

KOLLEKTIIVLEPING

Narvas, 05.10.2021

I. Üldosa

- 1.1 Käesolev kollektiivleping (edaspidi ka leping) on sõlmitud Narva Linnavalitsuse (edaspidi ka tööandja) linnaeape Ants Liimets isikus ja MTÜ Ametiühing Narva Unity (edaspidi ka ametiühing) juhatuse esimehe Sergei Smirnov isikus vahel.
- 1.2 Lepingu mõisted:
 - 1.2.1 Tööandja – Narva linn, mida esindab kollektiivlepingu seaduse § 3 lõike 5 mõistes Narva Linnavalitsus lepingu poolena;
 - 1.2.2 Töötajad – töölepingu alusel linna õppeasutustes töötavad pedagoogid ja muud isikud;
 - 1.2.3 Ametiühing – MTÜ Ametiühing Narva Unity (registrikood 80258132);
 - 1.2.4 Ametiühingu esindaja – Ametiühing Narva Unity juhatuse esimees;
 - 1.2.5 Linna õppeasutused: Narva linna omandisse kuuluvad üldhariduskoolid, koolieelsed lasteasutused ja huvikoolid.
 - 1.2.6 Tööandja esindaja on linna õppeasutuse direktor (juht).
- 1.3 Pooled lähtuvad kollektiivlepingu täitmisel Haridus- ja Teadusministeeriumi, Eesti Haridustöötajate Liidu, Eesti Õpetajate Liidu ja Eesti Koolijuhtide Ühenduse vahel 05.02.2017 sõlmitud heade kavatsuste kokkuleppel.
- 1.4 Leping laieneb seaduste alusel tööandjale ja ametiühingusse kuuluvatele töötajatele töö-, ametialastes ja sotsiaalmajanduslikes valdkondades.
- 1.5 Leping võimaldab töötajatel ametiühingu esindajate vahendusel osaleda Eesti Vabariigis kehtivates seadustes ja lepingus sätestatud piirides töötajate töösuhteid, erialast koolitust, tööhõivet ning sotsiaalmajanduslikke soodustusi ja garantiisid puudutavate küsimuste lahendamises.
- 1.6 Pooled lähtuvad sellest, et linna õppeasutuste stabiilne ja efektiivne tegevus ning töötajate heaolu on omavahel otseselt seotud. Seetõttu kohustuvad pooled rajama oma suhteid Eesti Vabariigis kehtivate seaduste ja kollektiivlepingu alusel, usalduse, üksteise huvide ja õiguste austamise ning vastastike kohustuste järgimise põhimõttel.
- 1.7 Pooled hoiduvad toimingutest, mis viivad vastasseisuni, samuti toimingutest, mis ahistavad teise poole õigusi ja huve. Vaidlusalused küsimused lahendatakse läbirääkimiste teel kehtivate seaduste alusel.
- 1.8 Lepingus sätestatud õigusi teostab, kohustusi täidab ning lepingust tulenevaid teisi funktsioone teostab tööandja lepingu punktis 1.2.6 nimetatud esindaja kaudu.
- 1.9 Juhul, kui lepingu kehtivuse ajal muudetakse seadusandlust ja lepingu tingimused lähevad sellega vastuollu, siis lähtuvad pooled seadusandluses sätestatust.

II. Tööandja õigused ja kohustused

- 2.1 Tööandja on kohustatud rakendama käesolevas peatükis sätestatud informeerimist ja konsulteerimist, mis võimaldab töötajatel saada õigeaegselt selget ja piisavalt põhjalikku ülevaadet tööandja struktuurist, majanduslikust ja tööhõive olukorrast ning nende võimalikust arengust ja muudest töötajate huve puudutavatest asjaoludest, samuti saada aru olukorra ja muude asjaolude mõjust töötajatele järgmistest töötajaid puudutavatest asjaoludest:
 - Tööandja struktuur, töötajate, sealhulgas tööülesandeid renditööna täitvate töötajate koosseis, nende muudatused ja kavandavad otsused, mis avaldavad olulist mõju tööandja struktuurile ja töötajate koosseisule;
 - kavandatavad otsused, millega tõenäoliselt kaasnevad olulised muudatused töökorralduses;

