

الأحكام الرئيسية في اتفاقية شروط العمل لقطاع الخدمات العقارية
2022/2/28 – 2020/2/1

PAM

الأحكام الرئيسية في اتفاقية شروط العمل لقطاع الخدمات العقارية

2022/2/28 – 2020/2/1

شروط العمل لقطاع الخدمات العقارية

إن شروط العمل والرواتب تتشكل استناداً إلى قانون العمل، واتفاقية شروط العمل وعقد العمل الشخصي. عندما تقوم النقابة بإبرام اتفاقية شروط العمل فإنها تتفق على أمور كثيرة بشكل أفضل مما هو عليه في القانون. في اتفاقية شروط العمل على سبيل المثال تم الاتفاق على العمل مدة خمسة أيام في الأسبوع، حيث يوجد في قانون العمل يوم عطلة واحد فقط في الأسبوع. قانون العمل لا يُحدد الحد الأدنى للأجور والرواتب، ولا ساعات العمل الإضافية، ولا أوضاع العمل أو ملابس العمل الخاصة ولا نفود العطلة. بام PAM قامت بالتفاوض من أجل شروط عقود عمل أفضل للعاملين في قطاع الخدمات العقارية مما هو مُدُون في قانون العمل.

ما هي بام PAM

تتفاوض نقابة عمال قطاع الخدمات بام بشأن اتفاقية شروط العمل للقطاع الخاص للخدمات وتسهر على مصلحة أعضائها.

العضوية

عندما تكون تعمل في مكان عمل تمثله نقابة بام، فانتم كعضو في النقابة. سوف تجلب لك العضوية معها الفوائد الأخرى بالإضافة إلى ضمان البطالة المستند إلى الراتب. قيمة رسم العضوية 1,5% من الراتب الصافي. كما يمكن تخفيض رسوم العضوية من الضريبة السنوية. يمكن للطلاب الذي يدرس في مجال تابع لعام الانتساب إلى النقابة كطلاب. الطالب المنتسب للنقابة يدفع رسوم العضوية فقط عندما يصبح يعمل ويحصل على راتب.

الانتساب لعضوية النقابة سهل جداً: ادخل إلى عنوان النقابة في الانترنت pam.fi/liity واملأ الاستمارة.

ما هي اتفاقية شروط العمل؟

أجرت نقابة عمال قطاع الخدمات بام اتفاقية شروط العمل مع نقابة أرباب العمل لقطاع الخدمات العقارية. وتم الاتفاق على الالتزام بالحد الأدنى للشروط على سبيل المثال الأمور المتعلقة بالرواتب، وساعات العمل، والإجازات المرضية وإعطاء الإجازة السنوية. المفاوضات التي أجرتها بام على الرواتب في اتفاقية شروط العمل هي الحد الأدنى للرواتب، بحيث لا يجوز دفع أقل منها كراتب للعامل. من المهم أن نتذكر، أنه لا يجوز إجراء عقد عمل شخصي وقبول راتب أقل من الحد الأدنى المُشار إليه في اتفاقية شروط العمل. تُعتبر الاتفاقية بشكل عام ملزمة، بالتالي يجب على جميع أرباب العمل في هذا القطاع على الأقل الالتزام بهذه الشروط للعاملين.

في هذا التليل تم جمع أهم الأحكام في اتفاقية شروط العمل لقطاع الخدمات العقارية. الأحكام التفصيلية موجودة في اتفاقية شروط العمل الأساسية. إذا كنت عضواً في النقابة، يمكنك طلب اتفاقية شروط العمل مجاناً من العنوان pam.fi/tilaukset وتوجد اتفاقية شروط العمل أيضاً في الانترنت على العنوان pam.fi. إذا كنت تحتاج المزيد من المعلومات الدقيقة حول اتفاقية شروط العمل، اتصل مع شخص الثقة (luottamusmies) في مكان عملك. يمكنك أيضاً الاتصال بالنقابة بام على الرقم الخاص للاستشارات بشأن علاقة العمل 030 100 620.

