

VANALINNA HARIDUSKOLLEEGIUMI TÖÖTASU JUHEND

1. Reguleerimisala ja eesmärk

1.1 Töötasujuhendiga kehtestatakse Vanalinna Hariduskolleegiumi (edaspidi VHK) töötajate töö tasustamise põhimõtted.

1.2 Töötasujuhendiga määratletakse, millistest komponentidest töötajate töötasu koosneb.

1.3 VHK ametikohad jaotuvad järgmistesse kategooriatesse:

1.3.1 juhid ja juhtide asetäitjad õppe- ja kasvatustöö alal ning huvihariduse alal,

1.3.2 õpetajad s.h. kooliõpetajad, muusikakooliõpetajad, huvialakooli õpetajad;

1.3.3 tippspetsialistid s.h. osakonnajuhatajad, õppealajuhatajad, HEV õppe koordinaator, psühholoogid, eripedagoog, logopeed, pikapäeva kasvatajad, ringijuhid, dirigendid ;

1.3.4 keskastme spetsialistid, muu erialaspetsialistid, programmijuhid, raamatukoguhoidjad, halduspersonal, sekretärid, õpetaja abid, administraatorid, sotsiaaltöötajad, insener-tehnik, IT-tehnik, kunstnik;

1.3.5 töölised ja abiteenistujad s.h. koristajad, majahoidja.

1.4. Õpetajate ja tugispetsialistide töötasu aluseks on täistööaeg 35 tundi nädalas, teistel töötajatel 40 tundi nädalas.

1.5. Klassiõpetajate ja aineõpetajate täistööaja raames tehtava õppe- ja kasvatustöö tundide arvu nädalas, mille eest määratakse töötasu, kinnitab kooli direktor Vabariigi Valitsuse määrusega kehtestatud tundide piires.

1.6. Õppetöö vaheajad on kõikidel koolitöötajatel tööaeg ja selleks ajaks koostatakse eriülesannete tööajakava. Õppetöö vaheaega kasutatakse eelkõige iga-aastaste puhkuste andmiseks, puhkusel viibivate töötajate asendamiseks, enesetäiendamiseks koolitusasutustes, õpilaste järeleaitamiseks, ekskursioonide, matkade ja laagrite korraldamiseks, uueks õppeaastaks ettevalmistamiseks.

1.7. Õpetajate täistööaja hulka kuulub lisaks õppe- ja kasvatustöö tundidele, tundide ettevalmistamine, kirjalike tööde parandamine, õpilaste abistamine, õppevahendite täiendamine ja hooldamine, korrapidamine, enesetäiendamine, töökoosolekul osalemine, uuringute läbiviimine ja teised õppe- ja kasvatustööga seonduvad ülesanded.

2. Töötasu komponendid

2.1 Töötajale määratava tasu liigid on järgmised:

2.1.1 **põhitasu** – töölepingus kokku lepitud tüki-, tunni- või kuutasu (põhipalk) ja muud põhitasus sisalduvad tasud;

2.1.2 **muutuv tasu** – töötasu ebaregulaarne osa, mille võib lisaks põhitasule määrata järgmiselt:

2.1.2.1 *lisatasu täiendavate tööülesannete täitmise eest* – tasu töölepingus või ametijuhendis sätestamata ajutiste täiendavate tööülesannete täitmise eest;

2.1.2.2 *preemia* – tasu erakordsete tööalaste saavutuste eest;

- 2.1.2.3 *tulemustasu* – tasu töötajaga hindamisperioodi alguses kokku lepitud eesmärkide saavutamise ja/või tegevuste kvaliteetse teostamise eest;
- 2.1.3 *tunnustuspreemia* – tasu kauaaegse tööpanuse eest või töötajale aunimetuse andmise puhul;
- 2.1.4 **asendustasu** – tasu puuduva töötaja ülesannete täitmise eest, kui asendamine ei ole ette nähtud töölepingus või ametijuhendis või toob endaga kaasa töömahu olulise suurenemise;
- 2.1.5 **tasu eritingimustes töötamise eest** – tasu ületunnitöö, öötöö või riigipühal töötamise eest;
- 2.1.6 valveaja tasu – tasu aja eest, mil töötaja on tööandjale kättesaadav tööülesannete täitmiseks väljaspool tööaega.

