

NARVA LINNAVALITSUS

KORRALDUS



Narva

22.07.2015 nr 708-k

Narva munitsipaalkoolide palgakorralduse põhimõtete kooskõlastamine

1. Asjaolud ja menetluse käik

Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse kohaselt kuulub direktori pädevusse kooli palgakorralduse põhimõtete kehtestamine. Kooskõlas seadusega esitab koolidirektor dokumenti kooli pidajale kooskõlastamiseks (PGS § 71 lg 2 p 4). Munitsipaalkoolide pidajaks on linn. Seadusega kohaliku omavalitsustsuse pädevusse antud küsimusi otsustab kohaliku omavalitsuse volikogu. Narva Linnavolikogu on 23.01.2014. a määrusega nr 1 delegeerinud põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 71 lõike 2 punktiga 4 kooli pidaja pädevusse antud ülesande lahendamine Narva Linnavalitsusele.

Narva munitsipaalkoolide direktorid on palgakorralduse põhimõtteid esitanud ja need on Narva Linnavalitsuse Kultuuriosakonna poolt läbi vaadatud.

2. Õiguslikud alused

Kooskõlas põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 71 lõike 2 punktiga 4 kehtestab direktor kooli palgakorralduse põhimõtted, esitades need enne kehtestamist kooskõlastamiseks kooli pidajale.

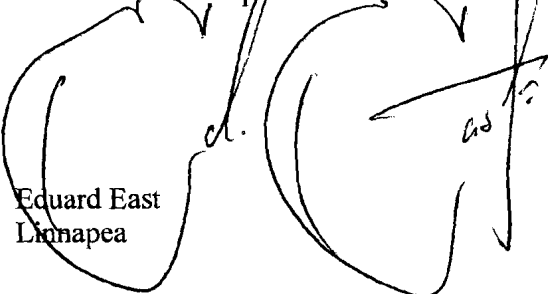
3. Otsus

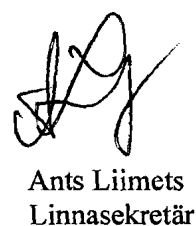
Kooskõlastada järgmised dokumendid:

- 3.1 Narva 6. Kooli palgakorralduse põhimõtted;
- 3.2 Narva Eesti Gümnaasiumi palgakorralduse põhimõtted;
- 3.3 Narva Keeltelütseumi palgakorralduse põhimõtted;
- 3.4 Narva Kesklinna Gümnaasiumi palgakorralduse põhimõtted;
- 3.5 Narva Kreenholmi Gümnaasiumi palgakorralduse põhimõtted;
- 3.6 Narva Pähklimäe Gümnaasiumi palgakorralduse põhimõtted;
- 3.7 Narva Paju Kooli palgakorralduse põhimõtted;
- 3.8 Narva Soldino Gümnaasiumi palgakorralduse põhimõtted;
- 3.9 Narva Täiskasvanute Kooli palgakorralduse põhimõtted.

4. Rakendussätted

- 4.1 Korraldus jõustub seadusega sätestatud korras.
- 4.2 Korraldust võib vaidlustada Tartu Halduskohtu Jõhvi kohtumajas 30 päeva jooksul Narva Linnavalitsuse poolt korralduse teatavakstegemise päevast arvates.


Eduard East
Linnapea


Ants Liimets
Linnasekretär

Narva Täiskasvanute Kooli palgakorralduse põhimõtted

§ 1. Üldpõhimõtted

- (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.
- (2) Asutus järgib võrdse kohtlemise põhimõtet.
- (3) Töötasu arvestusperiood on kalendrikuu. Töötasu arvestatakse ajavahemiku eest, mil töötaja täitis talle pandud ülesandeid. Töötasu makstakse üks kord kuus töötaja töölepingus ettenähtud kuupäeval.
- (4) Töötaja töötasu arvestus toimub tööajatabeli alusel. Tööajatabeli koostamise eest vastutab direktor. Summeeritud töötasu arvestuse korral arvestatakse töötaja kokkulepitud tööaega seitsmepäevase ajavahemiku kohta arvestusperioodi jooksul. Summeerimise perioodiks (arvestusperioodiks) võib olla kuni 4 kuud ning tööaega arvestatakse summeeritud töötasu puhul arvestusperioodi lõpus.

§ 2. Töötasu määramine

- (1) Töötaja põhipalk lepitakse töötaja ja direktori vahel kokku töölepingus või selle lisas.
- (2) Töötaja muutuvalga (tulemuspalk, preemia, lisatasud) ja asendustasu määratakse direktori käskkirjaga. Muutuvalga maksmise aluseks olev käskkiri peab olema põhjendatud.
- (3) Töötajate ületunnitöö eest, ööajal töötamise eest või riigipühadel töötamise eest lisatasu maksmise aluseks on lisaks ka tööajatablel.
- (4) Töötajal on õigus saada tööülesannete täitmise eest põhipalka alates töökohale asumise päevast kuni töösuhete lõppemiseni.
- (5) Töötajale võib katseajal määrata kuni 20% vastava põhipalgaastme madalama põhipalga, v.a õigusaktide alusel kehtestatud töötasu alammäärade puhul.

§ 3. Tulemuspalk ja preemia

- (1) Tulemuspalk ja preemia on muutuvalga üks komponentidest, mida võib töötajale maksta kõrgekvaliteedilise töösoorituse või erakordsete tööalaste saavutuste eest.
- (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) Kui tulemuspalga või preemia maksmise aluseks on asutuse kollektiivsed tulemused, makstakse tasu kõikidele töötajatele võrdsetel alustel.
- (4) Tulemuspalga ja preemia suuruse määramisel peab arvestama, et kogu muutuvalga osakaal on kuni 20% töötajale kalendriaasta jooksul määratud põhipalgast (v. a. riigieelarvest töötasu saavad töötajad).
- (5) Tulemuspalga ja preemiat ei maksta:
 - 1) töötajale katseajal;
 - 2) töölepingu seaduse § 88 lõike 3 kohase kirjaliku hoiatuse saanud töötajale aasta jooksul hoiatuse tegemisest.

§ 4. Lisatasu täiendavate tööülesannete täitmise eest

- (1) Töötajale makstakse lisatasu tööülesannete kirjelduse väliste ülesannete täitmise eest.

- (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.
- (3) Lisatasu üldjuhul võib määrata kuni kuueks kuuks, pedagoogidele võib lisatasu määrata kuni üheksaks kuuks.
- (4) Ühes kalendrikuus lisatasu tööülesannete kirjelduse väliste ülesannete täitmise eest ei või 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.
- (5) Lisatasu määratakse ühekordse või perioodilise lisatasuna. Kui on alust eeldada, et lisaülesanded muutuvad alaliseks, muudetakse töötaja tööülesannete kirjeldust ning vaadatakse üle tema põhipalk.

§ 5. Muutuvpalga maksmise tingimused ja kord

- (1) Kalendriaasta jooksul töötajale makstav muutuvpalga kogusumma on kuni 20% töötajale sama kalendriaasta jooksul määratud põhipalga kogusummast, v.a riigieelarvest töötasu saavad töötajad. Kalendriaasta põhipalga kogusumma sisse ei arvestata töötajale selle kalendriaasta jooksul välja makstud puhkusetasusid.
- (2) Tulemuspalka ja preemiat ei maksta, kui töösuhe töötajaga on lõppenud.

§ 6. Lisatasu eritingimustes töötamise eest

- (1) Töötajale võib maksta lisatasusid ületunnitöö, valveaja, öötöö või riigipühäl töötamise eest.
- (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.
- (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.
- (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.
- (5) Riigipühäl töötamise eest makstakse töötajale 2-kordset põhipalka või võimaldatakse töötaja taotlusel talle täiendavat vaba aega riigipühäl töötatud ajaga võrdses ulatuses. Kui riigipühäl töötamine hüvitatakse rahas, peavad töötatud tunnid kajastuma arvestusperioodi kohta peetavas tööajatabelis ning lisatasu tuleb maksta välja sama arvestusperioodi lõpus.

