

Tartu Ülikooli kollektiivleping

Tartu, 5. detsember 2022

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

I peatükk

ÜLDOSA

1. Kollektiivlepingu eesmärk

1.1. Kollektiivlepingu eesmärk on aidata kaasa atraktiivse töökeskkonna ja tasakaalustatud töösuhete loomisele, hoidmisele ja edendamisele ülikoolis, lähtudes ülikooli arengukavas kokku lepitud põhiväärtustest ja arengueesmärkidest.

2. Kollektiivlepingu rakendusala

2.1. Kollektiivlepingut kohaldatakse ülikoolile kui tööandjale ja ülikoolis töölepingu alusel töötavatele töötajatele.

2.2. Kollektiivlepingu tingimused, mis on töötaja jaoks halvemad, kui seaduses või muus õigusaktis ette nähtud, on tühised, välja arvatud juhul, kui sellise kokkuleppe võimalus on seaduses ette nähtud.

3. Poolte suhted

3.1. Poolte suhted põhinevad usaldusel ja teabevahetusel kollektiivlepingu täitmist puudutavates küsimustes.

3.2. Omavahelisel suhtlemisel kohustuvad pooled

3.2.1. lähtuma lisaks arengukavas kokku lepitud põhiväärtustele ka eetikast ning mõistlikkuse ja hea usu põhimõttest;

3.2.2. tunnustama ja arvestama teise poole huve, vajadusi ja võimalusi;

3.2.3. teavitama teist poolt kavandatavatest olulistest muudatustest;

3.2.4. teavitama teist poolt kollektiivlepingu täitmisel tekkinud probleemidest ja ebakõladest.

II peatükk

SUHTED ÜLIKOOLI JA AMETIÜHINGU VAHEL

4. Ühishuvid ja koostöö

4.1. Ülikool ja ametiühing järgivad ühiseid huvisid ja teevad koostööd ülikooli kui haridus- ja teadusasutuse ning tööandja edendamisel kestliku arengu vaimus.

4.1.1. Pooled peavad oluliseks ülikooli põhiväärtusi: teaduspõhisust, akadeemilist vabadust ja autonoomiat, avatust, koostööd, inimkesksust ja individuaalset arengut ning vastutust.

- 4.1.2. Pooled väärtustavad ülikoolis töötavaid ja õppivaid inimesi ning loovad nende arenguks ja eneseteostuseks parimad tingimused ning innustava töö- ja õpikeskkonna.
- 4.1.3. Pooled peavad oluliseks võrdse kohtlemise ja kaasava organisatsioonikultuuri edendamist.
- 4.2. Ülikool peab oluliseks, et töötajad oleksid kaasatud otsustusprotsessidesse. Selleks kuuluvad kõikide akadeemiliste otsustuskogude liikmete hulka nii töötajate kui ka üliõpilaste valitud esindajad ning kõik ülikoolis loodavad õigusaktid ja nende muudatused läbivad enne vastuvõtmist ülikoolisese kooskõlastusringi.
- 4.3. Kõik kavandatavad ülikoolisisesed personalitöö valdkonna õigusaktid, sh palgaeeskiri, puhkuse-eeskiri, töökord ja akadeemiliste töötajate töösuhteid reguleerivad õigusaktid, saadetakse enne vastuvõtmist ametiühingule arvamuse avaldamiseks. Selleks võimaldatakse ametiühingu esimehele juurdepääs ülikooli õigusaktide kooskõlastamise töövoole.
- 4.4. Ametiühing teeb koostööd teiste kõrgharidus- ja teadusvaldkonnas tegutsevate ametiühingute ja katusorganisatsioonidega, et saavutada olulistes küsimustes tulemuslik ametiühingute ühistegevus, mis võimaldaks pidada kolmepoolseid läbirääkimisi ametiühingute, riigi ning kõrgharidus- ja teadusasutuste vahel.
- 4.5. Ülikool ja ametiühing teevad koostööd kõrghariduse riikliku rahastuse suurendamise nimel.

