



**Основные условия и
предписания отраслевого
коллективного договора
работников жилищно-
коммунального
хозяйства**

1.4.2025–31.3.2028гг.

**Основные условия и
предписания отраслевого
коллективного договора
работников жилищно-
коммунального хозяйства**

1.4.2025-31.3.2028

Условия труда работников сферы жилищно-коммунального хозяйства	4
Что такое - РАМ?	5
Много причин, почему нужно стать членом профсоюза РАМ	6
Что такое отраслевое коллективное трудовое соглашение?	7
Что такое трудовой договор?	8
Вопросы об условиях труда или проблемы в трудовых отношениях?	9
Основные положения коллективного трудового соглашения	10
Испытательный срок	10
Срок расторжения трудового договора	11
Рабочее время	12
Перерывы во время работы	15
Дежурство	16
Выходные дни	17
Определение порядка расчета зарплаты	18
Среднечасовой заработок	18
Делитель при почасовой и дневной оплате труда	18
Расчет зарплаты за неполный месяц	19

Надбавка за работу в праздничные рабочие дни (действует до 31.12.2026)	19
Система «годовых выходных» (вводится в действие 1.1.2027)	20
Болезнь	25
Неоплачиваемый период (каренция)	26
Заболевание детей моложе 10 лет	26
Посещение врача	27
Декретный отпуск для родителей	28
Расчет отпускных дней	30
Отпускные деньги	31
Надбавка за вечернюю, ночную и посменную работу	31
Компенсация за работу в канун праздника и ряд суббот в течение года	32
Надбавка за уборку человеческих выделений	32
Заработные платы	33
Надбавка за квалификацию	36
Работа по экстренному вызову	38
Система оплаты труда	39
Практикант	40

Условия труда работников сферы жилищно- коммунального хозяйства

Условия труда, в частности, заработная плата и рабочее время формируются в Финляндии на основании законов о труде, коллективного трудового соглашения и индивидуального трудового договора.

Профсоюзу РАМ удалось договориться о лучших условиях труда, чем предписанных законом о труде.

В настоящем карманном издании собраны основные положения отраслевого коллективного трудового соглашения для работников жилищно-коммунального хозяйства.

Подробное содержание коллективного соглашения можно прочитать по адресу **pam.fi/commerce-sector-collective-agreement**.

Что такое - РАМ?

РАМ – это профсоюз работников частной сферы обслуживания.

Профсоюз РАМ ведет переговоры с работодателями об условиях труда и помогает своим членам в вопросах, связанных с трудом.

РАМ является договаривающей стороной в более, чем в 30 отраслевых коллективных трудовых соглашениях. Члены профсоюза могут выбрать на предприятии доверенные лица, которые помогают в решении вопросов, связанных с трудовыми отношениями.



Много причин, почему нужно стать членом профсоюза РАМ

Профсоюз РАМ помогает своим членам в проблемных ситуациях и консультирует их по вопросам трудовой жизни.

Вы можете стать членом профсоюза РАМ, если вы работаете, например, в магазине или на складе магазина, в гостинице или ресторане, в обслуживании недвижимости или в охранной службе.

В профсоюзе состоят, например, уборщики, продавцы, повара, работники сервиса недвижимости, охранники и развозчики (доставщики) еды.

Одновременно со вступлением в профсоюз вы можете стать членом кассы взаимопомощи в случае безработицы. Тогда РАМ платит членский взнос кассы за вас. В случае безработицы, принудительного отпуска или работы в неполный день вы из кассы получите суточные компенсации, пропорциональные вашим доходам.

Прочитайте подробнее по адресу **pam.fi/join**.

Что такое отраслевое коллективное трудовое соглашение?

Отраслевое коллективное трудовое соглашение (сокращенно "TES") заключается между профсоюзом РАМ и организацией работодателей.

В нем оговариваются, например, минимальная заработная плата и количество оплачиваемых отпускных дней.

Профсоюз РАМ следит за соблюдением этого соглашения.

