

Väljaandja:	Pärnu Linnavalikogu
Akti liik:	määrus
Teksti liik:	terviktekst
Redaktsiooni jõustumise kp:	28.01.2023
Redaktsiooni kehtivuse lõpp:	Hetkel kehtiv
Avaldamismärge:	RT IV, 25.01.2023, 6

## Pärnu Linnavalitsuse palgajuhend

Vastu võetud 20.01.2022 nr 3  
[RT IV, 28.01.2022, 12](#)  
jõustumine 31.01.2022

Muudetud järgmiste aktidega

Vastuvõtmine	Avaldamine	Jõustumine
19.01.2023	<a href="#">RT IV, 25.01.2023, 5</a>	28.01.2023, rakendatakse tagasiulatuvalt 1. jaanuarist 2023.

Määrus kehtestatakse kohaliku omavalitsuse korralduse seaduse § 22 lõike 1 punktide 19 ja 36 ning avaliku teenistuse seaduse § 63 lõike 2 alusel.

### § 1. Reguleerimisala ja eesmärk

(1) Pärnu Linnavalitsuse (edaspidi linnavalitsus) palgajuhend reguleerib ametnike ja töötajate (edaspidi ametnik ja töötaja koos nimetatud teenistuja) palga ning töötasu (edaspidi nimetatud palk), samuti muude tasude maksmise tingimusi ja korda. Palga maksmise aeg ja viis sätestatakse linnavalitsuse töökorralduse reeglites.

(2) Palgajuhendi eesmärgiks on motiveeriv ning palgaturule vastav tasustamine, tagamaks kompetentsete ja motiveeritud teenistujatega kohalikele omavalitsusele pandud ülesannete täitmine.

### § 2. Teenistuskohade hindamine

(1) Linnavalitsuse teenistuskohad grupeeritakse põhimõttel, et sarnase keerukuse ja/või töö sisuga teenistuskohad on ühes palgaastmes. Iga teenistukoht määratakse palgaastmesse teenistuskohade hindamise tulemusel.

[[RT IV, 25.01.2023, 5](#)- jõust. 28.01.2023, rakendatakse tagasiulatuvalt 1. jaanuarist 2023.]

(2) Uued teenistuskohad hinnatakse enne nende moodustamist. Olemasolevate teenistuskohade hindamine viiakse läbi seoses struktuuriüksuse töökorralduse muutuse või teenistuskoha sisu muutusega.

(3) Teenistuskohade hindamise komisjoni moodustab ja hindamise korra kehtestab linnavalitsus.

### § 3. Palgaastmestik

(1) Linnavalitsuse teenistuskohad jaotatakse seitsmesse palgaastmesse lähtuvalt teenistuskohade hindamistulemustest ning teenistuskohale esitatavatest nõuetest, töö reguleerituse astmest, juhtimise ja koostöö ulatusest, vastutusest tööprotsesside eest ja otsuste mõju ulatusest. Igale palgaastmele vastab põhipalga vahemik, mis määrab vastavasse palgaastmesse kuuluvate teenistuskohade kuu põhipalga miinimum- ja maksimummäära.

[[RT IV, 25.01.2023, 5](#)- jõust. 28.01.2023, rakendatakse tagasiulatuvalt 1. jaanuarist 2023.]

(2) Palgaastmestik ehk palgaastmete põhipalga vahemikud ja kirjeldused on toodud määruse lisas.  
[[RT IV, 25.01.2023, 5](#)- jõust. 28.01.2023, rakendatakse tagasiulatuvalt 1. jaanuarist 2023.]

### § 4. Põhipalk

(1) Teenistuja põhipalk on teenistuja palga fikseeritud osa. Teenistuja põhipalk määratakse teenistuskohale ettenähtud palgaastme vahemiku piires ning selle määramisel või muutmisel võetakse arvesse:

[[RT IV, 25.01.2023, 5](#)- jõust. 28.01.2023, rakendatakse tagasiulatuvalt 1. jaanuarist 2023.]

