



Lp TÜ Ametiühing

Vastuseks teie 17.12.2020 saadetud küsimustele saame öelda järgmist.

Ülikooli palgaastmestiku muutmine otsustati juunis 2020, see läbis üleülikoolilise kooskõlastusringi ning palgaeeskirja uue redaktsiooni juurde koostati ka põhjalik seletuskiri, kus muudatuste tausta avati. Seletuskiri on leitav [töövoost](#), siseveebis avaldati selle kohta [teade 14.05.2020](#), seega olid kavandatud muudatused koos põhjenduste ning selgitustega juba kevadel kõikidele töötajatele kättesaadavad.

Palgaastmestiku muutmine oli vajalik, sest aja jooksul olid süsteemi jäänud astmed, millel ei paiknenud ühtegi ametikohta; kuna riiklike miinimummäärade tõus on viimastel aastatel olnud ülikooli palgatõusust kiirem, muutusid 1.–4. palgaastme miinimummäärade vahed järjest väiksemaks ning alates 1.01.2020 on esimese nelja palgaastme miinimum võrdne riikliku alampalgaga. Erinevused 1.–4. palgaastmele kuuluvate ametikohtade vahel on samuti aja jooksul oluliselt vähenenud ning ametikohtade nii detailne diferentseerimine ei ole vajalik. Palgaeeskirja uue redaktsiooni koostamisel muudeti küll astmestikku, kuid kõik olemasolevad ametikohad paigutati uuele astmestikule ning muudatusi ametikohtades ning töö sisus ega koormuses palgaastmestiku muutmine kaasa ei too. Küll aga oleme soovitanud üle vaadata kõikide tugitöötajate ametikirjeldused juhul, kui neid ei ole pika aja jooksul muudetud, ning kui töötaja tööülesanded on aja jooksul muutunud, viia ametikirjeldus tegeliku tööga vastavusse.

Uues süsteemis on 3. palgaastmele paigutatud spetsialistid, kelle ülesanne on tagada kindlate protsesside toimine ning panustada oma töövaldkonna arendamisse. Kuna ülikool on suur organisatsioon ning mitmekesiste töövaldkondadega, on tulemusliku töö üks edukriteerium ka organisatsiooni ning selle toimimise väga hea tundmise. Sageli on pikaajalise kogemusega töötajad vanemaealised, kes kõrghariduse omandamist erinevatel põhjustel enam ei plaani, kuid kel on aastate jooksul omandatud piisavalt teadmisi, et panustada ka keerukamate ülesannete täitmisel oma töövaldkonna arendamisse. Kahtlemata väärtustab ülikool endiselt kõrgharidust, kuid peame oluliseks ka töötajaid, kes on pikka aega organisatsiooni panustanud ning kelle kogemus on ülesannete täitmisel meile väga vajalik.

Ülikoolis on kehtestatud palgaastmete miinimummäärad, st kõikidel ametikohtadel tuleb töötajale maksta vähemalt palgaastmel kehtivat miinimumtasu. Personaliosakond kontrollib, et kellelegi ei makstaks alla miinimummäära. Uute miinimummäärade kehtestamist arutas enne 2021. a eelarve kinnitamist ka TÜ eelarvekomisjon, kes leidis, et miinimummäärade tõstmine on vajalik ning ülikooli eelarves tervikuna on selleks vajalikud vahendid ka olemas.

Mis puudutab töötajate tervisekontrolli, siis nagu ülikooli finantsjuht Kalle Hein 3.03.2020 kohtumisel tõdes, ei ole tervisekontrollide ärajäämine tingitud mitte niivõrd rahapuudusest kui juhtide valikutest. Juhtide teadlikkuse suurendamisega tegeleb personaliosakond pidevalt ning selle edukust näitab ka aasta-aastalt kasvav töötervishoiu arsti teenuse kasutajate arv. Kindlasti võtavad praegu muutunud oludes kõik juhid töötervise teemasid väga tõsiselt.

Töötervishoiuarsti teenuse osutaja peab ülikool kui avalik-õiguslik organisatsioon leidma riigihankega. Nii eelmisel perioodil kui ka uuel, 1.01.2021 algaval kolmeaastasel perioodil on Tartu Ülikooli partner töötervishoiuteenuse osutamisel Tartus SA Tartu Ülikooli Kliinikum.

Koostöösoovidega

(allkirjastatud digitaalselt)

Kristi Kuningas  
personaliosakonna juhataja