

Tallinna Tehnikaülikooli kollektiivleping

Tallinna Tehnikaülikool (edaspidi ülikool), keda esindab rektor Tiit Land ja Tallinna Tehnikaülikooli Töötajate Ametiliit (edaspidi TAL), keda esindab juhatuse esimees Vladimir Viies, keda edaspidi koos nimetatakse pooled või eraldi pool, on sõlminud Tallinna Tehnikaülikooli kollektiivlepingu (edaspidi kollektiivleping) järgmistel tingimustel:

1. ÜLDOSA

1.1 Kollektiivlepingus kasutatavad mõisted

1.1.1 **tööandja** – ülikool, keda esindab rektor või tema poolt volitatud ülikooli töötaja;

1.1.2 **töötaja** – ülikoolis töölepingu alusel töötav isik, kes on TAL-i liige, v.a p 8.1–8.5, kus töötajana käsitletakse kõiki ülikooli töötajad;

1.1.3 **akadeemiline töötaja** – töötaja kollektiivlepingu punkti 1.1.2 tähenduses, kelle tööülesanded vastavad akadeemilise karjääri korralduse määruse § 5 lõikele 1;

1.1.4 **TAL volitatud esindaja** – TAL-i juhatuse või juhatuse poolt volitatud isik;

1.1.5 **TAL usaldusisik** – TAL-i liikmete poolt ametiühingute seaduse (AÜS) ja TAL-i põhikirja alusel valitud isik, kes esindab töötajaid töösuhetes tööandjaga;

1.1.6 **töö vahetu korraldaja** – isik, kes annab vahetult alluvale töötajale tööülesandeid ja kontrollib nende täitmist ning kellele alluv töötaja on aruandekohustuslik;

1.1.7 **töörahu** – poolte kohustus täita kollektiivlepingu kehtivuse ajal kollektiivlepingus ettenähtud tingimusi, mitte kuulutama välja streiki või töösulgu kollektiivlepingus sätestatud tingimuste muutmise ajendil;

1.1.8 **põhitöötasu (põhipalk)** – töölepingus või õigusaktis kindlaks määratud tunni-, päeva-, nädala- või kuutöötasu määra alusel arvutatud töötasu;

1.1.9 **lisatasu** – summa, mida tööandja maksab töötajale kokkulepitud põhitöötasule lisaks täiendavate tööülesannete täitmisel, töö tulemuslikkuse eest, või muudel õigusaktis, kollektiiv- ja töölepingus ettenähtud juhtudel, samuti preemiana tööandja ühepoolse otsuse alusel;

1.1.10 **töötasu aste (palgaaste)** – ametikoha väärtuse näitaja, millele vastab kindel töötasu alammäär;

1.1.11 **töötasu astme (palgaastme) alammäär** – kindlaks määratud töötasu astmele (palgaastmele) ja ajaühikule vastav töötasu suurus, millest madalamat ei ole lubatud kokku leppida töötamisel täistööajaga;

1.1.12 **töötasustamise tingimused** – töötasu määrad, töötajale makstavad lisatasud, töötasu arvutamise viis ja maksmise kord.

1.2 Kollektiivlepingu eesmärk

1.2.1 Kollektiivlepingu eesmärgiks on reguleerida tööandja ja töötaja vahelisi töösuhteid tugevdades sellega ülikooli arengut.

1.2.2 Pooled peavad läbirääkimisi kokkuleppe saavutamiseks alljärgnevates töösuhteid puudutavates küsimustes: töölepingu sõlmimine ja lõpetamine, töö- ja puhkeaeg, puhkus, täiendus- ja ümberõpe, töötasu, tagatised ja hüvitised, töotervishoid ja -ohutus. Pooled teevad jätkuvalt koostööd tervise- ja sporditoetuse süsteemi väljatöötamiseks ja rakendamiseks ülikoolis. Kui pooled saavutavad tervise- ja sporditoetuse rakendamise osas kokkuleppe, vormistatakse see kollektiivlepingu lisana.

