

7Riigi Tugiteenuste Keskus	Haldur: personali- ja arendusspetsialist	Tähis: K6
	Kinnitamise kuupäev:	Versioon nr: 7
Koostaja: Heili Susi	Avaldatud: intranetis	Lk. 1 / 7

Riigi Tugiteenuste Keskuse töötasustamine ja motivatsioonisüsteem

Sisukord

1. Üldpõhimõtted.....	1
2. Mõisted.....	2
3. Juhtimine ja töökorraldus	2
4. Tasusüsteemi ülesehitus	2
5. Põhipalk	3
6. Haigushüvitis	4
7. Tulemustasu.....	4
8. Tulemustasu määramise protsess	5
9. Lisatasu	5
10. Soodustused ja mitterahaline tunnustus.....	6

1. ÜLDPÕHIMÕTTED

1.1. **Sisu ja eesmärk:** käesolev kord sätestab põhimõtted, mille alusel organisatsioonis inimeste juhtimisega seotud otsuseid vastu võetakse ning ellu viiakse. Käesolev kord kirjeldab rahaliste ja mitterahaliste motivaatorite kui ka töötasu kujunemise ja maksmise ühtseid põhimõtteid Riigi Tugiteenuste Keskuses (*edaspidi* RTK). Süsteemi eesmärgiks on motiveeriv ning tööturu olukorrale vastav tasustamine, tagamaks kompetentsete ja motiveeritud töötajatega RTK strateegiliste eesmärkide saavutamise kvaliteet.

1.2. **Kasutusulatus:** kõik RTK juhid ja töötajad.

1.3. **Vastutaja(d):** korra koostamise ja ajakohasena hoidmise eest vastutab personali- ja arendusspetsialist. Korra rakendamise tagamise eest vastutab RTK juhataja ja osakonnajuhatajad enda struktuuriüksuse ulatuses.

1.4. **Korra lisa:**

1.4.1. RTK palgaastmestik (L1).

1.5. **Viited:**

1.5.1. Töölepingu seadus;

1.5.2. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus;

1.5.3. Sotsiaalmaksuseadus;

1.5.4. RTK arenguvestluste läbiviimise kord (K7);

1.5.5. RTK töökorralduse reeglid (K4).

7Riigi Tugiteenuste Keskus	Haldur: personali- ja arendusspetsialist	Tähis: K6
	Kinnitamise kuupäev:	Versioon nr: 7
Koostaja: Heili Susi	Avaldatud: intranetis	Lk. 2 / 7

2. MÕISTED

- 2.1. **Põhipalk** – töötaja töötasu fikseeritud osa, mis on määratud ametikoha ülesannete ja töötaja teadmiste, oskuste ja kogemuste põhjal ning on kokku lepitud töötaja töölepingus.
- 2.2. **Haigushüvitis** – tööandja poolt töötajale makstav hüvitis haigestumise või vigastuse korral.
- 2.3. **Tulemustasu** – töötaja töötasu ebaregulaarne osa RTK üldstrateegias, tegevuskavas ja töötaja isiklikus aastases tööplaanis ning arenguvestlusel kokku lepitud eesmärkide saavutamise ja tegevuste kvaliteetse teostamise eest, mida makstakse arenguvestluse käigus läbiviidud hindamise alusel.
- 2.4. **Lisatasu** – töötaja töötasu ebaregulaarne osa, mida makstakse täiendavate tööülesannete täitmisel tekkinud ületundide (teise töötaja asendamisel või enda tööülesannete osas vältimatute tööülesannete täitmisel), väljaspool ametijuhendit kokkulepitud täiendavate tööülesannete täitmise või riigipühäl töötamise eest.
- 2.5. **Tööpere** – sarnase funktsiooni ja töö sisuga ametikohtade kogum, mis on jaotatud tasemeteks vastavalt tehtava töö keerukusele ja vastutuse ulatusele. Tööperede kirjeldused on leitavad Fontese „Tööperede kataloogist“ ja „Riigi ametiasutuste teenistuskohdade klassifikaatorist“.
- 2.6. **Palgaastmestik** – tööperestamisest lähtuvalt grupeeritud põhipalkade vahemikud.
- 2.7. **RTK juhtkond** - RTK juhataja ja osakonnajuhatajad;
- 2.8. **Soodustused** – hüved, mida pakutakse töötajale lisaks palgale.

