

# NARVA KREENHOLMI GÜMNAASIUMI PALGAKORRALDUSE PÕHIMÕTTED

*On kehtestatud direktori 15.06.2015. a käskkirjaga nr 1-5/339*

## § 1. Üldpõhimõtted

1.1. Töötajate töötasude kokkuleppimisel ning maksmisel lähtutakse töölepingu seadusest ning käesolevast dokumendist. Põhipalga määramise alus on asutusele kinnitatud eelarve, asutuse kinnitatud töökohtade koosseis (sh töökohtade arv põhipalgaastmete lõikes) ja käesolev dokument.

1.2. Asutus järgib võrdse kohtlemise põhimõtet.

1.3. Töötasu arvestusperiood on kalendrikuu. Töötasu arvestatakse ajavahemiku eest, mil töötaja täitis talle pandud ülesandeid. Töötasu makstakse üks kord kuus töötaja töölepingus ettenähtud kuupäeval.

1.4. Töötaja tööaja arvestus toimub tööajatabeli alusel. Tööajatabeli koostamise eest vastutab direktor. Summeeritud tööaja arvestuse korral arvestatakse töötaja kokkulepitud tööaega seitsmepäevase ajavahemiku kohta arvestusperioodi jooksul. Summeerimise perioodiks (arvestusperioodiks) võib olla kuni 4 kuud ning tööaega arvestatakse summeeritud tööaja puhul arvestusperioodi lõpus.

## § 2. Töötasu määramine

2.1. Töötaja põhipalk lepitakse töötaja ja direktori vahel kokku töölepingus või selle lisas.

2.2. Töötaja muutuvpalga (tulemuspalk, preemia, lisatasud) ja asendustasu määratakse direktori käskkirjaga. Muutuvpalga maksmise aluseks olev käskkiri peab olema põhjendatud.

2.3. Töötajate ületunnitöö eest, ööajal töötamise eest või riigipühäl töötamise eest lisatasu maksmise aluseks on lisaks ka tööajatabel.

2.4. Töötajal on õigus saada tööülesannete täitmise eest põhipalka alates töökohale asumise päevast kuni töösuhete lõppemiseni.

2.5. Töötajale võib katseajal määrata kuni 20% vastava põhipalgaastme madalama põhipalga, v.a õigusaktide alusel kehtestatud töötasu alammäärade puhul.

## § 3. Tulemuspalk ja preemia

3.1. Tulemuspalk ja preemia on muutuvpalga üks komponentidest, mida võib töötajale maksta kõrgekvaliteedilise töösoorituse või erakordsete tööalaste saavutuste eest.

3.2. Tulemuspalga või preemia maksmise ettepaneku koos põhjendustega esitab direktorile töötaja vahetu juht ning iga töötaja individuaalset panust töösoorituste saavutamisel tasu määraja põhjendab töötajale tasu suurust.

3.3. Kui tulemuspalga või preemia maksmise aluseks on asutuse või struktuuriüksuse kollektiivsed tulemused, makstakse tasu kõikidele töötajatele võrdsetel alustel.

3.4. Tulemuspalga ja preemia suuruse määramisel peab arvestama, et kogu muutuvpalga osakaal on kuni 20% töötajale kalendriaasta jooksul määratud põhipalgast (v. a. riigieelarvest töötasu saavad töötajad).

3.5. Tulemuspalka ja preemiat ei maksta:

3.5.1. töötajale katseajal;

3.5.2. töölepingu seaduse § 88 lõike 3 kohase kirjaliku hoiatuse saanud töötajale aasta jooksul hoiatuse tegemisest.

3.6. Lõpliku preemia või tulemuspalga suuruse otsustab kooli direktor igal korral eraldi. Preemia, tulemuspalga või toetuse suurus sõltub kooli eelarvelistest vahenditest.