1.2.3 Kui töösuhteid reguleerib mitu omavahel vastuolus olevat sätet, kohaldatakse töötajale soodsamat sätet.

2. TÖÖANDJA JA TAL JUHATUSE KOHUSTUSED

2.1 Tööandja:

2.1.1 tagab töötajatele kaasaegse tehnilise varustusega õppe-, teadus- ja arendustöö keskkonna, sealhulgas vajadusel tehisintellekti kasutamise võimaluse, sh kaugtööd tehes vastavalt ülikoolis kehtestatud korrale;

2.1.2 asub TAL-i volitatud esindaja taotlusel läbirääkimistesse kollektiiv- ja muu töö- või sotsiaalvaldkonda puudutava lepingu sõlmimiseks, muutmiseks või lõpetamiseks;

2.1.3 annab TAL-i juhatusele tasuta kasutamiseks arvutitöökohaga varustatud tööruumi;

2.1.4 lubab TAL-i volitatud esindajal takistamatult tutvuda töötajate töökorralduse ja töötingimustega;

2.1.5 kaasab TAL-i volitatud esindaja(d) töörühmade ja komisjonide töösse, mis moodustatakse ülikooli sise-eeskirjade väljatöötamiseks punktis 1.2.2 toodud valdkondades;

2.1.6 kutsub TAL volitatud esindaja(d) sõnaõiguse andmisega ülikooli senati koosolekule, kus käsitletakse kollektiivlepingu punktis 1.2.2 nimetatud valdkondi;

2.1.7 tagab TAL liikmemaksu kinnipidamise töötaja töötasust töötaja kirjaliku avalduse alusel ning liikmemaksude ülekandmise panka TAL arvelduskontole. Liikmemaksu kinnipidamise lõpetamine tööandja poolt toimub töötaja kirjaliku avalduse alusel või töölepingu lõppemisel.

2.1.8 lubab tasuta korraldada ülikooli ruumides vähemalt kaks korda aastas TAL-i konverentse ja üldkoosolekuid;

2.1.9 võimaldab TAL-i tasuta korraldada ülikooli ruumides kultuuri- ja spordiüritusi;

2.1.10 täidab TAL-i suhtes muid õigusaktidest ja kollektiivlepingust tulenevaid kohustusi.

2.1.11 tunnustab TAL-i tegevust akadeemiliste töötajate sotsiaalsete garantiide suurendamisel läbi koostöö Euroopa Komisjoni sotsiaalpartneri ETUCEga.

2.2 TAL juhatus:

2.2.1 teatab kirjalikult 5 tööpäeva jooksul tööandjale, kui on toimunud muutused TAL-i juhatuse liikmete ja nende volituste kestuses ning TAL-i usaldusisikute ja nende volituste kestuses;

2.2.2 teavitab tööandjat, kahenädalase etteteatamisega, tema liikmete plaanitavast osavõtust punkti 5.2 alusel korraldatavast täiendõppest;

2.2.3 hoiab talle teabe edastamisel, vahetamisel või muul viisil teatavaks saanud ülikooli ärisaladusi ja muud konfidentsiaalset teavet;

2.2.4 kindlustab töörahu seaduse ja kollektiivlepinguga määratud korras ja ajal;

2.2.5 teeb koostööd töökeskkonnavolinikega ja töökeskkonnanõukoguga tööohutuse- ja töötervishoiualase tegevuse korraldamisel;

2.2.6 täidab tööandja suhtes muid õigusaktidest ja kollektiivlepingust tulenevaid kohustusi.

2.2.7 jätkab konstruktiivset ühist tegevust Euroopa Komisjoni sotsiaalpartneri ETUCEga akadeemiliste töötajate sotsiaalsete garantiide suurendamiseks ning edastab tulemusi seminarina igal semestril.

2.3 Tööandja ja TAL juhatus:

2.3.1 kohtuvad vähemalt kaks korda aastas väljaspool kollektiivlepingu läbirääkimiste protsessi, et vahetada informatsiooni ülikooli arenguga seotud teemadel.

3. TAL-i USALDUSISIK

3.1 TAL-i usaldusisiku valimise kord

3.1.1 TAL-i usaldusisikud valitakse TAL-i liikmete seast lähtudes TAL-i liikmete hulgast struktuuriüksustes.

3.1.2 TAL-i usaldusisikute arv on piiratud 15 isikuga.

3.1.3 TAL-i usaldusisikuks valitud töötaja jääb tööandjaga töölepingulisse suhtesse.

3.2 TAL-i usaldusisiku õigused ja kohustused.

3.2.1 TAL-i usaldusisiku kohustuseks on esindatavate nimel esindada töötajaid töösuhetes tööandjaga AÜS-s sätestatud korras. TAL usaldusisikul on esindatavate nimel õigus saada tööandjalt kohustuste täitmiseks ja töötajate huvide esindamiseks vajalikku teavet AÜS-s ja kollektiivlepingus sätestatud korras.

