



## TARTU LINNAVOLIKOGU

### MÄÄRUS

Tartu

24.01.2013 nr 82

#### Tartu linna ametiasutuste palgajuhend

Määrus kehtestatakse kohaliku omavalitsuse korralduse seaduse § 22 lg 1 p 35 ja p 36 ning avaliku teenistuse seaduse § 11 lg 5 ja § 63 lg 2 alusel.

#### 1. peatükk Üldsätted

##### § 1. Määruse reguleerimisala

(1) Tartu linna ametiasutuste palgajuhendiga (edaspidi palgajuhend) määratakse kindlaks Tartu linna ametiasutuste teenistujate töö tasustamise korraldus, tingimused ja tasu maksmise põhimõtted, et tagada õiglane ja arusaadav tasusüsteem, mis arvestab ametikoha väärtust sõltumata teenistuskoha liigist ning tagab palkade sisemise õigluse ja võrdluse palgaturuga.

(2) Tasu maksmise põhimõtted on avalikud ja kättesaadavad kõikidele teenistujatele.

##### § 2. Määruse eesmärk

Tartu linn soovib palgajuhendis sätestatud põhimõtteid järgides maksta oma teenistujatele konkurentsivõimelist tasu ja soodustada kvalifitseeritud töötajaskonna hoidmist, otsimist ja arendamist ning võimaldada teenistujatele konkurentsivõimelisi teenistustingimusi.

##### § 3. Mõisted

Käesolevas määruses kasutatakse mõisteid järgmises tähenduses:

- 1) **lisatasu** – põhi- ja muutuvpalgale lisaks makstav täiendav tasu puuduva teenistuja ülesannete täitmise ning ületunnitöö, valveaja, öötöö ja riigipühadel töötamise eest;
- 2) **muutuvpalk** – teenistuja palga ebaregulaarne osa, mida võib maksta tulemuspalgana, preemiana erakordsete teenistusosalaste saavutuste eest või lisatasuna ülesannete eest, mis ületavad kokkulepitud töömahtu, ei tulene töö sisust või ei ole seotud teenistuskoha eesmärgiga;
- 3) **palgavahemik** – palgaklassile vastav kuu põhipalga miinimum- ja maksimummäär vahemik;
- 4) **palk** - teenistuja põhipalk koos muutuvpalga ja lisatasudega;
- 5) **põhipalk** - teenistujale määratud kuupalgamäär, mille aluseks on vastava teenistuskoha grupile vastav palgamäär;
- 6) **preemia** - kauaaegse laitmatu teenistuse või teenistuskohustuste silmapaistvalt hea täitmise eest kohaldatav ergutus;
- 7) **sotsiaalsed garantiid** – tasu, mida makstakse soorituse tulemuslikkusest mittesõltuvatel asjaoludel;

- 8) **teenistuja** - Tartu linna ametiasutuste teenistuskohade koosseisus ettenähtud teenistuskohale nimetatud ametnik või töökohale võetud töötaja;
- 9) **tulemuspalk** - muutuvpalga üks komponent, mida võib teenistujale maksta silmapaistvate tulemuste eest seatud eesmärkide saavutamisel.

## **2. peatükk**

### **Teenistuskohade hindamine**

#### **§ 4. Teenistuskohade hindamine**

- (1) Kõik Tartu linna ametiasutuste teenistuskohad hinnatakse ja vastavalt hindamistulemustele grupeeritakse teenistuskohale antud väärtuspunktide alusel põhimõttel, et sarnase keerukuse ja/või töö sisuga teenistuskohad on ühes grupis.
- (2) Teenistuskohade hindamisel kasutatakse Fontes PMP ASi ja Riigikantselei väljatöötatud meetodikat ametikohtade hindamiseks avalikus sektoris.
- (3) Uued teenistuskohad hinnatakse enne nende moodustamist. Juba hinnatud teenistuskohade hindamistulemus vaadatakse üle, kui ametiasutuste struktuuris toimuvad muutused või teenistuskohade sisu muutub, kuid mitte harvem kui üks kord kolme aasta jooksul.
- (4) Teenistukohti hindab linnapea poolt moodustatud vähemalt 5-liikmeline komisjon, kuhu kuuluvad teenistuskoha järgselt linnasekretär, personalijuht ja rahandusosakonna juhataja. Komisjoni ülejäänud liikmed nimetatakse linnavalitsuse struktuuriüksuste juhatajate hulgast.
- (5) Teenistuskohale hindamisel omistatud väärtuspunktid avalikustatakse vaid vastava osakonna juhatajale, linnapeale ja osakonda kureerivale linnavalitsuse liikmele.

