

Tallinna Ülikooli kollektiivleping

Tallinn, 20. juuni 2023

Tallinna Ülikool (edaspidi tööandja või ülikool), keda esindab rektor Tõnu Viik ja Tallinna Ülikooli Ametiühing (edaspidi ametiühing), keda esindab juhatuse liige Birgit Poopuu, keda edaspidi koos nimetatakse pooled ja eraldi pool, on sõlminud Tallinna Ülikooli kollektiivlepingu (edaspidi kollektiivleping) järgmistel tingimustel.

I peatükk

ÜLDOSA

1. Kollektiivlepingu eesmärk

1.1. Kollektiivlepingu eesmärk on reguleerida tööandja ja töötajate vahelisi töösuhteid, et aidata kaasa ülikoolis hea ja töötajaid motiveeriva töökeskkonna ning demokraatlike töösuhete loomisele, hoidmisele ja edendamisele. Selle juures lähtutakse ülikooli põhiväärtustest, arengukavas kokku lepitud arengueesmärkidest ning võrdse kohtlemise ja soolise võrdõiguslikkuse põhimõtetest.

2. Kollektiivlepingu rakendusala

- 2.1. Kollektiivleping rakendub ülikoolile kui tööandjale ja ülikoolis töölepingu alusel töötavatele töötajatele.
- 2.2. Kollektiivlepingu tingimused, mis on töötaja jaoks halvemad seaduses või muus õigusaktis ettenähtust, on tühised, välja arvatud, kui sellise kokkuleppe võimalus on seaduses ette nähtud.

II peatükk

KOOSTÖÖ ÜLIKOOLI JA AMETIÜHINGU VAHEL

3. Poolte suhted

- 3.1. Ülikooli ja ametiühingu ühine huvi on kujundada ülikoolis hea töökeskkond ja tasakaalustatud töösuhted ning kaasav organisatsioonikultuur, mille tulemusena on ülikoolis töötavatel ja õppivatel inimestel võrdsed võimalused eneseteostuseks ja arenguks. Võrdsete võimaluste tagamiseks seab ülikool muuhulgas eesmärgiks välja selgitada vajaduse lapsehoiuteenus järele ning selle pakkumise võimalusega kaasnevad kulutused.
- 3.2. Pooled kohtuvad regulaarselt kord semestris, et vahetada infot ja arutada töösuhete ja töökeskkonna teemadel, mis on poolte jaoks aktuaalsed. Ametiühing informeerib teemadest, mille töötajad on ametiühingus tõstatanud.
- 3.3. Ülikool kaasab ametiühingu personalitöö valdkonna õigusaktide väljatöötamise ja arendamise ning saadab õigusaktide kavandid ametiühingule arvamuse avaldamiseks.

3.4. Koostöös pooled:

- 3.4.1. lähtuvad ülikooli väärtustest ja heast akadeemilisest tavast, mõistlikkuse ja hea usu põhimõttest ning tõendus põhised;
- 3.4.2. tunnustavad ja arvestavad teise poole huve, vajadusi ja võimalusi;
- 3.4.3. informeerivad teist poolt lepingu täitmisel tekkinud probleemidest.

4. Poolte õigused ja kohustused

4.1. Ülikool:

- 4.1.1. informeerib ametiühingu valitud esindajat ja konsulteerib temaga õigusaktides ette nähtud tingimustel ja korras;
- 4.1.2. lubab ametiühingu valitud esindajal takistamatult tutvuda töötajate töökorralduse ja töötingimustega;
- 4.1.3. tagab kuni viiele usaldusisikule ühes kalendrikuus vähemalt 4 tundi esindamisülesannete täitmise ajaks lisaks ajale, mille ülikool tagab usaldusisiku ülesannete täitmiseks tööajal vastavalt õigusaktidele;
- 4.1.4. annab ametiühingule tasuta kasutamiseks arvutitöökohaga varustatud tööruumi pinnaga vähemalt 10 (kümme) m²;
- 4.1.5. lubab tasuta korraldada ülikooli ruumides vähemalt 2 (kaks) korda aastas ametiühingu üritusi ja vähemalt 3 (kolm) korda aastas ametiühingu üldkoosolekuid;
- 4.1.6. kohustub ametiühingu liikmest töötaja kirjaliku avalduse alusel pidama tema töötasust kinni ametiühingu liikmemaksu ning kandma selle üle ametiühingu arvelduskontole;
- 4.1.7. esitab ametiühingule vastavalt päringutele teavet (sh palgaandmeid) ülikooli töötajate rühmade kohta ametikohtade ja sotsiaaldemograafiliste näitajate lõikes.

