



**ОТРАСЛЕВОЕ КОЛЛЕКТИВНОЕ
ТРУДОВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ
ГОСТИНИЧНОЙ И РЕСТОРАННОЙ
ОТРАСЛЕЙ И ПРЕДПРИЯТИЙ
ОТДЫХА СОКРАЩЕННЫЙ ТЕКСТ
1.4.2025–31.3.2028**

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

1.4.2025–31.3.2028

Условия труда работников в предприятиях туризма, досуга и общественного питания	4
Что такое - ПАМ?	5
Много причин, почему нужно стать членом профсоюза ПАМ	6
Что такое отраслевое коллективное трудовое соглашение?	7
Что такое трудовой договор?.....	8
Вопросы об условиях труда или проблемы в трудовых отношениях?	9
Важнейшие пункты коллективного трудового соглашения	10
Испытательный срок	10
Срок расторжения трудового договора	11
Практикант	12
Школьники	13
Опыт работы (стаж).....	13
Рабочее время.....	14
Работники с частичной занятостью	15
Система накопления выходных в течение календарного года	16

Дополнительные часы работника с неполным рабочим днем.....	18
Сверхурочная работа	18
Надбавки	18
Когда работник заболел	20
Ежегодный оплачиваемый отпуск и отпускные.....	21
Компенсация за возвращение из отпуска.....	22
Внезапное заболевание ребенка младше 10 лет.....	23
Рабочая одежда	23
Перерыв на обед и ежедневные перерывы	24
Путь на работу в ночное время	24
Месячные и почасовые заработные платы работников по состоянию – Работники	25
Тарифные группы.....	28
Месячные и почасовые заработные платы работников по состоянию – Начальники	29
Тарифные группы	32

Условия труда работников в предприятиях туризма, досуга и общественного питания

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 для работников предприятий туризма, досуга и общественного питания удалось договориться о лучших условиях труда, чем предписано законом о труде.

В этой брошюрке описаются важнейшие пункты коллективного трудового соглашения сферы туризма, досуга и общественного питания. Подробное содержание коллективного соглашения можно прочитать по адресу **pam.fi/collective-agreement-hotel-restaurant-leisure**

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 вступить в профсоюз РАМ, если вы работаете в гостинице, ресторане, магазине или на складе магазина, на предприятии досуга, обслуживании недвижимости или в охранном предприятии.

Типичными профессиями членов профсоюза являются официанты, повара, уборщики, экскурсоводы, работники по обслуживанию недвижимости, развозчики питания.

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 предписаний коллективного трудового соглашения обязательно для всех предприятий и рабочих мест сферы.

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 анкета для заключения трудового договора в сфере туризма, досуга и общественного питания. С ним можно ознакомиться по адресу **pam.fi/employment-contract**.

Вопросы об условиях труда или проблемы в трудовых отношениях?

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

Можно также позвонить по номеру **030 100 620** или послать запрос по адресу **asiointi.pam.fi**, чтобы консультироваться по вопросам трудовых отношений.

Важнейшие пункты коллективного трудового 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.

Срок расторжения трудового договора

Когда договор расторгается работодателем:

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	СРОК ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ ОБ УВОЛЬНЕНИИ
0 – 4 лет	1 мес.
4 – 8 лет	2 мес.
8 – 12 лет	3 мес.
Более 12 лет	4 мес.

Когда договор расторгается работником:

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	СРОК ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ ОБ УВОЛЬНЕНИИ
До 10 лет	14 сут
Более 10 лет	1 мес.

Работодатель и работник могут договориться о соблюдаемом ими сроке расторжения трудового договора в отличие от предписания коллективного трудового соглашения в том случае, когда договор расторгается по инициативе работника. В таком случае срок расторжения может быть не более одного месяца.

Срок расторжения трудового контракта у начальников – 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 заработной платы 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 заработной платы, 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 частичной занятостью

При частичной 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 согласовано среднее минимальное рабочее время за трехнедельный период, то учет согласованного рабочего времени ведется за годовой период, если не согласован более короткий учетный период.

Учет рабочего времени ведется полными трехнедельными периодами от января до января.

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

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА МОМЕНТ БОЛЕЗНИ	ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ОПЛАЧИВАЕМОГО ПЕРИОДА
1 – 4 мес.	Неоплачиваемый больничный 1 + 9 дней в соответствии с законом о медицинском страховании
Более 4 мес.	28 дней
Более 3 лет	35 дней
Более 5 лет	42 päivää
Более 10 лет	56 дней

Если работник в связи с происшествием (несчастливым 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.

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 добраться 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 1.9.2025 или следующего после этой даты срока:

	0–2 Г.	БОЛЕЕ 2 ЛЕТ	БОЛЕЕ 5 ЛЕТ	БОЛЕЕ 10 ЛЕТ
1	1849 (11,63)	1898 (11,94)	1945 (12,23)	1995 (12,55)
2	1887 (11,87)	1933 (12,16)	2004 (12,60)	2099 (13,20)
3	2005 (12,61)	2064 (12,98)	2122 (13,35)	2215 (13,93)
4	2118 (13,32)	2176 (13,69)	2242 (14,10)	2325 (14,62)
5	2211 (13,91)	2260 (14,21)	2317 (14,57)	2384 (14,99)

Вечерние и ночные надбавки

Вечерняя надбавка (18.00–24.00) 1,40 евро/час

Ночная надбавка (24.00–06.00) 2,37 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 3,72 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 1.9.2025

0–2 Г.	БОЛЕЕ 2 ЛЕТ	БОЛЕЕ 5 ЛЕТ	БОЛЕЕ 10 ЛЕТ
2410 (15,16)	2473 (15,55)	2544 (16,00)	2616 (16,45)

