



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

1.2.2020–31.1.2022rr.

РАМ

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

1.2.2020 – 28.2.2022

УСЛОВИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ СФЕРЫ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА	3
ЧТО ТАКОЕ РАМ?.....	3
ЧЛЕНСТВО	4
ЧТО ТАКОЕ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР?	4
ЧТО ТАКОЕ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР?	6
ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	7
Испытательный срок.....	7
Сроки предупреждения об увольнении.....	8
Рабочее время	9
Средняя продолжительность рабочего времени в неделю	9
Рабочая неделя.....	9
График смен	10
Ежедневные перерывы	11
Дежурство	11
Выходные дни.....	12
Определение порядка расчета зарплаты	12
Среднечасовой заработок	12
Делитель при почасовой и дневной оплате труда	13
Расчет зарплаты за неполный месяц.....	13
Надбавка за работу в праздничные рабочие дни.....	13
Условия выплаты надбавки	14
Болезнь	14
Зарплата во время болезни	14
Неоплачиваемый период (каренция)	15
Болезнь ребенка младше 10 лет	15
Посещение врача	16
Отпуск по семейным обстоятельствам (родительские отпуска).....	16
Расчет отпускных дней	17
Отпускные деньги.....	17
Надбавки за вечернюю и ночную работу.....	18
Компенсация за работу в канун праздников и компенсации за работу в некоторые субботние дни.....	18
Надбавка за уборку человеческих выделений	19
Минимальные ставки оплаты труда 1.4.2020	19
Минимальные ставки оплаты труда 1.4.2021	20
Надбавка за квалификацию.....	20
Перемещение с одного объекта на другой.....	23
Система оплаты труда.....	23
Практикант.....	24

УСЛОВИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ СФЕРЫ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА

Условия труда и заработная плата работников формируются на основании законов о труде, коллективного трудового договора и индивидуального трудового договора. Профсоюзам часто удается договориться о лучших условиях труда, чем предписанных законами. Например, коллективный договор 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.

РАМ договорился о лучших по сравнению с предписанными законом условиях труда для работников сферы жилищно-коммунального хозяйства.

ЧТО ТАКОЕ РАМ?

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

ЧЛЕНСТВО

Если вы работаете в частном секторе в сфере обслуживания, то вступайте в члены профсоюза РАМ. Помимо других льгот, членство даст Вам право на пособие по безработице с привязкой к заработной плате. Размер членского взноса составляет 1,5 % от зарплаты до выплаты налогов (зарплата брутто). Членские взносы вычитаются из налогооблагаемого дохода. Студенты и учащиеся профессиональных образовательных 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 том случае, если во время учебы он работает и получает зарплату.

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

ЧТО ТАКОЕ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР?

Профсоюз работников сферы обслуживания РАМ гу заключил Отраслевой коллективный трудовой договор для работников жилищно-коммунального хозяйства с объединением работодателей Kiinteistöyönantajat гу. В коллективном трудовом договоре оговорены базовые (минимальные) условия труда, в частности, заработная плата,

рабочее время, вопросы, связанные с временем болезни, предоставление ежегодного отпуска. В коллективном отраслевом договоре оговорена минимальная заработная плата и работодатель не вправе назначать заработную плату ниже уровня, определенного в коллективном договоре. Не забывайте, что условия индивидуального трудового договора, заключаемого работником, не могут быть хуже условий, оговоренных в отраслевом трудовом договоре. Коллективный трудовой договор является обязательным для соблюдения всеми работодателями отрасли.

В данном карманном издании собраны основные положения Отраслевого коллективного трудового договора для работников жилищно-коммунального хозяйства. Подробное описание всех условий содержится в тексте коллективного договора по данной отрасли. Если Вы член профсоюза, Вы можете бесплатно заказать текст коллективного трудового договора по адресу: pam.fi/tilaukset. В том же адресе можно найти коллективные трудовые договоры в электронном виде. Если Вы хотите более подробно узнать об условиях труда, обратитесь к профсоюзному доверенному лицу по месту работы. Телефон справочной службы ПАМ 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 договора. Существует возможность договориться и о более выгодных с точки зрения работника условиях труда и зарплаты. Лучше всегда заключать письменный трудовой договор. Несмотря на то, что по закону трудовой договор может быть заключен устно, а также в виде СМС сообщения или электронного письма, лучше настоять на его заключении в письменной форме и подписании.

Трудовой договор считается бессрочным, если нет оснований для обозначения фиксированного срока действия договора.