ما هو عقد العمل؟

يقوم رب العمل والعامل بإبرام عقد عمل بينهما. وبالنسبة لشروط عقد العمل يجب أن يتم الالتزام على الأقل بالأحكام الموجودة في اتفاقية شروط العمل. من الممكن الاتفاق على شروط عمل ورواتب أفضل للعامل. من الأفضل المطالبة بإجراء عقد العمل خطياً، رغم أنه حسب القانون يمكن أيضاً إبرام عقد العمل شفويًا أو الكترونياً (رسالة هاتفية، أو رسالة عبر البريد الإلكتروني).

عقد العمل ساري المفعول لأجل غير مُسمى (دائم)، ما لم يكن قد تم إبرام العقد لأجل مُحدد (موقت) لأسباب مُبرزة.

- عقد العمل لأجل مُحدد يمكن إبرامه فقط لأسباب مُبرزة أو بطلب من العامل نفسه.
- إذا لم يكن هناك مُبررات، يتم اعتبار عقد العمل ساري المفعول لأجل غير مُسمى (عقد دائم).

الأمور الرئيسية في اتفاقية شروط العمل

المدة الاختبارية

- لا توجد مدة اختبارية، إلا إذا تم الاتفاق عليها بشكل مُنفصل في عقد العمل.
- المدة الاختبارية تكون 6 أشهر كحد أقصى. يمكن تمديد المدة الاختبارية في حالة ضعف مقدرة العمل وفي إجازة الأمومة أو إجازة الأبوة حسب قانون العمل.
- في العقود المحددة الأجل تكون المدة الاختبارية على الأكثر نصف مدة علاقة العمل على، أن لا تتجاوز مدة 6 أشهر كحد أقصى.
- يمكن إنهاء العمل بدون مدة مُحددة للتسريح.

المدة المحددة للتبليغ عن التسريح

التسريح من قِبَل رب العمل

المدة المحددة للتبليغ عن التسريح

14 يوماً
شهرأ واحداً
2 شهرين
4 أشهر
6 أشهر

استمرار العمل لمدة

سنة على الأكثر
4 سنوات على الأكثر
8 سنوات على الأكثر
12 سنة على الأكثر
أكثر من 12 سنة

طلب التسريح من قِبَل العامل نفسه

المدة المحددة للتبليغ عن التسريح

14 يوماً
شهرأ واحداً

استمرار العمل لمدة

5 سنوات على الأكثر
أكثر من 5 سنوات

بالنسبة لعقد العمل المُحدد الأجل، لا يستطيع أطراف العقد إنهاء علاقة العمل، إلا إذا كان قد تم الاتفاق بشكل مُنفصل في العقد على إمكانية إنهاء علاقة العمل والمدة المحددة للتبليغ.

ساعات العمل

العمل الأسبوعي

- عدد ساعات العمل في اليوم 7,5 ساعة على الأكثر و37,5 ساعة في الأسبوع أو 8 ساعات في اليوم و40 ساعة في الأسبوع، حيث يتم تطبيق العقد المتعلق بتخفيض ساعات العمل.

متوسط ساعات العمل الأسبوعية

- العمل لمدة أسبوع يُمكن أن تكون ساعات العمل في الأسبوع 9 ساعات في اليوم و37,5 ساعة أو 40 ساعة في الأسبوع.
- العمل لمدة 1 – 8 أسبوع يمكن تنظيم متوسط ساعات العمل،
- بحيث تكون عدد ساعات العمل في الأسبوع 37,5 أو 40 ساعة.
- لا يمكن أن تكون عدد ساعات العمل في اليوم أكثر من 9 ساعات بدون موافقة العامل على ذلك.

أيام العمل في الأسبوع

- أسبوع العمل هو 5 أيام على الأكثر
- عند استخدام متوسط مدة العمل الأسبوعي، فيكون أسبوع العمل هو وسطياً 5 أيام.

