



РАМ

**ОТРАСЛЕВОЕ КОЛЛЕКТИВНОЕ
ТРУДОВОЕ СОГЛАШЕНИЕ РАБОТ-
НИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ ГОСТИНИЧ-
НОЙ И РЕСТОРАННОЙ ОТРАСЛЕЙ
И ПРЕДПРИЯТИЙ ОТДЫХА СОКРА-
ЩЕННЫЙ ТЕКСТ 1.4.2023–31.3.2025**

**Основные положения
отраслевого коллективного
трудового соглашения
работников предприятий
гостиничной и ресторанной
отраслей, а также
предприятий отдыха**

1.4.2023–31.3.2025

Условия труда работников предприятий гостиничной и ресторанной отрасли и предприятий отдыха	4
Что такое РАМ?	7
Членство	7
Что такое коллективное трудовое соглашение?	8
Что такое трудовой договор?	10
Что нужно знать о положениях отраслевого коллективного соглашения? ...	11
Испытательный срок	11
Сроки предупреждения об увольнении (расторжении трудового договора)	12
Практикант	13
Школьники	14
Опыт работы (стаж)	14
Рабочее время	14
Работники с неполным рабочим днем	16
Система накопления выходных в течение календарного года	19
Дополнительные часы работника с неполным рабочим днем	21
Сверхурочная работа	21
Надбавки	21
Когда работник заболел	23

Ежегодный оплачиваемый отпуск и отпускные	24
Компенсация за возвращение из отпуска	25
Внезапное заболевание ребенка младше 10 лет.....	25
Рабочая одежда	26
Перерыв на обед и ежедневные перерывы ..	26
Талоны на питание	27
Путь на работу в ночное время	27
Месячные и почасовые заработные платы работников по состоянию – Работники.....	28
Вечерние и ночные надбавки	29
Надбавка в торговой точке продажи товаров бытового назначения.....	30
Тарифные группы	31
Месячные и почасовые заработные платы по состоянию – Начальники.....	32
Вечерние и ночные надбавки	34
Надбавка в торговой точке продажи товаров бытового назначения.....	34
Тарифные группы	35

УСЛОВИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ ГОСТИНИЧНОЙ И РЕСТОРАННОЙ ОТРАСЛИ И ПРЕДПРИЯТИЙ ОТДЫХА

Условия труда и заработная плата работников формируются на основании закона о труде, коллективного отраслевого трудового соглашения и индивидуального трудового договора. Профсоюзам практически всегда удается договориться о лучших условиях труда, чем предписано законом о труде.

Например, коллективное соглашение предписывает пятидневную рабочую неделю, тогда как закон о рабочем времени позволяет работодателю предлагать рабочую неделю с одним выходным. Закон о трудовых договорах не определяет точного размера минимальной заработной платы, в нем нет понятий «надбавка за переработку», «надбавка за особые условия», не предписывает обязательного предоставления спецодежды или отпускных выплат.

Профсоюз работников сферы обслуживания (Palvelualojen ammattiliitto, PAM) договорился о лучших, по сравнению с предписанными законом, условиях труда для работников сферы обслуживания предприятий гостиничной и ресторанной отрасли и предприятий отдыха.

Ниже приведены наглядные примеры, показывающие преимущества коллективного трудового соглашения.

ПОЗИЦИЯ	КОЛЛЕКТИВНОЕ СОГЛАШЕНИЕ	ЗАКОН
Заработная плата	Минимальная зарплата (см. таблицы)	нет
Повышение заработной платы	Договаривается профсоюз	нет
Надбавки за рабочее время	Договаривается профсоюз	нет
Максимальное рабочее время	112,5 ч./ 3 нед. период	120 ч. / 3 нед. период
Выходные	2 дня в неделю	1 день (35 ч) в неделю

Продолжительность раб. дня	Не более 10 часов	Не более 15 часов
Сменный график работы	Изменения возможны при согласии сторон	Работодатель имеет право вносить изменения по производственным причинам
Оплата больничного	1–56 дней	1–9 дней
Заработная плата за период отпуска по беременности	Заработная плата с начала отпуска по беременности в течение 40 дней	Нет
Отпускные (т. н. выплата за возврат из отпуска)	50 % от отпускных	нет

ЧТО ТАКОЕ РАМ?

