

Keemilise ja Bioloogilise Füüsika Instituudi kollektiivleping

1. ÜLDOSA

1.1. Lepingu pooled, eesmärgid, kehtivus

1.1.1. Leping on sõlmitud Keemilise ja Bioloogilise Füüsika Instituudi (KBFI), edaspidi *tööandja*, keda esindab direktor Ago Samoson ning Keemilise ja Bioloogilise Füüsika Instituudi töötajate, keda esindab instituudi üldkoosolekul valitud töötajate volitatud esindaja Vello Tõugu, vahel alljärgnevas.

1.1.2. Lepingu eesmärgiks on instituudi töötajatele ettenähtud töö, töötasustamise ja sotsiaalsete tingimuste konkretiseerimine, mille aluseks on:
Eesti Vabariigis kehtivad seadused,

KBFI seadus, põhikiri ja töösisekorraeeskiri (edaspidi TSE).

1.1.3 Kollektiivleping on sõlmitud päevast, mil mõlemad pooled on sellele alla kirjutanud ning kehtib kuni 31. detsembrini 2004.a.

1.1.4. Kui töösuhteid reguleerib mitu sarnast konkureerivat normi, kohaldatakse töötajatele soodsamat sätet.

1.2. Lepingus kasutatavad mõisted

1.2.1. Tööandja - KBFI, keda esindavad direktor või tema poolt volitatud isik.

1.2.2. Töötaja - KBFI-s töölepingu alusel töötav isik.

1.3. Tööandja ja töötajate esindaja vahelised suhted

1.3.1. Pooled kohustuvad pidama läbirääkimisi kokkuleppe saavutamiseks alljärgnevates töösuhteid puudutavates küsimustes: töötingimused, töö- ja puhkeaeg, töötasustamise tingimused, töölepingu peatamise, muutmise ja lõpetamise tingimused, tervishoiu ja tööohutuse tingimused, kollektiivlepingu muutmise, pikendamise ja uue kollektiivlepingu sõlmimise kord.

1.3.2. Tööandja on kohustatud andma ja töötajate volitatud esindajal on õigus saada töösuhete alast teavet lepingu täitmise jälgimiseks.

2. TÖÖSUHTED

2.1. Töölepingu sõlmimine ja muutmine

2.1.1. Tööle asumisel sõlmib töötaja kooskõlas töölepingu seadusega (edaspidi TLS) ja KBFI kehtestatud töölepingu vormistamise korrale kirjaliku töölepingu, milles fikseeritakse töölepingu kohustuslikud (TLS paragrahv 26) ja lisatingimused, sealhulgas töötamine ohtlikel ja tervistkahjustavatel töödel.

2.1.2. Palgatingimuste muutus fikseeritakse töölepingus, mis allkirjastatakse tööandja esindaja ja töötaja poolt.

2.2. Töölepingu lõpetamine

2.2.1. Töölepingu lõpetamine toimub TLS-is ettenähtud korras.

2.2.2. Töötaja ja tööandja vahelisest töösuhtest tekkinud lahkarvamus lahendatakse, lähtudes Individuaalse töövaidluse lahendamise seadusest, võimaluse korral töötaja ja tööandja kokkuleppel. Küsimus otsustatakse vähemalt ühe nädala jooksul, et ei aeguks töövaidlusorganisse pöördumise tähtaeg.

2.3. Täiend- ja ümberõpe

2.3.1. Kokkuleppel tööandjaga on töötajal õigus saada tööalaseks koolituseks õppepuhkust kuni 14 päeva aastas koos põhipalga säilitamisega

3. TÖÖ- JA PUHKEAEG. PUHKUS.

3.1. Töötaja korraldus

3.1.1. Töötajate töötaja korraldus on määratletud KBFI töösisekorraeeskirja ja käesoleva kollektiivlepinguga.

3.2. Puhkeaeg

3.2.1. Lõunavaheaeg ja selle kestvus määratletakse KBFI töösisekorra eeskirjaga või töölepingu sõlmimisel.

3.3. Puhkus

3.3.1. KBFI töötajatele antakse igaaastast põhipuhkust 28 kalendripäeva ja ettenähtud juhtudel lisapuhkust, mis liidetakse põhipuhkusele ja üldjuhul antakse sellega koos.

3.3.2. Direktori puhkus on 56 kalendripäeva, asedirektorite, vanemteadurite ja teadurite puhkus on 42 kalendripäeva.

3.3.3. Töötajatele, kes töötavad töölepingu alusel ja kelle tööleping ei ole peatatud, antakse tasulist lisapuhkust ajavahemikus 27.12-31.12. Kui aastalõpu tööülesanded ei võimalda nimetatud puhkust kasutada, võib selle asendada sama pika talvepuhkusega, mis tuleb ära kasutada järgneva aasta esimese kolme kuu jooksul.

3.3.4. Puhkuse ajakava koostatakse töötajate soovidest ja konkreetsetest tööülesannetest lähtuvalt struktuuriüksuse juhi poolt.