جدول العمل

- في حالة العمل لأقل من أربع ساعات في اليوم فلا يتوجب في مكان العمل استعمال جدول العمل، إلا إذا كان هناك سبباً مُجبراً أو أن العامل هو من طلب ذلك.
- عند استخدام فترة المعادلة، فيتم وضع نظام للمعادلة بشكل مُسبق، بحيث يتم معادلة وقت العمل كحد أقصى إلى 37,5 أو 40 ساعة.
- في نظام المعادلة يجب أن يكون واضحاً فيه عدد ساعات العمل لكل أسبوع، ويجب إبلاغ العامل به قبل أسبوع على الأقل من صدوره.
- يجب وضع جدول العمل على الأقل كل أسبوع بشكل منفصل، ويجب إبلاغ العامل به قبل أسبوع من بدء العمل به على الأقل.

فترة الاستراحة اليومية

- في يوم العمل الذي يكون مدته أكثر من 6 ساعات، يجب إعطاء العامل استراحة نصف ساعة على الأقل (تُدعى استراحة الغداء).
- العمل لمدة أكثر من 4 ساعات في اليوم، يجب إعطاء استراحة واحدة والعمل لأكثر من 6 ساعات، يجب إعطاء 2 استراحتين (تُدعى استراحة القهوة).

المُنابذة (الخفارة)

- يمكن لرب العمل والعامل الاتفاق على المُنابذة. في عقود العمل غير محددة الأجل أو عقد العمل المحدد الأجل لأكثر من شهرين يجب إجراء اتفاق المُنابذة بشكل خطي.
- العامل المُنابذ مُلزم عند الحاجة تأدية الأعمال المُتفق عليها في اتفاق المُنابذة وكذلك الأعمال، التي يمكن تأجيلها بدون أن تسبب خطورة لتأديتها فيما بعد.
- الأعمال التي تم تأديتها خلال فترة المُنابذة يجب دفع تعويض عنها حسب أحكام اتفاقية شروط العمل.
- إن مدة المُنابذة لا تدخل في حساب ساعات العمل، لكن يجب دفع تعويض عنها بشكل مُنفصل، على الأقل 123.84 يورو عن الأسبوع أو 1,41 يورو على الساعة.

الأعطال

في علاقة العمل بدون انقطاع تُعدّ أيام العطلة هي:

- يوم السبت المُصادف عيد رأس السنة
- يوم السبت المُصادف عيد العُطّاس
- يوم السبت المُصادف عيد الفصح
- يوم السبت المُصادف عيد العمال العالمي
- يوم السبت المُصادف عيد الصعود
- يوم السبت المُصادف عيد الميلاد المجيد

ساعات العمل التي يتم القيام بها في أيام العطلة المذكورة أعلاه يتم دفع تعويض عنها بقيمة 50 بالمئة من الراتب.

تحديد الراتب

راتب العامل مُحدد حسب نظام الرواتب إما كراتب شهري أو راتب على الساعة.

متوسط أجر ساعة العمل

- يتم حساب متوسط أجر ساعة العمل على أساس ربع سنوي.

تقسيم الأجر على الساعة- واليوم

- يمكن الحصول على قيمة ساعة العمل بتقسيم الراتب الشهري على العدد 161.
- يمكن الحصول على قيمة الأجر اليومي بتقسيم الراتب الشهري على العدد 21,5.

يتم حساب الراتب الشهري الجزئي

- يتم ضرب أجر اليوم بعدد أيام العمل، إذا كانت أقل من 13 يوماً.
- إنقاص من الراتب الشهري أجر أيام الغياب، إذا كانت أيام العمل على الأقل 13 يوماً.

تعويضات أيام الأعياد في حال صادفت في أيام الدوام الرسمي

أيام الأعياد التي يتم التعويض عنها هي:

- عيد رأس السنة
- عيد الغطاس
- الجمعة العظيمة
- 2 يومي عيد الفصح
- عيد العمال العالمي
- عيد الصعود
- وقفة عيد اليوهاؤوس
- عيد الاستقلال
- وقفة عيد الميلاد المجيد
- يوم عيد الميلاد المجيد
- عيد القديسين

مُتطلبات التعويض

- للعامل الذي يعمل براتب شهري، لا يتم دفع له تعويضاً فوق راتبه خاصاً عن أيام الأعياد الرسمية.
- للعامل الذي يعمل ساعات عمل، له الحق بالحصول على التعويض عندما يكون يوم عطلة العيد بالنسبة له يوم عمل مسجلاً في جدول عمله.

