**Tartu Ülikooli kollektiivleping**

Tartu, ... juuni 2021

**Tartu Ülikool** (edaspidi: ülikool), keda esindab rektor Toomas Asser, ja **Tartu Ülikooli Ametiühing** (edaspidi: ametiühing), keda esindab esimees Ruth Tammeorg, edaspidi koos nimetatud pooled või eraldi pool, sõlmivad käesoleva kollektiivlepingu.

**I peatükk**

**ÜLDOSA**

1. **Kollektiivlepingu eesmärk**
   1. Kollektiivlepingu eesmärk on aidata kaasa ülikoolis atraktiivse töökeskkonna ja tasakaalustatud töösuhete loomisele, hoidmisele ja edendamisele, lähtudes ülikooli arengukavas kokku lepitud põhiväärtustest ja arengueesmärkidest.
2. **Kollektiivlepingu rakendusala**
   1. Kollektiivleping rakendub ülikoolile kui tööandjale ning ülikoolis töölepingu alusel töötavatele töötajatele.
   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.
3. **Poolte suhted**
   1. Poolte suhted põhinevad usaldusel ja teabevahetusel kollektiivlepingu täitmist puudutavates küsimustes.
   2. Omavahelisel suhtlemisel kohustuvad pooled:
      1. lähtuma ülikoolis väljakujunenud väärtustest ja põhimõtetest ning eetikast, mõistlikkuse ja hea usu põhimõttest;
      2. tunnustama ja arvestama teise poole huve, vajadusi ja võimalusi;
      3. teavitama teist poolt planeeritavatest olulistest muudatustest;
      4. informeerima teist poolt käesoleva lepingu täitmisel tekkinud probleemidest ja ebakõladest.

**II peatükk**

**SUHTED ÜLIKOOLI JA AMETIÜHINGU VAHEL**

1. **Ühishuvid ja koostöö**
   1. Ülikool ja ametiühing deklareerivad ühise huvi ja koostöö ülikooli kui haridus- ja teadusasutuse ning tööandja edendamisel jätkusuutliku arengu vaimus. Väärtustame ülikoolis töötavaid ja õppivaid inimesi ning loome nende arenguks ja eneseteostuseks parimad tingimused ning innustava töö- ja õpikeskkonna.

**TÜAÜ: Töötajate väärtustamise nimel järgime ülikoolis järgmisi põhimõtteid:**

* **Töökohakindlus – eesmärgiks on akadeemiliste täiskohaga töötajate arvu stabiilsena hoidmine**
* **Konkurentsivõimeline palk**
* **Akadeemiline vabadus**
* **Töö ja eraelu tasakaal**
* **Stressivaba tööõhkkonna kujundamine ning vaimse ja sotsiaalse heaolu edendamine**
* **Töötajate nõustamine**
* **Töötajaskonna kaasamine läbi töötajate volitatud esindajate (ametiühing, töökeskkonna volinikud) kaasamise otsustusprotsessidesse.** 
  1. Ülikool peab oluliseks ametiühingu kaasamist otsustusprotsessidesse. Kõik kavandatavad ülikoolisisesed personalitöö valdkonna õigusaktid, sh palgaeeskiri, puhkuse-eeskiri, töökord, akadeemiliste töötajate töösuhteid reguleerivad õigusaktid, saadetakse enne vastuvõtmist ametiühingule arvamuse avaldamiseks. Selleks võimaldatakse ametiühingu esimehele juurdepääs ülikooli õigusaktide kooskõlastamise töövoole.
  2. **TÜAÜ: Tartu Ülikooli Ametiühing on kaasatud sõnaõigusega TÜ Senati töösse.**

**Alternatiiv: Tartu Ülikooli Ametiühingu volitatud esindaja(d) on kutsutud sõnaõiguse andmisega TÜ Senati koosolekule, kus käsitletakse Tartu Ülikooli arengu teemasid ja töösuhteid ning töötervishoidu ja -ohutust puudutavaid küsimusi.**

* 1. Ametiühing kohustub tõhustama koostööd teiste kõrgharidus- ja teadusvaldkonnas tegutsevate ametiühingute ja katusorganisatsioonidega, võimaldamaks olulistes küsimustes luua tõhusat ametiühingute ühistegevust, mis võimaldaks kolmepoolseid läbirääkimisi, kus ametiühingud oleksid kolmandaks partneriks riigi ning kõrgharidus- ja teadusasutuste kõrval.

