

Valgamaa Kutseõppekeskuse

TÖÖTASUSTAMISE PÕHIALUSED

1. ÜLDOSA

- 1.1. Valgamaa Kutseõppekeskuse (edaspidi: kool) töötasustamise põhialused reguleerivad kooli töötajate töötasutingimusi: palgamäärade, põhipalga ning lisatasude määramise tingimusi ja korda. Töötasustamise põhialused reguleerivad ka tööandja poolt toetuste maksmise korda.
- 1.2. Töötasustamise põhialuste aluseks on töölepinguseadus, töötajatele esitatavaid nõudeid reguleerivad õigusaktid ja töötasustamise kokkulepped.
- 1.3. Töötasustamise põhialuste juurde kuulub lisa 1 "Ametikohtade liigitus koos palgamäärade ja lisatasudega" (edaspidi Liigitus) ja lisa 2 „Mõõdikud töö tulemuslikkuse hindamiseks“.
- 1.4. Töötasustamise põhialuste aluseks on võetud õpetajatele kehtivad ning nende töötasustamist mõjutavad nõuded, mis tulenevad määrusest „Kutseõppeasutuse seadus“. Õigusaktide muutmisel muutuvad vastavalt ka õpetajate töötasutingimuste määramisel kehtivad nõuded.

2. MÕISTED

Töötasustamise põhialustes kasutatakse mõisteid järgmises tähenduses:

- 2.1. Tööandja esindaja on kooli direktor, kes täidab tööandja kohustusi ja teostab õigusi.
- 2.2. Töötaja on isik, kes töötab koolis töölepingu alusel.
- 2.3. Töötasu on töölepingus kokkulepitud tasu töö eest, mis koosneb põhipalgast, millest tööandja peab kinni seadusega ettenähtud maksud ja maksed.
- 2.4. Töötasutingimused on töötaja töölepingus kokkulepitud põhipalgast, põhipalga arvutamise viis (aja- või tükitööpalk), maksmise kord ning sissenõutavaks muutmise aeg (palgapäev), samuti tööandja makstavad ja kinnipeetavad maksud ja maksed.
- 2.5. Palgamäär on töötaja ametikohtast lähtuva kalendrikuule vastava tasu suurus, mis on määratud selle töötasustamise põhialuste lisas 1 toodud Liigituses.
- 2.6. Põhipalk on Liigituse palgamäära alusel töötaja töölepingus kokkulepitud töötasu.

- 2.7. Lisatasu on tasu, mida tööandja maksab töötajale põhipalgale lisaks täiendavate tööülesannete täitmise eest või töö tulemuslikkuse alusel, samuti muud selles töötasustamise põhialustes ettenähtud lisatasud.
- 2.8. Preemia on ühekordne lisatasu, mida tööandja maksab töötajale silmapaistvate töötulemuste eest.
- 2.9. Toetus ei ole töötasu, tööandja maksab toetust oma otsusel vastavalt vajadusele.
- 2.10. Tulemuspalk on lisatasu, mida tööandja maksab oma otsusel kooli üldist arengut, edukust ja efektiivsust mõjutavate ja tagavate ülesannete ning eesmärkide täitmise eest.

3. TÖÖTASUSTAMISE ALUSED

- 3.1. Töötaja põhipalgas kokkuleppimine
 - 3.1.1. Töötaja tööle asumisel või teisele tööle üleminekul määrab tööandja töötaja ametikoha liigi lähtudes Liigitusest ja sellel ametikohal täidetavate ülesannete iseloomust ning töötajal ametikohal töötamiseks nõutava ettevalmistuse olemasolust (kvalifikatsioon, töösused, töökogemus, haridus jm).
- 3.2. Tööandja määrab töötaja palgamäära tema ametinimetuse ja ametikohal täidetavatele ülesannetele ning Liigituses selle ametikoha liigile vastava palgamäära alusel arvesse võttes järgnevaid asjaolusid
 - 3.2.1 töötajal tööülesannete täitmiseks nõutava kvalifikatsiooni (sh kehtestatud ja täidetud kvalifikatsiooni astet, kutse omamist, enesetäiendamist jm) ja oskuste olemasolu.
 - 3.2.2 töötaja ja tema ametikoha olulisust kooli põhimääruses toodud eesmärkide ja arendusülesannete täitmiseks.
 - 3.2.3 sama kvalifikatsiooni nõudvatel ametikohtadel väljaspool kooli makstavat töötasu taset ja tööjõuturu olukorda, rakendades vajadusel kõrgendatud palgamäära teatud erialade ja ametikohtade puhul (kaasaarvatud erikvalifikatsiooniga kutseõpetajad).
 - 3.2.4 ametikohal töötamise eritingimusi (vahetustega töö, töö ööajal, valveaeg jm).
- 3.3. Töötaja ametikohale vastava palgamäära ning punktis 3.2. nimetatud asjaolude alusel lepivad töötaja ja tööandja töölepingus kokku töötaja põhipalga.
- 3.4. Töötaja põhipalga muutmine palgamäära muutumisel
 - 3.4.1. Kui tööandja tõstab Liigituses palgamäärasisid, siis sellisel juhul teeb tööandja palgamäärade suurendamise otsusest arvates kahe kuu jooksul töötajatele kirjaliku ettepaneku muuta töölepingut ja suurendada palgamäära alusel arvutatud töötaja põhipalka. Põhipalk ei pea suurenema palgamäära suurenemise võrra.
 - 3.4.2. Tööandja arvestab töötaja põhipalga suurendamise ettepaneku tegemisel töötaja poolt tööülesannete täitmist ja töö tulemuslikkust, töötaja töösse suhtumist ja innovaatilisust ning töötaja erialase kvalifikatsiooni muutumist ja enesetäiendamist.

