

Kinnitatud
juhatuse esimehe
31. mai 2017. a
käskkirjaga nr 1-5/136

RIIGIMETSA MAJANDAMISE KESKUSE (RMK) TÖÖTAJATELE PUHKUSE ANDMISE KORD

1. RMK töötajate iga-aastase põhipuhkuse kestus on 35 kalendripäeva, mis hõlmab 21. detsembril 2006. a sõlmitud Riigimetsa Majandamise Keskuse kollektiivlepingu lisa 2 "Töötajatele põhi- ja lisapuhkuste andmise kokkuleppe" punktides 3 ja 4 nimetatud põhi- ja lisapuhkust. Põhipuhkuse hulka ei arvata rahvuspüha ja riigipühi.
2. Põhipuhkuse arvestust peetakse alates 1. jaanuarist 2010. a kalendriaasta põhiselt, st igal kalendriaastal algab puhkuse arvestamise aluseks olev periood (edaspidi nimetatud „tööaasta“) 1. jaanuaril ja lõpeb 31. detsembril. Tööaasta hulka arvatakse lisaks kalendriaasta kestel töötatud ajale ajutise töövõimetuse aeg ja puhkuse aeg. Tööaasta hulka ei arvata lapsehoolduspuhkuse ja poolte kokkuleppel antud tasustamata puhkuse aega, samuti aega, mil töötaja on ajateenistuses või asendusteenistuses. Kui kalendriaastas on ajavahemikke, mida ei arvestata tööaasta hulka, antakse selle kalendriaasta eest puhkust võrdeliselt tööaasta pikkusega.
3. Väljatöötatud põhipuhkuse nõue aegub ühe aasta jooksul arvates selle kalendriaasta lõpemisest, mille eest puhkust arvestatakse. Aegumine peatub ajaks, kui töötaja kasutab rasedus- ja sünnituspuhkust ning lapsehoolduspuhkust, samuti kui töötaja on ajateenistuses või asendusteenistuses.
4. Tööle asumise kalendriaastal arvutatakse saadaolevat põhipuhkust võrdeliselt töötatud ajaga. Töötaja võib nõuda puhkust, kui ta on tööandja juures töötanud vähemalt kuus kuud.
5. Tööandja koostab iga kalendriaasta kohta puhkuste ajakava ja teeb selle töötajale teatavaks kalendriaasta esimese kvartali jooksul. Puhkuste ajakava kinnitab kas struktuuriüksuse juht või vahetu juht.
6. Puhkuste ajakavasse märgitakse aastane põhipuhkus. Lisaks võib puhkuste ajakavasse märkida varasema kasutamata puhkuse ja lapsepuhkuse, sel juhul antakse need vastavalt ajakavale.
7. Põhipuhkust võib anda osadena poolte kokkuleppel. Vähemalt 14 kalendripäeva puhkust peab töötaja kasutama järjest. Teiste puhkuseosade kestus võib olla lühem, kuid peab olema vähemalt 7 kalendripäeva. Tööandja teavitab enne puhkuste ajakava koostamist töötajat temale saadaolevatest puhkustest koos puhkuste aegumistega.
10. Puhkuste ajakava koostamisel lähtub tööandja töö korraldamise huvidest, arvestades võimaluse korral töötajate soove. Tööandja on kohustatud puhkuste ajakava koostamisel arvestama nende töötajate soovidega, kellel on vastavalt töölepingu seaduse § 69 lg 7 õigus saada puhkust neile sobival ajal. Õigus nõuda põhipuhkust sobival ajal on:
 - naisel vahetult enne ja pärast rasedus- ja sünnituspuhkust või vahetult pärast lapsehoolduspuhkust;

- mehel vahetult pärast lapsehoolduspuhkust või naise rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal;
- vanemal, kes kasvatab kuni seitsmeaastast last;
- vanemal, kes kasvatab seitsme- kuni kümneaastast last, – lapse koolivaheajal;
- koolikohustuslikul alaealisel – koolivaheajal.

11. Puhkuste ajakavasse märkimata puhkuse kasutamiseks esitab töötaja struktuuriüksuse juhile, struktuuriüksuse juht oma vahetule juhile (edaspidi nimetatud "juht") avalduse kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis hiljemalt 14 kalendripäeva enne soovitud puhkuse algust. Puhkuse vormistab personalispetsialist või regiooni assistent ning edastab puhkusele lubamise käskkirja palgaraamatupidajale.