المرض

- يتوجب على العامل الإبلاغ ودون أي تأخير عن ضعف مقدّره على العمل.
- وعند الطلب عليه تقديم تقرير طبي.

دفع الراتب عن أيام المرض

- إذا استمرت علاقة العمل لأكثر من شهر.
- كان العامل بسبب المرض أو الحادث عاجز عن العمل.

الفترة المدفوعة

28 يوماً تقويمياً

35 يوماً تقويمياً

استمرار العمل لمدة

على الأقل شهر واحد لكن أقل من 3 سنوات

على الأقل 3 سنوات لكن أقل من 5 سنوات

على الأقل 5 سنوات لكن أقل من 10 سنوات 42 يوماً تقويمياً
على الأقل 10 سنوات 56 يوماً تقويمياً

- يتم دفع الراتب عن أيام العمل المدرجة في الفترة المحددة.
- عند وقوع المرض في منتصف يوم العمل أو فترة العمل، يتم دفع الراتب عن كامل يوم العمل أو حتى نهاية فترة العمل.

القطع

لا يتم تنقيص من راتب الإجازة المرضية ما يُسمى بيوم مقطوع إذا:

- استمرت علاقة العمل لأكثر من سنتين،
- كان الأمر حادث عمل،
- استمر العجز عن العمل لمدة أكثر من مدة القطع المحددة في قانون الضمان الصحي (9+1 يوم).

حالة مرض الطفل الذي عمره أقل من 10 سنوات

- الحالة المرضية الطارئة، يكون هناك الحق في الغياب عن العمل من أجل تنظيم رعاية للطفل المريض أو القيام بالرعاية لمدة 1 - 4 أيام عمل مدفوعة الأجر.
- القطع يكون مثل الحالة المرضية الذاتية

زيارة الطبيب

لدى العامل الحق بالذهاب إلى الطبيب للكشف أو إجراء الفحوصات بدون أن يُقطع راتبه، في حال:

- إصابة مرضية أو إجراء تحاليل مخبرية، أو تصوير أشعة، بتحويل من قبل الطبيب فيما يتعلق بالحالة المرضية
- إجراءات العلاج التي تتطلبها الإصابة بالأمراض السرطانية
- مرض بالأسنان طارئ أدى لعدم المقدرة على العمل
- المواعيد المحددة لمراجعة الطبيب أو الممرضة في مركز رعاية الأمومة والطفولة.

إجازة الأمومة والأبوة

يتم دفع للعامل راتب العمل المنتظم حسب راتب متوسط الساعات في إجازة الأمومة عن مدة 3 أشهر وإجازة الأبوة عن مدة 6 أيام.

مُتطلبات دفع الراتب هي:

- أن يكون للعامل الحق بإجازة الأمومة أو إجازة الأبوة
- علاقة العمل قد استمرت بشكل متواصل لمدة على الأقل سنة عند بدء الإجازة و
- يعود العامل إلى العمل بعد إجازة الأمومة أو الأبوة.

للعامل الذي يعمل كساعات عمل، حيث ساعات عمله أقل من 37,5 ساعة في الأسبوع، يتحدد مدة العمل اليومي حسب مدة العمل اليومي المتوسط قبل 12 شهراً قبل إجازة الأمومة أو الأبوة.

الحصول على إجازة سنوية

يتم الحصول على إجازة سنوية لأشهر العطل الكاملة، إذا كانت علاقة العمل قد استمرت حتى نهاية سنة الإجازة (4/1 - 3/31):

- أقل من سنة إجازة 2 يومي عمل عن كل شهر
- أكثر من سنة إجازة 2,5 يوم عمل عن كل شهر

يعتبر الشهر الذي كان فيه للموظف 14 يوم عمل أو أيام الضريبة على العمل هي فترة العطلة الكاملة. الشخص الذي يعمل جزئياً حسب عقد عمله في جميع الأشهر تجمّع لديه 14 يوم عمل. فتتجمع الإجازات المستحقة عن كل الأشهر، الذي عمل فيها لمدة 35 ساعة على الأقل.