#### **§ 5. Ametiasutuste teenistuskohade grupid**

- (1) Tartu linna ametiasutuste teenistuskohad jagatakse kuude erinevasse gruppi:
- 1) spetsialistid I;
  - 2) spetsialistid II, peaspetsialistid I;
  - 3) peaspetsialistid II;
  - 4) tippspetsialistid, teenistuste juhatajad I;
  - 5) osakonna juhataja asetäitjad, teenistuste juhatajad II
  - 6) osakonnajuhatajad.
- (2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud grupid moodustatakse lähtudes sellest, millised on teenistuskohadele esitatavad nõuded ja ootused hariduse, kogemuse, töö reguleerituse, mõtlemisülesande keerukuse, juhtimisülesande täitmise ja vastutuse osas.
- (3) Teenistuskohade täpsema liigituse ja jaotuse teenistusgruppideks kehtestab käesoleva määruse paragrahvi 4 lõikes 4 nimetatud komisjon teenistuskohade hindamistulemuste põhjal. Teenistuskohade gruppide keskmise väärtuspunkti tasemete erinevus on 25-40%.

## **3. peatükk**

### **Tasustamise üldpõhimõtted**

#### **§ 6. Tasukomponendid**

Teenistujatele tasu maksmisel kasutatakse järgmisi tasukomponente:

- 1) põhipalk;
- 2) tulemuspalk;
- 3) lisatasu;
- 4) preemia;
- 5) toetused.

## § 7. Palgaklassid

- (1) Iga teenistuskohade grupi ja neile vastavate palgavahemike alusel moodustatakse palgaklassid.
- (2) Palgaklasside palgavahemike määramisel arvestatakse palgaanalüüside tulemusi ja palgaturu uuringutest saadavat palgainfot teenistuskohade väärtusest turul.
- (3) Kord aastas viiakse läbi palkade sisemise õigluse analüüs ja palkade konkurentsivõime analüüs.
- (4) Palkade siseanalüüsi tulemusena arvutatakse välja asutuste palgasirge. Siseanalüüsis arvestatakse, et sisemise õigluse printsiibile vastavad palgad, mis ei paikne asutuse palgasirgest rohkem kui 20% üleval- või allpool.
- (5) Kui enamike (80%) teenistuskohade põhipalga suurus on jõudnud vastava palgaklassi ülemisele tasemele, teeb linnavalitsus ettepaneku palgavahemike muutmiseks. Sellekohane eelnõu esitatakse linnavolikogule hiljemalt koos järgmise aasta eelarve eelnõu volikogu menetluse esitamisega.
- (6) Palkade konkurentsivõime analüüsis võrreldakse teenistujate palkasid samaväärsete teenistuskohade palkadega palgaturul. Konkurentsivõime analüüsis võetakse aluseks Fontes PMP ASi palgauuring (edaspidi palgauuring). Teenistujatele soovitakse maksta palka, mis ei jää alla palgauuringus nimetatud samaväärsete teenistuskohade mediaantasemest.
- (7) Kui teenistujate palgad jäävad olulisel määral allapoole võrdlusgruppi, esitab linnavalitsus volikogule ettepaneku teenistujate palgavahemike korrigeerimiseks ja planeerib järgmise aasta eelarvesse võimaluste piires vahendid palgaerinevuste likvideerimiseks. Palgaerinevuste likvideerimiseks täiendavate vahendite planeerimisel arvestatakse ka sisemise õigluse analüüsi tulemusi.

## § 8. Teenistuja põhipalk

- (1) Teenistuja põhipalga kindlaksmääramise aluseks on teenistuskoha kuuluvus hindamistulemuste alusel vastavasse palgaklassi.
- (2) Põhipalga määramisel arvestatakse teenistuja tööalast kompetentsust, töötulemusi ja töö eripära iseloomustavaid näitajaid (nt töö intensiivsust, võrdlust palgaturuga, materiaalsel vastutust, juhi asendamise kohustust jms).
- (3) Ametiasutuste tegevuse ja eesmärkide saavutamise mõttes kriitiliste teenistuskohade puhul (teenistuskohad, mis on eriti olulised eesmärkide saavutamisel ja vastavate tööde palk turul ületab teenistuskoha palgaklassi palgataset) võib teenistujale määrata lubatud palgavahemikust kõrgema põhipalga. Sellise palga määramine tuleb kooskõlastada linnaeega. Teenistujale määratav põhipalk ei tohi siiski ületada palgauuringus nimetatud samaväärsete teenistuskohade 75% taset.
- (4) Teenistujale võib katseajal määrata kuni 20% vastava palgavahemiku miinimummäärast madalama põhipalga. Sama põhimõtet võib rakendada ka määratud ajaks teenistusse võetud ajutiselt äraoleva teenistuja asendajale ja teisele teenistuskohale üleviidud teenistujale, kuid mitte

kauem kui kuus kuud.