2.2. Tulenevalt pedagoogide töö iseloomust rakendatakse üldhariduse osas alljärgnevaid astmepalga koefitsenti:

- 2.2.1. põhikooli osas eesti keele ja matemaatika aine puhul 1,15;
- 2.2.2. gümnaasiumi osas eesti keele puhul 1,2 ja matemaatika puhul 1,15

2.3 Huvihariduse teatri erialal rakendatakse alljärgnevaid astmepalga koefitsente:

- 2.3.1 Teatrikooli kursusejuhendaja erialatunnid – 1,4
- 2.3.2 Teatrikooli liikumisõpetaja – 1,1
- 2.3.3 Teatrikooli eriala tunnid - 1,15
- 2.3.4 Teatrikooli erialatunnid kõrgema kvalifikatsiooniga õpetajal - 1,2

2.4 Tulenevalt pedagoogide töö iseloomust rakendatakse huvihariduse osas alljärgnevaid tunnikoefitsente:

- 2.4.1 Esinduskollektiivid (määratakse VHK direktori käskkirjaga õppeaasta alguses) - kuni 1,3
- 2.4.2 Muusikakooli eelkool grupiõpe – kuni 1,5
- 2.4.3 Kooritunnid – 1,1

2.5 Muu pedagoogilise erialaspetsialisti kuupalga alammäär vastab pedagoogi kuupalga alammäärale.

2.6 Halduspersonali kuupalga alammäär on võrdne Vabariigi Valitsuse määrusega kehtestatud kuupalga alammääraga.

2.7 Osakonnajuhatajate töötasumäärad võivad olla kuni 40% madalamad kui vastavalt Tallinna Linnavalitsuse kehtestatud koolide, huvikoolide, huvikeskuste direktori töötasu alamäär.

2.8 Osakonnajuhatajate asetäitjate astmepalk on 5-20% madalam vastava osakonnajuhataja ametipalgast.

2.9 Töölise ja abipersonali töötasumäära kinnitamisel arvestatakse ametikohale esitatavaid kvalifikatsiooninõudeid ja tööde keerukuse astet.

3. Tasude arvestamine ja maksmine

3.1 Töötasu arvestusperiood on kalendrikuu. Töötasu arvestatakse ajavahemiku eest, mil töötaja täitis talle määratud ülesandeid. Osalise töötaja korral on töötajale arvestatav töötasu proportsionaalne töökoha täistööaja töötasuga.

3.2 Töötasu arvutamise aluseks on asutuse esindaja kinnitatud tööajatabel. Töötasu hulka kuuluva lisatasu, asendustasu, tulemustasu ja preemia määramise aluseks on direktori käskkiri.

3.3 Töötaja esitab maksuvaba tulu rakendamise ja maksuvaba tulu määra muutmise avalduse üldjuhul linna töötaja portaali (LTP) kaudu.

3.4 Töötasust peetakse kinni tulumaks, üksikisiku töötuskindlustusmaks ja kohustusliku kogumispensioni makse, kui töötaja on kohustusliku kogumispensioniga liitunud, ning tasutakse sotsiaalmaks ja tööandja töötuskindlustusmaks. Töötaja kirjalikul nõusolekul võib tema töötasust kinni pidada asutuse arvel tehtavatele kuludele kehtestatud limiiti ületatavate ja muude mitte ette nähtud kulude summad.

3.5 Kõik tasud ja toetused (v.a puhkusetasu ettemakse, matusetoetus, lõpparve) makstakse töötajale üks kord kuus 10. kuupäevaks.

