



Mida peab teadma töötasust?

Töötasu on üks olulisemaid töölepingu tingimusi. Töötasu suuruses lepivad kokku töötaja tööle asumisel. Kui töötasus kokku ei lepita ja hiljem tekib vaidlus töötasu suuruse üle, on töötajal õigus nõuda töötasu suuruses, mida sarnase töö eest makstakse. Teada tuleb, et töötasu suurus ei tohi olla madalam riigi kehtestatud töötasu alammäärast, kui töötaja töötab täistööajaga. Töötasu suurus lepivad töölepingus kokku brutotasus. Töötasu maksmiseks kehtestab tööandja palgapäeva. Töötasu kantakse töötaja pangakontole mitte harvem kui üks kord kuus.

Töötasule lisaks võib tööandja maksta:

- tasu majandustulemuste eest;
- tasu tehingutelt.

Majandustulemustelt tasu maksmiseks võtab tööandja aluseks kinnitatud majandusaasta aruande ja arvestab töötaja osa selles. Tehingutelt võib maksta tasu siis, kui töötaja sõlmib tööandja nimel lepinguid kolmanda isikuga. Tööandja võib maksta tasu ka tulemusliku töö eest. Selles võidakse kokku leppida töölepingus või seda ette näha palgakorralduse dokumendis. Töötamise eest makstakse töötasu teatud tingimustel kõrgemas määras.

Nii maksab tööandja:

- ületunnitöö eest 1,5-kordset;
- öötöö eest 1,25-kordset;
- riigipühäl või rahvuspühäl töötamise eest 2-kordset töötasu.

Kui töötaja ja tööandja on kokku leppinud, et töötaja on tööandjale kättesaadav tööst vabal ajal edasilükkamatute, ootamatute tööülesannete täitmiseks, on tegemist valveajaga. Töötaja valves oleku aja eest makstakse töötajale tasu mitte vähem kui 1/10 töötasust. Kui töötaja hakkab valveajal täitma tööülesandeid, on tegemist ületunnitööga, mis hüvitatakse kõrgema töötasuga.

Reegel on, et töötasu makstakse tööülesannete täitmise eest. Sellest on mõned erandid.

Nii on tööandja kohustatud maksuma:

- keskmist töötasu aja eest, mil ta töötajale tööd ei anna, kuid töötaja on valmis tööülesandeid täitma;
- töötasu, kui töötaja täidab tööandja korraldusel töölepingus kokku leppimata, kuid tööhädavajadusest tulenevaid ülesandeid;
- keskmist töötasu mõistliku aja eest, kui töötaja ei saa tööülesandeid täita ootamatutel edasilükkamatutel isiklikel põhjustel.

Tööandjal ei ole õigus kokkulepitud töötasu vähendada, välja arvatud siis, kui selleks on töötaja nõusolek või tööandjal ei ole võimalik töö ajutise vähenemise tõttu tööd anda. Tööandjal on õigus töötasu vähendada kuni 3 kuuks 12kuulise perioodi jooksul ja mitte rohkem kui riigi kehtestatud töötasu alammäärani. Enne töötasu vähendamist peab tööandja vähemalt 14 kalendripäeva ette teatama kavatsusest töötasu vähendada. Tööandja informeerib ja konsulteerib töötajatega töötasu vähendamise küsimustes ja kuulab ära nende

arvamuse. Töötajal on õigus tööleping üles öelda töötasu vähendamise põhjusel.

Lisaks töötasule hüvitab tööandja töötajale töökohustuste täitmisel tekkinud kulud, samuti töölahetusega seotud sõidu- ja majutuskulud. Välislahetuses viibimise aja eest makstakse päevaraha.

Töölepingu lõppemisel makstakse töötajale kõik saadaolevad summad ehk lõpparve töölepingu viimasel päeval.

Lõpparve koosseisus on tavaliselt:

- teenitud, kuid väljamaksmata töötasu;
- töölepingu lõppemise hüvitis;
- kasutamata puhkuse hüvitis.

Töölepingu lõppemise hüvitist makstakse:

- töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu ühe kuu keskmise töötasu ulatuses;
- töölepingu ülesütlemisel töötasu vähendamise tõttu ühe kuu keskmise töötasu ulatuses;

- tähtajalise töölepingu ennetähtaegsel ülesütlemisel koondamise tõttu ulatuses, mis vastab töötasule kuni tähtaja saabumiseni;
- töölepingu ülesütlemisel tööandja poolse töölepingu rikkumise tõttu kolme kuu keskmise töötasu ulatuses;
- töölepingu ülesütlemise etteatamise tähtaja mitte järgimisel suuruses, mis vastab ajale, mille eest vähem ette teatati.

Töötasu ja lõpparve maksmisega viivitamisel on töötajal õigus nõuda viivist.