§ 7. Asendustasu

- (1) Direktor võib puuduva töötaja asendamiseks juhul, kui asutuse töö oleks töötaja puudumise tõttu takistatud ja asendaja töökohale võtmine ei ole võimalik või otstarbekas:
 - 1) anda puuduva töötaja ülesanded osaliselt ühele töötajale või jagada puuduva töötaja ülesanded täielikult teiste töötajate vahel, vabastamata neid oma ülesannete täitmisest;

- 2) anda puuduva töötaja ülesanded osaliselt või täielikult ühele või mitmele teisele töötajale, vabastades nad vastavalt kas osaliselt või täielikult nende oma ülesannete täitmisest.
- (2) Töötaja võib käesoleva paragrahvi lõike 1 alusel puuduva töötaja ülesandeid täita üle 60 kalendripäeva kalendriaastas töötaja kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis antud nõusolekul.
- (3) Puuduva töötaja ülesannete täitmisest võib keelduda töötaja, kes on rase või kasvatab kolmeaastast või puudega last.
- (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 lähtuvalt asendatava töötaja põhipalgast proportsionaalselt asendavale töötajale antud asendatava töötaja ülesannete mahuga.
- (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

- (1) Töötajale säilitatakse tööalasel koolitusel osalemise ajal keskmine töötasu.
- (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

- (1) Töötaja tunnistamisel püsivalt töövõimetuks või hukkumisel seoses tööülesannete täitmisega õnnetusjuhtumi või tema vastu toimepandud ründe või tema poolt kuriteo tõkestamise tagajärjel makstakse hüvitisi järgmiselt:
 - 1) Töötaja tunnistamisel püsivalt töövõimetuks makstakse talle hüvitist lähtudes Sotsiaalkindlustusameti esmakordse püsiva töövõimetuse ekspertiisi otsusest töövõime osalise kasutuse korral töötaja ühe kuu põhipalga ulatuses ja töövõime täieliku kaotuse korral kolme kuu põhipalga ulatuses;
 - 2) 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.
- (2) Töötajale määratakse hüvitist asutuse juhi käskkirjaga.

§ 10. Palgatingimuste täitmise kontroll

Asutusele eraldatud palgafondi otstarbeka ja säästliku kasutamise eest vastutab direktor.

§ 11. Rakendussätted

- (1) Käesoleva dokumendiga kehtestatud muutuvpalga piirang ei laiene töötajatele, kes täidavad täiendavaid ülesandeid projektide realiseerimisel struktuurtoetuste fondidest saadavate sihtotstarbeliste vahendite arvelt.
- (2) Palgakorralduse põhimõtteid ei kohaldata teiste õigusaktidega reguleeritud juhtudel.



Ants Liimets
Linnasekretär

Narva Soldino gümnaasiumi palgakorralduse põhimõtted

§ 1. Üldpõhimõtted

- (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.
- (2) Asutus järgib võrdse kohtlemise põhimõtet.
- (3) Töötasu arvestusperiood on kalendrikuu. Töötasu arvestatakse ajavahemiku eest, mil töötaja täitis talle pandud ülesandeid. Töötasu makstakse üks kord kuus töötaja töölepingus ettenähtud kuupäeval.
- (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

- (1) Töötaja põhipalk lepitakse töötaja ja direktori vahel kokku töölepingus või selle lisas.
- (2) Töötaja muutuvalpalga (tulemuspalk, preemia, lisatasud) ja asendustasu määratakse direktori käskkirjaga. Muutuvalpalga maksmise aluseks olev käskkiri peab olema põhjendatud.
- (3) Töötajate ületunnitöö eest, ööajal töötamise eest või riigipühadel töötamise eest lisatasu maksmise aluseks on lisaks ka tööajatablel.
- (4) Töötajal on õigus saada tööülesannete täitmise eest põhipalka alates töökohale asumise päevast kuni töösuhete lõppemiseni.
- (5) Töötajale võib katseajal määrata kuni 20% vastava põhipalgaastme madalama põhipalga, v.a õigusaktide alusel kehtestatud töötasu alammäärade puhul.

§ 3. Tulemuspalk ja preemia

- (1) Tulemuspalk ja preemia on muutuvalpalga üks komponentidest, mida võib töötajale maksta kõrge kvaliteedilise töösoorituse või erakordsete tööalaste saavutuste eest.
- (2) Tulemuspalka 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) Kui tulemuspalka või preemia maksmise aluseks on asutuse või struktuuriüksuse kollektiivsed tulemused, makstakse tasu kõikidele töötajatele võrdsetel alustel.
- (4) Tulemuspalka ja preemia suuruse määramisel peab arvestama, et kogu muutuvalpalga osakaal on kuni 20% töötajale kalendriaasta jooksul määratud põhipalgast (v. a. riigieelarvest töötasu saavad töötajad).
- (5) Tulemuspalka ja preemiat ei maksta:
 - 1) töötajale katseajal;
 - 2) töölepingu seaduse § 88 lõike 3 kohase kirjaliku hoiatuse saanud töötajale aasta jooksul hoiatuse tegemisest.

§ 4. Lisatasu täiendavate tööülesannete täitmise eest

- (1) Töötajale makstakse lisatasu tööülesannete kirjelduse väliste ülesannete täitmise eest.

- (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.
- (3) Lisatasu üldjuhul võib määrata kuni kuueks kuuks, pedagoogidele võib lisatasu määrata kuni üheksaks kuuks.
- (4) Ühes kalendrikuus võib lisatasu tööülesannete kirjelduse väliste ülesannete täitmise eest ei või 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.
- (5) Lisatasu määratakse ühekordse või perioodilise lisatasuna. Kui on alust eeldada, et lisaülesanded muutuvad alaliseks, muudetakse töötaja tööülesannete kirjeldust ning vaadatakse üle tema põhipalk.

§ 5. Muutuvpalga maksmise tingimused ja kord

- (1) Kalendriaasta jooksul töötajale makstav muutuvpalga kogusumma on kuni 20% töötajale sama kalendriaasta jooksul määratud põhipalga kogusummast, v.a riigieelarvest töötasu saavad töötajad. Kalendriaasta põhipalga kogusumma sisse ei arvestata töötajale selle kalendriaasta jooksul välja makstud puhkusetasusid.
- (2) Tulemuspalka ja preemiat ei maksta, kui töösuhe töötajaga on lõppenud.

§ 6. Lisatasu eritingimustes töötamise eest

- (1) Töötajale võib maksta lisatasusid ületunnitöö, valveaja, öötöö või riigipühal töötamise eest.
- (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.
- (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.
- (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.
- (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

- (1) Direktor võib puuduva töötaja asendamiseks juhul, kui asutuse töö oleks töötaja puudumise tõttu takistatud ja asendaja töökohale võtmine ei ole võimalik või otstarbekas:
 - 1) anda puuduva töötaja ülesanded osaliselt ühele töötajale või jagada puuduva töötaja ülesanded täielikult teiste töötajate vahel, vabastamata neid oma ülesannete täitmisest;
-

- 2) anda puuduva töötaja ülesanded osaliselt või täielikult ühele või mitmele teisele töötajale, vabastades nad vastavalt kas osaliselt või täielikult nende oma ülesannete täitmisest.
- (2) Töötaja võib käesoleva paragrahvi lõike 1 alusel puuduva töötaja ülesandeid täita üle 60 kalendripäeva kalendriaastas töötaja kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis antud nõusolekul.
- (3) Puuduva töötaja ülesannete täitmisest võib keelduda töötaja, kes on rase või kasvatab kolmeaastast või puudega last.
- (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 lähtuvalt asendatava töötaja põhipalgast proportsionaalselt asendavale töötajale antud asendatava töötaja ülesannete mahuga.
- (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

- (1) Töötajale säilitatakse tööalasel koolitusel osalemise ajal keskmine töötasu.
- (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

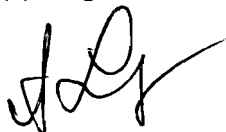
- (1) Töötaja tunnistamisel püsivalt töövõimetuks või hukkumisel seoses tööülesannete täitmisega õnnetusjuhtumi või tema vastu toimepandud ründe või tema poolt kuriteo tõkestamise tagajärjel makstakse hüvitisi järgmiselt:
 - 1) Töötaja tunnistamisel püsivalt töövõimetuks makstakse talle hüvitist lähtudes Sotsiaalkindlustusameti esmakordse püsiva töövõimetuse ekspertiisi otsusest töövõime osalise kasutuse korral töötaja ühe kuu põhipalga ulatuses ja töövõime täieliku kaotuse korral kolme kuu põhipalga ulatuses;
 - 2) 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.
- (2) Töötajale määratakse hüvitist asutuse juhi käskkirjaga.

