

KOHTLA-JÄRVE SPORDIKESKUSE TÖÖKORRALDUSE REEGLID

Kinnitatud Spordikeskuse direktori kt käskkirjaga 84-Ü 16.11.2012

1. ÜLDSÄTTED

1.1. Antud töökorralduse reeglid määravad kindlaks Kohtla-Järve Spordikeskuse töötajate käitumisreeglid töösuhetes tööandja ja töötajate vahel ning koostööks vajalikud õigused ja kohustused.

1.2. Töökorralduse reeglid on Spordikeskuse sisene dokument, mis peale sellega tutvumist kehtib kõigi töötajate jaoks.

1.3. Töökorralduse reeglid tehakse töötajale teatavaks tema tööle asumisel ja hiljem on nendega võimalik tutvuda Spordikeskuse referendi kabinetis või asutuse kodulehel.

2. TÖÖLEPINGU SÕLMIMINE

2.1. Spordikeskuse töötajad töötavad kirjalikult sõlmitud töölepingu alusel.

2.2. Kõik töölepingu tingimuste muudatused vormistatakse kirjalikult.

2.3. Kirjaliku vormi järgimata jätmine ei too kaasa töölepingu sõlmimise või muudatuste tühisust.

3. TÖÖAJA KORRALDUS

3.1. Tööaeg on töölepinguga määratud ajavahemik, mille keskel töötaja on kohustatud täitma oma tööülesandeid.

3.2. Spordikeskuse väga mitmekesise tegevuse teostamiseks on erinevate ametikohtade tööajad erinevad;

3.2.1. Töönädala üldine kestus Spordikeskuses on 40 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul (8 tundi päevas).

3.2.2. Töötatakse individuaalsete tööajakavade alusel, kus näidatakse ära igapäevase tööaja algus ja lõpp, vaheajad puhkamiseks ja einestamiseks ning puhkepäevad. Arvestusperioodil ebavõrdse tööaja jagunemisel rakendatakse summeeritud tööaja arvestust ühe kuu ulatuses. Tööajakava koostatakse ja tehakse töötajatele teatavaks viis päeva enne järgmise kuu algust.

3.3. Uusaastale, Eesti Vabariigi aastapäevale, võidupühale ja jõululaupäevale vahetult eelnevat tööpäeva lühendatakse kolme tunni võrra.

3.4. Isiklikes asjus töölt ärakäimine ei ole lubatud, välja arvatud vältimatud toimingud, mis arvestatakse tööaja hulka: arsti juures käimine vältimatu arstiabi saamiseks; perekonnaliikme äkiline haigestumine või surm; olmeavarii (vee-, kanalisatsiooni- ja kütetorustike rikked vms) elukohas, kui sellest tekkis oht elanike või kolmandate isikute varale. Töölt ärakäimiseks annab loa töötaja otsene ülemus, tema puudumisel direktor.

3.5. Töötaja peab kinni pidama asutuse poolt kehtestatud tööajast, täitma talle usaldatud tööülesanded õigeaegselt ja korrektselt, kõigist töös esinevatest takistustest viivitamatult informeerima otsest ülemust, direktorit või tema asetäitjat.

3.6. Tööalaseid korraldusi annab töötajale tema otsene juht. Alluvussuhted on sätestatud töölepingus. Vajadusel muudab, peatab ja annab ühekordseid tööülesandeid direktor.

3.7. Töötajal on kohustus hoida Spordikeskuse head nime ja mainet ning mitte rikkuda seda oma tegevuse või tegevusetuse kaudu.

4. TÖÖTASU

4.1. Töötasu makstakse üks kord kuus, igale palgaarvestuslikule kuule järgneva kalendrikuu 5 kuupäeval ülekandega töötaja poolt kirjalikult avaldatud pangaarvele. Juhul, kui töötasu maksmise päev langeb nädalavahetusele, makstakse töötasu sellele eelneval tööpäeval.

4.2. Kokkulepitud töötasust peetakse kinni tulumaks ja töötuskindlustusmaks ning vajadusel kohtutäiturite poolt sissetuleku (töötasu) arestimise aktide alusel kinnipeetavad summad vastavalt seadusele. Tööandja maksab sotsiaalmaksu ja talle ettenähtud töötuskindlustuse maksed seaduses ettenähtud korras, lähtudes töötajale arvatud töötasu summast.

4.3. Kui töötaja ja tööandja on leppinud kokku, et töötaja teeb vajadusel ületunnitööd, siis hüvitatakse ületunnitöö rahas makstes töötajale 1,5-kordset töötasu.

