


TÖÖELU

TÖÖINSPEKTSIOONI INFOKIRI

4 / 2015

ISSN 2382-8730



**Töö kõrvalt
õppima
LK 6**

**Kutsuge
ettevõttesse
töökeskonna
konsultant!
LK 16**

Hea ajaplaneerimine

LK 19

TÖÖELU

TÖÖINSPEKTSIOONI
INFOKIRI

4/2015

ISSN 2382-8730
Ilmub kuus korda aastas.

Väljaandja: Tööinspeksioon
Address: Gonsiori 29,
10147 Tallinn

Koduleht: www.ti.ee

Toimetuse e-post: infokiri@ti.ee

Toimetuse telefon: 626 9415

Peatoimetaja: Evelin Kivimaa

Keeletoimetaja: Marilin Look

Kujundaja: Janar Siniväli,
Puffet Invest OÜ

Fotod: Annela Samuel, Kaja Tamm,
Evelin Kivimaa, Inkari Lindve,
Mari-Liis Ivask, 123rf.com, erakogud

Infokirja arhiiv, infokirjaga liitumine
ja kasutajaandmete muutmine:
Tööinspeksiooni kodulehel
infokirja rubriigis.

Infokirjas avaldatud artiklite tekste on lubatud levitada meedias, kuid ainult koos märkega „Artikkel ilmub koostöös Tööinspeksiooni infokirjaga Tööelu” ning autori nimega. Infokirjas avaldatud fotode kasutamise sooviga tuleb eelnevalt pöörduda peatoimetaja poole, kuna autoriõigustest lähtuvalt saab anda loa mujal kasutamiseks vaid neile fotodele, mis on tehtud infokirja tellimusel (mitte andmebaasidest ja erakogudest pärit fotodele).



Kaanefoto: Annela Samuel

Mõtelda on mõnus!



Loomulikult on võimalik kasutada oma väikesi halle ajurakke ka nii, et tuhised automaatpiloodid tööülesannetest läbi ning argipäevade kõige peadmurdvam ülesanne on otsustamine, kas osta poest kohupiima või jogurtit. Sama loogika järgi võib kasutada mobiiltelefoni, keerukat ja võimalusterohket riistapuud, ka ainult pähklike purustamiseks. Aga kas ikka on mõtet? Mõtelda on ju mõnus!

Just nagu on olemas trenni- ja magusasõltuvus, nii võib sõltuvusse sattuda ka sellest tundest, kuidas aju ragistab töötada, omandades uusi teadmisi. Aga see on hea sõltuvus. Lõppeks, õppimine (ja hambapesu) on üks neid väheseid asju, mida teed ainult endale.

Pärast ajakirjanduse bakalaureusekraadi omandamist arvasin, lõputöö kirjutamise ponnistus veel meeles kummitamas, et nüüd on õppimisega kõik. Aitab küll! Mõne aasta pärast tekkis siiski uuesti õppimise isu ja läksin kommunikatsiooni magistrantuuri. Vahelduseks tööelule oli tõeliselt vahva istuda auditooriumis ja kuulata, kuidas kõnelevad targad õppejõud ainsa eesmärgiga oma teadmisi jagada. Tõsi, töö kõrvalt õppides läks elu üsna kiireks – aga ma sain hakkama! Kõik algab ju prioriteetide seadmisest – kui sa midagi tõeliselt tahad, leiad selleks ka aega.

Peagi algaval septembrikuul on minu jaoks üle aastate taas kõik-kõik nii uus: lähen uuesti magistrantuuri, et õppida keeleteoimendamist. Miks just seda? Eks ikka sellepärast, et ükskõik kas kirjutan artikleid infokirjale, mõtlen välja mõne raamatu või toimetan teiste kirjatükke – kaunis keel on kõikjal tähtis!

Pealegi, eks igaühel on oma nõrkused. Üks minu nõrkus on mõttekriips – kõige võluvam ja võrratum kirjavahemärk! Temas on hoogu ja nõtkust, teda saab kasutada nii eristamiseks kui ka esiletõstmiseks ... ja kuna ta mulle niivõrd meeldib, siis kipun mõnikord suruma oma lemmikut – puhtalt ilu pärast! – ka sellistesse kohtadesse, kuhu oleks õigem panna koolon või koma või siis jätta lihtsalt tühi. Loodetavasti leian magistrantuuris mitmeid uusi võimalusi ka selleks, kuidas oma lemmikut sujuvalt tekstidesse põimida.

Augustikuine infokiri ongi pühendatud õppimisele: räägime elukestva õppe tähtsusest; vaatleme kõrgkooliõpinguid töö kõrvalt; selgitame, miks juhtus tööõnnetus tööõpetuse õpetajaga; ning saame teada, mis paneb keeltekooli eesti keele õpetaja silma särama.

Kuidas õppimiseks aega leida? Infokirjas jagavad ajaplaneerimise nippe asjatundjad Kristjan Otsmann ja Ardo Reinsalu.

Infokirjas ilmumist alustanud uus rubriik „E-õpe” aga tutvustab võimalusi eneseharimiseks mugavalt ja tasuta just siis, kui sulle endale sobib. Uued teadmised on vaid hiireklõpsu kaugusel!

EVELIN KIVIMAA
peatoimetaja

Sisukord



PEADIREKTORI VEERG	4
Elukestvalt õppida, õppida, õppida!	4
E-ÕPE	5
Võimalusterohke e-õpe	5
MÕTTEKOHT	6
Töö kõrvalt õppima	6
AJAKAJALINE	10
Uudised	10
KAMPAANIA	12
Tööinspeksioon korraldab teabepäevi noortele tööellu astujatele	12
Küsi tasuta brošüüre!	13
MINU TÖÖ	14
Õpetajatöö oli lapsepõlveunistus	14
TÖÖKESKKOND	16
Tasuta teenus: kutsuge ettevõttesse kohale töökeskkonna konsultant!	16
MIKS JUHTUS TÖÖÕNNETUS?	18
Tööõpetuse õpetaja eiras ohutusnõudeid	18
MUUDAME TÖÖELU PAREMAKS!	19
Kindel kava on hea ajaplaneerimise alus	19

TÖÖSUHTED	22
Tööpäevasised vaheajad tööaja korralduses	22
Katseaeg = võimalus hinnata töö(taja) sobivust	24
Osalise tööaja kokkulepe töölepingus	26
Kuidas mõõta töötaja hoolsust?	27
TÖÖVAIDLUSKOMISJONI TÖÖMILT	28
Töötamise registri kannete kajastumine töövaidlustes	28
KÜSIMUS-VASTUS	30
KASULIK TEADA	32
Kui kaua tuleb dokumente säilitada?	32
VÄIKESE INIMESE TÖÖ	34
Sisemine ilu patta	34



Elukestvalt õppida, õppida, õppida!



„Õppida, õppida, õppida!” – need kolm sõna, mida väidetavalt pole Lenin kunagi öelnud, olid kirjutatud minu ajalooklassi seinale. Olgugi et ajalugu oli mu lemmikaine, mõtlesin toona ainult sellele, millal ükskord see kool läbi saab. Et pääseks õppimisest! Tollal ei osanud keegi arvata, et mööda saavad ajad, kus inimene töötab 40 aastat samal ametikohal, pensionile minnes saab asutuselt kingiks nimelise kella ning jääb seejärel koju lapselapsi kantseldama, ajalehte lugema ja marke korjama.

Tööturg, st võimalused ja vajadused tööd teha on aga tänapäeval hoopis teised. 2010. aastal anti Nobeli majandusauhind nn lukuauguteooria eest. Selle kohaselt võib inimesel küll olla kimp võtmeid, aga ust lahti ikka ei saa, kui puudub see õige ja ainuke võti. Nõnda saavadki turul samal ajal koos eksisteerida nii tööpuudus kui ka töäjõu puudus, sest vabade töötajate eriala juhtub olema see, mida turg parajasti ei vaja. Mis muud kui „aegunud” erialaga töötajad vajavad stiimulit ja motivatsiooni, et nad omandaksid uue eriala.

Majanduselu ja inimese enda isikliku edu aluseks on elukestev õpe. Ükski omandatud oskus pole viimane ja ükski eriala lõplik. Senise elu ja tööga saadud kogemused on vaid soliidne vundament, millele laduda kas sootuks uued teadmised või hoopis teave, kuidas teha senist tööd teistmoodi ja paremini.



Võimalusterohke e-õpe

E-õppes saame õppida täpselt siis, kui soovime, ja seda, mida tahame. Vaid nupuvajutuse kaugusel on üha rohkem häid e-kursuseid. Infokirja uues rubriigis „E-õpe” hakkame tutvustama õpivõimalusi, mis on huvilistele täiesti tasuta.

Töötsimine ja karjäärinõu

Vaata: www.karjaarinou.ee

Valge Kass OÜ on kokku pannud mahuka kursuse, mis on mõeldud nii neile, kes otsivad tööd, kui ka neile, kes soovivad oma tööelus muudatusi teha või uusi väljakutseid leida.

Infokirjaoskus

Vaata: www.hot.ee/werro24

Tallinna Ülikooli infoteaduste osakonna õppejõud on kokku pannud infokirjaoskuse kursuse, mis annab teadmisi ning kujundab oskusi infokäsitluseks ja -otsinguks. Infokirjaoskus loob võimalused toimetulekuks tänapäeva infoühiskonnas.

Matemaatika ja programmeerimine

Vaata: www.kae.edu.ee

KAE kool on eestikeelne õpikeskkond nii keskkooli kui ka kõrgkooli tasemel õppimiseks, eelkõige matemaatikas ja programmeerimises. MTÜ KAE Kool sai alguse 2011. aastal vabatahtlikust algatusest. Kooli visiooni järgi võiks igaüks saada võimaluse õppida seda, mida tahab ja millal tahab, omas tempos, tõhusalt ja tasuta. Passiivsed tunnitegevused, nagu loengu kuulamine ja individuaalne ülesannete lahendamine, asenduksid tunnivälise videote vaatamise ja mänguliste ülesannete lahendamise veebis.

KAE kooli tegijatel on plaanis ajapikku õpikeskkonda täiendada videote ja interaktiivsete harjutustega kõiksugu valdkondadest. Kooli eeskujuks on ingliskeelne õppekeskkond Khan Academy. Organiseeritakse ka eestikeelsete subtiitrite tegemist Khan Academy arvukatele õppevideotele.

MARILIIS PINN

vabakutseline ajakirjanik



Töölepingu seadusega on töandjale pandud kohustus oma töötajaid koolitada ning töötajale omakorda kohustus võtta osa töandja korraldatud koolitustest ja täiendada ennast ka ise. Tööpuuduse määr on viimastel andmetel 5,9 protsenti. See

oma senises elus ei arvestanud; kes arvasid oma tööelu lõppenuks või tervise nõrgapoolseks.

Õppima peavad kõik ja kogu aeg. Iga ühiskonnaliige, kel vähegi tahtmist töö- ja ühiskonnaelus kaasa lüüa, peab

“**Majanduselu ja inimese enda isikliku edu aluseks on elukestev õpe.**”

on mistahes võrdluses ja mõõdupuuga võetult väike. Töandjad kurdavad üha häälekamalt tööjõu puudumise üle, alailma näeme silte „Vajatakse...”, „Ootame endi hulka...”, „Pakume...”.

Eesti demograafiline pilt pole lootusrikas. Seega tuleb pingutada, et tööle tuleksid või seal püsiksid ka need, kes seni on kõrvale jäänud, näiteks eakad või vähenenud töövoimega inimesed. Ärksama meelega ja suurema visiooniga töandjad on juba arvestanud töötajate vanusest ja tervislikust seisundist tulenevate erivajadustega ning pakuvad välja neile sobilikke lahendusi. Paindlikkusele on loonud ruumi ja raamistiku töölepingu seadus. Vähenenud töövoimega inimeste tööle naasmist toetavad veel mitmed Euroopa Sotsiaalfondi pakutavad tööturumeetmed.

Viimane Eesti inimarengu aruanne alapealkirjaga „Lõksust välja?” juhib tähelepanu ühele kitsaskohale – praegu täiendavad ennast eelkõige need, kes juba niigi kvalifikatsiooni omavad. Seega peitub nõks selles, kuidas panna õppima need, kes sellega

saama selleks võimaluse. Tahtmisele lisaks läheb vaja ainult õppimist ... mis polegi nii hirmus, kui see koolist meelde jäi! Seadkem siis sügisel kõik sammud koolimaja poole, sest õppida pole kunagi hilja.



MARET MARIPUU

Tööinspektsiooni peadirektor

Töö kõrvalt õppima

Kas minna või mitte minna töö kõrvalt õppima? Ühelt poolt tähendab see topeltkoormust ja ajanappust, aga teiselt poolt uusi väljakutseid, teadmisi ja ehk isegi kannapööret karjääriteel. Külli, Madis ja Kerttu selgitavad, kuidas neil töö kõrvalt õppimine edeneb.

Raamatupidaja hobi on aiandus

„Teie, rumalad, kuulake, mida mina, tark, räägin“ – sellist paikapanemist tartlanna **Küllil Simsonil** (43) sõnul Räpina aianduskoolis pole. „Õpetajad on fanaatikud ja profid, õppida on nendega mõnus ja huvitav,“ kiidab Külli, keda viis aiandust õppima oma aia rajamise mõte. Lisaks soovis ta saada teadmisi, leida uusi tutvavaid, võtta vastu väljakutseid ning kogeda midagi uut.

Raamatupidaja Külli jaoks on aiandus hobi. Seni elas ta korteris, kuid pärast pikka ootamist ostis perekond krundi ja kaks aastat tagasi löödi kopp maasse. Tartu külje alla uuselamurajooni kerkivas majas ehitus veel käib. Perenaine naerab oma värskes õhus viibimise õhina üle. „Kannustajaks on ilmselt korteris elanud inimeste nälg aia ja omaette olemise järele. Teeme vabadel päevadel abikaasaga maja juures tööd ning õhtul istume terrassil ja naudime. Alati, kui ilm lubab, oleme õues.“

Neljaliikmeline pere, kus kasvavad 15- ja 20aastased tütred ning pere lemmik, landseeri tõugu kutsikas **Stella** (6 kuud), loodab varsti uude koju sisse kolida. Maja ümbritseb 1900 m² krunt, kuhu Külli tahab aia luua. Esialgu on valmis mõned lillepeenrad, suur murulapp ja väike aedviljapeenar, värskelt istutatud hekk ja viljapuude rida. Alguses pidas Stella iga peenart oma mängumaaks, kus on vahva lilli välja kaapida. Tasapisi õpetab perenaine talle, kus võib mängida ja kus mitte.



Küllil Simson rakendab aianduskoolis õpitut oma aia loomisel.