3. JUHTIMINE JA TÖÖKORRALDUS

- 3.1. RTK juhtimisstrateegilised eesmärgid on suunatud arengu- ja tegevuskavas sisalduvate eesmärkide elluviimisele. Arengu- ja tegevuskavas on määratletud RTK strateegilised eesmärgid ja tegevused nende saavutamiseks. Iga juht vastutab oma valdkonna strateegiliste eesmärkide seadmise ja nende töötajateni viimise eest.
- 3.2. Organisatsiooni väärtuste, visiooni, missiooni ning strateegia efektiivne kommunikeerimine on osa juhi igapäevatööst. Sellest tulenevalt seab vahetu juht igale töötajale arenguvestlustel konkreetsed eesmärgid ning määratleb tegevused, mille kaudu töötaja panustab strateegiliste eesmärkide saavutamiseks.
- 3.3. Kord aastas viiakse töötajatega läbi arenguvestlus, kus tehakse kokkuvõtet eelmise perioodi töötulemustest ja sooritustest, hinnatakse töötajate kompetentse edasise arengu suunamiseks ja toetamiseks, arutatakse läbi töötaja areng hinnataval perioodil ning lepatakse kokku järgneva perioodi tööeesmärgid, tegevused ning oodatav tulemus.

4. TASUSÜSTEEMI ÜLESEHITUS

- 4.1. Tasusüsteem hõlmab kõiki RTKs makstavaid töötasuliike:
 - 4.1.1. põhipalk;
 - 4.1.2. haigushüvitis;
 - 4.1.3. tulemustasu;
 - 4.1.4. lisatasu.

7Riigi Tugiteenuste Keskus	Haldur: personali- ja arendusspetsialist	Tähis: K6
	Kinnitamise kuupäev:	Versioon nr: 7
Koostaja: Heili Susi	Avaldatud: intranetis	Lk. 3 / 7

4.2. Tasusüsteem põhineb ametikoha põhisel tasustamisel ning töötaja põhipalga määramise aluseks on:

- 4.2.1. ametikoha töö keerukuse aste ja vastutuse ulatus (st paiknemine vastavas tööperes ja - palgaastmestikus);
- 4.2.2. töötaja individuaalne töösooritus.

4.3. RTK eesmärk on tasustada:

- 4.3.1. **konkurentsivõimeliselt** **tööjõuturul (e. väline õiglus)** – eesmärgiks on RTK töötajale maksta keskmiselt **mediaantase mel põhipalka, millist makstakse sarnast tööd tegevatele inimestele kogu Eesti palgaturu võrdluses**. Võrdluse aluseks Fontese iga-aastaselt väljaantavad palgauuringud;
- 4.3.2. **õiglaselt organisatsioonis (e. sisemine õiglus)** – sarnase funktsiooni ja keerukuse astmega ametikohtadel ning sarnase tulemuslikkusega töösoorituse eest makstav töötasu on sarnane;
- 4.3.3. töötajate **individuaalset tulemuslikkust (töösooritust) arvestavalt**.

5. PÕHIPALK

5.1. Põhipalga arvestusperiood on kalendrikuu. Põhipalka makstakse üks kord kuus, hiljemalt jooksva arvelduskuu viimasel tööpäeval töötaja poolt määratud pangakontole. Täiendavalt on töötasu maksmise korraldus reguleeritud RTK töökorralduse reeglites.

5.2. Individuaalse põhipalga määramisel või muutmisel võetakse arvesse:

- 5.2.1. töö keerukust, standardiseeritust/reguleeritust ja vastutuse ulatust (tulenevalt paigutusest tööperede hierarhias ja palgaastmestikus);
- 5.2.2. töötaja individuaalseid omadusi ja kvalifikatsiooni (haridus, töökogemus, sooritus, kompetentsid);
- 5.2.3. stabiilselt tulemuslikku tööd üle hindamisperioodide (sh töötaja kogemuse ning individuaalse ametialase pädevuse kasvu ja kompetentside areng ajas);
- 5.2.4. võrdlust palgaturuga ja RTK- sisest õiglust (sh paiknemine palgaastmestikus).