§ 10. Palgatingimuste täitmise kontroll

Asutusele eraldatud palgafondi otstarbeka ja säästliku kasutamise eest vastutab direktor.

§ 11. Rakendussätted

- (1) Käesoleva dokumendiga kehtestatud muutuvpalga piirang ei laiene töötajatele, kes täidavad täiendavaid ülesandeid projektide realiseerimisel struktuurtoetuste fondidest saadavate sihtotstarbeliste vahendite arvelt.
- (2) Palgakorralduse põhimõtteid ei kohaldata teiste õigusaktidega reguleeritud juhtudel.



Ants Liimets
Linnasekretär

Narva Paju Kooli palgakorralduse põhimõtted

§ 1. Üldpõhimõtted

- (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.
- (2) Asutus järgib võrdse kohtlemise põhimõtet.
- (3) Töötasu arvestusperiood on kalendrikuu. Töötasu arvestatakse ajavahemiku eest, mil töötaja täitis talle pandud ülesandeid. Töötasu makstakse üks kord kuus töötaja töölepingus ettenähtud kuupäeval.
- (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

- (1) Töötaja põhipalk lepitakse töötaja ja direktori vahel kokku töölepingus või selle lisas.
- (2) Töötaja muutuvpalga (tulemuspalk, preemia, lisatasud) ja asendustasu määratakse direktori käskkirjaga. Muutuvpalga maksmise aluseks olev käskkiri peab olema põhjendatud.
- (3) Töötajate ületunnitöö eest, ööajal töötamise eest või riigipühahal töötamise eest lisatasu maksmise aluseks on lisaks ka tööajatablel.
- (4) Töötajal on õigus saada tööülesannete täitmise eest põhipalka alates töökohale asumise päevast kuni töösuhete lõppemiseni.
- (5) Töötajale võib katseajal määrata kuni 20% vastava põhipalgaastme madalama põhipalga, v.a õigusaktide alusel kehtestatud töötasu alammäärade puhul.

§ 3. Tulemuspalk ja preemia

- (1) Tulemuspalk ja preemia on muutuvpalga üks komponentidest, mida võib töötajale maksta kõrge kvaliteedilise töösoorituse või erakordsete tööalaste saavutuste eest.
- (2) Tulemuspalga või preemia maksmise ettepaneku koos põhjendustega esitab direktorile töötaja vahetu juht ning iga töötaja individuaalset panust töösoorituste saavutamisel tasu määra põhjendab töötajale tasu suurust.
- (3) Kui tulemuspalga või preemia maksmise aluseks on asutuse või struktuuriüksuse kollektiivsed tulemused, makstakse tasu kõikidele töötajatele võrdsetel alustel.
- (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).
- (5) Tulemuspalka ja preemiat ei maksta:
 - 1) töötajale katseajal;
 - 2) töölepingu seaduse § 88 lõike 3 kohase kirjaliku hoiatuse saanud töötajale aasta jooksul hoiatuse tegemisest.

§ 4. Lisatasu täiendavate tööülesannete täitmise eest

- (1) Töötajale makstakse lisatasu tööülesannete kirjelduse väliste ülesannete täitmise eest.

- 2) anda puuduva töötaja ülesanded osaliselt või täielikult ühele või mitmele teisele töötajale, vabastades nad vastavalt kas osaliselt või täielikult nende oma ülesannete täitmisest.
- (2) Töötaja võib käesoleva paragrahvi lõike 1 alusel puuduva töötaja ülesandeid täita üle 60 kalendripäeva kalendriaastas töötaja kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis antud nõusolekul.
- (3) Puuduva töötaja ülesannete täitmisest võib keelduda töötaja, kes on rase või kasvatab kolmeaastast või puudega last.
- (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 lähtuvalt asendatava töötaja põhipalgast proportsionaalselt asendavale töötajale antud asendatava töötaja ülesannete mahuga.
- (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

- (1) Töötajale säilitatakse tööalasel koolitusel osalemise ajal keskmine töötasu.
- (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

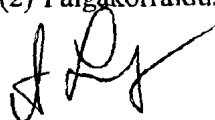
- (1) Töötaja tunnistamisel püsivalt töövõimeetuks või hukkumisel seoses tööülesannete täitmisega õnnetusjuhtumi või tema vastu toimepandud ründe või tema poolt kuriteo tõkestamise tagajärjel makstakse hüvitisi järgmiselt:
 - 1) Töötaja tunnistamisel püsivalt töövõimeetuks makstakse talle hüvitist lähtudes Sotsiaalkindlustusameti esmakordse püsiva töövõimeetuse ekspertiisi otsusest töövõime osalise kasutuse korral töötaja ühe kuu põhipalga ulatuses ja töövõime täieliku kaotuse korral kolme kuu põhipalga ulatuses;
 - 2) 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.
- (2) Töötajale määratakse hüvitist asutuse juhi käskkirjaga.

§ 10. Palgatingimuste täitmise kontroll

Asutusele eraldatud palgafondi otstarbeka ja säästliku kasutamise eest vastutab direktor.

§ 11. Rakendussätted

- (1) Käesoleva dokumendiga kehtestatud muutuvpalga piirang ei laiene töötajatele, kes täidavad täiendavaid ülesandeid projektide realiseerimisel struktuurtoetuste fondidest saadavate sihtotstarbeliste vahendite arvelt.
- (2) Palgakorralduse põhimõtteid ei kohaldata teiste õigusaktidega reguleeritud juhtudel.



Ants Liimets
Linnasekretär

Narva Pähklmäe Gümnaasiumi palgakorralduse põhimõtted

§ 1. Üldpõhimõtted

- (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.
- (2) Asutus järgib võrdse kohtlemise põhimõtet.
- (3) Töötasu arvestusperiood on kalendrikuu. Töötasu arvestatakse ajavahemiku eest, mil töötaja täitis talle pandud ülesandeid. Töötasu makstakse üks kord kuus töötaja töölepingus ettenähtud kuupäeval.
- (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

- (1) Töötaja põhipalk lepitakse töötaja ja direktori vahel kokku töölepingus või selle lisas.
- (2) Töötaja muutuvpalga (tulemuspalk, preemia, lisatasud) ja asendustasu määratakse direktori käskkirjaga. Muutuvpalga maksmise aluseks olev käskkiri peab olema põhjendatud.
- (3) Töötajate ületunnitöö eest, ööajal töötamise eest või riigipühadel töötamise eest lisatasu maksmise aluseks on lisaks ka tööajatabel.
- (4) Töötajal on õigus saada tööülesannete täitmise eest põhipalka alates töökohale asumise päevast kuni töösuhete lõppemiseni.
- (5) Töötajale võib katseajal määrata kuni 20% vastava põhipalgaastme madalama põhipalga, v.a õigusaktide alusel kehtestatud töötasu alammäärade puhul.

§ 3. Tulemuspalk ja preemia

- (1) Tulemuspalk ja preemia on muutuvpalga üks komponentidest, mida võib töötajale maksta kõrgekvaliteedilise töösoorituse või erakordsete tööalaste saavutuste eest.
- (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) Tulemuspalga või preemia võib olla määratud kõrgekvaliteedilise töösoorituse või erakordsete tööalaste saavutuste eest (riigieklarvest töötasu saavatele töötajatele):
 - 1) Stabiilne ja efektiivne õppetegevus matemaatikas, eesti keeles, õppeainetes eesti keeles, inglise keeles, vene keeles ja teistes õppeainetes;
 - 2) kõrged tulemused õppe-kasvatustegevuses:
 - 2¹) õpilaste väljapaistvate tulemuste eest linna, regionaal-, maakondlike, riiklike ja rahvusvahelise tasandi olümpiaadidel, konkurssidel, võistlustel;
 - 2²) oluline panus õppekeskkonna – ohutu, interaktiivse, kunstilise, keelelise jne.- arengusse ja kujundamisse;
 - 3) viljakas tegevus kooli arendamisel:
 - 3¹) õppe-, didaktilise materjali loomine õppekava realiseerimiseks, kooli infopanga täiendamine,
 - 3²) oluline panus õppeaine metoodilise ühenduse, temaatilise töögrupi töösse,