Küllil on linnalaps, kes sai esimesed aiapidamise kogemused teismelisena, maakodu kasvuhoones. „Mulle meeldis turule minnes tomateid kastidesse pakkida – kaks kihti, mille vahele panin ajalehed. Sõitsin koos isaga müüma Pihkva turule, seal osati Eesti tomateid hinnata.”

Koolilapsena kohustuslikus korras aiamaal rohimine pole aga Külli sõnul võrreldav enda aias nokitsemisega. „On suur vahe, kas pead vanemaid abistama või töötad oma aia jaoks. Rahalises mõttes ju aiavilja kasvatamine ennast ära ei tasu, pigem meeldib mulle omakasvatatud vilju noppida. Stella sööb näiteks hea meelega maasikaid ja herneid, peenras on porgand ja sibul, et oleks omast käest võtta. Lilled aga teevad meele rõõmsaks.”

Küllil näib seadvat oma elu põhimõttel, mida soovitas Cicero: „Kui sul on aed ja raamatukogu, siis on sul kõik vajalik olemas.” Raamatute laenutamine käib tihedalt õppetöö juurde.

Ühikaelu käib koolielu juurde

Raamatupidaja-juhiabi ametit pidav Külli kiidab oma tööandjat, sest on saanud alati koolitöös osaleda. „Õppetöö toimub kuus korda aastas, nädal korraga. Tartust pole Rāpinasse teab mis pikk maa, aga elan sel ajal ikkagi kohapeal ühiselamus ning kasutan õhtuid õppimiseks või töötamiseks. Rāpinasse jäämine käib koolielu juurde, pakub vaheldust.”

Kui õppesessiooni ajaga langeb kokku igakuine palgaarvestus või muud



Puhkehetk: lilled teevad Küllil meele rõõmsaks.

pidanud. Pingutan maksimumi nimel ja siimaani olengi saanud viisi, mõned neljad sekka.”

Kooliskäimise muudavad mõnusaks nii kaasõpilased kui ka õpetajad. „Meie rühmas on õpilasi kolmekümneaastase vanusevahega – 20aastastest 50aastasteni. Oleme kõik eri aladelt, aga meid ühendab huvi aianduse vastu. Tekivad põnevad arutelud, saame ja jagame kogemusi.”

Õppekavas on peale teooria ka palju praktilisi ülesandeid, näiteks pidid

tuju paranes. Nõnda juba nautisin koduülesande täitmist.”

Õppetöö kestab kaks aastat, millest ühe on Külli nüüd edukalt lõpetanud. Vahel on ta küll tundnud väsimust ning mõelnud, et enam ei jaks. „Abikaasa töötab aeg-ajalt välismaal, tütreid iseseisvuvad. Suures majas ei tahaks üksi olla ja talvel lund lükata. Töö, maja, kool – meeletu ajapuudus vaevab mind kogu aeg. Aga see on selline periood.”

Madis – elukogemus motiveerib õpingutele pühendumat

„Ülikoolis on vahel keeruline, kuid peamine on motiveeritus ja tahe heade tulemuste nimel pingutada,” räägib Tartu Ülikoolis taani keelt ja kirjandust õppiv **Madis Rebane** (38), kes sügisel läheb bakalaureuseõppes teisele kursusele.

Lääne-Virumaalt pärit Madise haridusteel on olnud mitu käändu. Kahekümnesena tuli ta Tartu Ülikooli saksa filoloogiat õppima. „Nooruse tuhin tõi ülikooli ja viis sealt ka ära. Ma polnud pühendumiseks valmis. Nüüd, ligi 20 aastat hiljem olen hoopis teine inimene. Kool on mu vaba tahe ja motiveerin ennast ise. Vanus pole ka enam see, et pidutseks ühikas hommikuni ja nädalavahetusel sõidaks

“**Raamatupidaja-juhiabi ametit pidav Külli kiidab oma tööandjat, sest on saanud alati koolitöös osaleda.**

olulised tööperioodid, tuleb Küllil ühiselamus õhtuti ka palgatööd teha.

Sessioonide vahepeal peab valmis saama kodutööd, mida on rohkem, kui Külli ette kujutada oskas. „Lapsed tuletavad mulle ikka meelde, et lubasin mitte jätta koolitöid viimaseks õhtuks. Seni olen tähtaegadest kinni

õpilased pookima oksti. „Alguses oli ehmatus suur, kui ladinakeelsed taimenimed esimese korraga meelde ei jäänud,” sõnab Külli. „Praegu koostan digitaalset herbaariumit sajast puust. Esiti tekkis paanika, kuidas ma need puud leian, aga siis läksin botaanikaaeda, kus on ladinakeelsed nimed taimede juures kirjas, ja



Madis Rebane peab oluliseks enese motiveerimist.

koju raha küsima. Mulle meeldibki, et nooruse uljused on seljataha jäänud

lastega, kasvatajana-abiõpetajana. Üsna pea tundsin, et see pole minu

“Mulle meeldibki, et nooruse uljused on seljataha jäänud ja saab õpingutele keskenduda.”

ja saab õpingutele keskenduda. Olen õppejõududega väga rahul ja tunnen, et hariduse omandamine viib mind eesmärgile lähemale. Kõrvalerialaks valisin prantsuse keele.”

Madisel on taskus 1990. aastate lõpus saadud tunnistus tollasest Rakvere pedagoogikakoolist sotsiaaltöö erialal. „Olen veidi töötanud erivajadustega

jaoks, põlesin kiiresti läbi.” Madis jättis selle töö ja liikus edasi.

Madis on töötanud Tallinnas söögikohas teenindajana ja Tartus telefonimüüjana. Lisaks saksa ja taani keelele oskab ta suhelda norra keeles, kuna töötas 2007.–2009. aastail kelnerina Norras. Seejärel töötas Madis teenindajana parvlaeval, kus tuli

oma oskusi rakendada näiteks Rootsi lauas, konverentside teenindamisel ja kohvikus. Viimane töökoht – laev – läks teise riigi lipu alla, palgad vähenesid poole võrra ning Madis otsustas teha elus kannapöörde, asudes kõrgharidust omandama.

Huvi skandinaavia keelte vastu tärkas ammu. „Saatuslikuks sai muidugi töötamine Norras, kus mind paelus kohalik keel, kultuur ja ajalugu. Praeguste õpingutega on mul suurem eesmärk, aga seda ma hetkel ei avalikusta,” naeratab Madis kavalalt. „Minus küpses juba ammu mõte, et oleks vaja kuhugi jõuda, mitte terve elu laeval töötada. Õppimine meeldib mulle väga.”

Töö ja õppimise ühitamiseks tuleb Madisel kõvasti pingutada. Kuna tal Tartus ei õnnestunud leida erialast ja tasuvat tööd, sõidab ta nädalavahetusteks Tallinna, kus töötab kelnerina restoranis Schnitzelhaus. Osalise koormusega töötades raha kõigeiks ei jätku, ent Madis suudab ka vähesega läbi ajada.

Tasuta õppekoha säilitamiseks on üliõpilastel vaja koguda igal semestril teatud arv ainepunkte, muidu peab järgmisel semestril õppemaksu maksma. „Õppimine pole minu jaoks raske, aga kuna majanduslikel põhjustel pean töötama, siis vahel ei suuda taset hoida,” nendib Madis. „Mõnikord juhtub, et lähen eksamit või testi sooritama, seljataga pikk tööine nädalavahetus. Siis pean kooliasju ülekäe tegema, mis mulle tegelikult ei meeldi.”

Töötamine pikendas Kerttu õpinguid

Kerttu Jalandi (23) lõpetas Varstu keskkooli ja asus Tartu Ülikoolis eripedagoogikat õppima 2010. aasta sügisel. „Erialavaliku taga on minu täditütar, kellel diagnoositi autism. Tegelesin temaga ammu enne seda, kui teadvustasin eripedagoogika olemasolu. Kuna õpetajad on nii mu mõlemad vanemad kui ka suurem osa vanatädidest, tundus nende kahe aspekti ühendamine loogilise käiguna.”

Võrumaalt Tartusse kolimine sujus neil üsna kenasti. „Muidugi jäi süda valutama ema pärast, kes pidi minuta

Kerttu Jalandi pidas ülikooli kõrvalt mitut töökohta.



noorema õe-venna ja majapidamisega maal ise hakkama saama. Tartus ootas mind korteri jagamine endise kooliõega ja kiirkursus enda majandamiseks nappide vahenditega. Algul arvasin sinisilmselt, et ülikooli tullakse õppima ja töötamine pole vajalik. Elu aga õpetas kiirelt, et enda elatamiseks on vanemate toetusele vaja lisa."

ole neil raha jalaga segada. See, et ma ise ennast üleval pidama hakkasin, oli kergem minu vanematele ja minu südametunnistusele."

Alguses sattus Kerttu ühelt juhutöölt teisele, kuni leidis kuulutuse, kus otsiti tugiisikut erivajadusega lapsele, tunnitasu alusel. „Arvasin, et see

“ Algul arvasin sinisilmselt, et ülikooli tullakse õppima ja töötamine pole vajalik.

Tagantjärele arutleb Kerttu, et oleks hakkama saanud ka vanemate toetusega, kuid süda ei lubanud. „Mis iseseisvus see on, kui toimib vanemate rahakoti arvelt? Vanemad on mõlemad maakoolis õpetajad, ei

täiendaks teoreetilist õpet ning oleks mulle kui tulevasele eripedagoogile hea väljakutse.”

Lisaks tugiisiku-tööle jätkas Kerttu juhutöödega. Elu hakkas kõikumama

ülikooli ja töötamise vahel, mõnikord jäi õppimine tagaplaanile, vahel pidi jällegi tööle piiri tõmbama ja õppimisele keskendumale. Kui Kerttu juba rohkem teenis, loobus ta vanemate abist hoopiski. Ent ikkagi pidi ta pidevalt iga eurot näpu vahel keerutama ja kaaluma, milleks jagub ja milleks mitte.

Erialase töö maitse

Kerttu jaoks oli tugiisiku-töös põhiline väljakutse enda rahulikuks sundimine. „Sul võivad olla põhjalikud teadmised eripedagoogikas, aga kui ärritud kiiresti ega suuda oma käitumist kontrollida, ei saa töötada ei tugiisiku, eripedagoogi ega tavaõpetajana.”

Ülikooli kõrvalt jõudis Kerttu pidada mitut töökohta, laulda bändis, osaleda motoklubis ja käia nädalavahetustel Mõniste vallas kodus abiks. Isegi toredate sõbra jaoks leidis ta aega.

Lõpuks ei pidanud Kerttu keha aga enam pingele vastu. „Migreenihood sagesid ja vererõhk pürgis kõrgustesse. Loengud kippusid vahele jääma ja tööde esitamine toimus ikka pikendusajaga. Kohati oli motivatsioon nullis ja asjad ei liikunud.”

Õppenõustajate abiga sai Kerttu ikkagi õpingud nii kaugele, et sel kevadel anti talle kätte kauaoodatud bakalaureusediplom. „Kõik läks hästi!” rõõmustab Kerttu. „Ma ei vahetaks neid viimast viit aastat millegi muu vastu. Tänu žongleerimisele töö, ülikooli ja eraelu vahel olen täpselt selline, nagu olla tahan. Kõik ei pea tulema kiirelt ja lihtsalt kätte. Vaeva peab nägema. Elu peab nägema.”



Kerttu (fotol vasakul) leidis ülikooli kõrvalt aega ka ühisteks ettevõtmiseks koos Viktoriaga.



INKARI LINDVE
ajakirjanik

Uue hooga! Küsige tasuta plakateid!



Tööinspeksioon andis tänava välja uued võimlemisplakatid „Uue hooga! Võimlemisharjutused neile, kellel on istuv töö” ning „Uue hooga! Võimlemisharjutused neile, kes töötavad seistes”. Samuti ilmus plakat teemal „Kuidas ohtlike kemikaalidega ohutult töötada?”.

Kõik uued plakatid ilmusid nii eesti kui ka vene keeles. Võimlemisplakatid on A1-formaadis ning kemikaaliplakatid

A2-formaadis. Kõik plakatid on tasuta ning kel on huvi neid oma ettevõttes kasutada, palun andke märku.

Küsida võib ka 2014. aastal ilmunud A1-formaadis võimlemisplakateid „Käed külge! Soovitused raskuste käsitsi teisaldamiseks” ning „Hoogu juurde! Võimlemisharjutused töökohal ja puhkehetkel”, mida on alles piiratud koguses.

Plakatisoovid palume edastada e-postile evelin.kivimaa@ti.ee, märkides ära, millisele asutusele, kui

palju ja mis keeles (eesti või vene) plakateid soovitakse. Eelistatud tuleks plakatitele järele tulla Tööinspeksiooni Tallinna kontori valvelauda aadressil Gonsiori 29. Palume märkida ka kuupäeva, millal on soov plakateid kätte saada. Kokkuleppel on plakatite ja Tööinspeksiooni muude trükiste kättesaamiseks võimalikud ka muud variandid üle Eesti.

EVELIN KIVIMAA
peatoimetaja

Lugemisvara tööelu teemadel

- Euroopa Töetervishoiu ja Tööohutuse Agentuur (EU-OSHA) uuendas [kodulehte](#), mis nüüd on lõimitud veebientsüklopeediaga [OSHWiki](#) ning mugavalt loetav ka mobiilseadmetest.
- Tööinspeksioon koostöös EU-OSHA Eesti koordinatsioonikeskusega korraldas augustis kolm tööküsimise-teemalist seminari, mille materjalidega saab tutvuda Tööelu portaalis [siin](#).
- Eesti keelde on tõlgitud EU-OSHA 2014. aasta tegevuse aruanne ning uute ja tekkivate riskide Euroopa ettevõtete teine uuring (ESENER-2). Materjalid on leitavad EU-OSHA kodulehelt [väljaannete rubriigist](#).
- Vanemtööinspektorite Komitee (SLIC) kampaania „Libisemine ja komistamine samal tasapinnal” raames 18. juunil Eestis toimunud rahvusvahelise konverentsi ettekanded on üleval Tööinspeksiooni kodulehel [siin](#).

KRISTEL PLANGI

teabeosakonna juhataja

EU-OSHA Eesti koordinatsioonikeskuse juht

Tööinspeksiooni kliendiportaali kasutamine säästab aega

Tööinspeksiooni kliendiportaali abil saab Tööinspeksiooniga elektrooniliselt suhelda ja dokumente vahetada. Kliendiportaal on lihtne, mugav ja kiire ning kättesaadav ööpäev läbi.

Kliendiportaali aadress on <https://eti.ti.ee> ning see on leitav ka eesti.ee teabevärava e-teenuste nimekirjast. Kasutaja identifitseerimine ja autentimine toimub eesti.ee kaudu, kus tuleb valida kasutaja roll – kodanik või ettevõtte esindaja.

Tööandjal on võimalik esitada kliendiportaali kaudu Tööinspeksioonile kirju ja nõutavaid dokumente (näiteks teavitus töökeskkonnaspetsialisti määramisest), erasik saab vaadata enda isikuga seotud juhtumite andmeid ning saata kirju ja töövaidlusavaldusi.