5.3. RTK juhtkond vaatab iga-aastaselt üle põhipalkade positsioonid võrdluses sarnaste ametikohtadega palgaturul, võttes aluseks Fontese Eesti palgaturu-uuringu (st avalik- ja erasektor, valmib üldjuhul IV kvartalis). Erijuhtudel (palgauuringu valimi piiratus, olulised hälbed ametikohtade punktiväärtuste ja palgatasemetete vahel) korrigeeritakse põhipalga eesmärktasemeid, võttes arvesse palgaturu üldmediaani alusel arvutatud palga mediaantaset. Palgaturul toimunud muudatuste alusel korrigeeritakse RTK palgaastmestikku.

5.4. RTK palgaastmestiku kohandamine palgaturu tasemetega võrreldes ei tähenda kõigi töötajate automaatset põhipalkade kasvu. Vajadusel ning eelarveliste

7Riigi Tugiteenuste Keskus	Haldur: personali- ja arendusspetsialist	Tähis: K6
	Kinnitamise kuupäev:	Versioon nr: 7
Koostaja: Heili Susi	Avaldatud: intranetis	Lk. 4 / 7

võimaluste olemasolul tehakse juhtkonna otsuse alusel peale RTK palgaanalüüsi individuaalsed põhipalkade korrektuurid, võrreldes kõigi töötajate individuaalseid palkasid RTK palgaastmestikuga ning võttes arvesse arenguvestluste hindamistulemusi.

6. HAIGUSHÜVITIS

6.1. RTK maksab täiendavalt töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 12² lõikes 1 sätestatule (hüvitis neljanda kuni kaheksanda haigestumise päeva eest) hüvitist töötaja haigestumise või vigastuse teise ja kolmanda kalendripäeva eest 70% töölepingu seaduse § 29 lõikes 8 sätestatud korras arvutatud töötaja keskmisest töötasust.

7. TULEMUSTASU

7.1. Tulemustasu on võimalik määrata töötajale üks kord aastas peale arenguvestluste läbiviimist ja töötulemustele hinnangute andmist.

7.2. Tulemustasu määramise eeldusteks on:

- 7.2.1. RTK üldstrateegias ja tegevuskavas töötaja struktuuriüksusele (osakond ja talitus) seatud eesmärkide saavutamine ja töötajaga arenguvestlusel kokkulepitud tegevuste kvaliteetne teostus hindamisperioodil;
- 7.2.2. kokkulepitud põhiväärtuste järgimine töötaja poolt;
- 7.2.3. töötaja on läbinud katseaja selle perioodi lõpuks, mille eest tulemustasu määratakse;
- 7.2.4. vahendite olemasolu RTK tööjõukulude eelarves.

7.3. Tulemustasu määramisel võetakse arvesse:

- 7.3.1. töötaja efektiivsust (nt teostatud toimingute koguarv võrrelduna osakonna/talituse keskmisega);
- 7.3.2. töö kvaliteeti (nt madal vigade arv, arendusülesannete teostamise kvaliteetsus);
- 7.3.3. kokkulepitud tähtaegadest kinnipidamist (nt toimingute tähtaegsus);
- 7.3.4. teenuse saajate rahulolu pakutava teenusega (nt hinnang kliendirahulolu-uuringus);
- 7.3.5. teenindatava asutuse eripärasid;
- 7.3.6. aktiivsust tööprotsesside arendamisel jt arenduslike ülesannete täitmisel;
- 7.3.7. RTK-s töötatud aega perioodil, mille eest tulemustasu makstakse;
- 7.3.8. erijuhtudel (kui töötaja põhipalk on kõrgem kui RTK palgaastmestikus määratletud põhipalga vahemik) töötaja põhipalga taset võrreldes vastava tööpere eesmärktasemega.