4.4. Kui töötaja tööaeg langeb ööajale (kell 22.00 kuni 6.00), maksab tööandja töö eest 1,25-kordset töötasu.

4.5. Kui tööaeg langeb riigipühale, maksab tööandja töö eest 2-kordset töötasu.

5. TÖÖTAJA VASTUTUS

Töötaja peab täitma töökohustusi lojaalselt, oma teadmiste ja oskuste kohaselt tööandja kasu silmas pidades ja töö iseloomust tuleneva vajaliku hoolsusega.

5.1. Kui töötaja on töölepingut tahtlikult rikkunud, vastutab ta rikkumise tagajärjel kogu tööandjale tekitatud kahju eest.

5.2. Kui töötaja on töölepingut rikkunud hooletuse tõttu, vastutab ta tööandjale tekitatud kahju ulatuses, mille määramisel arvestatakse töötaja tööülesandeid, süü astet, töötajale antud juhiseid, töötingimusi, töö iseloomust tulenevat riski, tööandja juures töötamise kestust, senist käitumist ka töötaja töötasu.

5.3. Töötaja vastutab tema käsutuses olevate töövahendite korrektse ja heaperemeheliku kasutamise eest.

5.4. Töölepingu lõpetamisel kohustub töötaja hiljemalt viimase tööpäeva lõpuks tagastama tööandjale tema kasutada olnud tööandja materiaalsed väärtused.

6. PUHKUS

6.1. Põhipuhkuse pikkus on 28 kalendripäeva kalendriaastas, mille hulgast jäetakse välja riigipühad.

6.2. Põhipuhkuse andmise aluseks oleva aja hulka arvestatakse lisaks töötatud ajale ajutise töövõimetuse aeg, puhkuse aeg, välja arvatud lapsehoolduspuhkuse ja poolt kokkuleppel antud tasustamata puhkuse aeg.

6.3. Põhipuhkus tuleb kasutada kalendriaasta jooksul. Põhipuhkus antakse osadena üksnes poolte kokkuleppel. Vähemalt 14 kalendripäeva puhkust peab töötaja kasutama järjest.

6.4. Kasutamata jäänud puhkuseosa viiakse üle järgmisesse kalendriaastasse.

6.5. Põhipuhkuse nõue aegub ühe aasta jooksul arvates selle kalendriaasta lõppemisest, mille eest puhkust arvestatakse.

6.6. Tööandja koostab puhkuste ajakava iga kalendriaasta kohta ja teeb selle töötajatele teatavaks kalendriaasta esimese kvartali jooksul. Puhkuste ajakava on õigus muuta poolte kokkuleppel.

6.7. Peale põhipuhkuse on töötajal õigus saada lisapuhkuseid vastavalt Töölepinguseadusele.

6.8. Põhipuhkusele jäädes kirjutab töötaja puhkuse avalduse, kus ta näitab ära mis kuupäevast ta soovib puhkusele jääda, puhkuse pikkuse ning millal ta soovib saada puhkusetasu.

6.9. Töötajal on kokuleppel Spordikeskuse direktoriga õigus tasustamata puhkusele, kirjutades vastava avalduse.

7. TÖÖTAJA KÄITUMINE HAIGESTUMISE VÕI HAIGE PEREKONNALIIKME HOOLDAMISE KORRAL

7.1. Töötaja on kohustatud ühe päeva jooksul teatama oma töövõimetusel või haige perekonnaliikme hooldamise vajadusest oma otsesele ülemusele või asutuse direktorile.

7.2. Haigushüvitist hakatakse maksma alates 4.päevast.

7.3. Haigestumise 4.päevast kuni 8.päevani maksab haigushüvitist tööandja 70% töötaja viimase kuue kuu keskmisest töötasust.

7.4. Alates 9.päevast maksab haigushüvitist Haigekassa 70 % töötaja eelmise kalendriaasta sotsiaalmaksuga maksustatud kalendripäeva keskmisest tulust.

7.5. Alla 12-aastase lapse põetamisel maksab Haigekassa kindlustatule hooldushüvitist 80% eelmise kalendriaasta sotsiaalmaksuga maksustatud kalendripäeva keskmisest tulust.

8. TÖÖTERVISHOID, TÖÖ-JA TULEOHUTUS

8.1. Tööandja on kohustatud tutvustama kõiki töötajaid kehtestatud töökorralduse reeglitega, tuleohutusjuhendi ja tööohutuse- ja tervishoiu nõuetega.

8.2. Tööandja on kohustatud kindlustama töökeskkonna selliselt, et töötamine oleks ohutu ning ei kahjustaks töötaja või teiste isikute tervist ja ümbritsevat keskkonda, tagama esmaabivahendite kättesaadavuse töökohal ning kindlustama esmaste tulekustutusvahendite olemasolu ja korrasoleku.

