

Rahandusministeeriumi seisukohad VTK kooskõlastuskirjades esitatud märkuste kohta.

| Haridus- ja Teadusministeerium | Rahandusministeerium |
|--|---|
| <p>Soovime juhtida tähelepanu sellele, et vastavalt rakenduskõrgkooli seaduse § 15¹ lõikele 3 kohalduvad rakenduskõrgkoolile kutseõppe tasemeõppe õppekava rakendamisel kutseõppeseaduse õppekorraldust ja õppekava (sh siis ka praktikat ja töökohapõhist õpet) reguleerivad sätted. Seetõttu tuleb nii sise- kui riigikaitse õppeasutuses juhinduda praktika läbiviimisel haridus- ja teadusministri 12.09.2013 määrusest nr 32 „Praktika korraldamise ning läbiviimise tingimused ja kord“ ning töökohapõhise õppevormi puhul haridus- ja teadusministri 20.12.2013 määrusest nr 39 „Töökohapõhise õppe rakendamise kord“.</p> <p>Töökohapõhine õpe on kutseõppe tasemeõppe õppevorm, mille puhul praktika ettevõttes või asutuses (edaspidi praktikakoht) moodustab vähemalt kaks kolmandikku õppekava mahust. Töökohapõhise õppe rakendamise korra § 2 lõige 1 sätestab, et kooli, õpilase ja praktikakoha suhted töökohapõhise õppe rakendamisel reguleeritakse kutseõppeasutuse seaduse § 30 lõike 3 alusel sõlmitavas praktikandilepingus. Töökohapõhise õppe korraldusele kohaldatakse töölepingu seaduse töö- ja puhkeaja regulatsiooni. Sama määruse § 6 sätestab õpilasele makstava tasu tööülesannete täitmise eest praktikakohas toimival õppeperioodil vastavalt praktikalepingus kokkulepitule ning tasu ei või olla VV kehtestatud töötasu alammäärast madalam. Kui töökohapõhises õppes õppijal on kehtiv tööleping praktikakohaga, siis praktikalepingus tasu maksmist praktika eest kokku ei lepita.</p> <p>Käesolevas väljatöötamiskavatsuses esitatud muudatus paneb ette peaaegselt vastupidist: võimaldada ametiasutustes koosseisuvälise praktikandi ametikohtade loomist, kelle võiks teenistusse võtta konkursita, palgata ja puhkusearvestuseta. See võib omakorda tekitada vastuolusid töökohapõhise õppe määruste rakendamisel.</p> <p>Teeme ettepaneku võimaldada maksta töökohapõhises õppes õppijale palka. Töökohapõhises õppevormis õppija on asutusega pikemalt seotud ja õppe jooksul sooritab ta reaalseid tööülesandeid. Samuti on see hea võimalus asutusel koolitada tulevasi töötajaid.</p> | <p>Nõustume, et võimalus praktikandile töökohapõhises õppes õppijale palka maksta peaks säilima.</p> <p>Samuti toetame võimaluse jätmist tavapraktikandile palga maksmiseks. Siin tuleb aga arvestada, et lühiajalise praktika eesmärk on praktikandi õpetamine ning suurt lisandväärtust praktikandi tehtav töö asutusele ei anna. Et asutustel oleks huvi ja võimalus praktikante õpetada, ei tohiks palga maksmine praktikandile, liiatigi riigipoolse stipendiumi maksmise ajal, olla kohustuslik.</p> <p>Kuna praktikandi praktika on üks osa õppekava täitmisest, piisab meie hinnangul haridusõiguses praktikantidele ette nähtava õppevaba perioodi regulatsioonist. Ka sel juhul, kui praktikandid nimetatakse ajutiselt praktikandi ametikohale ning saavad õiguse teostada avalikku võimu.</p> |
| <p>Toetame VTK-s esitatud ettepanekut eriteenistujate kutsesobivusnõuete määruste asendamiseks kutsestandardiga, mis oleks heaks aluseks õppekavaloomele.</p> | <p>informatiivne</p> |
| Keskkonnaministeerium | Rahandusministeerium |
| <p>Keskkonnaministeeriumi valitsemisalas tegutseva Keskkonnainspektsiooni keskkonnakaitse inspektorid täidavad sarnaselt politseiametnikega korrakaitseasutusest tulenevalt korrakaitseorganile seatud ülesandeid, s.o süütegude ennetamine ja avaliku korra tagamine aga ka süütegude menetlemine. Ametikoht eeldab operatiivset reageerimist võimalikele keskkonnanõuetest ja nõuab seega ka keskkonnainspektorite pidevat kohalolu. Keskkonnajärelevalve tagamiseks ööpäevaringselt on keskkonnajärelevalve seaduses sätestatud valveaja erisus ATS-st. Erisuse kohaselt ei kohaldata riigi keskkonnainspektoritele valveaja rakendamisel ATS § 38 lõikes 6 sätestatud ja valveaja kestus ei tohi sarnaselt vanglaametnike ja prokuröridega ületada 250 tundi kuus. Keskkonnakaitseinspektori tegutsemisõigust tõendab inspektori töötõend, inspektor kannab vormiriietust ning jahi-, metsa- ja kalanduse valdkonna inspektoritel on</p> | <p>Ka VTK punktis 1 „Teenistuse eriliikide e. eriteenistuste määratlemine“ oleme teinud ettepaneku keskkonnakaitseinspektorite kuuluvust eriteenistujate hulka ning neile erisätete kohaldamise vajadust eelnõu koostamise käigus analüüsida. Kindlasti on siin vajalik Keskkonnaministeeriumi initsiatiiv ja koostöö.</p> <p>Valveaja erisätte kaotamist keskkonnajärelevalve seadusest ei pea me vajalikuks. Ka VTK</p> |

| | |
|---|---|
| <p>õigus kanda teenistuselva. Rohkem erisusi riigi keskkonnakaitseinspektorite teenistusregulatsioonis võrreldes ATS regulatsiooniga ei ole.</p> <p>Kuna avaliku teenistuse ametnike eriliikide regulatsioonid ühtlustatakse eesmärgiga, et eristaatuses ametnikke koheldakse võrdselt, siis palume analüüsida ka riigi keskkonnakaitseinspektorite suhtes erisuste, sealhulgas hüvede sätestamist. Märgime siinjuures, et valveaja erisätet peame ka edaspidi äärmiselt oluliseks.</p> <p>Juhime tähelepanu, et käesoleva aasta aprillis esitas Siseministeerium kooskõlastamisele teenistuse erijuhtudest tulenevalt seaduste muutmise seaduseelnõu väljatöötamise kavatsuse. Selles VTK-s käsitleti eriteenistujate sotsiaalsete garantiide regulatsiooni. Juhtisime ka toona tähelepanu riigi keskkonnakaitse inspektorile.</p> | <p>punktis 8.1.6 on märgitud, et eriteenistuste seadusesse tuleks erisusena ATS-st jätta valveaja piirmäärad. Eelnõu käigus tuleks analüüsida, kas on võimalik kõigile eriteenistustele kehtestada üks ühine valveaja piirmäär või on vajalik igal eriteenistusel oma vajadustele vastav määr säilitada. Ka keskkonnajärelevalveinspektori puhul tuleks vaadata tegelikku praktikat valveaja rakendamise kohta. Andmed saab iga asutus riigi personali ja palgaarvestuse andmekogust.</p> <p>Siseministeeriumi algatatud teenistuse erijuhtude regulatsiooni menetlemine liidetakse teenistuse erijuhte reguleerivate seadust muutmise menetlusega.</p> |
| <p align="center">Kultuuriministeerium</p> | <p align="center">Rahandusministeerium</p> |
| <p>Meil ei ole vastuväiteid ATS-i täiendamise osas sättega, mille kohaselt ametniku viimisel tähtajaliselt üle asutusse, mis asub teises kohaliku omavalitsuse üksuses, hüvitab saatev asutus tema sõidu – ja/või majutuskulud kehtestatud piirmäära ulatuses. Juhime aga tähelepanu et antud kohustuse täitmiseks tuleb sellisel juhul ka asutuste eelarvetesse vastavad vahendid ette näha.</p> | <p>VTK-s tehtud ettepanek oli mõeldud asutuse <u>võimalusena</u>, mitte kohustusena vastavate hüvitiste maksmiseks. Vahendid selleks tuleb asutusel leida oma eelarvest.</p> |
| <p>Toetame ATS regulatsiooni muutmist selliselt, et ametnik, kelle teenistustähtaeg on saabunud ja keda ei ole nimetatud uueks tähtajaks samale ametikohale, loetakse teenistustähtaja saabumisel teenistusest vabastatuks eraldi haldusakti andmiseta ning piisab ametnikule teatise esitamisest, kuhu on märgitud hüvitise suurus ja kinnipidamised lõpparvest. Olukorras, kus ministeeriumidele ja nende valitsemisala asutustele pakub personali- ja palgaarvestuse teenust Riigi Tugiteenuste Keskus (RTK) ning seoses sellega, et RTK-le edastatakse täna makstava hüvitise väljamaksmiseks ning lõpparvest kinnipidamiseks allkirjastatud haldusakt, teeme ettepaneku lisada seletuskirja info selle kohta, kas tulevikus saab seesama teatis ametnikule olema aluseks ka RTK-le väljamakse teostamiseks.</p> | <p>ATS muutmisel vastavalt VTK-s tehtud ettepanekule kaalume ka VV 16.05.2013 määruse nr 76 „Riigi personali- ja palgaarvestuse andmekogusse andmete esitamise ja arvestuse toimingute teostamise kord“ § 8 „Andmete andmekogusse esitamise alusdokumendid“ täpsustamist.</p> |
| <p>Toetame ATS-i üleviimise regulatsiooni täiendamist selliselt, et see hõlmaks ka rahvusvahelistes organisatsioonides stažeerimist. Ühtlasi teeme ettepaneku lisada ATS-i regulatsioon selle kohta, millised õigused ja asutuse eelarvevahendid peavad olema saatva asutuse poolt rahvusvahelise organisatsiooni töös osalevale ametnikule tagatud.</p> | <p>Toetame Kultuuriministeeriumi ettepanekut.</p> |
| <p align="center">Siseministeerium</p> | <p align="center">Rahandusministeerium</p> |
| <p>Seaduste muutmise eelnõu ettevalmistamisel vajavad meie hinnangul täiendavat analüüsi järgmised teemad:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. eriteenistuja definitsioon – eriteenistujate ringi kitsendamine või laiendamine, arvestades teenistusest tulenevaid ülesandeid; 2. eriteenistujate kutsesobivusnõuete asendamine kutsestandardiga. Kehtiva korra kohaselt annavad ametid Sisekaitseakadeemia õppekavadesse sisendi lähtudes konkreetse eriteenistuse ülesannete täitmiseks vajalikest kompetentsidest. Analüüsi kohaselt aitab kutsestandardi kehtestamine koostada õppekavasid selliselt, et | <p>Nõustume, et paljud VTK-s tehtud ettepanekud on tehtud piisava üldistusastmega, et nende seaduse sättesse kirjutamise viis vajab eelnõu koostamisel veel täiendavat analüüsi.</p> |