Тарифные ставки работников, начиная с зарплатного периода, исчисляемого с 1.6.2026 или следующего после этой даты срока:

	0–2 Г.	БОЛЕЕ 2 ЛЕТ	БОЛЕЕ 5 ЛЕТ	БОЛЕЕ 10 ЛЕТ
1	1903 (11,97)	1953 (12,28)	2001 (12,58)	2053 (12,91)
2	1942 (12,21)	1989 (12,51)	2062 (12,97)	2160 (13,58)
3	2063 (12,97)	2124 (13,36)	2184 (13,74)	2279 (14,33)
4	2179 (13,70)	2239 (14,08)	2307 (14,51)	2392 (15,04)
5	2275 (14,31)	2326 (14,63)	2384 (14,99)	2453 (15,43)

Тарифная ставка метрдотеля, на основании которой рассчитывается надбавке представителя держателя лицензии продажи алкогольных напитков, по состоянию на 1.6.2026

0–2 Г.	БОЛЕЕ 2 ЛЕТ	БОЛЕЕ 5 ЛЕТ	БОЛЕЕ 10 ЛЕТ
2480 (15,60)	2545 (16,01)	2618 (16,47)	2692 (16,93)

Тарифные группы

- 1 Помощники, вспомогательный персонал, пикколо

- 2 Официант, кассир, продавец, повар, работник бензозаправочной станции, работник кегельбана (*кафе, бистро, а также ресторана без права продажи алкоголя или в которых продают слабоалкогольные напитки до 5,5 градусов*), Уборщик, дежурный в бассейне, транспортировка и доставка грузов на автомобиле, обслуживающий персонал в фойе, работник кемпинга

- 3 Повар в столовой (*без права продажи алкоголя или в которых продают слабоалкогольные напитки до 5,5 градусов*)
Горничные по этажу, повар в кулинарии, пекарь

- 4 Официант, повар, гардманже (*повар по холодным закускам*), обслуживающий персонал бензозаправочных станций, работник кегельбана (*питьевные заведения, где отпускают алкогольные напитки, крепче 5,5 градусов*) Швейцар, сотрудник службы безопасности, техник, диспетчер, помощник администратора, ведущий караоке, работник сферы обслуживания здорового образа жизни (*напр., тренер, персональный тренер, специалист по педикюру*), работник сферы обслуживания отдыха и развлечений (*напр., инструктор тренажерного зала, аниматор, вспомогательный персонал сцены, выставок, временных сооружений*), косметолог, спортивный инструктор, массажист

- 5 Клерк в гостинице, портье, физиотерапевт

Месячные и почасовые заработные платы работников по состоянию – Начальники

Тарифная сетка начальников, начиная с того
зарплатного периода, который начинается с 1.9.2025
или с периода, последующего за ним:

	0–2 Г.	БОЛЕЕ 2 ЛЕТ	БОЛЕЕ 5 ЛЕТ	БОЛЕЕ 10 ЛЕТ
1	2216 (13,94)	2276 (14,31)	2340 (14,72)	2406 (15,13)
2	2327 (14,64)	2388 (15,02)	2459 (15,47)	2525 (15,88)
3	2410 (15,16)	2473 (15,55)	2544 (16,00)	2616 (16,45)
4	2431 (15,29)	2494 (15,69)	2568 (16,15)	2637 (16,58)
5	2550 (16,04)	2619 (16,47)	2698 (16,97)	2775 (17,45)
6	2724 (17,13)	2784 (17,51)	2847 (17,91)	2912 (18,31)

Тарифная сетка начальников, начиная с того
зарплатного периода, который начинается с 1.6.2026
или с периода, последующего за ним:

	0–2 Г.	БОЛЕЕ 2 ЛЕТ	БОЛЕЕ 5 ЛЕТ	БОЛЕЕ 10 ЛЕТ
1	2280 (14,34)	2342 (14,73)	2408 (15,14)	2476 (15,75)
2	2394 (15,06)	2457 (15,45)	2530 (15,91)	2598 (16,34)
3	2480 (15,60)	2545 (16,01)	2618 (16,47)	2692 (16,93)
4	2501 (15,73)	2566 (16,14)	2642 (16,62)	2713 (17,06)
5	2624 (16,50)	2695 (16,95)	2776 (17,46)	2855 (17,96)
6	2803 (17,63)	2865 (18,02)	2930 (18,43)	2996 (18,84)

Вечерние и ночные надбавки

Вечерняя надбавка (18.00–24.00)	1,40 евро/час
Ночная надбавка (24.00–06.00)	2,37 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 3,72 евро/час
- в будни и праздничные дни 00.00–06.00 3,72 евро/час

Тарифные группы

- 1 Начальник смены
(кафе, рестораны «фаст фуд», а также рестораны без права продажи алкоголя или в которых продают слабоалкогольные напитки (до 5,5 градусов).

 - 2 Старшие горничные (дежурные по этажу) и старшие по уборке, бармены

 - 3 Начальник смены и мастер смены, мэтр-дотель
(питьевые заведения, где отпускают алкогольные напитки, крепче 5,5 градусов).
Старший администратор

 - 4 Заведующий кафе, заведующий столовой, старший администратор зала
(кафе, рестораны «фаст фуд», а также рестораны без права продажи алкоголя или в которых продают слабоалкогольные напитки (до 5,5 градусов)

 - 5 Шеф-повар

 - 6 Директор ресторана, заведующий рестораном с правом продажи *(алкоголя крепче 5,5 градусов)*
-

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