- kavandatud otsused, millega tõenäoliselt kaasnevad olulised muudatused töötajate töölepingulistes suhetes, sealhulgas töösuhete lõpetamine.
- 2.2 Tööandja maksab õigeaegselt töötajatele töölepingutes kokkulepitud töötasu. Töötaja taotlusel väljastab arvestused välja makstud töötasu kohta 3 tööpäeva jooksul taotluse esitamisest arvates.
- 2.3 Ametiühingu nõudel kutsub tööandja ametiühingu esindajat nõupidamistele, kus käsitletakse töötajate huve puudutavaid küsimusi: töö tasustamine, koormuse muutmine, tööajagraafiku muutmine, preemiate ja toetuste jaotamine.
- 2.4 Tööandja on kohustatud andma ametiühingule võimalusel tööruumi.
- 2.5 Tööandja on kohustatud andma vähemalt kord kuus ruumi ametiühinguürituste läbiviimiseks ja lubama neile üritustele asutuse ametiühingu liikmeid, samuti teisi ametiühingu poolt kutsutud isikuid.
- 2.6 Tööandja on kohustatud lubama ametiühingu poolt valitud esindajaid takistamatult tutvuda töötajate töökorralduse ja tingimustega asutuses, kus töötab selle ametiühingu liikmeid. Tööandja on kohustatud lubama valitud esindajal esitada arvamusi, ettepanekuid töötajate esindamise küsimustes.

III. Ametiühingu õigused ja kohustused

- 3.1 Ametiühing esindab ja kaitseb töötajate õigusi ja huve kollektiivses töösuhtes tööandjaga. Individaalses töösuhtes esindab ja kaitseb oma ametiühinguliikmete õigusi ja huve antud volituse alusel, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti.
- 3.2 Ametiühing suunab ühiseesmärkide saavutamiseks seotud tegevust ning teeb tööandjaga koostööd töödistsipliini kindlustamise küsimustes.
- 3.3 Ametiühing osaleb töösuhtes tekkivate töövaidluste lahendamisel, tuginedes Eesti Vabariigi seadustele ja lepingule.
- 3.4 Ametiühing teavitab tööandjat vastava päringu alusel ametiühingu tegevusest kõigil tasanditel, kui need puudutavad tööandja huve.
- 3.5 Ametiühing teatab kirjalikult tööandjale ametiühingu asutamisest selles asutuses hiljemalt kuu aja jooksul, arvates ametiühingu asutamiskoosoleku toimumisest.
- 3.6 Ametiühing teatab kirjalikult tööandjale ametiühingu usaldusisiku ning ametiühingu juhatuse liikmete ees- ja perekonnanimesed, töökohad ja volituse kestuse.
- 3.7 Ametiühing kindlustab kollektiivlepingu täitmise ametiühingul lasuvate kohustuste osas.
- 3.8 Ametiühing vahendab vajaduse korral informeerimisel ja konsulteerimisel erinevaid osapooli.
- 3.9 Ametiühing teostab kehtivatest seadustest ja lepingust tulenevaid õigusi ja kohustusi suhetes linna õppeasutuste seaduslike esindajatega oma esindajate kaudu vastavate volituste alusel.

IV. Töötingimused

- 4.1 Õppetegevuse korraldamiseks tagab tööandja töötajatele tervishoiunõuetele vastavate ruumide olemasolu. Käesolevas punktis nimetatud tingimustest kõrvalekaldumised, mis tekivad tööandjast mittesõltuvatel põhjustel, ei ole kollektiivlepingu tingimuste rikkumine, seejuures tööandja rakendab vajalikke meetmeid olemasolevate kõrvalekaldumiste kõrvaldamiseks ning ruumide viimiseks vastavusse tervishoiunormidega.
- 4.2 Linna õppeasutused on kohustatud tagama töötajatele vajalike seadmete ja inventari olemasolu.