3.3 Tagatised TAL-i usaldusisikule ja juhatuse liikmele

3.3.1 Tööandja kohustub TAL-i usaldusisiku ja TAL-i juhatuse liikme nõudmisel tagama nende ülesannete täitmiseks põhitöö ajast vähemalt neli tundi nädalas või kuni kaks päeva kuus. Selle aja eest säilitatakse keskmine töötasu ning õigusaktidega ja kollektiivlepinguga ettenähtud soodustused.

3.3.2 Töölepingu ülesütlemine tööandja algatusel TAL-i usaldusisikuga või juhatuse liikmega usaldusisiku või juhatuse liikme volituste ajal ja ühe aasta jooksul pärast volituste lõppemist on võimalik tingimusel, kui on saadud kirjalik arvamus TAL-i juhatusest ja saadud TAL-i kirjalik seisukoht töölepingu ülesütlemise kohta.

3.3.3 TAL-i usaldusisikul ja TAL-i juhatuse liikmel on tööle jäämise eelisõigus töölepinguülesütlemisel koondamise tõttu.

4. TÖÖLEPING

4.1 Töölepingu sõlmivad töötajaga ja ülikooli nimel tööandja esindaja, juhindudes töölepinguseadusest (TLS), ülikooli sise-eeskirjadest ja teistest õigusaktidest.

4.2 Töölepingu muutmise on lubatud ainult poolte kokkuleppel, välja arvatud seaduses ettenähtud juhtudel.

4.3 Tööandja teatab mõistliku aja jooksul töötajale ja TAL-i juhatusele (e-posti aadressil: JuhatuseAAL@taltech.ee) kirjalikult töö olulisest ja püsivast ümberkorraldamisest juhul, kui tööandja ja töötaja vahel on tekkinud erimeelsus töösuhte tingimuste muutmise üle ning ümberkorraldamine võib kaasa tuua töötaja töötasu vähenemise või töö- ja puhkeaja tingimuste halvenemise. Teates esitab tööandja ka ümberkorraldamise ja tingimuste halvenemise põhjenduse. Töölepingut muutvate poolte üksmeele korral töötingimuste muutusest Tööandja TAL-i ei teavita.

4.4 Töölepingu lõppemine toimub seaduses ettenähtud korras, arvestades kollektiivlepingus toodud erisusi.

4.5 Töölepingu ülesütlemisel tööandja poolt majanduslikel põhjustel (koondamine) TAL-i liikmega on tööandja kohustatud sellest seaduses ettenähtud korras kirjalikult teatama nii töötajale kui TAL-i juhatusele, näidates ära koondamise põhjuse. TLS-is ette nähtud etteteatamisaeg algab päevast, mil töötaja saab kirjaliku ülesütlemisavalduse.

4.6 Töötajal ja teda esindaval TAL-i usaldusisikul on õigus nõuda ning tööandjal on kohustus esitada täiendavaid andmeid töölepingu ülesütlemise põhjuste kohta.

4.7 Töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu arvestatakse töötajatele TLSis ettenähtud erisusi.

5. TÄIENDUS- JA ÜMBERÕPE

5.1 Töötajal on õigus täiendus- ja ümberõppele (koolitusele) oma ametikohal töötamiseks vajalike ameti-, kutse- ja erialaste teadmiste omandamiseks ja täiendamiseks ning kvalifikatsiooni tõstmiseks. Õppega seotud kulud kaetakse vastavalt täiskasvanute koolituse seadusele või koolituskokkulepetele.

5.2 Töötajal on õigus osaleda TAL-i korraldataval ja finantseeritaval täiendõppel kuni kolm tööpäeva tööaasta jooksul, põhitöötasu säilitamisega.

5.3 Töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu pakub tööandja töötajale eelnevalt võimalikku teist tööd, korraldades vajaduse korral töötajale ümberõppe (vähemalt 14 kalendripäeva, mille jooksul säilitatakse töötajale põhipalk) või muutes töötingimusi, kui muudatused ei põhjusta tööandjale ebaproportsionaalselt suuri kulusi.

6. TÖÖ- JA PUHKEAEG

6.1 Tööaeg

6.1.1 Töötaja tööaja korraldus määratakse kindlaks tööandja sise-eeskirjade, kollektiivlepingu, töölepingu, ametijuhendi ning teiste õigusaktidega.

6.1.2 Akadeemilise töötaja arvestuslikku tööaega ja auditoorset koormust reguleerib kollektiivlepingu lisana poolte kokkulepe (lisa 1), mis on kollektiivlepingu lahutamatuks osaks. Selle puudumisel ei ole kohustust pidada töörahu.