8.3. Spordikeskuse töötajad peavad töö ajal kandma vastavalt töö iseloomule tööandja poolt väljastatud eririietust, vajadusel kasutama isikukaitsevahendeid.

8.4. Tuleohtlike tööde tegemiseks spordirajatistes annab eriloa direktor.

8.5. On keelatud suitsetamine töökohtadel. Suitsetamine on lubatud ainult selleks ettenähtud kohtades. Samuti on keelatud alkohoolsete jookide ja narkootiliste ainete tarvitamine Spordikeskuse ruumides ja territooriumil.

8.5. Töötajad peavad täitma kõiki oma töö kohta käivaid tööohutuse nõudeid.

8.6. Tööandja on kohustatud mitte rakendama töötajat töödel, mille tegemiseks ta pole välja õpetatud ja töötajal on õigus keelduda lepinguvälisest tööst, mille tegemiseks ta ei ole saanud väljaõpet.

8.7. Kõik töötajad peavad nõudma Spordikeskuse külastajatelt tuleohutus ja tööohutusnõuete täitmist.

8.8. Tuleohu või muu ohuallika tekkimisel tuleb töötajatel tarvitusele võtta kõik abinõud tekkinud ohu likvideerimiseks, teatades sellest tööandjale ning vajadusel päästeteenistusele, asudes kuni päästemetnike kohalejõudmiseni olemasolevate vahenditega tuld kustutama ning püüdes tagada inimeste ohutuse.

8.9. Toimunud tööõnnetuse kohta on töötaja kohustatud teatama tööandjale viivitamatult.

9. TÖÖLEPINGU ÜLESÜTLEMINE

9.1. Töötaja võib tähtajatu töölepingu igal ajal korraliselt üles öelda, teatades sellest kirjalikult tööandjale vähemalt 30 kalendripäeva ette.

9.2. Katseajal võib töölepingu üles öelda vähemalt 15-kalendripäevase etteteatamistähtajaga.

9.3. Töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja poolt võib toimuda:

9.3.1. Töötajast tulenevatel mõjuvatel põhjustel, eelkõige kui töötaja:

9.3.1.1. ei ole pikka aega tulnud toime tööülesannete täitmisega terviseseisundi tõttu, mis ei võimalda töösuhet jätkata. Töövõime vähenemine terviseseisundi tõttu, kui töötaja terviseseisund ei võimalda töösuhteid täita nelja kuu jooksul;

9.3.1.2. ei ole pikka aega toime tulnud tööülesannete täitmisega ebapiisava tööoskuse, töökohale sobimatuse või kohanemise tõttu, mis ei võimalda töösuhet jätkata;

9.3.1.3. on hoiatusest hoolimata eiranud tööandja mõistlikke korraldusi või rikkunud töökohustusi.

9.3.2. Majanduslikel põhjustel:

9.3.2.1. töömahu vähenemine;

9.3.2.2. töö ümberkorraldamine;

9.3.2.3. tööandja tegevuse lõppemine;

9.3.2.4. tööandja pankroti väljakuulutamise;

9.3.2.5. pankrotimenetluse lõpetamine, pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu.

9.4. Erakorralisest ülesütlemisest teatab tööandja töötajale ette, kui töösuhe tööandja juures on kestnud:

9.4.1. alla 1 aasta - vähemalt 15 kalendripäeva

9.4.2. üks kuni viis aastat - vähemalt 30 kalendripäeva

9.4.3. viis kuni kümme aastat - vähemalt 60 kalendripäeva

9.4.4. kümme ja enam aastat - vähemalt 90 kalendripäeva

9.5. Tööandja võib töölepingu ilma eelneva hoiatuseta erakorraliselt üles öelda töötaja esmakordse jämeda töökohustuste rikkumise tõttu.

9.6. Jämetaks töökohustuse rikkumiseks loetakse:

9.6.1. töötaja viibimist tööl alkoholijoobes ja/või narkootiliste või toksiliste ainete mõju all;

9.6.2. töötaja poolt alkoholi või narkootikumide tarvitamist töö ajal;

9.6.3. töötaja on toime pannud varguse, pettuse või muu teo, millega põhjustas tööandja usalduse kaotuse enda vastu;

9.6.4. töötaja on tekitanud süüliselt ja olulisel määral kahju tööandja varale või löi kahju tekkimise ohu;

9.6.5. mõjuva põhjuseta töölt puudumine.

9.7. Töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu maksab tööandja hüvitist töötaja ühe kuu keskmise töötasu ulatuses.