Kui töötasu maksmise päev langeb puhkepäevale, makstakse töötasu sellele eelneval tööpäeval. Kõik tasud ja toetused kantakse üldjuhul üle töötaja kirjalikult teatatud isiklikule pangakontole. Pangakonto muutumisest teavitab töötaja kohe asutuse personalitööga tegelevat töötajat, kes muudab kontonumbri töötaja andmetes või edastab selle linna personaliteenistusele.

3.6 Kui töötaja töölepingu kehtivuse viimane päev on riigipühäl või muul puhkepäeval, makstakse lõpparve puhkepäevale järgneval tööpäeval.

3.7 Töötajale saadetakse iga kuu teatis talle arvestatud ja makstud tasude, neist tehtud kinnipidamiste ning maksude ja maksete kohta. Teatis saadetakse üldjuhul töötajale e-posti teel. Töötajal on õigus saada selgitusi talle arvestatud ja makstud tasu kohta vahetult juhilt, personaliarvestajalt ja palgaarvestajalt.

4. Lisatasu täiendavate tööülesannete täitmise eest

4.1 Töötajale võib määrata lisatasu töölepingus või ametijuhendis sätestamata ajutiste täiendavate tööülesannete täitmise eest kuni 50% põhitasust kuus.

4.2 Täiendavad tööülesanded on ajutised ülesanded, mida tavapäraselt asutuses keegi ei täida ja mille jaoks ei ole otstarbekas luua eraldi töökohta. Kui töötaja täidab täiendavate tööülesannetena asutuse mõne muu töötaja ülesandeid, on tegemist asendamisega, mille eest makstakse asendustasu käesoleva käskkirja punktis 7 sätestatud korras.

4.3 Täiendavate tööülesannete täitmise ettepaneku teeb töötajale osakonnajuhataja. Enne seda, kui töötaja asub täiendavaid tööülesandeid täitma, lepatakse kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis kokku tööülesannetes, ajavahemikus, mille jooksul ülesandeid täidetakse, ja lisatasu suuruses. Lisatasu maksmine vormistatakse hiljemalt töötasu arvestusperioodi ehk kalendrikuu lõppemisel.

4.4 Töölepingu sõlmimisel lepatakse üldjuhul kokku ka selles, et töötaja nõustub mõistlikus mahus täitma vahetu juhi ühekordseid ülesandeid, mida ei ole töölepingus nimetatud. Selliste ülesannete täitmise eest määratakse lisatasu juhul, kui töötaja töömaht suureneb täiendava tööülesande täitmise tõttu oluliselt.

4.5 Lisatasu makstakse sõltuvalt täiendavate tööülesannete mahust ja iseloomust kas

ühekordse või perioodilise maksena. Perioodiline lisatasu arvestatakse proportsionaalselt töötatud ajaga, st arvestuse aluseks olevast ajavahemikust jäetakse välja ajavahemik, mil töösuhe on peatunud (sh töövõimetuslehel ja puhkusel viibimise aeg). Kui täiendavad tööülesanded toovad kaasa vajaduse töötada ajaliselt rohkem kui töölepingus kokku lepitud, lepitakse töötajaga kokku ületunnitöös. See hüvitatakse punkti 8.3 kohaselt ületunnitööajaga võrdses ulatuses vaba ajaga või makstes 1,5-kordset põhitasu.

4.6 Kui täiendavaid tööülesandeid on täidetud üle kuue kuu või kui on alust eeldada, et lisaülesanded muutuvad alaliseks, muudetakse kokkuleppel töötajaga tema ametijuhendit ja töölepingut, lepitakse kokku uues põhitasus ja lõpetatakse lisatasu maksmine.

4.7 Klassijuhataja lisatasu arvestamisel võib arvestada laste arvu klassis, klassi laste erivajadusi, klassijuhataja tööpanust jmt.

5. Preemia

5.1 Töötajale võib määrata preemia:

5.1.1 erakordse ühekordse töösoorituse eest;

5.1.2 konkreetse ajavahemiku ülesannete erakordse täitmise eest;

5.1.3 tunnustuspreemiana kauaaegse tööpanuse eest või töötajale aunimetuse andmise puhul.

