



**KINNISVARATEENINDUSSEKTORI
KOLLEKTIIVLEPINGU
TÄHTSAIMAD SÄTTED**

1.4.2025-31.3.2028

**Kinnisvarateenindussektori
kollektiivlepingu
tähtsaimad sätted**

1.4.2025-31.3.2028

Kinnisvarateenindusvaldkonna töötingimused	4
Mis on PAM?	5
PAMi liikmeks tasub astuda!	6
Mis on kollektiivleping?	7
Mis on tööleping?	8
Küsimusi töölepingutingimuste kohta või töösuhtega seotud probleeme?	8
Kollektiivlepingu tähtsaimad põhimõtted	9
Katseaeg	9
Töölepingu ülesütlemise etteteatamise tähtajad.....	10
Tööaeg	12
Töövahetuste graafik	13
Igapäevane puhkeaeg	13
Valvesolek.....	14
Vabad päevad	15
Palgaarvestuse alus.....	16
Keskmise tunnitasu	16
Tunni- ja päevapalga arvutamine	16
Osalise kuu palk	16

Argipäevadele langevate riigipühade hüvitamine (kehtiv kuni 31.12.2026)	17
Kalendriaasta jooksul kogutavate lisapuhkepäevade süsteem (jõustub 01.01.2027)	18
Haigestumine.....	23
Alla 10-aastase lapse haigestumine.....	25
Arsti juures käimine	25
Ema-, isa- ja vanemapuhkus.....	26
Korralise puhkuse väljateenimine.....	27
Puhkuseraha.....	28
Lisatasud öhtuse, öise ja vahetustega töö eest	28
Pühade-eelsed ja mõnede laupäevade eest makstavad lisatasud.....	29
Eritiste koristamise eest makstav lisatasu	29
Palgad	30
Kvalifikatsioonitasu	33
Väljakutsepõhine töö	35
Palgasüsteem	36
Praktikant	37

Kinnisvarateenindusvaldkonna töötingimused

Töötaja töölepingu tingimused, nt palk ja tööajad põhinevad Soomes seadustel, kollektiivlepingul ja töölepingul.

PAM on saanud läbirääkimiste tulemusena kinnisvarateenindustöötajatele paremad töölepingutingimused, kui seda võimaldaks tööseadusandlus.

Sellest brošüürist leiate kinnisvarateenindus-
töötajate kollektiivlepingu tähtsaimad punktid.

Täpsema teksti leiate kollektiivlepingust
aadressil **pam.fi/**

kiinteistopalvelualan-tyoehtosopimus

Mis on PAM?

PAM on erateenindusvaldkonna töötajate ametiühing.

PAM peab tööandjatega läbirääkimisi töölepingutingimuste üle ja aitab oma liikmeid tööalastes küsimustes. PAM on rääkinud läbi üle 30 eri valdkonna kollektiivlepingu. Liikmetel on õigus valida oma töökohas usaldusisik, kes aitab neid töösuhetega seotud küsimustes.



PAMi liikmeks tasub astuda!

PAM aitab oma liikmeid probleemsetes situatsioonides ja annab nõu, kui liikmel on tööeluga seotud küsimusi.

Kui töötate nt kaupluses või kaupluse laos, hotellis, restoranis, kinnisvarateenindusettevõttes või turvafirmas, võite astuda PAMi liikmeks.

PAMi liikmed on näiteks koristajad, müüjad, kokad, kinnisvarahooldajad, turvatöötajad ja toidukullerid.

Kui astute PAMi, võite samas astuda ka teenindusvaldkonna töötukassa liikmeks. Sellisel juhul maksab PAM teie eest ära töötukassa liikmemaksu. Kui jääte töötuks, Teid saadetakse sundpuhkusele või kui töötate osalise tööajaga, võite saada töötukassast palgal põhinevat päevaraha.

Lisateavet leiate aadressil **pam.fi/liity**

Mis on kollektiivleping?

Kollektiivleping ehk TES (soome keeles työehtosopimus) on PAMi ja tööandjate vaheline leping.