Соблюдение отраслевого коллективного трудового соглашения обязательно на всех рабочих местах отрасли.

Не допускается включать в индивидуальные трудовые договоры условия, которые хуже, чем условия, предписанные в коллективном соглашении.

Что такое трудовой договор?

Трудовой договор заключается между работодателем и работником. В нем оговариваются, например, когда трудовые отношения начинаются, сколько часов предусматривается работать, оплата труда и место проведения работы.

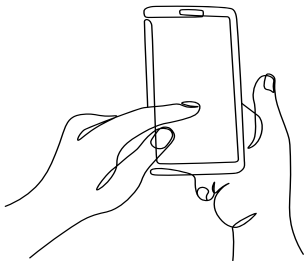
Лучше всегда заключать письменный трудовой договор. Условия индивидуального трудового договора не должны быть хуже, чем в коллективном трудовом соглашении. Зато существует возможность договориться и о более выгодных с точки зрения работника условиях труда.

Разработана образцовая анкета для трудового договора отрасли. С ним можно ознакомиться по адресу **pam.fi/employment-contract**.

Вопросы об условиях труда или проблемы в трудовых отношениях?

Будучи членом профсоюза РАМ вы можете получить подробную информацию и консультации у доверенного лица вашего рабочего места.

Можно также позвонить по номеру **030 100 625** или послать запрос по адресу **asiointi.pam.fi**, чтобы консультироваться по вопросам трудовых отношений.



Основные положения коллективного трудового соглашения

Испытательный срок

- Испытательный срок отсутствует, если иное не оговорено в трудовом договоре;
- Продолжительность испытательного срока - не более 6 месяцев; Испытательный срок может быть продлен в случаях (временной) нетрудоспособности и при оформлении работником родительского отпуска в соответствии с законом о трудовых договорах.
- При срочном трудовом договоре испытательный срок может составить не более половины срока действия договора, максимально 6 месяцев.
- В течение испытательного срока трудовые отношения могут быть прекращены обеими сторонами договора без предварительного предупреждения об увольнении.

Срок расторжения трудового договора

Если увольняет работодатель

<i>Продолжительность трудовых отношений</i>	<i>Срок предупреждения об увольнении</i>
до 1 года	14 дней
до 4 лет	1 месяц
до 8 лет	2 месяца
до 12 лет	4 месяца
более 12 лет	6 месяцев

Если работник увольняется по собственной инициативе

<i>Продолжительность трудовых отношений</i>	<i>Сроки предупреждения об увольнении</i>
до 5 лет	14 дней
более 5 лет	1 месяц

Срочный трудовой договор не может быть расторгнут по инициативе работодателя, если договоренность о расторжении, сроки и другие возможные условия расторжения не зафиксированы в договоре отдельно.

Если срочный трудовой договор расторгается досрочно по инициативе работника, работодатель вправе удержать за плату работника не более чем за две недели.

Рабочее время

Рабочее время в неделю

- Не более 7,5 часов в сутки и 37,5 часов в неделю или 8 часов в сутки и 40 часов в неделю, но при этом применяется договор о сокращении рабочего времени (для лиц, выполняющих сменную работу).
- Продолжительность рабочей недели – не более 5 дней.

Средняя продолжительность рабочего времени в неделю

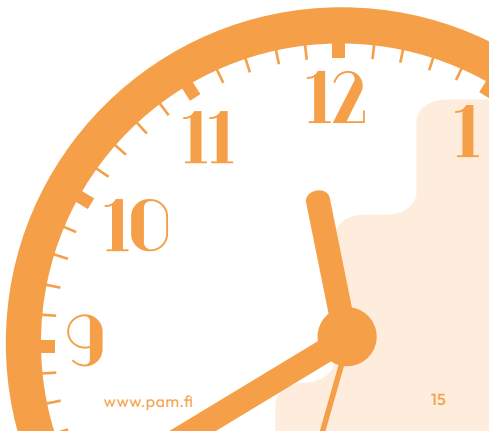
- В недельный период рабочее время может составлять не более 9 часов в сутки и 37,5 часов или 40 часов в неделю.
- В период продолжительностью 1–8 недель может быть произведено выравнивание рабочего времени для достижения средней продолжительности рабочего времени до 37,5 или 40 часов в неделю.
- Продолжительность рабочего дня может быть максимум 9 часов в сутки без согласия работника.
- При учете рабочего времени с использованием среднего показателя, продолжительность рабочей недели должна составлять в среднем 5 дней.