| | |
|--|--|
| <p>eriteenistujal, kes soovib ühest eriteenistusest teise liikuda, on parem ülevaade selle kohta, millised oskused ja kompetentsid tuleb tal soovitud taseme saavutamiseks omandada. Ühine kutsestandard ei pruugi aga oma eesmärgi täita, kuna eriteenistujate kompetentsides on igal juhul erinevusi. Näiteks ei piisa päästja kompetentsidest, et täita patrullpolitseiniku ülesandeid või vastupidi, ning päästjal või patrullpolitseinikul tuleks omandada ka patrullpolitseiniku või päästja kutseharidus.</p> <p>3. eriteenistujate üldiste nõuete, täiendavate nõuete ja ametisse võtmise keeldude aluste liigitamine erinevates seadustes sarnaselt.</p> <p>4. taustakontrolliga seotud sätete vajalikkus, kuna menetluses on taustakontrolli seadus, mida saaks kohaldada ka eriteenistujatele;</p> <p>5. eriteenistujate teise asutusse üleviimise erisused, näiteks politsei- või vanglaametniku nõusolekuta üleviimine, lähetava asutuse õigus keelduda eriteenistuja tähtajalisest üleviimisest teise asutusse, jms;</p> <p>6. politseiametnike palgasüsteem, et viia politseiametniku palgakomponendid vastavusse ATS-ga;</p> <p>7. eriteenistuja lisapuhkuse andmise reeglid, millega täpsustatakse eripuhkuse saamise juhud;</p> <p>8. eriteenistuja piirvanus, mille ebaproportsionaalsusele on juhtinud tähelepanu ka õiguskantsler. Problemaatiliseks muutub see pärast seda, kui piirvanuse saavutavad eriteenistujad, kellele ei ole enam 50- või 55-aastaselt ette nähtud eripensioni.</p> <p>Kuna seaduste muutmise ettevalmistamisse on VTK koostaja plaaninud kaasata ka Siseministeeriumi, siis konkreetsemad sisulised ettepanekud ja märkused esitame seaduste muutmise eelnõu ettevalmistamise käigus.</p> | |
| <p>Lisaks tuleb seaduste muutmise eelnõu ettevalmistamise käigus lahendada küsimused, mis on tõusetunud seoses Avaliku teenistuse seaduse (edaspidi <i>ATS</i>) § 49 rakendamisega. Näiteks vajab lahendamist ametiasutuste teenistujate (nii ametnike kui töötajate) võrdse kohtlemise küsimus, hüvitiste erinev maksustamine (<i>ATS</i>-i hüvitis on maksuvaba, kuid tööõnnetusega seotud hüvitis maksustatakse tulumaksuga), millisest hetkest algab teenistusülesande täitmine, jms.</p> | <p>Tõstatatud küsimus puudutab pigem tööõiguse ühtlustamist teenistusõigusega. Samuti maksuõiguse ühtlustamist. Eelnõu koostamise käigus võiks küll veelkord arutada, kas <i>ATS</i> § 49 sotsiaalne garantii võiks kehtida ka avaliku teenistuse töötajatele või võiks see soodustus jääda vaid ametnikele, kelle teenistussuhte arvukatele piirangutele järjest vähem soodustusi vastab. Meie pooldame pigem § 49 nimetatud juhtumite ja isikute ringi kitsendamist.</p> |
| <p>VTK analüüsi punkti 16.10 ja 17 ettepanekutes märgitakse, et</p> <p>1. aastme ja teenistusastme ning vajadusel eriteenistuse staaži märke nõue viia teenistusest vabastamise haldusaktis <i>ATS</i>-i regulatsiooni, ning jätta teenistusest vabastamise vormistamise regulatsioon <i>KVTS</i>-ist ja <i>PPVS</i>-ist välja. Eripensioni määramiseks vajalikke andmeid (sh eriteenistuse staaži, au- ja teenistusastme kohta) peetakse personali- ja palgaarvestuse andmekogus ning säilitatakse 75 aastat;</p> <p>2. kaotada kõigis riigi ametiasutustes teenistuslehtede pidamise kohustus, kuna kõik teenistuslehel olevad andmed saab kätte riigi personali- ja palgaarvestuse andmekogust.</p> <p>Pöörame tähelepanu, et <i>ATS</i>-i § 121 kohaselt ei ole julgeolekuasutused</p> | <p>Probleemi saaks esialgsel hinnangul lahendada riigi personali- ja palgaarvestuse põhimääruse muutmise, mida tuleb seoses teenistuslehtede kadumisega <i>SAP</i>-iga liitunud ametiasutustest nii või teisiti teha, kuna ka <i>KOV</i> asutused peavad teenistuslehti <i>ATS</i> § 124 alusel vähemalt kuni VTK-s tehtud muudatusettepaneku realiseerimiseni (avaliku</p> |

| | |
|--|---|
| liitunud riigi personali- ja palgaarvestuse andmekoguga, millest tulenevalt ei sisaldu selles andmekogus eripensioni määramiseks vajalikke andmeid kõikide politseiametnike kohta. Seega peab säilima võimalus nende andmete edastamiseks ka muul viisil. Samal põhjusel peab julgeolekuasutustel säilima teenistuslehe pidamise õigus. | teenistuse staaži arvestamise lõpetamine) edasi pidama. |
| VTK analüüsi punktis 8.2.2. on lehekülje 78 kolmandas lõigus märgitud Päästeameti asemel ekslikult PPA. | Informatiivne |
| Sotsiaalministeerium | Rahandusministeerium |
| VTK lisa 1 punktis 6.1 tehakse ettepanek kaaluda avaliku teenistuse seaduse (edaspidi ATS) täiendamist sättega, mis võimaldaks tervisliku seisundi tõttu ametniku ajutist üleviimist või teenistusülesannete ajutist kergendamist. Selgituse kohaselt ei soovita anda ametnikule absoluutset nõudeõigust, vaid panna tööandjale kohustus otsida võimalust teenistusülesannete kergendamiseks. Viimast peame mõistlikumaks lahenduseks, mida kaaluda. Samas tuleb antud teema puhul jälgida võrdset kohtlemist ka töötajatega. Töölepingu seadus töötajale sellist õigust ei anna. Samane õigus sisaldus Eesti Vabariigi töölepingu seaduses, mis kehtis kuni 30.06.2009, kuid sotsiaalpartneritega koostöös valminud töölepingu seadusesse vastavaid sätteid ei lisatud. Antud ettepaneku kaalumisel tuleb lisaks läbi mõelda, milline arst on pädev ametniku tervises seisundi üle otsustama (töötervishoiuarst, perearst) ning millist perioodi saab ajutisena käsitleda. | Nõustume, et „pehmete“ meetmetega (koolitused, ühistes väärtustes ja printsiipides kokku leppimine jmt) on võimalik sama eesmärgini jõuda ning seaduse muudatus ei ole hädavajalik. |
| VTK lisa 1 punktis 9.3.3 „Ametniku tegevuspiirangud“ tehakse ettepanek kaaluda ATS-i täiendamist selliselt, et ametnikel oleks keelatud teenistusalas tes surveaktsioonides osalemine ka siis, kui tegemist ei ole surveaktsiooniga, milles osalevad vähemalt pooled asutuse ametnikest. Kahjuks puudub VTK-s ettepaneku tagamaade selgitus, mis annaks võimaluse hinnata ettepaneku asjakohasust. | Nõustume Sotsiaalministeeriumi selgitustega. |
| <p>Sotsiaalministeeriumi esialgne hinnang on, et vastava keelu kehtestamine on ebavajalik ning ebaproportsionaalne, mistõttu me ei toeta keelu kehtestamist. VTK toob välja, et ametnikel on keelatud streikimine, mis oma olemuselt on väga tõsine piirang. Keelustades kõik teenistusalas ed surveaktsioonid, välistatakse ATS-ga kõik kollektiivsed võimalused tööandjat survestada. Sellise keelu olemasolu näiteks vanglateenistuses võib olla põhjendatud, kuid kõigi ametnike puhul me keelu kehtestamist ei toeta.</p> <p>Lisaks on oluline märkida, et Euroopa sotsiaalõiguste komitee (edaspidi komitee) on juba 2014. a järeldustest seoses Euroopa sotsiaalharta (parandatud ja täiendatud) verisooni 2 (edaspidi harta) kohaldamisega märkinud, et streigiõigus on üks põhilistest töötajatele ja nende organisatsioonidele kättesaadavatest viisidest, millega oma majanduslikke ja sotsiaalseid õigusi edendada ja kaitsta. Harta artikli G valguses „võib teatud kategooriate ametnike, eelkõige politseinike ja relvajõudude liikmete, kohtunike ja kõrgemate riigiametnike streigiõigust piirata, kuid kõigilt ametnikelt streigiõiguse üldist äravõtmist ei saa lugeda hartaga kooskõlas olevaks” (vrd järeldusi nr I (1969)). Samuti märgib komitee, et ametnike puhul, kes ei teosta riigivõimu, saab õigustatuks pidada ainult selle õiguse piiramist, mitte absoluutset keelamist (järeldused nr XVII-1 (2005) Saksamaa kohta). Nende põhimõtete kohaselt on kõigil ametnikel, kes ei teosta riigivõimu, võimalik oma huvide kaitseks streikida.</p> <p>Sealhulgas tuletas komitee meelde, et harta artikli G kohaselt on streigiõiguse piirangud lubatavad ainult juhul, kui need on seadusega sätestatud, neil on legitiimsed eesmärgid ja need on demokraatlikus</p> | |

| | |
|---|--|
| <p>ühiskonnas vajalikud, et kaitsta teiste isikute õigusi ja vabadusi või kaitsta avalikku huvi, riigi julgeolekut, elanikkonna tervist või moraali (järelused nr X-1 (1987) Norra kohta (harta artikli 31 alusel)). Teisisõnu leiab komitee, et streikide keelustamine sektorites, mida loetakse kogukonna jaoks eluliselt vajalikeks, on eeldatavasti legitiimse eesmärgiga, kui tööseisak võib ohustada avalikku huvi, riigi julgeolekut ja/või elanikkonna tervist (järelused nr I (1969), artikli 6 lõike 4 tõlgendus ning 2006. aasta 16. oktoobri otsus seoses kaebusega nr 32/2005 Bulgaaria Sõltumatute Ametiühingute Keskliidu, Töötajate Keskliidu „Podkrepa“ ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni vs Bulgaaria vahelises vaidluses, lõige 24).</p> <p>Sellest tulenevalt peab meie hinnangul igasugune surveaktsioonides osalemise piiramine olema põhjendatav läbi selle, kas ja millisel määral võivad tööseisakud õhustada teiste isikute õiguste ja vabaduste kaitset või ohustada avalikku huvi, riigi julgeolekut, elanikkonna tervist või moraali. Samuti peavad sellised piirangud kõigil juhtudel demokraatlikus ühiskonnas olema proportsionaalsed võrreldes nende eesmärgiga tagada teiste isikute õiguste ja vabaduste kaitse või ennetada ohtu avalikule huvile, riigi julgeolekule, elanikkonna tervisele või moraale.</p> | |
| <p>VTK lisa 1 punktis 10.1 „Palgakomponendid“ tehakse ettepanek muuta ATS § 61 lõiget 1 jättes palgakomponentide hulgast välja valveajatasu. Kahjuks puudub VTK-s ettepaneku tagamaade selgitus, mis annaks võimaluse hinnata muudatuse vajalikkust.</p> | <p>Uue ATS rakendamisel kohtusime korduvalt SoM esindajatega, et välja selgitada töötasude liigid, mida keskmise töötasu arvutamisel arvestatakse. SoM selgitus oli, et töötasuna arvestatakse vaid tasusid töötamise eest, mille hulka valveaja tasu ei kuulu. ATS § 61 lg 1 alusel kuulub valveajatasu aga palga hulka ja nii arvestatakse seda ka keskmise palga arvestamisel. Ebavõrdse kohtlemise vältimiseks sooviksime valveajatasu ja ametnike keskmise palga arvutamisel palgakomponentide hulgast välja jätta.</p> |
| <p>VTK lisa 1 punkti 11.2 alapunktis 2 (lk 111) on ekslikult viidatud, et töövõimet hindab Eesti Haigekassa. Töövõimet hindab Eesti Töötukassa.</p> | <p>informatiivne</p> |
| <p>VTK lisa 1 punktis 11.2 (lk 109) on ekslikult viidatud, et seaduste muudatused jõustusid 01.06.2016. Seaduste muudatused jõustusid 01.07.2016.</p> | <p>informatiivne</p> |
| <p>Nõustume VTK lisa 1 punktis 11.2 toodud ühtlustamise ettepanekutega sotsiaalsete tagatiste osas.</p> | <p>informatiivne</p> |
| <p>VTK lisa 1 punktid 11.4 ja 11.5 peavad olema kooskõlas selle eesmärgiga, mis on Tallinnast ametiasutuste äraviimisel – kas leida spetsialiste uuest kohast või olemasolevad sinna viia.</p> | <p>Asutuste Tallinnast väljaviimise eesmärk on luua töökohti ka vähemasustatud Eesti piirkondadesse. Alati ei ole kahjuks võimalik kõiki vajalikke ametnikke juba täna kohapealt leida, ning võib tekkida vajadus ka ametnike linnast väljaviimiseks. Samas võib aga</p> |

