

**Kinnisvarateenindussektori
kollektiivlepingu
tähtsaimad sätted**

1.2.2020–28.2.2022

PAM

**Kinnisvarateenindussektori
kollektiivlepingu
tähtsaimad sätted**

1.2.2020–28.2.2022

Kinnisvarateenindussektori töötingimused	4
Mis on PAM?	4
Liikmesus	5
Mis on kollektiivleping?	5
Mis on tööleping?	6
Kollektiivlepingu tähtsaimad põhimõtted	7
Katseaeg.....	7
Töölepingu ülesütlemise etteteatamise tähtajad.....	8
Tööaeg	9
Igapäevane puhkeaeg	10
Valvesolek.....	11
Vabad päevad.....	11
Palgaarvestuse alus.....	12
Keskmine tunnitasu.....	12
Tunni- ja päevapalga arvutamine	12
Osalise kuu palk.....	12
Argipäevadele langevate riigipühade hüvitamine.....	13
Tasu maksmise eeldused	13

Haigestumine	14
Haigusaja palk.....	14
Ooteaeg, mille eest palka ei maksta	15
Alla 10-aastase lapse haigestumine.....	15
Arsti juures käimine	15
Rasedus-, sünnitus- ja isapuhkus.....	16
Korralise puhkuse väljateenimine.....	16
Puhkuseraha	17
Lisatasud õhtuse, öise ja vahetustega töö eest	17
Pühade-eelsed ja mõnede laupäevade eest makstavad lisatasud	18
Eritiste koristamise eest makstav lisatasu.....	18
Miimumipalgatabel 01.04.2020	19
Miimumipalgatabel 01.04.2021.....	20
Väljakutsepõhine töö.....	22
Siirdumine objektilt teisele.....	23
Palgasüsteem	23
Praktikant.....	24

Kinnisvarateenindussektori töötingimused

Töötajate töö- ja palgatingimused tulenevad tööseadusandlusest, kollektiivlepingust ja individuaalsest töölepingust. Ametiühingute sõlmitud kollektiivlepingutes on paljud tingimused töötajatele soodsamad, kui seadus ette näeb. Näiteks on kollektiivlepinguga kehtestatud viiepäevane töönädal, samas on Soome tööajaseaduse kohaselt töötajal vaid üks vaba päev nädalas. Töölepinguseadus ei sätesta ka miinimumpalka, ei tunne tööaja lisatasusid, töötingimustest tulenevaid lisatasusid, tööõivastust ega ka puhkuseraha.

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

Mis on PAM?

Teenindustöötajate ametiühing PAM peab läbirääkimisi erasektori teenindustevõtete kollektiivlepingute üle ja kaitseb oma liikmete huve.

Liikmesus

Kui olete teenindustöötaja, astuge PAM-i liikmeks. Lisaks muudele soodustustele annab liikmesus õiguse sissetulekust sõltuvale töötuskindlustushüvitisele. Liikmemaks on 1,5% brutopalgast. Liikmemaksu saab maksustatavast tulust maha arvata. PAM-iga seotud eriala omandaja võib astuda ametiühingu õpilasliikmeks. Õpilasliikmed maksavad liikmemaksu ainult võimaliku palgatulu pealt.

Liikmeks astumine on lihtne: minge aadressile pam.fi/liity ja täitke vorm.

Mis on kollektiivleping?

Teenindustöötajate ametiühing PAM ry on sõlminud tööandjate organisatsiooniga Kiinteistötyönantajat ry kinnisvarateenindussektori kollektiivlepingu. Kollektiivlepingus on lepitud kokku tööga seotud miinimumtingimused, nt palk, tööaeg, haigusperioodiga seotud küsimused ja korraline puhkus. PAM-i kollektiivlepingus kokkulepitud palgad on miinimumpalgad, millest madalamat palka ei tohi maksta. Pidage meeles, et isiklikku töölepingut pole õigust sõlmida kollektiivlepingust viletsamatel tingimustel. Leping on üldsiduv.

Seega peavad kõik vastava kutseala tööandjad järgima oma töötajatega lepinguid sõlmides vähemalt kollektiivlepingus sätestatud miinimumnõudeid.

Sellesse taskuraamatusse on koondatud kinnisvarateenindussektori kollektiivlepingu põhipunktid. Üksikasjalikud sätted leiate kollektiivlepingu täisversioonist. Kui olete liige, võite tellida tasuta kollektiivlepingu aadressilt pam.fi/tilaukset. Aadressilt pam.fi leiate kollektiivlepingu ka elektroonilisel kujul. Kui vajate rohkem ja täpsemat teavet töötingimuste kohta, küsige nõu oma töökoha ametiühingu usaldusisikult. Võite ka helistada PAM-i töötajate nõustamistelefonile 030 100 620.

Mis on tööleping?

Töölepingu sõlmivad tööandja ja töötaja. Töölepingus tuleb järgida vähemalt kollektiivlepingus sätestatud nõudeid. Alati võib kokku leppida ka töötaja seisukohast paremates töö- ja palgatingimustes. Alati on põhjust nõuda, et tööleping sõlmitaks kirjalikult, kuigi seaduse järgi võib seda teha ka suuliselt või elektrooniliselt (SMS või e-kiri).

Kui mõjuvatel põhjustel ei ole sõlmitud tähtajalist töölepingut, on tööleping tähtajatu.