Kollektiivlepingutes määratakse kindlaks näiteks see, kui kõrget palka on kohustatud tööandja tööst vähemalt maksma ja kui mitu vaba päeva töötajale tuleb anda.

Samuti jälgib PAM, et neid kollektiivlepinguid ka järgitaks.

Kollektiivlepingu sätteid on kohustus järgida kõigis kinnisvarateeninindusvaldkonna töökohtades. Töölepingus pole õigust kokku leppida kollektiivlepingust viletsamates tingimustes.

Mis on tööleping?

Tööleping on Teie ja tööandja vaheline leping. Selles lepitakse näiteks kokku töölepingu algamis-aeg, töötundide arv, palk ja töö tegemise koht.

Tööleping tasub sõlmida kirjalikult. Töölepinguga pole õigust kokku leppida kollektiivlepingust viletsamates tingimustes. Töötajale paremates tingimustes on aga alati õigus kokku leppida.

Kinnisvarateenindusvaldkonna ettevõtete jaoks on koostatud töölepingu ankeet. Leiate selle aadressil **pam.fi/tyosopimus**.

Küsimusi töölepingutingimuste kohta või töösuhtega seotud probleeme?

PAMi liikmena on Teil õigus küsida täpsemat teavet ja abi oma töökoha usaldusisiku käest. Samuti võite helistada PAMI töösuhtelase nõustamise telefonil **+358 30 100 620** või saata sõnumi aadressil **asiointi.pam.fi**.

Kollektiivlepingu tähtsaimad põhimõtted

Katseaeg

- Katseaega ei ole, kui selle kohaldamises pole töölepingu pooled eraldi kokku leppinud.
- Katseaeg kestab kuni 6 kuud. Töövõimetuse ning rasedus-, sünnitus- ja isapuhkuse korral võidakse katseaega töölepinguseaduse alusel pikendada.
- Tähtajalise töölepingu korral on katseaeg kuni pool töösuhte pikkusest ja mitte rohkem kui 6 kuud.
- Katseajal on kummalgi lepingupoolel õigus tööleping ilma etteteatamisajata üles öelda.

Töölepingu ülesõtleamise etteteatamise tähtajad

Kui töölepingu lõpetab tööandja

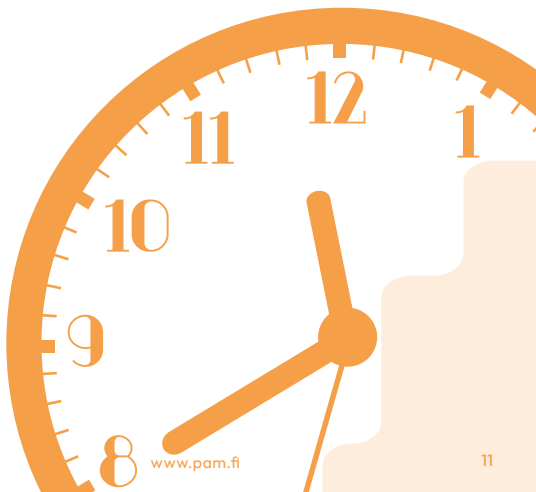
TÖÖSUHTE KESTUS	TÖÖLEPINGU ÜLESÜTLEMISE ETTETEATAMISE TÄHTAEG
kuni 1 aasta	14 päeva
kuni 4 aastat	1 kuu
kuni 8 aastat	2 kuud
kuni 12 aastat	4 kuud
üle 12 aasta	6 kuud

Kui töölepingu lõpetab töötaja

TÖÖSUHTE KESTUS	TÖÖLEPINGU ÜLESÜTLEMISE ETTETEATAMISE TÄHTAEG
kuni 5 aastat	14 päeva
üle 5 aasta	1 kuu

Tähtajalist töölepingut ei või tööandja ennetähtaegselt lõpetada, välja arvatud juhul, kui tähtajalise töölepingu ennetähtaegse lõpetamise võimaluses ja etteteatamisajas on eraldi kokku lepitud.

Kui töötaja ütleb tähtajalise töölepingu enne tähtaja lõppu üles, on tööandjal õigus jätta töötajale kuni kahe nädala palk maksmata.