- Трудовой договор с фиксированным сроком можно оформлять только при наличии веских оснований или по инициативе работника;
- Если обоснованных причин для этого нет, договор следует считать бессрочным (т.е. действующим без определенного срока).

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

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 без соблюдения срока предварительного предупреждения об увольнении.

Сроки предупреждения об увольнении

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 ни одной из сторон, если договоренность о расторжении, сроки и другие возможные условия расторжения не зафиксированы в договоре отдельно.

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).

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.

Рабочая неделя

- Продолжительность рабочей недели – не более 5 дней.
- При учете рабочего времени с использованием среднего показателя, продолжительность рабочей недели должна составлять в среднем 5 дней.

График смен

- На рабочих местах не применяются смены короче четырех часов, за исключением случаев острой необходимости или потребности работника.
- 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.
- График смен должен составляться как минимум на неделю. График должен быть представлен работнику как минимум за неделю до начала его действия.

Ежедневные перерывы

- 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).
- Дополнительно во время рабочего дня продолжительностью более 4 часов должен быть предоставлен один перерыв, а во время рабочего дня продолжительностью более 6 часов – 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, составляющая не менее 123,84 евро в неделю или 1,41 евро в 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.

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 дни

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, получающий почасовую оплату, имеет право на надбавку за работу в праздничные рабочие дни, если его смена по графику выпадает на праздничный рабочий день.

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;

<i>Продолжительность трудовых отношений</i>	<i>Оплачиваемый период</i>
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).

Болезнь ребенка младше 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.
- Неоплачиваемый период (каренция) такой же, как в случае заболевания 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.

Отпуск по семейным обстоятельствам (родительские отпуска)

Работнику выплачивается регулярная заработная плата в соответствии со средним часовым заработком за время декретного отпуска (3 месяца) и отпуска по отцовству (6 дней).

Условия для выплаты заработной платы:

- наличие права на получение данных выплат
- длительность непрерывных трудовых отношений на момент выхода в отпуск по уходу за ребенком превышает один год;
- работник вернется на работу по окончании (декретного или родительского) отпуска.

Расчет ежедневного рабочего времени работника, занятого менее 37,5 часов, с почасовой формой оплаты труда, происходит на основании среднего дневного рабочего времени 12 месяцев, предшествующих выходу в родительский отпуск.

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, приравняемых 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).

Начиная с 1.4.2018 г.

Вечерняя надбавка 0,72 евро в час

Ночная надбавка 1,33 евро в час

Работнику с регулярной посменной работой выплачивается надбавка за сменную работу:

Начиная с 1.4.2020

За вечернюю смену 0,72 евро в час

За ночную смену 1,33 евро в час

Компенсация за работу в канун праздников и компенсации за работу в некоторые субботние дни

- За работу в канун Иванова дня и в Сочельник выплачивается 100-% надбавка к зарплате.
- 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.

**Коллективный трудовой договор работников
жилищно-коммунального хозяйства с 1.2.2020
по 28.2.2022**

Минимальные ставки оплаты труда 1.4.2020

	<i>Баллы</i>	<i>Месячная заработная плата</i>	<i>Почасовая плата</i>
1	<i>Практиканты</i>	1576	9,79
2	17–20	1752	10,88
3	21–24	1840	11,43
4	25–28	1932	12,00
5	29–33	2029	12,60
6	34–38	2130	13,23
7	39–44	2215	13,76
8	45–51	2304	14,31
9	52–58	2396	14,88
10	59–69	2492	15,48

Минимальные ставки оплаты труда 1.4.2021

	<i>Баллы</i>	<i>Месячная заработная плата</i>	<i>Почасовая плата</i>
1	<i>Практиканты</i>	1597	9,92
2	17–20	1774	11,02
3	21–24	1863	11,57
4	25–28	1956	12,15
5	29–33	2054	12,76
6	34–38	2157	13,40
7	39–44	2247	13,93
8	45–51	2333	14,49
9	52–58	2426	15,07
10	59–69	2523	15,67

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.

Перемещение с одного объекта на другой

Если работник согласно трудовому договору работает более чем на одном объекте в течение одних суток, зарплата выплачивается также за время, которое он тратит на перемещение с одного объекта на другой, данное время считается рабочим.

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.

Цель создания системы оплаты труда — правильно классифицировать все виды работ на предприятии по уровню их сложности.

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.



**Palvelualojen
ammattiliitto**
Servicefocket

Jäsenyys ja liittyminen

030 100 600

Jäsenten työsuhdeasiat

030 100 620

Työttömyyskassa

020 690 211

www.pam.fi

www.pam.fi/liity