(5) Teenistuja põhipalk vaadatakse üle kord aastas kalendriaasta lõpus ja põhipalga muutus vormistatakse uue aasta algusest, välja arvatud põhipalga muutmine pärast katseaja lõppu. Muul ajal tohib põhipalka suurendada vaid kooskõlastatult linnapeaga.

(6) Puhkuse, sealhulgas õppepuhkuse ajaks säilitatakse teenistujale põhipalk. Päevatasu alusel arvutatakse teenistujale puhkusetasu üksnes juhul, kui sel alusel arvutatav puhkusetasu on teenistuja jaoks soodsam.

## § 9. Palgaklassid

Tartu linna ametiasutustes rakendatakse järgmisi palgaklasse:

- 1) I palgaklass, mida rakendatakse "Spetsialistid I" teenistuskohdade gruppi kuuluvate teenistujate suhtes. I palgaklassi miinimumtase on 540, keskmine tase 680 ja maksimumtase 820 eurot;
- 2) II palgaklass, mida rakendatakse "Spetsialistid II, peaspetsialistid I" teenistuskohdade gruppi kuuluvate teenistujate suhtes. II palgaklassi miinimumtase on 670, keskmine tase 840 ja maksimumtase 1010 eurot;
- 3) III palgaklass, mida rakendatakse "Peaspetsialistid II" teenistuskohdade gruppi kuuluvate teenistujate suhtes. III palgaklassi miinimumtase on 840, keskmine tase 1050 ja maksimumtase 1260 eurot;
- 4) IV palgaklass, mida rakendatakse "Tippspetsialistid, teenistuste juhatajad I" teenistuskohdade gruppi kuuluvate teenistujate suhtes. IV palgaklassi miinimumtase on 1010, keskmine tase 1260 ja maksimumtase 1510 eurot;
- 5) V palgaklass, mida rakendatakse "Osakonna juhataja asetäitjad, teenistuste juhatajad II" teenistuskohdade gruppi kuuluvate teenistujate suhtes. V palgaklassi miinimumtase on 1190, keskmine tase 1490 ja maksimumtase 1790 eurot;
- 6) VI palgaklass, mida rakendatakse "Osakonnajuhatajad" teenistuskohdade gruppi kuuluvate teenistujate suhtes. VI palgaklassi miinimumtase on 1500 ja keskmine tase 1870 eurot. VI palgaklassi maksimumtase on palgauuringus nimetatud samaväärsete teenistuskohdade 75% tase.

## § 10. Linnasekretäri põhipalk

Linnasekretäri põhipalga suuruse otsustab linnapea ja see peab jääma palgaturu uuringus nimetatud samaväärsete teenistuskohdade mediaantasele ja 75% taseme vahemikku.

## 4. peatükk Tasukomponendid

### § 11. Tulemuspalk

(1) Tulemuspalk on muutuvpalga üks komponent, mida võib teenistujale maksta silmapaistvate tulemuste eest seatud eesmärkide saavutamisel.

(2) Tulemuspalka võib maksta üks kord aastas, teenistuja töötulemuste perioodilise hindamise tulemusel, tingimusel, et eelmiseks perioodiks püstitatud eesmärgid on saavutatud. Kui teenistuja lahkub töölt enne hindamisperioodi lõppu, otsustatakse tulemuspalga määramine individuaalsete töötulemuste põhjal hiljemalt nädal enne vabastamise kuupäeva.

(3) Tulemuspalga maksmise ja selle suuruse määramisel arvestatakse vahetute juhtide ettepanekuid ning iga teenistuja individuaalset panust eesmärkide saavutamisel (töö intensiivsus, töö kvaliteet, tähtaegadest kinnipidamine, töö efektiivsus, operatiivne tegutsemine ootamatutes situatsioonides

jms). Tulemustasu määraja põhjendab teenistujale tulemustasu suurust.

(4) Kui tulemuspalga maksmise aluseks on asutuse või struktuuriüksuse kollektiivsed tulemused, makstakse tulemuspalka kõikidele teenistujatele võrdsetel alustel.