| | |
|--|--|
| | vajadus olla ka lühiajaline, kus praktika ühtlustamiseks või kohapeal olevate spetsialistide väljaõpetamiseks tuleb ametnik üle viia ajutiselt, mõneks kuuks. Selleks, et ametnikul ei tekiks lisakulutusi näeme vajadust võimaldada asutusele selliste kulude hüvitamine. Sama eesmärk on ka kehtiva kohtute seaduse sarnasel sättel. |
| VTK punktis 16.9.1 tehakse ettepanek täiendada ATS-i alusega, mis lubab asutusel pidada lõpparvest kinni ka muud rahalised võlgnevused, mis isikul sellel hetkel asutuse ees on, kui võlgnevuse üle ei ole poolte vahel vaidlust. Küsimusi tekitab ettepaneku osa, mis puudutab vaidluse puudumist. Kindluse selles osas, et vaidlus puudub, annab tõenäoliselt vaid see, kui ametnik annab nõusoleku kinnipidamise teostamiseks. Seega ei pruugi antud ettepanek oma eesmärgi täita. Lisaks juhime tähelepanu sellele, et töölepingu seadus ei anna töötajate puhul tööandjale sellist õigust. | Nõustume tähelepanekuga. |
| VTK lisa 1 punktis 17 on toodud staaži arvestamine. Erinev kui konkreetse teenistuse staaž on staaži arvestus väljateenitud aastate pensionide seaduse (edaspidi VAPS) alusel. VAPS § 12 puhul läheb arvesse nii päästeteenistuse, politsei- kui ka vanglaametniku staaž jm määruses toodu. Samas ei lähe arvesse 90-ndate aastate alguse 3-kordsed staažid nagu on politseiametnikel politseiteenistuse staaži puhul. VAPS-i alusel on õigus pensionile ka vanglaametnikel (VAPS § 12), mida ülevaade ei kajasta. VAPS-i puhul on oluliseks vaidlusküsimuseks, kas lapsehoolduspuhkus arvestada staaži hulka või mitte, kuna seaduses seda selgelt reguleeritud pole. VAPS-i puhul ei võeta arvesse perioodi, kui isik töötas osalise tööajaga, seega leiame, et ei tuleks arvesse võtta ka lapsehoolduspuhkuse aega. Kui vajalikust 12,5 aastast on isik olnud 9 aastat lapsehoolduspuhkusel, siis tema töövõime ei saa olla vähenenud selle töö tegemise tõttu, mis on selle pensioni maksmise eesmärk. Analüüsis on toodud, et eriteenistusstaaži arvestamise vajadus vaadatakse üle pärast eripensionide reformi. Eripensionid on Riigikogu menetluses. Muudatuse järgi toimub aga nende pensionide määramine ja maksmine veel aastakümneid. Seega on ka pärast reformi vaja arvestada eriteenistuse staaži. Leiame, et VAPS-i pensionid tuleks kaotada lühema perioodi jooksul kui eripensionid. Igasugune muudatus staažiarvestuses võib kaasa tuua olulise finantskoormuse suurenemise, sh juba määratud pensionide ümberarvestuse ja suurenemise. Nt VAPS-i puhul politseiteenistuse staaži arvestamisel sarnaselt politsei ja piirivalve seadusega, tähendab see 90-ndate alguse 3-kordsete staažide arvestamist ka neil, kes saavad juba pensioni. Kui mõni periood jääb muudatuse tulemusena staažiarvestusest välja, on vaja üleminekusätteid. Seetõttu ei toeta me staažide, mis on aluseks pensioni määramisel, ühtlustamist. | VAPS'i kohaselt saavad väljateenitud aastate pensioni päästeteenistujad, politsei- ja vanglaametnikud. Väljateenitud aastate pensioni maksmisel arvestatakse nende kolme teenistuse staaži. Staaži arvestamiseks võetakse tõend töötamise kohta nimetatud kolmes teenistuses tööandjalt. Seega ei ole VAPS takistuseks avaliku teenistuse staaži arvestamise lõpetamiseks, ega ka teenistuslehtede pidamise lõpetamiseks. Problemaatiline on pigem päästeteenistuse, politseiteenistuse ja vangla-teenistuse (eri)staaži arvestuse ühtlustamine (muutmine), kuniks VAPS alusel neile teenistujatele väljateenitud aastate pensioni arvestatakse. Samuti tuleb eelduslikult (eripensionite kaotamise seaduseelnõu on Riigikogu menetlemisel) jätkata eriteenistuse staaži arvestust nendele teenistujatele, kes 2020. aastal prokuröri-, politsei- või tegevteenistuses on. |
| Segadust tekitab asjaolu, et Siseministeerium on koostanud teenistuse erijuhtudest tulenevalt seaduste muutmise seaduseelnõu VTK ning on koostamas eelnõu, millega muudetakse kõiki käesolevas VTK-s mainitud seadusi. Muuhulgas käsitleb Siseministeeriumi nimetatud VTK-s ka teemasid, mida käsitletakse käesolevas VTK-s (näiteks | Nõustume tähelepanekuga. Siseministeeriumi algatatud menetlus liidetakse eriteenistuste ühtlustamise menetlusega. |

| <p>avaliku võimu teostamise õiguse peatamine, teenistusstaazi arvutamine, varalise kahju hüvitamine, tööandja eluruumi kasutamine). Eelnevat arvestades ning selleks, et tagada eelnõude menetlemisel suurem läbipaistvus, leiame, et kohane oleks kaks protsessi ühildada.</p> | |
|---|---|
| <p>Riigikantselei</p> | <p>Rahandusministeerium</p> |
| <p>VTK punkt 3 Praktikandid/ Ettepanek (lk 13): Märgime, et selgusetuks jääb vajadus luua praktikandile koosseisuväline ametikoht. Kehtiv kord võimaldab praktika sooritamiseks sõlmida praktikalepingu. Riigikantseleil ei ole selliste lepingute sõlmimise ja rakendamise seni probleeme tekkinud. Märgime, et reeglid koosseisuväliste teenistujate kohta jäeti 2013. a jõustunud ATS-st välja põhjendusega, et ajutise iseloomuga teenistuskohad (ameti- ja töökohad) tuleb ette näha ametiasutuse koosseisus, näidates ära teenistuskoha tähtaja. Koosseisuvälise ametikoha taastamine ametiasutustes toob kaasa halduskoormuse suurenemise asutustes (koosseisuvälised ametikohad on ajutised ja nende moodustamise kohta tuleb igakordselt teha otsus, esitada aruandeid RaM-le). Samuti võivad koosseisuvälised ametikohad statistiliste andmete kogumisel moonutada infot ametiasutuse koosseisu tegeliku suuruse kohta. Teeme ettepaneku avaliku teenistuse seadusesse praktikat puudutavaid reegleid mitte sisse tuua ja jätta avaliku teenistuse eriliike puudutavad nõuded praktika kohta eriseadustesse.</p> | <p>Selgitame, et juhtudel, kui praktikandi väljaõpe sisaldab ka avaliku võimu teostamise funktsioone, tuleb praktikant nimetada ametikohale ning sel juhul kohaldub talle ATS regulatsioon, kogu selle ulatuses, kui praktikandile ei ole seadusega kehtestatud erisusi. Sellised erisused on eriteenistusi reguleerivates seadustes, kuid mitte nt MTA, praktikantide kohta. Sellised praktikandid on hooajalised ning neid on korraga palju. Praktikandikohtade hoidmine koosseisulistena moonutab juhtimisotsusteks vajalikke andmeid (voolavus, täitmata ametikohad keskmine palk jmt), samuti tekitab täiendavat bürokraatiat asutuse koosseisude muutmiseks, eriti, kui koosseisu muudab valitsemisala ministeerium, mitte asutus, kes praktikante vajab.</p> |
| <p>VTK punkt 4.5 Ametikohale nimetamise haldusakt Ettepanek (lk 31): kaaluda ATS-i täiendamist ametikoha paikkonna vms mõistega, arvestades, et ka üldises avalikus teenistuses on üha rohkem ametikohti, mille teenistusülesandeid tuleb /võib (sh kaugtöö) täita kogu Eesti ulatuses, ning siseriiklikke teenistuslähetusi pigem ei vormistata. VTK selgituse kohaselt on tegemist normitehnilise muudatusega. VTK-st ei selgu, kas soovitakse näha ette uus mõiste või asendatakse senine asukoha mõiste paikkonna mõistega. Kehtiva ATS § 26 lõike 1 punkti 6 kohaselt peab haldusakt, millega isik nimetatakse ametikohale, sisaldama ametikoha asukohta. Selleks loetakse kohaliku omavalitsustsuse territooriumi, kus ametikoha ülesannete täitmine toimub. Ühtlasi juhime tähelepanu, et tegemist ei pruugi olla tegemist normitehnilise, vaid sisulise muudatusega.</p> | <p>Nõustume, VTKs on probleemi lahendamise viis jäetud lahtiseks ning probleemi lahendamise viis tuleb eelnõu koostamise käigus täpsustada.</p> |
| <p>VTK punkt 6 Tähtajaline üleviimine 1. Ettepanek (lk 51): muuta ATS-i selliselt, et ametnikel oleks võimalik roteeruda töökohale ja töötajal ametikohale, sealhulgas asutusse, mis ei ole ametiasutus (nt advokatuur, rakendusüksused, Eesti Pank). Toetame eelnimetatud ettepanekut ja teeme ettepaneku jätta loetelu asutustest, kellega rotatsiooni rakendatakse, lahtiseks. Sellisel juhul oleks hõlmatud näiteks ka rahvusvahelised organisatsioonid, avalik-õiguslikud juriidilised isikud, sihtasutused jmt. Juhime tähelepanu, et kehtiv ATS räägib roteerumisel ametikohast, seega teeme ettepaneku mõisted samuti ühtlustada. 2. Ettepanek (lk 51): muuta ATS-i § 33 selliselt, et ametnikku oleks</p> | <p>1. Toetame Riigikantselei ettepanekut; 2. Selgitame, et tippjuhi ametikohale roteerumine võib olla kooskõlas eesmärgiga suurendada ametniku pädevust, motivatsiooni ja ka eesmärgiga edendada koostööd ametiasutuste vahel. Sõltub suuresti isikust, keda tippjuhi ametikohale ajutiselt üle viiakse.</p> |

| | |
|--|---|
| <p>võimalik tähtajaliselt, kuid mitte pikemaks kui 6 kuud, üle viia ka tippjuhi ametikohale.</p> <p>Me ei toeta esitatud ettepanekut. ATS-i § 33 kohaselt rakendatakse avalikus teenistuses ametnike tähtajalist üleviimist nende motiveerimiseks, pädevuse suurendamiseks ja ametiasutuste vahelise koostöö edendamiseks. Tähtajalise üleviimise eesmärk on kaasa aidata ametnike rotatsioonile avalikus teenistuses. Leiame, et VTK-s toodud põhjendused kehtiva korra muutmiseks ei ole kooskõlas tähtajalise üleviimise eesmärkidega ega aita kaasa nende saavutamisele. Juhul, kui tippjuht on pikemalt ära haiguse või puhkuse tõttu, on tegemist tema asendamise vajadusega ja sellises olukorras kohaldatakse puuduva ametniku ülesannete täitmise reegleid kas ATS § 57 kohaselt või teistest õigusaktidest tulenevat asendamise korda (näiteks Vabariigi Valitsuse seaduse kohaselt kui riigisekretär ei saa haiguse või muu takistuse tõttu ajutiselt oma ülesandeid täita, paneb peaminister oma korraldusega tema ülesanded ühele Riigikantselei direktoritest või struktuuriüksuse juhtidest). ATS võimaldab anda puuduva ametniku ülesanded osaliselt ühele ametnikule või jagada puuduva ametniku ülesanded täielikult teiste ametnike vahel, vabastamata neid oma ülesannete täitmisest või anda puuduva ametniku ülesanded osaliselt või täielikult ühele või mitmele teisele ametnikule, vabastades nad kas osaliselt või täielikult nende oma ülesannete täitmisest. Kui nendest võimalustest tippjuhi pikema puhkuse või haiguse korral asendamiseks ei piisa ja ka teistest õigusaktidest või ametijuhenditest ei tulene asendamise korda, võib kaaluda ATS-i § 57 muutmist ja näha ette täiendava võimaluse puuduva ametniku asendaja enda ülesannete täitmiseks.</p> <p>3. Ettepanek (lk 54): Kaaluda ATS-i täiendamist edasi roteerumise regulatsiooniga, lihtsustades senist edasi roteerumise korraldust. Nõustume põhimõtteliselt roteerumise reeglite lihtsustamisega kõikide asjaomaste isikute huvisid ja nõusolekut arvestades, kuid VTK-st ei selgu, kuidas kehtivaid reegleid muuta kavatsetakse.</p> <p>4. Ettepanek (lk 57): Täiendada ATS-i regulatsiooni võimalusega erandjuhul, kui teenistusalased huvid seda nõuavad, lõpetada tähtajaline üleviimine ennetähtaegselt vastuvõtva asutuse poolt, teatades sellest ametnikule ja saatvale ametiasutusele vähemalt kolm kuud ette. Toetame põhimõtteliselt esitatud ettepanekut, kuid märgime, et etteteatamise tähtaeg vähemalt kolm kuud võib ennetähtaegse rotatsiooni lõpetamisel teenistushuvides osutada liiga pikaks. Ühepoolne rotatsiooni ennetähtaegse lõpetamise eeltingimuseks saavad olla ainult põhjendatud teenistusalased huvid ning sellisel juhul võib olla vajadus rakendada lühemat etteteatamise tähtaega. Ühtlasi teeme ettepaneku lisada võimalus lõpetada rotatsioon ennetähtaegselt ka saatva asutuse poolt, teatades sellest ametnikule ja vastuvõtvale ametiasutusele mõistliku perioodi jooksul ette. Muudatus tagaks paindlikkuse samas olukorras mõlemale asutusele. Lisaks VTK-s toodule teeme ettepaneku rotatsiooni rakendamise reeglite paindlikumaks muutmiseks rotatsiooni tähtaja pikendamise osas. ATS-i § 33 lõike 4 kohaselt nimetatakse tähtajalise üleviimise korral ametnik teisele ametikohale määratud ajaks. Nimetatud tähtaega võib kõigi osapoolte nõusolekul üks kord pikendada. Teeme ettepaneku rotatsiooni pikendamise kordade arvu seaduses mitte määratleda ning jätta otsustusõigus asutustele, arvestades igal konkreetsel juhul rotatsiooni eesmärki (suurendada ametniku pädevust ja motivatsiooni või edendada koostööd ametiasutuste vahel).</p> | <p>Sama eesmärgi võiks saavutada ka asendamise regulatsiooniga, kuid sel juhul tuleb asutusel kuni 6 kuud töötada vähendatud koosseisus, mis tähendaks asutuse vähendatud töövõimet. Seda seetõttu, et asendaja ametikoht ei ole vaba ning tema ametikohale ei saa korraldada konkurssi ega nimetada uut ametnikku.</p> <p>3. VTK-s on toodud probleem ja eesmärk kuhu regulatsiooni muutmisega jõuda tahetakse. Täpsem sõnastus selgub eelnõu kirjutamise käigus.</p> <p>4. Riigikantselei ettepanekut võib eelnõu koostamisel kaaluda, kuid Riigikantselei ei ole selgitanud, millised on need juhtumid, kus saatval asutusel peaks tekkima vajadus oma ametniku tagasikutsumiseks tagasikutstava ametniku soovi vastaselt. Ametnikule peab jääma mõistlik kindlus oma positsiooni ja teenistussuhte osas ka ajutise üleviimise korral.</p> |
| <p>VTK punkt 8.2.3 Puhkus ja lisapuhkus</p> <p>1. Ettepanek (lk 81): täiendada ATS-i puhkusearvestuse üleviimise</p> | <p>1. Selgitame, et ametniku liikumisel ühest ametiasutusest</p> |