Tööaeg

Nädalane tööaeg

- Kuni 7,5 tundi ööpäevas ja 37,5 tundi nädalas või 8 tundi ööpäevas ja 40 tundi nädalas, mil kohaldatakse lepingut tööaja lühendamise kohta.
- Töönädala pikkus on kuni 5 päeva.

Keskmine nädalane tööaeg

- Nädalasel perioodil võib olla tööaeg kuni 9 tundi ööpäevas ja 37,5 või 40 tundi nädalas.
- 1–8 nädala jooksul võib tööaja seada keskmisele tasemele, st 37,5 või 40 tunnile nädalas.
- Ilma töötaja nõusolekuta ei või tööaeg olla üle 9 tunni ööpäevas.
- Keskmist nädalast tööaega kohaldades on töönädala keskmine pikkus 5 päeva.

Töövahetuste graafik

- **Töövahetuste graafik** tuleb koostada vähemalt nädalaks korraga ja sellest tuleb töötajale teatada vähemalt üks nädal enne selle algust.
- Ilma mõjuva põhjuseta või ilma töötaja vastava soovita pole õigus alla neljatunniseid töövahetusi töökohal rakendada.
- Ühtlustamisperioodi kasutades koostatakse eelnevalt ühtlustamisgraafik, mille jooksul tööaeg ühtlustub 37,5 või 40 tunnini.
- **Ühtlustamisgraafikust** peab ilmnema iga nädala tööaeg ja graafikust tuleb töötajale ette teatada vähemalt üks nädal enne selle jõustumist.

Igapäevane puhkeaeg

- Kui tööpäev kestab rohkem kui 6 tundi järjest, peab töötajal olema vähemalt pool tundi puhkeaega (nn lõunapaus).
- Üle 4 tunni kestva tööpäeva jooksul tuleb võimaldada töötajale üks nn kohvipaus ning üle 6 tunni kestva päeva jooksul peale lõunapausi ka 2 kohvipausi.

Valvesolek

- Tööandja ja töötaja võivad kokku leppida valvesoleku aegades. Tähtajatu või üle kahe kuu pikkune tähtajaline valvetööleping tuleb sõlmida kirjalikult.
- Valves olev töötaja on kohustatud tegema vajaduse korral valvetöölepingus kokkulepitud töid ning töid, mille ohutu edasilükkamine hilisemale ajale ei ole võimalik.
- Valvesoleku ajal tehtud töö eest makstakse tasu vastavalt kollektiivlepingu sätetele.
- Valveaeg ei kuulu tööaja hulka, kuid selle eest tuleb maksta eraldi tasu.
- Valvesoleku eest makstav hüvitis on vähemalt 126,32 € nädalas.
- Tunnitasuna makstav hüvitis valvesoleku eest on vähemalt 1,44 € tunnis. Tunnitasulisel valvesoleku ajal tehtud töö eest valvesoleku tasu ei maksta.

Vabad päevad

Kui katkematust teenuste pakkumisest ei tulene teisiti, on vabad päevad:

- uusaastanädala laupäev
- kolmekuningapäeva nädala laupäev
- lihavõttelaupäev
- kevadpühanädala laupäev
- taevaminemispüha nädala laupäev
- iseseisvuspäeva nädala laupäev.

Eespool nimetatud vabadel päevadel tehtud töö eest makstakse 50% võrra tõstetud palka.

Palgaarvestuse alus

Töötaja saab vastavalt kohaldatavale palgasüsteemile kas kuu- või tunnipalka.

Keskmine tunnitasu

Keskmine tunnitasu arvutatakse välja kvartalite kaupa. Kvartali jooksul tehtud töö eest makstud palk (välja arvatud lisa-, ületunni- ja pühapäeviti tehtud töö eest makstavad lisatasud) jagatakse samas kvartalis tehtud töötundide arvuga.

Tunni- ja päevapalka arvutamine

- Tunnipalka arvutamisel jagatakse kuupalk 161-ga.
- Päevapalka arvutamisel jagatakse kuupalk 21,5-ga.

