

Väljaandja:	Narva Linnavalitsus
Akti liik:	määrus
Teksti liik:	terviktekst
Redaktsiooni jõustumise kp:	20.01.2020
Redaktsiooni kehtivuse lõpp:	31.07.2021
Avaldamismärge:	RT IV, 17.01.2020, 2

## Narva linna ametiasutuste hallatavate asutuste töötajate palgajuhend

Vastu võetud 24.03.2015 nr 14  
[RT IV, 08.04.2015, 4](#)  
 jõustumine 11.04.2015

Muudetud järgmiste aktidega

Vastuvõtmine	Avaldamine	Jõustumine
13.01.2016	<a href="#">RT IV, 16.01.2016, 2</a>	19.01.2016, rakendatakse alates 01.01.2016
28.12.2016	<a href="#">RT IV, 03.01.2017, 8</a>	06.01.2017, rakendatakse alates 01.01.2017
10.01.2018	<a href="#">RT IV, 18.01.2018, 1</a>	21.01.2018, rakendatakse alates 01.01.2018
09.01.2019	<a href="#">RT IV, 17.01.2019, 10</a>	20.01.2019, rakendatakse alates 01.01.2019
15.05.2019	<a href="#">RT IV, 22.05.2019, 2</a>	25.05.2019, rakendatakse alates 01.05.2019
08.01.2020	<a href="#">RT IV, 17.01.2020, 1</a>	20.01.2020, rakendatakse alates 01.01.2020

Määrus kehtestatakse kohaliku omavalitsuse korralduse seaduse § 30 lõike 1 punkti 3 alusel.

### § 1. Palgajuhendi reguleerimisala

(1) Käesoleva palgajuhend reguleerib Narva linna ametiasutuste hallatavate asutuste (edaspidi asutus) töötasu määramise ja maksmise tingimusi ning korda.

(2) Palgajuhendi täitmine on asutustele kohustuslik.

### § 2. Mõisted

(1) Töötaja – asutusega eraõiguslikus töösuhtes olev isik, kes töötab töölepingu alusel.

(2) Töökoht – asutuste töökohtade koosseisus ettenähtud töökoht.

(3) Põhigrupp – sarnase funktsiooni ja töö sisuga töökohtade kogum, mis on jaotatud tasemeteks vastavalt tehtava töö keerukusele ja vastutuse ulatusele.

(4) Töötasu – töötajale makstav põhipalk, muutuvpalk, asendustasu ning lisatasu eritingimustes töötamise eest.

(5) Põhipalk – töötaja töötasu fikseeritud osa, mis on määratud töökoha ülesannete ning töötaja tööalaste teadmiste, oskuste ja kogemuste põhjal.

(6) Muutuvpalk – töötaja töötasu ebaregulaarne osa, mida võib maksta tulemuspalgana kõrgekvaliteedilise töösoorituse eest, lisatasuna täiendavate tööülesannete täitmise eest või preemiana erakordsete tööalaste saavutuste eest.

(7) Asendustasu – käesoleva juhendi tähenduses on asendustasu lisatasu puuduva töötaja ülesannete täitmise eest.

(8) Lisatasu eritingimustes töötamise eest – tähendab käesoleva palgajuhendi mõistes lisatasu ületunnitöö, ööajal ja riigipühahal tehtava töö eest ning valveaja eest.

- 1) Lisatasu ületunnitöö eest – ületundide tegemise eest makstav lisatasu.
- 2) Lisatasu ööajal tehtava töö eest - kui nimetatud kohustus ei sisaldu töötaja tööülesannete kirjelduses ja seda ei ole arvestatud tema töötasu kokku leppimisel.
- 3) Lisatasu riigipühahal töötamise eest – lisatasu, mida makstakse juhul, kui tööaeg langeb riigipühale.
- 4) Lisatasu valveaja eest – kui töötaja on tööandjale kättesaadav ülesannete täitmiseks väljaspool tööaega.

### § 3. Üldpõhimõtted

(1) Töötajate töötasude kokku leppimisel ning maksmisel lähtutakse töölepingu seadusest ning käesolevast palgajuhendist. Põhipalga määramise alus on asutusele kinnitatud eelarve, asutuse kinnitatud töökohtade koosseis (sh töökohtade arv põhipalgaastmete lõikes) ja käesolev palgajuhend.

(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 või asutuse töökorralduse reeglites ettenähtud kuupäeval, kui töötasu maksmiseks ei ole kokku lepitud lühemat tähtaega.

(4) Töötaja tööaja arvestus toimub tööajatabeli alusel. Tööajatabeli koostamise eest vastutab asutuse juht. 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.

(5) Palgajuhendit vaadatakse üle vajadusel kord aastas.

(6) Palgajuhendi kehtestamise aluseks olevate õigusaktide muutumisel muudetakse töötajate töötasu tingimusi reeglina ühe kuu möödumisel, kohaldades neid õigusakti kehtima hakkamise päevast.

### § 4. Töötasu määramine

(1) Asutuse juhi põhipalk lepitakse kokku asutuse juhi ja temaga töösuhte sõlmimise õigust omava isiku vahel töölepingus või selle lisas.

(2) Töötajate töö tasustamise määramise aluseks on põhipalgaastmestik ja põhipalgaastmete jaotus.

