников торговли с объединением работодателей сферы торговли, Торговым союзом (Kaupan Liitto). В соглашении оговорены базовые условия труда, в частности, заработная плата, рабочее время, вопросы, связанные с современными болезнями, предоставление ежегодного отпуска, зарплата во время отпуска и отпускные. В коллективном отраслевом соглашении оговорена минимальная заработная плата и работодатель не вправе назначать заработную плату ниже уровня, определенного в нем.

Не забывайте, что условия индивидуального трудового договора, заключаемого работником, не могут быть хуже условий, оговоренных в отраслевом трудовом соглашении. Коллективное трудовое соглашение является обязательным для всех, поэтому все работодатели отрасли должны предлагать работникам как минимум условия коллективного трудового соглашения.

В данном карманном издании собраны основные положения Отраслевого коллективного трудового соглашения для работников торговли. Подробное

описание всех условий содержится непосредственно в тексте самого коллективного соглашения. Если Вы член профсоюза, Вы можете бесплатно заказать коллективный трудовой договор по адресу: www.pam.fi/tilaukset. Кроме того, коллективное трудовое соглашение можно найти в электронном виде по адресу: www.pam.fi. Если Вы хотите более подробно узнать об условиях труда, обратитесь к профсоюзному доверенному лицу по месту работы. Также можно позвонить по телефону справочной службы ПАМ по вопросам трудовых отношений: 030 100 620.

ЧТО ТАКОЕ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР?

Трудовой договор заключается между работодателем и работником. Условия трудового договора должны как минимум соответствовать предписаниям коллективного трудового соглашения. Существует возможность договориться и о более выгодных с точки зрения работника условиях труда и зарплаты. Лучше всегда заключать письменный трудовой договор.

Бланк типового трудового договора для работников торговли можно получить в офисе профсоюза или распечатать с сайта профсоюза ПАМ: www.pam.fi.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Срочный (временный) трудовой договор

- оформляется только при наличии веских оснований или по инициативе работника;
- при отсутствии обоснованных причин договор считается постоянным (= заключенным на неопределенный срок)
- договор не может быть досрочно расторгнут.

Испытательный срок

- может быть оговорен в трудовом договоре
- не превышает 6 месяцев;
- отсутствие с работы в связи с болезнью или родительскими отпусками может при определенных условиях продлить испытательный срок
- при срочном трудовом договоре, заключенном на срок не более 12 месяцев, испытательный срок (с учетом возможного продления) не может составить более половины срока действия договора;
- в течение испытательного срока трудовые отношения могут быть прекращены без предварительного предупреждения об увольнении.

Рабочее время

Не более 37,5 часов в неделю и 9 часов в сутки. На рабочем месте можно заключить другие договоренности по вопросу рабочего времени. Смотрите полный текст отраслевого коллективного соглашения.

Пересмотр рабочего времени по итогам полугода

Рабочее время работника с неполным рабочим днем должно быть пересмотрено по итогам не более полугода. Возможна местная договоренность о более длительном интервале пересмотров, однако, не более одного года.

Система выравнивания рабочего времени

- продолжительность периода выравнивания 2–26 недель (возможна местная договоренность о продолжительности периода от 27 до 52 недель);
- в течение периода выравнивания рабочее время выравнивается в соответствии с положением трудового договора о продолжительности рабочей недели;
- рабочее время не может превышать 9 часов в сутки и 48 часов в неделю (на рабочем месте можно договориться об ином);
- составляется вперед.

Минимальная продолжительность рабочей смены

Не менее 4 часов, кроме случаев, когда это необходимо работнику или по другим веским причинам.

Работа в ночное время

С работником может быть заключен договор о работе в ночное время. Трудовым законодательством предусмотрены определенные ограничения для привлечения к работе в ночное время.

Выходные дни

На каждую рабочую неделю приходится один выходной, положенный по закону, и один выходной, оговоренный в отраслевом коллективном трудовом соглашении.

Система накопления выходных в течение календарного года

Система описана подробно в отраслевом коллективном соглашении. Накопление выходных начинается спустя 6 мес. с начала трудовых отношений.

В календарном году на накопление влияет:

- фактически отработанные рабочие часы
- время, которое в § 3 главы 2 Закона о рабочем времени (Tuöaikalaki) определено как «рабочее»

- обучение, назначенное работодателем, по той части, которую работодатель компенсирует «в связи с потерей дохода от регулярного рабочего времени»
- время освобождения с работы у профорга (доверенного лица) и доверенного по вопросам охраны труда.