- 3³) oluline panus õppeasutuse arengusse ning õppe-kasvatustöösse õpetaja pikaajalise töö vältel,
- 3⁴) temaatiliste tegevuste, kursuste loomine ja realiseerimine kooli õppekava, üldiste kompetentsuste ning integreeritud õpetamise kvaliteetse realiseerimise toetamiseks,
- 3⁵) üldistatud ja avaldatud pedagoogilise tegevuse kogemus - väärtuste, praktilise tähenduse ja tagasiside vormis pedagoogilistelt kursustelt,
- 3⁶) tunniväliste ürituste süsteem kooli õppekava toetamiseks - süsteemi arendamine, korraldamine ja koordineerimine,
- 3⁷) avalikud esinemised pedagoogide, lastevanemate jne. ees,
- 3⁸) kooli-, vabariiklike, rahvusvahelisel tasemel projektide edukas realiseerimine,
- 4) aktiivne tegevus huvigruppidega, partneritega kooli maine kujundamisel (õpilaste vanemad, eelkool, partner-koolid, meedia ja teised organisatsioonid jne.);
- 5) õppenõukogu poolt tunnustust pälvinud ettepanekud kooli, õppekava, õppeprotsessi arendamiseks kooli maine ja konkurentsivõime kindlustamisel, samuti ettevõtlikkuse tegevuse arendamisel.
- (4) Kui tulemuspalga või preemia maksmise aluseks on asutuse või struktuuriüksuse kollektiivsed tulemused, makstakse tasu kõikidele töötajatele võrdsetel alustel.
- (5) 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).
- (6) Tulemuspalka ja preemiat ei maksta:
 - 1) töötajale katseajal;
 - 2) töölepingu seaduse § 88 lõike 3 kohase kirjaliku hoiatuse saanud töötajale aasta jooksul hoiatuse tegemisest.

§ 4. Lisatasu täiendavate tööülesannete täitmise eest

- (1) Töötajale makstakse lisatasu tööülesannete kirjelduse väliste ülesannete täitmise eest.
- (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.
- (3) Lisatasu üldjuhul võib määrata kuni kuueks kuuks, pedagoogidele võib lisatasu määrata kuni üheksaks kuuks.
- (4) Ühes kalendrikuus võib lisatasu tööülesannete kirjelduse väliste ülesannete täitmise eest ei või 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.
- (5) Lisatasu määratakse ühekordse või perioodilise lisatasuna. Kui on alust eeldada, et lisaülesanded muutuvad alaliseks, muudetakse töötaja tööülesannete kirjeldust ning vaadatakse üle tema põhipalk.
- (6) Lisatasu suurus sõltub tööülesannete keerukusest ja ajakulust ning kooli eelarvelistest võimalustest. Lisatasu määratakse järgmiste tööülesannete täitmise eest (riigieelarvest töötasu saavatele töötajatele):
 - 1) õpetajate õppemetoodiliste ühenduste juhatamine,
 - 2) õppe- ja kasvatustöö, ohutu õppe- ja töökeskkonna küsimuste lahendamise tegelevate temaatiliste tööühmade juhatamine,
 - 3) õppeprotsessi, õpikeskkonna, huvigruppidega ühist tegevust arendavate projektide juhatamine,
 - 4) HEV-lastest arendamise täiendavast tegevusest sihipärane, süstemaatiline osavõtt,
 - 5) klassijuhatamine (arvestatakse õpetaja õppetundide arv ja õpilaste arv klassis),
 - 6) HEV- koordinaatori tegevus,

- 7) mentorialane tegevus õpetajatega õppe-kasvatustöö protsessi valdkonnas,
- 8) kooli kordades põhikooli- ja gümnaasiumiseaduses märgitud dokumentatsiooni ettevalmistamine ning vormistamine (õppenõukogu sekretär, protokollija jne.),
- 9) koostöö huvigruppidega kooli õppekavade, arengukava, eelkooli toetamise koordineerimisel, korraldamisel ja osavõtul,
- 10) õpetajatele koolisiseste hariduslike kursuste ettevalmistamine ja läbiviimine kooli õppekava kvaliteetse täitmise eesmärgil,
- 11) loov-, praktiliste ja uurimistööde juhendamine.

§ 5. Muutuvpalga maksmise tingimused ja kord

- (1) Kalendriaasta jooksul töötajale makstav muutuvpalga kogusumma on kuni 20% töötajale sama kalendriaasta jooksul määratud põhipalga kogusummast (v. a. riigieelarvest töötasu saavad töötajad). Kalendriaasta põhipalga kogusumma sisse ei arvestata töötajale selle kalendriaasta jooksul välja makstud puhkusetasusid.
- (2) Tulemuspalka ja preemiat ei maksta, kui töösuhe töötajaga on lõppenud.

§ 6. Lisatasu eritingimustes töötamise eest

- (1) Töötajale võib maksta lisatasusid ületunnitöö, valveaja, öötöö või riigipühal töötamise eest.
- (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.
- (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.
- (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.
- (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

- (1) Direktor võib puuduva töötaja asendamiseks juhul, kui asutuse töö oleks töötaja puudumise tõttu takistatud ja asendaja töökohale võtmine ei ole võimalik või otstarbekas:
 - 1) anda puuduva töötaja ülesanded osaliselt ühele töötajale või jagada puuduva töötaja ülesanded täielikult teiste töötajate vahel, vabastamata neid oma ülesannete täitmisest;
 - 2) anda puuduva töötaja ülesanded osaliselt või täielikult ühele või mitmele teisele töötajale, vabastades nad vastavalt kas osaliselt või täielikult nende oma ülesannete täitmisest.

- (2) Töötaja võib käesoleva paragrahvi lõike 1 alusel puuduva töötaja ülesandeid täita üle 60 kalendripäeva kalendriaastas töötaja kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis antud nõusolekul.
- (3) Puuduva töötaja ülesannete täitmisest võib keelduda töötaja, kes on rase või kasvatab kolmeaastast või puudega last.
- (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 lähtuvalt asendatava töötaja põhipalgast proportsionaalselt asendavale töötajale antud asendatava töötaja ülesannete mahuga.
- (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

- (1) Töötajale säilitatakse tööalasel koolitusel osalemise ajal keskmine töötasu.
- (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

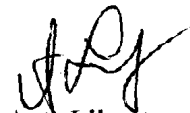
- (1) Töötaja tunnistamisel püsivalt töövõimeetuks või hukkumisel seoses tööülesannete täitmisega õnnetusjuhtumi või tema vastu toimepandud ründe või tema poolt kuriteo tõkestamise tagajärjel makstakse hüvitisi järgmiselt:
 - 1) Töötaja tunnistamisel püsivalt töövõimeetuks makstakse talle hüvitist lähtudes Sotsiaalkindlustusameti esmakordse püsiva töövõimeetuse ekspertiisi otsusest töövõime osalise kasutuse korral töötaja ühe kuu põhipalga ulatuses ja töövõime täieliku kaotuse korral kolme kuu põhipalga ulatuses;
 - 2) 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.
- (2) Töötajale määratakse hüvitist asutuse juhi käskkirjaga.

§ 10. Palgatingimuste täitmise kontroll

Asutusele eraldatud palgafondi otstarbeka ja säästliku kasutamise eest vastutab direktor.

§ 11. Rakendussätted

- (1) Käesoleva dokumendiga kehtestatud muutuvpalga piirang ei laiene töötajatele, kes täidavad täiendavaid ülesandeid projektide realiseerimisel struktuurtoetuste fondidest saadavate sihtotstarbeliste vahendite arvelt.
- (2) Palgakorralduse põhimõtteid ei kohaldata teiste õigusaktidega reguleeritud juhtudel.



Ants Liimets
Linnasekretär

Narva Kreenholmi gümnaasiumi palgakorralduse põhimõtted

§ 1. Üldpõhimõtted

- (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.
- (2) Asutus järgib võrdse kohtlemise põhimõtet.
- (3) Töötasu arvestusperiood on kalendrikuu. Töötasu arvestatakse ajavahemiku eest, mil töötaja täitis talle pandud ülesandeid. Töötasu makstakse üks kord kuus töötaja töölepingus ettenähtud kuupäeval.
- (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

- (1) Töötaja põhipalk lepitakse töötaja ja direktori vahel kokku töölepingus või selle lisas.
- (2) Töötaja muutuvpalga (tulemuspalk, preemia, lisatasud) ja asendustasu määratakse direktori käskkirjaga. Muutuvpalga maksmise aluseks olev käskkiri peab olema põhjendatud.
- (3) Töötajate ületunnitöö eest, ööajal töötamise eest või riigipühadel töötamise eest lisatasu maksmise aluseks on lisaks ka tööajatablel.
- (4) Töötajal on õigus saada tööülesannete täitmise eest põhipalka alates töökohale asumise päevast kuni töösuhete lõppemiseni.
- (5) Töötajale võib katseajal määrata kuni 20% vastava põhipalgaastme madalama põhipalga, v.a õigusaktide alusel kehtestatud töötasu alammäärade puhul.