6.2 Tööaja erandid

6.2.1 Kooskõlastatult struktuuriüksuse või struktuuriüksuse allüksuse juhiga loetakse töötaja puhkeajaks koos keskmise töötasu säilitamisega:

6.2.1.1 töötaja haiguse korral kuni kolme tööpäeva ulatuses kalendriaastas (tervisepäevad);

6.2.1.2 töötaja või töötaja lapse abiellumisel kuni kolme tööpäeva ulatuses;

6.2.1.3 töötaja pereliikme surma korral kuni kolme tööpäeva ulatuses.

6.2.2 Töötaja puhkeajaks loetakse koos töötasu säilitamisega ajavahemikku 24. detsember kuni 31. detsember langev aeg.

6.2.3 Riigipühale vahetult eelneval tööpäeval lõpeb tööpäev kell 12.00.

6.2.4 Töötaja osalemisel õppekogunemisel kaitseväeteenistuse seaduse § 75 lõike 1 alusel säilitatakse talle tööandja poolt makstav töötasu, kui struktuuriüksuse juht ei otsusta teisiti.

6.3 Puhkeaeg

6.3.1 Töötaja puhkeaja korraldus on määratletud tööandja sise-eeskirjade, kollektiivlepingu ja teiste õigusaktidega.

6.3.2 Põhipuhkust antakse töötatud aja eest vastavalt kehtivatele õigusaktidele.

6.3.3 Põhipuhkuse kestus:

6.3.3.1 prorektoril, kantsleril – 56 kalendripäeva;

6.3.3.2 muul vastutusala juhil – 49 kalendripäeva;

6.3.3.3 professoril, lektoril, dotsendil, assistendil, õpetajal – 56 kalendripäeva;

6.3.3.4 teistel akadeemilistel töötajatel – 42 kalendripäeva;

6.3.3.5 struktuuriüksuse juhil – 42 kalendripäeva;

6.3.3.6 peaspetsialistil, spetsialistil, tehnilisel töötajal, oskus- ja abitöölisel – 35 kalendripäeva.

7. TÖÖTASU

7.1 Töötasustamise üldpõhimõtted

7.1.1 Pooled on seisukohal, et tuleb rakendada kõiki meetmeid tagamaks õppe- ja teadustööga seotud töötajate töötasu konkurentsivõime Eesti tööturul.

7.1.2 Töötaja töö tasustamine toimub kooskõlas seaduste, ülikooli töötasustamise eeskirja (palgaeeskirja) ja kollektiivlepinguga ning töötajaga sõlmitud töölepingu alusel.

7.1.3 Ametikoha töötasu astme alammäärade suuruse üle peetakse läbirääkimisi tööandja ja TAL vahel igal aastal.

7.2 Töötasukokkuleppe sõlmimise alused

7.2.1 Töötaja töötasustamise tingimusi ja korda reguleerib poolte vahel kollektiivlepingu lisana 2 töö tasustamise kokkulepe (töötasukokkulepe), mis on kollektiivlepingu lahutamatu osa ning mille puudumisel katkeb töörahu.

7.2.2 Töötasukokkuleppes lepitakse kokku töötajate töötasu astme alammäärade konkreetset numbrilised suurused.

7.2.3 Töötasukokkulepe uueks eelarveaastaks sõlmitakse pärast riigieelarve vastuvõtmist Riigikogu poolt, kuid mitte hiljem kui jooksva aasta 01.detsember.

7.2.4 Töötasukokkuleppe täiendavatele läbirääkimistele asutakse ja töötasu astme alammäärade korrigeeritakse kollektiivlepingu kehtivuse ajal järgmistel tingimustel:

7.2.4.1 Vabariigi Valitsuse poolt töötasukorralduslike (õppe- ja teadustöö finantseerimise) aluste muutmisel;

7.2.4.2 Ülikooli töötasustamise eeskirja rakendamisel või kehtiva töötasustamise eeskirja muutmisel.

7.3 Töötasu

7.3.1 Töötaja töötasu suurus lepitakse kokku töölepingus, lähtudes töötaja tööajanormist, ametikoha liigist ja sellele vastavast töötasu astmest ning vastava töötasu astme alammäärast.

7.3.2 Üliõpilaste edukalt kaitstud lõputööde juhendajatele makstakse lisatasu ülikoolis kehtestatud korras.

7.3.3 Juhul kui töötaja teeb tööandja taotlusel lisaks töölepingus kokkulepitud tööle lisatööd, makstakse selle eest lisatasu. Lisatasu suurus määratakse kindlaks tööandja ja töötaja vahelisel kokkuleppel.