- 3.4.3. Tööandja võib töötajale ettepaneku tegemisel arvestada ka muude sellest töösuhtest tulenevate asjaoludega, milliseid on mõistlik arvesse võtta (nagu näiteks pidev tööstaaž tööandja juures, töömahu muutus jm).
- 3.4.4. Tööandja võib töötajale teha kirjaliku põhipalga suurendamise ettepaneku ka muul ajal struktuuriüksuse juhi põhjendatud esildise alusel, millele vajadusel lisatakse asjakohane dokument (diplom, tõend jm).
- 3.4.5. Õppetöö, mis viiakse läbi e-õppena, loetakse pärast kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis õppedirektoriga kooskõlastamist võrdväärseks auditoorse õppetööga.
- 3.5. Tasustamine kokkuleppe alusel
 - 3.5.1. Tööandja ja töötaja võivad sõlmida Liigitusest erineva põhipalga kokkuleppe koolile vajaliku kõrgema kvalifikatsiooniga töötaja töölevõtmisel (kõrgema kvalifikatsiooniga spetsialistid, õpetajad vajalikel õppe- või erialavaldkonnas nii üld- kui erialaainetes, majanduspersonal, insenerid, jne).
- 3.6. Palgapäev
 - 3.6.1. Tööandja maksab töötajale töötasu töötaja määratud pangakontole üks kord kuus palgapäeval, mis on järgneva kuu 5. kuupäev. Kui palgapäev satub riigipühale või puhkepäevale, on palgapäev riigipühale või puhkepäevale eelneval tööpäeval.
 - 3.6.2. Tööandja peab töötaja töötasust kinni tulumaksu, töötuskindlustuse maksu ja pensionikindlustusmaksed, kui töötaja on pensionikindlustatud.
- 3.7. Töötasutingimuste muutmine
 - 3.7.1. Töötaja töötasutingimused lepitakse kokku töölepingus, mida saab muuta töötaja ja tööandja kirjalikul kokkuleppel.
 - 3.7.2. Õigusakti alusel määratud töötasu suuruse muutumisel on tööandja kohustatud muutma töötaja töötasu kahe kuu jooksul õigusakti jõustumisest arvates.
 - 3.7.3. Tööandja vaatab töötasustamise põhialused sisalduvad töötasutingimused korraliselt üle üks kord kalendriaastas.

4. LISATASUD, PREEMIAD, TOETUSED

4.1. Lisatasud

- 4.1.1. Tööandja maksab töötajatele lisatasu Liigituse alusel ja ulatuses.
- 4.1.2. Tööandja maksab töötajale lisatasu töö eest, milles ei ole töölepingus kokku lepitud. Lähtuvalt töö mahust määravad tööandja ja töötaja lisatasu suuruse kokkuleppel.
- 4.1.3. Tööandja maksab töötajale reeglina lisatasu töölepingu seaduses toodud alustel ja ulatuses öötöö ja riigipühal tehtud töö eest välja arvatud juhul, kui töötajaga on eraldi kokku lepitud selle töö hüvitamine vaba aja andmisega. Tööandja hüvitab ületunnitöö reeglina vaba ajaga ületunnitöö ajaga võrdses ulatuses välja arvatud juhul, kui töötajaga on eraldi kokku lepitud ületunnitöö hüvitamine rahas. Rahas hüvitamise kokkuleppe olemasolul maksab tööandja töötajale lisatasu.
- 4.1.4. Tööandja võib töötasufondi vabade vahendite olemasolul maksta töötajatele lisatasu täiendavate tööülesannete ühekordse või pikemaajalise täitmise eest.
- 4.1.5. Tööandja maksab töötajale puuduva töötaja asendamisel lisatasu vastavalt asendamisele tehtavale töömahule kuni töötaja põhipalga ulatuses. Kui puuduoleva töötaja asendamine kuulub töötaja ametijuhendis tema töökohustustuste hulka, siis lisatasu ei maksta. Asendamise erandjuhtudel määrab lisatasu suuruse kindlaks direktor oma käskkirjas.
- 4.1.6. Tööandja maksab töötajale lisatasu direktori käskkirja alusel, milles märgitakse lisatasu maksmise põhjus, lisatasu suurus ja sellega seotud tehtava töö sisu, lisatasu maksmise ajaperioodi pikkus ja lisatasu katteallikas.