§ 3. Tulemuspalk ja preemia

- (1) Tulemuspalk ja preemia on muutuvpalga üks komponentidest, mida võib töötajale maksta kõrgekvaliteedilise töösoorituse või erakordsete tööalaste saavutuste eest.
- (2) Tulemuspalka 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) Kui tulemuspalka või preemia maksmise aluseks on asutuse või struktuuriüksuse kollektiivsed tulemused, makstakse tasu kõikidele töötajatele võrdsetel alustel.
- (4) Tulemuspalka ja preemia suuruse määramisel peab arvestama, et kogu muutuvpalga osakaal on kuni 20% töötajale kalendriaasta jooksul määratud põhipalgast (v. a. riigieelarvest töötasu saavad töötajad).
- (5) Tulemuspalka ja preemiat ei maksta:
 - 1) töötajale katseajal;
 - 2) töölepingu seaduse § 88 lõike 3 kohase kirjaliku hoiatuse saanud töötajale aasta jooksul hoiatuse tegemisest.
- (6) Lõpliku preemia või tulemuspalka suuruse otsustab kooli direktor igal korral eraldi. Preemia, tulemuspalka või toetuse suurus sõltub kooli eelarvelistest vahenditest.

§ 4. Lisatasu täiendavate tööülesannete täitmise eest

- (1) Töötajale makstakse lisatasu tööülesannete kirjelduse väliste ülesannete täitmise eest.
- (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.
- (3) Lisatasu võib üldjuhul määrata kuni kuueks kuuks, pedagoogidele võib lisatasu määrata kuni üheksaks kuuks.
- (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.
- (5) Lisatasu määratakse ühekordse või perioodilise lisatasuna. Kui on alust eeldada, et lisaülesanded muutuvad alaliseks, muudetakse töötaja tööülesannete kirjeldust ning vaadatakse üle tema põhipalk.
- (6) Puuduva õpetaja ülesannete täitmise eest üldtöötaja sees lisatasu ei maksta.

§ 5. Muutuvpalga maksmise tingimused ja kord

- (1) Kalendriaasta jooksul töötajale makstav muutuvpalga kogusumma on kuni 20% töötajale sama kalendriaasta jooksul määratud põhipalga kogusummast, v.a riigieelarvest töötasu saavad töötajad. Kalendriaasta põhipalga kogusumma sisse ei arvestata töötajale selle kalendriaasta jooksul välja makstud puhkusetasusid.
- (2) Tulemuspalka ja preemiat ei maksta, kui töösuhe töötajaga on lõppenud.

§ 6. Lisatasu eritingimustes töötamise eest

- (1) Töötajale võib maksta lisatasusid ületunnitöö, valveaja, öötöö või riigipühäl töötamise eest.
- (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.
- (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.
- (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.
- (5) Riigipühäl töötamise eest makstakse töötajale 2-kordset põhipalka või võimaldatakse töötaja taotlusel talle täiendavat vaba aega riigipühäl töötatud ajaga võrdses ulatuses. Kui riigipühäl töötamine hüvitatakse rahas, peavad töötatud tunnid kajastuma arvestusperioodi kohta peetavas tööajatabelis ning lisatasu tuleb maksta välja sama arvestusperioodi lõpus.

§ 7. Asendustasu

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

- 1) anda puuduva töötaja ülesanded osaliselt ühele töötajale või jagada puuduva töötaja ülesanded täielikult teiste töötajate vahel, vabastamata neid oma ülesannete täitmisest;
- 2) anda puuduva töötaja ülesanded osaliselt või täielikult ühele või mitmele teisele töötajale, vabastades nad vastavalt kas osaliselt või täielikult nende oma ülesannete täitmisest.

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

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

(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.

(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

(1) Töötajale säilitatakse tööalasel koolitusel osalemise ajal keskmine töötasu.

(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

(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:

- 1) Töötaja tunnistamisel püsivalt töövõimeetuks makstakse talle hüvitist lähtudes Sotsiaalkindlustusameti esmakordse püsiva töövõimeetuse ekspertiisi otsusest töövõime osalise kasutuse korral töötaja ühe kuu põhipalga ulatuses ja töövõime täieliku kaotuse korral kolme kuu põhipalga ulatuses;
- 2) 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.

(2) Töötajale määratakse hüvitist asutuse juhi käskkirjaga.

§ 10. Palgatingimuste täitmise kontroll

(1) Asutusele eraldatud palgafondi otstarbeka ja säästliku kasutamise eest vastutab direktor.

§ 11. Rakendussätted

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

(2) Palgakorralduse põhimõtteid ei kohaldata teiste õigusaktidega reguleeritud juhtudel.



Ants Liimets
Linnasekretär

Narva Kesklinna Gümnaasiumi palgakorralduse põhimõtted

§ 1. Üldpõhimõtted

- (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.
- (2) Asutus järgib võrdse kohtlemise põhimõtet.
- (3) Töötasu arvestusperiood on kalendrikuu. Töötasu arvestatakse ajavahemiku eest, mil töötaja täitis talle pandud ülesandeid. Töötasu makstakse üks kord kuus töötaja töölepingus ettenähtud kuupäeval ja töötaja poolt osutatud pangakontole. Pangakonto muutmisel tuleb töötajal kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis teatada tööandjale.
- (4) Töötaja töötasu arvestus toimub tööajatabeli alusel. Tööajatabeli koostamise eest vastutab direktor. Summeeritud töötasu arvestuse korral arvestatakse töötaja kokkulepitud tööaega seitsmepäevase ajavahemiku kohta arvestusperioodi jooksul. Summeerimise perioodiks (arvestusperioodiks) võib olla kuni 4 kuud ning tööaega arvestatakse summeeritud töötasu puhul arvestusperioodi lõpus.

§ 2. Töötasu määramine

- (1) Töötaja põhipalk lepitakse töötaja ja direktori vahel kokku töölepingus või selle lisas.
- (2) Töötaja muutuvpalga (tulemuspalk, preemia, lisatasud) ja asendustasu määratakse direktori käskkirjaga. Muutuvpalga maksmise aluseks olev käskkiri peab olema põhjendatud.
- (3) Töötajate ületunnitöö eest, ööajal töötamise eest või riigipühadel töötamise eest lisatasu maksmise aluseks on lisaks ka tööajatabel.
- (4) Töötajal on õigus saada tööülesannete täitmise eest põhipalka alates töökohale asumise päevast kuni töösuhete lõppemiseni.
- (5) Töötajale võib katseajal määrata kuni 20% vastava põhipalgaastme madalama põhipalga, v.a õigusaktide alusel kehtestatud töötasu alammäärade puhul.

§ 3. Tulemuspalk ja preemia

- (1) Tulemuspalk ja preemia on muutuvpalga üks komponentidest, mida võib töötajale maksta kõrgekvaliteedilise töösoorituse või erakordsete tööalaste saavutuste eest. Tulemuspalka ja preemia suurus sõltub kooli eelarvelistest võimalustest.
 - (2) Tulemuspalka 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) Kui tulemuspalka või preemia maksmise aluseks on asutuse või struktuuriüksuse kollektiivsed tulemused, makstakse tasu kõikidele töötajatele võrdsetel alustel.
 - (4) Tulemuspalka ja preemia suuruse määramisel peab arvestama, et kogu muutuvpalga osakaal on kuni 20% töötajale kalendriaasta jooksul määratud põhipalgast, v. a riigieelarvest töötasu saavad töötajad.
 - (5) Preemiat ja tulemuspalka võib määrata pedagoogidele järgmistel juhtudel: töökohustuste vastutustundliku täitmise eest; õppe- ja kasvatustegevuse heade tulemuste eest (sh juhendatavate õpilaste silmapaistvate tulemuste eest linna, piirkonna, maakonna, riigi või rahvusvahelisel tasemel toimuvatel olümpiaadidel, konkurssidel, võistlustel jms; juhendatavate õpilaste saavutatud heade tulemuste eest põhikooli- ja gümnaasiumi lõpueksamitel, tasemetöödel); väljapaistva panuse eest õppekeskkonna loomisel või toetamisel (keeleline õppekeskkond, turvaline õppekeskkond ja kaasaegne õppekeskkond); hea klassijuhatamise eest; ainesektsiooni eduka juhtimise eest; kooli arendustegevusse panustamise eest (õpetaja või muu koolitöötaja osalemine tööühmades, komisjonides, projektides, ainesektsiooni juhtimine jne); aktiivse tegevuse eest kooliürituste korraldamisel; välispartneritega aktiivse tegevuse eest kooli maine loomisel (meedia, lapsevanemad, teised asutused jne); noor(t)e õpetaja(te) juhendamise eest.
-

- (6) Preemiat ja tulemuspalka võib määrata teistele töötajatele järgmistel juhtudel: väljapaistva panuse eest õppekeskkonna toetamisel; erilise panuse eest kooli hoone, ruumide (territooriumi) heakorrastamisel.
- (7) Tulemuspalka ja preemiat ei maksta:
 - 1) töötajale katseajal;
 - 2) töölepingu seaduse § 88 lõike 3 kohase kirjaliku hoiatuse saanud töötajale aasta jooksul hoiatuse tegemisest.