V. Töö- ja puhkeaeg

- 5.1 Tööandja määrab tööaja korraldamist ja arvestust töölepingus. Linna õppeasutuse töötajate tööaja kestus määratakse kehtivate seaduste või töölepinguga.

- 5.2 Tööandja korraldab tööaja arvestuse.
- 5.3 Vaheaeg puhkamiseks ja einetamiseks määratakse töölepinguga. Kui töö iseloomu tõttu on võimatu määrata vaheaega puhkamiseks ja einetamiseks, loob tööandja töötajatele võimaluse einetamiseks tööpäeva kestel, kusjuures einetamise aeg arvatakse tööaja hulka.
- 5.4 Töötajate suhtes võib rakendada summeeritud tööaja arvestust. Summeeritud tööaja arvestuse rakendamist kehtestatakse töölepinguga.
- 5.5 Töötajat tuleb õigeaegselt hoiatada vajadusest teha töövälisel ajal või töölepingus kokkuleppimata töid. Lahkhelide reguleerimiseks töötaja tööle töövälisel ajal rakendamise või töölepingus kokkuleppimata töö tegemisega seotud küsimustes on töötajal õigus kohale kutsuda ametiühingu esindajat. Töövälisel ajal töötamist või töölepingus kokkuleppimata töö tegemist hüvitatakse vastavalt kehtivatele seadustele.
- 5.6 Pedagoogid kasutavad tööaega kooskõlas tööandja haldusaktide ja töölepinguga.
- 5.7 Põhikooli ning ühe asutusena tegutseva põhikooli ja gümnaasiumi õpetaja, logopeedi, eripedagoogi, ringijuhil ja huvikooli õpetaja töökoormuste osas lepivad kokku direktor ja töötaja, lähtudes lepingu punktis 1.3 toodud hea tahte kokkuleppe sisust ja mõttest.

VI. Töö tasustamine

- 6.1 Töö tasustamine toimub vastavalt Eesti Vabariigi seadustele, samuti Narva linna omavalitsusorganite õigusaktide alusel haridustöötajate töö tasustamise kohta ja kooskõlas töölepinguga.
- 6.2 Tööandja on kohustatud andma igale töötajale täisametikohta, kui tal on võimalus tagada töötajale täiskoormuse vastavas erialas.
- 6.3 Tööandja koostöös ametiühingu esindajaga määrab kindlaks linna õppeasutuse piires makstavate preemiate, toetuste jms väljamaksmise alust (põhimõtted, kriteeriumid jne).
- 6.4 Iga õpetaja konkreetsed tööülesanded ja töötasu lepitakse kokku direktori ja õpetaja vahel, lähtudes lepingu punktis 1.3 toodud hea tahte kokkuleppe sisust ja mõttest.
- 6.5 Lähtuvalt Narva linna eelarvelistest võimalustest töötaja palgatingimused vaadatakse läbi ja võimaluste korral muudetakse.
- 6.6 Tööandja esindaja ja töötaja võivad vajadusel kokku leppida, et töötaja kohustub tegema tööd üle kokkulepitud tööaja (ületunnitöö). Tööandja hüvitab ületunnitöö tegemise vaba aja andmisega ületunnitöö ajaga võrdses ulatuses, kui ületunnitöö tegemise kokkuleppes ei ole kokku lepitud ületunnitöö hüvitamine rahas. Ületunnitöö hüvitamisel rahas maksab tööandja töötajale 1,5 kordset töötasu.
- 6.7 Tööandja maksab üldhariduskooli õpetajale lisatasu klassijuhatamise eest vähemalt 120,00 kuus. Klassijuhatamine on täiendav tööülesanne, millest lepitakse kokku õpetaja töölepingus.