График смен

- График смен должен составляться как минимум на неделю. График должен быть представлен работнику как минимум за неделю до начала его действия.
- На рабочих местах не должны применяться смены короче четырех часов, за исключением случаев, когда это необходимо по обоснованной причине или по причине, связанной с работником.
- При использовании периода выравнивания рабочего времени заранее составляется план выравнивания, в рамках которого рабочее время выравнивается максимум до 37,5 или 40 часов в неделю.
- В плане выравнивания рабочего времени должно быть указано рабочее время за каждую неделю периода. План должен быть передан работнику не менее чем за неделю до вступления в силу.

Перерывы во время работы

- Во время рабочего дня с непрерывной продолжительностью рабочего времени более 6 часов, работнику должен быть предоставлен перерыв как минимум в полчаса (т. н. перерыв на обед).
- Рабочий день с продолжительностью более 4 часов должен включать в себя один перерыв. Рабочий день продолжительностью более 6 часов – помимо перерыва на обед - должен включать в себя 2 перерыва (т. н. перерыв на кофе).



Дежурство

- Работодатель и работник могут договариваться о дежурстве. Договор о дежурстве, действующий на неопределенный срок или на срок, продолжительность которого превышает два месяца, должен быть письменным.
- Дежурящий работник обязан при необходимости выполнять работы, указанные в договоре о дежурстве, а также (экстренную) работу, которую невозможно перенести на более позднее время без риска возникновения опасности.
- Работа, выполненная во время дежурства, оплачивается в соответствии с положениями коллективного трудового договора.
- Время дежурства не считается рабочим временем, но за него выплачивается отдельная надбавка.
- Компенсация за дежурство составляет не менее 126,32 € в неделю.
- За час дежурства, оплачивается не менее 1,44 €/час.

Выходные дни

Выходными днями являются, за исключением случаев, когда возникает необходимость в предоставлении непрерывных услуг:

- Суббота недели, на которую приходится Новогодний день
- Суббота недели, на которую приходится Крещение
- Суббота пасхальной недели
- Суббота недели, на которую приходится 1 мая
- Суббота недели, на которую приходится Вознесение
- Суббота недели, на которую приходится День независимости.

За работу, выполняемую в вышеуказанные выходные, выплачивается 50-процентная надбавка к зарплате.

Определение порядка расчета зарплаты

Согласно системе оплаты труда, при расчете заработной платы работника используется ежемесячная или почасовая заработная плата.

Среднечасовой заработок

Среднечасовой заработок рассчитывается поквартально. Почасовой заработок за квартал рассчитывается путем деления оплаченной зарплаты на количество отработанных в данном квартале часов (без учета каких-либо надбавок, например, за сверхурочную и воскресную работу).

Делитель при почасовой и дневной оплате труда

- Почасовой заработок рассчитывается путем деления ежемесячной зарплаты на коэффициент 161.
- Дневной заработок рассчитывается путем деления ежемесячной зарплаты на коэффициент 21,5.

Расчет зарплаты за неполный месяц

Дневной заработок умножается на количество рабочих дней, если их менее 13. В случае, если рабочих дней в месяце было не менее 13, то из месячной зарплаты вычитается зарплата за дни отсутствия.

