

KOLLEKTIIVLEPING

Narvas, 05.10.2021

I. Üldosa

1.1 Käesolev kollektiivleping (edaspidi ka leping) on sõlmitud Narva Linnavalitsuse (edaspidi ka tööandja) linnapea Ants Liimets isikus ja MTÜ Ida- Virumaa riigi- ja munitsipaalasutuste töötajate ametiühing Vikerkaar (edaspidi ka ametiühing) juhatuse esimehe Sergei Misnik isikus vahel.

1.2 Lepingu mõisted:

1.2.1 Tööandja - Narva linn, mida esindab kollektiivlepingu seaduse § 3 lõike 5 mõistes Narva Linnavalitsus lepingu poolena;

1.2.2 Töötajad - töölepingu alusel linna õppeasutustes töötavad pedagoogid ja muud isikud;

1.2.3 Ametiühing - MTÜ Ida- Virumaa riigi- ja munitsipaalasutuste töötajate ametiühing Vikerkaar (registrikood 80158301);

1.2.4 Ametiühingu esindaja - MTÜ Ida- Virumaa riigi- ja munitsipaalasutuste töötajate ametiühing Vikerkaar juhatuse esimees;

1.2.5 Linna õppeasutused: Narva linna omandisse kuuluvad üldhariduskoolid, koolieelsed lasteasutused ja huvikoolid.

1.2.6 Tööandja esindaja on linna õppeasutuse direktor (juht) või direktorit (juhti) asendav isik.

1.3 Pooled lähtuvad kollektiivlepingu täitmisel Haridus- ja Teadusministeeriumi, Eesti Haridustöötajate Liidu, Eesti Õpetajate Liidu ja Eesti Koolijuhtide Ühenduse vahel 05.02.2017 sõlmitud heade kavatsuste kokkuleppest.

1.4 Leping laieneb seaduste alusel tööandjale ja ametiühingusse kuuluvatele töötajatele töö-, ametialastes ja sotsiaalmajanduslikes valdkondades.

1.5 Leping võimaldab töötajatel ametiühingu esindajate vahendusel osaleda Eesti Vabariigis kehtivates seadustes ja lepingus sätestatud piirides töötajate töösuhteid, erialast koolitust, tööhõivet ning sotsiaalmajanduslikke soodustusi ja garantiisid puudutavate küsimuste lahendamises.

1.6 Pooled lähtuvad sellest, et linna õppeasutuste stabiilne ja efektiivne tegevus ning töötajate heaolu on omavahel otseselt seotud. Seetõttu kohustuvad pooled rajama oma suhteid Eesti Vabariigis kehtivate seaduste ja kollektiivlepingu alusel, usalduse, üksteise huvide ja õiguste austamise ning vastastike kohustuste järgimise põhimõttel.

1.7 Pooled hoiduvad toimingutest, mis viivad vastasseisuni, samuti toimingutest, mis ahistavad teise poole õigusi ja huve. Vaidlusalused küsimused lahendatakse läbirääkimiste teel kehtivate seaduste alusel.

1.8 Lepingus sätestatud õigusi teostab, kohustusi täidab ning lepingust tulenevaid teisi funktsioone teostab tööandja lepingu punktis 1.2.6 nimetatud esindaja kaudu.

1.9 Juhul, kui lepingu kehtivuse ajal muudetakse seadusandlust ja lepingu tingimused lähevad sellega vastuollu, siis lähtuvad pooled seadusandluses sätestatust.

II. Tööandja õigused ja kohustused

2.1 Tööandja on kohustatud rakendama käesolevas peatükis sätestatud informeerimist ja konsulteerimist, mis võimaldab töötajatel saada õigeaegselt selget ja piisavalt põhjalikku ülevaadet tööandja struktuurist, majanduslikust ja tööhõive olukorrast ning nende võimalikust arengust ja muudest töötajate huve puudutavatest asjaoludest, samuti saada aru olukorra ja muude asjaolude mõjust töötajatele järgmistest töötajaid puudutavatest asjaoludest:

- Tööandja struktuur, töötajate, sealhulgas tööülesandeid renditööna täitvate töötajate koosseis, nende muudatused ja kavandavad otsused, mis avaldavad olulist mõju tööandja struktuurile ja töötajate koosseisule;
- kavandatavad otsused, millega tõenäoliselt kaasnevad olulised muudatused töökorralduses;
- kavandatavad otsused, millega tõenäoliselt kaasnevad olulised muudatused töötajate töölepingulistes suhetes, sealhulgas töösuhete lõpetamine.