4.2. Töötajate lisatasu ületunnitöö eest

- 4.2.1. Õpetajatele kehtib vastavalt määrusele "Haridustöötajate tööaeg" lühendatud täistööaeg 7 tundi päevas ehk 35 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul.
- 4.2.2. Õpetajate arvestusperioodiks on õppeaasta (september-august) ning muule personalile neljakuuline arvestusperiood (jaanuar-aprill, mai-august, september-detsember). Tööandja teeb töötaja poolt tegelikult perioodil töötatud tööaja kindlaks hiljemalt perioodile järgneva kuu 5-ndaks kuupäevaks. Kui töötaja poolt perioodil töötatud õppe- või kasvatustöö tundide arv ületab selle perioodi õppe- või kasvatustöö normtundide arvu, on ületavas osas tegemist töötaja ületunnitööga.
- 4.2.3. Tööandja hüvitab töötaja ületunnitöö reeglina vaba ajaga ületunnitöö ajaga võrdses ulatuses. Tööandja võib töötajaga sõlmida kokkuleppe ületunnitöö eest lisatasu maksmiseks direktor käskkirjaga täistööaja tunnitähtsuse alusel kehtestatud lisatasu koefitsiendi ulatuses. Lisatasu makstakse välja summeeritud tööaja arvestuse perioodil töötatud tööaja kindlakstegemisele järgneval teisel palgapäeval.

4.3. Tulemuspalk

4.3.1 Tööandja maksab töötajale tulemuspalga tingimustel, et on täidetud kooli ees selle arvestusperioodi (st ajavahemik, mille eest makstakse tulemuspalka) ülesanded, töötaja on töötanud kogu arvestusperioodi ning täitnud oma tööülesanded tähtajaks või vastavuses tööplaanile, tal ei esinenud tööalaseid minetusi, milliste toimepanemise eest on tööandja teda hoiatanud.

4.3.2. Tulemuspalka makstakse direktori käskkirja alusel.

4.4. Preemiad

4.4.1. Tööandja võib töötasufondi vabade vahendite olemasolul maksta töötajatele silmapaistvate töötulemuste eest preemiat.

4.4.2. Preemia määratakse struktuurüksuse juhi ettepanekul direktori käskkirjaga.

4.5. Toetused

4.5.1. Tööandja võib töötasufondi vabade vahendite olemasolul maksta töötajale tekkinud erakordsetel asjaoludel toetust. Toetust makstakse direktori käskkirja alusel.

5. RAKENDUSSÄTTED

5.1. Käesolevad Valgamaa Kutseõppekeskuse töötasustamise põhialused jõustuvad alates 1. märtsist 2021. a ja kehtib kuni uue töötasustamise põhialuste kehtestamiseni.

5.2. Töötasustamise põhialustes reguleerimata küsimustes lähtutakse õigusaktidest.

LISAD:

Lisa 1: Ametikohtade liigitus koos palga alammäärade ja lisatasudega

Lisa 2. Mõõdikud töö tulemuslikkuse hindamiseks

Lisa 1: Ametikohtade liigitus koos palga alammäärade ja lisatasudega

1. Ametikohtade liigitus koos palga alammäärade ja lisatasudega:

- | | |
|---------------------|-------------------------|
| direktori asetäitja | alates 1900 eurot kuus; |
| õpetaja | alates 1315 eurot kuus; |
| tippspetsialist | alates 1315 eurot kuus; |
- keskastme spetsialist, kõrgharidusega alates 1000 eurot kuus;
keskastme spetsialist, keskeriharidusega alates 900 eurot kuus;
lihttööline Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäär kuus.