Накапливание выходных до 31.12.2020

На каждые 220 часов работы работник «зарабатывает» выходные дни согласно нижеприведенной таблице:

КОЛ-ВО НАКО- ПЛЕННЫХ РАБОЧИХ ЧАСОВ	КОЛ-ВО ВЫХОДНЫХ ДНЕЙ	КОЛ-ВО ЕЖЕГОДНЫХ ВЫХОДНЫХ ЧАСОВ
220	1	7,5
440	2	15
660	3	22,5
880	4	30
1100	5	37,5
1320	6	45
1540	7	52,5

Накапливание выходных, начиная с 1.1.2021

Работник «зарабатывает» выходные дни согласно нижеприведенной таблице:

КОЛ-ВО НАКОПЛЕН- НЫХ РАБО- ЧИХ ЧАСОВ	КОЛ-ВО ВЫХОДНЫХ ДНЕЙ	КОЛ-ВО ЕЖЕГОДНЫХ ВЫХОДНЫХ ЧАСОВ
200	1	7,5
400	2	15
600	3	22,5
800	4	30
1000	5	37,5
1150	6	45
1300	7	52,5
1430	8	60
1560	9	67,5

Оформление (выдача) выходных, накапливающихся в течение календарного года

- выходные нужно отгулять, в первую очередь, в том же году, в течение которого они накоплены, но в позднем случае до конца апреля года, последующего за годом накопления
- в связи с оформлением выходных необходимо узнать мнение работника
- выходные не должны совпадать с ежегодным оплачиваемым отпуском или с другими законными выходными днями
- по возможности выходные можно отгулять в связи с какими-то другими выходными. Выходной день можно, тем не менее, давать в какой-то отдельный выходной день, например, в связи с праздником, выпадающим среди недели
- выходные продолжительностью три или более дней подряд необходимо согласовать с работником
- выходные нужно ввести в расписание (график) рабочих смен
- на те календарные сутки, с которыми совпадает выходной, не допускается планировать начало или конец рабочей смены
- отсутствие работника с работы не влияет на выходные, внесенные в расписание смен

- выходные должны быть целыми рабочими днями продолжительностью 7,5 часов
- за время отгула выходных работник «зарабатывает» ежегодные отпускные дни.

Заработная плата за время ежегодных выходных

За те дни, когда работник отгуливает накопленные у него в течение года выходные, ему платится зарплата с постоянными надбавками, но без надбавок за особые условия работы и компенсаций за сверхурочные.

- Работник с месячной зарплатой или с постоянной зарплатой при колеблющейся нагрузке, получает свою обычную зарплату, независимо от продолжительности выходных, которые он отгулял.
- Работник с почасовой зарплатой за время отгула одного выходного дня получает зарплату, соответствующую 7,5 часам работы.
- Работник с провизионной зарплатой за время отгула накопленных у него выходных получает среднюю дневную провизию.

Денежная компенсация вместо отгула

По истечении 6 мес. трудовых отношений работодатель может заключить с работником письменный договор о денежной компенсации накапливающихся выходных вместо их отгула. Оплата компенсации производится вместе со следующей зарплатой по мере того, как выходные дни накапливаются.

По окончании трудовых отношений за те выходные, которые работник не успел отгулять, оплачивается денежная компенсация.

Подробная информация в коллективном трудовом соглашении.

Система праздничных дней, выпадающих среди рабочей недели

Вместо системы ежегодных выходных в предприятии или в каком-то его подразделении может быть внедрена система праздничных дней, выпадающих на рабочую неделю. Выбранная система не должна быть изменена среди года. Подробная информация в коллективном трудовом соглашении.

Выходные суббота и воскресенье

- в календарном году должно быть минимум 17 выходных, выпадающих либо на пятницу-субботу, субботу-воскресенье, либо на воскресенье-понедельник
- из таких выходных минимум 9 должны попадать на субботу-воскресенье (при условии, что работник не работает только в дни конца недели)
- На каждом рабочем месте можно договориться об ином порядке.

Перерывы на принятие пищи

Когда регулярное непрерывное рабочее время превышает 7 часов, перерыв на принятие пищи составляет не менее 1 часа.

Возможна местная договоренность о:

- сокращении его не более чем на 30 минут
- об отмене перерыва на принятие пищи, когда время на принятие пищи включается в рабочее время.

Кофейный перерыв

Продолжительность рабочего дня:

менее 4 часов	нет перерыва
от 4 до 6 часов	1 перерыв
не менее 6 часов	2 перерыва

В случаях, когда два кофейных перерыва усложняют производственный процесс, предоставляется один более продолжительный кофейный перерыв.