5.2 Preemiat ei määrata töölepingu seaduse § 88 lõike 3 kohase kirjaliku hoiatuse saanud töötajale aasta jooksul pärast hoiatuse tegemist.

5.3 Töötajale preemia määramise ettepaneku kooskõlastab osakonnajuhataja direktoriga. Ettepanekus esitatakse preemia määramise põhjendus ja punktis 5.1.2 sätestatud preemia puhul ka ajavahemik, mille eest preemia määratakse.

5.4 Punktis 5.1.1 ja 5.1.2 sätestatud preemia määratakse vahetult pärast erakordset töösooritust.

6. Tulemustasu

6.1 Tulemustasu võib töötajale määrata töötajaga hindamisperioodi alguses kokku lepitud eesmärkide saavutamise ja/või tegevuste kvaliteetse teostamise eest.

6.2 Tulemustasu määratakse konkreetse ajavahemiku tulemuste hindamise alusel.

6.3 Järgmise hindamisperioodi eesmärgid, oodatavad tulemused ja täitmise ajakava lepivad töötaja ja vahetu juht kokku ning need fikseeritakse asutuse tööplaanis või arenguveestluse kokkuvõttes.

6.4 Tulemustasu määramise ettepanekus või käskkirjas märgitakse tulemustasu määramise põhjendus ja hindamisperiood.

6.5 Tulemustasu ei määrata:

6.5.1 töötajale katseajal;

6.5.2 töölepingu seaduse § 88 lõike 3 kohase kirjaliku hoiatuse saanud töötajale aasta jooksul pärast hoiatuse tegemist;

6.5.3 vähem kui neljakuulise töötamise korral.

6.6 Töötajale tulemustasu määramise ettepaneku kooskõlastab osakonnajuhataja direktoriga.

6.7 Tulemustasu määratakse hindamisperioodi lõppedes.

7. Asendamine ja asendustasu

7.1 Töötajate omavaheline asendamine lepitakse kokku töölepingus või määratakse ametijuhendis.

7.2 Asendamist rakendatakse nii vaba töökoha kui ka ajutiselt puuduva töötaja (viibimine haiguslehel, puhkusel vms) tööülesannete täitmisel.

7.3 Asendustasu määratakse juhul, kui asendamisega kaasneb töömahu oluline suurenemine.

7.4 Töötaja ja vahetu juhi kokkuleppel võib puuduva töötaja ülesanded anda osaliselt ühele töötajale või jagada mitme töötaja vahel. Ühe asendaja asendamise maht ei või üldjuhul ületada 30% asendatava tööst.

7.5 Töötajale võib määrata asendustasu tähtajaliselt või sündmuse saabumiseni (nt puuduva töötaja asendamise ajaks kuni tema tööle naasmise või töölt vabastamiseni või kuni vaba töökoha täitmiseni).

7.6 Asendustasu määramisel lähtutakse asendatava töötaja põhitasust või vabale töökohale planeeritud põhitasust.

7.7 Enne asendama asumist lepitakse asendajaga kokku asendamise maht, st millise töötaja milliseid ülesandeid täidetakse, ajavahemik, millal asendamine toimub, ja tasu suurus. Asendustasu vormistatakse esimesel võimalusel, hiljemalt töötasu arvestusperioodi, st kalendrikuu lõpuks.

7.8 Struktuuriüksuse juhile võib määrata asendustasu samade või kõrgemate tööväärtuspunktidega (st nõuded töökoha täitjale, töö keerukus ja vastutuse määr on samad või kõrgemad) juhi asendamise või vaba töökoha tööülesannete täitmise eest. Madalamate tööväärtuspunktidega (st nõuded töökoha täitjale, töö keerukus ja vastutuse määr on madalamad) töökoha töötaja asendamise või vaba töökoha tööülesannete täitmise eest on struktuuriüksuse juhile lubatud asendustasu määrata juhul, kui see on hädavajalik ja seda tööd ei ole otstarbekas muul moel korraldada.