Osalise kuu palk

- Kui tööpäevi on alla 13, korrutatakse päevapalk tööpäevade arvuga.
- Kui tööpäevi on vähemalt 13, lahutatakse kuupalgast puudunud päevade palk.

Argipäevadele langevate riigipühade hüvitamine (kehtiv kuni 31.12.2026)

Hüvitamisele kuuluvad järgmised argipäevadele langevad riigipühad:

- 1. jaanuar
- kolmekuningapäev
- suur reede
- 2. lihavõttepüha (esmaspäev)
- kevädpäha
- taevaminemise püha
- jaanilaupäev
- iseseisvuspäev
- jõululaupäev
- esimene jõulupüha
- teine jõulupüha.

Tasu maksmise eeldused

- Kuupalgalisele töötajale eraldi riigipühatasu kuupalgale lisaks ei maksta.
- Tunnipalgalisel töötajal on õigus saada argipäevadele langevate riigipühade eest tasu siis, kui riigipüha oleks olnud tema töögraafiku kohaselt tööpäev ja töösuhe on kestnud 3 kuud enne vastavat argipäevale langevat riigipüha. Iseseisvuspäeva eest tasu saamiseks on nõutav töösuhte kestus 6 päeva.

Kalendriaasta jooksul kogutavate lisapuhkepäevade süsteem (jõustub 01.01.2027)

01.01.2027 jõustub kollektiivlepingu kohaldamisel uus kalendriaasta jooksul kogutavate lisapuhkepäevade süsteem.

Kalendriaasta jooksul kogutavate lisapuhkepäevade süsteem korvab varasema argipäevadele langevate riigipühade hüvitamise süsteemi.

Töötaja teenib kogutavaid lisapuhkepäevi kalendriaastate kaupa. Lisapuhkepäevade kogumine algab pärast seda, kui töösuhe on kestnud 6 kuud.

Lisapuhkepäevi annavad kalendriaastal:

- tegelikult tehtud töötunnid,
- muu tööajaks peetav aeg tööajaseaduse / tööaikalaki/ ptk 2 §-s 3 sätestatud tähenduses,
- koolitus tööandja korraldusel, kui tööandja maksab töötajale regulaarse töötaja eest saamata jäänud töötasu,
- usaldusisikul ja töökaitsevolinikul töölt vabastuse aeg ning
- töötajate esindajal koolituslepingu alusel tööandja toetusel toimuv ametiühingukoolitus, kui tööandja maksab töötajale regulaarse töötaja eest saamata jäänud töötasu.

Lisapuhkepäevi saab töötaja järgmiselt.
Neile töötajatele, kelle regulaarne tööaeg on 40 tundi nädalas, kogunevad lisapuhketunnid vastavalt sulgudes olevatele tundide arvule.

KOGUNENUD TUNDIDE ARV	LISAPUHKE- TUNDIDE ARV	LISAPUHKE- PÄEVADE ARV
200	7,5 (8)	1
400	15 (16)	2
600	22,5 (24)	3
800	30 (32)	4
1000	37,5 (40)	5
1150	45 (48)	6
1300	52,5 (56)	7
1430	60 (64)	8
1560	67,5 (72)	9

Kalendriaasta jooksul kogunenud lisapuhkepäevade andmine

- Lisapuhkepäevi antakse eelkõige nende väljateenimisaasta jooksul, kuid hiljemalt kuni väljateenimisaastale järgneva aprilli lõpuni.
- Kui lisapuhkepäevi pole olnud võimalik eelmainitud ajalise piirangu jooksul anda, tuleb hüvitada need rahaliselt maikuu palgapäeval.
- Täpsemad reeglid leiate kollektiivlepingu täisversioonist.

Kalendriaasta jooksul kogunenud lisapuhkepäevade mõju tööajale

- Lisapuhketunnid lühendavad töötaja vastava nädala, tasandusperioodi või perioodi regulaarset tööaega vastaval perioodil talle antud tundide arvu võrra.
- Täpsemad reeglid leiate kollektiivlepingu täisversioonist.