5. Poolte õigused ja kohustused

- 5.1. Ülikool annab võimaluse korral ametiühingule sobivad kontoriruumid. Nende haldamisega seotud kulud tasub ametiühing.
- 5.2. Ülikool annab vähemalt kord kuus tasuta ruumi ametiühingu ürituste korraldamiseks.
- 5.3. Ülikool võimaldab ametiühingu liikmele ametiühingu esitatud kirjaliku kutse alusel aastas vähemalt viis tööst vaba päeva osalemiseks ametiühingu korraldataval koolitusel või ametiühinguorganite töös, tingimusel et sellega ei kaasne olulisi takistusi ülikooli tegevuses. Käesoleva punkti alusel antavatel vabadel päevadel säilitatakse töötajale tema keskmine töötasu, kuid mitte rohkem kui viie päeva eest aastas.
- 5.4. Ülikool võimaldab kuni kolmele ametiühingu töötajale juurdepääsu ülikooli siseveebi. Siseveebi juurdepääsu taotlemine käib personaliosakonna kaudu.
- 5.5. Ülikool tagab, et viide kollektiivlepingu olemasolule on iga töötaja töölepingus ja kollektiivleping on kõikidele avalikult kättesaadav ülikooli veebilehel.
- 5.6. Ametiühing teavitab ülikooli personaliosakonda e-kirja teel viivitamata ametiühingu juhatuses toimunud muudatustest ning ametiühingu usaldusisikute valimisest ja nende volituste lõppemisest ning saadab kord poolaastas info liikmete arvu kohta, nimetades eraldi ülikooli töötajatest liikmete arvu.
- 5.7. Ametiühing teavitab personaliosakonda ametiühingu korraldatavatest olulistest üritustest.
- 5.8. Ametiühingu valitud esindajail on õigusaktides ette nähtud korra kohaselt õigus takistamatult tutvuda ülikooli töötajate töökorralduse ja -tingimustega.
- 5.9. Ametiühingul on õigus saada palgaandmeid töötajate rühmade (mitte vähem kui viis töötajat) tasustamise kohta. Üldine statistika ülikooli tegevuse kohta, sh töötajate arv ja keskmine palk, on avalikult kättesaadav veebilehel statistika.ut.ee.

5.10. Ülikool kohustub ametiühingu liikme kirjaliku avalduse alusel pidama tema töötasust kinni ametiühingu liikmemaksu ning kandma selle üle ametiühingu arvelduskontole.

6. Ametiühingu usaldusisik

6.1. Ametiühingu usaldusisik on ülikooli töötaja, kelle ametiühingu liikmed on valinud töötajate esindajaks ametiühingute seaduse § 16 lõike 4 mõttes.

6.2. Ametiühingu usaldusisikute arv on kuni 12.

7. Töövaidluste lahendamine

7.1. Töötaja ja ülikooli vahel tekkinud lahkarvamus 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 personaliosakonna töötaja, usaldusisik või ametiühingu esindaja.

7.2. Lahkarvamuse kokkuleppel lahendamise taotlemine ei võta vaidluse pooltelt õigust pöörduda töövaidluse lahendamiseks töövaidlusorganisse.

III peatükk

TÖÖ- JA PALGAKORRALDUS

8. Töötajate koosseisu planeerimine ja töökorraldus

8.1. Töötajate koosseisu planeerimisel ja muutmisel lähtutakse

8.1.1. töökorralduse otstarbekuse põhimõttest ja olemasolevatest rahalistest vahenditest, võttes eesmärgiks, et ülikooli akadeemiliste töötajate ja üliõpilaste suhtarv oleks kooskõlas rahvusvaheliste standarditega;

8.1.2. akadeemiliste ametikohtade puhul õppe- ja teadustöö tegelikust mahust ja eripärast ning akadeemilise personali ametijuhendites kirjeldatud tööülesannetest; samuti arvestatakse tulemusvestlustelt saadud teavet töö tulemuste ja intensiivsuse kohta;

8.1.3. tugitöötajate ametikohtade puhul tööfunktsioonidest ja tegelikust töömahust; samuti arvestatakse tulemusvestlustelt saadud teavet töö tulemuste ja intensiivsuse kohta.