(Palvelualojen ammattiliitto)

Профсоюз работников сферы обслуживания, сокращенно – РАМ, договаривается об условиях коллективных трудовых соглашений для работников частных предприятий сферы обслуживания и следит за соблюдением интересов своих членов.

ЧЛЕНСТВО

Вступить в РАМ может любой работник предприятий отрасли, представленной Профсоюзом работников сферы обслуживания.

Помимо других льгот членство даст Вам право на пособие по безработице с привязкой к заработной плате. Объем членского взноса составляет 1,5 % от зарплаты до выплаты налогов (зарплата брутто). Членские взносы вычитаются из налогооблагаемого дохода.

Студенты и учащиеся профобразовательных заведений и курсов, по специальностям, относящимся к коллективным договорам РАМ, могут вступить в профсоюз на правах учащегося. Учащийся член профсоюза оплачивает членские взносы только в случае оплачиваемых трудовых отношений.

Стать членом профсоюза легко: пройдите по ссылке: www.pam.fi/liity, и заполните анкету.

ЧТО ТАКОЕ КОЛЛЕКТИВНОЕ ТРУДОВОЕ СОГЛАШЕНИЕ?

Профсоюз работников сферы обслуживания PAM ry заключил отраслевое коллективное трудовое соглашение для работников сферы обслуживания предприятий гостиничной и ресторанной отрасли и предприятий отдыха с объединением работодателей: Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry. В коллективном трудовом соглашении оговорены базовые условия труда, в частности, заработная плата, рабочее время, вопросы, связанные с болезнью, предоставления ежегодного отпуска. Профсоюз договорился о размере минимальной заработной платы. Работодатель не вправе назначать заработную плату ниже уровня, определенного в данном соглашении. Не забывайте, что условия индивидуального трудового договора, заключаемого работником, не могут быть хуже условий, оговоренных в отраслевом трудовом соглашении. Коллективное трудовое соглашение является общеобязательным, поэтому все работодатели отрасли должны в отношении своих работников соблюдать, как минимум, эти условия.

В данном карманном издании собраны основные положения отраслевого Коллективного трудового соглашения для работников сферы обслуживания предприятий гостиничной и ресторанной отрасли и предприятий отдыха. Подробное описание всех условий содержится в тексте коллективного соглашения по данной отрасли.

Если вы — член профсоюза, вы можете бесплатно заказать текст коллективного трудового соглашения по адресу: **www.pam.fi/tilaukset**. Кроме того, коллективные трудовые соглашения 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. Телефон справочной службы РАМ 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 о более выгодных, с точки зрения работника, условиях труда и зарплаты. Трудовой договор необходимо заключать в письменной форме.

В договоре четко оговариваются:

- Трудовые обязанности работника
- Заработная плата
- Рабочее время с указанием минимального рабочего времени
- Дата начала работы (и дата окончания исполнения обязанностей в случае срочного договора)
- Испытательный срок
- Место работы (рабочая территория)
- Условия питания на рабочем месте.

Готовые формы трудовых договоров можно получить в отделении профсоюза работников сферы обслуживания или скачать в интернете по адресу: **www.pam.fi**. Подробная информация об условиях труда содержится в отраслевых коллективных соглашениях.

ЧТО НУЖНО ЗНАТЬ О ПОЛОЖЕНИЯХ ОТРАСЛЕВОГО КОЛЛЕКТИВНОГО СОГЛАШЕНИЯ?

Испытательный срок

- При бессрочном (постоянном) трудовом договоре не более 6 мес.
- Отсутствие с работы в связи с нетрудоспособностью или родительскими отпусками может служить поводом для продления испытательного срока по инициативе работодателя. Узнайте подробнее в коллективном трудовом соглашении.
- При срочном трудовом договоре: не более половины срока действия договора (с учетом возможного продления), но не более 6 мес.