| | |
|---|--|
| <p>põhimõtteid selliselt, et puhkusearvestus jätkuks ka juhul, kui ametnik viiakse üle töölepingulisele kohale või vastupidi. Toetame ettepanekut ja palume kaaluda võimalust puhkusearvestuse paindlikumaks muutmiseks ka erinevate ametiasutuste vahel liikudes. Teisele ametikohale asudes teises ametiasutuses ametniku teenistussuhe ei lõpe. Kolmepoolisel (ametnikohalt vabastav asutus, ametisse nimetav asutus ja ametnik) nõusolekul võiks jätkuda puhkusearvestus teises ametiasutuses. Kehtiva korra kohaselt on kohustus ametist vabastamisel maksta ametiasutusel välja hüvitis kasutamata puhkusepäevade eest.</p> <p>2. Ettepanek (lk 118): töötada välja ühtne lisapuhkuste andmise (mitteandmise) kontseptsioon eriseadustes. Teeme ettepaneku ühtse regulatsiooni väljatöötamisel täiendada õigusakte selliselt, et oleks üheselt arusaadav, kas ja kuidas antakse lisapuhkust tähtajalise üleviimise korral asutusse, kus eriseadus ei rakendu.</p> | <p>teise on soovitatav liikumine vormistada üleviimisenä. Sel juhul jätkub ka puhkusearvestus.</p> <p>2. Selgitame, et tegemist on vajadusepõhise lisapuhkusega, mis tuleks välja võtta vahetult vajaduse tekkides ning mida uude asutusse kaasa ei võeta.</p> |
| <p>VTK punkt 10 Palgakorraldus. Valveaja tasu</p> <p>Ettepanek (lk 99): muuta ATS-i § 61 lõiget 1 jättes palgakomponentide hulgast välja valveajatasu. Toetame ettepanekut, et kohelda ametnikke ja töötajaid valveaja tasu rakendamisel võrdselt. Muudatus on oluline keskmise töötasu arvestamisel, nt puhkusetasu arvutamisel võetakse töötajate puhul aluseks puhkusele eelnenu kuue kalendrikuu jooksul teenitud töötasu. TLS-i kohaselt on töötasu töö eest makstav tasu ja valveaja lisatasu ei ole töötasu. Tööandja maksab töötajale tasu valveaja eest ehk siis aja eest, millal töötaja peab olema tööandjale tööülesannete täitmiseks kättesaadav väljaspool tööaega. Valveaeg ei ole tööaeg ning valveajal ei maksa tööandja töötajale tasu töö tegemise eest, seetõttu ei ole tegemist ka töötasuga. Seega ei lähe valveaja tasu arvesse puhkusetasu maksmisel. ATS-i § 61 lg 1 kohaselt kuulub valveaja tasu ametniku palga hulka. See tingib olukorra, kus töötajaid ja ametnikke ei kohelda puhkusetasu arvestamisel võrdselt.</p> | <p>Informatiivne</p> |
| <p>VTK punkt 14 Avaliku võimu teostamise õiguse peatumine. Teenistusest kõrvaldamine distsiplinaarmenetluse ajaks</p> <p>Toetame ettepanekut (lk 134) täiendada ATS-i asutuse kaalutusõigusega ametnik distsiplinaarmenetluse ajaks teenistusest kõrvaldamise asemel teisele ametikohale üle viia, kui teenistushuvid seda võimaldavad. Samuti teeme ettepaneku näha ette võimalus, et ametniku võiks ametisse nimetamise õigust omava isiku nõusolekul distsiplinaarmenetluse ajaks üle viia ka tema enda taotlusel ning seda nii ameti- kui ka töökohale.</p> | <p>Nõustume Riigikantslei ettepanekuga</p> |
| <p>VTK punkt 16 Teenistusest vabastamine</p> <p>1. Ettepanek (lk 153): kaaluda ATS-i muutmist selliselt, et ka ATS-i § 95 (teenistusest vabastamine asjaolude tõttu, mis välistaksid ametniku teenistusse võtmise) alusel teenistusest vabastamisele eelneb ametisse nimetamise õigust omava isiku kaalutletud otsus, kas oleks võimalik ametniku tema soovil mõnele teisele ametikohale üle viia või tema oskusi või ametikohta kohendada. Toetame ettepanekut ning peame oluliseks ATS-i täiendada selguse mõttes selliselt, et vabastamisele eelneb kaalutus, kas ametnikku oleks võimalik viia mitte ainult ametikohale, vaid ka vabale töökohale.</p> <p>2. Ettepanek (lk 155): Laiendada kaitseväeteenistuse seaduses ette nähtud erisus kõikidele ametnikele, muutes ATS-i sõnastust ning asendades asutuse kaalutusotsuse (puhkusetasu väljateenimata põhipuhkuse eest lõpparvest kinni pidada) kinnipidamise kohustusega. KVTSSst dubleeriv sätte välja jätta. Kaaluda täiendada ATS-i alusega, mis lubab asutusel pidada lõpparvest kinni ka muud rahalised võlgnevused, mis isikul sellel hetkel asutuse ees on, kui võlgnevuse üle ei ole poolte</p> | <p>1. Toetame Riigikantslei ettepanekut;</p> <p>2. Ei pea Riigikantslei seisukohta väljateenimata puhkuse lõpparvest kinni pidamise osas põhjendatuks. Muude rahaliste võlgnevuste kinni pidamise osas lõpparvest nõustume Riigikantslei seisukohaga.</p> <p>3. Ei pea riigikantslei seisukohta põhjendatuks.</p> |

| | |
|--|--|
| <p>vahel vaidlust. Teeme ettepaneku jätkata senist praktikat ja jätta kaalutlusõigus ametisse nimetamise õigust omavale isikule, kas puhkusetasu väljateenimata puhkuse eest lõpparvest kinni pidada või mitte. Ametisse nimetamise õigust omaval isikul peaks olema võimalus arvestada asjaolusid, mis tingisid puhkuse kasutamise enne selle välja teenimist, näiteks puhkuse planeerimine teenistusülesannetest tingituna asutusele sobivale ajale vmt. Samuti ei pea me põhjendatuks ATS-i täiendamist sättega muude rahaliste võlgnevuste kinni pidamiseks lõpparvest, kui selle üle vaidlus puudub. Tegemist on ülereguleerimisega, kui vaidlust ei ole, siis puudub vajadus seda seaduse tasandil reguleerida.</p> <p>3. Ettepanek (lk 156): Muuta ATS-i selliselt, et ametiasutuse arvel tehtavate kulude kehtestatud limiiti ületava summa kinnipidamine palgast oleks ametiasutuse kaalutlusotsus, kuid lõpparvest kinnipidamine kohustus (arvestades aegumise tähtaegasid). Me ei toeta esitatud ettepanekut, asutuse juhile peaks jääma võimalus kaalutlusotsuse tegemiseks nii palgast kui ka lõpparvest kinnipidamisel.</p> | |
| <p>VTK punkt 17 Staaž Ettepanek (lk 162): Kaaluda ATS-i muutmist selliselt, et koondamise tõttu teenistusest vabastamisel arvestatakse etteteatamistähtaega ametniku ametiasutuse staaži järgi, nii nagu töötajatel. Juhime tähelepanu, et muudatuse siseseviimisel tuleks muuta ATS-s analoogselt ka soodustingimustel töölepinguga töötavate isikute etteteatamise tähtaega koondamise korral.</p> | <p>Selgitame, et soodustingimustel töötajatele jätkatakse staaži arvestust kuni 2018. a 31. märtsini vaid penisonide suurendamiseks. Etteteatamine koondamise tõttu teenistusest vabastamiseks toimub ka soodustingimustel töötajatel TLS regulatsiooni järgi.</p> |
| <p>Katseaeg / Lisaks VTK-s tehtud ettepanekutele teeme ettepaneku muuta paindlikumaks ATS-is ette nähtud katseaaja rakendamise korda. Kehtiva ATS-i § 24 lõike 2 kohaselt kohaldab ametisse nimetamise õigust omav isik ametnikule katseaega kestusega kuni neli kuud ametikohale asumise kuupäevast arvates. Võimalust katseaega kohaldamata jätta kehtiv ATS ei võimalda. Katseaaja eesmärk on hinnata, kas ametniku haridus, töökogemus, teadmised ja oskused vastavad piisavalt seadusega või seaduse alusel teenistusülesannete täitmiseks kehtestatud nõuetele. Praktikas on tekkinud vajadus paindlikkuse järgi, st anda ametisse nimetamise õigust omavale isikule võimalus otsustada katseaega mitte kohaldada. Näiteks, kui avaliku konkursi tulemusena nimetatakse ametikohale isik, kes on varasemalt rotatsiooni korras selles asutuses samal ametikohal laitmatult teenistusülesandeid täitnud, siis ei ole mõistlik tema suhtes katseaega kohaldada. Asutus on rotatsiooni jooksul saanud veenduda tema hariduse, töökogemuse, teadmiste ja oskuste vastavuses teenistusülesannete täitmiseks esitatud nõuetele. Märgime, et TLS-i § 86 lõike 2 kohaselt võib kokku leppida katseaaja kohaldamata jätmises. Teeme ettepaneku sarnast põhimõtet rakendada ka avalikus teenistuses, kus katseaaja kohaldamine on ametisse nimetamise õigust omava isiku kaalutletud otsus.</p> | <p>Nõustume Riigikantselei ettepanekuga.</p> |
| <p>Riigikogu Kantselei</p> | |
| <p>Kõiki riigiasutusi puudutavate muudatuste kavatsuste osas me valdavalt toetame väljapakutud ettepanekuid.</p> <p>Mõne ettepaneku puhul ei näe me erilist vajadust muudatuste järele:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) lisaanalüüsi punkt 11.3 (kahju hüvitamise muudatused); 2) punkt 11.4 (hüvitised seoses eluasemekulude hüvitamisega); 3) punkt 13.1 (distsiplinaarsüüteo võimalik mõiste muutmine); 4) punkt 16.4.1 teine ja kolmas ettepanek (teenistusest vabastamine ilma | <ol style="list-style-type: none"> 1) Nagu ka VTK-s selgitatud on ettepaneku eesmärk võrdne kohtlemine samuti õigusloome mahu vähendamine. 2) Ettepanek soodustab ametiasutuste vahelist koostööd, praktika ning riigiteenuste kvaliteedi ühtlustamist. Samuti |