7.9 Asendustasu makstakse sõltuvalt asendamise mahust ja iseloomust kas ühekordse või perioodilise maksena. Perioodiline asendustasu arvestatakse proportsionaalselt asendamiseks kulunud ajaga, st arvestuse aluseks olevast ajavahemikust jäetakse välja aeg, mil asendamist ei toimunud (sh asendaja töövõimetuslehel ja puhkusel viibimise aeg).

7.10 Asendamine toimub üldjuhul asutuse töötaja piires. Kui asendusega seonduvad tööülesanded toovad kaasa vajaduse töötada ajaliselt rohkem kui töölepingus kokku lepitud, lepitakse töötajaga kokku ületunnitöö, mis hüvitatakse punkti 8.3 kohaselt.

7.11 Kui asendamine kestab üle kuue kuu, vaadatakse üle töötaja tööülesanded ja ametijuhend ning kaalutakse asendatava töökoha ülesannete osalist lisamist töötaja põhitööülesannetele (v.a vanemapuhkusel oleva töötaja asendamine). Kokkuleppe saavutamise korral muudetakse asendaja töölepingus või ametijuhendis tööülesandeid, lepatakse töötajaga kokku uus põhitasu ja lõpetatakse asendustasu maksmine.

8. Eritingimustes töötamine ja selle hüvitamine

8.1 Öötöö – töö, mida tehakse ajavahemikus 22.00–6.00. Öötöö eest maksab tööandja 1,25-kordset põhitasu.

8.2 Töö riigipühal – töö, mida tehakse rahvuspühal (24. veebruar) või riigipühadel. Riigipühal tehtava töö eest maksab tööandja kahekordset põhitasu.

8.3 Ületunnitöö – töötamine üle kokkulepitud tööaja. Ületunnitöö tegemise peavad töölepingu pooled iga kord eraldi kokku leppima, sest ületunnitöö ei saa olla planeeritud. Ületunnitöö hüvitab tööandja kas vaba ajaga või rahas järgmiselt:

8.3.1 ületunnitöö hüvitatakse vaba ajaga ületunnitöö ajaga võrdses ulatuses ja soovituslikult vahetult pärast ületunnitööd. Ületunnitöö hüvitamiseks mõeldud vaba aeg antakse kokkulepitud tööajast ning kokkulepitud 1,0-kordset põhitasu makstakse nii ületundide kui ka vaba aja eest;

8.3.2 ületunnitöö hüvitamisel rahas maksab tööandja töötajale 1,5-kordset põhitasu.

9. Valveaeg

9.1 Valveaeg on aeg, kui töötaja on tööandjale kättesaadav tööülesannete täitmiseks väljaspool tööaega. Valveaega saab rakendada ainult poolte kokkuleppel. Valveaeg ei kuulu otseselt töö-ega puhkeaja hulka. Valveaja eest tuleb töötajale maksta tasu vähemalt 1/10 töölepingus kokkulepitud põhitasust.

9.2 Töötaja valveaeg märgitakse tööajatabelisse. Valveaja määramisel arvestatakse seaduses ette nähtud igapäevase (11 tundi päevas) ja iganädalase (48 tundi nädalas) järjestikuse puhkeaja nõudega. Igapäevase ja iganädalase järjestikuse puhkeaja nõuet ei kohaldata tervishoiu- ja hoolekandetöötajatele tingimusel, et töötamine ei kahjusta töötaja tervist ja ohutust.

10. Tagatised, toetused ja hüvitised

10.1 Tööandja korraldatud koolitusel osalemine on tööaeg, mille eest makstakse keskmist töötasu töölepingu seaduses sätestatu kohaselt.

10.2 Töötajale, kes on reservväelasena kutsutud kaitseväge õppekogunemisele, säilitatakse kokkulepitud põhitasu ka õppekogunemisel viibimise ajal. Õppekogunemise aeg on märgitud reservväelasele saadetavas õppekogunemise kutses, mis tuleb esitada tööandjale.