Сроки предупреждения об увольнении (расторжении трудового договора)

Когда договор расторгается работодателем:

ПРОДОЛЖИТЕЛЬ- НОСТЬ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	СРОК ПРЕДУ- ПРЕЖДЕНИЯ ОБ УВОЛЬНЕНИИ
до 5 лет	1 мес.
до 10 лет	2 мес.
до 15 лет	3 мес.
более 15 лет	4 мес.

Когда договор расторгается работником:

ПРОДОЛЖИТЕЛЬ- НОСТЬ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	СРОК ПРЕДУ- ПРЕЖДЕНИЯ ОБ УВОЛЬНЕНИИ
До 10 лет	14 сут
Более 10 лет	1 мес.

Срок расторжения трудового контракта у начальни-
ков – 1 месяц.

Срочные договора содержат точную информацию о продолжительности трудовых отношений, например: 1.6 – 31.7. Для заключения срочного трудового договора необходимо веское основание (например, замещение должности на срок болезни).

Практикант

При первом трудоустройстве на предприятие сферы обслуживания назначается период практики (6 месяцев). Если работник имеет навыки для выполнения обязанностей, полученные в процессе профессионального обучения, то период практики составляет 2 месяца. Практиканту назначается зарплата в размере 80 % от полной зарплаты, предполагаемой исполнением данных обязанностей по таблице с учетом стажа работы от 0 до 2 лет.

Начальник не имеет периода практики, а начальнику, проходящему практику, платится заработная плата, которая не менее зарплаты соответствующей группы работников.

Школьники

Учащимся общеобразовательной школы и гимназий можно платить зарплату школьника не более чем в течение 2 месяцев. Зарплата школьника составляет 70 % от соответствующей зарплаты, предполагаемой исполнением данных обязанностей по таблице тарифных ставок.

Опыт работы (стаж)

Трудовые отношения предполагают учет стажа на предыдущих местах работы по данной профессии.

Рабочее время

Регулярное рабочее время составляет 112,5 часов за три недели.

В сфере обслуживания используется три системы балансирования рабочего времени, предназначенные для работников с полным рабочим днем.

- Уравнивание рабочего времени производится максимум за шесть (6) трехнедельных периодов, в среднем, и составляет 112,5 часов за три недели, при этом регулярное рабочее время не должно превышать 130 часов за трехнедельный период.

- Уравнивание рабочего времени производится максимум за девять (9) трехнедельных периодов в среднем, и составляет 112,5 часов за три недели, при этом регулярное рабочее время не должно превышать 136 часов за трехнедельный период. Применяемая система расчета времени оговаривается в соответствии с 30 § отраслевого коллективного соглашения.
- Основанная на локальном договоре система учета рабочего времени за годовой период (т. н. банк рабочего времени). (См. статью отраслевого коллективного трудового соглашения).

Работники с неполным рабочим днем

При неполной занятости работодатель и работник договариваются о стабильном минимальном рабочем времени за трехнедельный период или среднем минимальном рабочем времени за трехнедельный период.

Установленное стабильное минимальное количество часов должно быть отработано в каждом трехнедельном периоде.

Если работодателем и работником не зафиксировано более короткого периода, то при системе учета среднего минимального количества часов учет ведется за годовой период.

Учет ведется целыми трехнедельными периодами с января до января.

Периоды учета за 2023–2024

НАЧАЛО ТРЕХНЕ- ДЕЛЬНОГО ПЕРИОДА	КОНЕЦ ТРЕХНЕ- ДЕЛЬНОГО ПЕРИОДА	КОЛ-ВО ТРЕХНЕ- ДЕЛЬНЫХ ПЕРИОДОВ	НАЧАЛО СЛЕДУ- ЮЩЕГО ТРЕХНЕ- ДЕЛЬНОГО ПЕРИОДА
2.1.2023	14.1.2024	18	15.1.2024
9.1.2023	31.12.2023	17	1.1.2024
16.1.2023	7.1.2024	17	8.1.2024
23.1.2023	14.1.2024	16	15.1.2024
30.1.2023	31.12.2023	16	1.1.2024