| | |
|---|---|
| <p>täiendava haldusaktita: ei ole erilist vahet, kas vabastamisel esitatakse teatis või antakse haldusakt, mille koostab nii või teisiti mõni alam ametnik, mitte juht);</p> <p>5) Punkti 7.1 puhul ei ole meile selge muudatuse mõte, sest asendaja määramise volitamine allapoole näib ebavajalik. Puhkusel oleva asutuse juhi või teise ametisse nimetamise õigust omava isiku ülesandeid (s.h asendaja määramist) saab täita ka seaduse praeguse sõnastuse kohaselt asetäitja.</p> | <p>hõlbustab ettepanek regionaalpoliitika elluviimist.</p> <p>3) Ettepaneku eesmärk on võrdne kohtlemine ja õigusloome mahu vähendamine.</p> <p>4) Otsuse teeb juht ja eeldatavasti ka tutvub otsuse eelnõuga. Eriti annab see tunda juhul, kui otsustajaks on asutuseväline isik (nt Vabariigi Valitsus).</p> <p>5) Ettepaneku mõte oli lihtsustada asendaja määramist analoogselt puhkusele lubamisega, et vähendada ametikohale nimetamise õigust omava isiku töökoormust.</p> |
| Kantselei ei toeta punkti 6.1 (roteerumise ja üleviimise küsimused) teist ettepanekut, juhul kui silmas on peetud, et ametniku saab distsiplinaarmenetluse ja kriminaalmenetluse ajaks viia üle madalamale ametikohale tema nõusolekuta; | Teadmiseks võetud |
| Kantselei ei toeta punkti 14. 2 teist ettepanekut, juhul kui silmas on peetud, et ametniku saab üle viia teisele ametikohale tema nõusolekuta; | Sama |
| Kantselei ei toeta punkti 8.1.5, kus soovitakse sätestada ületunnitöö hüvitamisel esimese eelistusena vaba aja andmist. Töölepingu seadusega ühtlustamiseks võiks muuta pigem töölepingu seadust ja lugeda esimeseks eelistuseks lisatasu maksmist või lasta töötajal/teenistujal valida, kumba ta eelistab – vaba aega või lisatasu. | Vaba aja andmise eelistuse mõte on vältida tööstressi, mis viib ametniku töö efektiivsuse langemiseni. Ametnikul võiks säilida valikuvabadus, kuid esimene eelistus peaks olema vaba aeg puhkamiseks. |
| Riigikohus | Rahandusministeerium |
| <p>Ametikoha täitmine konkursi korras. Väljatöötamise kavatsuse lk 18 toodud kavatsused ATS-i regulatsiooni paindlikumaks muutmiseks on tervitatavad, sh kaalutusõiguse jätmine asutusele olukorras, kus asendatav ametnik teenistusse ei naase ning samal teenistuskohal võiks konkurssi korraldamata jätkata seni vastava ametikoha ülesandeid täitnud ametnik.</p> <p>Täiendavalt võiks kaaluda sarnase võimaluse pakkumist ka olukorras, kus küsimus ei ole konkreetse isiku asendamises, vaid sama sisuga ametikohal jätkamises, kus kõik argumendid väljaõppe, omandatud kogemuse ja tööandjapoolse oskustes veendumuse kohta on samad nagu ametniku asendajale konkursita jätkamise võimaluse puhul. Toon konkreetse Riigikohtu-põhise näite: asendajana ametis oleva nõuniku teenistustähtaeg saabub asendaja teenistusse naasmise tõttu. Samal ajal on teenistusest tähtaegselt või ka tähtajatult lahkumas teine sama üksuse nõunik – seega on formaalselt tegemist teise ametikohaga, kuid sisult on need teenistuskohad samased. Praeguse regulatsiooni järgi tuleb tööandjal korraldada konkurss, seda ka olukorras, kui seni asendajana ametis olnud nõuniku näol on tegemist end veenvalt tõestanud tippspetsialistiga, kelle puhul on kaheldav ühegi muu kandideerija sisulise konkureerimise võimalus.</p> | Toetame Riigikohtu ettepanekut. |
| Eelnõu väljatöötamise kavatsuse lk-l 18 tehakse ettepanek muuta ATS-i konkursi korras teenistusse võtmise regulatsiooni paindlikumaks, pannes asutusele kohustuse teavitada kandidaati koheselt pärast tema kohta | Nõustume Riigikohtu ettepanekuga. 10 tööpäeva on meie hinnangul piisav tähtaeg |

| | |
|--|---|
| <p>tehtud otsuse tegemist, mitte pärast konkursi lõppemist.</p> <p>Pakutav sõnastus sisaldab määratlemata mõistet "koheselt". Vaidluste vältimise eesmärgil võiks kaaluda sõnastust, mille puhul kandidaati teavitatakse konkreetselt määratud (lühikese) tähtaja jooksul tema kohta tehtud otsuse tegemisest. (olgu 7 või 10 või 14 päeva kandidaadi kohta otsuse tegemisest (<i>pro</i> konkursi lõppemisest)).</p> | <p>tehtud otsusest teavitamiseks.</p> |
| <p>Eelnõu väljatöötamise kavatsuse lk-del 31-32 tõstatavad autorid probleemi, et ATS-is sätestatud ametivandest kõlavad erinevalt päästeteenistuja, politseiametniku, tegevväelase ja kohtunikuabi ametivanded, ja teevad ettepaneku jätta PPVS-ist ja PäästeTS-ist välja ametivande tekst, kohaldades ATS-i ametivande teksti ka päästeteenistujatele ja politseiametnikele.</p> <p>Eelnõu väljatöötamise kavatsuse autoritel on jäänud võtmata seisukoht, kas ATS-i ametivande teksti võiks kohaldada ka kohtunikuabidele (ja teha sellekohane seadusmuudatus). Nimelt sätestab KS § 121, et kohtunikuabi annab ametisse astudes valdkonna eest vastutava ministri ees järgmise vande: «Töotan olla ustav Eesti Vabariigile ja tema põhiseaduslikule korrale. Töotan täita oma ametiülesandeid südametunnistuse järgi kooskõlas Eesti Vabariigi põhiseaduse ja seadustega.»</p> | <p>Arvestades kohtunikuabi rolli ei näe me vajadust kohtunikuabile teistest ametnikest erineva vandeteksti andmiseks. Kohtuniku vande teksti esimene pool on sama, mis tavaametnikel. Teine pool kohtuniku ametivandest erineb vaid selle poolest, et arvestades kohtuniku sõltumatust oma otsuste tegemisel, on rõhutatud ülesannete täitmisele oma südametunnistuse järgi. Kohtunikuabil sellist vabadust alati ei ole.</p> |
| <p>ATS § 33 puhul viiakse ametnik tähtajaliselt üle naasmise eeldusega, et motiveerida, pädevust suurendada või edendada asutuste vahelist koostööd. ATS § 98 aga käsitleb ametniku tähtajatut üleviimist, mille puhul võib eeldada, et seadusandja on pidanud silmas üleviimist tähtajatule ametikohale. Olukorras, kus kohtusüsteemi ametnik tuleks üle viia kohtunõuniku või kohtudirektori tähtajalisele ametikohale naasmise eelduseta, alus puudub. Olemasoleva regulatsiooni valguses oleks korrektne lahendus ametnik esmalt eelmiselt ametikohalt vabastada ning nimetada seejärel uuesti ametisse, millega kaasneb aga teenistusstaazi, puhkusearvestuse põhjendamatu katkestamine, lõpparve jmt. Huvitav on, et ATS pakub staaži- ja puhkusearvestuse jätkumiseks lahendust siis, kui ühe teenistustähtaja lõppemise tõttu ametist lahkuma pidanud ametnik nimetatakse samas asutuses teenistusse teisel tähtajalisel ametikohal, tulenev tähtaeg siis nt jällegi asendamisest või sellest, et ametikohale on seaduses seatud tähtaeg – sel juhul sätestab ATS § 88 lg 2, et vabastamist ei vormistata (ametnikku ei vabastata, kuigi vormistatakse uus ametisse nimetamine, milles on ilmselt selguse huvides vajalik viidata eelneva tähtaja lõppemisele ja puhkusearvestuse jätkumisele ning juba väljateenitud puhkusele ja staažile. Seega on sisult tegemist siiski n-ö üleviimise olukorra fikseerimisega)</p> | <p>Tähtajatut üleviimine ei eelda ametikoha tähtajatust vaid tähendab, et ametnik vabastatakse ametikohalt, millelt ta üle viiakse ning õigust vanale ametikohale naasta ei ole. Kui uus ametikoht on tähtajaline, siis ametikoha tähtaja saabumisel, lõpeb ametniku teenistussuhe tööandjaga. Niisiis tuleb teha vahet üleviimise ja ametikoha tähtajalisusel ning ametikohalt vabastamisel ja teenistusest vabastamisel. Tähtajatut üleviimisel tähtajalisele ametikohale tuleb samuti kohaldada ATS § 98 lõiget 8.</p> |
| <p>Lk 81 esitatud ettepanek täiendada ATS-i puhkusearvestuse üleviimise põhimõtteid selliselt, et puhkuse arvestus jätkuks ka juhul, kui ametnik viiakse üle töölepingulisele kohale või vastupidi, on kahtlemata tervitatav. Regulatsioon võiks laieneda mitte üksnes kitsalt üleviimisele, vaid võiks olla kohaldatav ka olukorras, kui teenistuja nimetatakse uuesti ametisse (ATS § 88 lg-le 2 vastav olukord) või sõlmitakse uuesti tööleping.</p> | <p>Puhkusearvestuse jätkumine juhul, kui ametnik nimetatakse uuesti ametisse on võimalik läbi üleviimise regulatsiooni kohaldamise. Töötajaga uuesti töölepingu sõlmimisel on võimalik puhkusearvestuse üleminekus kokku leppida ka ilma seaduse sellekohase sätteta.</p> |
| <p>Eelnõu väljatöötamise kavatsuse lk-l 99 tehakse ettepanek kaaluda ATS § 61 lg 2 täiendamist põhipalga kujundamise elementidega, mis võimaldaks põhipalga kujundamisel arvesse võtta ka nt ametikoha asukohta (regionaalpoliitika arengusuundade toetamiseks).</p> <p>Arvestades, et põhipalk on fikseeritud palga osa põhitöö eest, mis sõltub</p> | <p>Toetame põhimõtteliselt Riigikohtu ettepanekut mitte arvata nn piirkonnatasu põhipalga hulka. Kuid kindlasti ei tohiks regioonitasu maksmine</p> |