Надбавка за работу в праздничные рабочие дни (действует до 31.12.2026)

Надбавка выплачивается за следующие дни:

- Новогодний день
- Крещение
- Страстная пятница
- Пасхальный понедельник
- Первое мая
- Вознесение
- Канун дня Ивана Купалы
- День Независимости
- Сочельник
- Первый день Рождества
- Второй день Рождества (День Святого Стефана)

Условия выплаты надбавки

- Работнику, получающему месячную зарплату, надбавка за работу в праздничные дни (выпадающие на рабочий день) не выплачивается.
- Работник с почасовой оплатой труда имеет право на надбавку за работу в праздничные рабочие дни, если его смена по графику смен пришлась бы на праздничный рабочий день и трудовые отношения до данного дня продолжались минимум 3 месяца. В отношении Дня независимости требуется, чтобы трудовые отношения (до Дня независимости) продолжались не менее 6 дней.

Система «годовых выходных» (вводится в действие 1.1.2027)

В отрасли применения коллективного трудового соглашения с 1.1.2027 будет введена в действие новая система «годовых выходных».

Она заменяет систему компенсации за работу в праздничные рабочие дни.

Расчетный период, за который начисляются выходные дни – календарный год. Выходные начинают начисляться после 6 месяцев работы.

Годовые выходные накапливаются в календарном году:

- за чет фактически отработанных часов
- за счет другого времени, которое согласно статье 3 главы 2 Закона о труде считается рабочим временем
- за счет обучения, назначенного работодателем, в той мере, как работодатель компенсирует работнику потерю обычного регулярного дохода
- за счет времени, отведенного доверенному лицу (профгугу) и уполномоченному по охране труда для выполнения своих функций
- за счет профсоюзного обучения представителя рабочего коллектива, осуществляемого на контрактной основе и компенсируемого работодателем, в той мере, как работодатель компенсирует работнику потерю обычного регулярного дохода.

Годовые выходные начисляются согласно нижеприведенной таблице. Работникам с регулярной 40-часовой рабочей неделей выходные часы (сокращение рабочего времени) начисляются, как указано в скобках.

КОЛИ- ЧЕСТВО НАКОПЛЕН- НЫХ ЧАСОВ	КОЛИЧЕ- СТВО ВЫ- ХОДНЫХ ЧАСОВ	КОЛИЧЕСТВО ГODOVЫХ ВЫХОДНЫХ (СОКРАЩЕНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ)
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

Возможность взять накопленные выходные

- Выходные нужно взять, в первую очередь, в том году, в котором начислялись, однако, не позднее конца апреля следующего года
- Если невозможно взять выходные в положенных временных пределах, выходные компенсируются в денежном виде и оплачиваются в заработной плате следующего мая.
- Подробные условия в коллективном трудовом соглашении.

Влияние выходных часов на регулярное рабочее время

- Выходные часы сокращают регулярное рабочее время за данную неделю, данный период выравнивания или данный период регулярного рабочего времени с учетом взятого количества выходных часов.
- Подробные условия в коллективном трудовом соглашении.

Зарботная плата за время «годовых» выходных

- Работник с месячным окладом получает обычную месячную заработную плату даже за время выходных.
- Работник с почасовой заработной платой за время «годовых» выходных получает средний почасовой оклад, сопоставимый с продолжительностью каждого взятого периода выходных.

«Годовые» выходные при прекращении трудовых отношений

- В момент прекращения трудовых отношений выходные компенсируются в денежном виде.

Болезнь

- Работник должен незамедлительно сообщить о нетрудоспособности;
- По требованию представить справку от врача.

Зарплата за время болезни

- Трудовые отношения длятся более месяца;
- Работник нетрудоспособен вследствие болезни или несчастного случая;

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ПЕРИОД
от 1 мес., но до 3 лет	28 календарных дней
от 3 лет, но до 5 лет	35 календарных дней
от 5 лет, но до 10 лет	42 календарных дня
от 10 лет	56 календарных дней

- Заработная плата выплачивается за рабочие дни, входящие в этот период;
- Если работник заболел в середине рабочего дня или смены, заработная плата выплачивается до конца рабочего дня или смены.

