

Eesti Vabariigi Valitsus
Eesti Haiglate Liit

Eesti Arstide Liit
Eesti Tervishoiutöötajate Kutseliit

Kollektiivleping

Käesolev kollektiivleping (edaspidi nimetatud Leping) on sõlmitud vabatahtliku kokkuleppe ja vastastikuse usalduse alusel Eesti Vabariigi Valitsuse ja Eesti Haiglate Liidu kui tööandjate esindajate ning Eesti Arstide Liidu ja Eesti Tervishoiutöötajate Kutseliidu kui töötajate esindajate (edaspidi nimetatud Pooled) vahel, pidades esmatähtsaks kvaliteetse arstiabi kättesaadavust kõigile patsientidele ja lähtudes demokraatlikus ühiskonnas tunnustatud sotsiaalse dialoogi põhimõtetest.

1. Üldsätted

1.1. Lepingus kasutatakse mõisteid järgmises tähenduses:

Töötajad – Eesti Arstide Liitu ja Eesti Tervishoiutöötajate Kutseliitu kuuluvad arstid, hambaarstid, õed, ämmaemandad, tervishoiu tugispetsialistid ja hooldustöötajad.

Arst – arsti kutsega isik, kes töötab arsti kvalifikatsiooni nõudval ametikohal.

Hambaarst – hambaarsti kutsega isik, kes töötab hambaarsti kvalifikatsiooni nõudval ametikohal.

Abiarst – vastavalt tervishoiuteenuste korraldamise seaduse § 4³ tervishoiuteenuse osutamisel osalev arstiõppe või hambaarstiõppe üliõpilane;

Õde – õe kutsega isik, kes töötab õe kvalifikatsiooni nõudval ametikohal

Ämmaemand – ämmaemanda kutsega isik, kes töötab ämmaemanda kvalifikatsiooni nõudval ametikohal.

Tervishoiu tugispetsialist, kellele kehtib õdede töötasu alammäär – massöör, füsioterapeut, tegevusterapeut, tegevusjuhendaja, logopeed, sotsiaaltöötaja, hambatehnik, radioloogiatehnik, kiirabitehnik, bioanalüütik, hingehoidja;

Tervishoiu tugispetsialist, kellele kehtib hooldustöötaja töötasu alammäär – klienditeenindaja;

Hooldustöötaja – hooldaja, hooldusõde, põetaja.

Tööandjad – Eesti Haiglate Liitu kuuluvad tervishoiuteenuse osutajad, riigi haldusalasse kuuluvad ja riigieelarvest rahastatavad tervishoiuteenuse osutajad, samuti teised riigi haldusalasse kuuluvad ja riigieelarvest rahastatavad tervishoiuteenust mitteosutavad isikud, kelle juures töötavad arstid, hambaarstid, abiarstid, õed, ämmaemandad, hooldustöötajad ja tervishoiu tugispetsialistid käesoleva Lepingu tähenduses.

- 1.2. Lepingu eesmärk on luua tervishoiusüsteemis head töösuhted ja kaasaegne töökorraldus.
- 1.3. Leping reguleerib tööandjate ja töötajate vahelisi töösuhteid, sh töötasu, töötingimusi, töö- ja puhkeaja ja töötajate täienduskoolituse tingimusi.
- 1.3.1. Lepingu juurde kuuluvad lisad on Lepingu lahutamatu osa ja neil on Lepinguga võrdne juriidiline jõud.
- 1.4. Lepinguga reguleerimata küsimustes juhinduvad pooled Eesti Vabariigi seadustest ja teistest õigusaktidest.
- 1.4.1. Kui Lepingu kehtivuse ajal muudetakse õigusakte nii, et õigusaktist tulenevad töötajate suhtes soodsamad tingimused kui Lepingus sätestatud, siis kohaldatakse vastavat õigusakti. Kui Lepingu kehtivuse ajal muudetakse õigusakte nii, et töötajate olukord muutub halvemaks kui Lepingus sätestatud, siis lähtutakse Lepingus kokkulepitud tingimustest.
- 1.5. Tervishoiuvaldkonnas käesoleva Lepinguga kaetud tööandjate ja töötajate vahel kollektiiv- lepingute sõlmimisel lähtutakse Lepingus sätestatud kokkulepetest. Töötajale laienevate erinevate kollektiivlepingute sätete vastuolu korral kohaldatakse sätet, mis on töötaja jaoks soodsam.
- 1.6. Töötajate individuaalsed töölepingud viiakse Lepingu sätetega vastavusse hiljemalt ühe kuu jooksul pärast Lepingu jõustumist.
- 1.7. Leping ei välista võimalust sõlmida selle kehtivuse ajal Lepingu poolte vahel muid kokkuleppeid. Need kokkulepped võivad Lepingut täiendada, kuid ei tohi olla sellega vastuolus ega Lepinguga kokkulepitud tingimusi töötajate suhtes halvemaks muuta.