4.2. Ametiühing:

- 4.2.1. tegeleb aktiivselt kõrghariduse rahastamise küsimustega, et kindlustada inimväärne töö- ja õppimiskeskond töötajatele ja tudengitele ning kvaliteetne haridus kõigile;
- 4.2.2. kohustub tõhustama koostööd teiste kõrgharidus- ja teadusvaldkonnas tegutsevate töötajate esindusorganisatsioonidega, võimaldamaks olulistes küsimustes luua tõhusat ametiühingute ühistegevust, mis võimaldaks kolmepoolseid läbirääkimisi, kus ametiühingud oleksid kolmandaks partneriks riigi ning kõrgharidus- ja teadusasutuste kõrval;
- 4.2.3. teavitab ülikooli personaliosakonda e-kirja teel 5 (viie) tööpäeva jooksul, kui on toimunud muutused ametiühingu usaldusisikute koosseisus ning saadab kord poolaastas info ametiühingu liikmete arvu kohta.

4.3. Tagatised ametiühingu usaldusisikule

- 4.3.1. Enne töölepingu ülesütlemit tööandja algatusel ametiühingu usaldusisikuga usaldusisiku volituste ajal ja ühe aasta jooksul pärast volituste lõppemist küsib ülikool ametiühingult arvamuse töölepingu ülesütlemit kohta. Ametiühing annab arvamuse kümne tööpäeva jooksul selle küsimisest. Ülikool peab arvamust mõistlikul määral arvestama ning põhjendama arvamuse arvestamata jätmist.

III peatükk

TÖÖSUHTED JA TÖÖKESKKOND

5. Töötajate koosseisu planeerimine

5.1. Töötajate koosseisu planeerimisel ja muutmisel lähtutakse:

5.1.1. töökorralduse otstarbekuse põhimõttest ja olemasolevatest rahalistest vahenditest;

5.1.2. akadeemiliste ametikohtade planeerimisel ja nende vajaduse hindamisel lähtutakse õppe- ja teadustöö tegelikust mahust ja eripärast ning akadeemilise personali ametijuhendites kirjeldatud erinevate akadeemiliste ametikohtade tööülesannetest ning arvestatakse arenguestlustelt saadud informatsiooni töö tulemuste ja intensiivsuse kohta;

5.1.3. mitteakadeemiliste ametikohtade planeerimisel ja nende vajaduse hindamisel lähtutakse tööfunktsioonidest ja tegelikust töömahust ning arvestatakse tulemusvestlustelt saadud informatsiooni töö tulemuste ja intensiivsuse kohta.

6. Töö- ja puhkeaeg ning puhkus

6.1. Ülikool võimaldab töötajal võtta aastas vabaks kokku kuni viis tööpäeva koos töötasu säilimisega järgmistel juhtudel: tervise edendamine ja haiguste ennetamine, lapse 1. klassi minek, abiellumine, pereliikme surm, heategevusliku töö tegemine või ühiskondlik tegevus. Töötaja lepib vaba päeva kasutamise kokku enda vahetu juhiga, teatades võimaluse korral enda soovist ette asjaoludest sõltuvalt mõistliku aja võrra.

6.2. Ülikool jätkab praktikat, et nädalavahetuse ja riigipüha vahele jääv üksik tööpäev antakse töötajatele vabaks, säilitades töötasu. Kui töötajal on sellel päeval graafikujärgne tööaeg ja tööd ei ole võimalik ümber korraldada, et vaba päev anda, jätkab töötaja töötamist, kuid talle võimaldatakse vaba aeg koos töötasu säilimisega vabaks antud päeval tööl olnud ajaga samaväärses mahus sama kalendriaasta jooksul vahetu juhiga kokkulepitud ajal.

6.3. Ülikool mõistab vajadust vähendada akadeemiliste töötajate töökoormust. Arvestades ka ülikooli kvaliteediraamistikku, peab ülikool seetõttu oluliseks välja töötada akadeemiliste töötajate koormusarvestuse põhimõtted, mis laienevad ühetaoliselt kõigile akadeemilistele üksustele. Ühtsete põhimõtete kehtestamine võimaldab luua infosüsteemi koormusarvestuse pidamiseks ja läbipaistvamaks muutmiseks, mis läbi saab koormusarvestuse süsteemi toimivust monitoorida.

6.4. Ülikool jätkab praktikat, et põhipuhkuse kestus kalendriaastas on järgmistel ametikohtadel järgmine:

6.4.1. korraline akadeemiline töötaja (v.a nooremteadur) ja külalistötaja – vähemalt 56 kalendripäeva;

6.4.2. nooremteadur – vähemalt 42 kalendripäeva;

6.4.3. mitteakadeemilisel ametikohal töötav töötaja – vähemalt 35 kalendripäeva.

