

LASTEAED PÄIKENE TÖÖTASUJUHEND

1. ÜLDSÄTTED

1.1 Lasteaed Päikene töötajate töötasustamine lähtub riigi ja Tallinna õigusaktidest, töötasustamise põhimõtted on tulemustele suunatud ning töötajat motiveerivad.

1.2 Töötasujuhend kehtestab pedagoogide töötasumäärad lähtuvalt pedagoogide haridustasemest ja atesteerimisel omistatud ametijärgust.

1.3 Töötasujuhend kehtestab halduspersonali, muude alade spetsialistide, tööliste töötasumäärad.

1.4 Töötasujuhend sätestab:

- tähtajatu ja tähtajalise töölepingu järgse töötasu maksmise, öötöö ja riigipühal tehtava töö ja ületunnitöö hüvitamise korra;
- täiendava tasu, toetuste ja preemiate maksmise korra;
- puhkusepäevade arvestuse ja andmise korra.

2. TÖÖTASUMÄÄRAD

2.1 Töötajate töötasumäär määratakse kindlaks töölepingu sõlmimisel poolte kokkuleppel.

Palgamäärade diferentseerimise aluseks on töötaja:

- haridus ja kvalifikatsioon, koolitus
- töö iseloom ja keerukusaste
- vastutuse määr

2.1.1 Kõrgharidusega pedagoogide, sh logopeedi töötasu määramisel arvestatakse vastavust kvalifikatsiooninõuetele, talle atesteerimisel omistatud ametijärku ning Tallinna Linnavolikogu poolt kehtestatud pedagoogide töötasu alammäära kuus.

2.1.2 Keskeriharidusega ja kvalifikatsiooninõuetele vastava pedagoogi töötasu alammäär kuus on kuni 15 % madalam kõrgharidusega pedagoogi töötasu alammäärast.

2.1.3 Keskharidusega ja kvalifikatsiooninõuetele mittevastava töötaja töötasu alammäär kuus on kuni 15% madalam noorempedagoogi töötasu alammäärast. Keskerihariduse ja kõrgharidusega ning kvalifikatsiooninõuetele mittevastava töötaja töötasu alammäär kuus on kuni 15% madalam pedagoogi töötasu alammäärast.

2.1.4 Õppealajuhataja töötasu alammäär kuus on kuni 15 % madalam kõrgharidusega juhi töötasu alammäärast.

2.1.5 Direktori asetäitja majandusalal töötasu alammäär kuus on kuni 25 % madalam kõrgharidusega juhi töötasu alammäärast.

2.1.6 Muude alade spetsialistide ja tööliste töötasude aluseks on Vabariigi Valitsuse poolt kehtestatud töötasu alammäär jm kuus.

2.1.7 Töötasu muudetakse poolte kokkuleppel arvestades lasteasutusele eraldatud töötasufondi, samuti töötasu alammäära muutmist Vabariigi Valitsuse ja Tallinna Linnavolikogu poolt.

2.1.8 Tähtajalise lepingu, lisatasu jms sõlmimisel lepitakse kokku makstava töötasu suurus. Töötasu suuruseks on sarnase töö eest sarnastel asjaoludel tavaliselt makstav tasu.

2.1.9 Pedagoogil, kes omandas tasemehariduse, toimub töötasumäära muutmise õppeasutuse diplomi ja avalduse esitamisele järgneval kalendripäeval.

2.1.10 Pedagoogil, kes läbis atesteerimise ja kellele omistati atesteerimisel pedagoogi, vanempedagoogi või pedagoog-metoodiku ametijärk, toimub töötasumäära muutmise atesteerimisele järgneval kalendripäeval.

3. ÜLETUNNITÖÖ

3.1 Tööandja ja töötaja võivad kokku leppida, et töötaja kohustub tegema tööd üle kokkulepitud tööaja (ületunnitöö). Summeeritud tööaja arvestuse korral on ületunnitöö kokkulepitud tööaega ületav töö arvestusperioodi lõpul.

3.2 Tööandja võib töötajalt vastavalt hea usu põhimõttele nõuda ületunnitöö tegemist tööandja ettevõtte või tegevusega seotud ettenägematute asjaolude tõttu, eelkõige kahju tekkimise ärahoidmiseks.

3.3 Ületunnitöö tegemist ei saa nõuda rasedalt ja töötajalt, kellel on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele.