2. Töötasu

2.1. Töötasu alammäärad

2.1.1. Kehtestada alates 01.01.2012. a töötasu alammääraks arstidele ja hambaarstidele 8.60 EUR tunnis, õdedele ja ämmaemandatele 5.50 EUR tunnis ning hooldustöötajatele 3.00 EUR tunnis.

2.1.2. Kehtestada alates 01.01.2013. a töötasu alammääraks arstidele ja hambaarstidele 10 EUR tunnis, õdedele ja ämmaemandatele 6.60 EUR tunnis ning hooldustöötajatele 3.35 EUR tunnis.

2.1.3. Kehtestada alates 01.01.2014. a töötasu alammääraks arstidele ja hambaarstidele 12 EUR tunnis, õdedele ja ämmaemandatele 7.70 EUR tunnis ning hooldustöötajatele 4.20 EUR tunnis.

2.2. Kehtestada alates 01.01.2012 arst-residendi tööajaks 40 tundi nädalas, millest vähemalt 32 tundi moodustab praktiline töö ning ülejäänud osa teoreetiline koolitus. Töötasu makstakse arst-residendile täistööaja eest (40 tundi nädalas) vähemalt vastavalt arsti töötasu alammäärale.

2.3. Kehtestada alates 01.01.2012 abiarstide töötasu alammääraks 60% arsti töötasu alammäärast.

3. Töölepingu sõlmimine

3.1. Tööandja sõlmib töötajaga kirjaliku tähtajatu töölepingu.

3.1.1. Tähtajalise töölepingu võib sõlmida seadusega ettenähtud juhtudel.

4. Töö- ja puhkeaeg

4.1. Üldjuhul on töötajate tööaeg 8 tundi päevas ehk 40 tundi nädalas.

4.2. Lõunavaheaeg arvestatakse tööaja sisse ja tööandja võimaldab töötajal vajaduse korral lõunastada töökohal.

4.3. Lühendatud tööaeg

4.3.1. Uusaastale, Eesti Vabariigi aastapäevale, võidupühale ja jõululaupäevale eelnevat tööpäeva lühendab tööandja kolme tunni võrra.

4.3.2. Kui katkematu tööprotsessi tõttu pole võimalik riigipühale eelnevat tööpäeva lühendada, siis hüvitatakse töötamine töötaja ja tööandja kokkuleppel kas lisatasu maksmise või vaba aja andmisega, kusjuures lisatasu iga töötunni eest on vähemalt 100% töötaja tunnitasu määrast.

4.4. Tööaja summeeritud arvestus

4.4.1. Tööaja summeeritud arvestuse korral on arvestusperioodi pikkus kuni 3 kuud. Tööandja kohustub koostama tööajakava kogu arvestusperioodi kohta ning tegema selle töötajale teatavaks hiljemalt 5 päeva enne arvestusperioodi algust.