Lisainfot kliendiportaali kohta leiate [siin](#). Jätkuvalt saab Tööinspeksiooni teavitada ka muudel moodustel: saates paberdokumentid posti teel, digitaalselt allkirjastatud dokumendid e-posti teel või tuues dokumendid lähimasse Tööinspeksiooni kontoris.

EVELIN KIVIMAA
peatoimetaja



Avati lastejoonistuste näitus „See on ohtlik”



Tööinspeksioon kutsus lasteaialapsi joonistama pilte ohtudest, mida nad tunnevad, ning nippidest, kuidas keerulistest olukordadest ohutult välja tulla. Saadetud piltidest avati 4. augustil näitus „See on ohtlik”, mida kuni kuu lõpuni saab näha Tallinnas Sotsiaalministeeriumi majas, Gonsiori 29 fuajees.

Lastejoonistuste näituse „See on ohtlik” saate välja panna ka enda asutuse või ettevõtte ruumides. Selleks võtke ühendust Tööinspeksiooni teabe peaspetsialisti Liisa Pröömiga (liisa.proom@ti.ee).

EVELIN KIVIMAA
peatoimetaja

Ootame parimaid praktikaid septembrikuu lõpuks

Tööinspeksioon kogub töökeskkonna parimaid praktikaid, millega panustatakse töötajate heaolusse ja ohutusse enam, kui seadus selleks kohustab. Kui esitate oma praktika enne 30. septembrit, võib just see jõuda 2015. aasta esikolmikusse, mida autasustatakse novembrikuus toimival tervishoiupäeval.

Kui sinu ettevõttes on kasutusele võetud uuenduslikke meetmeid töötaja ohutuse, tervise ja heaolu paremaks tagamiseks, anna sellest kindlasti teada Tööinspeksiooni teabe peaspetsialistile Liisa Pröömile (liisa.proom@ti.ee). Oma lahenduse tutvustamiseks palume kasutada parima praktika esitamise [vormi](#).

Lisainfot parimate praktikate kogumise ja levitamise kohta leiate Tööinspeksiooni [kodulehelt](#) ning [Tööelu portaalist](#).

LIISA PRÖÖM
teabe peaspetsialist

11. mail toimunud „Noore töötaja” teabepäev Tartu kutsehariduskeskuses oli infoküllane ja rahvarohke.



Tööinspeksioon korraldab teabepäevi noortele tööellu astujatele

2015. aastal korraldab Tööinspeksioon Euroopa Sotsiaalfondi toetusel Eesti kutsehariduskoolides 30 teabepäeva „Noor töötaja”, mis annavad noortele tööellu astujatele esmaseid teadmisi, mida pidada silmas töösuhete ning tööohutuse ja -tervishoiu poole pealt.

Kutseõppeasutustes toimuvad teabepäevad on osa sel aastal toimuvast Tööinspeksiooni sotsiaalkampaaniast „Tunne oma õigusi – noor töötaja”, mille käigus korraldatakse meediakampaania

ja koostatakse teabematerjale. Viimaste hulgas on juba ilmunud kahepoolne brošüür „Noore töötaja meelespea: Mida arvestada tööle minnes?” / „Tööandja meelespea: Mida arvestada noort töötajat tööle võttes?”. Teabepäevad aitavad kaasa sellele, et üha rohkem noori oskaks tööandjalt nõuda turvalist töökeskkonda ja vajalikke isikukaitsevahendeid; et üha rohkem noori teaks oma õigusi ja kohustusi ning et nende töötingimused vastaksid töölepingu seaduses sätestatud nõuetele.

Teabepäevi tehakse nii eesti kui ka vene keeles. Aprillis-mais peetud neljal teabepäevalt saadud tagasiside annab

tunnistust, et seesugused üritused on igati vajalikud ning et enamik kuulajatest sai sealt tööle asumisel vajalikku informatsiooni.

Kuidas teabepäev välja näeb?

Teabepäevad on üles ehitatud ühtmoodi: esimeses akadeemilises tunnis käsitleb Tööinspeksiooni tööohutuse spetsialist töötervishoiu ja -ohutuse teemat, misjärel selgitab tööinspektor-jurist 45 minuti jooksul seda, mida on vaja teada töösuhete poole pealt. 11. mail Tartu kutsehariduskeskuse konverentsisaalis toimunud teabepäeva kogunes kuulama ligi sada erinevate erialade viimaste kursuste õpilast.

Teabepäeva esimese lektori, tööhutuse peaspetsialisti **Piret Kaljula** põhisõnum oli, et töötervishoid ja tööhutus ei tähenda hulka mõttetuid ja igavaid reegleid. See on hoolitsemine töötaja ohutuse ja tervise eest nüüd ja ka tulevikus, et kõik saaksid elust täiel määral rõõmu tunda. Just seetõttu on vaja järgida kõiki ohutusnõudeid, juhiseid ja nõuandeid.

Kaljula selgitas, mida peab sisaldama sissejuhatav juhendamine, mis tuleb läbi viia iga uude töökohta tuleva töötajaga. Sissejuhatava juhendamise käigus tutvustatakse muuhulgas töö- ja puhkeaja korraldust, ettevõtte territooriumi, olmeruume, esmaabivahendite asukohta, evakatsiooniteid jms. Järgneb esmane juhendamine ning praktiline väljaõpe, mis toimub töö tegemise kohal ja mille käigus peab uuele töötajale selgeks saama, kuidas käib konkreetne tööprotsess tema positsioonil. Väljaõppe lõpuks peab uus töötaja teadma näiteks seda, kuidas kasutada masinaid ja seadmeid ning mida ette võtta seadme rikke korral.

Pärast juhendamist lubatakse töötaja iseseisvale tööle. Juhendamise ja väljaõppe tähtsuse rõhutamiseks tõi lektor näiteid elust enesest, kus puudulik tööhutusosalane väljaõpe on põhjustanud raske tervisekahjustusega tööõnnetuse.

Loengus käsitleti veel isikukaitsevahendite kasutamist, tervisekontrolli ja ergonoomikat ning räägiti ohumärguannetest ja üldisest ohus- kultuurist ettevõttes.

Eelista töölepingut!

Pärast väikest vahepauzi, mille jooksul said noored vaadata musta huumoriga võrtsitatud tööhutusvideoid, jätkas tööinspektor-jurist **Anne Simmulmann** töösuhteid puudutava osaga.

Alustuseks käsitles jurist eri tüüpi lepinguid, mida töö tegemiseks võidakse sõlmida, ja rõhutas töölepingu eeliseid muude võlaõiguslike lepingute ees. Jurist kinnitas, et enne lepingule allakirjutamist tuleb alati süveneda selle sisusse, kartmata küsida lisa, kui midagi arusaamatuks jääb. Töölepingu tingimustest ühtemoodi arusaamine on oluline, sest juba allkirjastatud lepingut saab muuta vaid poolte kokkuleppel.

Edasi käsitles jurist töölepingu kohustuslike tingimusi, milles tuleb enne tööle asumist täpselt kokku leppida ja kirjalikult lepingus vormistada, (nt tööülesannete kirjeldus, töötamise koht, töötasu ja töötaja kokkulepped).

Seejärel tutvustati kuulajatele, millised on töötajate õigused puhkeajale. Näiteks iga töötatud kuue tunni järel on töötajal õigus saada 30 minutit puhkepausi ning 24tunnine ajavahemik peab sisaldama vähemalt 11 järjestikust tundi igapäevast puhkeajaga.

Töölepingus lepitakse kokku selleski, kas töösuhe sõlmitakse tähtajatult või tähtajaliselt. Tähtajaline leping võib olla sõlmitud näiteks teise töötaja asendamise ajaks. Jurist selgitas ka töötaja õigust saada puhkust ja õppepuhkust. Loengu lõpus käsitleti töölepingu lõpetamist – mis vormis tuleb esitada avaldus ning millised on etteteatamistähtajad.

Kõik teabepäevast osavõtjad said Tööinspektsiooni spetsialistide koostatud „Noore töötaja meelespea“, mis sisaldab loengul käsitletud teemasid ning muudki informatsiooni, mida iga noor peaks teadma enne esimese töölepingu sõlmimist ja tööellu astumist.

Tööinspektsioon jätkab „Noore töötaja“ teabepäevadega septembrikuus. Kutseõppeasutused saavad end tasuta teabepäevadeks kirja panna Tööinspektsiooni teabespetsialistide juures, kelle kontaktandmed on leitavad [kodulehelt](#).



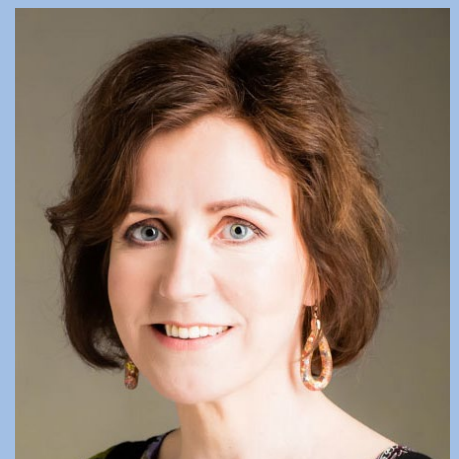
KAJA TAMM
teabespetsialist



Küsi tasuta brošüüre!

Võttes kahepoolse brošüüri kätte ühtpidi, leiab noor töötaja endale vajalikku infot pealkirja all „Noore töötaja meelespea: Mida arvestada tööle minnes?“. Trükise teiselt poolt lugemist alustades leiab tarvilikku teavet töödaja, kellele on suunatud brošüüripool „Töötaja meelespea: Mida arvestada noort töötajat tööle võttes?“.

Trükistesoovi palume edastada e-postile evelin.kivimaa@ti.ee, märkides ära, millisele asutusele, kui palju ja mis keeles (eesti või vene) brošüüre soovitakse. Eelistatult tuleks trükistele järele tulla Tööinspektsiooni Tallinna kontori valvelauda aadressil Gonsiori 29. Palume märkida ka kuupäeva, millal on soov brošüüre kätte saada. Kokkuleppel on trükiste kättesaamiseks võimalikud ka muud variandid üle Eesti.



EVELIN KIVIMAA
peatoimetaja

Õpetajatöö oli lapsepõlveunistus

„Suur väljakutse võib alguses olla hirmutav, aga mingist hetkest muutub toredaks ja nauditavaks,” tõdeb täiskasvanute eesti keele õpetaja Evelyn Pukspuu (34), kes on pidanud keeleõpetamist alustama tähtede õpetamisest.



Koolilapse emana teab Evelyn, et õpetada emakeeles lugema last on hoopis midagi muud, kui õpetada lugema ja kirjutama täiskasvanut tema jaoks võõra tähestiku alusel, keeles, mida ta veel ei räägi. „Täiskasvanul, kes pole eestikeelseid sõnu kunagi kuulnud ning kes peab õppima lugema ja rääkima samal ajal, tuleb keele omandamiseks ise palju pingutada,” nendib õpetaja. Evelyni jaoks oli see enda proovilepanek – tal tuli pidevalt leiutada uut õppematerjali, mis vastaks õpilase arengutasemele.

2009. aastal asus Evelyn täiskasvanuid õpetama keeltekoolis Folkuniversitetet Estonia, mis asub Tartu südalinnas. Enne seda andis ta tunde ka maakoolis 5.–9. klassi õpilastele. „Täiskasvanuid on kergem õpetada kui lapsi,” kinnitab Evelyn. „Neid ei pea tööle sundima, nad suudavad ennast ise motiveerida ja teadvustavad, et Eestis on vaja osata eesti keelt. Täiskasvanud on sama lõbutsemishimulised nagu lapsed ning kommunikatiivne keeleõpe pakub nii õpetajale kui ka õppijale võimalusi olla loominguline.”

Keeleõpe kui hobi

Kuna keeltekool teeb koostööd Tartu Ülikooliga, on Evelyn õpetanud nii välisüliõpilasi kui ka välismaalt tulnud ülikoolitöötajaid ja nende võõramaalastest kaasasid. „Enamik tuli Euroopast, üksikud teistest paikadest. Ülikoolirahva töö ja teadusuuringud toimusid inglise või vene keeles, kuid keelt õppisid nad soovist saada aru siinses ühiskonnas toimuvast. Paljudele oli see hobi, mitte vajadus. Oli füüsikuid ja loodusteadlasi, sekka ka keeleinimesi. Nüüd teeme koostööd töötukassaga, mille kaudu muulased soovivad oma keeleoskust tõsta või täiendada. Palju tuleb ka algajaid.”

Muukeelsed eestimaalased saavad sageli eraelus hakkama vene keelega, aga tööelu jaoks on vaja eesti keelt. Evelyni kasutatavas kommunikatiivse keeleõppe metoodikas on tähtsal kohal sellised materjalid ja ülesanded, millega õppijad puutuvad kokku igapäevaelus.

„Kui mulle vaadatakse klassis vastu säravate silmadega, saan aru, et olen tekitanud huvi kasvõi tunnikäimise vastu. Keeleõpe pole alati kerge, ka motiveerituna. Eesti keele kohta ütlen



Evelynil on omad nipid, kuidas eesti keele tunnid huvitavaks teha.

naljatades, et iga sõna on erinev ning sõnavormid on praktilises elus lihtsam rühmad, millega töötamine vajab õpetajalt väikeseid nippe.”

“**Täiskasvanud on sama lõbutsemishimulised nagu lapsed.**”

selgeks saada kui niisama pähe õppida. Võid ju teada, kuidas on „siga” ja „lammas”, aga restorani menüüs seisab „sealiha” ja „lambaliha”.

Särav õpetaja nakatab rõõmuga

Evelyn särab alati, küllap see nakatab ka õpilasi. „Annan endast palju ning saan palju tagasi. Tore on töötada nii individuaalõpilaste kui ka rühmadega. Keeleklassis on mul olnud kõige rohkem 14 inimest ja see ongi ülempiir, muidu muutub aktiivne õppimine raskeks.”

Evelyn peab eriti tähtsaks oskuste kinnistamist. „Teen järgmiseks tunniks kodus lisaülesandeid, kui mõistan, et midagi on vaja veel harjutada, ning enne uut osa ei võta. Oluline pole materjal kiiruga läbi töötada, vaid ikka teadmisi saada ja oskusi arendada, et õpilased keele omandaksid.”