- Tähtajalise töölepingu võib sõlmida ainult mõjuval põhjusel või töötaja algatusel.
- Mõjuva põhjuse puudumisel peetakse lepingut tähtajatuks (= alaliseks).

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 võib töölepingu ilma etteteatamisajata üles öelda.

Töölepingu ülesütleamise etteteatamise tähtajad

Kui töölepingu lõpetab tööandja

Töösuhte kestus	Töölepingu ülesütleamise 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 ülesütleamise etteteatamise tähtaeg
kuni 5 aastat	14 päeva
üle 5 aasta	1 kuu

Tähtajalist töölepingut ei või kumbki lepingupool ennetähtaegselt lõpetada, välja arvatud juhul, kui tähtaja kokkuleppimisel on lepingu ennetähtaegse lõpetamise võimaluses ja etteteatamisajas eraldi kokku lepitud.

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.

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.

Töönädal

- Töönädala pikkus on kuni 5 päeva.
- Keskmist nädalast tööaega kohaldades on töönädala keskmine pikkus 5 päeva.

Töövahetuste graafik

- Ilma mõjuva põhjusega või ilma töötaja vastava soovita ei tohi 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.
- Töövahetuste graafik tuleb koostada vähemalt nädalaks korraga ja sellest tuleb töötajale teatada vähemalt üks nädal enne selle algust.

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 peab olema üks nn kohvipaus ja üle 6 tunni kestva päeva jooksul 2 pausi.

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 töötaja hulka, kuid selle eest tuleb maksta eraldi tasu (vähemalt 123.84 € nädalas või 1.41 € tunnis).

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 kord kvartalis.

Tunni- ja päevapalga arvutamine

- Tunnipalga arvutamisel jagatakse kuupalk 161-ga.
- Päevapalga arvutamisel jagatakse kuupalk 21,5-ga.

Osalise kuu palk

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

Argipäevadele langevate riigipühade hüvitamine

Hüvitamisele kuuluvad järgmised argipäevadele langevad riigipühad:

- 1. jaanuar
- kolmekuningapäev
- suur reede
- 2. lihavõttepäha (esmaspäev)
- kevadpäha
- taevaminemise päha
- jaanilaupäev
- iseseisvuspäev
- jõululaupäev
- esimene jõulupäha
- teine jõulupäha

Tasu maksmise eeldused

- Kuupalgalisele töötajale eraldi riigipühatastu kuupalgale lisaks ei maksta.
- Tunnipalgasel töötajal on õigus saada riigipühatastu siis, kui riigipäha oleks olnud tema töögraafiku kohaselt tööpäev.

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.

Töösuhete kestus

vähemalt 1 kuu,
kuid alla 3 aasta
vähemalt 3 aastat,
kuid alla 5 aasta
vähemalt 5 aastat,
kuid alla 10 aasta
vähemalt 10 aastat

Tasustatud aeg

28 kalendripäeva
35 kalendripäeva
42 kalendripäeva
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
- ooteaeg 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 töövõimetus põhjustava hambahaigusega
- rasedusajal arsti juures ja nõuandlas käimisega.

Rasedus-, sünnitus- ja isapuhkus

Rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal makstakse töötajale regulaarse tööaja palka keskmise tunnitasu alusel 3 kuud ja isapuhkuse ajal 6 päeva.

Palga maksmise eelduseks on, et

- töötajal on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele või isapuhkusele
- enne puhkuse algamist on töösuhe kestnud katkematult vähemalt üks aasta ja
- pärast puhkust naaseb töötaja tööle.

Kui tunnipalgalise töötaja tööaeg on alla 37,5 tunni nädalas, makstakse talle palka rasedus- ja sünnituspuhkusele või isapuhkusele eelnenud 12 kuu keskmise igapäevase tööaja alusel.

Korralise puhkuse väljateenimine

Korralist puhkust koguneb töötajatele ajavahemikul 01.04.–31.03. (nn puhkusekogumisaasta jooksul) iga töötatud täiskuu eest, kui töösuhe on puhkusekogumisaasta 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.

Alates 01.04.2018

lisatasu õhtuse töö eest	0.72 €
lisatasu öise töö eest	1.33 €

Regulaarselt vahetustega töötavale töötajale makstakse vahetustega töö eest järgmist lisatasu:

Alates 01.04.2020

öhtuses vahetuses	0.72 eurot tunnis
öövahetuses	1.33 eurot tunnis

Pühade-eelsed ja mõnede laupäevade eest makstavad lisatasud

- Jaani- ja jõululaupäeval 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.

Kinnisvarateenindustöötajate kollektiivleping 01.02.2020–28.02.2020

Miinumipalgatabel 01.04.2020

PALGA- RÜHM	PUNKTID	KUUPALK	TUNNI- PALK
1	praktikant	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

Miinumumpalgatabel 01.04.2021

PALGA- RÜHM	PUNKTID	KUUPALK	TUNNI- PALK
1	praktikant	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

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 / majapidamistöde 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 / hooldeasutuse 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 tööaja lõppu välja seoses sellise ettenägematu tööga, mille suhtes ei olnud võimalik tööajal 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.

Siirdumine objektilt teisele

Kui töötaja töötab töölepingu järgi ühe ööpäeva jooksul rohkem kui ühel objektil, makstakse talle objektilt teisele siirdumise peale kulunud aja eest täispalka ning see aeg loetakse tööaja hulka.

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.

Palgasüsteemi eesmärk on seada iga ettevõtte tööülesanded nende raskusastme alusel õigesse järjekorda.

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.



**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