4.4.2. Vahetuse kestus on kuni 12 tundi.

4.4.3. Kokkuleppel töötajaga ja ametiühingu usaldusisiku nõusolekul võib vahetuse kestus olla kuni 24 tundi.

4.4.4. Pärast vahetuse lõppu peab tööandja andma töötajale vähemalt 12 tundi järjestikust puhkeaega.

4.4.5. Iganädalase katkematu puhkeaja kestus peab tööaja summeeritud arvestuse puhul olema vähemalt 36 tundi.

5. Ületunnitöö hüvitamine

5.1. Tööandja hüvitab ületunnitöö rahas, makstes töötajale lisatasu vähemalt 50% töötaja tunnitasu määrast.

5.2. Töötaja ja tööandja kokkuleppel võib tööandja hüvitada ületunnitöö vaba ajaga ületunnitöö ajaga 1,5-kordses ulatuses.

6. Õhtusel ja öisel ajal, laupäeval ja pühapäeval ja riigipühadel tehtava töö hüvitamine

6.1. Kui tööaeg langeb õhtusele ajale (kl 18.00 – 22.00), maksab tööandja iga töötunni eest lisatasu vähemalt 20% töötaja tunnitasu määrast.

6.2. Kui tööaeg langeb öisele ajale (kl 22.00 – 06.00), maksab tööandja iga töötunni eest lisatasu vähemalt 50% töötaja tunnitasu määrast.

6.3. Kui tööaeg langeb laupäevale või pühapäevale või kui töötaja töötab graafikuväliselt temale ettenähtud puhkepäeval, maksab tööandja iga töötunni eest lisatasu vähemalt 50% töötaja tunnitasu määrast.

6.4. Kui tööaeg langeb riigipühale, maksab tööandja iga töötunni eest lisatasu vähemalt 100% töötaja tunnitasu määrast.

7. Valveaeg ja selle tasustamine

7.1. Valveaeg on ajavahemik, mille jooksul töötaja on väljaspool tööaega tööülesannete täitmiseks tööandjale kättesaadav.

7.2. Valveaja eest maksab tööandja iga valves oldud tunni eest vähemalt 50% töötaja tunnitasu määrast. Kui töötaja täidab valveajal tööülesandeid, siis loetakse see tööajaks ja makstakse iga töötatud tunni eest vähemalt 100% töötaja tunnitasu määrast. Tööajaks loetakse ka tööteel oldud aeg.

7.3. Kui valveajal tööülesannete täitmiseks kulunud aeg ületab töötaja kokkulepitud tööaja, siis maksab tööandja ületundide eest lisatasu vähemalt 50% töötaja tunnitasu määrast.

8. Teise töötaja asendamise hüvitamine

Kui puuduva töötaja asendamisel teeb asendaja ära nii enda kui asendatava töö ning tema töökoormus suureneb märgatavalt, maksab tööandja iga asendatud töötunni eest vähemalt 50% asendaja tunnitasu määrast. Teise töötaja asendamise tingimused lepitakse asendaja ja tööandja vahel kokku kirjalikult enne tööle asumist.

9. Puhkus

9.1. Töötaja iga-aastase põhipuhkuse kestus on 35 kalendripäeva.

9.2. Kui töötaja on töötanud erialasel töö järjest üle 5 aasta, siis on töötajal õigus saada lisapuhkust 1 täiendav puhkuspäev iga 5 erialasel töö töötatud aasta eest järgmise arvestuse alusel: 5 aastat – 1 päev, 10 aastat – 2 päeva, 15 aastat – 3 päeva, 20 ja rohkem aastat – 4 päeva).

9.3. Tööandja maksab töötajale seoses põhipuhkusega puhkusetootust töötaja ühe kuu keskmise töötasu ulatuses. Puhkusetootus makstakse välja hiljemalt kolmandal tööpäeval peale töötaja puhkuselt naasmist.

9.4. Töötajal, kes on arst, hambaarst, õde või ämmaemand, on õigus saada iga viie aasta jooksul kuni viis kuud järjest õppe- ja teadustöö puhkust, et pühenduda ainult teadus- või õppe- ja teadustööle, eelkõige väitekirja kirjutamiseks või välismaal stažeerimiseks. Tööandja säilitab töötajale selle aja eest keskmise töötasu.