VII. Töökeskkond ja töötervishoid

- 7.1 Pooled lähtuvad sellest, et tööprotsessi korraldamisel tagab tööandja töötajale töötingimused vastavalt töötervishoiu ja tööohutuse seadusele.
- 7.2 Tööandja tagab töökorralduse ja tervishoiu meetmete rakendamise eesmärgil vältida kahju tekitamise linna õppeasutuste töötajatele, töö tingimuste viimine vastavusse kehtivate seadustega ning soodustab nende füüsilise heaolu arengut.
- 7.3 Pooled rõhutavad, et töökaitse normide ja reeglite range täitmiseta töötajate poolt on töö ohutute tingimuste loomine võimatu. Seetõttu võtavad nii tööandja kui ka ametiühing endale kohustuseks teha koostööd loomaks ohutuid töötajate tervisele ja keskkonnale töötingimusi, täitmaks kummagi poole poolt töötervishoiu ja tööohutuse seaduse nõudeid ning järgimaks teisi normatiivakte töötervishoiu valdkonnas.
- 7.4 Olles töösuhtes tööandjaga on töötajad kohustatud tingimata järgima ohutustehnikanõudeid, mis on kehtestatud tööandja poolt Eesti Vabariigis kehtivate seaduste alusel.
- 7.5 Vaidlusaluseid küsimusi lahendab tööandja koostöös ametiühingu esindajaga.

- 7.6 Tööandja tagab õigeaegse vajaliku eririietuse väljastamise linna õppeasutuste tehnilistele töötajatele, tööõpetuse õpetajatele ja laborantidele, kokkadele, abikokkadele, õpetaja abidele. Eririietuse väljastamise ja kandmisaja normid kehtestatakse kooskõlastamisel ametiühinguga. Eririietuse ja kaitsevahendite väljastamisega viivitamine on lubamatu.
- 7.7 Kehtiva seadusandlusega ettenähtud linna õppeasutuste töötajate tervisekontrolli läbimise eest maksab tööandja.

VIII. Puhkus

- 8.1 Iga-aastaste puhkuste andmise kord ja puhkuste kestus reguleeritakse kehtiva seadusandlusega.
- 8.2 Puhkuste ajakava koostamisel tekkinud lahkarvamuste lahendamiseks peab tööandja konsultatsioone ametiühingu esindajaga.
- 8.3 Tööandja võimaldab Narva linna munitsipaalset üldhariduskooli või huvikooli töötajale, kes on kuni 14aastase lapse vanem, põhipuhkusest sõltumata 1 kord aastas koolivaheajal 1 päeva täiendavat tasustatud puhkust. Koolieelse lasteasutuse töötajale antud punktiga ettenähtud puhkust võimaldatakse koos põhipuhkusega. Antud punktiga ettenähtud puhkust sätestatakse puhkuste ajakava koostamisel.
- 8.4 Tööandja kooskõlastatult ametiühinguga kehtestab Narva linna munitsipaalset üldhariduskooli või huvikooli pedagoogide tööaega koolivaheajal kell 09.00-15.00, koolivaheaja viimast tööpäeva peetakse meetodiliseks päevaks (ettevalmistamine õppetundideks väljaspool kooli).
- 8.5 Tööandja kooskõlastatult ametiühinguga võimaldab Narva linna munitsipaalset üldhariduskooli töötajatele täiendavat tasustatud puhkust 5 kalendripäeva ulatuses ajavahemikul 27.12-04.01.
- 8.6 Õigusaktides sätestatud põhipuhkusele lisaks antakse puhkuse ajakavas ettenähtud või tööandja esindaja ja töötaja kokkulepitud ajal täiendavat puhkust:
- koolieelse lasteasutuse õpetajaabile, õpetajat abistavale töötajale, lapsehoidjale, kelle kalendriaasta eest saadaolev põhipuhkus on lühem kui 35 kalendripäeva, 7 kalendripäeva.
- 8.7 Tööandja võimaldab üldhariduskooli ja huvikooli raamatukoguhoidjale, raamatukogu juhatajale, laborandile, infojuhile, IT-spetsialistile, sekretärile, personalispetsialistile, projektijuhile, tugiisikule ja abiõpetajale täiendavalt 7 kalendripäeva puhkust põhipuhkuse juurde.
- 8.8 Tööandja võimaldab linna õppeasutuse direktori asetäitjale majandusalal ja majandusjuhatajale ajavahemikel 01.01-31.05 ja 01.09-31.12 kokku täiendavalt 7 kalendripäeva puhkust põhipuhkuse juurde.
- 8.9 Juhul, kui koolieelse lasteasutuse õpetaja töökoht muutub õpetaja abi töökohaks, võimaldab tööandja antud õpetaja abile täiendavalt 7 kalendripäeva puhkust põhipuhkuse juurde.
- 8.10 Tööandja annab töötajale vaba aega, makstes töötasu või seaduses nimetatud juhtudel keskmist töötasu, järgmistel põhjustel:
- *kolm päeva - lähedase isiku surma korral (vanem, abikaasa, elukaaslane, vend, öde, laps)
 - *üks päev - esimesse klassi mineva lapse vanemale kooliaasta esimesel päeval
 - *üks päev - töötaja abiellumine, tema lapse või vanema abiellumine .
- 8.11 Tööandja võimaldab koolieelse lasteasutuse personalispetsialistile (asjaajajale) täiendavalt 7 kalendripäeva puhkust põhipuhkuse juurde.
- 8.12 Tööandja peab maksma töötajale keskmist töötasu mõistliku aja eest, mil töötaja ei saa tööd teha tema isikust tuleneval, kuid mitte tahtlikult või raske hooletuse tõttu tekkinud põhjusel või kui töötajalt ei saa töö tegemist oodata muul tema isikust mittetuleneval põhjusel (nt visiit eriarsti juurde).

