

FEDERATION OF ESTONIAN
HEALTH CARE
PROFESSIONALS UNIONS



EESTI
TERVISHOIUTÖÖTAJATE
AMETIÜHINGUTE LIIT

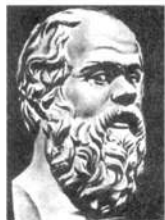
TERVISHOIUALATÖÖTAJATE AMETIÜHINGUTE LIIT ETTAL

INFOLEHT nr. 33



*Õhaisu on looduse ravivahend, mis tuleb appi
organismi häirete korral.*

Arthur Schopenhauer



*Kui inimene jälgib oma tervist, siis on raske
leida arsti, kes teaks temast paremini, mis on
tervisele kasulik.*

Sokrates

Ei saa ravida keha, ravinata hinge.

Sokrates

2009

2009. aasta kalendaarse tööajafondi arvestus

Kuud, kvartalid	Riigipühad	Päev	Tööpäevi kuus (töönädal E-R)	Töötunde kuus (töönädal E-R)
Jaanuar	01.jaanuar – uusaasta *	N	21	168
Veebruar	24.veebruar – Eesti Vabariigi aastapäev *	T	19	149
Märts	-		22	176
I kvartal	KOKKU		62	493
Aprill	10. aprill – Suur Reede; 12. aprill - Esimene ülestõusmispüha	R P	21	168
Mai	01.mai – kevadpüha 31.mai - nelipühade 1.püha	R P	20	160
Juuni	23.juuni – võidupüha * 24.juuni – jaanipäev	T K	20	157
II kvartal	KOKKU		61	485
Juuli	-		23	184
August	20.august – taasiseseisvumispäev	N	20	160
September	-		22	176
III kvartal	KOKKU		65	520
Oktoober	-		22	176
November	-		21	168
Detsember	24.dets. – jõululapäev * 25.dets. – esimene jõulupüha 26.dets. – teine jõulupüha	N R L	21	162
IV kvartal	KOKKU		24	506
Aasta	12 kalendripäeva			
KOKKU	9 tööpäeva		252	2004

Töönädalate arv aastas: 50,4

Keskmine:

Tööpäevade arv kuus: 21

Töötundide arv nädalas: 39,76

Töötundide arv kuus: 167

* Tulenevalt **Töö- ja puhkeaja seaduse § 25** ja **Pühade ja tähtpäevade seadusest** lühendatakse uusaastale, Eesti Vabariigi aastapäevale, võidupühale ja jõululapäevale vahetult eelnevat tööpäeva kolme tunni võrra.

2009. aastal on 3 tunni võrra lühendatud tööpäevad: VEEBRUARIS: - 23.veebruar 2009 (esmaspäev) - vahetult Eesti Vabariigi aastapäevale eelnev tööpäevJUUNIS: - 22.juuni 2009 (esmaspäev) - vahetult Võidupühale eelnev tööpäevDETSEMBRIS: - 23.detsember 2009 (kolmapäev) - vahetult Jõululapäevale eelnev tööpäev - 31.detsember 2009 (neljapäev) - vahetult Uusaastale 01.01.2010 eelnev tööpäev

Head kolleegid,

President Ilves kuulutas täna välja uue töölepingu seaduse, mis jõustub **1. juulil käesoleval aastal**. Palun kõigil ametiühingutel rõhutada seda oma liikmetele – jaanuaris või veebruaris ei toimu töösuhetes mingeid põhimõttelisi muudatusi.

Nimelt on tulnud mitmeid signaale selle kohta, et tööandjad (kas teadmatuses või tahtlikult) väidavad nagu ei tuleks alates jaanuarist maksta enam lisatasu õhtuse ja öötöö eest või soovivad koondamisolukorras lahkuda töötajatel omal soovil või poolte kokkuleppel, mis ei muutvat töötaja jaoks midagi töötuskindlustuses.

Kõik sellised väited on eksitavad ja kui töötajad neid usuvad, on nad ise kaotaja rollis. Ja see peaks olema lihtne sõnum edastamiseks kõigile liikmetele ja esmatasandi organisatsioonidele.

President Ilves tegi seaduse väljakuulutamisel ka avalduse, kus heitis seadusandjale (st Riigikogule) ja ka eelnõu koostajatele ette lohakust (vigu rakendussätetes). Lisatuna link presidendi avaldusel.

http://www.president.ee/et/ametitegevus/ametlikud_teated.php?gid=124126

<https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=13120899>

Sinna jüuab kohale, kui teha otsingulehel linnuke kastikesse „Koos tulevikuredaktsioonidega” ning märkida redaktsiooni jõustumise kuupäevaks 1. juuli 2009.

SEADUS SEADUSTEGA ANNAB VÕIMALUSE TÖÖTAJAIK DISKRIMINEERIDA

Eesti Ametiühingute Keskkliidu
PRESSITEADE

Eesti Ametiühingute Keskkliidu (EAKL) hinnangul võimaldavad detsembris vastu võetud võrdse kohtlemise seadus ja töölepingu seadus koosmõjus töötajaid varasemast rohkem diskrimineerida, sest nende sätteid saab tõlgendada senisest erinevalt.

Ilmselt on põhjus korduvates segadustes võrdse kohtlemise seaduse vastuvõtmisega ning asjaolus, et kaht eelnõu menetleti paralleelselt. “Ametiühingud rõhutasid korduvalt, et nii olulise seaduse – töölepingu seaduse – vastuvõtmisega ei tohi kiirustada,” ütles EAKL esimees Harri Taliga. “Ometi seda tehti ja nüüd tulevad esile probleemid, millele viitas ka Vabariigi President.”

Võrdse kohtlemise seadus keelab diskrimineerimise rahvuse, rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse alusel. Seadus küll ei välista võrdse kohtlemise nõudeid ka muude tunnuste alusel, kuid diskrimineerimisena mõistetakse inimeste ebavõrdset kohtlemist vaid eelnimetatud kaheksa tunnuse alusel. See võib kaasa tuua diskrimineerimise sagenemise perekondlike kohustuste, keeleoskuse ja sotsiaalse seisundi tõttu, mis on valusad teemad Eesti töösuhetes.

Euroopa Liitu astumiseks pidi Eesti viima oma seadusandluse kooskõlla Euroopa Liidu direktiividega. Nii täiendati 2004. aastal töölepingu seadust uute sätetega võrdse kohtlemise teemal, keelates diskrimineerimise 17 tunnuse alusel. Nüüd, kus ebavõrdset kohtlemist keelavad sätted on jagatud kahe uue seaduse vahel, on diskrimineerimiskeeld kitsam ning Eesti õigus pole enam täielikus vastavuses EL nõuetega.

“Uue töölepingu seaduse ettevalmistamisel kinnitasid eelnõu autorid, et ebavõrdse kohtlemise keeld võetakse üle täielikult, ometi ei taga uus töölepingu seadus ja võrdse kohtlemise seadus kokku seda kaitset, mis oli töötajal seni,” märkis ametiühingujuht. “Lisaks on täiesti arusaamatu, miks ei kirjutatud uude töölepingu seadusesse kaht samuti 2004. aastast pärit võrdset kohtlemist puudutavat paragrahvi, mis peaksid senisest seadusest kehtima jääma.”

LÜHIDALT UUEST TÖÖLEPINGU SEADUSEST

Tiia E. Tammeleht, EAKLi õigussekretär

Käesolevas artiklis püüan anda võimalikult ülevaatliku pildi uuest töölepingu seadusest, tutvustades olulisemaid muudatusi võrreldes kehtiva õigusega.

Kehtiv tööõigus pärineb valdavalt eelmise sajandi lõpuaastatest ehk ajast, mil Eesti riik taasiseseisvus ning püüdis kiiruga oma õiguskorda üles ehitada, tuginedes seejuures nõukogudeaegsele normistikule. Nii näiteks jäi kehtima töötajate distsiplinaarvastutuse seadus, mille alusel võib tööandja töötajat karistada hoolimata sellest, et tegemist on võrdsete lepingupartneritega. Teine suhteliselt ilmekas näide kajastub nõukogudeaegses kollektiivse materiaalse vastutuse regulatsioonis. Uue seaduse eesmärk on nii need kui mitmed teisedki ajast ja arust sätted tööõigusest kaotada.

Töölepingu sõlmimine

Üks on kindel – uus seadus ei nõua uute töölepingute sõlmimist. See tähendab, et pooled võivad töösuhet rahulikult jätkata olemasoleva lepingu alusel. Kui lepingus on mõni punkt, mis uue seadusega otseselt vastuolus on, siis kohaldatakse selle asemel seadust. Kindlasti tuleb meeles pidada, et töölepingu tingimus, mis on töötajale soodsam seaduses sätestatud (nt õhtuse tööaja lisatasustamine jms), jääb kehtima sõltumata sellest, et seadus sellist tingimust otsesõnu ette ei näe.

Uues seaduses nõutakse tööandjalt töötaja kirjalikku teavitamist töölepingu- ja muudest töötingimustest, mis ei pea formeeruma töölepinguna. See tähendab, et töötingimused peavad olema töötajale esitatud kirjalikult kas töölepingus eneses või selle juurde kuuluvas dokumendis. Teade töötingimuste kohta on kohustuslik ning seda loetakse töölepingu lahutamatuks osaks. Ainuüksi juba tööle asumist loetakse töölepinguliseks suhteks sõltumata sellest, kas kirjalik leping sõlmiti või mitte.