Работник, постоянно работающий на кассе, может получить один дополнительный перерыв, в течение которого ему может быть поручено исполнение других обязанностей.

Болезнь работника

ПРОДОЛЖИТЕЛЬ- НОСТЬ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В МОМЕНТ ЗАБОЛЕВАНИЯ	ПРОДОЛЖИТЕЛЬ- НОСТЬ ОПЛАЧИВАЕМОГО ПЕРИОДА
До одного месяца	На неоплачиваемый период, предусмотренный законом о медицинском страховании, - 50 % от зарплаты
Не менее одного месяца	Неоплачиваемый период, предусмотренный законом о медицинском страховании
Не менее 3 месяцев – до 3 лет	4 недели
3 года - до 5 лет	5 недель
5 лет - до 10 лет	6 недель
Не менее 10 лет	8 недель

Неоплачиваемый период (каренция), предусмотренный законом о медицинском страховании, составляет день заболевания и последующие 9 рабочих дней.

Болезнь ребенка младше 10 лет

Право на зарплату за 1–3 календарных дня, входящих в рабочие дни, сохраняется при следующих условиях:

- отсутствие с работы необходимо для ухода за ребенком или для организации ухода за ним
- об отсутствии и его возможной продолжительности сообщено без промедления и
- предоставлена справка от врача или другое объяснение, одобренное работодателем.

За исключением родителя-одиночки, зарплата платится в случае, если:

- второй родитель (опекун),
- супруг или гражданский супруг опекуна или
- опекун, не проживающий по одному адресу с ребенком

в связи с работой, с мерами, предусмотренными «активной моделью», внедряемой в отношении безработных, рабочим временем, расстоянием (местом жительства), службой в армии или альтернативной службой, или военными сборами не может организовать уход или сам ухаживать за ребенком. По требованию необходимо предоставить объяснительную.

При необходимости работнику предоставляются дополнительные (к 3 дням) неоплачиваемые дни отсутствия с работы.

Рабочая одежда

Работодатель предоставляет рабочую одежду постоянным работникам: продавцам, оформителям, складским рабочим и работникам заправочных станций. Работодатель обеспечивает уход за спецодеждой, если с работником не договорено об уходе за спецодеждой за отдельное вознаграждение.

Заработная плата

В отраслевом коллективном трудовом соглашении для работников торговли факторами, влияющими на зарплату, например, считаются: трудовые обязанности, образование, выслуга лет, надбавки и регион расположения рабочего места.

Учет образования и опыта работы

В отраслевом коллективном трудовом соглашении описаны правила учета опыта работы и образования при расчете выслуги лет.

Надбавки

Для разных профессиональных групп существуют различные надбавки, например: профессиональная надбавка (за особо требовательную работу), языковая надбавка, за проведение инвентаризации, за ответственность, за особые условия труда, за работу в морозильном складе и т. п. (см. текст Отраслевого коллективного трудового соглашения). Надбавки за рабочее время можно найти в карманном издании, начиная со стр. 34.

Зарплата школьников

- не менее 70 % от нижнего тарифа по каждой специальности в соответствии с 1-м годом работы
- выплачивается ученикам общеобразовательной школы, гимназии (lukio) или профессионального училища
- выплачивается не более 2 месяцев
- после двух месяцев выплачивается как минимум зарплата практиканта.

Зарплата практиканта

- не менее 85 % от нижнего тарифа по каждой специальности в соответствии с 1-м годом работы
- выплачивается не более одного года, после чего выплачивается по нижнему тарифу данной специальности в соответствии в 1-м годом работы.

Оплата декретного отпуска или отпуска в связи с усыновлением ребенка

- за 3 месяца выплачивается разница между месячной заработной платой и материнским пособием согласно закону о медицинском страховании, или
- зарплата в течение 3 месяцев, если работодатель сам запрашивает материнское пособие согласно закону о медицинском страховании;
- рабочие отношения длились не менее 9 месяцев до выхода в декрет, и
- работник возвращается после семейного (родительского) отпуска на работу.

Оплата отцовского отпуска

- за первые 6 дней выплачивается разница между месячной заработной платой и отцовским пособием согласно закону о медицинском страховании, или
- зарплата за соответствующий период, если работодатель сам запрашивает отцовское пособие согласно закону о медицинском страховании
- в остальном - условия как при декретном отпуске.