2. Lisatasud täiendava pedagoogilise tegevuse eest

- 2.1. Lisatasu grupijuhendamise eest on (grupp koosneb ühest või mitmest kursusest):
alates 6 eurot kuus mittestatsionaarses-, sesoonses- ja töökohapõhises õppes õppiva õpilase kohta;
alates 9 eurot kuus õpilase kohta koolipõhises statsionaarses õppes;
alates 12 eurot erivajadustega õpilase kohta kuus.
- 1.2. Lisatasu makstakse vastavalt õpilaste arvule. Lisatasu muudetakse vastavalt õpilaste arvu muutumisele õppeinfosüsteemis Tahvel vastavalt iga järgneva kuu 15. kuupäeva seisule.
- 1.3. Töötajatele, kellel on grupijuhendamine töölepingujärgne tööülesanne, makstakse tasu töölepingus määratud tingimustel.

3. Lisatasu praktika ettevõttes korraldamise eest

- 3.1. Ettevõttes praktika korraldamise ja juhendamise eest makstakse lisatasu kahe nädala jooksul pärast praktika aruande esitamist vastavalt praktika edukalt läbitud õpilaste arvule järgmiselt:
üks nädal praktikat ettevõttes ühe õpilase kohta vastab ühele töötunnile (va töökohapõhine õpe);
lisatasu suuruseks on alates 9 eurot iga töötunni kohta;
lisatasu suuruseks erivajadusega õpilase kohta on alates 12 eurot iga töötunni kohta;
töökohapõhises õppes üks nädal praktikat ettevõttes kahe õpilase kohta vastab ühele töötunnile;
töökohapõhises õppes lisatasu suuruseks on alates 9 eurot iga töötunni kohta.
- 3.2. Töötajatele, kellel on praktika ettevõttes korraldamine töölepingujärgne tööülesanne, makstakse tasu töölepingus määratud tingimustel.
- 3.3. Lisatasu ettevõttes praktika korraldamise eest makstakse välja juhul, kui praktika on korraldatud ning aruanne on esitatud Valgamaa Kutseõppekeskuse praktikakorralduse nõuetele ja tähtaegadele vastavalt. Nõuete rikkumisel või tähtaegade ületamisel lisatasu ei maksta.

3.4. Lisatasu koolis toimuva ettevõtte praktika juhendamise eest makstakse kooli töötajale, kes vastavat juhendamist läbi viib.

4. Lisatasu asendustunni eest

4.1. Lisatasu asendustunni eest on 9 eurot iga asendustunni kohta.

Lisa 2. Mõõdikud töö tulemuslikkuse hindamiseks

1. Õpetaja töö

1.2. Õpilaste edukas osalemine kutsevõistlustel - juhendajale võistlusele järgneval kuul:

- 1.2.1. Üleriigilistel kutsevõistlustel 1. koht - 70% õpetaja palgamäärast;
2. koht - 50% õpetaja palgamäärast;
3. koht - 40% õpetaja palgamäärast;
osalemine võistkonnaga – 20% palgamäärast;
osalemine individuaalselt – 10% palgamäärast.

Mitme õpilase individuaalselt juhendamisel lisatasud summeeritakse. Kuid mitte üle 100% palgamäärast.

- 1.2.2. Rahvusvahelistel kutsevõistlustel 1. koht - 100% õpetaja palgamäärast;
2. – 3. koht - 90% õpetaja palgamäärast;
4.- 6. koht - 80% õpetaja palgamäärast;
7.-10. koht - 70% õpetaja palgamäärast;
osalemine – 50% õpetaja palgamäärast.

Mitme õpilase individuaalselt juhendamisel lisatasud summeeritakse. Kuid mitte üle 100% palgamäärast.

1.3. Üleriigilistel ja piirkondlikel spordivõistlustel, konkurssidel

1. koht 50% õpetaja palgamäärast;
2. koht 40% õpetaja palgamäärast;
3. koht 30% õpetaja palgamäärast;
osalemine võistkonnaga - 20% palgamäärast;
osalemine individuaalselt – 10% õpetaja palgamäärast.

Mitme õpilase individuaalselt juhendamisel lisatasud summeeritakse. Kuid mitte üle 100% palgamäärast.

1.4. Rahvusvahelistel spordivõistlustel, konkurssidel jne juhendajale - võistlustele järgneval kuul

1. koht 80% õpetaja palgamäärast;
2. koht 60% õpetaja palgamäärast;
3. koht 50% õpetaja palgamäärast;
4.-8. koht 30% õpetaja palgamäärast;
osalemine võistkonnaga - 20% palgamäärast;
osalemine individuaalselt – 10% õpetaja palgamäärast.

Mitme õpilase individuaalselt juhendamisel lisatasud summeeritakse. Kuid mitte üle 100% palgamäärast.