9.5. Töötajad, kellel on õigus nõuda põhipuhkust sobival ajal:

9.5.1. naisel vahetult enne ja pärast rasedus- ja sünnituspuhkust või vahetult pärast lapsehoolduspuhkust;

9.5.2. mehel vahetult pärast lapsehoolduspuhkust või naise rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal;

9.5.3. vanemal, kes kasvatab kuni 7-aastast last;

9.5.4. vanemal, kes kasvatab 7- kuni 10-aastast last, – lapse koolivaheajal;

9.6. Töötajatel, kes töötavad pidevalt arvutiga, on iga tunni järel õigus teha 10-minutiline puhkepaus, mis arvestatakse tööaja hulka.

10. Töötaja kulude hüvitamine ja töölähetus

10.1 Tööandja peab töötajale hüvitama tööülesannete täitmisel kantud kulud.

10.2. Töötajal on õigus nõuda töölähetusega kaasnevate kulude hüvitamist ja lähetuse päevaraha 5 päeva enne töölähetuse algust. Töötajal on õigus keelduda lähetusest, kui tööandja ei ole töötajale ettemaksu teinud.

10.3. Töötajale tööandja poolt makstav lähetuse tasu välislähetusel on 32 EUR päev. Tööandja võib päevaraha määra vähendada kuni 50%, kui lähetuskohas viibimise ajal tagatakse töötajale tasuta toitlustamine.

10.4. Töölähetusega seotud sõidukulud hüvitab tööandja. Sõidukulud hüvitatakse kulu tõendava dokumendi alusel.

10.5. Töölähetusega seotud majutuskulud hüvitab tööandja. Majutuskulud hüvitatakse kulu tõendava dokumendi alusel.

10.6. Välisriiki lähetatud töötajale hüvitatakse reisikindlustuse ja viisa vormistamise kulud.

11. Koolitus

11.1. Töötajal, kes on arst, hambaarst, õde või ämmaemand on õigus igal aastal osaleda erialasel täienduskoolitusel 20 kalendripäeva ulatuses. Täienduskoolitusel viibimise ajal säilitatakse töötajale keskmine töötasu.

11.2. Tööandja hüvitab töötajale erialasel täienduskoolitusel osalemisega seotud tõendatud kulutused (koolituse osalemistasu, sõidu- ja majutuskulud), arvestusega, et koolituse maht ei ületa 60 tundi aastas ja hüvitatavate kulutuste kogusumma ei ületa töötaja kuu töötasu alammäära vastavalt üleriigilise kollektiivlepinguga kokku lepitud tunnitasu alammääradele. Kui tunnitasu alammäärad ei ole kokku lepitud, siis loetakse töötaja kuu töötasu alammääraks ravikindlustuse seaduse §32 alusel kehtestatud töötaja brutotöötasu kulu ühe kuu kohta.

11.3. Töötajal on õigus saada tasemekoolitusel osalemiseks õppepuhkust kuni 30 kalendripäeva aastas, mille ajal säilitatakse töötajale keskmine töötasu.

Õppe lõpetamiseks on töötajal õigus saada täiendavat õppepuhkust põhihariduse omandamise puhul 28 kalendripäeva, keskhariduse omandamise puhul 35 päeva, kõrghariduse omandamise või bakalaureuse kraadi kaitsmise puhul 42 kalendripäeva ning magistri- või doktoritöö kaitsmise puhul 49 kalendripäeva, mille ajal säilitatakse töötajale keskmine töötasu.

12. Doonorlus

Doonoriks olevale töötajale antakse tema avalduse alusel vere loovutamiseks vaba päev. Nime- tatud päeval säilitab tööandja doonorile keskmise töötasu.

13. Töötervishoiu ja tööohutuse tingimused

13.1. Tööandja tagab töö korraldamisel ohutud ja tervislikud töötingimused vastavalt töötervishoiu ja tööohutuse alastele õigusaktidele.