- 1) töö keerukust ja vastutuse ulatust;
- 2) teenistuskoha strateegilist mõju organisatsioonis;

- 3) võrdlust palgaturuga ja linnavalitsuse sisest õiglust;
- 4) teenistuja haridust, kvalifikatsiooni, erialast töökogemust ja pädevust;
- 5) teenistuja teenistusala edukust, kogemuse ning individuaalse ametialase pädevuse kasvu ja kompetentside arengut ajas.

(2) Katseajal määratakse teenistujale üldjuhul 10% tema teenistuskohale planeeritud põhipalgast madalam põhipalk.

## **§ 5. Muutuvpalk**

(1) Muutuvpalk on palga ebaregulaarne osa, mida võib maksta tulemuspalgana, preemiana või lisatasuna täiendavate teenistusülesannete täitmise eest.

(2) Kalendriaasta jooksul teenistujale makstava muutuvpalga kogusumma on kuni 20% teenistujale sama kalendriaasta jooksul määratud põhipalga kogusummast.

## **§ 6. Tulemuspalk**

(1) Tulemuspalga määramise eelduseks on linnavalitsuse või struktuuriüksuse tööplaanis või teistes linnavalitsuse tegevust planeerivates tegevuskavades teenistujale seatud eesmärkide saavutamine ja teenistujaga arenguvestlusel kokkulepitud tegevuste kvaliteetne teostus hindamisperioodil. Kui teenistuja lahkub töölt enne hindamisperioodi lõppu, otsustatakse tulemuspalga määramine individuaalsete töötulemuste põhjal hiljemalt nädal enne vabastamise kuupäeva

(2) Tulemuspalga maksmisel ja selle suuruse määramisel arvestatakse vahetu juhi ettepanekut ning teenistuja individuaalset panust eesmärkide saavutamisel. Teenistuja panuse arvestamisel ja tulemustasu määramisel arvestusperioodil arvestatakse tema töö intensiivsust, töö tulemuslikkust, tähtaegadest kinnipidamist, operatiivset tegutsemist ootamatutes olukordades, teenistuja aktiivsust oma valdkonna tööprotsesside ja teenuste arendamisel jms.

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

(4) Tulemuspalka võib maksta kuni neli korda aastas. Tulemuspalga määramise ja maksmise täpsema korra kehtestab linnavalitsus.

## **§ 7. Preemia**

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

(2) Linnavalitsuse heade töötulemuste korral makstakse preemiat kõikidele teenistujatele võrdsetel alustel.

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

## **§ 8. Lisatasu täiendavate teenistusülesannete täitmise eest**

Teenistujale võib määrata lisatasu ametijuhendis fikseerimata täiendavate teenistusülesannete täitmise eest sõltuvalt lisatöökohade mahust ja iseloomust. Lisatasu võib maksta uue teenistuja juhendamistasuna kuni 10% juhendatava teenistuja palgast ning arendusprojektide või välisvahenditest rahastatavate projektide raames tehtava töö eest, kui sellised maksevõimalused on projektitingimustes lubatud.

## **§ 9. Asendustasu**

(1) Ajutiselt äraoleva teenistuja ülesannete täitmise eest makstakse teenistujale asendustasu proportsionaalselt asendamise mahuga juhul, kui asendamise kohustus ei tulene ametijuhendist või tingib võrreldes ametijuhendis ettenähtuga töökoormuse olulise suurenemise.

(2) Puuduva teenistuja asendamisel teenistuja töövõimelehel viibimise ajal kauem kui 3 tööpäeva järjest eeldatakse, et võrreldes ametijuhendis ettenähtuga töökoormus oluliselt suureneb, ning asendajale või asendajatele makstakse asendustasu kokku kuni 30% asendatava teenistuja põhipalgast esimese 7 asendamise päeva jooksul ja kokku kuni 50% alates 8. asendamise päevast.