IX. Tööhõive

- 9.1 Linna õppeasutuse töötajate koondamisel rakendab tööandja võimaluse korral vajalikke meetmeid vabanevate töötajate tööerakendamiseks.

- 9.2 Koondamise tõttu vabanenud töötajal on õigus taotleda tööandjalt tööle uuesti võtmist, kui tööandjal tekivad vabad töökohad.

X. Ametialane koolitus

- 10.1 Tööandja soodustab töötajate ametialast kasvu, suunates vajadusel töötajaid täiendõppele ning korraldades töötajate ametialast koolitust ja ümberõpet.
- 10.2 Ülal hoidmaks töötajate pedagoogilise ja informeerituse taset varustab tööandja linna õppeasutuste raamatukogud erialase kirjandusega.

XI. Garantiid ametiühingule

- 11.1 Kollektiivsetes töösuhetes on ametiühingul oma pädevuse piires õigus esindada ja kaitsta töötajate õigusi ja huve. Individuaalsetes töösuhetes esindab ja kaitseb ametiühing oma liikmete õigusi ja huve liikme volituse alusel.
- 11.2 Tööandja ei takista ametiühingu teabe levitamist töötajate hulgas.
- 11.3 Tööandja töötaja esitatud avalduse alusel peab kinni ametiühinguliikmemakseid ning kannab neid ametiühingu kontole, võtmata ametiühingult lisatasu nimetatud tehingu eest.
- 11.4 Tööandjal puudub õigus surve avaldamisele töötajale, kes pöördub ametiühingu poole saamaks nõustamist ja abi. Vaidlusaluse küsimuse lahendamisel või konfliktolukorra tekkimisel võib töötaja kutsuda ametiühingu esindajat kohtumisele tööandjaga.
- 11.5 Tööandja on kohustatud võimaldama ametiühingu liikmele ametiühingu poolt esitatud kirjalike kutsete alusel aastas vähemalt viis tööst vaba päeva osalemiseks ametiühingu poolt korraldatavas koolituses või ametiühingute organite töös tingimusel, et sellega ei kaasne olulisi takistusi tööandja majandustegevuses.
- 11.6 Tööandja tagab ametiühingu ühele juhatuse liikmele tema ülesannete täitmiseks tööajal 16 tundi nädalas. Käesolevas punktis ettenähtud aega võimaldatakse ainult ühele ametiühingu usaldusisikule.