Töölepingu andmete kirjaliku esitamise üle teostab järelevalvet Tööinspeksioon, kellele on antud pädevus juriidilisest isikust tööandjat selle kohustuse rikkumisel karistada kuni 20 000-kroonise rahatrahviga, füüsilist isikut kuni 100 trahviühiku ehk 6000 krooni ulatuses.

Poolte õigused ja kohustused

Tööandja üks peamisi kohustusi on maksta töötajale tehtud töö eest tasu. Loobutud on mõistetest „palk” ja „lisatasu” ning kasutusele võetud termin „**töötasu**”, mis hõlmab kõiki tööga seotud tasusid.

Tööandjal on õigus **alandada aastas kuni kolmeks kuuks töötaja töötasu** riikliku alammääraneni, kui tal ei ole võimalik töötajale kokkulepitud mahus tööd anda. Töömahu vähenemine peab olema ettenägematu ning see ei saa tuleneda tööandja enda ebaõigest ettevõtlustegevusest. Samas peab tööandja informeerima töötajate esindajat või töötajaid tekkinud olukorrast vähemalt 14 päeva ette. Teiseks tuleb töötajale pakkuda võimalusel teist tööd. Kolmandaks on töötajail õigus keelduda töö tegemisest töötasu vähendamisega võrdses ulatuses ning õigus tööleping üles öelda ja saada vastavalt tööstaažile koondamishüvitist.

Uues seaduses on selgelt sätestatud töötaja **kohustus osaleda tööalasel koolitusel**, kui tööandja selle korraldab ja kulud kannab. Kui pooled lepivad kokku, et tööandja teeb töötaja koolitamiseks täiendavaid kulutusi, siis võtab töötaja endale kohustuse töötada nende kulude katteks tööandja juures teatud siduvusaja vältel. See aeg ei tohi ületada 3 aastat.

Erinevalt kehtivast õigusest on tööandjal kohustus lähtuda töötajale korralduste jagamisel viimase huvidest ja õigustest. See tähendab, et tööandja peab korralduste andmisel arvestama töötaja isikut, tema töövõimet, töötaja soovi ja vajadust ühildada töö- ja pereelu jne.

Võrreldes kehtiva õigusega näib mõnevõrra halvenevat nende töötajate olukord, kel on **õigus nõuda tervise seisundile sobivat tööd**. Selline nõudeõigus jääb vaid rasedatele ning töötajatele, kel on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele. Ülejäänud töötajate osas saavad pooled ise otsustada ja kokku leppida, milline lahendus on kõige mõistlikum.

Saladuse hoidmise kohustus ja **konkurentsipiirang** on saanud selgema regulatsiooni. Ei üht ega teist saa tööandja töötajale meelevaldselt või üleliia abstraktsena peale suruda. Vajalik on poolte kokkulepe kõikides asjas tähtsust omavates küsimustes, alustades salastatava teabe või konkurentide määratlemisest ning lõpetades asjakohaste hüvitiste fikseerimisega.

Töö- ja puhkeaja regulatsiooni kahandab uus seadus oluliselt, sätestades kõige üldisemad põhimõtted, mis tulenevad valdavalt Euroopa Liidu Nõukogu direktiividest. Kuna kehtiv õigus on üldjoontes osundatud direktiividega kooskõlas, siis märkimisväärseid erinevusi regulatsiooni sisus ei ole.

Tööandjal on kohustus vabastada töötaja tööpäeva jooksul ajutiselt tööülesannete täitmisest ja säilitada keskmine töötasu juhtudel, kui töötaja ei saa mingil põhjusel tööülesandeid täita. Reeglina on sellisteks juhtudeks kas vajadus arsti juurde minna, hoolitseda pereliikme eest vms. Niisugused juhtumid saavad olla erandlikud ega tohi segada üldist töökorraldust.

Öötöö. Kompensatsiooniks õhtuse töötaja mõiste kaotamisele suurendati lisatasu määra öisel ajal töötamise eest. Tööandja peab maksma töötajale öösel, s.o ajavahemikus kella 22-st kella 6-ni, töötamise eest 1,25-kordset töötasu. Kokkuleppel võib öösel töötamise hüvitada vaba aja andmisega.

Öötöötajat ei tohi järjest tööle rakendada üle 8 tunni. Erandi sellest tohib teha **tervishoiu- ja hoolekandetöötajatele**. See tähendab, et vajadusel võib tööandja nende töötajate tööaega pikendada 12-le või enamalegi tunnile. Üle 12-tunniste vahetuste korral tuleb töötajatele tagada täiendav vaba aeg vahetult pärast vahetuse lõppu. Iseküsimus on, kuidas sellist nõuet meditsiinitöötajate nappuse korral praktikas järgima hakatakse ja kas Tööinspeksioon evib küllaldast järelevalvevõimekust.

Valveaeg. Valveaja rakendamine eeldab poolte kokkulepet. Kuna minimaalne puhkeaeg peab olema 12 tundi, saab valveaega kohaldada vaid sellisele töötajale, kelle tööaeg ööpäevas on lühem kui 12 tundi. Näiteks: 10-tunnise tööpäevaga töötaja valveaeg ööpäevas saab olla maksimaalselt 2 tundi; 8-tunnise tööpäeva korral maksimaalselt 4 tundi jne. Samas tuleb lähtuda iganädalasest puhkeajast, mis reeglina on 48 järjestikust tundi ehk kaks päeva. Ka sel ajal on välistatud valveaja rakendamine.

Puhkuse regulatsioonis asendub senine tööaastajärgne puhkusearvestus kalendriaastapõhise arvestusega. Samuti kaob lisapuhkuste regulatsioon, st lisapuhkust ei anta enam töötajatele, kes töötavad allmaatöödel, eriseloomuga või tervistkahjustavatel töödel. Kaob ka töötaja õigus nõuda puhkuse pikendamist, kui tööandja viivitab puhkusetasu maksmisega. Ning lõpuks nähakse ette, et nii isapuhkust kui lapsepuhkust antakse töötaja tööpäeval. Seda põhjusel, et vältida kuritarvitusi. See kõik ei tähenda, et pooled peavad töö- ja/või kollektiivlepingud ümber vormistama. Pigem vastupidi, võimalusel tuleks seni kehtivad hüved töö- ja/või kollektiivlepingutes säilitada.

Puhkuse nõudeõigus **aegub ühe aasta jooksul**. Nii soovitakse motiveerida töötajaid võtma puhkust välja igal aastal, et seeläbi vältida ületöötamist. Neile töötajatele, kel seni mitme aasta puhkused välja võtmata, kehtib üleminekupeerioid, st nende puhkuse nõuded aeguvad nelja aasta jooksul alates puhkuse nõudeõiguse tekkimisest.

Vastutus

Läbiv põhimõte vastutuse peatükis on süü põhimõte. See tähendab, et tööandja saab kahju hüvitamist nõuda vaid siis, kui on tuvastatud töötaja süü kahju tekkimisel. Kui tahtliku kahju tekitamisel vastutab töötaja kogu kahju ulatuses, siis hooletusest tekkinud kahju korral tuleb kahju suuruse määramisel lähtuda seaduses loetletud teguritest. Kollektiivset varalist vastutust saab tööandja kohaldada vaid piiratud tingimustel ning selle eest tuleb töötajale maksta hüvitist.

Töölepingu lõppemine

Kui töölepingu lõpetamise regulatsioon üldises plaanis jääb samaks, siis põhimõtteliselt muutub koondamise regulatsioon. Lühenevad koondamisest etteteatamise tähtajad vastavalt staažile ning vähenevad koondamishüvitised, s.o tööstaažiga:

- alla ühe tööaasta – etteteatamisega 15 päeva / hüvitis 1 kuu keskmine töötasu;
- üks kuni viis tööaastat – etteteatamisega 30 päeva / hüvitis 1 kuu keskmine töötasu;
- viis kuni kümme tööaastat – etteteatamisega 60 päeva / hüvitis 1 (+1 Töötukassalt) kuu keskmine töötasu;
- kümme ja enam tööaastat – etteteatamisega 90 päeva / hüvitis 1 (+2 Töötukassalt) kuu keskmine töötasu.

Etteteatamistähtaja jooksul on töötajal õigus saada mõistlikus ulatuses tööst vaba aega, et tegeleda aktiivselt uue töö otsinguga.

Koondamishüvitiste vähenemise ühe kuupalga võrra kompenseerib töötuskindlustushüvitise suurenemine 70 protsendini töötaja palgast, samuti see, et töötuskindlustushüvitist hakkavad saama ka need töötajad, kes lõpetavad töösuhte omal soovil või poolte kokkuleppel.

Töölepingu ebaseaduslikul lõpetamisel või töötingimuste ühepoolsel muutmisel maksab tööandja hüvitist senise kahe kuu palga asemel 3 kuu töötasu ulatuses. Kui sama rikkumine leiab aset raseda või töötajate esindajaga, tuleb hüvitist maksta 6 kuu töötasu ulatuses.

KUI EES SEISAB KOONDAMINE

Tiia E. Tammeleht, EAKLi õigussekretär

Kui ettevõttes töömaht väheneb, võib tööandjal tekkida vajadus töötajad koondada. Töötajail, kes on tööandja juures töötanud kuni 5 aastat, on õigus koondamisest eelnevalt teada saada vähemalt 2 kuud, samuti on neil õigus koondamishüvitisele 2 kuu keskmise palga ulatuses. Viie kuni 10 aastase staažiga töötajatele tuleb koondamisest ette teatada vähemalt 3 kuud ning maksta hüvitist 3 kuu keskmise palga ulatuses. Töötajad, kes on tööandja juures töötanud üle 10 aasta, peavad koondamisteate saama vähemalt 4 kuud ette ning neile tuleb koondamishüvitist maksta 4 kuu keskmise palga ulatuses. Koondamisteade tuleb töötajale esitada kirjalikus vormis. Tööandja peab töötajale põhjendama, miks ta töötaja koondab. Samuti on töötajal õigus teada, kas tööandjal on talle pakkuda teist tööd ning millised on vabad töökohad.