(3) Täitmata ametikoha ülesannete täitmise eest makstakse teenistujale asendustasu proportsionaalselt asendamise mahuga. Ühe asendaja asendamise maht ei või üldjuhul ületada 30% asendatava tööst ning asendamise periood ei või olla pikem kui 4 kuud.

## **§ 10. Eritingimustes töötamine**

(1) Teenistuja ja vahetu juht võivad kokku leppida, et teenistuja kohustub tegema tööd eritingimustes (ületunnitöö, ööajal või riigipühadel tehtav töö). Seaduses toodud tingimustel võib teenistujalt nõuda töö tegemist

eritingimustes, kui teenistusülesanded tulenevad erakorralistest asjaoludest ja tuleb täita viivitamata (nt kriisijuhtumi, hädaolukorra või erakorralise olukorra korral).

(2) Eritingimustes töötamine hüvitatakse vastavalt kehtivatele õigusaktidele rahaliselt, kui eritingimustes tehtud tööd ei ole teenistujale võimalik hüvitada täiendava vaba aja andmisega.

#### **§ 11. Hüvitised**

(1) Teenistujale hüvitatakse tervise edendamiseks tehtavad kulutused tulumaksuseaduses sätestatud korras ja ulatuses. Hüvitise maksmise täpsemad alused sätestatakse linnaepe käskkirjaga.

(2) Teenistujale makstakse hüvitist nägemisteravuse vähenemisega seotud vahendite ostmiseks ja hüvitatakse muud kulud vastavalt töötervishoiu arsti otsusele. Hüvitiste suurus kinnitatakse igal aastal linnaepe käskkirjaga.

(3) Teenistujale hüvitatakse tööks vajalikud kulud (näiteks mobiiltelefon, isikliku sõiduauto kasutamise seotud kulud, digi-ID). Hüvitise suurus ja ulatus kehtestatakse linnaepe käskkirjaga, võttes sh arvesse linnaeelarves ettenähtud vahendite summa.

(4) Teenistujale makstakse hüvitist haigestumise või vigastuse teise ja kolmanda kalendripäeva eest 70% arvatud teenistuja keskmisest palgast.

#### **§ 12. Palga määramise kord**

(1) Ametniku põhipalk määratakse linnaepe käskkirjaga.

(2) Töötaja töötasu lepitakse kokku töötaja ja linnaepe vahelises töölepingus või selle lisas.

(3) Ettepaneku ametniku põhipalga määramiseks või muutmiseks ning töötaja töötasu osas teeb struktuuriüksuse juht, struktuuriüksuse juhi puhul abilinnaepe.

(4) Teenistuja tulemuspalk, preemia, lisatasud ja asendustasu määratakse linnaepe käskkirjaga. Lisatasud ja asendustasud määratakse enne tööde tegemist.

(5) Motiveeritud ettepaneku tulemuspalga, preemia, lisatasu ja asendustasu maksmiseks teeb vahetu juht kooskõlastatult struktuuriüksuse juhi ja valdkonna abilinnaepeaga.

#### **§ 13. Varasema määruse kehtetuks tunnistamine**

[Käesolevast tekstist välja jäetud].

#### **§ 14. Rakendussätted**

(1) Määruse § 2 lõikes 3 ja § 6 lõikes 4 nimetatud korrad kehtestab linnavalitsus hiljemalt 2022. aasta 1. märtsil.

(2) Teenistuskohad peavad olema hinnatud ja jaotatud palgagruppidesse 2022. aasta 1. juuliks.

(3) Käesoleva määruse alusel teenistuskohade hindamisega ja palgagrupi muutmiseega ei kaasne teenistujale õiguslikke tagajärgi.

#### **§ 15. Jõustumine**

(1) Määrus jõustub kolmandal päeval pärast Riigi Teatajas avaldamist.

(2) Määrust rakendatakse tagasiulatuvalt 1. jaanuarist 2022, välja arvatud määruse § 9 lg 2.

[Lisa Palgaastmestik](#)

[RT IV, 25.01.2023, 5- jõust. 28.01.2023, rakendatakse tagasiulatuvalt 1. jaanuarist 2023.]