8.2. Ülikool peab oluliseks ülikoolisisese teabevahetuse parendamist ja töötajate aktiivsemat osalemist struktuuriüksusi ning ülikooli tervikuna puudutavate teemade aruteludes.

8.3. Ülikoolis väärtustatakse tulemustele orienteeritud töökorraldust ja tasustamist ning töötajate järjepidevat arendamist.

8.4. Ülikool peab oluliseks tulemusvestluste pidamist juhtide ja neile alluvate töötajate vahel vähemalt kord aastas.

8.5. Uusaastale, Eesti Vabariigi aastapäevale, võidupühale ja jõululaupäevale eelneval tööpäeval ning eestikeelse ülikooli aastapäeval lõpeb tööpäev kell 12.00.

8.6. Nädalavahetuse ja riigipüha vahele jäävad üksikud tööpäevad antakse töötajatele vabaks, säilitades töötasu. Nimetatud päevadel töötavad need töötajad, kellel on graafikujärgne tööaeg ja kes peavad tagama katkematu tööprotsessi.

8.7. Ülikool võimaldab töötajale kokku kuni kolm tööpäeva aastas vaba aega koos töötasu säilimisega järgmistel juhtudel: tervise edendamiseks ja haiguste ennetamiseks, lapse 1.

klassi mineku, abiellumise ning pereliikme surma korral. Vaba aja kasutamise lepitab töötaja enne kokku töö vahetu korraldajaga.

- 8.8. Ülikool võimaldab töötajale kuni kolm tööpäeva aastas heategevusliku töö tegemiseks, säilitades töötasu. Nimetatud aeg lepitakse enne kokku töö vahetu korraldajaga.
- 8.9. Kaitseväge õppekogunemisel või lisaõppekogunemisel osalevale töötajale säilitatakse tema töötasu.

9. Palgakorraldus

- 9.1. Pooled väljendavad head tahet vähendada projektipõhisest rahastusest tulenevat ebakindlust akadeemiliste töötajate töösuhetes.
 - 9.1.1. Ülikool loob Eesti Teadusagentuuri uurimistoetuste lõppemise korral sildrahastuse kaudu ajutisi võimalusi, et tagada instituutide teadustegevuse jätkusuutlikkus.
- 9.2. Töötajaid tasustatakse ülikooli palgaeeskirja kohaselt.
- 9.3. Töötajate tasustamisel arvestab ülikool Eesti palgaturu olukorda.
- 9.4. Ülikoolil on eesmärk olla Eesti ülikoolide hulgas akadeemiliste ametikohtade palgaturu liider.
- 9.5. Ülikoolil on eesmärk maksta tugitöötajate ametikohtadel Eesti tööjõuturul konkurentsivõimelist tasu.

10. Puhkus

- 10.1. Ülikool annab puhkust puhkuse-eeskirja kohaselt. Alates 1. jaanuarist 2023 on põhipuhkuste pikkused järgmised:
 - 10.1.1. akadeemilisel töötajal vähemalt 42 kalendripäeva;
 - 10.1.2. tugitöötajal vähemalt 35 kalendripäeva.
- 10.2. Pikemat põhipuhkust on õigus saada
 - 10.2.1. töökeskkonnavolinikul kohustuste tulemusliku täitmise eest ülikooli puhkuse-eeskirjas ette nähtud tingimustel 7 kalendripäeva võrra;
 - 10.2.2. ametiühingu usaldusisikul kohustuste tulemusliku täitmise eest ametiühingu esimehe ettepanekul kuni 7 kalendripäeva võrra.

11. Töötervishoid, tööohutus ja töökeskkond

- 11.1. Ülikool, ametiühing ja töötajad teevad koostööd, et hoida ohutut töökeskkonda, vähendada tööstressi ning ennetada diskrimineerimist ja töökiusamist.
- 11.2. Ülikool koostab kõigis struktuuriüksustes riskianalüüsi, mida uuendatakse vajaduse kohaselt. Üksuse riskianalüüsi osana koostatakse kirjalik tegevuskava, milles nähakse ette abinõud töötajate terviseriskide vähendamiseks ja töötingimuste parandamiseks, ning üksuses tehakse korrapäraselt töökeskkonna sisekontrolli. Struktuuriüksuse riskianalüüs ja sisekontrolli tulemused tehakse kättesaadavaks kõigile selle üksuse töötajatele.
- 11.3. Ametiühing teeb tööohutus- ja töötervishoiualase tegevuse korraldamisel koostööd töökeskkonnavolinike ja töökeskkonnanõukogu ga.