4. PUHKUS

4.1 Põhipuhkus

4.1.1 Põhipuhkuse hulka ei arvata rahvuspüha ja riigipühi.

4.1.2 Põhipuhkuse andmise õiguse aluseks oleva aja hulka arvestatakse lisaks töötatud ajale ajutise töövõimetuse aeg, puhkuse aeg, kaasa arvatud lapsehoolduspuhkuse ja poolte kokkuleppel antud tasustamata puhkuse aeg.

4.1.3 Iga töötatud kalendriaasta eest on töötajal õigus saada põhipuhkust täies ulatuses. Kui kalendriaastas on ajavahemikke, mida ei arvestata nimetatud aja hulka, antakse põhipuhkust võrdeliselt puhkuse andmise õiguse aluseks oleva ajaga.

4.1.4 Tööle asumise kalendriaastal arvutatakse kalendriaastast lühema aja eest põhipuhkust võrdeliselt töötatud ajaga. Töötaja võib nõuda puhkust, kui ta on tööandja juures töötanud vähemalt kuus kuud.

4.1.5 Põhipuhkus tuleb kasutada kalendriaasta jooksul. Põhipuhkust antakse osadena üksnes poolte kokkuleppel. Vähemalt 14 kalendripäeva puhkust peab töötaja kasutama järjest.

Tööandjal on õigus keelduda põhipuhkuse jagamisest lühemaks kui seitsmepäevaseks osaks.

Kasutamata puhkuseosa viiakse üle järgmisesse kalendriaastasse.

4.1.6 Põhipuhkuse nõue aegub ühe aasta jooksul arvates selle kalendriaasta lõppemisest, mille eest puhkust arvestatakse. Aegumine peatub ajaks, kui töötaja kasutab rasedus- ja sünnituspuhkust, lapsendaja puhkust ning lapsehoolduspuhkust.

4.2. Õppepuhkus

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

4.2.2 Töötajal on õigus saada tasustamata puhkust sisseastumiseksamite tegemiseks.

5. TÖÖTASU SH TÄIENDAV TASU, PREEMIA JA TOETUS

5.1 Töötasu kantakse töötajale määratud pangakontole üks kord kuus 5. kuupäeval.

Töötajale võib maksta täiendavat tasu, preemiat ja toetust hallatava asutuse alaeelarves ettenähtud töötasuvahendite piires.

5.2 Täiendavateks tasudeks planeeritud vahendeid tuleb kasutada sihipäraselt ja põhjendatult ning ainult riigi ja linna õigusaktides ettenähtud töötasude maksmiseks – täiendavate tööülesannete täitmise eest (k.a ajutine asendamine sh töömahu suurendamine tööajal) ning muud seadusest tulenevad töötasud, s.o ületunnitöö, töötamine ööajal ning riigipühal.

5.3 Tööandja hüvitab ületunnitöö vaba ajaga ületunnitöö ajaga võrdses ulatuses, kui ei ole kokku lepitud ületunnitöö hüvitamist rahas.

5.4 Ületunnitöö hüvitamisel rahas maksab tööandja töötajale 1,5-kordset tasu.

5.5 Preemia ja täiendava tasu määramisel täiendavate tööülesannete täitmise eest tuleb kirjalikus kokkuleppes või käskkirjas näidata, milliste tööülesannete täitmise ja millise perioodi eest on täiendav tasu või tööga seotud preemia määratud.

5.6 Öötöö ja riigipühade tehtava töö hüvitamine:

- kui tööaeg langeb ööajale (kell 22.00 kuni 6.00), maksab tööandja töö eest 1,25-kordset tasu, kui ei ole lepitud kokku, et töötasu sisaldab tasu ööajal töötamise eest;
- kui tööaeg langeb riigipühale, maksab tööandja töö eest 2-kordset tasu;
- tööandja ja töötaja võivad kokku leppida ööajal või riigipühade tehtava töö hüvitamise täiendava vaba aja andmisega.

5.7 Töötajale ei maksta puhkusetootust.

5.8 Töötajale võib maksta ainult järgmisi toetusi:

- lapse sünnitoetus (ühe lapse kohta) – kuni 160 eurot;
- matusetoetus (vanemad, abikaasa, lapsed) – kuni 200 eurot;
- toetus õnnetuse, varguse puhul või muudel erakorralistel juhtudel, kui töötaja vajab materiaalse abi (töötaja avalduse alusel või vahetu ülemuse ettepanekul) – kuni Vabariigi Valitsuse määrusega kehtestatud töötasu alammäära kahekordse määra ulatuses, arvestades iga konkreetset juhtumit eraldi.

5.9 Töötajale preemia ja täiendava tasu ning toetuse (v.a tasu täiendavate tööülesannete täitmise eest) määramine kooskõlastatakse eelnevalt vastava haldusala ametiasutuse juhiga.