Kui tööandja soovib töötaja koondada enne etteteatamistähtaja möödumist, peab ta lisaks koondamishüvitisele maksma töötajale hüvitist etteteatamistähtaja kohustuse rikkumise tõttu sarnaselt koondamishüvitisele. Näiteks: kui töötaja on tööandja juures töötanud 6 aastat ning tööandja koondab ta ilma ette teatamata, peab ta töötajale hüvitist kokku maksma 6 kuu keskmise palga ulatuses (3 kuud koondamishüvitist + 3 kuud n-ö etteteatamishüvitist).

Koondamisteate kättesaamist tuleb tööandja nõudmisel allkirjaga kinnitada (allkiri koondamisteatel ei tähenda töötaja nõustumist koondamisega). Lisaks allkirjale võib töötaja ära märkida, et soovib vabade töökohtade tekkimisel 6 kuu jooksul pärast töölepingu lõppemist uuesti tööd. Sellisel juhul on tööandjal kohustus töötaja tööle tagasi võtta.

Koondamishirmus haiguslehte võtta ei ole mõistlik, sest koondamisteate võib töötajale kätte anda (või saata) ka ajal, mil töötaja viibib haiguslehel. Niipea kui töötaja haiguslehel naaseb, võib sõltuvalt etteteatamise tähtajast temaga töölepingu lõpetada.

Kui töötaja on 3 kuuks tööle rakendatud osalise tööajaga või saadetud sundpuhkusele, siis saab talle koondamisteate anda hetkest mil tal on õigus asuda tööle täistööajaga. Kui tööandja siiski koondab töötaja kohe pärast kolmekuulist osalist tööaega või sundpuhkust, peab ta töötajale hüvitama etteteatamistähtaja rikkumise.

Kui koondatavaid on rohkem kui üks, on esmajärjekorras eelisõigus tööle jääda töötajate esindajal, seejärel kutsehaigust põdeval või töövigastuse saanud töötajal.

Edasi tuleb valiku tegemisel lähtuda töötajate staažist (eelisõigus on pikima staažiga töötajal), samuti ülalpeetavate olemasolust. Töölejäamise eelisõigus on ka neil, kes on

parasjagu oma tööalaseid oskusi ja teadmisi täiendamas. Kui eeltoodud eelistused on tehtud, peab tööandja järgima võrdse kohtlemise põhimõtet. See tähendab, et ülejäänud eelistusi tohib teha ainult tööalaste näitajate ja tööks vajalike isikuomaduste põhjal.

Koondamine on ebaseaduslik:

- Kui seda tehakse töötaja haigestumise ajal (v.a pankrot ja tegevuse lõppemine);
- Kui seda tehakse osalisele tööajale rakendatud või osaliselt tasustatud puhkusele saadetud töötajaga (v.a pankrot ja tegevuse lõppemine);
- Kui seda ilma tööinspektori nõusolekuta tehakse alaealisega, rasedaga või alla 3 aastast last kasvatava töötajaga, samuti töötajate esindajaga;
- Kui valiku tegemisel diskrimineeritakse;
- Kui rikutakse kollektiivse koondamise protseduurireegleid;
- Kui tööandja ei võimalda töötajal valida vabade töökohtade seast sobivat ning pakub tööd, mida töötaja vastu võtta ei saa (kvalifikatsiooni sobimatus, kaugus elukohast jms)
- Kui tööandja pakub töötajale teist tööd töölepingu tingimuste muutmise korras (enne koondamisteate esitamist) ja töötaja oleks pakkumise vastu võtnud, kui oleks teadnud, et teda muidu koondatakse.

Koondamise vaidlustamiseks on töötajal aega 30 päeva alates töölepingu lõpetamise päevast.

Kui tööandja keeldub nii tööd andmast, palka maksmast kui ka koondamast, on töötajal õigus lõpetada tööleping töölepingu seaduse (TLS) § 82 alusel tööandjapoolse lepingutingimuste rikkumise tõttu. Avaldus tuleb tööandjale esitada vähemalt 5 päeva ette ning selles tuleb näidata, milles rikkumine seisnes. Näiteks: tööandja ei ole kindlustanud tööga alates 6. novembrist 2008. Kui avaldust ei edastata tööandjale e-kirjaga, tuleks see esitada paberil kahes eksemplaris, millest üks koos tööandja allkirjaga jätta endale. Kui tööandja avaldust vastu ei võta või keeldub allkirjast, tuleks see saata tähitud kirjuna ja hoida postikviitung koos oma avalduse eksemplariga alles (e-kirjaga saadetud avaldus koos saatmise andmetega tuleks enda jaoks välja printida). Kõik need on tõenditeks juhul, kui tööandja töötaja avalduse alusel töölepingut ei lõpeta ja vaidlus lahendatakse töövaidluskomisjonis või kohtus. Töölepingu lõpetamisel TLS § 82 alusel on tööandja kohustatud maksma töötajale hüvitist tema 2 kuu keskmise palga ulatuses.

Töötukassa maksab töötuskindlustushüvitist nii koondamise puhul kui ka töölepingu lõpetamisel tööandjapoolse lepingutingimuste rikkumise tõttu. Töötuskindlustushüvitist ei maksta, kui töötaja lahkub töölt omal soovil, poolte kokkuleppel või kui ta distsiplinaarkaristuse korras töölt vallandatakse.

KOLLEKTIIVLEPING MAANDAB UUE TÖÖLEPINGU SEADUSE OHUD

Piret Kruuser

Eesti Tervishoiutöötajate Ametiühingute Liit, juhatuse esinaine

Kollektiivleping on vabatahtlik kokkulepe töötajate või töötajate ühingu või liidu ja tööandja või tööandjate ühingu või liidu, samuti riigiasutuste või kohalike omavalitsuste vahel, mis reguleerib tööandjate ja töötajate vahelisi töösuhteid.

Kollektiivleping laieneb neile tööandjatele ja töötajatele, kes kuuluvad lepingu sõlminud organisatsioonidesse, kui lepingus ei ole ette nähtud teisiti. Kollektiivlepingu tingimused, mis on töötaja jaoks halvemad seaduses või muus õigusaktis ettenähtust, on kehtetud. Töötajale laienevate erinevate kollektiivlepingute sätete vastuolu korral kohaldatakse töötaja jaoks soodsamat sätet.

Kollektiivlepinguga võib kindlaks määrata töö- ja palgatingimused, töö- ja puhkeaja tingimused, töölepingu peatumise, muutmise ja lõpetamise tingimused, töötajate koondamise tingimused, korra ja tagatised koondamise puhul. Ka saab kollektiivlepinguga kindlaks määrata töötervishoiu ja tööohutuse tingimused, kutse-, täiend- ja ümberõppe tingimused, tagatised ja hüvitused, mida pooled peavad vajalikuks ja palju muud – praktiliselt kõike tööl toimuvat, mida pooled peavad vajalikuks lepinguga reguleerida.

Kollektiivlepingu kehtivuse ajal on lepingu pooled kohustatud täitma lepingus ette nähtud tingimusi ning neil ei ole õigust kuulutada välja streiki.

Tervishoiusektoris sõlmiti esimestena üleriigiline kollektiivleping tööandjate ja ametiühingute vahel 1995.aastal. Praegu kehtib aasta lõpuni viies lepe, mille ettevalmistamisel jõudsimme välja tervishoiusüsteemi sisulise aruteluni. Kokkulepe ei tulnud kergelt, aga annab siiski olulised tagatised Eesti tervishoiusektoris töötavatele inimestele, st. kokku umbes 20 000 inimesele.

Tervishoiualal on tööandjateks Eesti Haiglate Liit ja sotsiaalministeerium. Töötajate esindusorganisatsioonid on arste esindav Eesti Arstide Liit, **õdesid, ämmaemandaid, laboriala ja meditsiinitehnilist personal esindavad** Eesti Õdede Liit ja Eesti Tervishoiutöötajate Kutseliit ning **hooldustöötajaid, kõrg- ja keskastme spetsialiste jt. tehnilisi töötajaid** esindav Eesti Tervishoiualatöötajate Ametiühingute Liit.

Kõik osapooled mõistavad, et muutunud olukord nõuab töötingimuste läbiarutamist. Tänapäevase olume tööandjatega kokku leppinud alustada konsultatsioonidega uue kollektiivlepingu ettevalmistamiseks. Seejuures peame muutunud majandusolukorra kõrval arvestama sedagi, et uue töölepingu seaduse eelnõuga kavandatud

regulatsiooni kehtestamine kujundab töösuhetes, sh ka kollektiivlepingute osas, täiesti uue olukorra.

Uue töölepingu seaduse eelnõu väljatöötamist ja kehtestamise vajadust põhjendatakse sellega, et kehtiv seadus ei vasta tänapäeva vajadustele. Vähem on räägitud sellest, et uut sedust on poliitikute ja õigusteadlaste arvates väljatöötatud kujul vaja ka seepärast, et eestis on suhteliselt vähe kollektiivlepinguid.

Seni nn nõrgema poolena enam kaitstud töötaja peab edaspidi rohkem ise oma huvide ja õiguste eest seisma või selleks esindajat kasutama. Töötajaid esindavad ametiühingud koos oma usaldusiskutega peavad alampalga küsimuste kõrval hakkama rohkem tähelepanu pöörama töösuhete kõigile aspektidele.