نقود العطلة

يتم دفع نقود الإجازة السنوية بقيمة 50% من الراتب، نصفها تُدفع عند الذهاب للإجازة والنصف الآخر تُدفع بعد العودة من الإجازة وتُدفع مع الراتب.

بدل العمل الإضافي المسائي والليلي

يتم دفع للعامل الذي يعمل خارج مدة عمله المنتظم بدل العمل الإضافي المسائي على ساعات العمل المُنجزة من الساعة 18.00 – 23.00 وبدل العمل الإضافي الليلي على ساعات العمل المُنجزة من الساعة 23.00 – 06.00.

اعتباراً من 2018/4/1

البديل المسائي 0,72 يورو
البديل الليلي 1,33 يورو

يتم دفع بدل العمل الإضافي للعامل الذي يعمل في العمل الإضافي المنتظم على النحو التالي:

اعتباراً من 2020/4/1

عن العمل المسائي 0,72 يورو عن كل ساعة
عن العمل الليلي 1,33 يورو عن كل ساعة

تعويضات أيام وقفة الأعياد وبعض أيام السبت

- العمل المُنجز في وقفة عيد البوهانوس ووقفة عيد الميلاد المجيد 100% يتم دفع التعويض بقيمة مئة بالمئة من الراتب.
- العمل في أيام السبت المُصادفة عيد رأس السنة، عيد الغطّاس، عيد العمال العالمي، عيد الصعود وعيد الاستقلال كذلك العمل المُنجز يوم السبت المُصادف عيد الفصح يتم دفع التعويض بقيمة 50 % خمسين بالمئة من الراتب.

بدل تنظيف الإفرزات

بدل تنظيف الإفرزات (تنظيف البراز، الاستفراغ والدم في الأماكن الداخلية) يتم الاتفاق محلياً على دفع قيمة البديل.

اتفاقية شروط العمل المتعلقة بقطاع الخدمات العقارية من 2020/2/1 – 2022/2/28

الحد الأدنى للراتب اعتباراً من 2020/4/1

النقاط	الراتب الشهري	راتب الساعة
1	1576	9,79
2	1752	10,88
3	1840	11,34

12,00	1932	28 -25	4
12,60	2029	33 -29	5
13,23	2130	38 -34	6
13,76	2215	44 -39	7
14,31	2304	51 -45	8
14,88	2396	58 -52	9
15,48	2492	69-59	10

الحد الأدنى للراتب اعتباراً من 2021/4/1

راتب الساعة	الراتب الشهري	النقاط	
9,92	1597	مُتدرب	1
11,02	1774	20 -17	2
11,57	1863	24 -21	3
12,15	1956	28 -25	4
12,76	2054	33 -29	5
13,40	2157	38 -34	6
13,93	2247	44 -39	7
14,49	2333	51 -45	8
15,07	2426	58 -52	9
15,67	2523	69-59	10

بدل الدراسة والتأهيل

يتم دفع بدل الدراسة والتأهيل للعامل، الذي أنجز الدراسة بالكامل في إحدى الشهادات المذكورة أدناه. يتم دفع بدل الدراسة الإضافي في بداية فترة دفع الراتب اللاحق بعد تقديم الشهادة المقبولة.

يتم حساب بدل الدراسة الإضافي من الراتب الخاص بالوظيفة وهو جزء منفصل من هيكل الراتب بالإضافة إلى الراتب الخاص بالوظيفة. يتم دفع بدل الدراسة علوة على الراتب الشخصي. ويتم دفع قيمة بدل الدراسة 2% من الشهادة المهنية الأساسية في هذا المجال و3% من شهادة المعهد المهني و5% من شهادة المعهد العالي المهني. ويتم دفع بدل الدراسة حسب الشهادة الأعلى التي أنجزها العامل.