3.4. Vabade päevade taotlemine.

3.4.1. Töötajatele võimaldatakse kuni 3 vaba päeva põhipalga säilitamisega nende või nende laste abiellumise, pereliikmete surma ja isale lapse sünni puhul.

3.4.2. Töötajatele võimaldatakse aasta jooksul kooskõlastatult töö vahetu korraldajaga lühiajalise haiguse korral kuni kolm vaba päeva, mille jooksul säilitatakse töötajale palk.

3.5. Puhkusetasu maksmine

3.5.1. Puhkusetasuna jätkatakse töötajale põhipalga ja regulaarse lisatasu maksmist, mis makstakse välja hiljemalt eelviimasel tööpäeval enne puhkuse algust. Töötajatele, kelle puhkuse kestvus on üle 28 kalendripäeva, võidakse puhkusetasu välja maksta kahes osas, kusjuures vähemalt pool puhkusetasu makstakse hiljemalt eelviimasel tööpäeval enne puhkuse algust.

4. TÖÖTASU

4.1. Töötasustamise põhimõtted

4.1.1. KBFI töötajate töö tasustamine toimub kooskõlas Palgaseaduse, Töölepinguseaduse ja käesoleva kollektiivlepingu sätetega.

4.1.2. Töötaja põhipalk määratakse kindlaks töölepinguga, lähtudes töötaja kvalifikatsioonist ja tööpanusest.

4.1.3. Juhul kui töötaja teeb tööandja taotlusel lisaks töölepingu järgsele tööle lisatööd, makstakse selle eest lisatasu. Lisatasu suurus määratakse kindlaks tööandja ja töötaja vahelisel kokkuleppel.

4.1.4. Töötaja ületunnitöö, töö puhkepäevadel ja riigipühadel tasustatakse vastavalt kehtivatele seadustele.

4.1.5. Töö tasustamine töötaja asendamise korral fikseeritakse käskkirjaliselt.

4.2. Palk

4.2.1. Pooled on seisukohal, et KBFI põhikirjaga määratud tegevus peab tagama töötajate palkade jõudmise konkurentsivõimelisele tasemele rahvusvahelisel tööturul vastavalt töötajate kvalifikatsioonile ja ametikohale.

4.2.2. Tööandja jätkab palga maksmist töötaja ajutise töövõimetus korral ravikindlustuse seaduse §51 lõikes 1 sätestatud juhtudel töövõimetuslehel märgitud töökohustuste täitmisest vabastuse esimesel päeval.

4.3. Palga maksmise kord

4.3.1. Töötaja töötasu kantakse palga arvestuse perioodil hiljemalt iga kuu viimaseks kuupäevaks tema poolt kirjalikult näidatud pangaarvele. Töötasu ülekandmiseks tehtud kulutused (arveldusarve avamine ja ülekandetasu) katab instituut.

4.3.2. Kui kuu viimane päev langeb puhkepäevale, tagatakse ülekande sooritamine eelneval tööpäeval.

5. Töötervishoid ja tööohutus

5.1. Tööandja kohustused.

5.1.1 Tööandja on kohustatud töö korraldamisel tagama ohutud ja tervislikud töötingimused vastavuses Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse paragrahv 13 sätetega (s.h. tagama töötava ventilatsiooni, normaaltugevusega üldvalgustuse, ohutud elektrisüsteemid, sooja vee ja kätepesu ja –kuivatusvahendid kõigis laboratooriumites ning ohtlike jäätmete kogumise ja äraveo) ning teiste töökeskkonna alaste õigusaktidega, samuti töökeskkonna järelevalve organi ettekirjutuste ja korraldustega. Tööandja peab tagama töökeskkonna-alaste õigusaktide kättesaadavuse ning nõudma töötajailt nende täitmist.

5.1.2 Tööandjal on õigus kehtestada töötingimusi tervislikumaks ja ohutumaks muutmiseks õigusaktides ettenähtust rangemad töökeskkonna nõudeid juhul, kui see ei põhjusta kollektiivlepingu teiste kokkulepete halvenemist.

5.1.3 Töölepingu sõlmimisel või muutmisel peab struktuuriüksuse juht selgitama töötajatele tema töö ohtusid ja kahjulikke mõjusid, nendes tingimustes töötamist ja selgitama, kuidas käituda tööõnnetuse korral. Enne ohtlikule või tervistkahjustavale tööle lubamist tuleb kontrollida töötajate tööohutuse alaseid teadmisi.

5.1.4. Tööandja kohustub seaduses ettenähtud juhtudel varustama töötajad enne nende tööle asumist kaitserõivastuse, jalatsite ja muude kaitsevahenditega, tagab esmaabivahendite kättesaadavuse töötajate arvule ja töötingimustele vastavas vajalikus loetelus ja koguses.