10.3 Töötajale makstakse asutuse eelarve vahenditest järgmisi toetusi:

10.3.1 lapse sünni toetust ühe lapse kohta 70% Vabariigi Valitsuse määrusega kehtestatud kuutasu alammäärast (edaspidi *kuutasu alammäär*);

10.3.2 matusetoetust vanema, abikaasa, elukaaslase ja/või lapse surma korral 70% kuutasu alammäärast.

10.4 Töölepingu lõppemisel töötaja surma tõttu makstakse töötaja lähedasele toetust kuutasu alammäära kahekordses ulatuses. Käskkirjas nimetatakse isiku nimi ja selle pangakonto number, kuhu toetus kantakse. Toetust ei maksta juhul, kui tekib õigus hüvitisele töötaja hukkamisel seoses tööülesannete täitmisega õnnetusjuhtumi või tema vastu toimepandud ründe või tema poolt süüteo tõkestamise tagajärjel.

10.5 Tööandja maksab haigushüvitist vastavalt töötervishoiu ja tööohutuse seadusele.

10.6 Töötajale hüvitatakse kuvariga tööks ettenähtud prillide või muude nägemisteravust korrigeerivate abivahendite maksumus vastavalt linnapea käskkirjaga ja õigusaktidega kehtestatud korrale.

10.7 Kui töötajal on tuvastatud seoses tööülesannete täitmisega õnnetusjuhtumi, tema vastu toimepandud ründe või tema poolt süüteo tõkestamise tagajärjel töövõimetoetuse seaduse alusel osaline või puuduv töövõime makstakse talle hüvitist lähtudes Eesti Töötukassa poolt töövõime esmakordsel hindamisel tuvastatud töövõime ulatusest järgmiselt:

10.7.1 osalise töövõime korral – tema kolme kuu põhipalga ulatuses;

10.7.2 puuduva töövõime korral – tema kuue kuu põhipalga ulatuses.

10.8 Kui töötaja hukkab seoses tööülesannete täitmisega õnnetusjuhtumi, tema vastu toimepandud ründe või tema poolt süüteo tõkestamise tagajärjel, makstakse tema lapsele, vanemale ja lesele ning perekonnaseaduse tähenduses tema ülalpidamisel olnud teisele isikule hüvitist hukkunud töötaja kuue kuu põhipalga ulatuses. Kui töötaja hukkamisel taotleb hüvitist mitu nimetatud isikut, jagatakse hüvitise summa nende vahel võrdselt.

11. Puhkusetasu

11.1 Puhkusetasu arvutatakse Vabariigi Valitsuse määrusega kehtestatud keskmise töötasu maksmise tingimuste ja korra alusel, lähtudes linna töötaja portaalis loodud puhkusekäskkirjast.

11.2 Puhkusetasu makstakse töötajale proportsionaalselt puhatud ajaga puhkuse kasutamise kuule järgneva kuu palgapäeval koos vastava arvestuskuu töötasuga. Kui töötaja soovib saada puhkusetasu hiljemalt eelviimasel kalendaarsel tööpäeval enne puhkuse algust, esitab ta tööandjale vähemalt 14 kalendripäeva enne puhkuse algust sellekohase avalduse.

11.3 Puhkusetasu (v.a õppepuhkus, hoolduspuhkus) arvutatakse kas töötaja keskmise töötasu alusel või jätkatakse kokkulepitud töötasu maksmist, kui see on töötajale soodsam.

11.4 Kui töötaja puhkus katkestatakse kokkuleppel asutusega või katkeb töötaja puhkus ajutise töövõimetuse tõttu ning töötajale on puhkusetasu üle kantud, arvestatakse puhkusetasu ümber ja enam makstud summa tasaarvestatakse järgneva kuu või järgnevate kuude töötasuga.

11.5 Töölepingu lõppemise korral hüvitatakse kasutamata ja aegumata põhipuhkus rahas või peetakse tasu väljatöötamata põhipuhkuse eest kinni töötaja töötasust.