Nii võib eelnõu § 46 lõikes 1 sätestatud töötaja piirangust kollektiivlepinguga kõrvale kalduda töötaja kahjuks, mis tähendab, et nelja kuu asemel võib kollektiivlepinguga teatud valdkondades pikendada töötaja arvestusperioodi 12 kuuni.

Eelnõu § 46 lõike 2 alusel on erandina võimalik pikendada töötaja arvestusperioodi kollektiivlepingu alusel tervishoiu-, hoolekande-, põllumajanduse- ja turismitöötajatel kuni 12 kuuni. Arvestusperioodi pikendamise eesmärk on anda võimalus teha arvestusperioodi jooksul perioodi teiste osade arvelt intensiivsemalt ületunde.

Näiteid lisamatagi on selge, et eelnõu esitatud kujul vastuvõtmisel suureneb töötaja sotsiaalse kaitse vajadus kõigis töösuhetega seonduvates küsimustes. Samuti on selge, et paljusid töötajaid huvitavad küsimused on mõistlik (lihtsam, vähem aega nõudev, odavam jne) reguleerida kollektiivlepinguga. Nii nagu saab piirata tööandja algatusel töölepingu ülesütlemist kollektiivlepingutega, nii saab kollektiivlepinguga reguleerida ka paljusid teisi töölepinguga seonduvaid küsimusi. Kui õigusnormid ei ole selged või ei vasta meie soovidele, on võimalik tingimused siduvalt kokku leppida töötajate või töötajate ühingute või liitude ning tööandja, tööandjate ühingute või liitude vahel sõlmitavate kollektiivlepingutega.

Kollektiivleping on lahendus nii töötajatele kui tööandjatele, aga soovitud tulemuse nimel tuleb tööd teha.

PALGAALAMMÄÄRAD 2009. AASTAL

Ametiühingud, kes peavad töandjatega kollektiivseid läbirääkimisi, on aastate vältel sõlminud muude töösuhteid puudutavate teemade seas ka kokkuleppeid palga alammäärade osas. Ametiühingute Keskliit Töandjate Keskliiduga üleriigilise palga alammäära osas, tervishoiutöötajate ametiühingud Haiglate Liiduga tervishoiuala töötajate palga alammäärade osas, asutuste ja ettevõtete ametiühingud oma töandjatega oma töötajate palga(alam)määrade osas. 2009. aasta on palgakokkulepete sõlmimise osas erandlik. Seda eelkõige nii Eestis kui kogu maailmas kujunenud majanduse raske olukorra tõttu. Hetkel näitavad kõik märgid, et käesolevaks aastaks on suutnud palgatõusu kokku leppida vaid üksikud ametiühingud ja peamiselt on tegemist ametiühingutega, kellel kas olid kollektiivlepingud sõlmitud pikemaks ajaks kui üks aasta või on tegemist lepetega, mis näevad ette palkade korrigeerimise eelmise aasta tarbijahinnaindeksi tõusu võrra.

Kui Ametiühingute Keskliit möödunud aasta kevadel seadis oma eesmärged tänavuse aasta alampalga kohta, olid majandusprognoosid veel paljutöötavad ja Rahandusministeeriumi suvise prognoosi alusel oli võimalik nõuda töandjailt kehtiva palga alammäära tõstmist 900 krooni võrra. Suve lõpust alanud ülemaailmne finantssektori kriis, järgnev majanduslangus, probleemid Eesti riigieelarve täitmisel ja tänavuse aasta eelarve koostamisel viisid lõpuks olukorrani, kus esmakordselt üle väga pika aja ei olnud võimalik sõlmida üleriigilise alampalga kokkulepet. Töandjate ja töötajate olukord on läinud väga keeruliseks - järjest tulevad uudised töömahtude vähenemisest, tööaja lühendamisest, sundpuhkustest, koondamistest ja isegi palkade vähendamisest, tööpuudus on tänaseks möödunud aasta maikuuga võrreldes kahekordistunud, ulatudes novembris 8,3 protsendini. Seetõttu ei aidanud 2009. aasta palga alammäära kokkuleppimisel ka ametiühingute poolt tehtud järeleandmised, töandjad ei olnud mitte mingil tingimusel nõus palga alammäära ka kõige väiksemal määral tõstma.

Sarnaste probleemidega on juba puutunud või puutuvad kokku kõik, kes veel julgevad palgatõusust juttu teha.

Samas me teame majandusteooriast, et jätkusuutlik areng nõuab ka jätkusuutlikku (küll väikest, kuid pidevat) palkade kasvu. Ehk kui meile viimasel ajal on töandjate ja valitsuse poolt teatatud, et palgatõus saab toimuda vaid tööviljakuse tõusu arvelt, teavad majandusteadlased, et **reaal**palga tõus peab toimuma tööviljakuse tõusu arvelt. Seega on majanduslanguse pidurdumise (ja uue kasvu) eeltingimuseks, et nõudlus ei väheneks. Tarbijahindade tõusu tingimustes töötajate palga ostujõud

(reaalpalk) väheneb niigi ja palkade vähendamine vaid suurendab nõudluse langust. Seega oleks hädavajalik siiski palga alammäärade tõstmine tarbijahinnaindeksi kasvu prognoosi võrra. Teatavasti on erinevate analüütikute poolt pakutud 2009. aasta tarbijahinnaindeksi kasvu numbriks 3 kuni 4 protsenti, mis oleks ka õige palganõude suuruseks.

Võrreldes meie tööandjate ja valitsuse juba sügisest saati kõlanud nõudeid palkade kärpimisele on näiteks Soome peaminister avaldanud arvamust, et Soomes ei ole vaja külmutada juba kokku lepitud palgatõuse, sest neil on väga halb psühholoogiline mõju. Olulisem on sõlmida edaspidised kokkulepped pikemaks ajaks, 2-3 aastaks, ning sellisel tasemel, mis suurendaks nii inimeste ostujõudu kui annaks firmadele kindluse investeeringute jätkamiseks. Lisaks toetab Soome valitsus tarbijate ostujõudu ka maksukärbetega.

Loodetavasti majanduse olukord hakkab ükskord ka paranema ja meie ametiühingud saavad kokkulepete sõlmimisega jätkata. Selleks edu kõigile!

Kaja Toomsalu

EAKL palgasekretär

ET KEEGI MEID HOIAKS

Lapsepõlvest mäletavad paljud, et palavikus olemine tähendas ühtlasi pisut suuremat hoolitsust. Mõnikord jäi ema või isa koju ja keetis pärnaõieteed, öösiti valvasid vanemad unerahu.

Ammu on möödas aeg, mil haiglasse sattumine on tingimata ebameeldiv. Nõukogude Liidu ajal kasvanud inimeste sissekodeeritud hirm haiglate, arstide ja õdede ees on ehk mõistetavgi. Ennekõike seepärast, et tollal oli keeruline haiglatest inimlikku hoolitsust leida: kõledad rohulõhnased koridorid, ranged õed ja arstid, kes tegelesid patsientidega just nagu teinuks tükitööd.

Käes on uus aeg ja minevikus kuulnud jutud Soome headest haiglatest on Eestiski reaalsus. Iroonilisel kombel töötavad aga paljud eestlased nimelt Soome tervishoiusüsteemis. Arstide, õdede ja teiste tervishoiutöötajate nappus on kaasa toonud ebanormaalselt pikad ravijärjekorrad. Töötatakse pideval ülekoormuse piiril. Töötingimused on mõnelgi puhul allpool Euroopa normi. Kõik see tähendab, et löögi all on selles valdkonnas töötavate inimeste heaolu ja loomulikult tervishoiuteenuste kvaliteet.

Tervishoiutöötajate kaitset on vaja tugevdada. See on selge. Tuleb leida võimalusi kehtestamiseks tööajamudelid, mis pakuvad töötajatele võimalused puhkuseks või ka näiteks elukestvaks õppeks. Heaolu peitub tasakaalus töö ja perekonnaelu ühitamise ning tööaja paindlikuma korralduse vahel.

Euroopa Parlament kiitis heaks tööaja direktiivi direktiivi eelnõu, millega kehtestatakse kaheteistkümmne kuu lõikes keskmiselt maksimaalselt 48-tunnine töönael. Samuti otsustati, et kogu valveaeg peaks olema tööaeg. Küll aga võib keskmise iganädalase maksimaalse tööaja nõude täitmiseks arvestada valvekorra aega kollektiivlepingute, teiste lepingute või muude seaduste alusel. Parlamendi selge sõnum oli ka, et liikmesriikidel ei tohiks lubada teha tööajadirektiivile erandeid.

Eelnõud arutades olime üksmeelselt nõus, et olukordades, kus töötajatele ei ole võimaldatud puhkeaeu, tuleks neile hüvituseks anda võrdväärse pikkusega puhkeajad koheselt pärast kohustuste täitmisel oldud aja lõppemist.

Lisasime eelnõusse ka muudatusettepaneku, mille kohaselt tööandjad peavad teavitama töötajaid piisavalt varakult igasugustest tööaja korralduse muudatustest. Lisaks on töötajatel õigus taotleda töötundide ja -mudelite muutmist. Sealjuures on tööandjad kohustatud taotlusi õiglaselt käsitlema.

Mistahes põhjusel haiglasse sattudes peab meil olema kindlustunne, usaldamaks kellegi teise hoolde oma heaolu, teinekord lausa elu. Neil hetkedel, kus oleme väsinud ning nõrgad, vajame ennekõike rahulikku ja sooja hoolitsust, tunnet, et kõik saab korda ja me oleme kaitstud.