(5) Tulemuspalga suuruse määramisel peab arvestama, et kogu muutuvpalga osakaal ei tohi ületada 20% teenistuja aastatest põhipalgast.

## § 12. Lisatasud

(1) Teenistujale makstakse järgmiseid lisatasusid:

- 1) ametijuhendiväliste ülesannete täitmise eest;
- 2) äraoleva teenistuja asendamise eest;
- 3) ületunnitöö, valveaja, öötöö või riigipühal töötamise eest.

(2) Ametijuhendiväliste ülesannete täitmise eest võib lisatasu maksta vaid juhul, kui lisatasu maksmises on kokku lepitud enne lisaülesande täitmist. Sellekohase kokkuleppe kohta annab lisatasu maksmise õigust omav isik käskkirja.

(3) Lisatasu võib määrata kuni kuueks kuuks. Pikemaks ajaks võib lisatasu määrata vaid kooskõlastatult linnapeaga.

(4) Ühes kalendrikuus võib lisatasu ametijuhendi väliste ülesannete täitmise eest maksta mitte enam kui 50% teenistuja põhipalgast. Suuremas määras lisatasu maksmine võib toimuda vaid kooskõlastatult linnapeaga. Lisatasu määramisel peab arvestama, et kogu muutuvpalga osakaal ei tohi ületada 20% teenistuja aastatest põhipalgast.

(5) Lisatasu ajutiselt äraoleva teenistuja ülesannete täitmise eest võib maksta mitte enam kui 20% puuduva teenistuja põhipalgast, täitmata teenistuskoha puhul vastava palgagrupi palgavahemiku keskmisest palgatasemest. Lisatasu äraoleva teenistuja asendamise eest võib maksta vaid teenistujale, kelle ametijuhendijärgne kohustus ei ole asendada puuduvat teenistujat või kui asendamine tingib võrreldes ametijuhendis ettenähtuga töökoormuse olulise suurenemise. Lisatasu suurus ei või olla enam kui 20% puuduva teenistuja põhipalgast asendamise perioodil. Kui asendatava teenistuja põhipalk on kõrgem asendava teenistuja põhipalgast, siis võib asendava teenistuja määrata asendatava teenistuja ülesannetesse ja maksta talle asendatava teenistuja põhipalka.

(6) Ületunnitöö eest makstakse teenistujale 1,5-kordset põhipalka või võimaldatakse teenistuja taotlusel talle täiendavat vaba aega ületunnitööga võrdses ulatuses. Kui ületunnitöö hüvitatakse rahas, peavad ületunnid kajastuma arvestusperioodi kohta peetavas tööajatabelis ning lisatasu tuleb maksta välja sama arvestusperioodi lõpus.

(7) Valveaja eest makstakse teenistujale lisatasu 10% teenistuja põhipalgast või võimaldatakse teenistuja 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.

(8) Ööajal töötamise eest makstakse teenistujale 1,25-kordset põhipalka, kui nimetatud kohustus ei sisaldu tema ametijuhendis ja seda ei ole arvestatud tema põhipalga määramisel, või võimaldatakse teenistuja 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.

57

(9) Ööajal töötamise lisatasu liitmisel teenistuja põhipalgale ei tohi teenistuja põhipalk ületada palgavahemike vastava palgaklassi maksimummäära.

(10) Riigipühal töötamise eest makstakse teenistujale 2-kordset põhipalka või võimaldatakse teenistuja 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.

(11) Lisaülesannete täitmise eest tasu maksmiseks võlaõiguslikke lepinguid teenistujatega ei sõlmita.

### **§ 13. Preemia**

(1) Teenistujatele võib maksta preemiat kauaaegse laitmatu teenistuse või teenistuskohustuste silmapaistvalt hea täitmise eest.

(2) Ametiasutuse või struktuuriüksuse heade tulemuste korral makstakse preemiat kõikidele teenistujatele võrdsetel alustel.

(3) Linnavolikogu kantselei juhataja, linnasekretäri või linnavalitsuse struktuuriüksuse juhi teenistusest vabastamisel ametniku algatusel võib ametiasutuse juhi otsusel maksta neile preemiat kuni kolme kuu põhipalga ulatuses.

(4) Otsus preemia maksmiseks teenistuskohustuste või kodanikukohuse silmapaistvalt hea täitmise eest või erakordse saavutuse või projekti lõpetamise eest peab olema motiveeritud.