5.10 Lasteasutuse juhile täiendava tasu ja preemia ning toetuse maksmine tuleb kooskõlastada eelnevalt vastavat valdkonda kureeriva linnavalitsuse liikmega.

5.11 Töötajate töötasud ümardatakse ülespoole ühe euro täpsusega.

6. PUHKUSETASU ARVESTAMINE

6.1 Puhkusetasu arvutatakse Vabariigi Valitsuse määrusega kehtestatud keskmise töötasu maksamise tingimuste ja korra alusel. Olenemata puhkusetasu väljamakse hetkest võetakse keskmise töötasu arvutamisel aluseks puhkuse algusele eelnevale eelviimasele tööpäevale eelneval kuuel kalendrikuul töötaja poolt teenitud töötasu. Puhkusetasu arvutamise aluseks olevat kalendripäevade arvu vähendatakse rahvus- ja riigipühade võrra

6.2 Puhkusetasu arvutatakse kas töötaja keskmise töötasu alusel või jätkatakse määratud/kokku lepitud töötasu maksmist, juhul kui see on töötaja jaoks soodsam.

6.3 Puhkusetasu makstakse töötajale proportsionaalselt puhatud ajaga puhkuse kasutamise kuule järgneva kuu palgapäeval koos vastava arvestuskuu töötasuga.

6.4 Juhul, kui töötaja soovib saada puhkusetasu hiljemalt eelviimasel tööpäeval enne puhkuse algust, esitab ta tööandjale vähemalt 14 kalendripäeva enne puhkuse algust sellekohase avalduse.

6.5 Õppepuhkuse tasu arvutatakse Vabariigi Valitsuse määrusega kehtestatud keskmise töötasu maksmise tingimuste ja korra alusel. Keskmise töötasu arvutamisel on aluseks õppepuhkuse alguse päevale eelneval kuuel kalendrikuul töötaja poolt teenitud töötasu. Õppepuhkuse tasu arvutamise aluseks olevat kalendripäevade arvu ei vähendata rahvus- ja riigipühade võrra.

7. HAIGUSHÜVITIS

7.1 Haigushüvitis arvutatakse Vabariigi Valitsuse määrusega kehtestatud keskmise töötasu maksmise tingimuste ja korra alusel. Hüvitise arvutamisel võetakse aluseks töötaja poolt hüvitamisele kuuluvale esimesele haiguspäevale eelneval kuuel kuul töötaja poolt teenitud töötasu. Haigushüvitise arvutamise aluseks olevat kalendripäevade arvu ei vähendata rahvus- ja riigipühade võrra.

8. HÜVITIS TÖÖLEPINGU LÕPETAMISEL

8.1 Töölepingu lõppemisel kasutamata jäänud aegumata puhkuse hüvitise arvutamisel võetakse aluseks kalendripäevad kahe komakoha täpsusega.

8.2 Töölepingu lõppemisel väljatöötamata puhkuse eest töötasust kinnipeetava tasu arvutamisel võetakse aluseks ette puhatud kalendripäevad kahe komakoha täpsusega.

9. KOOLITUSKULUDE HÜVITAMISE KOKKULEPE

9.1 Tööandja ja töötaja võivad kokku leppida, et tööandja teeb töötaja koolitamiseks lisakulutusi võrreldes töötaja koolitamiseks tehtud mõistlike kuludega ja töötaja töötab nende kulude hüvitamiseks tööandja juures kokkulepitud aja (siduvusaeg) jooksul.

9.2 Koolituskulude kokkulepe kehtib üksnes juhul, kui:

- kokkulepe on sõlmitud kirjalikult;
- kokkuleppes on näidatud koolituse sisu ja kulud;
- siduvusaeg ei ületa kolme aastat;
- siduvusaeg ei ole koolituskulusid arvestades ebamõistlikult pikk.

9.3 Töötaja hüvitab tööandja tehtud lisakulud proportsionaalselt siduvusaja lõpuni jäänud ajaga, kui töötaja ütleb töölepingu üles enne siduvusaja möödumist, välja arvatud, kui töölepingu ülesütlemise põhjuseks on tööandjapoolne oluline töölepingu rikkumine.

9.4 Töötaja hüvitab tööandja tehtud lisakulud proportsionaalselt siduvusaja lõpuni jäänud ajaga, kui tööandja ütleb töölepingu enne siduvusaja möödumist üles töötajapoolse töölepingu olulise rikkumise tõttu.

10. TÖÖTASU JUHENDI RAKENDUMINE

Töötasujuhend jõustub alates 23.04.2013.