7.3.4 Töötaja ületunnitöö, töö puhkepäevadel ja riigipühadel hüvitatakse kooskõlas õigusaktidega.

7.3.5 Töö tasustamine töötaja asendamise korral üle ühe kuu fikseeritakse töölepingus või selle lisas.

7.4 Töötasu maksmise kord

7.4.1 Töötaja töötasu kantakse üle üks kord kuus, töötasu arvestuse perioodi viimaseks kuupäevaks (palgapäevaks), töötaja poolt kirjalikult näidatud arveldusarvele. Töötasu ülekandmiseks tehtud kulutused (ülekandetasu) katab tööandja.

7.4.2 Kui kuu viimane päev (palgapäev) langeb puhkepäevale, tehakse ülekanne eelneval tööpäeval.

7.4.3 Töötasu panka töötaja kontole ülekandmisega viivitamisel makstakse töötajale iga viivitatud päeva eest viivist seaduses sätestatud määras.

7.4.4 Tööandja kohustub töötajale edastama igakuiselt tema töötasu arvestusest teatise koos ülekande korralduse teostamise kuupäeva ära näitamisega.

8. TÖÖKESKKONNANÕUKOGU JA -VOLINIK, TÖÖTERVISHOID

8.1 Töökeskonnannõukogu

8.1.1 Töötervishoiu ja töökaitse küsimustes moodustatakse tööandja algatusel töökeskonnannõukogu, kus on võrdselt tööandja esindajaid ja töötajate valitud esindajaid. Töökeskonna-nõukogu liikmeid on neli ja nende volitused kehtivad neli aastat koosseisu kinnitamisest. Töökeskonnannõukogu koosseisu kinnitab rektor.

8.1.2 Töökeskkonnanõukogusse töötajate esindajate valimine viiakse läbi töötajate üldkoosolekul avalikul hääletusel. Üldkoosolekul võivad töötajad osaleda ise või hääletada lihtkirjalikult volitatud isiku, eelkõige struktuuriüksuses valitud töökeskkonnavolinike kaudu. Valimised loetakse toimunuks, kui neis on osalenud vähemalt 50% kõigist töötajatest.

8.1.3 Kaks tööandja esindajat töökeskkonnanõukogusse määrab rektor.

8.1.4 Töökeskkonnanõukogu valib oma liikmete hulgast esimehe ja tema asetäitja. Töökeskkonnanõukogu võtab otsused vastu konsensuspõhimõttel.

8.2 Töökeskkonnavolinik

8.2.1 Töökeskkonnavolinik on töötajate valitud esindaja töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes ning tema volitused kehtivad neli aastat.

8.2.2 Töökeskkonnavoliniku kohustused sätestab töötervishoiu ja tööohutuse seadus (TTS) ning ülikooli töötervishoiu ja tööohutuse korraldamise eeskiri.

8.3 Töökeskkonnavoliniku valimise kord

8.3.1 Igast ülikooli struktuuriüksusest valitakse üks töökeskkonnavolinik. Töökeskkonnavoliniku volitused kehtivad neli aastat.

8.3.2 Töökeskkonnavoliniku valimised toimuvad struktuuriüksuse üldkoosolekul avalikul hääletusel. Struktuuriüksuse üldkoosoleku korraldab struktuuriüksuse juht.

8.4 Tagatised töökeskkonnavolinikule

8.4.1 Töökeskkonnavolinikul on TLS-is ning kollektiiv- ja töölepingus ettenähtud tagatised.

8.4.2 Töökeskkonnavolinikuga ei või töölepingut üles öelda TLS § 92 lõike 1 punktist 4 tuleneval põhjusel (töötaja esindab seaduses sätestatud alusel teisi töötajaid). Kui tööandja ütleb töölepingu üles töökeskkonnavoliniku volituste ajal või aasta jooksul arvates volituste lõppemisest, loetakse, et tööleping on üles öeldud TLS § 92 lg 1 punktis 4 nimetatud põhjusel, kui tööandja ei tõenda, et ta ütles töölepingu üles TLS-s lubatud alustel.

8.4.3 Töökeskkonnavoliniku ülesannete täitmiseks võimaldab tööandja töötajale põhitöö arvelt vähemalt kaks tundi nädalas. Selle aja eest säilitatakse töötajale töötasu.

