

TÖÖLEPING

Tartu linn, registrikood 75006546, aadress Raekoda, 50089 Tartu, keda esindab Tartu linnapea 20.... käskkirja nr alusel (edaspidi *Tööandja*)

ja

..... isikukood, elukoht(edaspidi *Töötaja*),

edaspidi ühiselt *Pooled*, sõlmisid käesoleva töölepingu (edaspidi *Leping*) järgmistel tingimustel:

1. LEPINGU KESTUS. TÖÖ SISU

1.1. Töötaja asub tööle 01.04.2013. a Tartu Linnavolikogu 24. jaanuari 2013. a otsuse nr 444 „Tartu linna ametiasutuste struktuuri ja teenistuskohdade koosseisu kinnitamine“ moodustatud teenistuskohale.

1.2. Leping on sõlmitud tähtajatuna.

1.3. Töötaja töökoht asub Tartu linnas.

1.4. Töötaja tööülesanded on järgmised:

1.4.1.

1.4.2.

1.4.3. jne.

1.5. Tööülesandeid annab ja nende täitmist kontrollib Töötaja vahetud alluvad on Töötaja asendab

1.6. Vajadusel on Tööandjal õigus saata Töötaja tööülesannete täitmiseks töölähetusse. Töölähetuse eest hüvituse maksmisel lähtutakse töölähetustega seonduvatest õigusaktidest.

1.7. Tööandja arvestab Töötaja avaliku teenistuse staaži Töötaja töösuhte hulka tööandja juures.

2. TÖÖAEG

2.1. Töötaja asub tööle täistööajaga, st tööaeg on 40 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul.

2.2. Tööaja algus ja lõpp, samuti lõunavaheaja ning võimalike muude vaheaegade algus ja lõpp määratakse ära töökorralduse reeglites.

3. TÖÖTASU JA MUUD HÜVED

3.1. Töötaja töötasu (bruto) on (.....) eurot kuus. Tööandja peab väljamakstavalt töötasult seadusega sätestatud juhtudel kinni tulumaksu,

töötuskindlustusmakse ning kohustusliku kogumispensioni makse ning maksab seadusega sätestatud sotsiaalmaksu ja töötuskindlustusmakse.

3.2. Töötajale võib silmapaistvate tulemuste eest seatud eesmärkide saavutamisel maksta üks kord aastas tulemuspalka. Tulemuspalka võib maksta Töötaja töötulemuste perioodilise hindamise tulemusel, tingimusel, et eelmiseks perioodiks püstitatud eesmärgid on saavutatud. Kui Töötaja lahkub töölt enne hindamisperioodi lõppu, otsustatakse tulemuspalga määramine individuaalsete töötulemuste põhjal hiljemalt nädal enne vabastamise kuupäeva.

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

3.4. Töötajale makstakse toetust perekonnas juhtunud traagilise sündmuse korral ja isikliku tähtpäeva või sündmuse puhul.

3.5. Töötaja 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 Töötaja on töötanud linna ametiasutustes vähemalt viimased kolm aastat.

3.6. Tööandja kohustub maksma Töötajale töötasu üks kord kuus töökorralduse reeglites ettenähtud kuupäeval. Töötasu maksmine toimub sularahata arvelduse korras ülekandega Töötaja poolt kirjalikult näidatud pangaarvele.

4. PUHKUS

4.1. Töötaja iga-aastase põhipuhkuse kestus on 35 kalendripäeva. 2013. a on töötajal õigus lisaks teenistusstaažilt väljateenitud lisapuhkusele.

4.2. Töötaja iga-aastase puhkuse aeg määratakse kindlaks puhkuste ajakava alusel. Kokkuleppel vahetu ülemusega on võimalik aasta sees puhkust saada puhkuste ajakava väliselt arvestades põhipuhkuse kestust.

4.3. 1. aprillil 2013. a jõustuva avaliku teenistuse seadusega ära kaduv väljateenitud lisapuhkus teenistusstaaži eest kompenseeritakse alates 1. jaanuarist 2014. a rahas ning vastava summa võrra korrigeeritakse töötaja põhipalka. Töötaja on teenistusstaaži eest välja teeninud päeva lisapuhkust. Rahalise kompensatsiooni suuruseks on teenistuja kalendripäeva keskmise töötasu määr iga lisapuhkuse päeva eest. Kalendripäeva keskmine töötasu arvutatakse välja teenistuja 2013. aasta detsembri põhipalga alusel.

5. POOLTE KOHUSTUSED

5.1. Töötaja kohustub:

5.1.1. täitma kõiki käesolevast Lepingust ja seadusest tulenevaid Töötaja kohustusi;

5.1.2. täitma Tööandja kehtestatud andmete turvalisust puudutavaid õigusakte ja eeskirju;

5.1.3. kinni pidama ohutustehnika-, töötervishoiu-, tuleohutuse nõuetest;

5.1.4. kasutama ja hoidma Tööandja vara ning töövahendeid heaperemehelikult, mitte andma neid kolmandale isikule ilma Tööandja loata;

5.1.5. Lepingu lõppemisel, sõltumata lõppemise alusest, hiljemalt töötamise viimasel päeval tagastama temale Tööandja usaldatud vara ja andma üle asjaajamise.