Evelyni sõnul ei saa õpetajatöö tasu mõõta rahas. „Eelistan kokkuhoidlikku eluviisi ja taaskasutust, seega tulen välja ka väiksema sissetulekuga. Väga palju tähendab see, et on võimalik koos aega veeta nii erinevate ja huvitavate inimestega. Minu jaoks ei ole ühtegi halba rühma – on rühmad, mis toimivad iseenesest, ning on keerulisemad

Evelyni ootavad kodus poeg **Kaaren** (9) ja elukaaslane **Enor** (34), kes on vabakutseline lavastaja ja renoveerija. „Kuna iga meeldiv töö tekitab natuke sõltuvust, siis minu üks päästerõngas kodus perele keskendumiseks on enese korrale kutsumine järgnevalt: „Praegu ma sellele tööprobleemile ei mõtle. Tean, et mul on teel tööle aega sellega 40 minutit tegeleda,” sõnab Evelyn. „Niikaua kui mäletan, olen soovinud õpetajaks saada, et inimesi aidata. Praegu tunnen, et annan endast teistele inimestele piisavalt palju ning olen sellega rahul.”



INKARI LINDVE
ajakirjanik

Tasuta teenus: kutsuge ettevõttesse kohale töökeskkonna konsultant!

Tööinspeksioon on loonud töökeskkonna konsultandi teenuse, et pakkuda tööandjatele personaalsemat tuge ja nõu. Konsultandid asuvad Tallinnas, Tartus ja Rakveres, kuid sõidavad vajadusel ettevõtetesse üle Eesti, sõltumata asukohast. Ettevõtetele on konsultandi-teenus tasuta.

Väikese ja keskmise suurusega ettevõtte juht puutub igapäevatoos kokku kümnete teemadega: müük, turundus, raamatupidamine, tootmine, klientide pretensioonid, personalitöö ja veel palju muudki, mis nõuaberiteadmisi ja -oskuseid. Kogu selles virvarris ja lahendamist vajavate probleemide rägastikus võivad jääda n-ö vaeslapse ossa töötajate ohutust ja tervishoidu puudutavad teemad, mis aga võib nii töötajale kui ka tööandjale kurjasti

kätte maksta, näiteks siis, kui töötaja saab töökohal tervisekahjustuse.

Töökeskkonda puudutavad teemad muutuvad järjest tähtsamaks olukorras, kus Eestis tööjõud väheneb ning tööandjad peavad ennast töötajale atraktiivseks tegema. Näiteks, miks peaks väljaõppinud ja kvalifitseeritud keevitaja tahtma töötada ettevõttes, kus puudub ventilatsioon ja olmeitingimused on kesised, kui tal on võimalus minna tööle ettevõttesse, kus töötajate heaolusse panustatakse rohkem?

Millega konsultandid tegelevad?

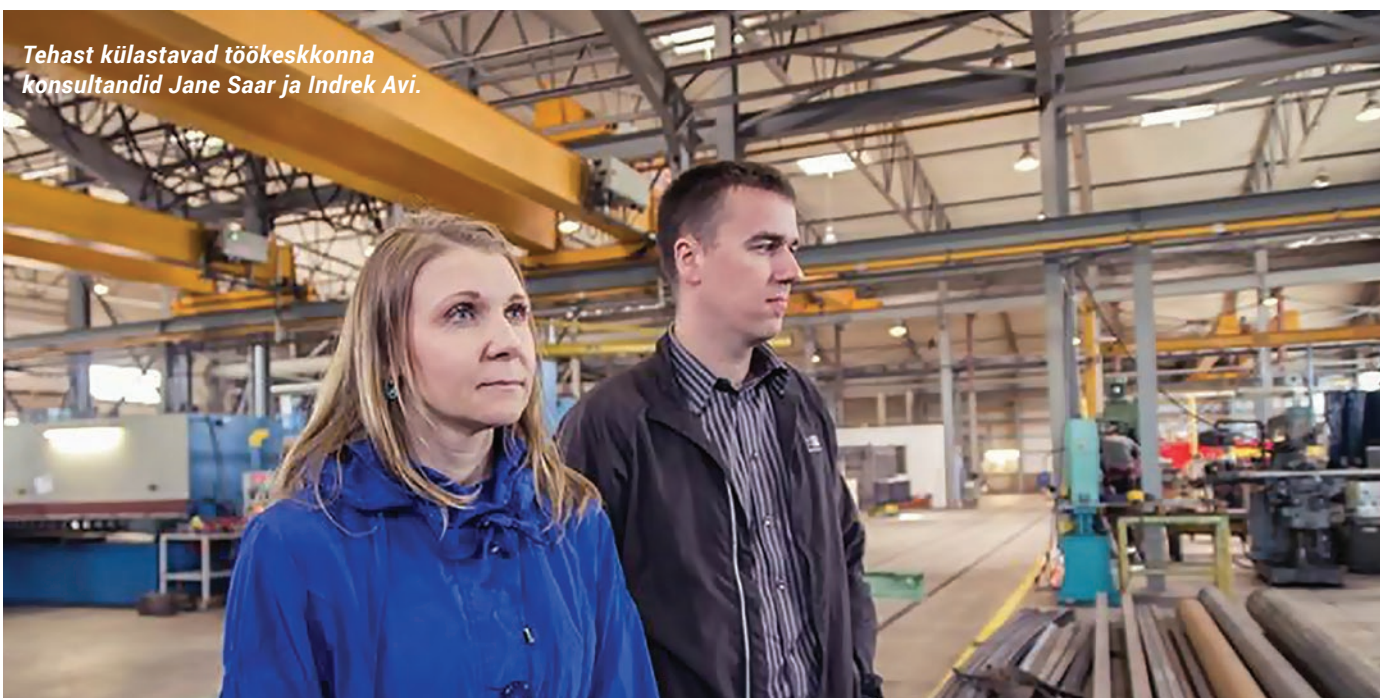
2015. aastal asusid Tööinspeksioonis tööle töökeskkonna konsultandid, kelle peamine tööülesanne on konsulteerida ettevõttes tööandjaid töötervishoiu ja tööohutuse teemal. Lisaks vastavad nad pöördujate töökeskkonnaküsimustele, kirjutavad artikleid ja brošüüre ning

jagavad teadmisi infopäevadel ja koolitustel.

Konsultant nõustab tööandjat pigem töökeskkonna juhtimissüsteemi loomisel, mitte ei otsi töökeskkonnast üksikuid rikkumisi. Teda saab kutsuda nii ettevõtte üldisele konsulteerimisele, mis hõlmab kogu töökeskkonda ja dokumentatsiooni, kui ka mingi kindla töökeskkonna valdkonna (nt isikukaitsevahendite kasutamine) konsulteerimisele.

Kogu ettevõtte konsulteerimise teenust pakutakse väikestele ja keskmise suurusega ettevõtetele. Suurtes ettevõtetes peab enne külastust olema ära määratud konsulteerimise valdkond, nt tervisekontrolli või juhendamise ja väljaõppe korraldamine.

Konsultanti on võimalik kaasata ka tööõnnetuste uurimisse: sellisel juhul annab ta nõu, kuidas tööõnnetuse



Tehast külastavad töökeskkonna konsultandid Jane Saar ja Indrek Avi.

Kuidas saab kutsuda töökeskkonna konsultandi oma ettevõttesse?

Kui soovite kutsuda töökeskkonna konsultandi oma ettevõttesse, saatke e-kiri Tööinspeksiooni üldaadressile ti@ti.ee.

Küsimuste korral võtke ühendust töökeskkonna nõustamise osakonna juhataja Rein Reisbergiga (telefon 504 8935, rein.reisberg@ti.ee) või tööohutuse peaspetsialisti Piret Kaljulaga (telefon 529 5020, piret.kaljula@ti.ee).



asjaolusid välja selgitada, kuidas jõuda tööõnnetuse algpõhjusteni ning mida nende kõrvaldamiseks ette võtta.

Töökeskkonna konsultant ei koosta ettevõtteseid dokumente ega nende projekte (nt riskianalüüsi, ohutusjuhendit).

Kuidas konsulteerimine toimub?

Töökeskkonna konsulteerimine ettevõttes algab ettevõtte töötajate ja konsultandi tutvumisega, vajadusel täpsustatakse, millisele osale

näevad, ei pööra sellele enam suuremat tähelepanu.

Kui ringkäik töökeskkonnas on lõpule jõudnud, tutvub töökeskkonna konsultant ettevõtte dokumentidega (sh riskianalüüsi, ohutusjuhendite, juhendamiste registreerimisega) ning vajadusel annab soovitusi, et neid asjakohasemaks muuta. Lõpetuseks räägitakse veel kord läbi avastatud puudused ning soovitusel töökeskkonna parandamiseks. Viie tööpäeva jooksul pärast külastust saadab töökeskkonna konsultant

trepi märgistuse ja välisvalgustuse parandamiseks, lisaks soovitasid kasutusele võtta teisaldatavad ohumärgid, juhuks kui käiguteel on ajutine takistus, ning paigaldada ohtlike kemikaalide märgistus ja piirded teisaldatavatele töölavadele.

Ettevõttes konsulteerimise järel antakse tööandjale aega, et ta saaks konsultandi soovitusi ellu rakendada, ning sel ajal tööinspektorid ettevõtet kontrollima ei tule. Erandiks jäävad olukorrad, mis viitavad suurele töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumisele – need võivad ilmneda tööõnnetuse või kutsehaigestumise teatisest või kaebusest.

Muudame maailma paremaks üks töökoht korraga!

“Töökeskkonda puudutavad teemad muutuvad järjest tähtsamaks olukorras, kus Eestis töäjõud väheneb ning tööandjad peavad ennast töötajale atraktiivseks tegema.

töökeskkonnast või millisele ohutegurile tuleks erilist tähelepanu pöörata. Seejärel tehakse ettevõtte töökeskkonnas (tootmistsehhis, kontor, laudas vms) ringkäik, mille ajal annab konsultant parandussoovitusi. Konsultandi eeliseks on võime vaadata töökeskkonda värske pilguga – ta ei ole harjunud näiteks käiguteel oleva juhtmega ning märkab seda kindlasti. Samas töötajad, kes juheta iga päev

tööandjale külastusest kirjaliku kokkuvõtte.

Näide. Tööandja kutsus töökeskkonna konsultandi ettevõttesse eesmärgiga keskenduda liikumisteedele ohtlike töökohtade läheduses. Tööandja oli loonud uue ja turvalisema liikumistee ning soovis kinnitust, et see on ohutu. Konsulteerimise käigus andsid konsultandid tööandjale soovitusi



PIRET KALJULA
tööohutuse peaspetsialist

Tööõpetuse õpetaja eiras ohutusnõudeid

Mis juhtus?

Põhikooli tööõpetuse õpetaja korraldas õpilastega tunde puutööklassis, mis oli sisustatud puidutöötlemismasinatega. Ükskord hakkas ta valmistama 110 mm pikkust ja 20 mm läbimõõduga puidust jõuluehet ning otsustas saagida detailile kaks soont. Selleks kasutas ta kiilunuga ja ketassaepinki, millelt oli eemaldatud tootja poolt ette nähtud kaitsekate saekettaga kokkupuute vältimiseks. Soone saagimise ajal käega kinni hoitud detail paiskus aga eemale ja lendas laualt minema. Õpetaja parema käe sõrm sattus kokkupuutesse saeketta lõiketeradega, mis põhjustas raske käevigastuse.

Miks juhtus?

Õpetaja kasutas ketassaagi, mis ei sobi väiksemõõtmeliste detailide töötlemiseks. Töötasapinnale oli saeketta ümber pandud kõvast puitkiudplaadist (nn Soome papist) omavalmistatud kate, mis ei võimaldanud kiilunuga ning sellele kinnitatavat, saekettaga kokkupuute

Töövahendi detailide ja seadiste asendamisel tuleks eelistada tootja ettenähtut. Igal juhul tuleb töövahendi puudustest tööandjat teavitada, sest vaid nii saab tööandja tagada, et töötaja kasutusse antavat töövahendit hoitakse sellises korras, mis tagab töövahendi ohutuse kogu kasutusaja vältel.

“Tööõpetuse õpetaja on eeskuj, kes kujundab peagi tööturule suunduva noore suhtumist ja hoiakuid töötervishoidu ja tööohutusse.

vältimiseks ette nähtud kaitsekate paigaldada. Tootja poolt ette nähtud saeketast ümbritsev plastist kate oli varem purunenud, mistõttu oli õpetaja asendanud selle omavalmistatuga.

Terviseriski maandamiseks või vältimiseks tuleb täita ohutusnõudeid, vajadusel peab läbi viima täiendava juhendamise. Lisaks on vaja koos töötajatega analüüsida kõigi seadmete võimalikke õnnetusjuhtumeid ning kontrollida ohutusjuhendites ohutusjuhiste olemasolu. Tööandjast haridus-asutusel aga puudus ketassaepingi ohutusjuhend, millest tulenevalt ei olnud õpetajale esmajuhendamist juhendi alusel korraldatud.

Kuidas edaspidi sarnaseid tööõnnetusi vältida?

Enne töövahendi kasutuselevõttu peab olema korraldatud töökeskkonna riskianalüüs, mis muu hulgas hõlmab võimalikke ketassae kasutamise viise ja sellega tehtavaid töid. Lisaks tuleb hinnata ketassae sobivust tööülesande täitmiseks.

Kõnealuse tööõnnetuse puhul asusid õpetaja käed soonte tegemise ajal ohualas. Soonte freesimiseks kasutatakse ketassae asemel üldjuhul puidufreesi. Väikesele detailile soone tegemiseks oleks olnud mõistlik kasutada tihedahambalist käsisaagi.

Paljud saagi kasutades toimunud tööõnnetused lõpevad sõrmede amputeerimisega. Põhjuseks on enamasti nõuetevastasel reguleeritud või puuduvad kaitsepiirded. Oluline on korraldada väljaõpe ohutute töövõtete omandamiseks ja aeg-ajalt kontrollida nõuete järgimist.

Tööõpetuse õpetaja on eeskuj, kes kujundab peagi tööturule suunduva noore suhtumist ja hoiakuid töötervishoidu ja tööohutusse. Kooli juhtkonna roll on tööandjana seda igast küljest toetada, täites töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid korralikult.



INDREK AVI
töökeskkonna konsultant





Kindel kava on hea ajaplaneerimise alus

Inimesed, kes oskavad aega juhtida, elavad efektiivsemalt ja kvaliteetsemalt: nad panevad tähtsad asjad kalendrisse kirja, tegutsevad tehtud plaanide järgi ning peavad endale antud lubadustest kinni, tulles samal ajal toime igapäevaste katkestustega.

Aja- ja projektijuhtimise koolitaja **Kristjan Otsmanni** sõnul aitab kindel

päevarütm efektiivne olla. „Tean inimesi, kes hommikul võtavad 5–10 minutit päeva ülevaatuks. Seejärel teevad nad tööd mõne keskendumist nõudva ülesandega pool kuni poolteist tundi. Siis osalevad nõupidamisel või valmistuvad selleks. Kirjutavad puhtaks koosoleku ideed ja annavad need käiku. Pärastlõunal kohtuvad teiste inimestega. Seejärel teevad ära pisasjad. Lõpuks heidavad pilgu möödunud päevale tagasi ja vilksavad hetkeks järgmist päeva, et veenduda – kõik on hästi,“ toob ta esile ühe näite.