Lisapuhkepäeva aegne palk

- Lisapuhkepäevade eest makstakse kuupalgali-
sele töötajale tema tavalist kuupalka.
- Tunnipalgalisele töötajale makstakse lisapuh-
kepäevade eest keskmise tunnitasu järgi välja
arvutatud palka vastavalt välja võetud lisapuh-
kepäevade arvule.

Lisapuhkepäevad töösuhte lõppemisel

- Töösuhte lõppemisel hüvitatakse töötaja välja
võtmata lisapuhkepäevad talle rahaliselt.

Haigestumine

- Töötaja peab oma töövõimetusel viivitamatult teatama.
- Nõudmisel esitada ka arstitõend.

Haigusaja palk

- Töösuhe kestnud üle ühe kuu.
- Töötaja on haiguse või õnnetusjuhtumi tõttu töövõimetu.

TÖÖSUHTE KESTUS	TASUSTATUD AEG
vähemalt 1 kuu, kuid alla 3 aasta	28 kalendripäeva
vähemalt 3 aastat, kuid alla 5 aasta	35 kalendripäeva
vähemalt 5 aastat, kuid alla 10 aast	42 kalendripäeva
vähemalt 10 aastat	56 kalendripäeva

- Palka makstakse haigusperioodi kuuluvate tööpäevade eest.
- Kui haigus on alanud keset tööpäeva või -vahetust, makstakse palka tööpäeva või vahetuse lõpuni.

Ooteaeg, mille eest palka ei maksta

Haigusaja palgast ei arvata maha nn ühepäevast ooteaega, kui:

- töösuhe on kestnud üle kahe aasta,
- tegemist on tööõnnetusega,
- kui töövõimetus kestab üle haiguskindlustusseaduses sätestatud ooteaja (1 + 9 päeva).

Alla 10-aastase lapse haigestumine

- ootamatu haigestumine, õigus puududa töölt lapse ravi korraldamiseks või lapse hooldamiseks 1–4 palgalist tööpäeva
- Kui tööandja pole võtnud kasutusse omateavituse süsteemi, on töötaja kohustatud esitama õde-spetsialisti või õe tõendi.
- Ooteaeg, mille eest haigusraha ei maksta, nagu omaenda haigestumise korral.

Arsti juures käimine

Töötajal on õigus käia kontrollis ja uuringutel töötasu kaotamata, kui tegemist on

- haiguse diagnoosimise või sellega seotud ja arsti määratud labori- või röntgenuuringutega
- vähktõvega seotud raviprotseduuriga
- ootamatu töövõimetust põhjustava hambahaigusega
- rasedusajal arsti juures ja nõuandlas käimisega.

Ema-, isa- ja vanemapuhkus

Rasedus- ja sünnituspuhkuse palk

Töötajale, kel on õigus saada haiguskindlustusseaduse /sairausvakuutuslaki/ ptk 9 §-s 1 sätestatud rasedushüvitist, makstakse regulaarse töötaja palka keskmise tunnitasu alusel raseduspuhkuse algusest alates katkematult 40 raseduspäeva eest.

Vanemapuhkuse palk

Vanemal, kel on õigus saada haiguskindlustusseaduse ptk 9 § 5 lg-tele 1–3 vastavat vanemahüvitist, makstakse regulaarse töötaja palka keskmise tunnitasu alusel vanemapuhkuse algusest alates 36 esimese vanemapuhkusepäeva eest.

Palga maksmise eelduseks on, et

- töötajal on õigus rasedus- või vanemapuhkusehüvitisele
- enne puhkuse algamist on kestnud töösuhe katkematult vähemalt üks aasta ja töötaja naaseb pärast ema-, isa- ja vanemapuhkust tööle.

Kui tunnipalgalise töötaja tööaeg on alla 37,5 tunni nädalas, makstakse talle palka ema-, isa- ja vane-
mapuhkusele eelnenud 12 kuu keskmise igapäevase
tööaja alusel.