| | |
|--|--|
| <p>teenistusülesannetest ning ametniku teadmistest/oskustest/kogemustest (eelnõu väljatöötamise kavatsuse lk 94), võiks kaaluda palgakomponentide selguse eesmärgil piirkondlikkuse eest makstava tasu lugemist muutuvpalga komponentide (nt lisatasu piirkondlikkuse alusel) hulka (st mitte käsitada seda põhipalga kujundamise elemendina).</p> | <p>mõjutada preemia, tulemustasu ja täiendavate tööülesannete eest lisatasu (muutuvpalga) maksmiste võimalust. Seega võiks piirkonnatasu jääda sarnaselt ületunnitöö ja öötöö tasule palgakomponentide hulka, mille maksmist ei piirata 20%-ga aastasest põhipalgast.</p> |
| <p>Eelnõu väljatöötamise kavatsuse lk-l 152 peetakse vajalikuks täpsustada ATS § 90 lg-t 5, mis sätestab teenistusse jäämise eelisõiguse koondamisel.</p> <p>Võiks kaaluda, kas eristumine siinkohal TLS-i sellekohasest regulatsioonist (TLS § 89 lg 5) on põhjendatud ja vajalik või tuleks eelistada ametnike ja töötajate võrdset kohtlemist.</p> | <p>Uue ATS eelisõiguste andmise regulatsiooni on muudetud peamiselt eesmärgiga jätta esmalt teenistusse kõige kvalifitseeritumad ametnikud ning eesmärgiga kaitsta väikelaste vanemaid, kes oma õiguste kaitsmisel ja uue töökoha leidmisel on nõrgemal positsioonil kui töötajate esindajad. Samuti ei sõltu toimetulek sellest, kas tegemist on töötajate esindajaga, vaid sellest, kui palju on ülalpeetavaid.</p> |
| <p>Vabariigi Presidendi Kantselei</p> | <p>Rahandusministeerium</p> |
| <p>VTK eesmärk saavutada läbi eriteenistuste personalipoliitika regulatsioonide ühtlustamise ühtne ja paindlik avalik teenistus, tagada õigusselgus ja vähendada õigusloome mahtu, on ajakohane ja väärrib toetust. Siiski juhime tähelepanu asjaolule, et planeeritavatel ametnike õiguste kitsendamisel ja soodustuste vähendamisel tuleks seaduseelnõu rakendussätetega tagada piisav <i>vacatio legis</i> ja järgida õiguskindluse ning õiguspärase ootuse põhimõtet. Samuti tasub Vabariigi Presidendi Kantselei hinnangul arvestada eelnõu väljatöötamisel Rahandusministeeriumi välja kuulutatud riigihanke «Riik kui tööandja» eesmärgiga, milleks on kujundada ja parandada riigi kui tööandja mainet ning atraktiivsust. Üksikasjalikke märkusi ja ettepanekuid VTK lisas esitatud analüüsis pakutud ettepanekute kohta saame avaldada konkreetseid muudatusi sisaldava seaduseelnõu alusel.</p> | <p>Nõustume, et eelnõu kirjutamisel arvestatakse nimetatud põhimõtetega. VTK-s on toodud üldised meetmed eesmärgi saavutamiseks. Riigi kui tööandja maine ja atraktiivsuse parandamisega oleme muudatusettepanekutes arvestanud. Nt VTK-s toodud ettepanek piirvanuse kaotamise kohta, samuti nõusolekuta üleviimise kaotamine, eneseteostuse ja rotatsiooni toetamine (elamis- ja/või sõidukulude hüvitamine ajutisel üleviimisel, piirangute kaotamine ajutise üleviimise ametikoha, isiku või tähtaja osas), jmt.</p> |
| <p>Eesti Ametiühingute Keskliit</p> | <p>Rahandusministeerium</p> |
| <p>Me ei saa nõustuda aga Rahandusministeeriumi seisukohaga, et ametnikud ei saa olla kollektiivlepingu pooleks.</p> <p>1. Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) 1949.a. konventsioon nr. 98 organiseerimis- ja kollektiivläbirääkimise õiguse kohta (K 98) sätestab töötajate õiguse vabalt organiseeruda ja pidada kollektiivläbirääkimisi. Konventsioonis kasutatakse terminit “töötajad” (workers) üldmõistena, mis hõlmab töötajaid nii era- kui avalikus sektoris, samuti teenistujaid.</p> <p>2. ILO 1978 aasta konventsiooniga nr 151 organiseerumisõiguse ja töötingimuste kehtestamise kohta avalikus teenistuses (K 151) tagatakse</p> | <p>Ametnike esindajate ja ametiasutuste vaheliste kollektiivläbirääkimiste regulatsiooni oli plaanis ATS-i viia 2014. a Riigikogu menetlusest välja langenud kollektiivlepingu ja kollektiivse töötüli lahendamise seaduse eelnõuga. Meie hinnangul on mõistlik kollektiivläbirääkimiste</p> |

| | |
|--|--|
| <p>organiseerumisõigus ning õigus oma töötingimuste kehtestamisel kaasa rääkida neile ametnikele, kes teostavad riigivõimu ja kes jäävad K 98 kaitsealast välja. K 151 artikkel 7 ütleb: “Seal, kus vajalik, võetakse rahvuslikele oludele vastavaid meetmeid, et tagada ja edendada avalikus teenistuses läbirääkimiste või muu asjakohase meetodi täielikku arengut ja kasutamist, et võimaldada avalike teenistujate organisatsioonidel osaleda teenistujate töötingimuste kehtestamisel”.</p> <p>3. Hoolimata asjaolust, et Eesti riik ei ole eelnimetatud konventsiooni ratifitseerinud, on ta ILO 1998. aasta deklaratsiooni artikkel 2 kohaselt kohustatud konventsioonis sätestatud põhimõtteid järgima. Nimetatud artikli järgi on kõikidel liikmesriikidel ILO konstitutsioonist ning organisatsiooni liikmelisusest tulenev kohustus austada ning heas usus edendada ja rakendada neid põhimõtteid, mis tulenevad õigusest ühinemisvabadusele ja kollektiivläbirääkimisele.</p> <p>4. Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta (ESH) art 5 sätestab ühinemisõiguse: „Et tagada või suurendada töötajate ja tööandjate vabadust moodustada oma majandus- ja sotsiaaluvide kaitseks kohalikke, üleriigilisi ja rahvusvahelisi organisatsioone ning nende organisatsioonidega ühineda, kohustuvad lepingupooled tagama, et siseriiklikud õigusaktid ega nende rakendamine ei kitsendaks seda vabadust. Siseriiklikud õigusaktid määravad selles artiklis ette nähtud tagatiste kehtivuse ulatuse politsei puhul. Siseriiklikes õigusaktides määratakse kindlaks kuidas ja millises ulatuses need tagatised kehtivad relvajõududesse kuuluvate isikute suhtes.” Seega saaks erisusi kehtestada ainult politseinike ja relvajõududesse kuuluvate isikute suhtes.</p> <p>5. ESH art 6 sätestab kollektiivläbirääkimiste pidamise õiguse. „Et rakendada tulemuslikult õigust pidada kollektiivläbirääkimisi, kohustuvad lepingupooled: 1. soodustama töötajate ja tööandjate ühiskonsultatsioone; 2. soodustama vajaduse korral protseduuride loomist tööandjate või tööandjate organisatsioonide ning töötajate organisatsioonide vabatahtlikeks läbirääkimisteks, et reguleerida töösuhete- ja töötingimusi kollektiivlepinguga; 3. soodustama asjakohase lepitus- ja vabatahtliku vahekohtumehhanismi loomist ning kasutamist töövaidluste lahendamisel; 4. tunnustama töötajate ja tööandjate õigust korraldada ühisaktsioone huvikonfliktide korral, sealhulgas õigust streikida, järgides kohustusi, mis tulenevad varem sõlmitud kollektiivlepingutest. ” ESH art 5 ja 6 ei välista ametnikke. Seega on ESH kohaselt ka ametnikel õigus pidada kollektiivläbirääkimisi.</p> <p>6. Ka Eesti siseriiklik õigus näeb ette ametnike õiguse informeerimisele ja konsulteerimisele, samuti kollektiivläbirääkimistele ja – lepingute sõlmimisele. Ametiühingute seaduse (AÜS) § 2 kohaselt on ametiühingu eesmärgiks muuhulgas teenistusalaste õiguste ja huvides esindamine ja kaitsmine. AÜS § 17 p 1 järgi on ametiühingu pädevuses muuhulgas teenistusvaldkonda puudutavate lepingute sõlmimine muuhulgas riigiasutustega. AÜS 18 lg 1 p 2 järgi on ametiühingutel õigus pidada läbirääkimisi muuhulgas teenistusalastes küsimustes. Ka kollektiivlepingu seadus § 3 lg 4 lubab kollektiivlepinguid sõlmida valitsusasutustes, valitsusasutuste hallatavas riigiasutuses või riigi ametiasutuses.</p> <p>Palume eelnõu väljatöötamisel arvestada eeltoodud märkustega ja kaaluda ATS täiendamist sätetega, mis näevad ette ametnike õiguse pidada läbirääkimisi ja sõlmida kollektiivlepinguid.</p> | <p>teemat menetleda koos sellekohase töötajatele kehtiva regulatsiooni menetlemisega, kui Sotsiaalministeerium eelnõu uuesti menetlemiseks avab.</p> |
| <p>Politseitöötajate ametiühing toob täiendavalt välja kaks olulist põhimõtet, millega tuleks eelnõu väljatöötamisel arvestada:</p> | <p>1. VTK-s on kasutatud mõistet „eriteenistuja“ lühendina ATS-is</p> |

| | |
|--|--|
| <p>1. Eriteenistuste ühtlustamise alla saavad kuuluda eelkõige need teenistused, mis on sarnased. Mõiste „eriteenistus“ alla ei saa liigitada teatud teenistuse liiki üksnes põhjendusel, et vastavale teenistusele on eriseaduses sätestatud mingid erisused ATS-st. Tundub, et VTK on kantud kahest täiesti erinevast eesmärgist: ühelt poolt soovitakse eriseadustes sätestatud teenistustingimusi ühtlustada ATSiga, teiselt poolt (VTK-s nimetatud eesmärk) ühtlustada sarnast tööd tegevate ametnike teenistuslikud regulatsioonid. Need eesmärgid tuleb eelnõu koostamisel väga selgelt lahus hoida ning iga muudatuse korral läbi mõelda, kumba eesmärki muudatus täidab. Eriteenistustena, mille osas peaksid kehtima teatud erisused ATS-st, kui teenistuslik regulatsioon tuleks ühtlustada (st peaks olema sarnane), tuleks käsitleda ametnike kategooriaid, kelle töö erineb nn tavaametnikest olemuslikult – töö välitingimustes, üldjuhul graafiku alusel (sh öötöö ja töötamine nädalavahetustel ja riigipühadel), tervist ohustavad riskitegurid (nakkushaigused, vägivald, agressiivsus, lisaks ilmastikust tingitud ohutegurid – külm, palav, niiskus jms), avaliku võimu laiad volitused, sh vahetu sunni kohaldamise pädevus jms. Eriteenistuse alla ei kuulu kindlasti kriminaalhooldusametnikud ja diplomaadid, sisuliselt ka mitte prokurörid ja kohtuteenistujad (kohtukordniku käsitlemine eriteenistujana oleks mõeldav, kuid teadaolevalt kohtukordnike kui korraldajate tegevus hetkel ei toimi).</p> <p>2. Regulatsioonide ühtlustamisel ei tohi ühegi puudutatud isikute kategooria sotsiaalsed tagatised või teenistusosalased õigused väheneda. Vähemalt eriteenistuste puhul on kõikvõimalikke garantiisid juba liigselt kärbitud ning kuna riigieelarvest makstava palga tase nendel ametnikel kunagi erasektoris makstava palgani ei küüni, on pärast eripensionide ära kaotamist väga küsitav riigi sisejulgeoleku tagamise võimekus.</p> | <p>kasutatud mõistest „avaliku teenistuse eriliik“, mis on sisustatud ATS § 2 lõikes 2 ja hõlmab endas ka prokuröri- ja välisteenistust ning teisi eriseadustes sätestatud teenistuse liike. Mõiste kasutust on selgitatud VTK leheküljel 1. Sarnast tööd tegevate teenistujate eriregulatsioonide vajadustega ja nende <u>omavahelise</u> ühtlustamise võimalusega on VTK-s ka arvestatud.</p> <p>2. VTK-s on tehtud ettepanek vaid kahe sotsiaalse hüve kärpimiseks: suuremahulised koondamishüvitised ja kuu keskmise palga suurune hüvitis tööõnnetuse korral, millega ei kaasne alalist töövõime vähenemist. Esimesele vastandub ettepanek kaotada nõusolekuta üleviimised, mis kehtiva regulatsiooni kohaselt võimaldab koondamise asemel ametnik üle viia ametikohale, mis teda ei innusta ning jätta ametnik ilma ka nendest sotsiaalsetest garantiidest, mida riik kõigile teistele töötajatele ja ametnikele pakub. Samuti soodustavad kehtivad suuremahulised koondamishüvitised ametnike pikaaegset tööturult eemal viibimist, mistõttu on hiljem endisel ametnikul raske tööturule naasta. Teise sotsiaalse garantii kärpimise põhjus on hetkel kehtiv topehüvitis.</p> |
| <p>Vanglatöötajate ametiühing kommenteerib omakorda detaile nende töövaldkonnast VangS kontekstis:</p> <p>8.1.3 Tööajakavaväline tööle rakendamine. Oleme selle punkti kaotamise vastu, kuna see on üks vähestest hüvedest, mis vanglaametnikel on. Üldjuhul lepatakse siiski ametnikuga kokku, et tehtud töö tasustatakse ületundidega, kuid madalat palgataset arvestades on see ametnikule pigem kahjulik. Mõju ulatus, sagedus ja sihtrühma suurus ei ole väikesed. Statistiliselt võib nii olla, kuna on tehtud eelpoolnimetatud kokkulepped ka siis kui need ametnikule tegelikult ei sobi.</p> <p>8.1.4 Puhkeaeg. Toetame mõtet VangS see säte välja võtta, kuna see annab võimaluse ametnikele arvestada vahetuse pikkuseks 13 tundi (ehk lisada töötaja hulka ka lõunapaus). Palume lubada võimalust teha 24tunniseid vahetusi, kuna tihtilugu on see ainuke reaalne võimalus ära</p> | <p>8.1.3 Nõustume, et ATS rakendamine selliselt, et töögraafik tehakse kuupõhiselt, kuid ületunde arvestatakse kvartaalselt viib selleni, et graafikuvälisel töötamisel ületunde ei tekigi. Need tasaarvestatakse järgmise kuu töögraafikus. Kuid see ei ole ületunnitöö hüvitamise mõte. Eelnõu koostamise käigus tuleks läbi mõelda pigem summeeritud töötaja rakendamise põhimõtted ning need vajadusel ATS-s</p> |