Ka veebilehe www.ajajuhtimine.ee autor **Ardo Reinsalu** soovib päeva plokkidena planeerida. „Logistiliselt ja kontsentratsiooni mõttes nõuavad ühesugused tegevused vähem aega ja ressursi kui erisuguste ülesannete vaheldumisi täitmine. Kõige lihtsam näide on ilmselt kontorist väljas toimuvad kohtumised. Kui juba oled sunnitud pea ees liikluskeerisesse tormama ja porikalossid jalga tõmbama, siis miks mitte käia läbi kõik vajalikud kohtumised korraga? Kui aga oled võtnud arvuti taga töötamiseks

eraldi aja, tee korraga ära nii palju kui võimalik," lisab ta.

Planeerimise alustamisel on alati üks oht planeerida liiga täpselt ja ajagraafik liiga täis. „Mõttele ise – ilmselt pole võimalik vältida kõiki ootamatuid sündmusi või ajaraiskajaid," jagab Reinsalu nõu. „Niipea kui plaanid homse päeva sada protsenti täis, on selge, et ühe ootamatu ajaraiskaja tõttu jääb midagi kavandatust tegemata. See aga ei mõju hästi ei plaanipidamisele ega stressitasemele. Sestap on mõistlik planeerida varuga ja jätta teatud osa päevast üldse

reegel ehk planeeri 80 protsenti ja jätta 20 protsenti ajast planeerimata. Kaheksatunnise tööpäeva mõistes võiks varu olla umbes poolteist kuni kaks tundi. „Loomulikult on see pigem soovitus kui raudne reegel – eks igaüks hindab ise oma plaanist ja tööülesannetest sõltuvat varuaja vajadust," lisab Reinsalu.

Parem on jätta varu peale selliseid tegevusi, mille lõppu sa ei kontrolli, näiteks kohtumine tähtsa kliendiga. Samuti tasub jätta varuaeg ühte plokki selliste ülesannetega, mille ümberkorraldamine pole eriti kee-

Elu muutub liiga palju, et pikalt ja üksikasjalikult planeerida," soovib ta.

Mõttele hajumise võib jagada kaheks: hajamõtlemine, kui meel läheb uitama, ja rööprähklemine. „Sageli ei pane ise hajamõtlemist ega rööprähklemist tähelegi. Palu kaaslastel teha endale leebe märkus, kui nad märkavad su mõtet uitlemas või näevad, et püüad teha mitut keskendumist nõudvat asja korraga. Võta kasutusele mõni keskendumisvõimet suurendav abivahend või pane uitmõtted ja tegemist vajavad asjad kirja. Kui kirjutame mõtte üles, siis aju rahuneb ja suudab paremini keskenduda," soovib Otsmann.

Keskumist kontoritöötajat häiritakse sageli kümnekond korda tunnis. Sama keskendumistaseme saavutamine võtab aega mitu minutit. Sinna see aeg kaob.

Abi on ennetamisest. „Sea enda jaoks prioriteedid paika ning eira vähem tähtsaid segajaid. Kui eirata pole võimalik või kui see toob kaasa kahju, püüa koguda vähem tähtsaid vahele trügivaid töid ning teha neid näiteks iga tööpäeva lõpus pool tundi," soovib ta. „Kasuta lihtsalt mõistetavat märki, mis näitab, et vajad hetkel keskendumist: olgu selleks suletud uks, kuvarile heisatud punane lipuke, kõrvaklapid peas või „telligivi" Skype'i staatuses."

Kui keegi sind segab, siis küsi, kas jutt tuleb lühike või pikk: kui lühike, peab asja kohe korda ajama, kui pikk, on parem kindel aeg kokku leppida.

Vidinate on toredad seni, kuni need teenivad eesmärki. „Tean kümneid inimesi, kes proovivad üha uusi vidinaid, lootes neist produktiivsuskriisile leevendust. Lõpuks kaob kogu aeg uute jubinate ja süsteemide katsetamisele ning efektiivsusest on endiselt asi kaugel," nendib Otsmann.

Miks suurem osa ajajuhtimissüsteeme läbi kukub?

Mitu korda oled proovinud ennast kätte võtta ja varem või hiljem avastanud, et selgi korral ei saanud asja? „Sind ei aita ükski efektiivsusnipp, kui sa ei mõtle enne enda jaoks läbi, mis on oluline ja mis mitte ning mis väärivad sinu aega ja mis mitte," õpetab Kristjan

“Planeeri 80 protsenti ja jätta 20 protsenti ajast planeerimata.”

planeerimata." Ära muretse, et sul jääb see varuaeg kasutamata: isegi kui mingid ootamatused seda ei täida, on hiljem lihtne leida ülesandeid, mis vajavad tegemist, aga pole ülitähtsad just sel päeval ära lõpetada.

Kui suur peaks see varu olema? Ilmselt kehtib siingi 80 ja 20 protsenti

reeglina, näiteks e-kirjade lugemine või telefonikõned. „Mõistlik on planeerida varu pigem tegevusplokkide lõppu, enne lõunat ja päeva lõppu – siis on kindel, et olulised asjad toimuvad produktiivsel ajal ja mõne juhtumi venimine ei nihuta paigast järgmise tegevusploki algust," soovib ta.

Tüütud segajad

Kristjan Otsmanni sõnul esineb viis suurimat ajaraiskajat: ala- ja üleplaneerimine, mõtte hajumine, vahelesegamine ning vidinate väärkasutamine.

„Kohtan sageli inimesi, kes ütlevad, et kõige mõnusam on planeerimatult ja sihitult kulgeda ning lihtsalt olla, kuid see ei välista mõistlikku planeerimist," lisab ta.

Otsmanni koolitustel osalevad sageli üleplaneerimise ohvrid, kes pälviks kindlasti mitmekordse üleilmselt tunnustatud aasta mikrodirektori tiitli, sest nad kulutavad märkimisväärselt rohkem aega planeerimisele kui tegutsemisele. „Pane paika kõige tähtsamad kolm sihti ning sõnasta iga sihi puhul järgmine samm. Tee neist kõige olulisem ära ja siis vaata valmis järgmine samm.



Kristjan Otsmann



Otsmann. „Kui prioriteedid on paigast ära, on paigast ära ka kõik muu. Kui prioriteedid paika klapitad, loksud paika ka kõik muu.”

Selleks et suudaksime mõnuga elada, peaksime keskenduma hädavajalikule. Millised on sinu eluks hädavajalikud kaks või kolm rolli? Millised rollid annavad su elule mõtte? Kui rollid on paigas, leia iga rolli tähtsaim tegevus. Edaspidi ongi vaja keskenduda eelkõige nendele, jättes vajadusel vähem tähtsad asjad kõrvale.

Reinsalu toob välja, et peale kasulike nõuannete levib ka hulgaliselt müüte. Näiteks arvatakse, et üle kaheksa tunni töötades ollakse efektiivsemad. „Rohkem ei ole alati parem. Üle kaheksa tunni töötavad inimesed on sageli väsinud, hoopis vähem produktiivsed, teevad rohkem vigu ja kannatavad suurema stressi all,” lisas Reinsalu. Seega pausid töös on hädavajalikud.

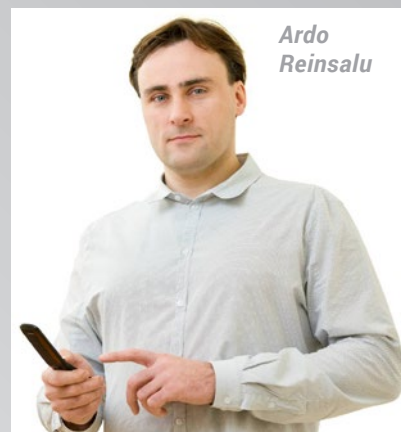
Surve all efektiivsemalt töötamine on teine laialt levinud väärarusaam. „See võib mõnikord tõsi olla, kuid pidevalt

välise või enda poolt seatud surve all olemine tekitab stressi. Stress aga on produktiivsuse vastane,” lükkab mees selle arusaama ümber.

„Olen hõivatud, seega olen produktiivne” on väga populaarne ja protsessile suunatud mõtteviis. „Kahjuks vale, sest pidev rabelemine ei tähenda, et tehakse õigeid asju või et midagi ka valmis saadakse,” jätkab Reinsalu.



MARILIIS PINN
vabakutseline ajakirjanik



**Ardo
Reinsalu**

NIPP: Tegele iga päev viis minutit edasilükatud asjadega!

Iga päev koguneb meie lauale pabereid ja sissetulnud e-kirjade kausta kirju, mis pole hetkel piisavalt olulised ja millega tegelemise lükkame edasi. Sama lugu on ülesannetega, mis pole ajakriitilised. Kuhjuv tegemata tööde nimekiri on üks järjekordne stressiallikas.

Lahendusena soovitavad kogenumad ajaplaneerijad planeerida igasse päevasse viis minutit, mille ajal võtad tegemata tööde kaustast ühe ülesande ja hakkad seda lahendama. Sa ei peagi kõike valmis saama, lihtsalt võta endale kohustus alustada ja tegeleda viis minutit! Edasi hakkab tööle psühholoogiline efekt. Seda ka siis, kui tööülesanne ei võta aega viis, vaid pigem 30 minutit. Iga päev viis minutit ja sinu tegemata tööde kuhi väheneb märgatavalt. Muide – samal ajal paraneb enesetunne!

Allikas:
veebilehe www.ajajuhtimine.ee
autor **ARDO REINSALU**

Tööpäevasisesed vaheajad tööaja korralduses



Töötaja korraldus tähendab töö tegemise aja kindlaksmääramist. Eelkõige hõlmab töötaja korraldus töötaja algust, lõppu ja tööpäevasiseseid vaheaegu (töölepingu seaduse § 47 lõige 1).

Kui töötaja asub tööle, siis töölepingu seaduse (TLS) § 5 lg 1 punkti 11 kohaselt peab tööandja teavitama töötajat töölepingu sõlmimisel töökorralduse reeglite, seega ka ettevõttes kehtivast töötaja korraldusest. Üldise töötaja korralduse kehtestamine ettevõttes ei tähenda, et töötaja ja tööandja ei võiks kokku leppida teistsuguses töötaja korralduses, märkides selle töölepingu kirjalikku dokumenti.

Kas vaheaeg kuulub töötaja hulka?

Töötaja korralduse hulka kuulub õigus tööpäevasisesele vaheajale, sest TLSi § 47 lg 2 kohaselt peab töötajale olema tagatud iga kuue tunni töötamise kohta vähemalt 30 minutit puhkamise ja einestamise aega, levinud on ka ühetunnised lõunapausid. Tavapäraselt ei ole tööpäevasisene vaheaeg töötaja ning seda ei tasustata.

Üldjuhul võib töötaja kasutada nimetatud vaheaega omal äranägemisel, ta võib ka töökohalt lahkuda, sest vaheaeg ei ole tööaeg. Vaheaja mõtte on selles, et töötaja jõuaks taastuda ja ülejäänud tööpäeva tööd teha. Tööpäevasisese vaheaja pikkus on tavaliselt tööandja juures aastatega välja kujunenud, ent kui töö võimaldab, saab uute töötajatega kokku leppida ka teistsuguses pikkuses.

Kui puudub võimalus vaheaega anda või kui töö ei võimalda pikemaks ajaks töökohalt lahkuda, peab tööandja looma tingimused töökohal puhkamiseks ja einestamiseks ning see vaheaeg loetakse töötajaks. Töö iseloomust tulenev töötamine ilma vaheajata ja vaheaja kasutamise kord oleks otstarbekas sätestada töökorralduse reeglites.

Järelevalve käigus töölepinguid ja töökorralduse reegleid vaadates kohtab vahetevahel kokkuleppeid,

kus tööpäevasisene vaheaeg on 30 minutit, mis on arvatud töötajast välja, või siis on vaheaja kasutamise ajad 3 x 10 minutit tööpäeva jooksul või 2 x 5 ja 1 x 20 minutit. TLSi § 47 lg 2 mõtte kohaselt peab töötajast välja arvatava vaheaja pikkus olema vähemalt 30 minutit (korraga) ja tööandja ei tohi seda osadeks jagada.

Täiendavad vaheajad

Töötajate tervise ja tööohutuse seaduse § 9 lg 31 kohaselt peab tööandja lisaks töölepingu seadusega ette nähtud vaheaegadele võimaldama tööpäeva või töövahetuse jooksul töötaja hulka arvatavaid vaheaegu suure füüsilise või vaimse töökoormuse, pikaajalise sundasendis töötamise (nt terve tööpäev tuleb istuda või seista, liinitööl ühesuguseid liigutusi teha) või monotoonse töö puhul.

Vabariigi Valitsuse 15.11.2000 määrus nr 362 „Kuvariga töötamise töötajate tervise ja tööohutuse nõuded“ annab tööandjale kohustuse korraldada tööd vaheldumisi teistlaadsete ülesannetega. Kui see pole võimalik, peab töötaja saama puhkepause vähemalt 10 protsenti kuvariga töötamise ajast.

Töötajal ei ole keelatud anda veel muid pause (nt kohvipause), kuid tasub mees pidada, et kõik need pausid arvatakse töötaja sisse, st antakse töötaja arvelt.

Töötajad on seevastu küsinud, kas töötajast väljaarvatavast vaheajast võib hoopiski keelduda, et selle võrra varem koju minna. Kuna vaheaja mõte on ikkagi töötaja tervise säilitamine ning töövõime taastamine ja säilimine

“**Üldise töötaja korralduse kehtestamine ettevõttes ei tähenda, et töötaja ja tööandja ei võiks kokku leppida teistsuguses töötaja korralduses.**”

Nimetatud tingimustest tulenevate täiendavate vaheaegade võimaldamise vajadus peab selguma ettevõttes töökohal riskianalüüsi tegemise käigus. Antavate vaheaegade arv ja pikkus on tööandja otsustada, lähtudes riskianalüüsi tulemustest.

Kas vaheajast saab loobuda?

Väga tihti on Tööinspektsiooni juristi infotelefonile helistanud tööandjad küsinud, kui pikk peaks paus olema ja kui tihti või palju peaks neid üldse olema. Kuna antud pausid lähevad töötaja sisse, on kehtestatud isegi viieminutilisi pause.

Seadus ei sätesta pauside pikkust ega sagedust, see peaks olema mõistliku pikkuse ja kordade arvuga, lähtudes riskianalüüsi tulemustest. Täiendavate pauside eesmärk on ikkagi töötaja tervise säilitamine ning viieminutilise pausi korral ei jõua töötaja suuremas tsehhis tööruumist väljagi.

tööpäeva kestel, ei saa töötaja keelduda vaheaja pidamisest ega ka selles tööandjaga kokku leppida, et nõnda oma tööpäeva lühendada.