8.4.4 Tööandja korraldab oma kulul töökeskkonnavolinikule tema kohustuste täitmiseks vajaliku välja- ja täiendõppe.

8.5 Töötervishoid

8.5.1 Tööandja suunab töötajaid töötervishoiuarsti vastuvõtule arvestusega, et iga töötaja läbib töötervisekontrolli vähemalt üks kord kolme aasta jooksul.

8.5.2 Tööandja maksab töötajale töötervishoiu ja tööohutuse seaduse §-s 122 sätestatud tingimustele vastavat haigushüvitist 70% töötaja keskmisest töötasust töötaja haigestumise või vigastuse teise kuni kaheksanda päeva eest.

9. KOLLEKTIIVLEPINGU SÕLMIMINE, MUUTMINE JA TÄIENDMINE

9.1 Kollektiivlepingu projekti valmistab ette läbirääkimisi algatav pool, kes esitab selle kirjalikult teisele poolele koos teatega soovist läbirääkimisi alustada.

9.2 Läbirääkimiste pidamiseks kollektiivlepingu sõlmimiseks määravad pooled oma esindajad, kuni viis liiget mõlemalt poolt.

9.3 Kumbki läbirääkimisi pidav pool kohustub andma teisele poolele läbirääkimiste pidamiseks vajalikku teavet. Läbirääkimisi pidav pool, viidates mingile dokumendile, teeb selle kättesaadavaks teisele poolele.

9.4 Läbirääkimistes osalevate poolte esindajad, asjatundjad, eksperdid ja teised kollektiivlepingu projekti väljatöötamisega seotud isikud peavad hoidma saladuses neile teatavaks saanud ülikooli konfidentsiaalselt teavet.

9.5 Läbirääkimiste kohta koostatakse protokoll, millele kirjutavad alla mõlemad pooled.

9.6 Läbirääkimised loetakse lõppenuks kollektiivlepingu sõlmimisega või kui üks pooltest on andnud teisele kirjaliku teate läbirääkimiste katkestamise kohta. Kollektiivleping loetakse sõlmituks, kui pooled on selle allkirjastanud.

9.7 Kollektiivlepingu muutmiseks või täiendamiseks esitavad pooled teineteisele kirjalikud ettepanekud kollektiivlepingu muutmiseks ja täiendamiseks vähemalt kaks nädalat enne läbirääkimiste algust.

10. KOLLEKTIIVLEPINGU KEHTIVUS JA AVALIKUSTAMINE

10.1 Kollektiivleping kehtib alates 01. jaanuarist 2026 kuni 31. detsembrini 2027.

10.2 Kollektiivleping on täitmiseks kohustuslik tööandjale, TAL-le ja töötajatele. Kollektiivlepingu kehtivuse ajal on tagatud töörahu.

10.3 Kollektiivleping kehtib poolte nimetuse, alluvuse, struktuuri ja koosseisude muutmise korral, samuti kollektiivlepingule alla kirjutanud tööandja esindaja ja TAL-i volitatud esindaja töölepingu lõpetamise korral ülikoolis.

10.4 Kollektiivlepingu lõppedes on pooled kuni uue kollektiivlepingu sõlmimiseni kohustatud täitma kollektiivlepingu tingimusi, välja arvatud kohustust pidada töörahu.

10.5 Kollektiivleping peab olema kättesaadav kõigile töötajatele tööandja kodulehel, usaldusisikute ja TAL-i volitatud esindaja kaudu.

10.6 Tööandja on kohustatud tutvustama kollektiivlepingut struktuuriüksuse juhi kaudu ülikooli uutele töötajatele nende tööle asumisel ja kõigile senistele töötajatele kollektiivlepingu muutmisel, täiendamisel või uue sõlmimisel ning suunama töötajaid TAL-i korraldatavatele seminaridele.

10.7 TAL on kohustatud registreerima kollektiivlepingu õigusaktidega sätestatud korras.

11. VAIDLUSTE LAHENDAMINE

11.1 Vaidluste lahendamine poolte kokkuleppel

11.1.1 Ülikooli struktuuriüksustes kollektiivlepingu täitmisel tekkinud vaidlused lahendatakse läbirääkimiste teel struktuuriüksuse juhi ja struktuuriüksuse TAL-i usaldusisiku vahel. Läbirääkimiste kohta koostatakse protokoll, millele kirjutavad alla mõlema poole esindajad.

11.1.2 Kui TAL-i usaldusisik ja struktuuriüksuse juht kokkulepet ei saavuta, jätkuvad läbirääkimised TAL-i juhatause ja tööandja esindajate vahel.