Периоды учета за 2024–2025

НАЧАЛО ТРЕХНЕ- ДЕЛЬНОГО ПЕРИОДА	КОНЕЦ ТРЕХНЕ- ДЕЛЬНОГО ПЕРИОДА	КОЛ-ВО ТРЕХНЕ- ДЕЛЬНЫХ ПЕРИОДОВ	НАЧАЛО СЛЕДУ- ЮЩЕГО ТРЕХНЕ- ДЕЛЬНОГО ПЕРИОДА
1.1.2024	12.1.2025	18	13.1.2025
8.1.2024	19.1.2025	18	20.1.2025
15.1.2024	5.1.2025	17	6.1.2025
22.1.2024	12.1.2025	17	13.1.2025
29.1.2024	19.1.2025	17	20.1.2025

Периоды учета за 2025–2026

НАЧАЛО ТРЕХНЕ- ДЕЛЬНО- ГО ПЕРИОДА	КОНЕЦ ТРЕХНЕ- ДЕЛЬНОГО ПЕРИОДА	КОЛ-ВО ТРЕХНЕ- ДЕЛЬНЫХ ПЕРИОДОВ	НАЧАЛО СЛЕДУ- ЮЩЕГО ТРЕХНЕ- ДЕЛЬНОГО ПЕРИОДА
6.1.2025	18.1.2026	18	19.1.2026
13.1.2025	4.1.2026	17	5.1.2026
20.1.2025	11.1.2026	17	12.1.2026
27.1.2025	18.1.2026	17	19.1.2026

Сверка наработанных часов производится в течение двух месяцев с окончания периода, подлежащего учету.

Если реально наработанное время без уважительной причины превышает согласованное в трудовом договоре время, в договор вносятся соответствующие изменения.

Если срочным трудовым договором определен срок работы меньше, чем один год, то условие среднего минимального рабочего времени должно быть выполнено в течение срока трудовых отношений.

Если количество отработанных часов меньше, чем было оговорено в трудовом договоре, то работодатель обязан компенсировать неотработанные часы в полном объеме в соответствии с договоренностью. В случае, если часы не набраны из-за прогула или других причин, зависящих от работника, работодатель освобождается от обязанности по компенсации.

Система накопления выходных в течение календарного года

- В сферу влияния данной системы входят работники как с полным, так и неполным рабочим днем.
- Работник зарабатывает по одному выходному дню (сокращающему рабочее время) за каждые отработанные 200 рабочих часов. После отработки 1400 часов предел начисления выходных дней составляет 140 ч, а после 1540 часов – 100 часов (см. таблицу ниже)
- Выходные можно «зарабатывать» не более девяти (9) в течение календарного года.

В течение календарного года выходные накапливаются согласно следующей таблице:

КОЛ-ВО ОТРАБОТАННЫХ РАБОЧИХ ЧАСОВ	КОЛ-ВО ВЫХОДНЫХ ДНЕЙ В ГОДУ
200	1
400	2
600	3
800	4
1000	5
1200	6
1400	7
1540	8
1640	9

Дополнительные часы работника с неполным рабочим днем

Работодатель обязан привлекать к дополнительной работе работника с неполным рабочим днем до отработки 112,5 часов/ трехнедельный период, прежде чем нанимать нового работника для исполнения тех же обязанностей. О порядке предложения дополнительной работы рекомендуется договариваться на рабочем месте.

Сверхурочная работа

Все рабочее время, превышающее 120 часов за трехнедельный период, считается сверхурочной работой.

Надбавки

50 % надбавка:

- Компенсация за первые 18 часов сверхурочной работы (рассчитывается за время, превышающее 120 часов/трехнедельный период)
- Компенсация за работу в дополнительный выходной день (X)
- Компенсация за работу в накопленный в течение календарного года выходной день (VV)

- Компенсация за работу после 15.00 часов в канун Нового года, пасхальную субботу, канун Первого мая, дня Ивана Купалы и Сочельник.

100 % надбавка

- Компенсация за сверхурочную работу, превышающую (120 ч. + 18 ч. =) 138 ч./трехнедельный период
- Компенсация за работу в еженедельный выходной день (V)
- Компенсация за работу в воскресенье или другой церковный праздник, а также за работу в День Независимости и Первого мая.