Неоплачиваемый период (каренция)

Из заработной платы за период болезни не вычитаются т. н. дни каренции в том случае, если:

- Трудовые отношения длятся более двух лет;
- Речь идет о несчастном случае на производстве;
- Если нетрудоспособность превышает неоплачиваемый период, определенный в законе о медицинском страховании (1+9 дней).

Заболевание детей моложе 10 лет

- Внезапное заболевание - право отсутствовать на работе в связи с организацией ухода за ребенком или для ухода за ребенком сроком от 1 до 4 дней с сохранением зарплаты.
- Необходимо предъявить справку профессионала здравоохранения (например, медсестры), если работодатель не применяет систему заявления самого работника.
- Каренсия – такая же, как при заболевании самого работника.

Посещение врача

У работника есть право без потери заработка проходить медосмотры и обследования если:

- это лабораторные исследования или рентген для выявления заболевания по направлению врача;
- это процедура по уходу, обусловленная онкологическим заболеванием;
- это посещение стоматолога, связанное с острой болезнью, вызвавшей нетрудоспособность;
- это плановое посещение врача или консультации во время беременности.

Декретный отпуск для родителей

Заработная плата в период отпуска по беременности

Работнику, имеющему право на пособие по беременности в соответствии с законом о страховании здоровья (глава 9, статья 1), оплачивается среднечасовая заработная плата регулярного рабочего времени, начиная с первого дня отпуска по беременности в течение 40 дней беременности (непрерывный период выплаты пособия).

Заработная плата в период декретного отпуска для родителей

Родителю, имеющему право на пособие для родителей во время декретного отпуска, в соответствии с законом о страховании здоровья (глава 9, статья 5, пункты 1-3), оплачивается среднечасовая заработная плата регулярного рабочего времени, начиная с первого дня декретного отпуска для родителей в течение первых 36 дней периода выплаты пособия по декретному отпуску для родителей.

Предпосылки для выплаты заработной платы:

- работник имеет право на пособие по беременности или по декретному отпуску для родителей
- трудовые отношения в момент начала отпуска продолжались не менее одного года, и работник возвращается на работу по окончании декретного отпуска для родителей

У работника, работающего по часовому тарифу с рабочим временем, не достигающим 37,5 часов в неделю, рабочее время определяется как среднее рабочее время 12 месяцев, предшествующих периоду декретного отпуска для родителей.

Расчет отпускных дней

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 работник проработал 14 дней, или столько же дней, приравняваемых к рабочим дням. У работников, которые согласно трудового договору в течение недели работают менее 14 дней, отпуск насчитывается за те месяцы, в которые они проработали минимум 35 часов.

Отпускные деньги

Отпускные выплачиваются в размере 50 % от заработной платы за время отпуска, половину отпускных выплачивают работнику перед выходом в отпуск, вторую половину – после возвращения из отпуска одновременно с заработной платой.

Надбавка за вечернюю, ночную и посменную работу

Работнику с регулярным рабочим временем, не предполагающем посменной работы, выплачивается вечерняя надбавка за работу в вечернее время (18.00 – 23.00), а ночная надбавка – за работу в ночное время (23.00 – 6.00).

Вечерняя надбавка 0,73 евро в час

Ночная надбавка 1,36 евро в час

Работнику с регулярной посменной работой выплачивается надбавка за сменную работу:

За вечернюю смену 0,73 евро в час

За ночную смену 1,36 евро в час

Компенсация за работу в канун праздника и ряд суббот в течение года

- За работу, выполненную в канун дня Ивана Купалы и Сочельник, а также в Первомай и День независимости, оплачивается заработная плата с 100-процентной надбавкой.
- За работу в субботу на неделе, на которую выпадает Новогодний день, Крещение, 1 мая, Вознесение и День независимости, а также в пасхальную субботу выплачивается 50-% надбавка к зарплате.

Надбавка за уборку человеческих выделений

Надбавка за уборку человеческих выделений (рвота, кал, моча) в комнатных помещениях определяется локально.