13.2. Tööandja varustab töötaja tööks vajalike töövahendite, eririistuse, ergonoomiliste jalatsite ja isikukaitsevahenditega ja tagab nende korrashoiu.

13.3. Töötaja kohustub kasutama antud erirõivastust ja isikukaitsevahendeid.

13.4. Tervist ohustavates olukordades on töötajal õigus töö katkestada, kui sellest ei tulene vahetut ohtu patsiendi elule või tervisele.

13.5. Kui töötaja on tööülesannete täitmisel ning järgides kehtestatud töötervishoiu nõudeid nakatunud HIV, tuberkuloosi või hepatiiti, on tal õigus nõuda tööandjalt hüvitist töötaja 8 kuu keskmise töötasu ulatuses.

13.6. Tööandja on kohustatud korraldama tervisekontrolli töötajatele, kelle tervist võib tööprotsessi käigus mõjutada töökeskkonna ohutegur või töö laad, ning kandma sellega seotud kulud. Töötaja on kohustatud tervisekontrolli läbima.

13.7. Tööandja hüvitab töötajale tervisetõendi maksumuse, kui töötaja töötab tööl, kus on ette nähtud eelnev ja perioodiline tervisekontroll.

14. Töötaja varaline vastutus

Kui tööandjal tekib seadusest tulenev õigus nõuda töötajalt töölepingu rikkumisega tekitatud kahju hüvitamist, vastutab töötaja tööandjale tekitatud kahju eest kuni töötaja ühe kuu keskmise töötasu ulatuses.

15. Tööandja ja ametiühingute vahelised suhted

15.1. Tööandja peab igal kuul töötaja soovil tema töötasust kinni ametiühingu liikmemaksu ja kannab selle üle ametiühingu arvele teenustasu võtmata. Liikmemaksu kinnipidamise aluseks on töötaja avaldus.

15.2. Tööandja esitab aasta jooksul üle kantud liikmemaksude kohta andmed ametiühingule hiljemalt järgmise aasta 20. jaanuariks.

15.3. Tööandja tagab ametiühingu usaldusisikule tema ülesannete täitmiseks tööajal vaba aega vastavalt esindatavate ametiühingu liikmete arvule, kuid mitte vähem kui 8 tundi töönädalas. Tööandja säilitab ametiühingu usaldusisikule tema ülesannete täitmise ajaks keskmise töötasu.

16. Töötaja õigus keelduda töö tegemisest

Töötajal on õigus keelduda töö tegemisest seadusega ettenähtud juhtudel ja töötajaid esindava organisatsiooni juhtorgani liikme ülesannete täitmise ajal.

17. Töölepingu lõpetamine

17.1. Töölepingu erakorralisest ülesütlemisest peab tööandja töötajale alati kirjalikult ette teatama.

17.1.1. Töötajate koondamisel tuleb ette teatada töötajale, kelle töösuhe tööandjaga on kestnud:

- 1) alla 5 aasta – mitte vähem kui kaks kuud;
- 2) 5-10 aastat – mitte vähem kui kolm kuud;
- 3) üle 10 aasta – mitte vähem kui neli kuud.

17.2. Tööandja maksab töötajale koondamishüvitist vastavalt punktis 17.1.2 toodud tööstaažile 2, 3 või 4 kuu keskmise töötasu ulatuses.

17.2.1. Kui seaduse kohaselt on töötajal õigus koondamise korral saada hüvitist lisaks tööandjale ka Töötukassast, kohustub tööandja tasuma töötajale koondamishüvitist arvestusega, et tööandja ja Töötukassa tasutav hüvitis kokku moodustaks punktis 17.2 sätestatud hüvitise summa.