ÜLLE KOOL
tööinspektor-jurist

Katseaeg = võimalus hinnata töö(taja) sobivust

Tihtilugu pöörduakse Tööinspektsiooni poole küsimusega, kas on võimalik sõlmida töötajaga tähtjaline tööleping, et hinnata, kas töötaja sobib tööle või mitte. Sama tihti kuulub ka seda, et realselt nii te-

haksegi: tööandja sõlmib töötajaga tähtjalise töölepingu ning kui töötaja „vastab nõuetele”, siis töölepingut pikendatakse. Ka proovipäevad ja „vabatahtlik töö” kasumit teenivas ettevõttes on endiselt levinud praktika

töötaja „proovimiseks”. Selline praktika ei ole aga seadusega kooskõlas.

Tähtjalise töölepingu sõlmimiseks peab olema mõjuv põhjus – ajutised tööülesanded, hooajatöö, projektid vms. Töötaja oskuste hindamine sinna hulka

ei kuulu. Mis puudutab proovipäevi, siis Eestis kehtivate seaduste kohaselt võib proovipäeval olla ainult Eesti Töötukassas arvele võetud töötaja, kelle suhtes on rakendatud tööturumeedet vastavalt tööturuteenuste ja -toetuste seadusele. Muid proovipäevi ette nähtud pole. Kõik ülejäänud tööle lubatud, kuid lepinguta isikud, on vaadeldavad töölepingu alusel töötavate töötajatena. Samamoodi on ka „vabatahtliku tööga”. Vabatahtlik töö ei ole seotud ettevõtja põhitegevusega ega suunatud kasumi teenimiseks.



Seega töötaja sobivuse hindamiseks on ennekõike katseaeg – seda nii tähtajalise kui ka tähtajatu töösuhte korral. Katseaja eesmärk ongi hinnata töö sobivust. Tööandja hindab, kas töötaja teadmised, oskused, võimed, isikuomadused jms vastab tasemele, mida nõutakse töö tegemisel.

läheldes võib pidada võimalikuks ka katseaja pikendamist. Seda nimelt olukorras, kus töötaja viib suure osa katseajast eemal ning seetõttu pole tööandjal võimalik töötajat ja töötajal töö sobivust hinnata. Praegu on kohtupraktika selles osas erinev ning kuna Riigikohtu seisukoht puudub,

ütlemisavaldus peab olema kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis (kiri, e-kiri, Skype'i vestlus, SMS vms, mida saab hiljem n-ö taasesitada). Töötaja ülesütlemist põhjendama ei pea, kuid tööandjale on põhjendamine kohustuslik. Siin tulevadki talle appi varasemad märkused ja tagasiside. Nii on tõendatav see, et tööandja on omalt poolt teinud kõik, et töötaja katseaja eesmärki täidaks. Alati on võimalik töösuhte lõpetada ka poolte kokkuleppel – sellisel juhul saavad pooled ise valida, millal töösuhte lõpetada.

“Katseaeg kestab üldjuhul neli kuud. Tööandjal ja töötajal on võimalus kokku leppida ka katseaja lühendamises või kohaldamata jätmises.”

Samamoodi saab töötaja katseajal välja selgitada, kas ta suudab ja tahab kokkulepitud tööd teha, kas ettevõtte kultuur ja kollektiiv talle sobivad jne.

Katseaeg kestab üldjuhul neli kuud. Tööandjal ja töötajal on võimalus kokku leppida ka katseaja lühendamises või kohaldamata jätmises. Sellisel juhul peab vastav märge olema kirjas töölepingus. Kui töölepingus katseaja pikkuse kohta märge puudub, kestab katseaeg automaatselt neli kuud. Tähtajalise töölepingu puhul võib katseaja pikkuseks olla maksimaalselt pool tähtajalise töölepingu pikkusest, aga mitte üle nelja kuu. Seega näiteks kahekuulise tähtajaga töölepingu puhul võib katseaeg olla maksimaalselt üks kuu.

Katseaja pikendamine pole soovitatav

Teine lugu on katseaja pikendamisega. Üldjuhul seda teha ei saa, kuid seaduse väljatöötaja Sotsiaalministeerium on olnud aastaid seisukohal, et eesmärgist

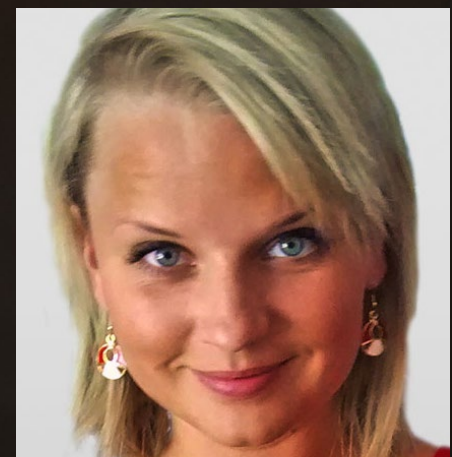
siis katseaja pikendamist pooltele ei soovitaks.

Selleks et töösuhte (või ka võimalik ülesütlemine) oleks igati vettpeidav ega tekitaks vaidlust, on soovitatav anda katseaja jooksul töötajale pidevalt tagasisidet – eelkõige siis, kui töötaja ei vasta ootustele, ning selleks, et ta teaks tööandja ootusi, oskaks õigeid töövõtteid, tunneks ettevõtte kultuuri ja töökorraldusi. Ka töötaja peab katseajal tööandjaga suhtlema: küsima ja arutama, juhtima tähelepanu puudustele või asjaoludele, mis tekitavad segadust või ebakindlust, ning tegema ettepanekuid töö paremaks korraldamiseks. Tihtilugu tekivadki vaidlused ja arusaamatused seetõttu, et töötaja ja tööandja ei suhtle omavahel piisavalt.

Kui katseaja jooksul selgub, et töötaja või töö ei vasta ootustele, on pooltel võimalik töösuhte 15kalendripäevase etteteatamisega üles öelda. Üles-

NB! Kindlasti ei tohi töötaja sõnagi lausumata ära jalutada (isegi siis mitte, kui tööandja pole jõudnud töötajale veel kirjalikku töölepingut anda).

Seega töötaja ja töö sobivuse hindamiseks on olemas seadusest tulenev katseaeg, mille õige rakendamine on seadusega kooskõlas, täidab eesmärki ning tekitab tõenäoliselt vähem vaidlust kui proovipäevad, „vabatahtlik töö” ja töötaja hindamiseks sõlmitud tähtajalised töölepingud.



ANNI RAIGNA
töösuhete nõustamistalituse juhataja

Osalise tööaja kokkulepe töölepingus

Kuidas tuleks osalises tööajas kokku leppida, nii et see oleks töölepingus selge ja üheselt arusaadav?

Töölepingu seaduse (TLS) § 5 lõike 1 punkti 7 järgi peab töölepingu kirjalikus dokumendis sisalduma muude oluliste andmete kõrval ka aeg, millal töötaja täidab kokkulepitud tööülesandeid (tööaeg).

Täistööajaks loetakse töötamist 40 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul (TLS § 43 lg 1), kusjuures eeldatakse, et töötaja töötab kaheksa tundi päevas (TLS § 43 lg 2). Poolte õigus on leppida kokku täistööajast lühemas tööajas ning sel juhul on tegu osalise tööajaga. Ka osalise tööajaga töötamise korral tuleb pool-

tel konkreetselt kokku leppida töötundide arvust seitsmepäevase ajavahemiku kohta, mis on osalise tööaja puhul vähem kui eelduslikud 40 tundi. Nii võiks nn poole kohaga (0,5 tööajaga) töötaja tööaeg olla vormistatud selliselt: „Osaline tööaeg, 20 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul”.

Siinjuures on tähtis see, et töötaja tööaja osalisus oleks tema töölepingust arvilise näitajana tuletatav, mis annaks võimaluse edaspidi tuvastada töötaja ületunnid. Mõnel juhul jäetakse osalisus töölepingus kahjuks märkimata, näiteks kirjutatakse: „Töö osalise tööajaga graafiku alusel, tööaeg summeeritud kvartali arvestuses”. Selle näite puhul on tööandja otseselt rikkunud TLSi § 5 lg 1 p-s 7 sätestatud nõuet, sest töötajat ei ole tööajast teavitatud.

Praktikas esineb sageli ka juhtumeid, kus töölepingus on tööaeg sätestatud vahemikuna, näiteks „osaline tööaeg 20–35 tundi nädalas” või „osaline tööaeg 50–100 protsenti kuus”. Ent niisuguseid kokkuleppeid ei saa pidada vastavateks TLSi § 5 lg-le 2, mille järgi tuleb töölepingu kirjalikus dokumendis esitada andmed heauskselt, selgelt ja arusaadavalt ning kokkulepitu sõnastada viisil, mis võimaldab töötajal neist üheselt aru saada.

Töötajale arusaadav oleks ka kokkulepe töötamises osalise tööajaga ehk 0,5 kohaga (poole koormusega) või 0,8 kohaga. Kuidas aga anda tööd 0,8 kohaga töötajale, kui tema selle kalendrikuu töötundide arv tuleb komakohaga? Näiteks kuus on töötunde 168, kuid osalise koormuse korral (0,8) peaks töötaja töötama selles kuus 134,4 tundi. See tähendab, et kokkulepe koormuses, millest ei ole võimalik mõista töötundide arvu, pole seesugusel kujul arusaadav, selge ja heauskne ega vasta TLSi § 5 lg-s 2 sätestatule.

Seega näeme, et tööandjal oleks mõistlik jõuda töötajaga alati kokkuleppele selles, millist töötundide arvu konkreetses kuus silmas peetakse. See arv peab olema poolte jaoks üheselt mõistetav ja konkreetne.



LEONID SINIAVSKI
tööinspektor-jurist



Kuidas mõõta töötaja hoolsust?

Töösuhe on kahesuunalise liikumisega tee: tööandja peab looma vajalikud tingimused tööülesannete täitmiseks (töötingimused, õigeaegne informeerimine, vajadusel koolitamine jne) ning töötaja omakorda kasutama oma oskusi ja võimeid täies ulatuses, et saavutada parimat võimalikku tulemust. Kuidas on aga võimalik mõõta, kas töötaja on piisavalt hoolas?

Töölepingu seadus (TLS) näeb pooli võrdsete partneritena ning võimaldab probleeme paindlikult lahendada, tuginedes mõistlikkusele, tavadele ja praktikale. Seadus ei saa aga kõike ette näha – paljud nüansid tulenevad töö iseloomust.

Igas suhtes ootavad pooled teineteiselt lojaalsust. TLS kohustabki töötajat olema tööandjale lojaalne – täitma lojaalselt töökohustusi oma

teadmiste ja oskuste kohaselt, tööandja kasu silmas pidades ning töö iseloomust tuleneva vajaliku hoolsusega.

Kas töötaja täitis oma töökohustusi piisava hoolsusega või mitte, on aga omaette teema, mis nõuab alati individuaalset lähenemist ning paljude asjaoludega arvestamist. Näiteks tuleb leida vastused järgmistele küsimustele:

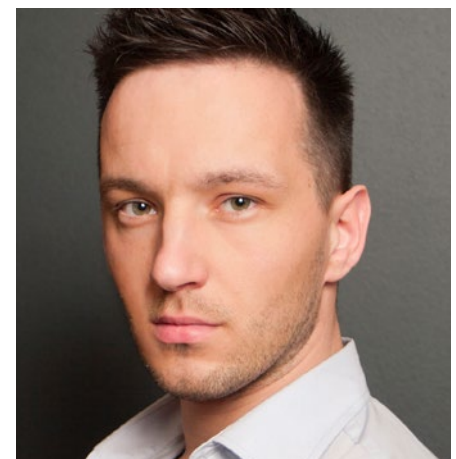
- Kuidas teeb samades tingimustes ja samal ametikohal tööd keskmine töötaja?
- Millised on töötaja tööga seotud tavalised riskid?
- Kas töötaja oli terve?
- Kas töötajal olid tööülesannete nõuetekohaseks täitmiseks vajalikud teadmised ja oskused?
- Kas tööandja oli loonud kõik vajalikud tingimused?
- Kas tööandja korraldus oli seaduslik ja tööga seotud?

Töötaja ei tohi oma ülesannete täitmisel olla ükskõikne, hooletu ega vastutustundetud ning ettevõttele sellega kahju tekitada. Kui tööandja tagas vajalikud tingimused, ent töötaja

täitis ülesandeid hooletult, on tegu nii TLSi § 15 punkti 1 kui ka TLSi § 16 rikkumisega.

Kui tööandja tõestab töötaja süüd, siis on tal õigus:

- lõpetada tööleping erakorraliselt TLSi § 88 lõike 1 alusel;
- nõuda lepingulise kahju hüvitamist TLSi § 74 lõike 1 või 2 alusel.



ALEKSANDER
MATIKAINEN

Töötamise registri kannete kajastumine töövaidlustes



Töötamise registri kanne ei tähenda ega asenda töölepingu ülesütlemist. Paraku juhtub sageli, et töötaja avastab registrikande põhjal temale seni teadmata töölepingu lõppemise, mida ta õiguslikult hinnata ei oska, ning vaidlustab siis töövaidluskomisjonis kui seadusevastase ülesütlemise. See on aga vale tee: töövaidluskomisjonis ei saa vaidlustada registrikande õigsust, küll aga võib vaidluse esemeks olla töölepingu ülesütlemise või muu lõppemise aluse kehtivus.

Alates 1. juulist 2014 peetakse Maksu- ja Tolliametis maksukorralduse seadusega kehtestatud töötamise registrit, milles tööandja teeb kanne töötaja isikuandmete, töö alustamise aja ning töölepingu lõpetamise aja ja aluse kohta. Töötamise register on maksukohuslase registri alamregister, mis peab adekvaatselt kajastama Tööinspeksioonile, Eesti Töötukassale, Eesti Haigekassale, Sotsiaalkindlustusametile ning Politsei- ja Piirivalveametile seadusega pandud ülesannete täitmiseks vajalikke andmeid.

Töövaidluskomisjoni praktika põhjal võib väita, et enamikul juhtudest on tööandjad töötajate registreerimise kohustust ka täitnud ning töösuhete

tuvastamisega ei teki probleeme ka kirjaliku töölepingu või muude töösuhete tõendada võivate tõendite puudumise korral. Töötamise registreerimisel on kohustatud ja kanne õigsuse eest vastutavaks isikuks tööandja. Üldiselt eeldatakse, et kanne on õige.

Nõuded tuleb selgelt määrata

Lõppenud töösuhete korral ei jäta tööandjad tavaliselt ka lõpetamise kannet tegemata ning lõpetamise alust märkimata. Seda isegi juhul, kui töösuhe ei ole tegelikult töölepingu seaduses (TLS) sätestatud korras üles öeldud või lõpetatud. Ülesütlemise korral ette nähtud aluste märkimisest siiski hoidutakse. Küll aga võib töötaja avastada registrikande põhjal temale seni teadmata töölepingu lõppemise, mida töötaja õiguslikult hinnata ei oska, ja vaidlustab siis töövaidluskomisjonis kui seadusevastase ülesütlemise.