§ 4. Lisatasu täiendavate tööülesannete täitmise eest

- (1) Direktor võib määrata töötajale lisatasu täiendavate tööülesannete täitmise eest. Lisatasu täiendavate tööülesannete täitmise eest makstakse töötajale tööülesannete täitmise eest, milles ei ole kokku lepitud tema töölepingus ja ametijuhendis.
- (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.
- (3) Lisatasu üldjuhul võib määrata kuni kuueks kuuks, pedagoogidele võib lisatasu määrata kuni üheksaks kuuks. Lisatasu suurus võib sõltuda tööülesannete keerukusest ja ajakulust ning kooli eelarvelistest võimalustest.
- (4) Ühes kalendrikuus võib lisatasu tööülesannete kirjelduse väliste ülesannete täitmise eest ei või 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.
- (5) Lisatasu määratakse ühekordse või perioodilise lisatasuna. Kui on alust eeldada, et lisaülesanded muutuvad alalisteks, muudetakse töötaja tööülesannete kirjeldust ning vaadatakse üle tema põhipalk.

§ 5. Muutuvpalga maksmise tingimused ja kord

- (1) Kalendriaasta jooksul töötajale makstav muutuvpalga kogusumma on kuni 20% töötajale sama kalendriaasta jooksul määratud põhipalga kogusummast, v.a riigieelarvest töötasu saavad töötajad. Kalendriaasta põhipalga kogusumma sisse ei arvestata töötajale selle kalendriaasta jooksul välja makstud puhkusetasusid.
- (2) Tulemuspalka ja preemiat ei maksta, kui töösuhe töötajaga on lõppenud.

§ 6. Lisatasu eritingimustes töötamise eest

- (1) Töötajale võib maksta lisatasusid ületunnitöö, valveaja, öötöö või riigipühal töötamise eest.
 - (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.
 - (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.
 - (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.
 - (5) Riigipühal töötamise eest makstakse töötajale 2-kordset põhipalka või võimaldatakse töötaja taotlusel talle täiendavat vaba aega riigipühal töötatud ajaga võrdses ulatuses. Kui
-

riigipühul töötamine hüvitatakse rahas, peavad töötatud tunnid kajastuma arvestusperioodi kohta peetavas tööajatabelis ning lisatasu tuleb maksta välja sama arvestusperioodi lõpus.

§ 7. Asendustasu

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

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

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

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

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

(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 lähtuvalt asendatava töötaja põhipalgast proportsionaalselt asendavale töötajale antud asendatava töötaja ülesannete mahuga.

(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

(1) Töötajale säilitatakse tööalasel koolitusel osalemise ajal keskmine töötasu.

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

(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:

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

2) 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.

(2) Töötajale määratakse hüvitist asutuse juhi käskkirjaga.

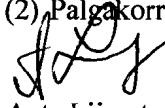
§ 10. Palgatingimuste täitmise kontroll

Asutusele eraldatud palgafondi otstarbeka ja säästliku kasutamise eest vastutab direktor.

§ 11. Rakendussätted

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

(2) Palgakorralduse põhimõtteid ei kohaldata teiste õigusaktidega reguleeritud juhtudel.


Ants Liimets
Linnasekretär

Narva Keeltelütseumi palgakorralduse põhimõtted

§ 1. Üldpõhimõtted

- (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.
- (2) Asutus järgib võrdse kohtlemise põhimõtet.
- (3) Töötasu arvestusperiood on kalendrikuu. Töötasu arvestatakse ajavahemiku eest, mil töötaja täitis talle pandud ülesandeid. Töötasu makstakse üks kord kuus töötaja töölepingus ettenähtud kuupäeval.
- (4) Töötaja töötasu arvestus toimub tööajatabeli alusel. Tööajatabeli koostamise eest vastutab direktor. Summeeritud töötasu arvestuse korral arvestatakse töötaja kokkulepitud tööaega seitsmepäevase ajavahemiku kohta arvestusperioodi jooksul. Summeerimise perioodiks (arvestusperioodiks) võib olla kuni 4 kuud ning tööaega arvestatakse summeeritud töötaja puhul arvestusperioodi lõpus.

§ 2. Töötasu määramine

- (1) Töötaja põhipalk lepitakse töötaja ja direktori vahel kokku töölepingus või selle lisas.
- (2) Töötaja muutuvpalga (tulemuspalk, preemia, lisatasud) ja asendustasu määratakse direktori käskkirjaga. Muutuvpalga maksmise aluseks olev käskkiri peab olema põhjendatud.
- (3) Töötajate ületunnitöö eest, ööajal töötamise eest või riigipühadel töötamise eest lisatasu maksmise aluseks on lisaks ka tööajatabel.
- (4) Töötajal on õigus saada tööülesannete täitmise eest põhipalka alates töökohale asumise päevast kuni töösuhete lõppemiseni.
- (5) Töötajale võib katseajal määrata kuni 20% vastava põhipalgaastme madalama põhipalga, v.a õigusaktide alusel kehtestatud töötasu alammäärade puhul.

§ 3. Tulemuspalk ja preemia

- (1) Tulemuspalk ja preemia on muutuvpalga üks komponentidest, mida võib töötajale maksta kõrge kvaliteedilise töösoorituse või erakordsete tööalaste saavutuste eest.
- (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) Kui tulemuspalga või preemia maksmise aluseks on asutuse või struktuuriüksuse kollektiivsed tulemused, makstakse tasu kõikidele töötajatele võrdsetel alustel.
- (4) Tulemuspalga ja preemia suuruse määramisel peab arvestama, et kogu muutuvpalga osakaal on kuni 20% töötajale kalendriaasta jooksul määratud põhipalgast (v. a. riigielarvest töötasu saavad töötajad).
- (5) Tulemuspalga ja preemiat ei maksta:
 - 1) töötajale katseajal;
 - 2) töölepingu seaduse § 88 lõike 3 kohase kirjaliku hoiatuse saanud töötajale aasta jooksul hoiatuse tegemisest.

§ 4. Lisatasu täiendavate tööülesannete täitmise eest

- (1) Töötajale makstakse lisatasu tööülesannete kirjelduse väliste ülesannete täitmise eest.

- (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.
- (3) Lisatasu üldjuhul võib määrata kuni kuueks kuuks, pedagoogidele võib lisatasu määrata kuni üheksaks kuuks.
- (4) Ühes kalendrikuus võib lisatasu tööülesannete kirjelduse väliste ülesannete täitmise eest ei või 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.
- (5) Lisatasu määratakse ühekordse või perioodilise lisatasuna. Kui on alust eeldada, et lisaülesanded muutuvad alaliseks, muudetakse töötaja tööülesannete kirjeldust ning vaadatakse üle tema põhipalk.

§ 5. Muutuvpalga maksmise tingimused ja kord

- (1) Kalendriaasta jooksul töötajale makstav muutuvpalga kogusumma on kuni 20% töötajale sama kalendriaasta jooksul määratud põhipalga kogusummast, v.a riigieelarvest töötasu saavad töötajad. Kalendriaasta põhipalga kogusumma sisse ei arvestata töötajale selle kalendriaasta jooksul välja makstud puhkusetasusid.
- (2) Tulemuspalka ja preemiat ei maksta, kui töösuhe töötajaga on lõppenud.