2.2 Tööandja maksab õigeaegselt töötajatele töölepingutes kokkulepitud töötasu. Töötaja taotlusel väljastab arvestused välja makstud töötasu kohta 3 tööpäeva jooksul taotluse esitamisest arvates.

2.3 Ametiühingu nõudel kutsub tööandja ametiühingu esindajat nõupidamistele, kus käsitletakse töötajate huve puudutavaid küsimusi: töö tasustamine, koormuse muutmine, tööajagraafiku muutmine, preemiate ja toetuste jaotamine.

2.4 Tööandja on kohustatud andma ametiühingule võimalusel tööruumi.

2.5 Tööandja on kohustatud andma vähemalt kord kuus ruumi ametiühinguliikmete läbiviimiseks ja lubama neile üritustele asutuse ametiühingu liikmeid, samuti teisi ametiühingu poolt kutsutud isikuid.

2.6 Tööandja on kohustatud lubama ametiühingu poolt valitud esindajaid takistamatult tutvuda töötajate töökorralduse ja tingimustega asutuses, kus töötab selle ametiühingu liikmeid. Tööandja on kohustatud lubama valitud esindajal esitada arvamusi, ettepanekuid töötajate esindamise küsimustes.

III. Ametiühingu õigused ja kohustused

3.1 Ametiühing esindab ja kaitseb töötajate õigusi ja huve kollektiivses töösuhtes tööandjaga. Individuaalses töösuhtes esindab ja kaitseb oma ametiühinguliikmete õigusi ja huve antud volituse alusel, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti.

3.2 Ametiühing suunab ühiseesmärkide saavutamiseks seotud tegevust ning teeb tööandjaga koostööd töödistsipliini kindlustamise küsimustes.

3.3 Ametiühing osaleb töösuhtes tekkivate töövaidluste lahendamisel, tuginedes Eesti Vabariigi seadustele ja lepingule.

3.4 Ametiühing teavitab tööandjat vastava päringu alusel ametiühingu tegevusest kõigil tasanditel, kui need puudutavad tööandja huve.

3.5 Ametiühing teatab kirjalikult tööandjale ametiühingu asutamisest selles asutuses hiljemalt kuu ajajooksul, arvates ametiühingu asutamiskoosoleku toimumisest.

3.6 Ametiühing teatab kirjalikult tööandjale ametiühingu usaldusisiku ning ametiühingu juhatuse liikmete ees- ja perekonnanimed, töökohad ja volituse kestuse.

3.7 Ametiühing kindlustab kollektiivlepingu täitmise ametiühingul lasuvate kohustuste osas.

3.8 Ametiühing vahendab vajaduse korral informeerimisel ja konsulteerimisel erinevaid osapooli.

3.9 Ametiühing teostab kehtivatest seadustest ja lepingust tulenevaid õigusi ja kohustusi suhetes linna õppeasutuste seaduslike esindajatega oma esindajate kaudu vastavate volituste alusel.

IV. Töötingimused.

4.1 Õppetegevuse korraldamiseks tagab tööandja töötajatele tervishoiunõuetele vastavate ruumide olemasolu. Käesolevas punktis nimetatud tingimustest kõrvalekaldumised, mis tekivad tööandjast mittesõltuvatel põhjustel, ei ole kollektiivlepingu tingimuste rikkumine, seejuures tööandja rakendab vajalikke meetmeid olemasolevate kõrvalekaldumiste kõrvaldamiseks ning ruumide viimiseks vastavusse tervishoiunormidega.

4.2 Linna õppeasutused on kohustatud tagama töötajatele vajalike seadmete ja inventari olemasolu.

V. Töö- ja puhkeaeg

5.1 Tööandja määrab tööaja korraldamist ja arvestust töölepingus. Linna õppeasutuse töötajate tööaja kestus määratakse kehtivate seaduste või töölepinguga.