11.1.3 Kui TAL-i juhatause ja tööandja esindajad käesoleva kollektiivlepingu täitmise või tõlgendamise osas ülikooli siseselt kokkulepet ei saavuta, on neil õigus vastavalt vaidluse sisule lahendada see kollektiivse töötüli lahendamise teel või pöörduda kohtusse.

11.2 Kollektiivse töötüli lahendamine

11.2.1 Kollektiivne töötüli on lahkarvamus ülikooli ja TAL-i vahel, mis on tekkinud kollektiivlepingu sõlmimisel ja täitmisel ning uute töötingimuste kehtestamisel.

11.2.2 Kollektiivlepingu sõlmimisel tekkinud vaidlused lahendatakse kollektiivse töötüli lahendamise seaduses sätestatud korras.

12. KOLLEKTIIVLEPINGU TÄITMISE KONTROLLIMINE

12.1 Kollektiivlepingu täitmist ülikoolis kontrollivad poolte volitatud esindajad on, TAL-i poolt juhatause esimees ja kaks tema poolt määratud esindajat ning ülikooli poolt rektor ja tema poolt määratud esindajad.

12.2 Pooled võimaldavad vastastikku takistamatult tutvuda kollektiivlepingu täitmiseks vajaliku teabega.

12.3 TAL usaldusisikul on õigus kontrollida kollektiivlepingu täitmist ülikooli struktuuriüksustes, selle töötajate volituse alusel.

Kollektiivleping koos lisadega on koostatud kolmes identses võrdset juriidilist jõudu omavas eksemplaris millest üks eksemplar jääb ülikoolile, teine TAL-le ja kolmas Sotsiaalministeeriumile registreerimiseks.

Tiit Land

ülikooli rektor



18. detsember 2025. a

Vladimir Viies

TAL esimees



18. detsember.2025. a

Lisa 1

Akadeemilise personali arvestuslik tööaeg ja auditoorne koormus

Tallinna Tehnikaülikool (edaspidi *ülikool*), keda esindab rektor Tiit Land, ja Tallinna Tehnikaülikooli Töötajate Ametiliit (edaspidi *TAL*), keda esindab juhatuse esimees Vladimir Viies, lepivad kokku ülikooli akadeemilise personali õppetegevuse töökoormuse arvestamise alustes järgmiselt:

1. Akadeemiliste töötajate põhiülesanded, sealhulgas kontaktõppe ja juhendamise liigid, sätestab akadeemilise karjääri korralduse määrus. Määrus sätestab ka põhimõtte, et akadeemilise töötaja tööülesanded ning koormuse jaotuse akadeemilise tegevuse liikide vahel määravad kindlaks töötaja struktuuriüksuse juht ja vahetu juht kokkuleppel töötajaga ametijuhendis, lähtudes töötaja tööhõivest, akadeemilise ametikoha ning struktuuriüksuse eripärast. Suurem tegevuse maht ja tulemuslikkus ühes akadeemilise tegevuse liigis võib kompenseerida väiksemat töömahtu ja tulemuslikkust teistes liikides. Akadeemilise karjäärikorralduse käesoleva lisaga seotud põhimõtete muutumisel võib Pool algatada läbirääkimised käesoleva lisa muutmiseks.
2. Käesolev lisa sätestab akadeemiliste töötajate arvestusliku tööaja normkoormuse ning kontaktõppe ja juhendamise piirkoormuse kalendriaastas täishõivel töötajale akadeemiliste ametikohtade jaotuses. Kontaktõppe ja juhendamise piirkoormused seavad raamistiku, mille ulatuses on tööandjal õigustatud ootus akadeemilise töötaja osalemisele õppetöös. Piirkoormuse ületamine on võimalik kokkuleppel töötajaga.
3. Akadeemilise töötaja õppetegevuse töökoormuse arvestamise aluseks on õppeinfosüsteemi (ÕIS) kantud kontaktõppe tunnid.
4. Lõputööde juhendamise koormuste tunnimäärad erinevatele õppetasetel on:
 - 4.1 bakalaureuse tasemel 30 astronoomilist tundi;
 - 4.2 magistri tasemel 50 astronoomilist tundi;
 - 4.3 doktori tasemel 100 astronoomilist tundi.
5. Juhendamise aastane piirkoormus on arvestatud lähtudes soovituslikust juhendatavate arvust erinevatel õppetasetel ühe juhendaja kohta. Õppejõu aastase juhendamise koormuse hindamisel lähtutakse tunnikoormuse koondtulemusest, mitte eri õppetasetel juhendatud lõputööde arvust.
 - 5.1 Õppejõu töökoormus võetakse juhendaja töökoormusena bakalaureuse ja magistri tasemel arvesse tudengi eduka lõpetamise alusel. Juhendaja töökoormusena doktoriõppe korral on aluseks doktorandi edukas iga-aastane atesteerimine.
 - 5.2 Bakalaureuse tasemel võetakse arvesse iga lõputöö kohta üks juhendaja. Magistri ja doktori tasemel on igal lõputöö kohta üks põhijuhendaja, kellel on õigus juhendamise koormus jagada kaasjuhendajaga, arvestades, et vähemalt 50% vastava taseme juhendamise koormusest arvestatakse põhijuhendajale.
6. Akadeemiliste töötajate arvestusliku tööaja normkoormus aastas ja kontaktõppe ning lõputööde juhendamise piirkoormus ametikoha liikide lõikes on sätestatud tabelis 1. Eelmise karjäärikorralduse ametikohtadele, millel on kehtivas akadeemilise karjäärikorralduse määru-ses olemas sisuline vaste, kehtivad tabelis 1 toodud normid.
7. Kui akadeemilise töötaja kontaktõppe koormus õppeaastas on kontaktõppe piirkoormusest vähemalt veerandi võrra madalam, võib töötaja vahetu juht teha ettepaneku töötaja tööülesannete või töökoormuse muutmiseks.
8. Ametikoha arvestuslik tööaeg aastas kujuneb aasta riikliku kalendaarse tööajanormi alusel mida korrigeeritakse ametikoha puhkuse pikkuse ja töökorralduse eeskirja punktis 6.4 sätestatud tööajanormi vähendamisega ajavahemikul 24. detsember kuni 31. detsember.