| | |
|--|---|
| <p>katta puuduvate (ootamatult haigestunud jne) ametnike vahetused. See on eriti oluline, kui võib kaduda vahetusevälise töö topelt tasustamise põhimõte.</p> <p>8.1.5 ületunnitöö. Ettepaneku viimane punkt peaks olema sõnastatud vastupidiselt, ehk anda ametniku otsustada, mida ta eelistab. Kui ületunnitöö kompenseerimiseks antakse ametnikule ainult vaba aega, siis põhjustab see töökorralduses lumepalliefekti ning positsioonide mehitamine on tõsiselt häiritud.</p> | <p>täpsustada või lahti seletada ATS käsiraamatus. Vahetusvälise töö hüvitamise kaotamine ei olnud VTK eesmärk. Vahetusvälist tööd tuleb käsitleda ületunnitööna.</p> <p>8.1.4 24 tunnine vahetus ei soosi ametnike väljapuhkamist, samuti on riigile kulukam, arvestades tasustatud vahepause puhkamiseks ja magamiseks.</p> <p>8.1.5 Nõustume, et ametnikul võiks jääda valikuvõimalus ületunnitöö hüvitamise viisi osas.</p> |
| <p style="text-align: center;">RODAL (Riigi ja Omavalitsusasutuste Töötajate Ametiühingute Liit)</p> | <p style="text-align: center;">Rahandusministeerium</p> |
| <p>Politsei- ja Piirivalve ametiühingu seisukoht on esindatud ka RODAL-i kooskõlastuskirjas:</p> <p>1. Eriteenistuste ühtlustamise alla saavad kuuluda eelkõige need teenistused, mis on sarnased. Mõiste „eriteenistus“ alla ei saa liigitada teatud teenistuse liiki üksnes põhjendusel, et vastavale teenistusele on eriseaduses sätestatud mingid erisused ATS-st. Tundub, et VTK on kantud kahest täiesti erinevast eesmärgist: ühelt poolt soovitakse eriseadustes sätestatud teenistustingimusi ühtlustada ATSiga, teiselt poolt (VTK-s nimetatud eesmärk) ühtlustada sarnast tööd tegevate ametnike teenistuslikud regulatsioonid. Need eesmärgid tuleb eelnõu koostamisel väga selgelt lahus hoida ning iga muudatuse korral läbi mõelda, kumba eesmärki muudatus täidab. Eriteenistustena, mille osas peaksid kehtima teatud erisused ATS-st, kui teenistuslik regulatsioon tuleks ühtlustada (st peaks olema sarnane), tuleks käsitleda ametnike kategooriaid, kelle töö erineb nn tavaametnikest olemuslikult – töö välitingimustes, üldjuhul graafiku alusel (sh öötöö ja töötamine nädalavahetustel ja riigipühadel), tervist ohustavad riskitegurid (nakkushaigused, vägivald, agressiivsus, lisaks ilmastikust tingitud ohutegurid – külm, palav, niiskus jms), avaliku võimu laiad volitused, sh vahetu sunni kohaldamise pädevus jms. Eriteenistuse alla ei kuulu kindlasti kriminaalhooldusametnikud ja diplomaadid, sisuliselt ka mitte prokurörid ja kohtuteenistujad (kohtukordniku käsitlemine eriteenistujana oleks mõeldav, kuid teadaolevalt kohtukordnike kui korraldajate tegevus hetkel ei toimi).</p> <p>2. Regulatsioonide ühtlustamisel ei tohi ühegi puudutatud isikute kategooria sotsiaalsed tagatised või teenistusalsed õigused väheneda. Vähemalt eriteenistuste puhul on kõikvõimalikke garantiisid juba liigselt kärbitud ning kuna riigieelarvest makstava palga tase nendel ametnikel kunagi erasektoris makstava palgani ei küüni, on pärast eripensionide ära kaotamist väga küsitav riigi sisejulgeoleku tagamise võimekus.</p> | <p>Vt. Eesti Ametiühingute Keskliidu kommentaaridele antud vastuseid.</p> |
| <p>Vanglateenistujate ametiühingu arvamus:</p> <p>1. ATS ei näe otseselt kollektiivläbirääkimiste võimalust. Võiks ikkagi olla.</p> <p>2. ATS ei kaitse piisaval määral usaldusisikuid (koondamisel jne).</p> <p>3. Ühtne andmebaas koolituste osas (SAP?).</p> <p>4. Teenistuja hukkimine teenistusülesannete täitmisel – ühtlustada kompensatsioonimäärad, jättes teenistujale võimaluse kuni 50% ulatuses endal määrata isik, kellele kompensatsioon välja makstakse (elukaaslase</p> | <p>1. Ametnike esindajate ja ametiasutuste vaheliste kollektiivläbirääkimiste regulatsiooni oli plaanis ATS-i viia 2014. a Riigikogu menetlusest välja langenud kollektiivlepingu ja kollektiivse töötüli lahendamise seaduse</p> |

| | |
|---|---|
| <p>kaitse).</p> <p>5. Teenistujate liikumisel ametivande andmine – piisab ühest korras, ükskõik kus ja millal antud, muidu vanne „devalveerub“.</p> <p>6. Nõuded haridusele- tihtipeale nii kutseõppes kui ka kõrghariduse omandamisel pea 50% ainetest on haakuvad. Teenistujate liikumisel ühest ametkonnast teise on kõigil nõuded just oma erihariduse osas, küll väheste erisustega (nt vanglateenistuses võrdsustatakse politsei haridust vanglaametniku omaga, küll mitte vastupidi). Siin on kõva kokkuhoiupunkt. Võib siduda erinevate ametkondade kutsestandarditega.</p> <p>7. Praktikandid: ettevalmistuses viibivale isikule (praktikandile) kehtestada garantiid hukkamise ning tööülesannete täitmisel viga saamise puhul.</p> <p>8. Ametikohale nimetamise õigust omav isik: ettepanek on, et seda teeks justiitsministeeriumi vanglate osakonna asekancler. See lihtsustaks vanglate vahelist ametnike liikumist. Hetkel selleks, et üks ametnik ühest vanglast teise liiguks, peab esimesest töökohast teenistusest vabastama ning teises töökohas tööle vormistama. Ei ole tagatud kindlus, et uuele ametikohale ka pärast vabastamist eelmises töökohas nimetatakse. Kaasneb liigne Sisebürokratia- taustakontroll, kehalised ja muud katsed jne.</p> <p>Samaga nõustuvad ka kriminaalhooldusametnikud. Nt võrdluses PPA või KV-ga - vanglateenistuses kehtiva korraga - kui ametnikke nimetaks teenistusse prefekt, väeosa ülem jne. Tuleb ühtlustada. SEEGA: arvame, et ametisse nimetamise allapoole volitamine tekitab rohkem sisebürokratiat ning on VASTUOLUS muudatuste põhiideega.</p> <p>9. Üleviimine teisele ametikohale: tsitaat „Vanglateenistus ise ei ole nõusolekuta üleviimist tähtajaliselt praktikas kasutanud“ – ei vasta tõele. Tartu Vanglas on seda tehtud korduvalt. Ettepanek sarnaselt KVT-ga muuta VangS-i selliselt, et tähtajaline üleviimine oleks kuni KOLMEKS aastaks ja nõusolekuga saaks pikendada veel KOLMEKS aastaks.</p> <p>10. Tööajakava väline tööle rakendamine – vastupidiselt ettepanekule peaks see säte olema ATS-s ning rakenduma kõigile; tavapalga eest ei tulla väljakutsele, ei vastata kõnedelegi!</p> <p>11. Vahetuse pikkus; vastupidi eelnõule, meie eesmärgiks on 24-tunniste vahetuste taastamine.</p> <p>12. Ületunnitöö: Ületunnitöö regulatsioon peab jääma _täpsustama peab hoopis tunnipalga mõistet.</p> | <p>eelnõuga. Meie hinnangul on mõistlik kollektiivläbirääkimiste teemat menetleda koos sellekohase töötajatele kehtiv regulatsiooni uuesti menetlemisega, kui Sotsiaalministeerium eelnõu uuesti menetlemiseks avab.</p> <p>2. Uue ATS eelisõiguste andmise regulatsiooni on muudetud peamiselt eesmärgiga jätta esmalt teenistusse kõige kvalifitseeritumad ametnikud ning eesmärgiga kaitsta väikelaste vanemaid, kes oma õiguste kaitsmisel on nõrgemal positsioonil kui töötajate esindajad.</p> <p>3. RTIP-is (riigitöötaja iseteenisindusportaal) on võimalik näha (hetkel veel ainult mõningaid) keskselt korraldatud koolitusi ja asutuse enda koolitusi, asutuste korraldatud koolitused on küll RTIP-i koolitusmoodulis olemas, kuid iga asutus näeb vaid oma koolitusi. Ühtse koolituste andmebaasi loomist võib arutada, kuid see ei ole seotud ATS ega eriseaduste muutmiselega. RTIP koolitusmooduli arendamine on käimas.</p> <p>4. Tehtud. Muudatus jõustus 1. juulil 2016. a.</p> <p>5. Vastavasisuline ettepanek tehtud VTK punktis 4.6</p> <p>6. Vastavasisuline ettepanek tehtud VTK punktis 4.2.2.</p> <p>7. Ettepanek VangS muutmiseks on tehtud VTK punktis 11.2.</p> <p>8. Kõigi 800 vanglateenistuja üle ametikohale nimetamise õigust omava isiku ülesannete teostamine on vanglate asekanclerile ilmselgelt liigne koormus. Ka vanglate vahelisel liikumisel on võimalik (ja soovitatav) kohaldada ATS § 98 kohast üleviimist ja VangS (VTK kohase) muutmise järgselt ka ATS § 33 regulatsiooni. Mõlemal juhul säilib ametnikule nii kindlus, et ta uue kohas ikka</p> |
|---|---|

| | |
|---|--|
| | <p>ametikohale nimetatakse kui jätkub ka puhkusearvestus. Täismahus taustakontrolli ja kehalisi jm katseid igakordsel ametikohale nimetamisel teha ei ole nii või teisiti mõistlik.</p> <p>9. Oleme VTK-s lähtunud Justiitsministeeriumi Vanglate osakonna antud andmetest. VTK-s oleme teinud ettepaneku nõusolekuta üleviimine VangS-st välja jätta.</p> <p>10. Vahetusvälise töö hüvitamise kaotamine ei olnud VTK eesmärk. Vahetusvälist tööd tuleb käsitleda ületunnitööna.</p> <p>11. 24- tunnine vahetus ei soosi ametnike väljapuhkamist. Samuti on riigile kulukam, arvestades tasustatud vahepause puhkamiseks ja magamiseks ning hilisemat koormust riigi tervishoiusüsteemile.</p> <p>12. VTK-ga oleme teinud ettepaneku ületunnitöö <u>tasustamise</u> VangS-ist väljajätmiseks. Ülejäänud osas on ületunnitöö regulatsioon asjakohane. Me ei näe põhjust ületunnitöö tasustamise regulatsiooni erisusteks.</p> |
| <p>TALO (Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon)</p> | <p>Rahandusministeerium</p> |
| <p>§ 39 lg 6 ületunnitöö hüvitamine ATS § 39 lg 6, § 40 lg 6: Ületunnitöö hüvitamine toimub rahas, kui ametnik ei esita taotlust hüvitamiseks tehtud töö vaba ajaga. Kui hüvitamine toimub rahas, siis makstakse ametnikule ületundide eest 1,5- kordset põhipalka. TLS § 44 lg 6 ütleb, et ületunnitöö hüvitatakse vaba ajaga juhul kui ei lepita kokku, et see hüvitatakse rahas. Hüvitades ületunnitöö rahas peab ületundide eest maksma ühekordset tasu ja võimaldama töötajale lisaks ka tasustatud vaba aja ületunnitööga võrdses ulatuses (Töölepinguseaduse käsiraamat). Ületunnitöö hüvitamise säte ATS-s on ametnikule võrreldes töötajaga ebasoodsam, mis on vastuolus võrdse kohtlemise printsiibiga.</p> <p><u>Ettepanek</u>: ühtlustada ATS-i ja TLS-i regulatsioone ja kehtestada, et ületunnitöö eest hüvitatakse ennekoike rahas 1,5 kordse põhipalga ulatuses ja soovi korral vaba aja andmisega.</p> | <p>Ei nõustu ettepanekuga. Puhkeaeg on vajalik ametniku tööväime säilitamiseks ja tööjõu taastootmiseks. Vähene puhkus põhjustab tööväime langust ja toob kaasa ka asutuse efektiivsuse languse, samuti täiendavad kulud riigi tervishoiu- ja sotsiaalkindlustussüsteemile.</p> |
| <p>ATS § 26; ATS § 42: 1) Nii ametniku kui ka töötaja täistööaeg on 40 tundi nädalas ning üldjuhul on tööaeg kaheksa tundi päevas. Peale üldise tööaja määramist näeb ATS-i § 26 ette töö tegemise ajalise piirangu, mille kohaselt ametnik ei saa neljakuulise perioodi jooksul keskmiselt rohkem tööd teha kui 48 tundi. Töölepingu seaduse 46 lg 3 kohaselt on töötajal kokkuleppel tööandjaga erandjuhtudel võimalik teha maksimaalselt tööd kuni 52 tundi nädalas kuni neljakuulise perioodi</p> | <p>1. TALO ei ole oma ettepanekus toonud ühtegi põhjendust, mis tööajapiirangu muudatust toetaks. Eelnõu koostamisel saab arvestada vaid põhjendatud ettepanekutega. 48 tunnine töötamise piirang on kehtestatud</p> |