Meie haiglates töötavate õdede ja hooldusõdede olukord on neil hetkedel määrava tähtsusega. Kas nende töötasu võimaldab elada nii, et ametist tulenevaid stressiohte on võimalik maandada? Kas need naised ikka on peale eelmist vahetust korralikult puhata saanud?

Me vastame neile küsimustele eitavalt. Ärgem unustagem, et tervishoiusüsteemis töötavad inimesed, kelle kätes on meie ning meie lähedaste elu.

Marianne Mikko

Eesti Tervishoitutöötajate Ametiühingute patroon

OLULISED MUUDATUSED ALATES 01.01.2009:

Koostatud www.rmp.ee uudise alusel:

KÄIBEMAKS

- soodusmäär **9%** alus KMS §15 lg 2 (2008 aastal oli 5%)
- Tõusis **18%-le** alljärgnevatel toodetel/teenustel (alus: KMS § lg 2)
 - ohtlike jäätmete käitlemine;
 - matusetarve või -teenus;
 - etenduse või kontserdi korraldamine
- Maksustatakse **ühendusevälisele isikule osutatav garantiiremondi teenus** 18%lise maksumääraga.
(Seni sellelt teenuselt käivet ei tekkinud, kuna ühendusevälise riigi maksukohustuslasel ei ole valdavalt õigust küsida Eestis tasutud käibemaksu tagasi.)
- Muutub maksustatavaks käibeks **eluruumi hooldusteenus**, mis seni oli maksuvaba käive.

SOTSIAALMAKS

- Sotsiaalmaksu maksmisel aluseks olev kuumäär **4350.-** (2008.aastal oli 2700.-)
(vaata ka 2009. aasta riigieelarve seaduse §3 lg4 ja Sotsiaalmaksuseaduse § 2¹)

AUTO

- Tööandja sõiduauto töö-, ameti- või teenistusülesannete või tööandja ettevõtlusega mitteseotud tegevuseks tasuta või soodushinnaga kasutada andmise erisoodustuse hinna ülempiir on **4000.-** (2008 aastal oli 2000.-)
alus: Tulumaksuseaduse § 48 lg8
- Isikliku sõiduauto tööandja huvides kasutamise hüvitise maksuvaba ülempiir **arvestuse olemasolul 4000.-** (2008 aastal oli 2000.-).
(alus: Isikliku sõiduauto teenistus-, töö- ja ametisõitudeks kasutamise kulude hüvitise maksmise tingimused ja piirmäärad)

VANEMASOODUSTUSED

- Täiendav maksuvaba tulu esimese lapse kohta **külmutatakse** ajutiselt 2009 aastaks
(2008 aasta eest hiljemalt 30.03.2009 esitatavas deklaratsioonis saab kasutada täiendavat maksuvaba tulu alates esimesest lapsest)

- Isapuhkuse eest ei maksta enam hüvitist riigieelarvest, isadele jääb 10-päevase **tasustamata puhkuse saamise võimalus** (2008 aastal oli võimalik saada isapuhkust 10 tööpäeva, mille eest maksti puhkusetasu isa keskmise palga alusel)
alus: Puhkuseseaduse § 30¹

FIE-d peavad endid registreerima 2009 aasta jooksul **Äreregistris** (kuni 2008 võis registreerida ennast nii maksukohustuslaste- kui ka ärireregistris) alus: Äriseadustik § 3

MUU

- Tööelised inimesed, kes lähevad hambaarsti juurde pärast 01.01.2009, **ei saa** enam taotleda **hambaravihüvitist**. (2008 oli see 300.-)
(alus: Täiskasvanute hambaraviteenuse hüvitise määrad, maksmise kord ning hambaravihüvitise saamiseks vajalike dokumentide loetelu, neis sisalduvate andmete koosseis ja dokumentide esitamise kord)
- Töötuskindlustushüvitise maksimumsuurus on **15 725 krooni** (2008 aastal oli see 13 718 krooni)

Seisuga 01.01.2009 EI MUUTU:

- Igakuine füüsilise isiku maksuvaba tulu määr **2250 krooni**, aastamäär on **27 000 krooni** (Tulumaksuseaduse § 23)
- Füüsilise isiku tulumaksumäär **21%** (Tulumaksuseaduse § 4)
- Erisoodustustelt, dividendidelt jt väljamaksetelt arvestatava tulumaksu määr **21/79** (Tulumaksuseaduse § 4)
- Tunnipalga alammäär **27.-**
- Kuupalga alammäär **4 350.-**
- Töötaja töötuskindlustusmakse määr **0,6%** ja tööandja makse määr **0,3%**
(alus: Töötuskindlustusmakse määrad 2009. aastal)
- Laenuintresside alammäär **5%**, mida rakendatakse erisoodustuse mõistes (tulumaksuseadus § 48 lg 4 p 6) laenu andmisel

- Isikliku sõiduauto tööandja huvides kasutamise hüvitise maksuvaba ülempiir **arvestuse puudumisel 1000.-**
(alus: Isikliku sõiduauto teenistus-, töö- ja ametisõitudeks kasutamise kulude hüvitise maksmise tingimused ja piirmäärad)
- Täiendav lapsepuhkuse **3-6 tööpäeva** (Puhkuseseaduse § 30)

Muudatused 2009 aasta jooksul:

- Töötaja **töötuskindlustusmakse määr** tõuseb **1%-le** ja tööandja makse määr **0,5%-le** (*Jõustumine 01.juuli 2009*)
alus: *Töötuskindlustusmakse määrad 2009. aastal*
- Muutub **töölepinguseadus** ja kehtivuse kaotavad palgaseadus, puhkuseseadus jne (need on edaspidi koondatud ühte seadusse) (*Jõustumine 01.juuli 2009*)
- Kaob kord aastas makstav **koolitoetus** (*2008 aastal oli see 450.- koolis käiva lapse kohta*)

MUUDATUSED UUEL AASTAL SOTSIAAL-, TERVISE- JA TÖÖVALDKONNAS

Muudatused alates 1. jaanuarist 2009

- **Avatakse lasteabi infotelefon 116 111**

Käivutub üleriigiline lasteabi infotelefon, kuhu võivad helistada kõik, kes soovivad teavet lastega seotud küsimustes. Helistades saab ka nõu, kuidas keerulistes olukordades tegutseda. Infotelefoni esitlus toimub sotsiaalministeeriumis 6. jaanuaril kell 11.

1. jaanuarist hakkab kehtima uuendatud **psüühiliste erivajadustega inimeste erihoolekandeteenuste regulatsioon**, mis muutub arusaadavamaks ja selgemaks nii teenuse saajatele kui ka teenuse osutajatele. Muudetakse ka puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadust ning **puudega lapse hooldaja toetust** hakkavad 1. märtsist maksma kohalikud omavalitsused.

- **Muutused sotsiaaltoetustes:**

Isapuhkuse eest ei maksta enam hüvitist riigieelarvest, isadele jääb 10-päevase tasustamata puhkuse saamise võimalus.

Kaovad nõ topelt toetused - lõpetatakse lapsehooldustasu maksmine vanemahüvitist saavale vanemale. Lapsetoetust ja teisi peretoetusi, millele lapsel on õigus, makstakse samaaegselt vanemahüvitisega.

- **Jaanuarist jõustuvad muudatused soodusravimite loetelus ja piirhindades.**

Alates 1. jaanuarist lisanduvad soodusravimite loetellu kuus 50% soodustusega ravimit: (toimeainetega paroksetiin, venlafaksiin, tolterodiin, klaritromütsiin, nebivolool ja eksenatiid; viis 75% soodustusega ravimit: (toimeainetega amlodipiin, risedroonhape, enalapriil, omeprasool ja montelukast) ja kolm 100% soodustusega ravimit: (toimeainetega beetaepoetiin, anastrosool ja pramipeksool. Soodusmäärat tõstetakse 50%-lt 100%-le ühel ravimil (toimeainega bikalutamiid).

Tööealised inimesed, kes lähevad hambaarsti juurde pärast 01.01.2009, ei saa enam taotleda **hambaravihüvitist**. Neile, kes on enne 1. jaanuarit 2009 hambaarsti juures käinud kolme viimase aasta jooksul, aga pole hüvitist taotlenud, saavad seda tagantjäreli teha.

Kuni 19-aastastest lapsed ja noored saavad hambaravi endiselt tasuta. Hambaravihüvitist saavad rasedad ja kuni 1-aastaste laste emad (450 krooni aastas) ning pensionärid ja töövõimetuspensionärid (300 krooni aastas). Hambaproteeside hüvitamise kord jääb järgmisel aastal samaks.

Alates 01. jaanuarist jõustub **rakkude, kudede ja elundite käitlemise ja siirdamise seadus**. Jõustuvad sotsiaalministri määrustega kehtestatud rakkude, kudede ja elundite käitlemise tegevusloa taotlemisel esitatavate dokumentide ja andmete loetelu; rakkude, kudede ja elundite käitlemise eeskiri; rakkude, kudede ja elundite doonorite valiku kriteeriumid ja doonoritele ettenähtud kohustuslike laboratoorsete uuringute loetelu ning uuringute tegemise tingimused ja kord.

- **Muudatused 2009. aasta jooksul:**

Muutused sotsiaaltoetustes - lõpetatakse laste koolitoetuse (450 krooni aastas) maksmine.

Alates 1. veebruarist asendatakse **pensionite ja toetuste kojukanne** kandega pangaarvetele, teise isiku pangakontole või kojukandega inimese enda kulul. Teatud gruppidele jääb võimalus saada toetusi posti kaudu kojukandega ning seda riigi kulul.