***Näide 1.** Ehitustöölaine asus tööle 2014. aasta oktoobris. Detsembris teatas tööandja suulises vormis objektil töö lõppemisest ja töötajale enam tööülesandeid ei antud. Kuna töösuhete lõppemise kohta töötamise registris kannet ei olnud ja tõendit töölepingu lõpetamise või ülesütlemise kohta ei esitanud ka töötaja ise, keeldus Töötukassa töötajat töötuks vormistamast. Mõne aja pärast, kui töötamise registrisse oli ilmunud kanne töölepingu lõpetamise kohta kokkuleppel, pöördus töötaja töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisteks tunnistamise ja tühise ülesütlemise eest hüvitise nõuetega.*

***Näide 2.** Töötaja tähtajaline tööleping oli pärast tähtaja möödumist tööandja teadmisel töö jätkamise tõttu muutunud tähtajatuks. Kaks kuud pärast töölepingu tähtajatuks muutumist avastas töötaja ajutise töövõimetuse ajal töötamise registrist kanne, et tööleping on tähtaja möödumise tõttu lõppenud. Ajutise töö-*

võimetuse lõppemise järel töötaja enam tööle ei läinud, leides, et tööandja on töölepingu seadusvastaselt üles öelnud.

Eeltoodud või sarnase sisuga töövaidlusi on töövaidluskomisjonis tulnud lahendada pea igal istungite päeval. Selliste juhtumite ühine tunnus on töösuhte katkemine tööandjapoolse töö andmisest keeldumise tõttu ning töölepingu lõpetamisest teadasaamine töötamise registri kande põhjal.

Ent töötamise registri kanne ei tähenda ega asenda töölepingu ülesütlemist. Töölepingu ülesütlemine kehtib üksnes seaduses sätestatud vormis teisele poolele lepingu ülesütlemise tahteavalduse esitamise korral ning järelikult saab vaidlustada üksnes vormikohase ülesütlemise vastavust seadusest tulenevale alusele. Kui töölepingut aga üles ei öeldud ning töölepingu lõppemises ei leppinud pooled ka ise kokku, on töösuhe kehtiv ja töölepingut tuleb edasi täita. Töötamise registri kande õigsust iseenesest töövaidluskomisjonis vaidlustada ei saa, vaidluse esemeks on töölepingu ülesütlemise või muu lõppemise aluse kehtivus.

Kahju hüvitamise nõuded

Töölepingu täitmine ei ole aga sageli võimalik just töötaja arvates. Allakirjutanu komisjonis oli juhtum, kus tööandja tunnistas ebaõigeid kandeid töötamise registris ja tegi töötajale ettepaneku tööle tagasi asuda. Töötaja keeldus.

Tuleb nentida, et sõltumata kirjeldatud asjaoludel töö jätkumisest on töötajal õigus nõuda tööandjalt talle ebaõige kandega tekitatud kahju hüvitamist. Näiteks oli tööandja teinud registris kande töötaja töölepingu lõppemise kohta ilma seaduses sätestatud aluseta. Töövaidluskomisjonis mõisteti aga töötajale välja töötasu töö andmata jätmise tõttu alates kande tegemisest.

Kahju hüvitamise nõuete puhul tuleb lähtuda võlaõigusseaduse (VÕS) vastavatest sätetest. Näiteks nõudis töötaja, kelle kohta tegi tööandja töötamise registris töölepingu lõppemise kohta aluseta kande ja seda töötaja ajutise töövõimetuse

ajal, tööandjalt sellega põhjustatud hingeliste kannatuste ja tema maine kahjustamise tõttu mittevaralise kahju hüvitamist. Asja menetluse käigus selgus siiski, et tööandja oli teinud töötajale ettepaneku asuda pärast töövõimetuslehe lõppemist tagasi tööle.

Mittevaralise kahju hüvitise määramisel arvestatakse peale rikkumise raskuse ja ulatuse ka kahju tekitaja käitumist ja suhtumist kahjustatud isikusse pärast rikkumist (VÕS § 134 lg 5). Sama põhimõtet on komisjon arvestanud aluseta kandega tekitatud varalise kahju väljamõistmise vaidluste lahendamisel. Kui töövaidluskomisjon tuvastab, et tööandja on ebaõige kande tegemist tunnistanud ja avaldanud

järelepärimise kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis, näiteks e-kirjaga, ning teatama oma tööks valmisolekust, seda ka juhul, kui töö jätkamine ei olnud tema arvates realselt võimalik mingitel, sageli üksnes pooltele teadaolevatel põhjustel.

Tööinspektsioon saab registrikandeid muuta

Töötamise registri kande aluseks võib olla töövaidluskomisjoni jõustunud otsus. Töövaidluste põhjal võib tuvastada töötamise alustamise kuupäeva, lõppemise kuupäeva ja aluse.

Tööandja on kohustatud tegema töölepingu lõpetamise kande töölepingu ülesütlemisavalduses märgitud

“Töötamise registri kanne ei tähenda ega asenda töölepingu ülesütlemist.”

töölepingu jätkamiseks valmisolekut, ei ole töötajal õigust nõuda TLSi §-s 35 ette nähtud töö mitteandmise tõttu saamata jäänud töötasu.

Töölepingu lõppemise kanne ei õigusta töölt puudumist

Kas töötamise registri töölepingu lõppemise kande põhjal on töötajal õigus töölt ära jääda? Tuleb eeldada, et kuna tööleping lõpeb TLSis sätestatud alusel, eelkõige kokkuleppel, tähtaja möödumisel ja ülesütlemisega, ei kaasne töötamise registri kande alusel iseenesest töötaja töölt ärajäämise õigust. Järelikult, kui töölepingut tegelikult kokkuleppel ei lõpetatud, tööleping oli tähtajatu ja lepingut TLSis ette nähtud korras üles ei öeldud, peab töötaja tööle minema.

Pooltevahelise vaidluse esemeks võib sellistes asjades olla töö andmata jätmine, pahatihti aga ka tööandja algatusel töötaja tööle ilmumata jätmine. Sageli töötajad tööle ei lähe, pidades tööandjaga töölepingu täitmise teemal diskussiooni telefoni teel. Telefonikõnede sisu on aga raske, sageli võimatu tõendada. Niisiis peaks töötaja selliste juhtumite puhul esitama töötamise registri kande kohta

alusel, sõltumata ülesütlemise vaidlustamisest töövaidluskomisjonis või kohtus. Seda nõuet alati ei täideta – tööandjad jätavad kande sageli registrisse märkimata siis, kui ülesütlemisega ei nõustuta, näiteks juhul, kui tööleping on lõppenud töötaja erakorralise ülesütlemisega TLSi § 91 lõike 2 alusel ehk tööandjapoolse lepingulise kohustuse rikkumise tõttu. Töövaidluse lahendamise seisukohast see tähendust ei oma ning komisjon muudab registrikandes andmed vastavalt jõustunud otsusele.



RAILI KARJANE
töövaidluskomisjoni juhataja

KÜSIMUS-VASTUS

Lugeja küsib: Töötan töölepingu alusel täistööajaga ja soovin tööle asuda ka teise töoandja juures. Kas tohin seda teha, millistel tingimustel ja millise lepinguga?

Vastab tööinspektor-jurist Ülle Kool:

Lepinguvabaduse põhimõtte kohaselt otsustavad lepingu pooled, millise lepingu nad sõlmivad. Tööd tehakse reeglina töölepingu alusel, kuid töö tegemise võib kokku leppida ka käsundus-, töövõtu- või muu sarnase lepinguga.

Töölepingu seadus (TLS) ei keela töötajal töötada samal ajal mitme töoandja juures (v.a juhul, kui vastavasisuline piirang ei tulene töölepingust). Tööandja võib näiteks sõlmida TLSi §-s 23 sätestatud konkurentsipiirangu kokkuleppe, mis keelab töötamise töoandja konkurendi juures.

Kuigi TLS ei keela teha tööd mitme töoandja juures, tuleb kinni pidada TLSi 3. peatüki 3. jaos kehtestatud tööaja piirangutest: seadus eeldab, et töötaja töötab kaheksa tundi päevas ja 40 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul (TLSi § 43 lõiked 1 ja 2).

Järgida tuleb ka töö tegemise aja üldist piirangut, mis on koos ületunnitööga keskmiselt 48 tundi seitsmepäevase vahemiku kohta neljakuulise arvestusperioodi jooksul (TLS § 46), ning tagada töötajale igapäevane puhkeae (TLS § 51) ja iganädalane puhkeae (TLS § 52). Sellest tulenevalt ei ole mitme töoandja juures täistööajaga töötamine lubatud, kuivõrd siis ei oleks tagatud töötajale ei iganädalane ega töenäoliselt ka igapäevane puhkeae. Seega mitme töoandja juures töötamine on küll lubatud, ent osalise koormusega, et vältida töötaja tervise kahjustumist.

Nimetatud piirangud on kehtestatud töötaja tervise kaitsmise eesmärgil, et vältida ületöötamist, kutsehaigestumisi ja tööõnnetusi ning vähendada nende esinemise riski.

Juhul kui töötaja siiski töötab mitme töoandja juures täistööajaga (40 tundi nädalas), peaks töötaja ise jälgima, et talle jääks puhkamiseks ja töövõime taastamiseks piisavalt aega. Tööandjale jääb otsustada, kui mõistlik on võtta tööle inimene, kes töötab juba täistööajaga ning kellel võib üleväsimuse tagajärjel tekkida haigusi (traumaseid).

Lugeja küsib: Minu töötamiskohal on liiga vähe värsket õhku ja sinna kostub kõrvalruumist klientidega suhtlemist segav müra. Tööandja ütleb, et tema ei saa midagi teha, sest ettevõtte tegutseb renditud ruumides ja ventilatsiooni eest hoolitseb majaomanik ning müra tekkitab hoopis kõrvalruumides tegutsev teine firma.

Vastab töökeskkonna nõustamise osakonna juhataja Rein Reisberg:

Töötervishoiu ja tööohutuse seadusest tulenevalt on töoandja see, kes kujundab ja sisustab töökoha nii, et tööõnnetusi ja tervisekahjustusi oleks võimalik vältida ning töötaja töövõime ja heaolu säilitada. Mingeid erinevusi renditava ruumi kasutamisel ei ole. Vastutajaks on ikka töoandja, mitte hoone omanik või keegi kolmas, kes tegeleb näiteks ventilatsiooniseadmete korrasolekuga. Seetõttu tasub töoandjal oma ettevõtte tegevuseks vajalike ruumide rentimisel mõelda, kuidas tagada töötajatele nõuetekohased töötingimused.

Oluline on välja selgitada, milliseks otstarbeks on hoone või selle üksikud ruumid ehitatud. Kui laoruumiks ehitatud soovitakse muuta mitme töötajaga bürooruumiks, jääb ilmselt esialgselt õhuvahetusest väheseks ja vajalik on ventilatsioonisüsteemi täiendada. Kes sellega tegeleb ja selle eest tasub, on ruumi rendileandja ja rentniku omavahelise kokkuleppe küsimus. Enne ruumide kasutuselevõttu on kasulik teada, millega tegeldakse kõrval asuvates ruumides. Sellega saab ennetada probleeme, kus büroo- või müügiroomides segab tööülesannete täitmist müra või kuhu levib ebameeldiv või kahjulik kemikaalilõhn.

Seega ei pea töötaja kurtma vähest õhuvahetust mitte hoone omanikule, vaid ikkagi oma töoandjale, kellel on kohustus tagada töökeskkonna vastavus töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele.

Lugeja küsib: Mu lapsehoolduspuhkus hakkab lõppema, laps saab peagi kolmeaastaseks. Enne dekreetpuhkust ma oma põhipuhkust ei kasutanud. Kas mul on õigus vormistada end tööle, aga jääda kohe puhkusele?

Vastab tööinspektor-jurist Ingrid Iter:

Seadus näeb ette töötajate ringi, kellel on õigus nõuda põhipuhkust neile sobival ajal. Teiste hulgas on vanemal õigus nõuda puhkust vahetult pärast lapsehoolduspuhkust. Kui töötajal jäi enne rasedus- ja sünnituspuhkusele minekut põhipuhkus kasutamata, on tal seda võimalik kasutada ka pärast lapsehoolduspuhkust, sest põhipuhkuse nõude aegumine peatub ajaks, mil töötaja kasutab rasedus- ja sünnituspuhkust ning lapsehoolduspuhkust.

Töötajal on võimalik kasutada vahetult pärast lapsehoolduspuhkust nii enne rasedus- ja sünnituspuhkusele jäämist kogunenud puhkusepäevi kui ka rasedus- ja sünnituspuhkuse aja eest kogunenud puhkusepäevi. Nimelt arvestatakse ka need 140 kalendripäeva põhipuhkuse andmise õiguse aluseks oleva aja hulka erinevalt lapsehoolduspuhkusel viibitud ajast, mille eest töötaja põhipuhkust juurde ei teeni.

Lisaks on töötajal õigus nõuda põhipuhkust aja eest, mis jääb lapsehoolduspuhkuse lõppemise ja kalendriaasta lõpu vahele, sest põhipuhkuse nõue tähendab kogu puhkuse nõuet jooksva kalendriaasta eest. Kui töötaja lahkub töölt enne kasutatud põhipuhkuse väljatöötamist, on tööandjal õigus pidada töötaja lõpparvest kinni tasu väljatöötamata põhipuhkuse päevade eest.

Puhkuse kasutamiseks peab töötaja esitama tööandjale avalduse vähemalt 14 kalendripäeva enne puhkusele jäämist. Avalduse võib esitada nii paber kandjal kui ka e-kirja teel. Kui töötaja katkestab lapsehoolduspuhkuse ning soovib kohe kasutada ära põhipuhkuse, tuleks avaldused lapsehoolduspuhkuse katkestamiseks ja põhipuhkuse kasutamiseks esitada ühel ajal, sest mõlemal juhul eeldab seadus 14 kalendripäevast etteteatamist.

Lugeja küsib: Minu laps sai maikuus kolmeaastaseks. Kasutasin aasta alguses ära kolm tasuta lapsepäeva. Kas see tähendab, et ülejäänud kolm lapsepuhkuse päeva läks kaotsi või on mul neid võimalik veel kasutada?

Vastab töösuhete nõustamistalituse juhataja Anni Raigna:

Töölepingu seaduse kohaselt on emal või isal õigus igal kalendriaastal saada lapsepuhkust, mille eest tasustatakse Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäära alusel. 2015. aastal on lapsepuhkuse päevatasu 18,57 eurot.