1. **Poolte õigused ja kohustused**
   1. Ülikool annab võimaluse korral ametiühingule sobivad kontoriruumid, mille haldamisega seotud kulud tasub ametiühing.
   2. Ülikool annab vähemalt kord kuus tasuta ruumi ametiühingu ürituste läbiviimiseks.
   3. Ülikool võimaldab ametiühingu liikmele ametiühingu poolt esitatud kirjalike kutsete alusel aastas vähemalt viis tööst vaba päeva osalemiseks ametiühingu poolt korraldataval koolitusel või ametiühingute organite töös tingimusel, et sellega ei kaasne olulisi takistusi ülikooli tegevuses. Käesoleva punkti alusel antavatel tööst vabadel päevadel säilitatakse töötajale tema keskmine töötasu, kuid mitte rohkem kui viie päeva eest aastas.
   4. Ülikool võimaldab kuni kolmele ametiühingu töötajale juurdepääsu ülikooli siseveebi.
   5. Ülikool tagab, et viide kollektiivlepingu olemasolu kohta on iga töötaja töölepingus ning kollektiivleping on kõikidele avalikult kättesaadav ülikooli veebilehel.
   6. Ametiühing kohustub ülikooli personaliosakonda e-kirja teel viivitamatult teavitama ametiühingu juhatuses toimunud muudatustest ja ametiühingu usaldusisikute valimisest ning nende volituste lõppemisest ning kord kvartalis saatma info liikmete arvu muutmise kohta.
   7. Ametiühing informeerib personaliosakonda ametiühingu poolt korraldatavatest olulise tähtsusega üritustest.
   8. Ametiühingu valitud esindajail on õigus vastavalt õigusaktides ette nähtud korrale takistamatult tutvuda töötajate töökorralduse ja -tingimustega ülikoolis.
   9. Ametiühingul on õigus saada palgaandmeid töötajate rühmade (mitte vähem kui viis töötajat) tasustamise kohta.
   10. Ülikool kohustub ametiühingu liikme kirjaliku avalduse alusel pidama tema töötasust kinni ametiühingu liikmemaksu ning kandma selle üle ametiühingu arvelduskontole.
2. **Ametiühingu usaldusisik**
   1. Ametiühingu usaldusisik on ülikooli töötaja, kes on ametiühingu liikmete poolt valitud töötajate esindajaks ametiühingute seaduse § 16 lõike 4 mõttes.
   2. Ametiühingu usaldusisikute arv on maksimaalselt 12.
3. **Töövaidluste lahendamine**
   1. Lahkarvamus töötaja ja ülikooli vahel töötaja töösuhet puudutavas küsimuses lahendatakse võimaluse korral töötaja ja tööandja kokkuleppel. Selleks pöördub töötaja esmalt oma töö vahetu korraldaja ja struktuuriüksuse juhi poole. Vajaduse korral kaasatakse personaliosakond ja usaldusisik või ametiühingu esindaja.
   2. Lahkarvamuse kokkuleppe teel lahendamise taotlemine ei võta pooltelt õigust pöörduda töövaidluse lahendamiseks töövaidlusorganisse.