5.2 Tööandja korraldab tööaja arvestuse.

5.3 Töötajatele võimaldatakse tööpäeva jooksul vähemalt 30-minutilist vaheaega, kui tööaja pikkus ületab 6 tundi. Tööaja korraldust määratakse kindlaks töölepinguga. Kui töö iseloomu tõttu ei ole võimalik vaheaega anda, loob tööandja töötajale võimaluse puhata ja einestada tööajal, seejuures arvatakse puhkuse ja einestamise aeg tööaja sisse.

5.4 Kui vaheaeg töös tööpäeva jooksul on määratud töölepinguga, ei ole tööandjal ja töötajal õigust sõlmida kokkulepet, millest lähtuvalt töös esinevate ettenägematute asjaolude (asendamise, korrapidamise, nõupidamise jms tööülesannete) tõttu töötajal ei ole tööpäeva jooksul võimalust kasutada minimaalselt 30-minutilist vaheaega perioodil, mille kestvus on rohkem kui 6 tundi tööd.

5.5 Töötajate suhtes võib rakendada summeeritud tööaja arvestust. Summeeritud tööaja arvestuse rakendamist kehtestatakse töölepinguga.

5.6 Töötajat tuleb õigeaegselt hoiatada vajadusest teha töövälisel ajal või töölepingus kokkuleppimata töid. Lahkhelide reguleerimiseks töötaja tööle töövälisel ajal rakendamisega või töölepingus kokkuleppimata töö tegemisega seotud küsimustes on töötajal õigus kohale kutsuda ametiühingu esindajat. Töövälisel ajal töötamist või töölepingus kokkuleppimata töö tegemist hüvitatakse vastavalt kehtivatele seadustele.

5.7 Pedagoogid kasutavad tööaega kooskõlas tööandja haldusaktide ja töölepinguga.

5.8 Põhikooli ning ühe asutusena tegutseva põhikooli ja gümnaasiumi õpetaja, logopeedi, eripedagoogi, ringijuhil ja huvikooli õpetaja töökoormuste osas lepivad kokku direktor ja töötaja, lähtudes lepingu punktis 1.3 toodud hea tahte kokkuleppe sisust ja mõttest.

5.9 Tööandja võimaldab töötajale vaba aega koos keskmise töötasu maksmisega mõistliku aja eest juhtudel: plaaniline arsti külastamine; avarii elukohas. Nimetatud loetelu ei piira töötajale vaba aja võimaldamise muid hädavajalikke juhtusid koos keskmise töötasu maksmisega.

VI. Töö tasustamine.

6.1 Töö tasustamine toimub vastavalt Eesti Vabariigi seadustele, samuti Narva linna omavalitsusorganite õigusaktide alusel haridustöötajate töö tasustamise kohta ja kooskõlas töölepinguga.

6.2 Keskmine töötasu arvestatakse vastavalt kehtivale seadusandlusele.

6.3 Tööandja on kohustatud andma igale töötajale täisametikoha, kui tal on võimalus tagada töötajale täiskoormuse vastavas erialas.

6.4 Tööandja koostöös ametiühingu esindajaga määrab kindlaks linna õppeasutuse piires makstavate preemiate, toetuste jms väljamaksmise alused (põhimõtted, kriteeriumid jne).

6.5 Iga õpetaja konkreetset tööülesanded ja töötasu lepitakse kokku direktori ja õpetaja vahel, lähtudes lepingu punktis 1.3 toodud hea tahte kokkuleppe sisust ja mõttest.

6.6 Lähtuvalt Narva linna eelarvelistest võimalustest töötaja palgatingimused vaadatakse läbi ja võimaluste korral muudetakse.

6.7 Tööandja esindaja ja töötaja võivad vajadusel kokku leppida, et töötaja kohustub tegema tööd üle kokkulepitud tööaja (ületunnitöö). Tööandja hüvitab ületunnitöö tegemise vaba aja andmisega ületunnitöö ajaga võrdses ulatuses, kui ületunnitöö tegemise kokkuleppes ei ole kokku lepitud ületunnitöö hüvitamine rahas. Ületunnitöö hüvitamisel rahas maksab tööandja töötajale 1,5 kordset töötasu.

6.8 Linna munitsipaalõppeasutuste pedagoogide töö tööalase dokumentatsiooniga üle töölepingus kokkulepitud tööaja loetakse ületunnitööks, mille tingimused lepitakse eelnevalt kokku tööandja esindajaga.