7. Töötasu

7.1. Töötajate tasustamine toimub vastavalt ülikooli töötasustamise eeskirjale. Ülikooli palgasüsteem on ühtne ja terviklik, kõiki tasustamispõhimõtteid rakendatakse kõigile

töötajatele. Akadeemiliste ja mitteakadeemiliste ametikohtade töötasu alammäärad kattuvatel palgaastmetel on samad.

- 7.2. Tasustamisel on eesmärk maksta ametikoha palgaturul konkurentsivõimelist töötasu.
- 7.3. Eeldusel, et riik suurendab kõrghariduse tegevustoetust, suunab ülikool täiendava tegevustoetuse raha, mille kasutuse üle saab ülikool ise otsustada, tõusuga samas proportsioonis akadeemiliste töötajate töötasu suurendamiseks. Seejuures on sihiks maksta konkurentsivõimelist töötasu teiste ülikoolide ning üldhariduskoolidega, pidades motiveerivaks töötasu, mille suurus on vähemalt 120% üldhariduskoolide õpetajate keskmisest töötasust.
- 7.4. Tasustamisel töötajate võrdse kohtlemise edendamiseks on oluline teha ülevaatlik palgastatistika juhtidele ja töötajatele paremini kättesaadavaks, teadvustada soolise palgalõhe temaatikat ning võtta kasutusele meetmeid ilmnunud ebavõrdsuse vähendamiseks.
- 7.5. Töötasustamise põhimõtete ja korra toimivust hindab ning teeb selle arendamiseks ettepanekuid palgakomisjon. Palgakomisjoni moodustab rektor ülikooli töötajatest ja komisjoni töösse kaasatakse töötajate esindaja ametiühingust. Palgakomisjon koguneb vähemalt üks kord aastas.

8. Töötajate arendustegevused

- 8.1. Ülikool peab oluliseks töötajate enesearendust ja eneseteostust arvestades töötajate arenguvajaduste ning ülikooli eesmärkide, vajaduste ja võimalustega.
- 8.2. Personaliarenduse olulised valdkonnad on:
 - 8.2.1. õppejõudude õppimise ja arengu toetamine,
 - 8.2.2. juhtimiskultuuri ja juhtimiskvaliteedi arendamine,
 - 8.2.3. võrdse kohtlemise teadlikkuse edendamine.

9. Töötervishoid, tööohutus ja töökeskkond

- 9.1. Ülikool, ametiühing ja töötajad teevad koostööd, et hoida ohutut töökeskkonda, vähendada tööstressi ning ennetada diskrimineerimist ja töökiusamist.
- 9.2. Ametiühing teeb koostööd töökeskkonnavolinikega ja töökeskkonnanõukoguga tööohutuse- ja töötervishoiualase tegevuse korraldamisel.
- 9.3. Ülikool seab prioriteediks monitoorida, kas töötajatele on tagatud tööülesannete täitmiseks vajalikud töövahendid ning astub vajadusel samme olukorra parandamiseks.
- 9.4. Ülikool seab eesmärgiks, et igal töötajal on võimalus käia töötervishoiuarsti vastuvõtul vähemalt üks kord kolme aasta jooksul ning läbida tervisekontroll olenevalt töö spetsiifikast.

IV peatükk LÕPPSÄTTED

10. Jõustumine ja kehtivus

- 10.1. Kollektiivleping jõustub selle allakirjutamise hetkel.

10.2. Kollektiivleping kehtib kolm aastat alates selle jõustumisest. Kollektiivlepingu tähtaja möödumisel loetakse, et leping on muutunud tähtajatuks, kui kumbki pool pole vähemalt kolm kuud enne lepingu tähtaja möödumist kirjalikult teisele poolele teatanud, et ei soovi lepingu pikendamist.

11. Avalikustamine

11.1. Kollektiivleping avaldatakse ülikooli ja ametiühingu veebileheküljel. Töötajaid teavitatakse kollektiivlepingu sõlmimisest ning muutmisest.

11.2. Ülikool tagab, et viide kollektiivlepingu olemasolule on iga töötaja töölepingus.

12. Muutmine ja täiendamine

12.1. Kollektiivlepingut muudetakse ja täiendatakse poolte kokkuleppel.

13. Kollektiivlepingu täitmise kontroll

13.1. Kollektiivlepingu täitmist ülikoolis kontrollivad poolte volitatud esindajad on ametiühingu poolt juhatuse liige või tema poolt määratud isik ning ülikooli poolt rektor või tema poolt määratud isik.

13.2. Pooled võimaldavad vastastikku takistamatult tutvuda kollektiivlepingu täitmiseks vajaliku teabega.

13.3. Ametiühingu usaldusisikul on õigus kontrollida kollektiivlepingu täitmist ülikooli üksustes.

Tõnu Viik
Tallinna Ülikooli rektor

Birgit Poopuu
Tallinna Ülikooli ametiühingu
juhatuse liige