§ 4. Lisatasu täiendavate tööülesannete täitmise eest

4.1. Töötajale makstakse lisatasu tööülesannete kirjelduse väliste ülesannete täitmise eest.

4.2. Tööülesannete kirjelduse väliste ülesannete täitmise eest võib lisatasu maksta vaid juhul, kui lisatasu maksmises on kokku lepitud enne lisaülesande täitmist. Sellekohase kokkuleppe kohta annab direktor käskkirja.

4.3. Lisatasu võib üldjuhul määrata kuni kuueks kuuks, pedagoogidele võib lisatasu määrata kuni üheksaks kuuks.

4.4. Ühes kalendrikuus ei saa lisatasu tööülesannete kirjelduse väliste ülesannete täitmise eest maksta enam kui 30% töötaja põhipalgast. Lisatasu määramisel peab arvestama, et kogu muutuvpalga osakaal on kuni 20% töötajale kalendriaasta jooksul määratud põhipalgast. Antud lõikes sätestatud ei kohaldata riigieelarvest töötasu saavate töötajate suhtes.

4.5. Lisatasu määratakse ühekordse või perioodilise lisatasuna. Kui on alust eeldada, et lisaülesanded muutuvad alaliseks, muudetakse töötaja tööülesannete kirjeldust ning vaadatakse üle tema põhipalk.

4.6. Puuduva õpetaja ülesannete täitmise eest üldtöötaja sees lisatasu ei maksta.

§ 5. Muutuvpalga maksmise tingimused ja kord

5.1. Kalendriaasta jooksul töötajale makstav muutuvpalga kogusumma on kuni 20% töötajale sama kalendriaasta jooksul määratud põhipalga kogusummast. Kalendriaasta põhipalga kogusumma sisse ei arvestata töötajale selle kalendriaasta jooksul välja makstud puhkusetasusid.

5.2. Tulemuspalka ja preemiat ei maksta, kui töösuhe töötajaga on lõppenud.

§ 6. Lisatasu eritingimustes töötamise eest

6.1. Töötajale võib maksta lisatasusid ületunnitöö, valveaja, öötöö või riigipühal töötamise eest.

6.2. Ületunnitöö eest võimaldatakse töötajale vaba aega ületunnitööga võrdses ulatuses, kui ei ole kokku lepitud ületunnitöö hüvitamist rahas. Ületunnitöö hüvitamisel rahas makstakse töötajale 1,5-kordset põhipalka. Kui ületunnitöö hüvitatakse rahas, peavad ületunnid kajastuma arvestusperioodi kohta peetavas tööajatabelis ning lisatasu tuleb maksta välja sama arvestusperioodi lõpus.

6.3. Valveaja eest makstakse töötajale lisatasu 10% töötaja põhipalgast või võimaldatakse töötaja taotlusel talle täiendavat vaba aega 25% valveaja kestusest. Kui valveaeg hüvitatakse rahas, peab valveaeg kajastuma arvestusperioodi kohta peetavas tööajatabelis ning lisatasu tuleb maksta välja sama arvestusperioodi lõpus.

6.4. Ööajal töötamise eest makstakse töötajale 1,25-kordset põhipalka, kui nimetatud kohustus ei sisaldu tema tööülesannete kirjelduses ja seda ei ole arvestatud tema põhipalga määramisel, või võimaldatakse töötaja taotlusel talle täiendavat vaba aega pool ööajal töötatud aja kestusest. Kui ööajal töötamine hüvitatakse rahas, peavad töötatud tunnid kajastuma arvestusperioodi kohta peetavas tööajatabelis ning lisatasu tuleb maksta välja sama arvestusperioodi lõpus.

6.5. Riigipühal töötamise eest makstakse töötajale 2-kordset põhipalka või võimaldatakse töötaja taotlusel talle täiendavat vaba aega riigipühal töötatud ajaga võrdses ulatuses. Kui riigipühal töötamine hüvitatakse rahas, peavad töötatud tunnid kajastuma arvestusperioodi kohta peetavas tööajatabelis ning lisatasu tuleb maksta välja sama arvestusperioodi lõpus.