Внимание! При применении разных систем уравнивания рабочего времени, применяются разные принципы учета сверхурочной работы. См. Отраслевое коллективное трудовое соглашение.

Когда работник заболел

ПРОДОЛЖИТЕЛЬ- НОСТЬ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА МОМЕНТ БОЛЕЗНИ	ПРОДОЛЖИТЕЛЬ- НОСТЬ ОПЛАЧИ- ВАЕМОГО ПЕРИОДА
1–4 мес.	Неоплачиваемый больничный 1 + 9 дней в соответствии с законом о медицинском страхо- вании
Более 4 мес.	28 дней
До 3 лет	35 дней
Более 5 лет	42 дня
Более 5 лет	56 дней

Если работник в связи с происшествием (несчастным случаем), случившимся на рабочем месте, стал временно нетрудоспособным, ему оплачивается заработная плата – в отличие от вышеуказанных правил – в течение не менее четырех недель (28 календарных дней) независимо от продолжительности трудовых отношений. Суточные по случаю нетрудоспособности, полагающиеся работнику за этот период, выплачиваются работодателю в размере, соответствующем заработной плате работника.

Ежегодный оплачиваемый отпуск и отпускные

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:

- менее года – 2 будних дня
- более года – 2,5 будних дня

Полным месяцем при расчете продолжительности отпуска считается месяц, в котором:

- а. работник проработал не менее 14 дней,
- б. работник проработал не менее 35 часов.

Отпускные дни начисляются также за те дни, которые в законе о годовом отпуске приравниваются к дням, проведенным на работе / временем, проведенным на работе (напр., время болезни определенным частям). Расчет отпускных для работника производится либо по варианту «а», либо по варианту «б». По варианту «а» отпускные исчисляются, если работник согласно трудовому договору занят не менее 14 дней в каждом календарном месяце.

Работодатель обязан платить за заработанные дни отпуска отпускную зарплату. В случае, если работник занят настолько редко или недостаточное количество времени, что не выполняются условия начисления отпуска, у работника есть право на компенсацию, соответствующую отпускным.

По окончании трудовых отношений, у работника есть право получить вместо отпускной зарплаты компенсацию за неиспользованный отпуск. Расчет отпускной зарплаты и компенсации за отпуск см. в Коллективном трудовом соглашении (TES).

Компенсация за возвращение из отпуска

Размер компенсации за возвращение из отпуска составляет 50 % от отпускной зарплаты. Эти деньги выплачиваются после возвращения из отпуска одновременно с заработной платой.

Внезапное заболевание ребенка младше 10 лет

Сохранение зарплаты максимум в течение трех дней.

Рабочая одежда

Рабочая одежда должна быть опрятной и соответствующей своему назначению. Работодатель передает в пользование работника

- требуемую во время работы т. н. форменную одежду или рабочую одежду, предусмотренную правилами охраны здоровья.
- Рабочая одежда является форменной, если работодатель выдвигает свои требования в отношении цвета, фасона или единого дизайна одежды всех работников.

Перерыв на обед и ежедневные перерывы

Работодатель обязан предоставить работнику возможность питаться во время рабочего дня, если продолжительность рабочего дня превышает 6 часов.

При работе с непрерывной нагрузкой или при работе, требующей постоянного присутствия на месте, работодатель обязан обеспечить возможность временно покинуть рабочее место. Это касается также смен, продолжительность которых меньше 6 часов.

При сменах, превышающих 4 часа, также необходимо предусмотреть не менее одного перерыва (кофе-брейк). Если это невозможно из-за организации работы, у работника должна быть возможность пить прохладительные напитки на рабочем месте.

Талоны на питание

Номинальная стоимость талона на питания составляет 6,80 евро (1.1.–31.12.2023).

(В больницах, школах, детских садах или аналогичных учреждении стоимость талона на питание составляет 6,00 евро за один обед).

Путь на работу в ночное время

В случае, если работа начинается или заканчивается в ночное время (с 23.00 до 06.00) и работник не может добираться до работы или домой на общественном транспорте, на своей машине или автомобиле супруга, велосипеде или другим способом, работодатель обязан организовать работнику транспортировку.