§ 6. Lisatasu eritingimustes töötamise eest

- (1) Töötajale võib maksta lisatasusid ületunnitöö, valveaja, öötöö või riigipühäl töötamise eest.
- (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.
- (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.
- (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.
- (5) Riigipühäl töötamise eest makstakse töötajale 2-kordset põhipalka või võimaldatakse töötaja taotlusel talle täiendavat vaba aega riigipühäl töötatud ajaga võrdses ulatuses. Kui riigipühäl töötamine hüvitatakse rahas, peavad töötatud tunnid kajastuma arvestusperioodi kohta peetavas tööajatabelis ning lisatasu tuleb maksta välja sama arvestusperioodi lõpus.

§ 7. Asendustasu

- (1) Direktor võib puuduva töötaja asendamiseks juhul, kui asutuse töö oleks töötaja puudumise tõttu takistatud ja asendaja töökohale võtmine ei ole võimalik või otstarbekas:
 - 1) anda puuduva töötaja ülesanded osaliselt ühele töötajale või jagada puuduva töötaja ülesanded täielikult teiste töötajate vahel, vabastamata neid oma ülesannete täitmisest;

- 2) anda puuduva töötaja ülesanded osaliselt või täielikult ühele või mitmele teisele töötajale, vabastades nad vastavalt kas osaliselt või täielikult nende oma ülesannete täitmisest.
- (2) Töötaja võib käesoleva paragrahvi lõike 1 alusel puuduva töötaja ülesandeid täita üle 60 kalendripäeva kalendriaastas töötaja kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis antud nõusolekul.
- (3) Puuduva töötaja ülesannete täitmisest võib keelduda töötaja, kes on rase või kasvatab kolmeaastast või puudega last.
- (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 lähtuvalt asendatava töötaja põhipalgast proportsionaalselt asendavale töötajale antud asendatava töötaja ülesannete mahuga.
- (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

- (1) Töötajale säilitatakse tööalasel koolitusel osalemise ajal keskmine töötasu.
- (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

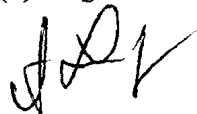
- (1) Töötaja tunnistamisel püsivalt töövõimeetuks või hukkumisel seoses tööülesannete täitmisega õnnetusjuhtumi või tema vastu toimepandud ründe või tema poolt kuriteo tõkestamise tagajärjel makstakse hüvitisi järgmiselt:
 - 1) Töötaja tunnistamisel püsivalt töövõimeetuks makstakse talle hüvitist lähtudes Sotsiaalkindlustusameti esmakordse püsiva töövõimeetuse ekspertiisi otsusest töövõime osalise kasutuse korral töötaja ühe kuu põhipalga ulatuses ja töövõime täieliku kaotuse korral kolme kuu põhipalga ulatuses;
 - 2) 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.
- (2) Töötajale määratakse hüvitist asutuse juhi käskkirjaga.

§ 10. Palgatingimuste täitmise kontroll

Asutusele eraldatud palgafondi otstarbeka ja säästliku kasutamise eest vastutab direktor.

§ 11. Rakendussätted

- (1) Käesoleva dokumendiga kehtestatud muutuvpalga piirang ei laiene töötajatele, kes täidavad täiendavaid ülesandeid projektide realiseerimisel struktuurtoetuste fondidest saadavate sihtotstarbeliste vahendite arvelt.
- (2) Palgakorralduse põhimõtteid ei kohaldata teiste õigusaktidega reguleeritud juhtudel.



Ants Liimets
Linnasekretär

Narva 6 Kooli palgakorralduse põhimõtted

§ 1. Üldpõhimõtted

- (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.
- (2) Asutus järgib võrdse kohtlemise põhimõtet.
- (3) Töötasu arvestusperiood on kalendrikuu. Töötasu arvestatakse ajavahemiku eest, mil töötaja täitis talle pandud ülesandeid. Töötasu makstakse üks kord kuus töötaja töölepingus ettenähtud kuupäeval.
- (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

- (1) Töötaja põhipalk lepitakse töötaja ja direktori vahel kokku töölepingus või selle lisas.
- (2) Töötaja muutuvpalga (tulemuspalk, preemia, lisatasud) ja asendustasu määratakse direktori käskkirjaga. Muutuvpalga maksmise aluseks olev käskkiri peab olema põhjendatud.
- (3) Töötajate ületunnitöö eest, ööajal töötamise eest või riigipühadel töötamise eest lisatasu maksmise aluseks on lisaks ka tööajatabel.
- (4) Töötajal on õigus saada tööülesannete täitmise eest põhipalka alates töökohale asumise päevast kuni töösuhete lõppemiseni.
- (5) Töötajale võib katseajal määrata kuni 20% vastava põhipalgaastme madalama põhipalga, v.a õigusaktide alusel kehtestatud töötasu alammäärade puhul.

§ 3. Tulemuspalk ja preemia

- (1) Tulemuspalk ja preemia on muutuvpalga üks komponentidest, mida võib töötajale maksta kõrgekvaliteedilise töösoorituse või erakordsete tööalaste saavutuste eest.
- (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) Kui tulemuspalga või preemia maksmise aluseks on asutuse või struktuuriüksuse kollektiivsed tulemused, makstakse tasu kõikidele töötajatele võrdsetel alustel.
- (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).
- (5) Tulemuspalga ja preemiat ei maksta:
 - 1) töötajale katseajal;
 - 2) töölepingu seaduse § 88 lõike 3 kohase kirjaliku hoiatuse saanud töötajale aasta jooksul hoiatuse tegemisest.

§ 4. Lisatasu täiendavate tööülesannete täitmise eest

- (1) Töötajale makstakse lisatasu tööülesannete kirjelduse väliste ülesannete täitmise eest.
- (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.
- (3) Lisatasu üldjuhul võib määrata kuni kuueks kuuks, pedagoogidele võib lisatasu määrata kuni üheksaks kuuks.
- (4) Ühes kalendrikuus võib lisatasu tööülesannete kirjelduse väliste ülesannete täitmise eest ei või 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.
- (5) Lisatasu määratakse ühekordse või perioodilise lisatasuna. Kui on alust eeldada, et lisaülesanded muutuvad alaliseks, muudetakse töötaja tööülesannete kirjeldust ning vaadatakse üle tema põhipalk.

§ 5. Muutuvpalga maksmise tingimused ja kord

- (1) Kalendriaasta jooksul töötajale makstav muutuvpalga kogusumma on kuni 20% töötajale sama kalendriaasta jooksul määratud põhipalga kogusummast, v.a riigieelarvest töötasu saavad töötajad. Kalendriaasta põhipalga kogusumma sisse ei arvestata töötajale selle kalendriaasta jooksul välja makstud puhkusetasusid.
- (2) Tulemuspalka ja preemiat ei maksta, kui töösuhe töötajaga on lõppenud.

§ 6. Lisatasu eritingimustes töötamise eest

- (1) Töötajale võib maksta lisatasusid ületunnitöö, valveaja, öötöö või riigipühäl töötamise eest.
- (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.
- (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.
- (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.
- (5) Riigipühäl töötamise eest makstakse töötajale 2-kordset põhipalka või võimaldatakse töötaja taotlusel talle täiendavat vaba aega riigipühäl töötatud ajaga võrdses ulatuses. Kui riigipühäl töötamine hüvitatakse rahas, peavad töötatud tunnid kajastuma arvestusperioodi kohta peetavas tööajatabelis ning lisatasu tuleb maksta välja sama arvestusperioodi lõpus.