**III peatükk**

**TÖÖ- JA PALGAKORRALDUS**

1. **Töötajate koosseisu planeerimine ja töökorraldus**
   1. Töötajate koosseisu planeerimisel ja muutmisel lähtutakse:
      1. töökorralduse otstarbekuse põhimõttest ja olemasolevatest rahalistest vahenditest;

**TÜAÜ: töökorralduse otstarbekuse põhimõttest ja olemasolevatest rahalistest vahenditest,** **samuti Eesti arengu seisukohalt olulisest vajadusest hoida akadeemiliste täiskohaga töötajate arvu stabiilsena. TÜ ja TÜ Ametiühing teevad koostööd riikliku rahastamise suurendamise nimel.**[[1]](#footnote-1)

* + 1. 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 tulemusvestlustelt saadud informatsiooni töö tulemuste ja intensiivsuse kohta;
    2. mitteakadeemiliste ametikohtade planeerimisel ja nende vajaduse hindamisel lähtutakse tööfunktsioonidest ja tegelikust töömahust ning arvestatakse tulemusvestlustelt saadud informatsiooni töö tulemuste ja intensiivsuse kohta.
  1. Ülikool peab oluliseks ülikoolisisese infovahetuse parendamist ja töötajate aktiivsemat osalemist struktuuriüksusi ja ülikooli tervikuna puudutavate teemade aruteludes.
  2. Ülikoolis väärtustatakse tulemustele orienteeritud töökorraldust ja tasustamist ning töötajate järjepidevat arendamist.
  3. Ülikool peab oluliseks tulemusvestluste läbiviimist juhtide ja neile alluvate töötajate vahel vähemalt kord aastas.
  4. Uusaastale, Eesti Vabariigi aastapäevale, võidupühale ja jõululaupäevale eelneval tööpäeval ning eestikeelse ülikooli aastapäeval lõpeb tööpäev kell 12.00.

**TÜAÜ: Kui riigipühade ja nädalavahetuse vahele jääb üks päev, on see päev neile ülikooli töötajatele vaba, kelle tööülesanded seda võimaldavad.**

* 1. Struktuuriüksuse juht võimaldab töötajale aasta jooksul kokku kuni kolme tööpäeva ulatuses vaba aega koos töötasu säilimisega järgmistel juhtudel: tervise edendamiseks ja haiguste ennetamiseks, lapse 1. klassi mineku, abiellumise ning pereliikme surma korral. Vaba aja kasutamise lepib töötaja eelnevalt kokku töö vahetu korraldajaga.

1. **Palgakorraldus**
   1. **TÜAÜ: Pooled väljendavad head tahet, et luua töökohakindlus akadeemilistele töötajatele Tartu Ülikoolis, mis kõige paremini saavutatakse siis, kui töötaja põhipalk (miinimum astmepalk) ei sõltu ülikoolivälisest finantseerimisest (teadus-, arendus- ja rakendusprojektid, lepingud ja grandid).**
   2. Töötajate tasustamine toimub vastavalt ülikooli palgaeeskirjale.
   3. Ülikooli töötajate tasustamisel arvestatakse Eesti palgaturu konteksti.
   4. Akadeemiliste ametikohtade puhul on eesmärk olla Eestis ülikoolide hulgas palgaturu liider ning saavutada professori/juhtivteaduri, dotsendi/vanemteaduri, lektori/teaduri ja assistendi/õpetaja/nooremteaduri keskmiseks kogupalgaks vastavalt 4:3:2:1,7 Eesti Vabariigi keskmist töötasu, pidades vajalikuks jõuda soovitud palgatasemeni esmalt lektori, assistendi, õpetaja ja teaduri, nooremteaduri ametikohal.

**TÜAÜ: Akadeemiliste ametikohtade puhul on eesmärk olla Eestis ülikoolide hulgas palgaturu liider ning saavutada professori, kaasprofessori, lektori/teaduri ja õpetaja/nooremteaduri keskmiseks kogupalgaks vastavalt 4:3:2:1,7 Eesti Vabariigi keskmist töötasu, pidades vajalikuks jõuda soovitud palgatasemeni esmalt lektori, õpetaja ja teaduri, nooremteaduri ametikohal.**

Akadeemiliste töötajate tasustamisel arvestatakse valdkondade eripärasid.

**TÜAÜ: Ülikool püüdleb selle poole, et akadeemiliste töötajate tasustamisel on valdkondade vahelised eripärad minimaalsed või olematud.**

* 1. Mitteakadeemilistelametikohtadel on eesmärk maksta Eesti tööjõuturul konkurentsivõimelist tasu.