(3) Töötaja põhipalk lepitakse töötaja ja asutuse juhi vahel kokku töölepingus või selle lisas.

(4) Töötaja muutuvpalga (tulemuspalk, preemia, lisatasud) ja asendustasu määratakse asutuse juhi käskkirjaga. Asutuse juhile muutuvpalka määratakse tema töösuhte sõlmimise õigust omava isiku käskkirjaga. Muutuvpalka maksmise aluseks olev käskkiri peab olema põhjendatud.

(5) Töötajate ületunnitöö eest, ööajal töötamise eest või riigipühahal töötamise eest lisatasu maksmise aluseks on lisaks ka tööajatabel.

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

(7) Töötajale võib katseajal määrata kuni 20% vastava põhipalgaastme madalama põhipalga.

### § 5. Töötajate põhigrupid

Asutuste töökohtade koosseis määratakse kindlaks töökohtade jaotus põhigruppide vahel, sh nimetused, töökoha tähtaegsus ja koormus.

- 1) põhigrupp: töölised;
- 2) põhigrupp: nooremspetsialistid;
- 3) põhigrupp: keskastme spetsialistid;
- 4) põhigrupp: tippspetsialistid;
- 5) põhigrupp: juhid.

### § 6. Põhipalgamäärad ja põhipalgaastmed

(1) Töötajad  
Töökohtade põhigruppide põhipalgaastmed  
Töölised 1-11  
Nooremspetsialistid 4-13  
Keskastme spetsialistid 5-16  
Tippspetsialistid 8-19  
Juhid  
I alagrupp 10-20  
II alagrupp 16-21

(2) Töötaja kuulumine vastavasse põhigruppi määratakse kinnitatud asutuse töökohtade koosseisuga ja käesoleva määruse lisa 2.

(3) Töötajate põhipalgaastmed ja põhipalgamäärad on esitatud käesoleva määruse lisa 1.

## **§ 7. 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 asutuse juhile 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.

(5) Tulemuspalka ja preemiat ei maksta:

- 1) töötajale katseajal;
- 2) töölepingu seaduse § 88 lõike 3 kohase kirjaliku hoiatuse saanud töötajale aasta jooksul hoiatuse tegemisest.

## **§ 8. 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 asutuse juht käskkirja.

(3) Lisatasu võib määrata kuni kuueks kuuks (v.a. lisatasu koolieelse lasteasutuse täistäitumisega tavarühma õpetaja abile).

(4) Ühes kalendrikuus võib lisatasu tööülesannete kirjelduse väliste ülesannete täitmise eest maksta mitte enam kui 30% töötaja põhipalgast. Lisatasu määramisel peab arvestama, et kogu muutuvpalga osakaal on kuni 20% töötajale kalendriaasta jooksul määratud põhipalgast.

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

## **§ 9. Muutuvpalga maksmise tingimused ja kord**

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

(2) Tulemuspalka ja preemiat ei maksta, kui töösuhe töötajaga on lõppenud.

## **§ 10. 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.

## **§ 11. Asendustasu**

(1) Asutuse juht 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 makstakse asendavale töötajale suuremat põhipalka, võttes arvesse asendavale töötajale antud asendatava töötaja ülesannete mahtu.

## **§ 12. 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.

## **§ 13. 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 töövõimeetuks 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. Asutuse juhile määrab hüvitis paragrahvi 4 lõikes 1 nimetatud isik.

## **§ 14. Palgatingimuste täitmise kontroll**

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

(2) Palgafondi kasutamist kontrollib Narva Linnavalitsuse Rahandusamet, kes esitab kontrolli tulemuste akti Narva Linnavalitsusele.

## **§ 15. Rakendussätted**

(1) Kui käesoleva palgajuhendiga kehtestatud vastav töötaja põhipalk osutub madalamaks eelneva kalendrikuu põhipalgast koos perioodiliste lisatasudega, jätkatakse senise põhipalga suuruse maksmist.

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

(3) Asutuse juhatajale, kelle asutuse koosseisus on üle 100 töötajat, põhipalgamäär moodustab kuni 85% haldava ametiasutuse direktori palgamäärast.

(4) Käesoleva määruse lisa 1 jõustumisel asutuse juhil on õigus kehtestada töötajale antud määrusega kehtestatud põhipalgaastet ja põhipalgamäära vastavalt töötaja vastava töökohale. Põhipalgaastme ja

põhipalgamäära kehtestamisel lähtutakse kokkuleppest töötajaga. Kokkuleppe mittesaavutamisel töötaja suhtes jääb kehtima käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatu.

(5) Asutuse koosseisu kinnitamise õigust omav isik esitab informatsiooni asutuse kinnitatud koosseisu kohta Narva Linnavalitsusele vähemalt kord aastas järgmise eelarveaasta eelnõu koostamiseks.

(6) Määrust ei kohaldata teiste õigusaktidega reguleeritud juhtudel.

(7) [Käesolevast tekstist välja jäetud]

(8) Määrus jõustub seadusega sätestatud korras ja määrust rakendatakse alates 01.03.2015.a.

[Lisa 1 Töötajate põhipalgaastmestik](#)  
[RT IV, 17.01.2020, 1- jõust. 20.01.2020, rakendatakse alates 01.01.2020]

[Lisa 2 Töökohtade põhigrupid](#)