5.1.5. Tööandja organiseerib raske, tervistkahjustava või ohtliku töö tegijaile enne nende tööle asumist ja edaspidi regulaarselt Sotsiaalministeeriumi poolt ettenähtud perioodilise tervise kontrollimise ja katab selle kulud eelarvest. Tervise kontrollimine on kohustuslik ja sellest kõrvalehoidnud töötajat tööle ei lubata.

5.1.6. Tööandja peab töötajale, kes vähemalt poole oma tööajast töötab kuvariga, korraldama silmade ja nägemise kontrolli, arvestades töötervishoiuarsti või silmaarsti määratud tähtaega konkreetsele töötajale, kuid mitte harvem kui üks kord kolme aasta jooksul, või töötaja nõudmisel kuvariga töötamisel tekkinud nägemishäirete korral,

5.1.7. Kui punktis 5.1.6. nimetatud korduskontrollil selgub, et töötaja nägemisteravus on vähenenud, peab tööandja hankima arsti tõendi alusel töötajale kuvariga tööks ettenähtud prillid või muud nägemisteravust korrigeerivad abivahendid või kokkuleppel töötajaga hüvitama nende maksumuse kuni 1000.- krooni ulatuses

5.1.8. Keelatud on rakendada töötajat, ka tema nõusolekul, meditsiiniastutuse otsuse järgi tema tervisele vastunäidustatud töödel ja töödel, mille tegemiseks töötajal ei ole tööohutuse alast väljaõpet.

5.1.9. Tööandja kindlustab töötajad tasuta kvaliteetse joogiveega.

5.1.10. Tööandja viib läbi omal kulul igal sügisel nende töötajate gripivastase vaktsineerimise, kes seda soovivad.

5.1.11 Tööandja toetab rühmade- ja erialadevahelist koostööd ning ressursside kasutamist.

5.1.12 Tööandja toetab instituudi juhtkonnale ja teadustöötajatele interneti püsiühendusega kodutöökohtade loomist, tasudes kuni 80% püsiühenduse loomise ja kuumaksete summast teadustöötajate puhul grantide ja muude eelarveväliste vahendite arvelt, juhtkonna puhul infrastruktuursete kulude eelarvesse selleks planeeritud vahendite arvelt.

5.2. Töötajate kohustused ja õigused

5.2.1. Töötajad tunnustavad KBFI kui teadusliku uurimisasutuse eesmärgi ja tavaid ning juhivad nendest oma tegevuses.

5.2.2. Töötaja on kohustatud täitma Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse paragrahv 14 sätetega ettenähtud, samuti tööandja poolt kehtestatud nendest õigusaktidest rangemaid töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid, mis on ette valmistatud koostöös töökeskkonnavolinikega.

5.2.3. Töötaja on kohustatud kasutama õnnetuste ja tervisekahjustuste vältimiseks kaitsevahendeid.

5.2.4. Töötaja on kohustatud keelduma tööst, mille tegemiseks ta ei ole saanud töötervishoiu või tööohutuse alast väljaõpet.

5.2.5. Töötaja on kohustatud täitma tööandja, vahetu töökorraldaja ning töötervishoiu ja tööohutuse alast järelevalvet teostavate isikute seaduslikke korraldusi.

5.2.6. Töötaja on kohustatud teatama õnnetusjuhtumist või selle tekkimise ohustviivitamatult oma vahetule töökorraldajale või tööandjale.

5.2.7. Töötajal on õigus keelduda tööst, mis kahjustab tema enda või kaastöötajate elu ja tervist või reostab keskkonda ning on kohustatud ohust viivitamatult teatama vahetule töökorraldajale või tööandjale.

5.2.8. Töötaja, kes on registreerunud tööandja poolt läbiviidavaks gripivastaseks vaktsineerimiseks, kuid on seejärel loobunud vaktsineerimisest, kannab ärajäänud vaktsineerimisega seotud kulud.

6. KOLLEKTIIVLEPINGU MUUTMINE, PIKENDAMINE JA UUE LEPINGU SÕLMIMINE

6.1.1. Kollektiivlepingu muutmiseks või pikendamiseks või uue lepingu sõlmimiseks asutakse läbirääkimistele ühe poole kirjaliku ettepaneku esitamisel.

6.1.2. Kollektiivlepingut muudetakse või pikendatakse või sõlmitakse uus leping läbirääkimiste teel osapoolte vahel. Kollektiivlepingu või selle muudatuste projekti valmistab ette läbirääkimisi algatav pool, kes esitab selle kirjalikult teisele poolele koos teatega soovist läbirääkimisi alustada

6.1.3 Kumbki läbirääkimisi pidav pool kohustub andma teisele poolele läbirääkimiste pidamiseks vajalikku teavet. Läbirääkimisi pidav pool, viidates mingile dokumendile, teeb selle kättesaadavaks teisele poolele

KBFI direktor KBFI töötajate volitatud esindaja
Ago Samoson Vello Tõugu

2.veebruari 2004.a.