**TÜAÜ:** **Ülikooli eesmärk on, et kõik töötajad saavad riiklikust miinimumpalgast suuremat palka.**

* 1. Kaitseväe õppekogunemisel või lisaõppekogunemisel osalevale töötajale säilitatakse tema töötasu.

1. **Puhkus**
   1. Ülikool annab puhkust vastavalt puhkuse-eeskirjale:
      1. akadeemilisele personalile vähemalt 42 kalendripäeva;
      2. mitteakadeemilisele personalile 28 kalendripäeva, kui töölepingus ei ole kokku lepitud teisiti.[[2]](#footnote-2)

**TÜAÜ – professoril, kaasprofessoril, lektoril, õpetajal, nooremlektoril vähemalt 56 kalendripäeva;**

**– teaduril, nooremteaduril – 42 kalendripäeva;**

**– peaspetsialistil, spetsialistil, tehnilisel töötajal ja oskustöölisel – 35 kalendripäeva;**

**– abipersonalil – 28 kalendripäeva.**

* 1. Töölepingus kokkulepitud tingimustel võib pikemat põhipuhkust anda:
     1. juhi ja peaspetsialisti palgagrupi töötajale pingelise ja vastutusrikka töö korral 7 kalendripäeva võrra;
     2. töökeskkonnavolinikule kohustuste tulemusliku täitmise eest Tartu Ülikooli puhkuse-eeskirjas ettenähtud tingimustel 7 kalendripäeva võrra;
     3. ametiühingu usaldusisikule kohustuste tulemusliku täitmise eest Tartu Ülikooli ametiühingu esimehe ettepanekul kuni 7 kalendripäeva võrra.

1. **Töötervishoid, tööohutus ja töökeskkond**

Ülikool, ametiühing ja töötajad teevad koostöödohutu töökeskkonna, **TÜAÜ: tööstressi vähendamise ning diskrimineerimise ja töökiusamise vältimise nimel**.

* 1. Ülikool koostab kõigis struktuuriüksustes riskianalüüsi, mida uuendatakse vastavalt vajadusele. Struktuuriüksuse riskianalüüs tehakse kättesaadavaks kõigile selle üksuse töötajatele.

**TÜAÜ: Struktuuriüksuse töökeskkonna riskianalüüsi osana koostatakse kirjalik tegevuskava, milles nähakse ette abinõud töötajate terviseriskide vähendamiseks ja töötingimuste parandamiseks. Struktuuriüksuses viiakse süstemaatiliselt läbi töökeskkonna sisekontroll.**

* 1. **TÜAÜ: Ametiühing teeb koostööd töökeskkonnavolinikega ja töökeskkonnanõukoguga tööohutuse- ja töötervishoiualase tegevuse korraldamisel.**
  2. Ülikool seab eesmärgiks, et igal tema töötajal on võimalus käia töötervishoiuarsti vastuvõtul **TÜAÜ: vähemalt üks kord kolme aasta jooksul**[[3]](#footnote-3) ning läbida tervisekontroll lähtuvalt töö spetsiifikast.
  3. Ülikool maksab haigestumise või vigastuse tõttu haiguslehel viibivale töötajale haigushüvitist teise kuni kaheksanda kalendripäeva eest. Hüvitise suurus on 100 protsenti töötaja keskmisest töötasust.