Tabel 1. Akadeemilise töötaja kontaktõppe ja juhendamise piirkoormus aastas.

Ametikoht või ametikoha aste	Kontaktöppe akadeemilistes astronoomilistes tundides / piirkoormus	Juhendamise piirkoormus astronoomilistes tundides
Professor	256 / 192	400
Juhtivteadur	-	400
Vanemlektor (k.a. dotsendi ametiminetuse kasutajad)	448 / 336	260
Lektor	512 / 384	260
Vanemteadur	128 / 96	270
Teadur	128 / 96	90
Doktorant-nooremteadur	128 / 96	90

9. Kollektiivlepingu lisa 1 jõustub alates 01.01.2026.

Tiit Land
ülikooli rektor



18.detsember. 2025. a

Vladimir Viies
TAL esimees



18. detsember. 2025.a

Lisa 2

Töötasu kokkulepe

Tallinna Tehnikaülikool (edaspidi *ülikool*), keda esindab rektor Tiit Land, ja Tallinna Tehnikaülikooli Töötajate Ametiliit (edaspidi *TAL*), keda esindab juhatuse esimees Vladimir Viies, keda edaspidi koos nimetatakse *pooled*, sõlmisid käesoleva töötasu kokkuleppe.

1.1 Ülikooli töötasu astme alammäärad on järgmised:

Töötasu aste (palgaaste)	Ametinimetused	Palgaastme alammäär al 01.01.2026
3	Tehniline töötaja, oskus – ja abitööline	983
4	Spetsialist, tehniline töötaja, oskus – ja abitööline	1 092
5	Spetsialist, tehniline töötaja	1 263
6	Doktorant-nooremteadur, peaspetsialist, spetsialist	1 608
7	Lektor, peaspetsialist	2 256
8	Teadur, lektor (PhD), peaspetsialist	2 764
9	Professor, vanemteadur, vanemlektor, haldus- ja tugistruktuuri juht	2 958
10	Professor, instituudi direktor	3 150
11	Professor, juhtivteadur, dekaan	3 406

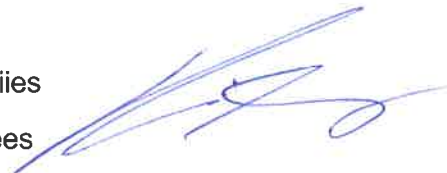
1.2 Töötaja töötasu kokkuleppimise alused ja töötasu astme alammäära mõju töötaja töötasu kujunemisele on kirjeldatud Töötasustamise eeskirjas.

1.3 Kollektiivlepingu lisa 2 jõustub alates 01.01.2026.

Tiit Land
ülikooli rektor



Vladimir Viies
TAL esimees



18. detsember 2025. a.

18. detsember.2025. a.