Emal või isal on õigus saada lapsepuhkust kolm tööpäeva, kui tal on üks või kaks alla 14aastast last; kuus tööpäeva, kui tal on vähemalt kolm alla 14aastast last või vähemalt üks alla kolmeaastane laps. Lapse kolmeaastaseks ja 14aastaseks saamisel antakse lapsepuhkust olenemata sellest, kas lapse sünnipäev on enne või pärast puhkust. Seega antud juhul on teil sel aastal võimalus ära kasutada ka oma ülejäänud kolm tööpäeva lapsepuhkust, seda olenemata sellest, et laps sai juba kolmeseks.

Kui lapsepuhkust puhkuste ajakavas märgitud ei ole, tuleb puhkuse kasutamisest tööandjale kirjalikult 14 kalendripäeva ette teatada. Lapsepuhkust võib kasutada nii osade kaupa kui ka järjest – oluline on silmas pidada, et lapsepuhkust antakse tööpäevades.



Kui kaua tuleb dokumente säilitada?



Töandjal on kohustus koostada ja hallata dokumente. Iga dokumendi koostamisega kaasneb küsimus, kas ja kui kaua peab seda säilitama.

Järgnevas tabelis on loetletud dokumendid, mida on vaja koostada töötervishoiu ja tööohutuse seaduses ning selle alusel kehtestatud määrustes ja töösuhetega seotud seadustes (töölepingu seadus ja raamatupidamise seadus) esitatud nõuete täitmiseks.

Kõikidele dokumentidele ei ole säilitamistähtaega seadusega kehtestatud – nende säilitamise aeg ja tingimused otsustatakse ettevõtte sees (tabelis on need lahtrid jäetud tühjaks).

Kui lahtris „Säilitustähtaja õiguslik alus” ei ole eraldi märgitud õigusakti nimetust, vaid ainult paragrahv, on

viidatud lahtris „Dokumendi koostamist sätestav õigusakt” nimetatud õigusaktile.



EGLE HEIMONEN
töötervishoiu tööinspektor



ANNI RAIGNA
töösuhete nõustamistalituse juhataja

Dokumendi koostamist sätestav õigusakt	Dokument	Säilitustähtaeg	Säilitustähtaja õiguslik alus
Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (edaspidi TTOS)	riskianalüüs	55 aastat	§ 13 lg 1 p 3
	tegevuskava		
	sisekontroll		
	töökeskkonna mõõdistused		
Töötervishoiu- ja tööohutusalase väljaõppe ja täiendõppe kord (SoM 14.12.2000 määrus nr 80)	töökeskkonnaspetsialisti koolitustunnistus		
	töökeskkonnavoliniku koolitustunnistus		
	töökeskkonnannõukogu liikmete koolitustunnistused		
	esmaabiandja koolitustunnistus		
	ohutusjuhendid tehtava töö või kasutatavate seadmete, masinate, tööriistade, veokite ja muude töövahendite kohta		
	juhendamise registreerimine		
Töötajate tervisekontrolli kord (SoM 24.04.2003 määrus nr 74) (edaspidi TK määrus)	tervisekontrolli suunamise nimekirj		
	tervisekontrolli otsus	10 aastat pärast töötajaga töösuhte lõppu	§ 7 lg 3
Tööõnnetuse ja kutsuhaigestumise registreerimise, teatamise ja uurimise kord (VV 03.04.2008 määrus nr 75)	arsti teatis	55 aastat	TTOS § 24 lg 5
	raport		
	toimik		
Isikukaitsevahendite valimise ja kasutamise kord (VV 11.01.2000 määrus nr 12)	isikukaitsevahendite arvestus		
Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded ehituses (VV 08.12.1999 määrus nr 377)	ehitusplatsi kontrolli aktid		
	tööohutusplaani		
	ehitustööde alustamise teatis		

Dokumendi koostamist sätestav õigusakt	Dokument	Säilitustähtaeg	Säilitustähtaja õiguslik alus
Töövahendi kasutamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded (VV 11.01.2000 määrus nr 13)	töövahendite ohutusjuhendid		
	töövahendite kasutusjuhendid		
Töövahendi kasutamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded (VV 11.01.2000 määrus nr 13)	eriväljaõppe/juhendamise registreerimise kaart		
	töövahendi kontrolli ja teimimise tulemused	1) töövahendi kasutuselevõtul tehtud ning plaanivälise kontrolli või teimimise tulemused ja nende alusel tehtud otsused – töövahendi kasutuse lõpuni 2) eelmise perioodilise kontrolli ja teimimise tulemused – vähemalt kolm kuud pärast järgmist perioodilist kontrolli või teimimist ja tulemuste registreerimist	§ 8 lg 5 p 2
Raskuste käsitsi teisaldamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded (SoM 27.02.2001 määrus nr 26)	juhendamise andmed		
	riskihindamine	55 aastat	TTOS § 13 lg 1 p 3
Kuvariga töötamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded (VV 15.11.2000 määrus nr 362)	riskihindamine	55 aastat	TTOS § 13 lg 1 p 3
	tervisekontrolli otsus	10 aastat pärast töösuhte lõppu	TK määrus nr 74 § 7 lg 3
	juhendamise andmed		
Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded vibratsioonist mõjutatud töökeskkonnale, töökeskkonna vibratsiooni piirnormid ja vibratsiooni mõõtmise kord (VV 12.04.2007 määrus nr 109)	mõõteprotokollid	koos riskianalüüsi tulemustega 55 aastat	§ 8 lg 5
	tervisekontroll	10 aastat pärast töösuhte lõppu	TK määrus nr 74 § 7 lg 3
	juhendamine		
	riskihindamine	55 aastat	TTOS § 13 lg 1 p 3
Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded müra mõjutatud töökeskkonnale, töökeskkonna müra piirnormid ja müra mõõtmise kord (VV 12.04.2007 määrus nr 108)	mõõteprotokollid	koos riskianalüüsi tulemustega 55 aastat	§ 9 lg 6
	juhendamine		
	tervisekontrolli andmed	10 aastat pärast töösuhte lõppu	TK määrus nr 74 § 7 lg 3
	riskihindamine	55 aastat	TTOS § 13 lg 1 p 3
Ohtlike kemikaalide ja neid sisaldavate materjalide kasutamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded (VV 20.03.2001 määrus nr 105)	mõõtetulemused	40 aastat	§ 2 lg 5
	ohutuskardid		
	riskihindamine	55 aastat	TTOS § 13 lg 1 p 3
Asbestitöölle esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded (VV 11.10.2007 määrus nr 224)	asbestiga kokkupuutuvate töötajate nimekiri	40 aastat pärast viimast kokkupuudet	§ 14 lg 2
	tervisekontrolli andmed	10 aastat pärast töösuhte lõppu	TK määrus nr 74 § 7 lg 3
	töötaja väljaõppe tunnistus		
	töökava		
	riskihindamine	55 aastat	TTOS § 13 lg 1 p 3
Kantserogeensete ja mutageensete kemikaalide käitlemisele esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded (VV 15.12.2005 määrus nr 308)	töö alustamise teatis		
	riskihindamine	55 aastat	TTOS § 13 lg 1 p 3
	käitlemise teade		
	juhendamine ja väljaõpe		
	juhised käitlemiseks		
	kokkupuutuvate töötajate nimekiri	40 aastat pärast viimast kokkupuudet	§ 11 lg 3
Bioloogilistest ohuteguritest mõjutatud töökeskkonna töötervishoiu ja tööohutuse nõuded (VV 05.05.2000 määrus nr 144)	tervisekontroll	10 aastat pärast töösuhte lõppu	TK määrus nr 74 § 7 lg 3
	riskihindamine	55 aastat	TTOS § 13 lg 1 p 3
	vaktsineerimistõend		
	juhendid, juhendamise registreerimine		
	töötajate loetelu	10 aastat pärast viimast kokkupuudet	§ 10 lg 3
	raskete tagajärgedega haigestumise korral	40 aastat pärast viimast kokkupuudet	§ 10 lg 4 p 5
Plii ja selle ioonsete ühendite kasutamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded (VV 20.06.2000 määrus nr 193)	tervisekontroll	10 aastat pärast viimast kokkupuudet	§ 11 lg 5
	teatised Tööinspeksioonile		
	mõõteprotokollid		
Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded tehnilikust optilisest kiirgusest mõjutatud töökeskkonnas, tehniliku optilise kiirguse piirnormid ja kiirguse mõõtmise kord (VV 08.04.2010 määrus nr 47)	tervisekontrolli andmed säilitab arst	40 aastat pärast viimast kokkupuudet	§ 4 lg 5
	juhendamine		
Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded tehnilikust optilisest kiirgusest mõjutatud töökeskkonnas, tehniliku optilise kiirguse piirnormid ja kiirguse mõõtmise kord (VV 08.04.2010 määrus nr 47)	mõõte- ja arvutusprotokollid	55 aastat	TTOS § 13 lg 1 p 3
	tervisekontrolli andmed	10 aastat pärast töötajaga töösuhte lõppu	TK määrus nr 74 § 7 lg 3
		10 aastat pärast töötajaga töösuhte lõppu	§ 5 lg 5
Töölepingu seadus	tööleping	ERIJUHT: enne 01.07.2009 sõlmitud töölepinguid tuleb säilitada 50 aastat	§ 131 lg 2
Raamatupidamise seadus	tööajaarvestus, palgalehed, lähetuskorraldused jm raamatupidamise algdokumendid	7 aastat	§ 12

Sisemine ilu patta

„Loll mõte on suvel kasvuhoonet ehitada!”

Vanaema tõstis korraks pead, aga langetas selle taas aeglaselt ning jätkas põlvili kivide korjamist.

„Suvel on palav. Igasugu putukaid on kõik kohad täis,” sõnas tüdruk ja virutas järjekordse kivi kolinal kärusse.

„Triinu! Sa lõhud nõnda käru ära ja kivi võib kellelegi pihta pörkuda!”

„Sorry, aga mõte jääb samaks.”

„Millal siis on mõtet kasvuhoonet ehitada?”

„Üldse pole vaja ehitada, kasvuhoonet pole absull vaja!” jätkas lapselaps sõjakalt.

„Kust sa siis rohelise saad? Tomatid, paprika, salatimaterjali, maitserohelise ...”

„Poest. Tead, linnas on sellised suured majad, mis on riuleid täis, ja inimesed siis lähevad ning annavad raha ja saavad asju vastu,” lisas tüdruk pisut irooniliselt, mille peale vanaema talle tõsiselt otsa vaatas.

„Aga kust sa raha saad?”

„Raha ... eee ... vanemad annavad. Ja varsti hakkab ise teenima.”

„Sa lähed tööle ju võib-olla alles kümne aasta pärast!”

„No siis pole mul neid taimi vahepeal vaja süüa!”

„Räägitakse, et söödavates taimedes on inimese jaoks kasulikke, lausa vältimatuid aineid, nagu näiteks vitamiinid.”

„Olgu-olgu, taimi on vaja süüa, aga kasvuhoone ehitamisest suvel ma küll aru ei saa! Kevadel tärkavad ju taimed, siis on kasvuhoonet vaja.”

„Täiesti nõus, Triinu, seda meie kasvuhoonet ongi alates kevadest tarvis,” vastas vanaema naerusui.

„Kas sa tahad öelda, et vanaisa oleks ka kasvuhoonet suvel ehitanud?”

„Vanaisal, kulla tüdruk,” jätkas vanem naine tõsiselt, „oleks kasvuhoone juba ammu valmis ning varsti me nopiksime esimesi vilju.”

„Okei, saame kasvuhoone valmis ja siis? Tõmbame kile peale ja talvel vajutab lumi selle puruks ning hakkame uuesti ehitama.”

„Õigest asjast räägid, kile paneme alles kevadel.”



„Aga miks me kogu kasvuhoonet kevadel ei ehita?”

„Sest kevadel ei pruugi jõuda.”

„Mis mõttes nagu ei pruugi jõuda? Aega on ju sama palju!”

„Aeg on sama suur küll, aga neid tegemisi, mis selle aja sisse mahtuma peavad, võib kevadel ootamatult rohkem olla.”

„Nagu näiteks?”

„Näiteks tuleb pikk ja külm kevad ning maa on kaua jäätunud ja siis äkki läheb pauhi! soojaks ning tuleb palju vajalikke töid lühikese aja jooksul ära teha.”

„Sellest ma saan juba aru. Ja vanaema, siis sul võivad jälle haiguspäevad vahele tulla...”

„Mitte ainult minul, ka märksa nooremad jäävad vahetevahel haigeks ning on siis mängust väljas.”

„Sa tahtsid öelda „töövõimetud” vist.”

„Just! Üldse võimetud suurt midagi tegema. Haiguse korral ongi mõistlik

puhata ja mitte midagi suuremat ette võtta.”

„Ma saan kõigest sellest aru ja saan aru ka sellest, miks sina kasvuhoonega jäändad – sul on palju aega ja võib-olla sulle meeldib kah natuke. Aga miks nooremad inimesed, kes teenivad normaalselt raha, kasvuhoones taimi kasvatavad?”

„Ma arvan, et nii palju kui on inimesi, on ka põhjusi, aga üks on ehk see, et kui sa oma toidu ise kasvatad, siis tead kindlalt, et see on puhas.”

„Kas poesalatid ja -kurgid on pesemata?”

„Ei, mitte seda. Nad on küll ilusad ja pestud, aga võib-olla on kasutatud nende kasvatamiseks aineid, mis on inimesele lausa kahjulikud.”

„Uskumatu, et nii imeilusad poemaasikad võivad olla mürgitatud!”

„Ma ei ütleks otse mürgitatud, aga võrdluseks ... Näiteks mõtle selle peale, kui sulle tuleb linnatänaval vastu viisakas ülikonnas galantne mees, kes tegelikult on pedof... kommissioner.”

„Väkk! Ma ütlen sulle ausalt, et siin maal pedofiilide peale mõelda on sama rõve kui ... Ma ei oska võrdlust tuuagi, midagi muud nii vastikut polegi.”

„Mõningatest asjadest on küll ebameeldiv mõelda või rääkida, aga seda tuleb siiski teha, sest ainult nii on võimalik negatiivsetest asjadest võitu saada!”

„Vanaema, kust sa seda kõike tead?”

„Ma ei teagi päris kindlalt, aga mulle meeldib nii uskuda.”

„Mulle meeldib nii sind uskuda!” sõnas tüdruk ja nii väiksed kui ka suured mullased käed leidsid kallistuseks ülepõlvesugulase keha.

Tarmo Tuule



Piia Maiste



Tööelu tekitab küsimusi? Tööinspeksioon teab vastuseid

VAATA

Tööinspeksiooni kodulehele www.ti.ee
ja Tööelu portaali www.tööelu.ee

HELISTA

juristi infotelefonile **640 6000**
igal tööpäeval kell 9.00–16.30

KIRJUTA

jurist@ti.ee



TÖÖINSPEKTSIOON



Eesti tuleviku heaks

TÖÖELU
www.tööelu.ee