МЕСЯЧНЫЕ И ПОЧАСОВЫЕ ЗАРАБОТНЫЕ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ПО СОСТОЯНИЮ

РАБОТНИКИ

Тарифные ставки работников, начиная с зарплатного периода, исчисляемого с 1.6.2023 или следующего после этой даты срока:

	0–2 Г.	БОЛЕЕ 2 ЛЕТ	БОЛЕЕ 5 ЛЕТ	БОЛЕЕ 10 ЛЕТ
1	1774 (11,16)	1821 (11,45)	1866 (11,74)	1913 (12,03)
2	1810 (11,38)	1854 (11,66)	1922 (12,09)	2014 (12,67)
3	1923 (12,09)	1980 (12,45)	2035 (12,80)	2125 (13,36)
4	2031 (12,77)	2088 (13,13)	2150 (13,52)	2230 (14,03)
5	2121 (13,34)	2168 (13,64)	2222 (13,97)	2287 (14,38)

Тарифные ставки работников, начиная с зарплатного периода, исчисляемого с 1.9.2024 или следующего после этой даты срока:

	0–2 Г.	БОЛЕЕ 2 ЛЕТ	БОЛЕЕ 5 ЛЕТ	БОЛЕЕ 10 ЛЕТ
1	1804 (11,35)	1852 (11,65)	1898 (11,94)	1946 (12,24)
2	1841 (11,58)	1886 (11,86)	1955 (12,30)	2048 (12,88)
3	1956 (12,30)	2014 (12,67)	2070 (13,02)	2161 (13,59)
4	2066 (12,99)	2123 (13,35)	2187 (13,75)	2268 (14,26)
5	2157 (13,57)	2205 (13,87)	2260 (14,21)	2326 (14,63)

Вечерние и ночные надбавки

Вечерняя надбавка (18.00–24.00) 1,33 евро/час

Ночная надбавка (24.00–06.00) 2,25 евро/час

Надбавка за воскресные и праздничные дни – двойная
(§ 17, Коллективное трудовое соглашение).

Надбавка в торговой точке продажи товаров бытового назначения

- в будни 18.00–24.00 1,86 евро/час
- по воскресеньям, в церковные праздничные дни, в Первомай, в День Независимости 18.00–24.00 3,71 евро/час
- в будни и праздничные дни 00.00–06.00 3,72 евро/час

Тарифная ставка метрдотеля, на основании которой рассчитывается надбавке представителя держателя лицензии продажи алкогольных напитков, по состоянию на 1.6.2023

0–2 Г.	БОЛЕЕ 2 ЛЕТ	БОЛЕЕ 5 ЛЕТ	БОЛЕЕ 10 ЛЕТ
2312 (14,54)	2373 (14,92)	2441 (15,35)	2509 (15,78)

Тарифные группы

1	Помощники, вспомогательный персонал, пикколо
2	Официант, кассир, продавец, повар, работник бензозаправочной станции, работник кегельбана <i>(кафе, бистро, а также ресторана без права продажи алкоголя или в которых продают слабоалкогольные напитки до 5,5 градусов)</i> , Уборщик, дежурный в бассейне, транспортировка и доставка грузов на автомобиле, обслуживающий персонал в фойе, работник кемпинга
3	Повар в столовой <i>(без права продажи алкоголя или в которых продают слабоалкогольные напитки до 5,5 градусов)</i> Горничные по этажу, повар в кулинарии, пекарь
4	Официант, повар, гардманже <i>(повар по холодным закускам)</i> , обслуживающий персонал бензозаправочных станций, работник кегельбана <i>(питейные заведения, где отпускают алкогольные напитки, крепче 5,5 градусов)</i> Швейцар, сотрудник службы безопасности, техник, диспетчер, помощник администратора, ведущий караоке, работник сферы обслуживания здорового образа жизни <i>(напр., тренер, персональный тренер, специалист по педикюру)</i> , работник сферы обслуживания отдыха и развлечений <i>(напр., инструктор тренажерного зала, аниматор, вспомогательный персонал сцены, выставок, временных сооружений)</i> , косметолог, спортивный инструктор, массажист
5	Клерк в гостинице, портье, физиотерапевт