- **Kinnitatakse esmatasandi arstiabi arengukava**, mille peamine idee on pakkuda esmatasandil rohkem teenuseid kui pelgalt perearstiabi. Esmatasandi teenuste hulka kuuluvad arengukava järgi perearsti ja -õe teenuste kõrval veel koduõendus, ämmaemandusabi, füsioteraapia ja koolitervishoid ning võrgustiku teenustena ka hambaravi, apteegiteenus ja tőtervishoid. Esmatasandi tervishoiu võrgustiku osa on ka stationsaarne őendushooldus ehk hooldusravi ning tulevikus vaimse tervise őe teenus.

Sotsiaalministeerium on ette valmistanud eelnőu, millega uuendatakse ja **täpsustatakse koolitervishoiu őlesandeid ja korraldust**. Eelnőu eesmärk on tagada, et igas koolis oleks kõikidel lastel turvaline ja tervislik. Seaduse muudatused on plaanitud 1. septembrist 2009.

Riigikogus on praegu lugemisel eelnőu, mis näeb ette, et 1. maist 2009 hakkab **kőiki tőoturuteenuseid ja –toetusi pakkuma Tőotukassa**. Tőoturuet lõpetatakse.

- **Uus tőőlepingu seadus** jõustub 1. juulist 2009.

2009. aastal jätkuvad Euroopa Sotsiaalfondist (ESF) toetatud **viie riikliku programmi tegevused**. Tegevusi viib programmide raames ellu sotsiaalministeerium koostőes allasutuste ja hallatavate asutustega.

Hoolekandeprogrammi raames on plaanis avada nőustamiskeskus Lőuna-Eestis. Keskus annab tőőhőivealast infot nii fűisiliste, vaimsete kui ka sotsiaalsete erivajadustega inimestele ja nende pereliikmetele. Lisaks on plaanis koolitada 2000 sotsiaaltőőtajat, kes hakkavad tőőtama uue sotsiaalteenuste andmeregistriga (STAR).

- **Kvalifitseeritud tööjõu programm** pakub mitmesuguseid teenuseid sihtrühmadele, kes vajavad tööle saamisel abi ja nõustamist. Suurem tähelepanu pööratakse neile inimestele, kes on saanud koondamisteate ja neile, kes on juba koondatud.
- **Tööeluprogramm** korraldab teavituskampaania tööandjatele, mis tutvustab elektroonilisi töökeskkonnaalaseid töövahendeid. Töövahend on mõeldud eelkõige tööandjatele kontoritöötajate töökeskkonnaalaste ohutegurite hindamiseks ning töötajate terviseriski vältimiseks või vähendamiseks.
- **Soolise võrdõiguslikkuse programm** alustab aastat isaks olemise kampaaniaga. Veebruaris toimival konverentsil käsitletakse töö- ja pereelu ühitamise teemaikat, keskendudes isa rolli tähtsustamisele perekonnas.
- **Rahvatervise programmiga** arendatakse tervise - edendamist töökohtadel ja kohalikes omavalitsustes ning koolitatakse perearste patsientide alkoholisõltuvuse varase avastamise ja nõustamise alal. 2009. aastal kavandab sotsiaalministeerium kinnitada **nelja ESFist toetatava meetme avatud taotlusvoorude määrused**. Avatud taotlusvoorude kaudu on 2009. aastal võimalik ESFi toetust taotleda tööelu kvaliteedi parandamiseks ning puuetega inimeste ja nende pereliikmete tööhõive tõstmiseks. Samuti toetatakse tegevusi, mis aitavad ennetada tööinimese terviseriske ja tasakaalustada naiste ja meeste olukorda tööhõives. Avatud taotlusvoorude kogusummaks on terve perioodi peale aastani 2013 planeeritud üle 694 miljoni krooni.

Euroopa Regionaalarengu Fondist (ERF) alustatakse 2009. aastal riiklike **lastekodude ja erihoolekandeesutuste** reorganiseerimist ja ehitamist.

Eli Lilles

Sotsiaalministeeriumi pressiesindaja

+372 62 69 321

+372 56 988 110

eli.lilles@sm.ee

www.sm.ee

TALLINNA HARTA: TERVISESÜSTEEMID TERVISE JA JÕUKUSE HEAKS

Preambul

1. Tallinna harta eesmärk on kohustada Maailma Terviseorganisatsiooni (WHO) Euroopa piirkonna liikmesriike tugevdama tervisesüsteeme rahva tervise parandamiseks, võttes samal ajal arvesse piirkonna sotsiaalsed, kultuurilised ja majanduslikku mitmekesisust. Tallinna harta tugineb varasemates hartades, konventsioonides ja deklaratsioonides kokkulepitud väärtustele ja taaskinnitab neid.¹

2. Riigi poliitilises ja institutsioonilises raamistikus on tervisesüsteem kõigi nende avalikõiguslike ja eraorganisatsioonide, asutuste ja ressursside kogum, mille esmane ülesanne on parandada, säilitada ja taastada tervist. Tervisesüsteemid hõlmavad nii üksikisikule ja elanikkonnale suunatud teenuseid kui ka tegevust teiste valdkondade poliitika ja meetmete mõjutamiseks, et need arvestaksid sotsiaalsete, keskkonnaalaste ja majanduslike tervisemõjuritega.

3. Kõik WHO Euroopa piirkonna riigid seisavad silmitsi suurte tervisealaste väljakutsetega, mis on seotud demograafiliste ja epidemioloogiliste muutustega, süvenevate sotsiaalmajanduslike erinevustega, piiratud ressurssidega, tehnoloogia arenguga ja kasvavate ootustega.

4. Lisaks sellele, et tervis on väärtus omaette, aitab tervise paranemine kaasa sotsiaalse heaolu kasvule, mõjutades majandusarengut, konkurentsivõimet ja tootlikkust. Hästi toimivad tervisesüsteemid aitavad kaasa majandusarengule ja jõukuse loomisele.

5. Lähtudes eelnevast, oleme meie, liikmesriigid ja partnerid, veendunud², et:

- investeerides tervisesse, investeerime inimarengusse, sotsiaalsesse heaolusse ja jõukusesse;

¹ WHO Euroopa ministrite konverents tervisesüsteemide teemal toimub ajal, mil me tähistame esmatasandi tervishoidu käsitleva Alma-Ata deklaratsiooni kolmekümnendat aastapäeva. Selles deklaratsioonis sisaldub soovitus, et tervisesüsteemid peaksid olema suunatud kodanikule, kogukonnale ja esmatasandi tervishoiule, on täna sama aktuaalne kui 30 aastat tagasi. Tallinna harta tunnustab ka teiste tervisedendust käsitlevate hartade ja deklaratsioonide (1986 Ottawa, 1997 Jakarta, 2005 Bangkok), samuti 1996. a Ljubljana konverentsi hartat tervishoiureformi kohta, 2004. a Mexico deklaratsiooni tervisealaste teadusuuringute kohta ja 2005. a kaasajastatud WHO Euroopa regiooni poliitikaraamistikku "Tervis kõigile". Õigus võimalikult heale tervises seisundile sisaldub sõnaselgelt nii WHO põhikirjas, inimõiguste ülddeklaratsioonis, lapse õiguste konventsioonis kui ka ÜRO poolt toetatud aastatuhande arengueesmärkides.

² Nimetatud veendumus põhineb tõendatud andmetel, eelkõige taustamaterjalidel, mille WHO koostas tervisesüsteemidele pühendatud Euroopa ministrite konverentsi jaoks.

- tänapäeval ei ole vastuvõetav, et inimesed vaesuvad halva tervise tõttu;
- tervisesüsteemid ei tähenda üksnes arstiabi, vaid ka haiguste ennetamist, tervise edendamist ja jõupingutusi teiste valdkondade poliitika mõjutamisel terviseküsimumuste arvestamiseks;
- hästi toimivad tervisesüsteemid on hädavajalikud tervise parandamiseks: tugevad tervisesüsteemid päästavad elusid; seepärast
- peavad tervisesüsteemid toimima tulemuslikult.

Kohustus tegutseda

6. Meie, liikmesriigid, kohustume:

- **toetama ühiseid väärtusi – solidaarsust, õiglust ja avalikkuse osalust** – tervisepoliitika, ressursijaotuse ja muude meetmete abil, tagades vajaliku tähelepanu elanikkonna vaesemate kihtide ja teiste haavatavate rühmade vajadustele;
- **investeerima tervisesüsteemidesse ja soodustama investeringuid kõikidesse valdkondadesse, mis mõjutavad tervist**, lähtudes tõendatud seostest sotsiaalmajandusliku arengu ja tervise vahel;
- **edendama läbipaistvust ja võtma vastutuse** tervisesüsteemide toimimise eest, et saavutada mõõdetavaid tulemusi;
- **muutma tervisesüsteemid paremini vastavaks** inimeste vajadustele, eelistustele ja ootustele, tunnustades samal ajal inimeste õigusi ja enda vastutust oma tervise ees;
- **kaasama sidusrühmi** poliitika ja strateegiate väljatöötamise ja elluviimise protsessi;
- **soodustama teiste riikide kogemuste tundmaõppimist ja koostööd** tervisesüsteemi reformide kavandamisel ja elluviimisel nii riiklikul kui ka kohalikul tasandil; ning
- **tagama tervisesüsteemide valmisoleku ja reageerimisvõime kriisiolukordades**, samuti omavahelise koostegutsemise ja rahvusvaheliste sanitaarmeditsiiniliste eeskirjade täitmise.