12. Puhkuste ajakava võib muuta poolte kokkuleppel.

13. Kui töötaja soovib ajakavakohast puhkust kasutada varem, kui oli ajakavas, esitab ta juhile sellekohase avalduse kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis hiljemalt 14 kalendripäeva enne soovitud puhkuse algust, märkides ära, millise osa ajakavakohasest puhkusest ta ära kasutab.

14. Kui töötaja soovib ajakavakohase puhkuse üle viia hilisemale ajale samal või järgmisel tööaastal, esitab ta juhile sellekohase avalduse hiljemalt 14 kalendripäeva enne ajakavakohase puhkuse algust, märkides ära, millal ta seda kasutada soovib.

15. Töölepingu seaduse § 69 lg 5 kohaselt on tööandjal õigus puhkus katkestada või edasi lükata ettenägematu olulise töökorralduse hädavajaduse tõttu, eelkõige kahju tekkimise ärahoidmiseks. Tööandja hüvitab töötajale puhkuse katkestamisest või edasilükkamisest tekkinud kulud. Kui puhkus katkestati või lükati edasi, annab tööandja töötajale kasutamata jäänud puhkuseosa vahetult puhkuse kasutamist katkestava või edasilükkava asjaolu äralangemisel või poolte kokkuleppel muul ajal.

16. Töölepingu seaduse § 69 lg 6 kohaselt on töötajal õigus puhkus katkestada, edasi lükata või enneaegselt lõpetada töötaja isikust tulenevatel olulistel põhjustel, eelkõige ajutise töövõimetuse ning rasedus- ja sünnituspuhkuse tõttu. Töötajal on õigus nõuda kasutamata jäänud puhkuseosa vahetult pärast puhkuse kasutamist takistava asjaolu äralangemist või poolte kokkuleppel muul ajal. Töötaja on kohustatud tööandjale teatama puhkuse kasutamist takistavast asjaolust esimesel võimalusel.

17. Puhkusetasu kantakse töötaja pangakontole eelviimasel tööpäeval enne puhkuse algust. Poolte kokkuleppel võidakse puhkusetasu maksta hiljemalt puhkuse kasutamisele järgneval palgapäeval.

18. Emal või isal on õigus igal kalendriaastal saada lapsepuhkust kolm tööpäeva, kui tal on üks või kaks alla 14-aastast last; kuus tööpäeva, kui tal on vähemalt kolm alla 14-aastast last või vähemalt üks alla 3-aastane laps. Lapse kolmeaastaseks ja 14-aastaseks saamise aastal antakse lapsepuhkust olenemata sellest, kas lapse sünnipäev on enne või pärast puhkust. Õigus lapsepuhkusele jooksva kalendriaasta eest aegub kalendriaasta lõppedes.

19. Puudega lapse emal või isal on lisaks eelnevale lapsepuhkusele õigus saada lapsepuhkust üks tööpäev kuus kuni lapse 18-aastaseks saamiseni. Vajalik esitada Sotsiaalkindlustusameti otsus lapse puude kohta. Õigus lapsepuhkusele jooksva kalendriaasta eest aegub kalendriaasta lõppedes.

20. Emal ja isal, kes kasvatab kuni 14-aastast last või kuni 18-aastast puudega last, on õigus saada igal kalendriaastal kuni kümme tööpäeva tasustamata lapsepuhkust.

Õigus lapsepuhkusele jooksva kalendriaasta eest aegub kalendriaasta lõppedes.

21. Emal või isal on õigus saada lapsehoolduspuhkust kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni. Lapsehoolduspuhkust on õigus kasutada ühes osas või osade kaupa. Lapsehoolduspuhkusele jäämisest või lapsehoolduspuhkuse katkestamisest teatab töötaja tööandjale ette vähemalt 14 kalendripäeva.

22. Isal on õigus saada kokku kümme tööpäeva isapuhkust kahe kuu jooksul enne arsti või ämmaemanda määratud eeldatavat sünnituse tähtpäeva ja kahe kuu jooksul pärast lapse sündi.

23. Töötajale võib tema soovil anda tasustamata puhkust poolte kokkuleppega määratud ajaks. Tasustamata puhkust kestusega üle 2 nädala ei arvata tööaasta hulka.

24. Töötajal on õigus saada õppepuhkust täiskasvanute koolituse seaduses ettenähtud tingimustel ja korras.

25. Töölepingu lõppemisel hüvitab tööandja töötajale kasutamata jäänud aegumata põhipuhkuse rahas.