XII. Lepingu kehtivuse aeg

- 12.1 Kumbki lepingupool, kes avaldas soovi muuta või täielikult ümber vaadata kehtivat lepingut, esitab teisele poolele koos vastava teatisega kirjalikult kogu oma ettepanekute paketi.
- 12.2 Lepingu muutmist ja täiendamist, mis ei ole lepinguga vastuolus, on lubatud teha poolte nõusolekul ning vormistatakse kirjalikult lepingu lisana. Pooled lepivad kokku, et ettepanekud lepingu muutmise või täiendamise kohta vaadatakse üheskoos mõlema poole poolt.

XIII. Lepingu järgimise kontroll

- 13.1 Lepingu tingimuste järgimise kontrolli teostavad tööandja ja ametiühingu volitatud esindajad kohtumiste vormis, vähemalt kaks korda aastas.
- 13.2 Lepingu täitmata jätmisel või kohatu täitmisel on teisel poolel õigus esitada kohustust rikkuvale poolele kirjaliku pretensiooni.
- 13.3 Kummalgi lepingupoolel puudub ainuõigus tõlgendada ühepoolset lepingu artikleid. Lepingu kehtivusajal tekkinud lahkkelid tööseadusandluse ja lepingu rakendamisel või viimase üksikute artiklite tõlgendamisel lahendavad ametiühingu ja tööandja esindajad konsultatsioonide ja kooskõlastamise teel. Vajadusel moodustavad pooled neljaliikmelise kokkuleppekomisjoni (kaks

liiget kummagi poole poolt). Komisjoni otsus võetakse vastu konsensuse alusel, vormistatakse protokollina ning on lõplik.

- 13.4 Juhul, kui vastastike konsultatsioonide käigus ei saavutanud pooled kokkulepet, lahendatakse vaidlus seaduse alusel.

XIV. Vastutus lepingu rikkumise eest

- 14.1 Pooled hoiduvad tegudest, mis satuvad lepingu tingimustega vastuollu.
- 14.2 Lepingu kehtivuse ajal puudub ametiühingul õigus kuulutada streiki. Üles kutsuda töötamise peatamisele, tööandja tegevuse boikotile või rakendada muid meetmeid, mis tekitaksid tööandjale majanduslikku kahju.
- 14.3 Lepingus ettenähtud kohustuste mittetäitmisel kannab süüdi olev pool vastutust seaduses ja kollektiivlepingus ettenähtud korras.
- 14.4 Juhul, kui endale võetud kohustused saavad olema rikutud üksikute töötajate poolt, nõuab Ametiühing oma liikmetelt õigusvastaste ja sanktsioneerimata toimingute viivitamata lõpetamist.

XV. Rakendussätted

- 15.1 Leping jõustub selle allkirjastamise päevast mõlema poole poolt ja kehtib kuni 31.12.2023. a.
- 15.2 Lepingu sõlmimisega kaotavad kõik seni sõlmitud pooltevahelised lepingud ja kokkulepped kehtivuse.
- 15.3 Kollektiivleping registreeritakse ametiühingu poolt andmebaasis, mille pidajaks on Sotsiaalministeerium.

Tööandja:

Narva Linnavalitsus

Peetri plats 5
20308 NARVA
tel. 359 9013
e-post: narvalv@narva.ee

Ants Liimets
Narva linnapea

Ametiühing:

MTÜ Ametiühing Narva Unity
registrikood 80258132
Tekstiili tn 1
20104 NARVA
tel. 5553 6506
e-post: sergei7smirnow@gmail.com

Sergei Smirnov
juhatuse esimees