7. WHO toetab Euroopa piirkonna liikmesriike nende tervisesüsteemide arendamisel ja aitab koordineerida riikidevahelist tegevust harta rakendamisel, sealhulgas selle tulemuslikkuse mõõtmisel ja kogemuste vahetamisel eespool kirjeldatud kohutuste täitmisel.

8. Meie, WHO, Maailmapank, ÜRO Lastefond, Rahvusvaheline Migratsiooniorganisatsioon, Ülemaailmne AIDSi, Tuberkuloosi ja Malaariaga Võitlemise Fond, kohustume kooskõlas igäihe põhikirja ja volitustega tegema harta elluviimisel liikmesriikidega koostööd, et aidata kaasa tervisesüsteemide toimimise parandamisele. Me kutsume üles Euroopa Nõukogu ja Euroopa Komisjoni ning teisi asjaomaseid asutusi arvestama harta eesmärkidega oma

tervisesüsteemialaste tegevuste kavandamisel. Euroopa Investeerimispank on oma volituste ja põhikirjaga kehtestatud piirides valmis koostööks liikmesriikidega ja teiste asjaomaste asutustega, et toetada harta elluviimist. Meie, liikmesriigid, kutsume üles teisi teotahtelisi partnereid meiega liituma.

Tervisesüsteemide tugevdamine: viime väärtused ellu

9. Kõik WHO Euroopa piirkonna liikmesriigid jagavad ühist väärtushinnangut, et parim võimalik tervise seisund on üks inimese põhiõigustest; selle nimel peavad riigid püüdma tõhustada oma tervisesüsteemide toimimist, et saavutada parema tervise eesmärk õiglastel alustel, pöörates tähelepanu eriti soo, vanuse, rahvuse ja sissetulekuga seotud tervisevajakustele.

10. Samuti püüdvad riigid sotsiaalse heaolu ja ühtekuuluvuse suurendamise poole, tagades oma tervisesüsteemis:

- rahastamiskoormuse õiglaste jaotuse vastavalt inimeste maksevõimele nii, et üksikisikud ja perekonnad ei langeks vaesusesse halva tervise tõttu või terviseteenuste kasutamise tulemusel;
- ja inimeste vajaduste ja eelistuste arvestamise ning nende väärrika ja lugupidava kohtlemise, kui nad puutuvad kokku tervisesüsteemiga.

11. Riigid püüavad neid üldeesmärke täita oma vahendite piires maksimaalselt. See eeldab efektiivsust, olemasolevate vahendite parimat kasutust.

12. Nimetatud üldeesmärkide tegelik saavutamine eeldab riikidelt niisuguste tegevuseesmärkide välja töötamist, mis lähtuvad üldeesmärkidest, on poliitiliselt teostatavad ning asjakohased riigi sotsiaal-majanduslike prioriteetide ning majanduslike ja fiskaalsete vahendite kontekstis. Kõikide riikide jaoks asjakohaseks näiteks on kvaliteetse arstiabi parema kättesaadavuse tagamine ja inimeste teadlikkuse tõstmine oma tervise parandamise viisidest. Tegevuseesmärgid peavad olema mõõdetavad, et nende täitmist oleks võimalik jälgida. Selline lähenemine on aluseks tervisesüsteemide reformide kavandamisel, elluviimisel ja hindamisel.

13. Kuigi tervisesüsteemid on erinevad, tuginevad need ühistele funktsioonidele, mis on kirjeldatavad järgmiste eesmärkide ja tegevuste kaudu:

• Terviseteenuste osutamine üksikisikule ja elanikkonnale

– Piirkonna riikide poliitikakujundajad väärtustavad ja püüavad luua võimalusi kvaliteetse teenuse osutamiseks kõigile, eriti haavatavatele elanikkonnarühmadele, arvestades nende vajadusi, ning võimaldada inimestel valida tervislikke eluviise.

– Patsiendid soovivad juurdepääsu kvaliteetsele arstiabile ja kindlust, et abi osutajad lähtuvad oma tegevuses arstiteaduse parimast olemasolevast

tõenduspõhisest informatsioonist ning kasutavad suurema tulemuslikkuse ja patsiendi ohutuse tagamiseks kõige sobivamat tehnoloogiat.

– Patsiendid soovivad samuti, et suhted tervise teenuse osutajaga põhineksid privaatsuse, inimväärikuse ja konfidentsiaalsuse põhimõtete austamisel.

– Tõhusal esmatasandi tervishoiul on nimetatud eesmärkide edendamisel oluline roll; selle kaudu saavad kogukonnad ja pered tervise teenuseid ning see on aluseks valdkondade- ja kutsealade vahelisele koostööle ning tervisedendusele.

– Tervisesüsteemid peaksid integreerima sihtotstarbelisi konkreetsetele haigustele suunatud programme olemasolevatesse struktuuridesse ja teenustesse, et saavutada paremaid ja jätkusuutlikke tulemusi.

– Tervisesüsteemid peavad tagama teenustele tervikliku lähenemise, mis hõlmab nii tervise edendamist, haiguste ennetamist, integreeritud ravi korraldust kui ka teenuse osutajate, asutuste ja süsteemide koordineerimist, olenemata nende kuuluvusest avalikku või erasektoris, hõlmates muu hulgas esmatasandi arstiabi, aktiivravi ja pikaajalist hooldusravi ning kodust ravi.

• Süsteemi rahastamine

– Tervishoiu rahastamiseks pole ühtainsat parimat moodust; erinevused rahastamismudelite vahel on hägustumas, kuna riigid arendavad välja uusi tulude kogumise viise, puulimise ja teenuste ostmise skeeme vastavalt oma vajadustele, ajaloolisele, fiskaalsele ja demograafilisele olukorrale, sotsiaalpoliitika prioriteetidele ja eelistustele.

– Rahastamisskeemid peaksid toetama vahendite ümberjaotamist nii, et oleks võimalik reageerida tervise vajadustele, vähendada rahalisi takistusi vajavate teenuste kasutamisel ja kaitsta abivajajaid finantsriskide eest, ning tegema seda fiskaalselt vastutustundlikul viisil.

– Rahastamisskeemid peaksid looma stiimuleid tervise teenuste tõhusaks korraldamiseks ja pakkumiseks, siduma ressursside eraldamise teenuse osutajatele nende tegevuse tulemuslikkuse ja elanikkonna vajadustega ning edendama aruandekohustust ja läbipaistvust rahaliste vahendite kasutamisel.

– Ressursside jaotamisel tuleb leida õige tasakaal tervishoiu, haiguste ennetamise ja tervise edendamise vahel, et oleks võimalik tegelda praeguste ja tulevaste vajadustega tervise valdkonnas.

• Ressursside loomine

– Kiiresti üleilmastuvas maailmas nõuab teadmiste, infrastruktuuri, tehnoloogia ja eelkõige oskuste ja pädevuste sobivat kombinatsiooni omava inimressursi loomine pikaajalist planeerimist ja investeeringuid, et reageerida muutustele tervise vajadustes ning teenuste osutamise mudelites.

– Investeeringud tervise valdkonna töötajatesse on samuti üliolulised, kuna nende investeeringute mõju ei piirdu investeeriva riigiga, vaid on laiem meditsiinitöötajate liikuvuse tõttu; tervishoiutöötajate töölevärbamisel välismaale

tuleb juhinduda eetilistest kaalutlustest ja riikidevahelise solidaarsuse põhimõttest, mida tagab tegevusjuhend.³

– Tervisepoliitika ja -süsteemi uuringute soodustamine ning meditsiinitehnika ja farmaatsia uuenduste eetiline ja efektiivne kasutuselevõtt on oluline kõikides riikides; tervisetehnoloogiate hindamist tuleb kasutada abivahendina informeeritud otsuste tegemisel.

• Juhtimine

– Kuigi iga riik juhib oma tervisesüsteemi omal moel, kujundavad tervisesüsteemi arenguvisioone terviseministreriumid, kes vastutavad asjaomase seadusandluse, regulatsiooni ja tervisepoliitika elluviimise eest, samuti teabe kogumise eest rahvastiku tervise ning selle sotsiaalsete, keskkonnaalaste ja majanduslike mõjurite kohta.

– Terviseministreriumid peaksid edendama terviseküsimumste integreerimist kõikidesse poliitikavaldkondadesse ja toetama nende tõhusat rakendamist kõikides sektorites, et maksimeerida kasu tervisele.

– Tervisesüsteemi toimivuse jälgimine ja hindamine ning tasakaalustatud koostöö sidusrühmadega kõikidel valitsemistasanditel on olulise tähtsusega läbipaistvuse ja aruandekohustuse suurendamisel.

14. Tervisesüsteemide funktsioonid on omavahel seotud; tulemuslikkuse suurendamine nõuab sidusat ja kooskõlastatud lähenemist süsteemi eri funktsioonidele. Kogemused on näidanud, et keskendumine ühele funktsioonile või programmile ei pruugi viia märkimisväärse edu ega soovitud tulemusteni.

15. Meie, WHO Euroopa piirkonna liikmesriigid, kohustume võtma Tallinna harta aluseks meie ühiste väärtuste elluviimisel ning kasutama seda mõõdupuuna eespool võetud kohustuste täitmisel tervisesüsteemide tugevdamiseks.

*Tallinn, Eesti
27. juuni 2008.a*

*Maret Maripuu
Eesti Vabariigi sotsiaalminister*

*Dr. Marc Danzon
WHO Euroopa regionaaldirektor*

³ Kooskõlas Maailma Terviseassamblee resolutsiooniga tervishoiutöötajate rahvusvahelise rände kohta: väljakutse arenguriikide tervisesüsteemidele (WH57.19) ja WHO Euroopa regionaalkomitee resolutsiooniga Euroopa piirkonna poliitika tervisetöötajate kohta (EUR/RC57/R1).