1. **Töölepingu ülesütlemine töötajaga**
   1. Ülikool, planeerides töölepingute kollektiivset ülesütlemist (kollektiivset koondamist), konsulteerib ametiühinguga ning esitab ametiühingule kõik koondamist puudutavad andmed (millises struktuuriüksuses, kui mitu töötajat, mis positsioonidel, mis põhjusel).
   2. Töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu on tööle jäämise eelisõigus lisaks töölepingu seaduse § 89 lõikes 5 sätestatule ametiühingu juhatuse liikmel.
   3. **TÜAÜ: Töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu arvestatakse töötajatele töölepingu seaduses ettenähtud erisusi. Võrdsete tööalaste näitajate korral on tööle jäämisel eelis pensionieelses eas olevatel töötajatel, kelle pensioniea saabumiseni on jäänud kuni kolm aastat.**
   4. Ülikool võimaldab töötajale töölepingu erakorralisest ülesütlemisest etteteatamise tähtaja jooksul vaba aega uue töö otsimiseks vähemalt 10% töötajaga kokkulepitud tööajast töötasu säilitamisega. Vaba aja kasutamise tingimused, sh kestuse, lepib töötaja kokku töö vahetu korraldajaga.
   5. **TÜAÜ: Ülikool korraldab tähtajatu töölepingu lõpetamise eel töötajale nõustamise, andes töötajale infot erinevate töölepingu lõpetamise variantidega kaasneva kohta, muu hulgas tutvustab töötuskindlustushüvitise saamise tingimusi. Töötaja soovi korral saab ta nõu psühholoogilt. Ülikooli eesmärk on leida töötaja jaoks parim lahendus.**

**IV peatükk**

**TÖÖTAJATELE PAKUTAVAD HÜVED**

1. **Hüved**
   1. Ülikool tööandjana pakub töötajatele mitmesuguseid hüvesid, samuti pakuvad Tartu Ülikooli töötajatele soodustusi erinevad ettevõtted. Loetelu kehtivatest hüvedest ja soodustustest on leitav siseveebist.

**V peatükk**

**LÕPPSÄTTED**

1. **Jõustumine ja kehtivus**
   1. Kollektiivleping jõustub selle allakirjutamise hetkel.
   2. Kollektiivleping kehtib kolm aastat alates selle jõustumisest.
2. **Avalikustamine**
   1. Kollektiivleping avaldatakse ülikooli ja ametiühingu koduleheküljel.
   2. Ülikool teeb kollektiivlepingu kättesaadavaks ülikooli siseveebis. **TÜAÜ: Ülikool tutvustab kollektiivlepingut struktuuriüksuse juhi kaudu ülikooli uutele töötajatele nende tööleasumisel ja kõigile senistele töötajatele kollektiivlepingu muutmisel, täiendamisel või uue sõlmimisel.**
3. **Muutmine ja täiendamine**
   1. Ülikooli ja ametiühingu esindaja kohtuvad vastavalt vajadusele hindamaks kollektiivlepingu täitmist ja arutamaks esile kerkinud küsimusi.
   2. **TÜAÜ: Ülikooli ja ametiühingu esindajad** **kohtuvad vähemalt kord aastas väljaspool kollektiivlepingu läbirääkimiste protsessi, et vahetada informatsiooni ülikooli arenguga seotud teemadel.**
   3. Kollektiivlepingut muudetakse ja täiendatakse poolte kirjalikul kokkuleppel.

|  |  |
| --- | --- |
| Toomas Asser | Ruth Tammeorg |
| Tartu Ülikool | Tartu Ülikooli Ametiühing |
| Rektor | Esimees |

1. OECD andmed näitavad, et Eesti oli 2018 aastal 1000 töötaja kohta 7,7 teadlast, mis on alla Euroopa Liidu (8,8 teadlast) ja OECD keskmise (8,6 aastal 2017). Soomes oli see näitaja 14,5. OECD riikidega võrreldes oli Eestis 2016. aastal tuhande tööealise inimese kohta keskmiselt kaheksa doktorikraadiga inimest, samal ajal kui OECD keskmine näitaja oli kümme inimest. Soome näitaja oli 12,6 inimest. Vältimaks teadlaste (suht)arvu edasist langemist Eestis on vaja teadlaskarjääri mainet tõsta sellega, et teadlastele on tagatud olulisim – sissetuleku ja töökoha stabiilsus. [↑](#footnote-ref-1)
2. Tartu Ülikooli puhkuse-eeskiri alates 01.01.2021 <https://siseveeb.ut.ee/et/tugitegevused/dokumendid-1> [↑](#footnote-ref-2)
3. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. [↑](#footnote-ref-3)