الشهادات المهنية هي التالية:

- شهادة المرحلة الأساسية لقطاع خدمات التنظيف وأعمال البيت
- شهادة المرحلة الأساسية لقطاع الخدمات العقارية
- شهادة المرحلة الأساسية لقطاع خدمات التنظيف (فقط في برنامج الدراسة لقطاع التنظيف)
- شهادة المرحلة الأساسية لقطاع تكنولوجيا البناء (فقط في برنامج الدراسة لقطاع إدارة ورعاية العقار)
- شهادة المرحلة الأساسية لقطاع البستنة
- شهادة مهنية لقطاع صيانة المؤسسة
- شهادة مهنية لقطاع رعاية الحدائق
- شهادة مهنية تخصصية لقطاع تقنيات التنظيف
- شهادة مهنية تخصصية لقطاع الخدمات العقارية
- شهادة مهنية تخصصية لقطاع فني الحدائق

يتم دفع بدل الدراسة وفقاً لنفس المبادئ، حيث يُدفع بدل الدراسة أيضاً على أساس شهادات أخرى غير تلك المذكورة أعلاه، شريطة أن تكون الشهادة الدراسية الحائز عليها العامل مرتبطة بعمله.

العمل من النوع الطارئ

إذا تم، وبعد انتهاء ساعات العمل، استدعاء عامل آخر لا يعمل في المناوبة ولا في العمل ذو المواصفات الخطيرة، إلى العمل غير المتوقع، حيث لم يكن بالإمكان الاتفاق عليه خلال ساعات العمل، يتم دفع له بدل أجر هذا العمل بنسبة 100 % من راتب الساعة المقابلة، مع عدم دفع أجر العمل الإضافي.

يتم دفع بدل العمل من النوع الطارئ عن ساعات العمل كدفعة واحدة.

بدل مسؤولية قائد المجموعة

بالنسبة لقيمة بدل مسؤولية قائد المجموعة عن فترة الحراسة هي 1,04 يورو / بالساعة.

الانتقال من مكان إلى آخر أثناء العمل

العامل الذي يعمل حسب عقد عمله في أكثر من نقاط عمل خلال نفس فترة الدوام اليومي يتم دفع له تعويض بدل التنقل عن الوقت المستغرق في الطريق، أجر كامل الراتب وتُعد مدة التنقل ضمن ساعات العمل.

نظام الأجور

يتم تحديد راتب الموظف استناداً إلى متطلبات العمل. ويتم تقييم متطلبات العمل في نظام الأجور على أساس الكفاءة والتفاعل والمسؤولية وظروف العمل المطلوبة للمنصب. ويتم دفع بالإضافة إلى الراتب لكل مهمة بدل الدراسة.

يتم تقييم متطلبات العمل بالتعاون بين رب العمل وشخص الثقة في العمل. إذا لم يكن في الشركة قد تم اختيار شخص الثقة، يمكن للموظفين انتخاب من بينهم ممثلاً لهم.

الغرض من نظام الأجور، هو وضع أعمال كل شركة في الترتيب الصحيح بناءً لمتطلبات العمل

يجب أن يتوافق تقييم متطلبات العمل المقدر مع حجم العمل الفعلي. عندما يتم تغيير مهام العمل أو ظروفه، فيجب إعادة تقا

مُتطلبات العمل من جديد. يحق للموظف الاطلاع على الوصف الوظيفي لمهام عمله وتقييمها الدقيق. مقياس الأجر لنظام الأجر يتدرج إلى عشرة مستويات، أداها للمتدربين.

المُتدرب

يمكن اعتبار المُتدرب هو الشخص، الذي ليس لديه المهارات أو المؤهلات المهنية التي يتطلبها العمل، كما يتطلّب الإشراف على أدائه للعمل. ويتم تحديد مدة التدريب حسب كل مهنة على جدا.



**Palvelualojen
ammattiliitto**
Servicefacket

Membership services

030 100 600

**Employment advice
for members**

030 100 620

Unemployment Fund

020 690 211

www.pam.fi/join

www.pam.fi