Заработные платы

Платы с 1.8.2025

	БАЛЛЫ	МЕСЯЧНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА	ПОЧАСОВАЯ ПЛАТА
1	Практиканты	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

Платы с 1.8.2026

	БАЛЛЫ	МЕСЯЧНАЯ ЗАРАБОТ- НАЯ ПЛАТА	ПОЧАСОВАЯ ПЛАТА
1	Практиканты	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

Платы с 1.7.2027

	БАЛЛЫ	МЕСЯЧНАЯ ЗАРАБОТ- НАЯ ПЛАТА	ПОЧАСОВАЯ ПЛАТА
1	Практиканты	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

Надбавка за квалификацию

Надбавку за квалификацию выплачивают работнику, который в полном объеме прошел какую-либо из приведенных ниже программ профессионального обучения. Надбавку выплачивают при предъявлении диплома или официального свидетельства о получении образования, начиная со следующего за представлением свидетельства расчетного периода.

Надбавка рассчитывается от соответствующей заработной платы. В структуре заработной платы она является самостоятельной величиной, добавляемой к основной зарплате. Это отдельная надбавка к выплачиваемой индивидуальной заработной плате.

За полученное базовое образование по специальности надбавка составляет 2 %, за профессиональное образование – 3 % и за специализированное профессиональное образование – 5 %. Надбавку выплачивают за наивысшую квалификацию (образовательную программу) работника.

Образовательные программы по отрасли:

- Обслуживание домохозяйства и уборка, базовое образование
- Базовое образование в сфере услуг жилищно-коммунального хозяйства
- Базовое образование по уборке (программа обучения только для сферы уборки)
- Техническое обслуживание зданий (программа обучения только для отрасли жилищно-коммунального хозяйства)
- Базовое образование по садово-парковому хозяйству
- Обслуживание учреждений, профессиональное образование
- Обслуживание недвижимости, профессиональное образование
- Садовник паркового хозяйства, профессиональное образование
- Технический специалист по уборке, специализированное профессиональное образование

- Обслуживание недвижимости, специализированное профессиональное образование
- Специалист по ландшафту, специализированное профессиональное образование

Надбавку за квалификацию выплачивают по тем же принципам за другое полученное образование, не перечисленное выше, если полученная квалификация связана с обязанностями работника.

Работа по экстренному вызову

Если работник, который не занят на дежурстве и не предупрежден о готовности заступить на смену, экстренно вызывается после завершения рабочего времени на работу, которая не могла быть оговорена заранее в течение рабочего дня, то выплачивается 100-% надбавка к почасовой оплате. В данном случае отдельная компенсация за сверхурочную работу не выплачивается.

Надбавку за работу по экстренному вызову за время работы выплачивают однократно.

Надбавка за ответственность для старосты группы

Надбавка за ответственность для старосты группы за период осуществления контроля составляет 1,04 евро в час.

Система оплаты труда

Зарплата работника определяется в зависимости от сложности каждой из выполняемых задач.

В системе оплаты труда сложность работы оценивается на основании умений, необходимых для выполнения работы, взаимодействия, ответственности, а также условий труда.

К соответствующей оплате труда может выплачиваться также надбавка за квалификацию.

Сложность работы оценивается работодателем и доверенным лицом от профсоюза. Если на предприятии нет выбранного доверенного лица, то работники могут сами выбрать своего представителя из своего коллектива.

Оценка сложности работы должна соответствовать реальному уровню сложности. При изменении видов работ или условий труда сложность работы оценивается заново. Работник вправе ознакомиться с описанием работ, которые ему необходимо выполнять, и с оценкой их сложности. Система оплаты труда представляет собой тарифную сетку, состоящую из 10 уровней, нижний уровень которой предназначен для практикантов.

Практикант

Практикантом может считаться человек, чья профессиональная подготовка и компетентность недостаточны для самостоятельного выполнения данной работы, а выполнение им работы требует наставничества. Время практики зависит от вида работы.

Membership services
030 100 600

**Employment advice
for members**
030 100 620

Unemployment Fund
020 690 211

www.pam.fi

**JOIN
PAM**



pam.fi/join