Meenutus 2008a ETTALI suvekoolist

PIRETILE, KEIULE.

Reiul 1. augustil 2008

**Tänu Piretil plaanimasta,
meida kokku kutsumasta.**

**Kristal meida harimasta,
harimasta, kuulamasta.**

**Elgil raha andemasta,
Keiul asja ajamasta.**

**Marinal meida söötemasta,
söötemasta – jootemasta.**

**Tänu Teile kõigile,
et Te siia tulite.**

**A/Ü asi meil ajada.
A/Ü meid võib vajada.**

**Seto koori eestlaulja Sirje Viilup
Seto tänukoor Tartumaalt.**

2009 AASTA ETTALI VOLIKOGU SUVEKOOL TOIMUB 31.07-01.08.2009AASTAL. KÜSI INFOT OMA USALDUSISIKULT VÕI HELISTA ETTALI KONTORISSE.

Ojako turismitalu Pärnumaal kutsub Teid kaunisse ja rahulikku keskkonda läbi viima nõupidamisi, koolitusi, seminare, pulmi ja sünnipäevi koos meeldiva lõõgastuse ja toiduga.

Teie käsutuses on hubaselt kujundatud peamaja, kus on avar seminariruum, õdus kaminasaal ja 5 mahedates värvitoonides merevaatega tuba. Hoovimajas on veel 4 tuba 19 ööbimiskohaga.

Lõõgastumiseks pakume Teile mõnusa leiliga palksauna merekaldal. Saunamajas on ka kaminaruum ning katusekamber ööbimisvõimalusega 10-le inimesele. Mõnus saun on sobilik paik 10-15 inimesele, kus nautida õlut ja puhkust.

www.ojako.ee



TAHAD TEHA AMETIÜHINGUT, AGA PALUN!

23. juulist 2000 kehtiv ametiühingute seadus teeb ametiühingu asutamise lihtsaks.

Pea meeles, et lahtisest uksest ei ole vaja sisse murda.

- Tee kindlaks, kas majandussektoris, kus Sa töötad, on olemas üleriigiline ametiühing.
- Pärast võid Sa töökohal avada üleriigilise ametiühingu osakonna.
- Ülevaate üleriigiliste ametiühingute kohta saad Eesti Ametiühingute Keskliidust (EAKL).

Kui see ei ole võimalik, siis tuleb asutada uus ametiühing.

- Kõigepealt leia mõttekaaslasi. Ametiühingu saavad asutada vähemalt 5 töötajat või avalikku teenistajat.
- Asutamiskoosolekut ei pruugi pidada töökoha territooriumil.

Asutamiskoosoleku eesmärgid on:

- Võtta vastu otsus asutada ametiühing;
- Valida juhataja(d).
- Valida ametiühingu usaldusisik (kui asutatav ametiühing on konkreetse töökohaga seotud);
- Kinnitada põhikiri (seda tehakse asutamislepinguga).

Asutamiskoosolek tuleb protokollida.

Koosoleku algul tuleb valida juhataja ja protokollija, kes kirjutavad alla nii protokollile kui ka asutamislepingule.

Protokoll ei ole stenogramm, kirja pannakse ainult põhiasjad.

1. Lihthälteenamusega vastuvõetud otsus asutada ametiühing
2. Asutamislepingu heakskiitmine ja juhatuse liikmete poolt antud hääled.

Lisaks protokollile sünnib koosolekul ka asutamisleping.

Mõlemad dokumendid on äärmiselt tähtsad, koostage need kahes eksemplaris - üks jääb endale, teise esitatakse registrile. Kindlasti peab olema valmis põhikirja projekt.

Tingimused, mis peavad kirjas olema asutamislepingus ja põhikirjas, leiab ametiühingute seadusest.

Dokumendid (põhikiri, asutamisleping, koosoleku protokoll) tuleb viia mittetulundusühingute ja sihtasutuste registrisse, mis tegutseb kohtute juures. Eestis on praegu 4 registriosakonda: Tallinnas, Tartus, Pärnus ja Rakveres. Esitada tuleb ka: avaldus registrisse kandmiseks, koosolekust osavõtnute nimekiri koos igäihe allkirjaga; juhatuse liikmete allkirjanäidised (miski ei pea olema notariaalselt tõestatud).

Registriosakond teeb otsuse registrisse kandmise kohta 15 päeva jooksul avalduse esitamisest.

Ühe kuu jooksul ametiühingu asutamisest oled Sa kohustatud sellest teatama tööandjale, teatades talle ka valitud usaldusisikute ja juhatuse liikmete nimed.

Kui vajad nõu või hannes.roosaar@eakl.ee. lisainfot, siis vastame hea meelega - helista 6412804 või 5571897 (EAKLi organisatsioonisekretär Hannes Roosaar) või kirjuta

EESTI AMETIÜHINGUTE KESKLIIT — EAKL

Address: **Pärnu mnt. 41a, 10119 TALLINN**
Kodulehekül: **www.eakl.ee** (sisaldab ka infot liitude kohta)
e-post: **eakl@eakl.ee**
Telefon: **641 2800**
Faks: **641 2801**

Sekretariaadi ja piirkondade juhatajate e-posti aadressid: **eesnimi.perekonnanimi@eakl.ee**

Harri Taliga *esimees*
Tiia Tammeleht *õigusekretär*
Kaja Toomsalu *palgasekretär*
Liina Carr *välissekretär*
Aija Maasikas *koolitusjuht*
Tiit Trell *rahandussekretär, pearaamatupidaja*
Siiri Rebane *infoteenistuse juht*
Inge Mirov *sekretär*

EAKLI PIIRKONDLIKUD OSAKONNAD

Tartumaa: juhataja Arno Arukask
tel. 744 1830
Lutsu 14a, 51006 TARTU

Viljandimaa: juhataja Helle Sauga
tel. 433 3974
Vabaduse plats 4, 71020 VILJANDI

Lääne-Virumaa: juhataja Toomas Säask
tel. 322 3636
Tallinna tn. 18a, 44306 RAKVERE

Saaremaa: juhataja Piret Rääm
tel. 454 5009
Lossi 9, 93816 KURESSAARE

Ida-Virumaa: juhataja Aleksander Startsev
tel. 3599269
Linda tn.1, 20308 NARVA

Pärnumaa: juhata Tiina Parkja
tel. 442 5740
Esplanaadi 10-304, 80014 PÄRNU

..... **AMETIÜHINGULE**

Isikuandmed

Perekonnanimi	Eesnimi	Isikukood									

Kontaktandmed

Address (linnas tänav, maja, korter; maal alevik või küla)	Sihtnumber	Sihtkoht (linn või maakond)	Kohalik omavalitsus	Telefon

Tööandja

Tööandja nimi	Ettevõtte või allüksus	Töökoht, amet

Avaldus

Soovin astuda Ametiühingu liikmeks. Kohustun täitma
..... Ametiühingu põhikirja ja tasuma õigeaegselt
liikmemaksu vastavalt põhikirjale ja/või juhtorganite otsusele.

Kuupäev

..... 200.... a.

Avaldaja allkiri

.....

TASUTA TÖÖÕIGUSALANE JURIIDILINE ABI

ainult a/ü liikmetele LIIKMEPILETI ettenäitamisel

10119 Tallinn, Pärnu mnt . 41a, III korrus

Vastuvõtt: kolmapäev 10.00–13.00

teisipäev, neljapäev 14.00–17.00

Eesti Tervishoiualatöötajate AÜ Liidu ETTALi rekvisiidid

Pärnu mnt. 41a, 10119 Tallinn, II korrus

e-post: ettal@online.ee

Esinaine Piret Kruuser 631 1268

Raamatupidaja ELGI NAVA

elgiettal@hot.ee

ETTALi kodulehekül: www.hot.ee/ettal

ETTALi registrikood on 80092944

ETTALi a/a **10052037333005** EESTI ÜHISPANGAS,

IBAN Ühispangas EE 261010052037333005

BIC EEUHEE 2 X

kood 401, panga aadress: Pärnu mnt. 12, 10148 Tallinn



ETAL LIIKMEKAARDI ESITAMISEL IGA SINU PERE AUTOLE **VÕIT 150 KR!**

Teile pakume Tallinna **soodsamaid ülevaatuse hindasid:**

- bensiinimootoriga sõiduauto (M1) - 400 kr
- diiselmootoriga sõiduauto (M1) - 450 kr

Meie plussid:

- + Ainukesena Eestis - **kordusülevaatus on tasuta!**
- + **Kontrollime tulekustuteid** ja vajadusel müüme ka uue.
- + **Teostame ka tehnokontrolli** - amorditest, piduritest, lõtkutest.
- + **Töötame kahel liinil - kiirem teenindus** ning hoiame kokku Teie aega.
- + Tahame olla **parimad klijenditeenindajad** - tehnoülevaataja ei pea olema kuri ja kole.



NB! Ülevaatuse kuu määratakse sõiduki riikliku registreerimismärgi viimase numbr järgi:

Riikliku registreerimismärgi viimane number:

1	märts	4	juuni	7	september	0	detsember
2	aprill	5	juuli	8	oktoober		
3	mai	6	august	9	november		

Ülevaatuse kuu:

www.tehnoülevaatus.ee

Avatud: E-R 9:00 - 19:00 L 10:00 - 15:00 • Ehitajata tee 116 Tallinn, tel. 60099 235