Расчет отпуска

Отпускные дни начисляются за каждый полный месяц работы расчетного периода (с 1.4. по 31.3.) в том случае, если трудовые отношения до конца расчетного периода отпуска составили:

До года	2 рабочих дня
Не менее года	2,5 рабочих дня

Полный месяц для начисления отпускных дней (календарный месяц):

- а) отработано не менее 14 дней
- б) отработано не менее 35 часов

В случае, если, согласно трудовому договору, количество рабочих дней в месяце превышает 14 дней, отпуск начисляется в соответствии с правилом 35 часов.

Зарплата во время отпуска

При месячной зарплате

месячная зарплата x количество отпускных дней
25

К зарплате за время отпуска и к отпускным добавляется процентное соотношение за выплаченные надбавки. Если к 31.3. трудовые отношения составляли менее года, то 10 %, более года – 12,5 %.

Отпускные или компенсация для работников с неполной трудовой неделей (до 37,5 часов) (как при почасовой, так и при месячной оплате труда)

Трудовые отношения до конца расчетного периода (1.4.–31.3.) составляли менее года:

- 10 % от зарплат, выплаченных за отработанное время и, в некоторых случаях, за время отсутствия на работе.

Трудовые отношения до конца расчетного периода (1.4.–31.3.) составляли более года:

- 12,5 % от зарплат, выплаченных за отработанное время и, в некоторых случаях, за время отсутствия на работе.

Подробно о правилах начисления выплат можно прочитать в тексте Отраслевого коллективного трудового договора.

Отпускные

Отпускные выплачиваются в размере 50 % от заработной платы за время отпуска.

Сроки расторжения трудового договора

1. В случае расторжения трудового договора работодателем

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	ПРЕДУПРЕДИТЕЛЬНЫЙ СРОК
Не более одного года	14 дней
от 1 года 4 лет	1 месяц
Не более 8 лет	2 месяца
Не более 12 лет	4 месяца
более 12 лет	6 месяцев

2. В случае расторжения трудового договора работником

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	ПРЕДУПРЕДИТЕЛЬНЫЙ СРОК
Не более 5 лет	14 дней
более 5 лет	1 месяц

Зарплатные категории

НАИМЕНОВАНИЕ ПРОФЕССИИ В ОТРАСЛЕВОМ СОГЛАШЕНИИ	КАТЕГОРИЯ ЗАРПЛАТЫ
Продавец I	B1
Продавец II	C1
Складской работник	B2
Офисный работник A	A
Офисный работник B	B1
Офисный работник C	C1
Офисный работник D	C2
Офисный работник E	D
Уборщик	A
Работник сервисной и бензозаправочной станции I	A
Работник сервисной и бензозаправочной станции II	B1
Автосервисный мастер I	B2
Автосервисный мастер II	C1
Автосервисный мастер III	C2
Оптовый продавец	D
Оформитель I	B1
Оформитель II	C1

Работы, связанные с курьерской службой, обработкой бутылок и тележек, а также с другими вспомогательными функциями, оплачиваются по категории A.

ТАРИФНАЯ СЕТКА

Повышение зарплат по состоянию на 1.4.2020

Зарплаты (по тарифной сетке) и индивидуальные зарплаты работников и служащих повышению 1.4.2020. К надбавкам по времени работы в договорный период повышений не будет.

ХЕЛЬСИНКИ, ЭСПОО, КАУНИАЙНЕН, ВАНТАА				
Группа зарплат	1-й год	3-й год	5-й год	8-й год
A	1783 (11,14)	1847 (11,54)	1946 (12,16)	2039 (12,74)
B1	1873 (11,71)	1935 (12,09)	2042 (12,76)	2133 (13,33)
B2	1890 (11,81)	1961 (12,26)	2071 (12,94)	2163 (13,52)
C1	2003 (12,52)	2074 (12,96)	2203 (13,77)	2303 (14,39)
C2	2019 (12,62)	2092 (13,08)	2232 (13,95)	2339 (14,62)
D	2125 (13,28)	2205 (13,78)	2353 (14,71)	2532 (15,83)

ОСТАЛЬНАЯ ФИНЛЯНДИЯ

Группа зарплат	1-й год	3-й год	5-й год	8-й год
A	1712 (10,70)	1772 (11,08)	1862 (11,64)	1948 (12,18)
B1	1797 (11,23)	1858 (11,61)	1958 (12,24)	2037 (12,73)
B2	1816 (11,35)	1885 (11,78)	1981 (12,38)	2066 (12,91)
C1	1920 (12,00)	1988 (12,43)	2103 (13,14)	2194 (13,71)
C2	1933 (12,08)	2001 (12,51)	2126 (13,29)	2224 (13,90)
D	2036 (12,73)	2132 (13,33)	2242 (14,01)	2400 (15,00)

Повышение зарплат по состоянию на 1.4.2021

Зарплаты (по тарифной сетке) и индивидуальные зарплаты работников и служащих повышению 1.4.2021. К надбавкам по времени работы в договорный период повышений не будет.