- 11.4. Ülikool seab eesmärgiks, et igal töötajal on võimalus käia töötervishoiuarsti vastuvõtul vähemalt üks kord kolme aasta jooksul ning läbida tervisekontroll olenevalt töö spetsiifikast.
- 11.5. Ülikool maksab haigestumise või vigastuse tõttu haiguslehel viibivale töötajale haigushüvitist seaduses sätestatud kalendripäevade eest. Hüvitise suurus on 100% töötaja keskmisest töötasust.

12. Töölepingu ülesütlemine

- 12.1. Kui ülikool kavandab töölepingute kollektiivset ülesütlemist (kollektiivset koondamist), konsulteerib ta ametiühinguga ning esitab ametiühingule kõik koondamist puudutavad andmed, st andmed asjaomaste struktuuriüksuste, koondatavate töötajate arvu ja ametikohtade ning koondamise põhjuse kohta.
- 12.2. Töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu on tööle jäämise eelisõigus lisaks töölepingu seaduse § 89 lõikes 5 sätestatule ametiühingu juhatuse liikmel.
- 12.3. Ülikool võimaldab töötajale töölepingu erakorralisest ülesütlemisest etteteatamise tähtaja jooksul vaba aega uue töö otsimiseks vähemalt 10% töötajaga kokku lepitud tööajast koos töötasu säilitamisega. Vaba aja kasutamise tingimused, sh kestuse, lepib töötaja kokku töö vahetu korraldajaga.
- 12.4. Üldine teave töökeskkonna ja töösuhete kohta on Tööinspektsiooni infokanalites. Samuti pakub Tööinspektsioon tasuta nõustamisteenust.
- 12.5. Ülikooli töötajal on võimalik saada tasuta psühholoogilist nõustamist töötajate nõustaja-kaplanilt.

IV peatükk

TÖÖTAJATELE PAKUTAVAD HÜVED

13. Hüved

- 13.1. Ülikool tööandjana pakub töötajatele mitmesuguseid hüvesid, samuti pakuvad ülikooli töötajatele soodustusi paljud ettevõtted. Kehtivate hüvede ja soodustuste loetelu on siseveebis.

V peatükk

LÕPPSÄTTED

14. Jõustumine ja kehtivus

- 14.1. Kollektiivleping jõustub selle allakirjutamise hetkel.
- 14.2. Kollektiivleping kehtib kolm aastat alates selle jõustumisest. Kollektiivlepingu tähtaja möödumisel loetakse, et leping on muutunud tähtjatuks, kui kumbki pool pole vähemalt kolm kuud enne lepingu tähtaja möödumist kirjalikult teisele poolele teatanud, et ei soovi lepingu pikendamist.

15. Avalikustamine

- 15.1. Kollektiivleping avaldatakse ülikooli ja ametiühingu veebilehel.
- 15.2. Ülikool teeb kollektiivlepingu kättesaadavaks ülikooli siseveebis.

16. Muutmine ja täiendamine

- 16.1. Ülikooli ja ametiühingu esindaja kohtuvad vajadust mööda, et hinnata kollektiivlepingu täitmist ja arutada esile kerkinud küsimusi.
- 16.2. Ülikooli ja ametiühingu esindajad kohtuvad väljaspool kollektiivlepingu läbirääkimiste protsessi vähemalt kord aastas, et vahetada teavet ülikooli arenguga seotud teemadel.
- 16.3. Kollektiivlepingut muudetakse ja täiendatakse poolte kirjalikul kokkuleppel.

Toomas Asser
Tartu Ülikooli rektor

Ruth Tammeorg
Tartu Ülikooli Ametiühingu esimees