§ 7. Asendustasu

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

- 1) anda puuduva töötaja ülesanded osaliselt ühele töötajale või jagada puuduva töötaja ülesanded täielikult teiste töötajate vahel, vabastamata neid oma ülesannete täitmisest;
- 2) anda puuduva töötaja ülesanded osaliselt või täielikult ühele või mitmele teisele töötajale, vabastades nad vastavalt kas osaliselt või täielikult nende oma ülesannete täitmisest.
- (2) Töötaja võib käesoleva paragrahvi lõike 1 alusel puuduva töötaja ülesandeid täita üle 60 kalendripäeva kalendriaastas töötaja kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis antud nõusolekul.
- (3) Puuduva töötaja ülesannete täitmisest võib keelduda töötaja, kes on rase või kasvatab kolmeaastast või puudega last.
- (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 lähtuvalt asendatava töötaja põhipalgast proportsionaalselt asendavale töötajale antud asendatava töötaja ülesannete mahuga.
- (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

- (1) Töötajale säilitatakse tööalasel koolitusel osalemise ajal keskmine töötasu.
- (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

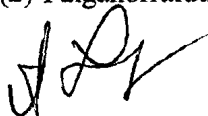
- (1) Töötaja tunnistamisel püsivalt töövõimeetuks või hukkumisel seoses tööülesannete täitmisega õnnetusjuhtumi või tema vastu toimepandud ründe või tema poolt kuriteo tõkestamise tagajärjel makstakse hüvitisi järgmiselt:
 - 1) Töötaja tunnistamisel püsivalt töövõimeetuks makstakse talle hüvitist lähtudes Sotsiaalkindlustusameti esmakordse püsiva töövõimeetuuse ekspertiisi otsusest töövõime osalise kasutuse korral töötaja ühe kuu põhipalga ulatuses ja töövõime täieliku kaotuse korral kolme kuu põhipalga ulatuses;
 - 2) Töötaja hukkumisel makstakse tema lapsel, vanemale ja lesele ning perekonnaseaduse tähenduses tema ülalpidamisel olnud teisele isikule ühekordset hüvitist kuni hukkunud töötaja kuue kuu põhipalga ulatuses.
- (2) Töötajale määratakse hüvitist asutuse juhi käskkirjaga.

§ 10. Palgatingimuste täitmise kontroll

Asutusele eraldatud palgafondi otstarbeka ja säästliku kasutamise eest vastutab direktor.

§ 11. Rakendussätted

- (1) Käesoleva dokumendiga kehtestatud muutuvpalga piirang ei laiene töötajatele, kes täidavad täiendavaid ülesandeid projektide realiseerimisel struktuurtoetuste fondidest saadavate sihtotstarbeliste vahendite arvelt.
- (2) Palgakorralduse põhimõtteid ei kohaldata teiste õigusaktidega reguleeritud juhtudel.



Ants Liimets
Linnasekretär

Narva 6 Kooli palgakorralduse põhimõtted

§ 1. Üldpõhimõtted

- (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.
- (2) Asutus järgib võrdse kohtlemise põhimõtet.
- (3) Töötasu arvestusperiood on kalendrikuu. Töötasu arvestatakse ajavahemiku eest, mil töötaja täitis talle pandud ülesandeid. Töötasu makstakse üks kord kuus töötaja töölepingus ettenähtud kuupäeval.
- (4) Töötaja töötasu arvestus toimub tööajatabeli alusel. Tööajatabeli koostamise eest vastutab direktor. Summeeritud töötasu arvestuse korral arvestatakse töötaja kokkulepitud tööaega seitsmepäevase ajavahemiku kohta arvestusperioodi jooksul. Summeerimise perioodiks (arvestusperioodiks) võib olla kuni 4 kuud ning tööaega arvestatakse summeeritud töötaja puhul arvestusperioodi lõpus.

§ 2. Töötasu määramine

- (1) Töötaja põhipalk lepitakse töötaja ja direktori vahel kokku töölepingus või selle lisas.
- (2) Töötaja muutuvpalga (tulemuspalk, preemia, lisatasud) ja asendustasu määratakse direktori käskkirjaga. Muutuvpalga maksmise aluseks olev käskkiri peab olema põhjendatud.
- (3) Töötajate ületunnitöö eest, ööajal töötamise eest või riigipühadel töötamise eest lisatasu maksmise aluseks on lisaks ka tööajatablel.
- (4) Töötajal on õigus saada tööülesannete täitmise eest põhipalka alates töökohale asumise päevast kuni töösuhete lõppemiseni.
- (5) Töötajale võib katseajal määrata kuni 20% vastava põhipalgaastme madalama põhipalga, v.a õigusaktide alusel kehtestatud töötasu alammäärade puhul.

§ 3. Tulemuspalk ja preemia

- (1) Tulemuspalk ja preemia on muutuvpalga üks komponentidest, mida võib töötajale maksta kõrgekvaliteedilise töösoorituse või erakordsete tööalaste saavutuste eest.
- (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) Kui tulemuspalga või preemia maksmise aluseks on asutuse või struktuuriüksuse kollektiivsed tulemused, makstakse tasu kõikidele töötajatele võrdsetel alustel.
- (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).
- (5) Tulemuspalka ja preemiat ei maksta:
 - 1) töötajale katseajal;
 - 2) töölepingu seaduse § 88 lõike 3 kohase kirjaliku hoiatuse saanud töötajale aasta jooksul hoiatuse tegemisest.

§ 4. Lisatasu täiendavate tööülesannete täitmise eest

- (1) Töötajale makstakse lisatasu tööülesannete kirjelduse väliste ülesannete täitmise eest.

- (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.
- (3) Lisatasu üldjuhul võib määrata kuni kuueks kuuks, pedagoogidele võib lisatasu määrata kuni üheksaks kuuks.
- (4) Ühes kalendrikuus võib lisatasu tööülesannete kirjelduse väliste ülesannete täitmise eest ei või 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.
- (5) Lisatasu määratakse ühekordse või perioodilise lisatasuna. Kui on alust eeldada, et lisaülesanded muutuvad alaliseks, muudetakse töötaja tööülesannete kirjeldust ning vaadatakse üle tema põhipalk.

§ 5. Muutuvpalga maksmise tingimused ja kord

- (1) Kalendriaasta jooksul töötajale makstav muutuvpalga kogusumma on kuni 20% töötajale sama kalendriaasta jooksul määratud põhipalga kogusummast, v.a riigieelarvest töötasu saavad töötajad. Kalendriaasta põhipalga kogusumma sisse ei arvestata töötajale selle kalendriaasta jooksul välja makstud puhkusetasusid.
- (2) Tulemuspalka ja preemiat ei maksta, kui töösuhe töötajaga on lõppenud.

§ 6. Lisatasu eritingimustes töötamise eest

- (1) Töötajale võib maksta lisatasusid ületunnitöö, valveaja, öötöö või riigipühal töötamise eest.
- (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.
- (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.
- (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.
- (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

- (1) Direktor võib puuduva töötaja asendamiseks juhul, kui asutuse töö oleks töötaja puudumise tõttu takistatud ja asendaja töökohale võtmine ei ole võimalik või otstarbekas:
 - 1) anda puuduva töötaja ülesanded osaliselt ühele töötajale või jagada puuduva töötaja ülesanded täielikult teiste töötajate vahel, vabastamata neid oma ülesannete täitmisest;

- 2) anda puuduva töötaja ülesanded osaliselt või täielikult ühele või mitmele teisele töötajale, vabastades nad vastavalt kas osaliselt või täielikult nende oma ülesannete täitmisest.
- (2) Töötaja võib käesoleva paragrahvi lõike 1 alusel puuduva töötaja ülesandeid täita üle 60 kalendripäeva kalendriaastas töötaja kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis antud nõusolekul.
- (3) Puuduva töötaja ülesannete täitmisest võib keelduda töötaja, kes on rase või kasvatab kolmeaastast või puudega last.
- (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 lähtuvalt asendatava töötaja põhipalgast proportsionaalselt asendavale töötajale antud asendatava töötaja ülesannete mahuga.
- (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

- (1) Töötajale säilitatakse tööalasel koolitusel osalemise ajal keskmine töötasu.
- (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

- (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:
 - 1) Töötaja tunnistamisel püsivalt töövõimeetuks makstakse talle hüvitist lähtudes Sotsiaalkindlustusameti esmakordse püsiva töövõimeetuse ekspertiisi otsusest töövõime osalise kasutuse korral töötaja ühe kuu põhipalga ulatuses ja töövõime täieliku kaotuse korral kolme kuu põhipalga ulatuses;
 - 2) 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.
- (2) Töötajale määratakse hüvitist asutuse juhi käskkirjaga.

§ 10. Palgatingimuste täitmise kontroll

Asutusele eraldatud palgafondi otstarbeka ja säästliku kasutamise eest vastutab direktor.

§ 11. Rakendussätted

- (1) Käesoleva dokumendiga kehtestatud muutuvpalga piirang ei laiene töötajatele, kes täidavad täiendavaid ülesandeid projektide realiseerimisel struktuurtoetuste fondidest saadavate sihtotstarbeliste vahendite arvelt.
- (2) Palgakorralduse põhimõtteid ei kohaldata teiste õigusaktidega reguleeritud juhtudel.



Ants Liimets
Linnasekretär