6.9 Tööandja maksab üldhariduskooli õpetajale lisatasu klassijuhatamise eest vähemalt 120,00 kuus. Klassijuhatamine on täiendav tööülesanne, millest lepitakse kokku õpetaja töölepingus.

VII. Töökeskkond ja töötervishoid

7.1 Pooled lähtuvad sellest, et tööprotsessi korraldamisel tagab tööandja töötajale töötingimused vastavalt töötervishoiu ja tööohutuse seadusele.

7.2 Tööandja tagab töökorralduse ja tervishoiu meetmete rakendamise eesmärgil vältida kahju tekitamise linna õppeasutuste töötajatele, töö tingimuste viimine vastavusse kehtivate seadustega ning soodustab nende füüsilise heaolu arengut.

7.3 Pooled rõhutavad, et töökaitse normide ja reeglite range täitmiseta töötajate poolt on töö ohutute tingimuste loomine võimatu. Seetõttu võtavad nii tööandja kui ka ametiühing endale kohustuseks teha koostööd loomaks ohutuid töötajate tervisele ja keskkonnale töötingimusi.

7.4 Olles töösuhtes tööandjaga on töötajad kohustatud tingimata järgima ohutustehnikanõudeid, mis on kehtestatud tööandja poolt Eesti Vabariigis kehtivate seaduste alusel.

7.5 Vaidlusaluseid küsimusi lahendab tööandja koostöös ametiühingu esindajaga.

7.6 Tööandja tagab õigeaegse vajaliku eririietuse väljastamise linna õppeasutuste tehnilistele töötajatele, tööõpetuse õpetajatele ja laborantidele, kokkadele, abikokkadele, Õpetaja abidele. Eririietuse väljastamisejakandmisaja normid kehtestatakse kooskõlastamisel ametiühinguga. Eririietuse ja kaitsevahendite väljastamisega viivitamine on lubamatu.

7.7 Tööandja maksab linna haridusasutuste töötajate kehtiva seadusandlusega ettenähtud tervisekontrolli läbimise eest. Tervisekontroll tehakse tööajal ja töötajale makstakse sellel ajal keskmist tööpäevatasu.

7.8 Tööandja peab psühhosotsiaalsetest ohuteguritest tulenevate töötaja tervisekahjustuse ennetamiseks rakendama abinõusid, sealhulgas kohandama töökorralduse ja töökoha töötajale sobivaks, optimeerima töötaja töökoormust, võimaldama töötajale tööpäeva jooksul tööaja hulka arvatavaid vaheaegu.

VIII. Puhkus

8.1 Iga-aastaste puhkuste andmise kord ja puhkuste kestus reguleeritakse kehtiva seadusandlusega.

8.2 Puhkuste ajakava koostamisel tekkinud lahkarvamuste lahendamiseks peab tööandja konsultatsioone ametiühingu esindajaga.

8.3 Tööandja võimaldab Narva linna munitsipaalse üldhariduskooli või huvikooli töötajale, kes on kuni 14aastase lapse vanem, põhipuhkusest sõltumata 1 kord aastas koolivaheajal 1 päeva täiendavat tasustatud puhkust. Koolieelse lasteasutuse töötajale antud punktiga ettenähtud puhkust võimaldatakse koos põhipuhkusega. Antud punktiga ettenähtud puhkust sätestatakse puhkuste ajakava koostamisel.

8.4 Tööandja kehtestab kokkuleppel ametiühinguga Narva munitsipaalüldhariduskoolide pedagoogide ja huvijuhtide ning huvikoolide pedagoogide tööaja koolivaheajal kell 9.00-15.00, koolivaheaja viimane päev loetakse metoodiliseks (ettevalmistamine õppetundideks ja töö kooli dokumentatsiooniga väljaspool kooli).

8.5 Tööandja kooskõlastatult ametiühinguga võimaldab Narva linna munitsipaalse üldhariduskooli töötajatele täiendavat tasustatud puhkust 5 kalendripäeva ulatuses ajavahemikul 27.12-04.01.

8.6 Õigusaktides sätestatud põhipuhkusele lisaks antakse puhkuse ajakavas ettenähtud või tööandja esindaja ja töötaja kokkulepitud ajal täiendavat puhkust:

- koolieelse lasteasutuse õpetajaabile, õpetajat abistavale töötajale, lapsehoidjale, kelle kalendriaasta eest saadaolev põhipuhkus on lühem kui 35 kalendripäeva, 7 kalendripäeva.