(5) Preemia maksmine ühes kalendrikuus enam kui 50% teenistuja põhipalgast peab olema kooskõlastatud linnapeaga (välja arvatud käesoleva paragrahvi lõikes 3 nimetatud juhul).

(6) Katseajal ja distsiplinaarkaristuse kehtivuse ajal preemiat ei maksta.

(7) Samade ülesannete täitmisega seoses teenistujale lisatasu ja preemiat samaaegselt ei maksta.

### **§ 14. Sotsiaalsed garantiid**

(1) Teenistujatele makstakse järgmisi toetusi:

- 1) toetus perekonnas juhtunud traagilise sündmuse korral;
- 2) toetus isikliku tähtpäeva või sündmuse puhul.

(2) Perekonnas juhtunud traagilise sündmuse korral makstava toetuse maksmise juhud ja suuruse määrab kindlaks linnapea.

(3) Isikliku tähtpäeva või sündmuse puhul makstava toetuse maksmise juhud ja suuruse määrab kindlaks linnapea.

(4) Teenistuja teenistusest vabastamisel vanaduspensionile jäämise tõttu või ametikohale mittevastava tervisliku seisundi või pikaajalise töövõimetuse tõttu makstakse talle toetust lisaks seaduses ettenähtule kolme kuu põhipalga ulatuses, kui teenistuja on töötanud linna ametiasutustes vähemalt viimased kolm aastat.

(5) Toetusi rakendatakse kõikidele teenistujatele võrdselt.

## § 15. Soodustused

- (1) Tartu linna ametiasutustes võib rakendada soodustusi, et toetada teenistujate tööga otseselt seotud vajaduste rahuldamist (koolitus-, transpordi- või sidekulude hüvitamine) ja tervise ning töövõime säilimist.
- (2) Tartu linna ametiasutustes rakendatavate soodustuste loetelu kinnitab linnapea.
- (3) Soodustuste andmise põhimõtted on avalikud ja soodustusi rakendatakse kõikidele teenistujatele võrdselt.

### 5. peatükk Palga maksmise põhimõtted

## § 16. Palga maksmise aeg ja viis

- (1) Teenistujatele makstakse palka üks kord kuus, kuu eelviimasel või viimasel tööpäeval. Kui puhkusele minekul ei ühti puhkusetasu väljamaksmise päev palga väljamaksmise päevaga, makstakse puhkusele minekule eelnev palk välja tavalises korras.
- (2) Teenistujale makstakse tema kirjaliku taotluse alusel ühekordset avanssi, mis ei tohi ületada 50% teenistuja ühe kuu põhipalgast. Teenistujatele teenistustähtajaga kuni 2 kuud avanssi ei maksta.
- (3) Palk kantakse ametiasutuse kulul töötaja poolt vastavas avalduses näidatud pangakontole.

### 6. peatükk Palgajuhendi rakendamine

## § 17. Teenistujate põhipalkade miinimumtasemetega vastavusse viimine

Nende teenistujate põhipalgad, mis ei vasta palgajuhendiga kehtestatud palgaklasside palgavahemike miinimummääradele, viiakse palgajuhendiga vastavusse hiljemalt 2014. aasta 1. jaanuariks.

## § 18. Väljateenitud puhkuse kompenseerimine

- (1) Avaliku teenistuse seaduse jõustumisega seoses teenistujatelt äravõetav väljateenitud lisapuhkus teenistusstaazi eest kompenseeritakse rahas.
- (2) Rahalise kompensatsiooni suuruseks on teenistuja kalendripäeva keskmise töötasu määr iga lisapuhkuse päeva eest. Kalendripäeva keskmine töötasu arvutatakse välja teenistuja 2013. aasta detsembri põhipalga alusel.
- (3) Käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud kompensatsioon jagatakse kaheteistkümnega ja saadud summa võrra korrigeeritakse alates 1. jaanuarist 2014 teenistuja põhipalka.

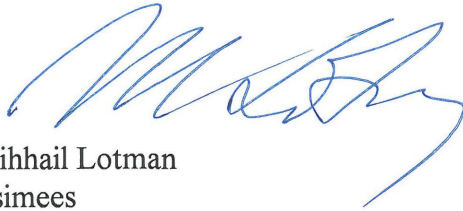
## § 19. Määruste kehtetuks tunnistamine

Tartu Linnavolikogu 20.11.2008 määrus nr 102 "Tartu linna ametiasutuste palgajuhend"

52  
tunnistatakse kehtetuks.

**§ 20. Määruse jõustumine**

Määrus jõustub 1. aprillil 2013. a.



Mihhail Lotman  
Esimees