ХЕЛЬСИНКИ, ЭСПОО, КАУНИАЙНЕН, ВАНТАА				
Группа зарплат	1-й год	3-й год	5-й год	8-й год
A	1806 (11,29)	1871 (11,69)	1971 (12,32)	2066 (12,91)
B1	1897 (11,86)	1960 (12,25)	2069 (12,93)	2161 (13,51)
B2	1915 (11,97)	1986 (12,41)	2098 (13,11)	2191 (13,69)
C1	2029 (12,68)	2101 (13,13)	2232 (13,95)	2333 (14,58)
C2	2045 (12,78)	2119 (13,24)	2261 (14,13)	2369 (14,81)
D	2153 (13,46)	2234 (13,96)	2384 (14,90)	2565 (16,03)

ОСТАЛЬНАЯ ФИНЛЯДИЯ

Группа зарплат	1-й год	3-й год	5-й год	8-й год
A	1734 (10,84)	1795 (11,22)	1886 (11,79)	1973 (12,33)
B1	1820 (11,38)	1882 (11,76)	1983 (12,39)	2063 (12,89)
B2	1840 (11,50)	1910 (11,94)	2007 (12,54)	2093 (13,08)
C1	1945 (12,16)	2014 (12,59)	2130 (13,31)	2223 (13,89)
C2	1958 (12,24)	2027 (12,67)	2154 (13,46)	2253 (14,08)
D	2062 (12,89)	2160 (13,50)	2271 (14,19)	2431 (15,19)

Надбавки за рабочее время

(См. информацию о времени работы и надбавках в отраслевом трудовом соглашении)

ПРОДАВЦЫ	НАДБАВКА ЗА ВЕЧЕРНЮЮ РАБОТУ	НАДБАВКА ЗА НОЧНУЮ РАБОТУ	НАДБАВКА ЗА СУББОТНЮЮ РАБОТУ	НАДБАВКА ЗА ВЕЧЕРНЮЮ РАБОТУ ПО ВОСКРЕСЕНЬЯМ НОЯБРЬ-ДЕКАБРЬ
Хельсинки*	4,10	6,16	5,35	8,20
Остальная страна	3,92	5,89	5,17	7,84

СКЛАДСКИЕ РАБОТНИКИ	НАДБАВКА ЗА НОЧНУЮ РАБОТУ	НАДБАВКА ЗА НОЧНУЮ РАБОТУ	НАДБАВКА ЗА СУББОТНЮЮ РАБОТУ
Хельсинки*	3,66 (7,32)	4,31 (8,62)	5,35
Остальная страна	3,66 (7,32)	4,31 (8,62)	5,17

ПРОДАВЦЫ В КИОСКАХ	НАДБАВКА ЗА ВЕЧЕРНЮЮ РАБОТУ	НАДБАВКА ЗА НОЧНУЮ РАБОТУ
Хельсинки*	0,94	3,45

* Хельсинки, Эспоо, Кауниайнен, Вангга

РАБОТНИКИ СЕРВИСНЫХ И БЕНЗОЗАПРАВОЧНЫХ СТАНЦИЙ

Сервисные и бензозаправочные станции	с магазином повседнежных товаров с кол-вом наименований ниже 2000 шт. или без магазина. протокол § 4, пункт 1	с магазином повседневных товаров с кол-вом наименований выше 2000 шт. и площадью торгового зала не более 400 м2. протокол § 4, пункт 2	с магазином повседневных товаров площадью торгового зала более 400 м2
Надбавка за вечернюю работу (по воскресеньям*)	1,04 € (2,08 €)	1,82 € (3,64 €)	Работа, выполняемая в магазине повседневных товаров: надбавки как у продавцов
Надбавка за ночную работу	3,45 €	3,45 €	Работа, выполняемая вне магазина повседневных товаров: 1,04 € (2,08 €) Работа, выполняемая вне магазина повседневных товаров: 3,44 €

*воскресенье, церковные праздники, Первое мая, День независимости



**Palvelualojen
ammattiliitto**
Servicefacket

Jäsenyys ja liittyminen

030 100 600

Jäsenten työsuhdeasiat

030 100 620

Työttömyyskassa

020 690 211

www.pam.fi

www.pam.fi/liity