8.7 Tööandja võimaldab üldhariduskooli ja huvikooli raamatukoguhoidjale, raamatukogu juhatajale, laborandile, infojuhile, IT-spetsialistile, sekretärile, personalispetsialistile, projektijuhile, tugiisikule ja abiõpetajale täiendavalt 7 kalendripäeva puhkust põhipuhkuse juurde.

8.8 Tööandja võimaldab linna õppeasutuse direktori asetäitjale majandusalal ja majandusjuhatajale ajavahemikel 01.01-31.05 ja 01.09-31.12 kokku täiendavalt 7 kalendripäeva puhkust põhipuhkuse juurde.

8.9 Juhul, kui koolieelse lasteasutuse õpetaja töökoht muutub õpetaja abi töökohaks, võimaldab tööandja antud õpetaja abile täiendavalt 7 kalendripäeva puhkust põhipuhkuse juurde.

8.10 Tööandja annab töötajale vaba aega, makstes töötasu või seaduses nimetatud juhtudel keskmist töötasu, järgmistel põhjustel:

- kolm päeva - lähedase isiku surma korral (vanem, abikaasa, elukaaslane, vend, õde, laps)
- üks päev - esimesse klassi mineva lapse vanemale kooliaasta esimesel päeval
- üks päev - töötaja abiellumine, tema lapse või vanema abiellumine.

8.11 Tööandja võimaldab koolieelse lasteasutuse personalispetsialistile (asjaajajale) täiendavalt 7 kalendripäeva puhkust põhipuhkuse juurde.

8.12 Tööandja peab maksma töötajale keskmist töötasu mõistliku aja eest, mil töötaja ei saa tööd teha tema isikust tuleneval, kuid mitte tahtlikult või raske hooletuse tõttu tekkinud põhjusel või kui töötajalt ei saa töö tegemist oodata muul tema isikust mittetuleneval põhjusel (nt visiit eriarsti juurde).

IX. Tööhõive

9.1 Linna õppeasutuse töötajate koondamisel rakendab tööandja võimaluse korral vajalikke meetmeid vabanevate töötajate töölerakendamiseks.

9.2 Koondamise tõttu vabanenud töötajal on õigus taotleda tööandjalt tööle uuesti võtmist, kui tööandjal tekivad vabad töökohad.

X. Ametialane koolitus

10.1 Tööandja soodustab töötajate ametialast kasvu, suunates vajadusel töötajaid täiendõppele ning korraldades töötajate ametialast koolitust ja ümberõpet.

10.2 Tööandja esindaja võimaldab töötajale haridusasutuse huvidest lähtuvat tööks vajalikku koolitust vastavalt töölepingu seaduse § 28 lõike 2 punktile 5, makstes keskmist töötasu (tööpäevapõhine). Tööandja esindajal on õigus otsustada, kas koolitus on töötajale vajalik haridusasutuse huvides või mitte.

10.3 Ülal hoidmaks töötajate pedagoogilise ja informeerituse taset varustab tööandja linna õppeasutuste raamatukogud erialase kirjandusega.

XI. Garantiid ametiühingule

11.1 Kollektiivsetes töösuhetes on ametiühingul oma pädevuse piires õigus esindada ja kaitsta töötajate õigusi ja huve. Individuaalsetes töösuhetes esindab ja kaitseb ametiühing oma liikmete õigusi ja huve liikme volituse alusel.

11.2 Tööandja ei takista ametiühingu teabe levitamist töötajate hulgas.

11.3 Tööandja töötaja esitatud avalduse alusel peab kinni ametiühinguliikmemakseid ning kannab neid ametiühingu kontole, võtmata ametiühingult lisatasu nimetatud tehingu eest.

11.4 Tööandjal puudub õigus surve avaldamisele töötajale, kes pöördub ametiühingu poole saamaks nõustamist ja abi. Vaidlusaluse küsimuse lahendamisel või konfliktolukorra tekkimisel võib töötaja kutsuda ametiühingu esindajat kohtumisele tööandjaga.