МЕСЯЧНЫЕ И ПОЧАСОВЫЕ ЗАРАБОТНЫЕ ПЛАТЫ ПО СОСТОЯНИЮ

НАЧАЛЬНИКИ

Тарифная сетка начальников, начиная с того зарплатного периода, который начинается с 1.6.2023 или с периода, последующего за ним

	0–2 Г.	БОЛЕЕ 2 ЛЕТ	БОЛЕЕ 5 ЛЕТ	БОЛЕЕ 10 ЛЕТ
1	2126 (13,37)	2183 (13,73)	2245 (14,12)	2308 (14,52)
2	2232 (14,04)	2291 (14,41)	2359 (14,84)	2422 (15,23)
3	2312 (14,54)	2373 (14,92)	2441 (15,35)	2509 (15,78)
4	2332 (14,67)	2392 (15,04)	2463 (15,49)	2530 (15,91)
5	2446 (15,38)	2512 (15,80)	2588 (16,28)	2662 (16,74)
6	2614 (16,44)	2671 (16,80)	2732 (17,18)	2794 (17,57)

Тарифная сетка начальников, начиная с того зарплатного периода, который начинается с 1.9.2024 или с периода, последующего за ним

	0–2 Г.	БОЛЕЕ 2 ЛЕТ	БОЛЕЕ 5 ЛЕТ	БОЛЕЕ 10 ЛЕТ
1	2162 (13,60)	2220 (13,96)	2283 (14,36)	2347 (14,74)
2	2270 (14,28)	2330 (14,65)	2399 (15,09)	2463 (15,49)
3	2351 (14,79)	2413 (15,18)	2482 (15,61)	2552 (16,05)
4	2372 (14,92)	2433 (15,30)	2505 (15,75)	2573 (16,18)
5	2488 (15,65)	2555 (16,07)	2632 (16,55)	2707 (17,03)
6	2658 (16,72)	2716 (17,08)	2778 (17,47)	2841 (17,87)

Вечерние и ночные надбавки

Вечерняя надбавка (18.00–24.00) 1,33 евро/час

Ночная надбавка (24.00–06.00) 2,25 евро/час

Надбавка за воскресные и праздничные дни – двойная (§ 17, Коллективное трудовое соглашение).

Надбавка в торговой точке продажи товаров бытового назначения

(§ 16, пункт 3 Коллективного трудового соглашения)

- в будни 18.00–24.00 1,86 евро/час
- по воскресеньям, в церковные праздничные дни, в Первомай, в День Независимости 18.00–24.00 3,71 евро/час
- в будни и праздничные дни 00.00–06.00 3,72 евро/час

Тарифные группы

-
- | | |
|---|--|
| 1 | Начальник смены
<i>(кафе, рестораны «фаст фуд», а также рестораны без права продажи алкоголя или в которых продают слабоалкогольные напитки (до 5,5 градусов)).</i> |
|---|--|
-
- | | |
|---|---|
| 2 | Старшие горничные <i>(дежурные по этажу)</i> и старшие по уборке, бармены |
|---|---|
-
- | | |
|---|---|
| 3 | Начальник смены и мастер смены, мэтр-дотель <i>(питейные заведения, где отпускают алкогольные напитки, крепче 5,5 градусов).</i>
Старший администратор |
|---|---|
-
- | | |
|---|--|
| 4 | Заведующий кафе, заведующий столовой, старший администратор зала
<i>(кафе, рестораны «фаст фуд», а также рестораны без права продажи алкоголя или в которых продают слабоалкогольные напитки (до 5,5 градусов))</i> |
|---|--|
-
- | | |
|---|-----------|
| 5 | Шеф-повар |
|---|-----------|
-
- | | |
|---|--|
| 6 | Директор ресторана, заведующий рестораном с правом продажи <i>(алкоголя крепче 5,5 градусов)</i> |
|---|--|
-
- 

Membership services

030 100 600

Employment advice for members

030 100 620

Unemployment Fund

020 690 211

www.pam.fi

www.pam.fi/join



**Palvelualojen
ammattiliitto**

Servicefacket