## § 7. Asendustasu

7.1. Direktor võib puuduva töötaja asendamiseks juhul, kui asutuse töö oleks töötaja puudumise tõttu takistatud ja asendaja töökohale võtmine ei ole võimalik või otstarbekas:

7.1.1. anda puuduva töötaja ülesanded osaliselt ühele töötajale või jagada puuduva töötaja ülesanded täielikult teiste töötajate vahel, vabastamata neid oma ülesannete täitmisest;

7.1.2. anda puuduva töötaja ülesanded osaliselt või täielikult ühele või mitmele teisele töötajale, vabastades nad vastavalt kas osaliselt või täielikult nende oma ülesannete täitmisest.

7.2. Töötaja võib käesoleva paragrahvi lõike 1 alusel puuduva töötaja ülesandeid täita üle 60 kalendripäeva kalendriaastas töötaja kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis antud nõusolekul.

7.3. Puuduva töötaja ülesannete täitmisest võib keelduda töötaja, kes on rase või kasvatab kolmeaastast või puudega last.

7.4. Lisatasu puuduva töötaja asendamise eest käesoleva paragrahvi lõike 1 punkti 1 alusel võib maksta vaid töötajale, kelle tööülesannete kirjelduse järgne kohustus ei ole asendada puuduvat töötajat või kui asendamine tingib võrreldes tööülesannete kirjelduses ettenähtuga töökoormuse olulise suurenemise. Lisatasu puuduva töötaja ülesannete täitmise eest makstakse proportsionaalselt lähtuvalt asendatava töötaja põhipalgast asendavale töötajale antud asendatava töötaja ülesannete mahuga.

7.5. Töötajale, kes käesoleva paragrahvi lõike 1 punkti 2 alusel asendab puuduvat töötajat, säilitatakse tema senine töötasu. Kui asendatava töötaja põhipalk on suurem, siis võib asendavale

töötajale maksta suuremat põhipalka, võttes arvesse asendavale töötajale antud asendatava töötaja ülesannete mahtu.

## § 8. Tasustamine tööalasel koolitusel osalemise ja tööülesannete täitmise takistuse korral

8.1. Töötajale säilitatakse tööalasel koolitusel osalemise ajal keskmine töötasu.

8.2. Töötajale säilitatakse keskmine töötasu mõistliku aja eest, kui tööülesandeid ei täideta lühiajalise isikliku või perekondliku takistuse korral.

## § 9. Hüvitis töötaja töövõime kaotuse või hukkumise korral

9.1. Töötaja tunnistamisel püsivalt töövõimeetuks või hukkumisel seoses tööülesannete täitmisega õnnetusjuhtumi või tema vastu toimepandud ründe või tema poolt kuriteo tõkestamise tagajärjel makstakse hüvitisi järgmiselt:

9.2. Töötaja tunnistamisel püsivalt töövõimeetuks makstakse talle hüvitist lähtudes Sotsiaalkindlustusameti esmakordse püsiva töövõimeetuuse ekspertiisi otsusest töövõime osalise kasutuse korral töötaja ühe kuu põhipalga ulatuses ja töövõime täieliku kaotuse korral kolme kuu põhipalga ulatuses;

9.3. Töötaja hukkumisel makstakse tema lapsele, vanemale ja lesele ning perekonnaseaduse tähenduses tema ülalpidamisel olnud teisele isikule ühekordset hüvitist kuni hukkunud töötaja kuue kuu põhipalga ulatuses.

9.4. Töötajale määratakse hüvitist asutuse juhi käskkirjaga.

## § 10. Palgatingimuste täitmise kontroll

10.1. Asutusele eraldatud palgafondi otstarbeka ja säästliku kasutamise eest vastutab direktor.

## § 11. Rakendussätted

11.1. Käesoleva dokumendiga kehtestatud muutuvpalga piirang ei laiene töötajatele, kes täidavad täiendavaid ülesandeid projektide realiseerimisel struktuurtoetuste fondidest saadavate sihtotstarbeliste vahendite arvelt.

11.2. Palgakorralduse põhimõtteid ei kohaldata teiste õigusaktidega reguleeritud juhtudel.