| | |
|---|--|
| <p>jooksul, kui töötamine ei kahjusta töötaja tervist ja ohutust.</p> <p><u>Ettepanek</u> ühtlustada ATS-i ja TLS-i regulatsioone võimaldades ka ametnikele töötamist 52 tundi nädalas.</p> <p>2) Probleeme tekitab töötaja lühendamise enne riigipühi summeeritud töötajaarvestuse korral. Vastavalt ATS § 42-le ametniku tööaega lühendatakse kolme tunni võrra uusaastale, Eesti Vabariigi aastapäevale, võidupühale ja jõululaupäevale vahetult eelneval tööpäeval. Regulatsioon on samasugune võrreldes töölepingu seadusega (TLS § 53). ATS-i käsiraamatus on selgitatud, et summeeritud töötajaarvestuse alusel töötavates ametiasutustes on ilmselge, et töö peab kogu aeg tehtud olema ning töötaja lühendamine ATS § 42 alusel võimalik ei ole. Kuna aga ametnikel selle sätte alusel puudub kohustus teenistusülesandeid täita, siis loetakse need tunnid töötatud tundideks ning vajadusel arvestusperioodi lõpul ületunnitööks. Tööinspektsiooni seisukohalt on riigipühade eelsetel päevadel tööpäeva lühendamine kohustuslik nii tavapärase kui ka summeeritud töötaja arvestuse korral. Tegu on imperatiivse õigusnormiga, mis erandeid ette ei näe ja isegi asjaolu, et töötaja tööprotsess on katkematu, ei anna alust jätta tööpäeva lühendamata TLS § 53 tulenevalt.</p> <p><u>2) Ettepanek:</u> selleks, et tagada ametiasutuses ühtne töötaja korraldus (st et ametiasutuse töötajatele ja ametnikele kohalduksid töötaja lühendamisel samad põhimõtted) tuleks ATS-i ja TLS-i vastavaid sätteid täpsustada/ühtlustada.</p> | <p>ametnike kaitseks, et vältida tööstressi teket.</p> <p>2. Nõustume, et summeeritud töötaja rakendamine tuleks täpsemalt lahti kirjutada nii TLS-is kui ka ATS-is.</p> |
| <p>1. ATSiga on kehtestatud konkursside korraldamise nõuded. Konkursi ei korraldata, kui ametnik viiakse üle ATS § 98 lõike 1 punktides 1-3 toodud juhtudel, kuid kahjuks ei ole ette nähtud juhtumit, kui ametnik liigub oma karjääris tagasi. Praeguse regulatsiooni järgi peab töötaja korraldama sisekonkursi ja suunama ametniku kandideerima ning siis on tegemist näilise konkursiga ja teiste kandideerijate petmisega. Samuti ei ole võimalik koondamissituatsioonis viibivat ametnikku konkursita üle viia talle sobivale tähtajalisele ametikohale ajutiselt äraoleva töötaja asendajaks. Ametnik tuleb vabastada koondamisega ja tasuda kõik koondamisega seotud hüvitised ja jällegi korraldada näiline konkurss. Sellistel puhkudel konkursside korraldamine kahjustab töötaja mainet ja tekib konkursside devalveerumise oht.</p> <p>2. Sisekaitseakadeemia maksunduse ja tolli eriala lõpetajaid kandideeriva värbamiskonkursside kaudu Maksu- ja Tolliametisse tööle ja kandideerivad võrdsetel alustel teiste kandidaatidega. Valituks osutub parim kandidaat, kelleks ei pruugi osutuda SKA lõpetaja. Riik koolitab SKA näol järelkasvu, siis peaks saama teha SKA tudengitele otsepakkumisi, sest praktikajuhendaja ja üksuse juht saavad hinnata tudengi sobivust ametikohale juba 3 kuulise tööpraktika käigus. Konkursside korraldamise nõuded tuleb muuta paindlikumaks, et kaoks vajadus korraldada fiktiivseid konkursse.</p> <p>ATS-i oleks vaja tuua sisse erisusi SKA praktikantide ametisse nimetamiseks praktika ajaks ja nende teenistusse võtmiseks peale kooli.</p> <p>3. Kehtestada erisus tähtajaliselt ajutiselt vakantsele ametikohale ametnike värbamiseks ilma konkursi korraldamise kohustuseta.</p> | <p>1. Ettepanek ilma konkursi korraldamata ametniku avalduse alusel karjääris tagasi minna, on VTK-s tehtud. Keeldu ametnikule koondamissituatsioonis tähtajalist ametikohta pakkuda ei ole.</p> <p>2. Ka selline ettepanek on VTK-s tehtud.</p> <p>3. Selline erisus on kehtestatud eesistumise ajaks, kuna tegemist on väga intensiivse tööperioodiga, ning asendajad leitakse „salvest“. Tavajuhul me pigem ei toeta asendaja ametikohale nimetamist ilma konkursita. Asendamise vajaduse kestus võib olla pikem, kui keskmine ühel ametikohal töötamise aeg. Seetõttu pooldame pigem konkursi kaotamist juhul. Kui asendatav teenistusse ei naase ning ametiasutus ja asendaja on valmis asendaja teenistussuhte muutma tähtajatuks.</p> |
| <p>1. ATS §§ 16 ja 23: ATS § 23 lg 2 p 1: ajutiselt äraoleva ametniku asendaja nimetatakse ametikohale asendatava ametikohale naasmiseni või ametikohalt vabastamiseni. Juhul kui ajutiselt äraolev ametnik teatab</p> | <p>Oleme vastava ettepaneku VTK-s teinud.</p> |

| | |
|---|--|
| <p>ametikohale mittenaasmisest, tuleb konkursi korras valitud asendaja tähtaja saabumise tõttu (ATS § 23 lg 2 p 1) teenistusest vabastada ning vabanenud ametikohale korraldada konkurss. Asendaja on ametikohale valitud konkursi tulemusena, läbinud katseaja ja osalenud vajalikel koolitustel. Uue inimese koolitamine tekitab asutusele mõttetut lisakulu. Praktika näitab, et ametiasutused soovivad asendaja ametikohal jätkamist ning asendatava ametikoha täitmiseks korraldatavad sisekonkursid on kallutatud otsusega (sooviga võtta uuesti teenistusse senine asendaja).</p> <p>Selliselt läbiviidud konkursid tekitavad põhjendamatut halduskoormust ning ei täida eesmärki suurema läbipaistvuse suunas liikumisel vaid võivad vastupidiselt kahjustada avaliku teenistuse mainet.</p> <p><u>Ettepanek:</u> võimaldada asutusel asendatava teenistussuhte lõpetamisel teha ajutiselt äraoleva ametniku asendajale ettepanek asuda teenistusse tähtajatult, kui asendaja profiil sobib ametikoha pikaajaliseks täitmiseks ning asutus peab seda põhjendatuks. Mõelda läbi objektiivsed kriteeriumid.</p> | |
| <p>ATS § 16. Konkursi korraldamise kohustus:</p> <p>1. Ajutiselt äraoleva ametniku asendajana teenistusse võetud isiku peale tähtaja saabumist ilma konkursita üle viimine asutuses olemasolevale teisele vabale ametikohale ei ole võimalik. Asendaja on teenistusse võetud konkursi korras ning teenistuses olnud aja jooksul on teda koolitatud konkreetsetes valdkonnas. Kulutatud ressurss on mõistlik ära kasutada.</p> <p><u>Ettepanek:</u> võimaldada viia ametnik tähtaja saabudes ilma konkursita üle teisele olulises osas ühesuguste teenistusülesannetega vabale ametikohale.</p> <p>2. Kehtiv ATS ei toeta horisontaalset karjäärisüsteemi. Uuele ametikohale asudes tuleb ATS kohaselt korraldada konkurss.</p> <p><u>Ettepanek:</u> Kaaluda ATS § 16 muutmist võimaldada ametniku üleviimist vastavalt asutuses kehtestatud karjäärisüsteemile.</p> <p>3. ATS-s puudub mõistlik lahendus juhtumil, kus „kõrgemal ametiastmel“ olev ametnik soovib asuda samas ametiasutuses olevale vakantsile „madalamale ametikohale“, mille teenistusülesanded sobivad tema haridusele, töökogemusele, teadmistele ja oskustele. Teatud juhtudel on see võimalus olemas: § 48, § 92, § 93, § 95. Kuid väljaspool nimetatud juhte, tuleb ametiasutusel korraldada ametniku madalamale ametiastmele üleviimiseks näiline konkurss.</p> <p><u>Ettepanek:</u> peab olema üleviimise võimalus. Täiendada ATS-i alustega ja tingimustega, mille puhul on võimalik ametnik omal soovil alaliselt, ilma konkursita üle viia madalamale ametiastmele.</p> | <p>1. Toetame ettepanekut.</p> <p>2. Ei toeta ettepanekut. See ei vasta avaliku teenistuse avatuse printsiibile, samuti avab tee võimu kuritarvitamisele ja „onupojapoliitikale“.</p> <p>3. Ettepanek ilma konkurssi korraldamata ametniku avalduse alusel karjääris tagasi minna, on VTK-s tehtud.</p> |
| <p>§ 23 lg 2 määratud tähtajaga ametnik: Ajutiselt äraoleva ametniku ametikohale naasmisel ning koheselt uuesti puhkusele jäämise korral on tuleb asendaja vastavalt ATS § 23 lg 2 punktile 1 vahepeal vabastada ning korraldada uuesti tekkinud vabale ametikohale konkurss. Selline toimimisviis ei ole mõistlik ning tekitab liigset halduskoormust.</p> <p><u>Ettepanek:</u> ATS sõnastust korrigeerida ja lähtuda tegelikust teenistusse naasmisest.</p> | <p>ATS § 23 lg 2 räägib ametikohale naasmisest. Mõeldud on, et ametnik naaseb oma teenistusülesandeid täitma. Kui ametnik lõpetab küll LHP, kuid võtab koheselt välja puhkuse või viiakse ta koheselt ajutiselt üle teisele ametikohale, jätkub asendaja teenistus kuni asendatava reaalse naasmiseni. Probleem on pigem juhul, kui LHP õigusega isik kasutab seda õigust katkendlikult. Täpsustuse võib kirjutada ATS</p> |

| | |
|--|---|
| | käsiraamatusse. |
| <p>1. § 61 lg 6 lisatasu ja toetuse maksmise keeld: ATS § 61 lg 6 Ametiasutus ei maksa ametnikule sellist lisatasu või toetust, mille maksmine ei tulene seadusest. Kuidas kohelda samas ametiasutuses töötavaid ja teenistuses olevaid teenistujaid võrdselt. Maksta ei tohi lisatasu või toetust, mis ei tulene seadusest, kuid seadus ei ütle midagi hüvitiste kohta.</p> <p>2. Kehtiv ATS rahaliselt hinnatava motivatsioonipaketi pea olematuks. Palk on vaid üks osa motivatsioonipaketist. Raske on järgida tervist edendava töökeskkonna poliitikat.</p> <p><u>Ettepanek</u>: Kaaluda võimalust laiendada lubatud toetuste ringi motiveerimise või tervist edendava keskkonna loomise eesmärgil.</p> | <p>Kogumispensionide seadus annab tööandjale õiguse teha sissemaksid tööandja pensionifondi (s.h ka ametnikele). Lubatud on ka töötaja (s.h ametniku) tervise edendamiseks teha kulutusi 100 euro ulatuses töötaja kohta kvartalis (vt TuMS § 48 lg 5⁵). Samuti on võimalik ametnikule maksta hüvitist teise ja kolmanda haiguspäeva eest.</p> |