Korralise puhkuse väljateenimine

Korralist puhkust koguneb töötajatele ajavahemi-
kul 01.04.–31.03. (nn puhkusekogumisaasta jooksul)
iga töötatud täiskuu eest, kui töösuhe on puhkuse-
kogumisaasta lõpuks kestnud:

- alla aasta 2 argipäeva
- üle aasta 2,5 argipäeva

Puhkuse aluseks olevaks täiskuuks loetakse
kalendrikuud, mil töötaja on töötanud vastavalt
töölepingule 14 tööpäeva või tööl olekuga
võrdsustatavat päeva. Osalise tööajaga
töötavale töötajale, kes vastavalt töölepingule
ei tööta igas kuus 14 tööpäeva, koguneb
puhkust nende kuude eest, mil ta on töötanud
vähemalt 35 tundi.

Puhkuseraha

Puhkuseraha on 50% puhkuseaja palgast. Sellest pool makstakse puhkusele minnes ja teine pool puhkusele järgneval palgapäeval.

Lisatasud õhtuse, öise ja vahetustega töö eest

Töötajale, kes ei tee regulaarselt vahetustega tööd, makstakse lisatasu õhtusel ajal kell 18.00–23.00 ja öisel ajal kell 23.00–06.00 tehtud töö eest.

lisatasu õhtuse töö eest	0.73 €
lisatasu öise töö eest	1.36 €

Regulaarselt vahetustega töötavale töötajale makstakse vahetustega töö eest järgmist lisatasu:

õhtuses vahetuses	0.73 eurot tunnis
öövahetuses	1.36 eurot tunnis

Pühade-eelsed ja mõnede laupäevade eest makstavad lisatasud

- Jaani- ja jõululaupäeval ning esimesel mail ja iseseisvuspäeval tehtud töö eest makstakse 100% võrra kõrgemat palka.
- Uusaasta, kolmekuningapäeva, kevadpüha, taevaminemise püha ja iseseisvuspäeva nädala laupäeval ning lihavõttelaupäeval tehtud töö eest makstakse 50% võrra kõrgemat palka.

Eritiste koristamise eest makstav lisatasu

Eritiste (siseruumides olevate väljaheidete, oksenduste ja vere) koristamise eest makstava lisatasu suhtes lepitakse kokku töökohtadel.

Palgad

Palgatõus 01.08.2025

PALGA- RÜHM	PUNKTID	KUUPALK €	TUNNI- PALK €
1	praktikant	1776	11,03
2	17-20	1974	12,26
3	21-24	2074	12,88
4	25-28	2177	13,52
5	29-33	2286	14,20
6	34-38	2399	14,90
7	39-44	2496	15,50
8	45-51	2595	16,12
9	52-58	2700	16,77
10	59-69	2808	17,44

Palgatõus 01.08.2026

PALGA- RÜHM	PUNKTID	KUUPALK €	TUNNI- PALK €
1	praktikant	1824	11,33
2	17-20	2027	12,59
3	21-24	2128	13,22
4	25-28	2235	13,88
5	29-33	2347	14,58
6	34-38	2463	15,30
7	39-44	2563	15,92
8	45-51	2665	16,55
9	52-58	2772	17,22
10	59-69	2882	17,90

Palgatõus 01.07.2027

PALGA- RÜHM	PUNKTID	KUUPALK €	TUNNI- PALK €
1	praktikant	1868	11,60
2	17–20	2075	12,89
3	21–24	2180	13,54
4	25–28	2288	14,21
5	29–33	2402	14,92
6	34–38	2523	15,67
7	39–44	2624	16,30
8	45–51	2729	16,95
9	52–58	2838	17,63
10	59–69	2951	18,33

Kvalifikatsioonitasu

Kvalifikatsioonitasu makstakse töötajale, kes on omandanud täies ulatuses mõne allpool nimetatud kvalifikatsiooni. Lisatasu makstakse aktsepteeritava tunnistuse esitamisele järgneva palgaarvestusperioodi algusest.

Kvalifikatsioonitasu arvutatakse välja tööülesannetega seotud palga pealt ning see moodustab tööülesannetega seotud palga kõrval töötasusüsteemi eraldi osa. Kvalifikatsioonitasu makstakse isiklikule palgale lisaks.