18. Lepingu laiendamine

18.1. Lepingu punktides 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9 ja 10 sätestatud tingimusi laiendatakse kollektiivlepingu seaduse § 4 lg 4 tähenduses tööandjate poolel kõigile riigi- ja kohaliku omavalitsuse asutustele ja organisatsioonidele ning kõigile juriidilistele ja füüsilistele isikutele, kes on tööandjaks arstidele, hambaarstidele, abiarstidele, õdedele, ämmaemandatele, tervishoiu tugispetsialistidele ja hooldustöötajatele käesoleva Lepingu tähenduses, ja töötajate poolel kõigile arstidele, hambaarstidele, abiarstidele, õdedele, ämmaemandatele, tervishoiu tugispetsialistidele ja hooldustöötajatele käesoleva Lepingu tähenduses.

18.2. Eesti Arstide Liit esitab Lepingu 15 tööpäeva jooksul pärast allakirjutamist Sotsiaalministeeriumile registreerimiseks kollektiivlepingute andmekogus ja avaldamiseks väljaandes Ametlikud Teadaanded.

19. Kontroll lepingu täitmise üle, vaidluste lahendamine ja vastutus selle rikkumise eest

19.1. Lepingu täitmist kontrollivad tööandja poolt volitatud isikud ja töötajate poolt Eesti Arstide Liidu ja Eesti Tervishoiutöötajate Kutseliidu juhatuse liikmed ja usaldusisikud.

19.2. Lepingu pooled annavad üksteisele teavet, mida on vaja Lepingu täitmise kontrollimiseks. Poolte esindajad on kohustatud vastama teise poole kirjalikele järelepärimistele ja taotlustele kirjalikult 15 päeva jooksul.

19.3. Lepingu rikkumisest tuleb teisele poolele teatada kirjalikult. Lepingut rikkunud pool on kohustatud rakendama abinõud Lepingu täitmiseks ja teatama nendest teisele poolele kirjalikult 10 päeva jooksul alates rikkumise kohta kirjaliku teatise saamisest.

19.4. Lepingu täitmisel tekkivad lahkarvamused lahendatakse läbirääkimistel tööandja volitatud isikute ja Eesti Arstide Liidu ja Eesti Tervishoiutöötajate Kutseliidu juhatuse liikmete ja usaldusisikute vahel.

19.5. Kui pooled ei saavuta läbirääkimistel Lepingu täitmise osas kokkulepet, siis lahendatakse vaidlus vastavalt kollektiivse töötüli lahendamise seadusele.

19.6 Lepingus ettenähtud kohustuste mittetäitmisel kannab süüdiolav pool vastutust seaduses ettenähtud korras.

20. Lepingu kehtivus ja selle muutmise kord

20.1. Leping jõustub alates allakirjutamise hetkest ja kehtib kuni 31. detsembrini 2012. a, v.a. punkt 2. Punkt 2 Töötasu kehtib kuni 31. detsembrini 2014. a.

20.2. Juhul kui üks pooltest ei ole vähemalt üks kuu enne Lepingu tähtaja saabumist teinud teistele pooltele kirjalikku ettepanekut uue kollektiivlepingu sõlmimiseks käesoleva Lepinguga reguleeritud küsimuste osas, pikeneb käesoleva Lepingu kehtivus ühe aasta võrra.

20.3. Lepingu automaatne ühe-aastane pikenedamine, juhul kui on täidetud punktis 20.2 sätestatud tingimus, kehtib tähtajatult.

20.4. Lepingus saab muudatusi teha allakirjutanud poolte kokkuleppel. Muudatuste tegemist sooviv pool peab sellest teistele pooltele kirjalikult teatama. Muudatused tehakse kirjalikult. Muudatuste tegemise ettepanekut ei loeta uue lepingu sõlmimise ettepanekuks ning muudatuste tegemise ettepaneku tegemine ei lõpeta Lepingu kehtivust.

20.5. Pooled on kohustatud täitma Lepingus ettenähtud tingimusi Lepingu kehtivuse ajal ja selle kehtivuse lõppemise korral kuni uue kollektiivlepingu sõlmimiseni.

21. Leping on vormistatud neljas võrdset juriidilist jõudu omavas eksemplaris, millest kõik pooled saavad ühe eksemplari.

Tallinnas,

„.....“

allkirjad