5.2. Tööandja kohustub täitma kõiki seadusest tulenevaid tööandja kohustusi.

5.3. Kui Tööandja on muutnud töökorralduse reegleid või muid Tööandja juures töötajate kohta kehtivaid sisemisi eeskirju või reegleid (nt palgajuhend) ning nendes on antud töötajale soodsamad töötingimused, kui käesolevas Lepingus, loetakse Leping soodsamate tingimuste osas muudetuks automaatselt. Töötajal on õigus nõuda vastavate muudatuste osas Lepingu muudatuste allkirjastamist mõlema Poolte poolt.

6. TÖÖTAJA PIIRANGUD

6.1. Töötaja kohustub hoidma Lepingu kehtivuse ajal ja pärast Lepingu kehtivuse lõppemist saladuses mistahes kujul või andmekandjal olemasolevat konfidentsiaalset teavet ning vältima selle sattumist kõrvaliste isikute kätte.

6.2. Konfidentsiaalseks teabeks loetakse teavet, mille saladuses hoidmiseks on Tööandjal õigustatud huvi, st eelkõige, kuid mitte ainult:

6.2.1. asutusesiseks tunnistatud teavet või muud andmete hulka, millele juurdepääs või mille kasutamine on mistahes õigusaktiga piiratud;

6.2.2. Tööandja ja kolmandate isikute kokkulepete, lepingute, sh Lepingu tingimused;

6.2.3. teave Tööandja ja kolmandate isikute infosüsteemist, tarkvarast, sh paroolidest;

6.2.4. Tööandja ja kolmandate isikute raamatupidamisarvestuse andmed;

6.2.5. Tööandja ja kolmandate isikute sisedokumentatsioon, sh kirjavahetus;

6.2.6. informatsioon Tööandja ja kolmandate isikute lepingulistest partneritest;

6.2.7. muu informatsioon, mille avalikustamine isikute nõusolekuta võib kahjustada neid või Tööandjat.

6.3. Lepingu punktis 6.2 nimetatud teavet loetakse konfidentsiaalseks teabeks niikaua, kuni Tööandja esindaja pole informatsiooni avalikustanud või selle avalikustamist lubanud. Tööandjapoolse avalikustamisena mõistetakse informatsiooni avaldamist Tööandja nimel.

6.4. Lepingu punktis 6.2 sätestatud teavet võib Töötaja teatavaks teha Eesti Vabariigi õigusaktidega ettenähtud juhtudel.

6.5. Lepingu punktis 6.1 nimetatud kohustus on tähtajatu ja saladuse hoidmise kohustust ei lõpeta Poolte vahel sõlmitud töö- või muude võlaõiguslike lepingute lõppemine.

6.6. Töötaja kohustub eelnevalt kirjalikult informeerima Tööandjat, kui ta soovib osaleda äriühingute juhtimises, töötada teiste tööandjate juures, osutada teenuseid teistele juriidilistele isikutele või riigiasutustele või tegutseda füüsilisest isikust ettevõtjana.

7. AUTORIÕIGUS

Töötaja tööülesannete täitmise korras loodud teose (juhend, konspekt vms) varalised õigused selle kasutamiseks tööülesannetega seotud eesmärgil ja piirides lähevad üle Tööandjale. Töötajale lisaks töötasule täiendavat autoritasu ei maksta.

8. MUUD TINGIMUSED

8.1. Lisaks käesolevale Lepingule tulenevad Poolte kohustused veel seadustest, määrustest, Tööandja kehtestatud reeglitest ja eeskirjadest. Kõik Tööandja määratavad tingimused tehakse Töötajale teatavaks kas kirjalikult või e-posti teel või siseveebi kaudu. Pooled on kokku leppinud, et Töötajal on kohustus nendega tutvuda ning oma tegevuses nendest lähtuda. Töötaja on kohustatud täitma Tööandja töökorralduse reegleid.

8.2. Lepingumuudatused ja lõppemine vormistatakse kirjalikult ja need jõustuvad mõlema Poole allakirjutamisel või Poolte määratud tähtajal. Lepingu ülesütlemisel lähtuvad Pooled töölepingu seaduse 5. peatükist.

8.3. Töötaja annab Tööandjale loa oma isikuandmete töötlemiseks mahus, mis on vajalik Lepinguga ettenähtud vastastikuste õiguste ja kohustuste täitmiseks. Sealjuures on Tööandjal õigus kasutada volitatud töötlejaid.

8.4. Pooled seavad eesmärgiks lahendada Lepingust tulenevad vaidlused Pooltevaheliste läbirääkimistega. Juhul, kui kokkulepet ei ole võimalik saavutada, lahendatakse vaidlused Eesti Vabariigi seadustega ettenähtud korras.

8.5. Poolel on õigus Leping üles öelda töölepingu seaduses ettenähtud alustel ja korras.

8.6. Leping on Poolte poolt allkirjastatud digitaalselt.