11.5 Tööandja on kohustatud võimaldama ametiühingu liikmele ametiühingu poolt esitatud kirjalike kutsete alusel aastas vähemalt viis tööst vaba päeva osalemiseks ametiühingu poolt korraldatavas koolituses või ametiühingute organite töös tingimusel, et sellega ei kaasne olulisi takistusi tööandja majandustegevuses. Käesoleva punkti alusel antavatel tööst vabadel päevadel säilitatakse töötajale tema keskmine palk kahe päeva eest aastas. Töötaja teavitab tööandja esindajat töölt puudumise vajadusest vähemalt kaks nädalat ette.

11.6 Tööandja tagab ametiühingu ühele juhatuse liikmele tema ülesannete täitmiseks tööajal 8 tundi nädalas. Käesolevas punktis ettenähtud aega võimaldatakse ainult ühele ametiühingu usaldusisikule.

XII. Lepingu kehtivuse aeg

12.1 Kumbki lepingupool, kes avaldas soovi muuta või täielikult ümber vaadata kehtivat lepingut, esitab teisele poolele koos vastava teatisega kirjalikult kogu oma ettepanekute paketi.

12.2 Lepingu muutmist ja täiendamist, mis ei ole lepinguga vastuolus, on lubatud teha poolte nõusolekul ning vormistatakse kirjalikult lepingu lisana. Pooled lepivad kokku, et ettepanekud lepingu muutmise või täiendamise kohta vaadatakse üheskoos mõlema poole poolt.

XIII. Lepingu järgimise kontroll

13.1 Lepingu tingimuste järgimise kontrolli teostavad tööandja ja ametiühingu volitatud esindajad kohtumiste vormis, vähemalt kaks korda aastas.

13.2 Lepingu täitmata jätmisel või kohatu täitmisel on teisel poolel õigus esitada kohustust rikkuvale poolele kirjaliku pretensiooni.

13.3 Kummalgi lepingupoolel puudub ainuõigus tõlgendada ühepoolset lepingu artikleid. Lepingu kehtivusajal tekkinud lahkhelid tööseadusandluse ja lepingu rakendamisel või viimase üksikute artiklite tõlgendamisel lahendavad ametiühingu ja tööandja esindajad konsultatsioonide ja kooskõlastamise teel. Vajadusel moodustavad pooled neljaliikmelise kokkuleppekomisjoni (kaks liiget kummagi poole poolt). Komisjoni otsus võetakse vastu konsensuse alusel, vormistatakse protokollina ning on lõplik.

13.4 Juhul, kui vastastike konsultatsioonide käigus ei saavutanud pooled kokkulepet, lahendatakse vaidlus seaduse-akisel.

XIV. Vastutus lepingu rikkumise eest

14.1 Pooled hoiduvad tegudest, mis satuvad lepingu tingimustega vastuollu.

14.2 Lepingu kehtivuse ajal puudub ametiühingul õigus kuulutada streiki. Üles kutsuda töötamise peatamisele, tööandja tegevuse boikotile või rakendada muid meetmeid, mis tekitaksid tööandjale majanduslikku kahju.

14.3 Lepingus ettenähtud kohustuste mittetäitmisel kannab süüdiolev pool vastutust seaduses ja kollektiivlepingus ettenähtud korras.

14.4 Juhul, kui endale võetud kohustused saavad olema rikutud üksikute töötajate poolt, nõuab Ametiühing oma liikmetelt õigusvastaste ja sanktsioneerimata toimingute viivitamata lõpetamist.

XV. Rakendussätted

15.1 Leping jõustub selle allkirjastamise päevast mõlema poole poolt ja kehtib kuni 31.12.2023.a.

15.2 Lepingu sõlmimisega kaotavad kõik seni sõlmitud pooltevahelised lepingud ja kokkulepped kehtivuse.

15.3 Kollektiivleping registreeritakse ametiühingu poolt andmebaasis, mille pidajaks on Sotsiaalministeerium.

Tööandja:

Narva Linnavalitsus

Peetri plats 5

20308 NARVA

tel. 359 9013

e-post: narvalv@narva.ee

Ants Liimets

Narva linnapea

Ametiühing:

MTÜ Ida- Virumaa riigi- ja munitsipaalasutuste töötajate ametiühing Vikerkaar
registrikood 80158301

Peetri plats 1- 309

20308 NARVA

tel. 55906128

e-post: misnik_sergei@mail.ru

Sergei Misnik

juhatuse esimees