Erialase baaskvalifikatsiooni omandamise eest makstakse 2%, kutsekvalifikatsiooni eest 3% ja spetsialisti kvalifikatsiooni eest 5% lisatasu. Lisatasu makstakse töötaja omandatud kõrgeima kvalifikatsiooni alusel.

Kinnisvarateenindussektori kvalifikatsioonid on:

- Kotityö- ja puhdistuspalvelujen perustutkinto /
majapidamistööde ja puhastusteenuste
baaskvalifikatsioon /
- Kiinteistöpalvelujen perustutkinto /
kinnisvarateenuste baaskvalifikatsioon /
- Puhdistuspalvelujen perustutkinto
(vain siivousalan koulutusohjelma) /
puhastusteenuste baaskvalifikatsioon
(ainult koristusala õppekava) /
- Talotekniikan perustutkinto
(vain kiinteistönhoidon koulutusohjelma) /
kinnisvaratehnika baaskvalifikatsioon
(ainult kinnisvarahoolduse õppekava) /
- Puutarhatalouden perustutkinto /
aianduse baaskvalifikatsioon /
- Laitoshuoltajan ammattitutkinto /
hooldesutuse töötaja kutsekvalifikatsioon /
- Kiinteistöpalvelujen ammattitutkinto /
kinnisvarateenuste kutsekvalifikatsioon /

- Puistopuutarhurin ammattitutkinto /
pargiaedniku kutsekvalifikatsioon /
- Siivousteknikon erikoisammattitutkinto /
puhastustehnik-spetsialisti kvalifikatsioon /
- Kiinteistöpalvelujen ammattitutkinto /
kinnisvarateenuste spetsialisti kvalifikatsioon /
- Puistomestarin erikoisammattitutkinto /
pargimeister-spetsialisti kvalifikatsioon /

Kvalifikatsioonitasu makstakse samade põhimõtete alusel ka muude kui eespool nimetatud kvalifikatsioonide eest eeldusel, et omandatud kvalifikatsioon on seotud töötaja tööülesannetega.

Väljakutsepõhine töö

Kui töötaja, kes ei ole valves ega valmisolekurežiimil, kutsutakse pärast töötaja lõppu välja seoses sellise ettenägematu tööga, mille suhtes ei olnud võimalik töötajal kokku leppida, makstakse selle töö eest 100% võrra kõrgemat tunnitasu, millele ei lisandu ületunnitasu.

Lisatasu väljakutsepõhise tööaja eest makstakse ühekordselt.

Rühmavanema vastutustasu

Rühmavanema vastutustasu järelevalveaja eest on 1.04 eurot tunnis.

Palgasüsteem

Töötaja palga väljaarvestamine toimub konkreetse tööülesande raskusastme alusel. Raskusaste määratakse palgasüsteemis kindlaks selle alusel, missuguseid oskusi ja suhtlemisvõimet töö juures vaja läheb, ning vastavalt tööga seotud vastutusele ja töötingimustele. Lisaks tööülesannetel põhinevale palgale makstakse kvalifikatsioonitasu.

Tööde raskusastmed pannakse paika tööandja ja usaldusisiku vahelises koostöös. Kui ametiühingu usaldusisikut ettevõttes valitud ei ole, võivad töötajad valida endi hulgast esindaja.

Töö hinnanguline raskusaste peab vastama selle tegelikule raskusastmele. Kui tööülesanded või tingimused muutuvad, hinnatakse töö raskusaste ümber. Töötajatel on õigus tutvuda oma tööülesannete kirjeldusega ja nende raskusastmehinnanguga. Palgasüsteemi palgatabel on kümneastmeline, millest kõige madalam on praktikantidele.

Praktikant

Praktikandiks võib pidada isikut, kellel puuduvad tööülesanneteks vajalikud ametialased oskused või pädevus ning keda on vaja tööülesannetega hakkama saamiseks juhendada. Praktikaaja kestus pannakse paika tööülesannete alusel.

Jäsenyys ja liittyminen
030 100 600

Jäsenten työsuhteasiat
030 100 620

Työttömyyskassa
020 690 211

www.pam.fi

**LIITY
PAMIIN**



pam.fi/liity