7.4. Kalendriaasta jooksul võib maksta tulemustasu kuni töötaja kahe kuu põhipalga ulatuses. Tulemustasu diferentseeritakse lähtuvalt töötaja tulemuslikkusest punktis 7.3. toodud kriteeriumide ja arenguvestlusel antud hinnangute alusel.

7Riigi Tugiteenuste Keskus	Haldur: personali- ja arendusspetsialist	Tähis: K6
	Kinnitamise kuupäev:	Versioon nr: 7
Koostaja: Heili Susi	Avaldatud: intranetis	Lk. 5 / 7

8. TULEMUSTASU MÄÄRAMISE PROTSESS

Nr	Tegevus	Vastutaja	Tähtaeg
1	RTK aasta tegevusaruande koostamine ning eesmärkide täitmise analüüs RTK juhtkonnas.	Juhataja	Jaauar
2	Tulemustasu indikatiivse fondi määratlemine.	Juhataja	Jaauar
3	Arenguvestluste läbiviimine (nn „ülevalt alla“ e alustades osakonnajuhatajatest).	Kõik juhid	Jaauar-veebuar
4	Osakonnajuhatajatele tulemustasude määramine lähtuvalt arenguvestluste tulemustest.	Juhtaja	Jaauar
5	Talituste juhtide ettepanekud osakonnajuhatajatele tulemustasude määramiseks enda talituses.	Talituste juhid	Veebruar
6	Osakonnajuhatajate ettepanekud RTK juhatajale tulemustasude määramiseks enda osakonnas.	Osakonnajuhatajad	Veebruar
7	Tulemustasude kalibreerimine RTK juhtkonnas (st töötulemuste, töötajatele antud hinnangute ja tulemustasu ettepanekute ühtlustamine).	Juhataja	Veebruar
8	Töötajate informeerimine kalibreeritud hindamistulemustest ja tulemustasu suurustest.	Kõik juhid	Veebruar
9	Tulemustasude määramine käskkirjaga, tulemustasude väljamaksmine.	Juhataja	Veebruar

9. LISATASU

- 9.1. Kokkulepe töötaja asendamiseks, enda tööülesannete raames ületundide tegemiseks või väljaspool ametijuhendit kokkulepitud täiendavate tööülesannete täitmiseks sõlmitakse **enne töö teostamist** osakonnajuhataja ja RTK juhataja vahel.
- 9.2. Ületunnitöö (nii teise töötaja asendamine kui töötaja enda tööülesanded) hüvitatakse üldjuhul vaba aja andmisega ületunnitöö ajaga võrdses ulatuses vahetu juhi ning töötaja vahel kokkulepitud ajal ning sellekohane märge tehakse vahetu juhi poolt läbi dokumendihaldussüsteemi kooskõlastuse andmisel konkreetse kuu tööajatabeli juurde. Juhul, kui vaba aja andmine ei ole otstarbekas või võimalik, hüvitatakse ületunnitöö lisatasu määramisega, milleks on töötaja 1,5 kordne töötasu.
- 9.3. Lisatasu määratakse RTK juhataja käskkirjaga vastava osakonna juhataja esildise alusel konkreetsete tööülesannete täitmiseks täpselt piiritletud ajavahemiku eest.
- 9.4. Riigipühäl töötamisel makstakse kahekordset töötasu.

7Riigi Tugiteenuste Keskus	Haldur: personali- ja arendusspetsialist	Tähis: K6
	Kinnitamise kuupäev:	Versioon nr: 7
Koostaja: Heili Susi	Avaldatud: intranetis	Lk. 6 / 7

10. SOODUSTUSED JA MITTERAHALINE TUNNUSTUS

10.2. Töötajal on õigus töövõimetuslehetä puududa töölt kolmel päeval kalendriaastas koos töötasu säilitamisega. Töötaja teavitab töölt puudumisel oma vahetut juhti esimesel võimalusel ja esitab tööle naasmise esimesel päeval avalduse DHS-i teel vahetule juhile.

10.3. Töötajal on õigus DHS-i teel esitatud avalduse alusel ning vahetu juhi poolset kooskõlastusel saada vabu päevi töötasu säilitamisega järgmiselt:

- 10.3.1. kolm vaba päeva isale lapse sünni puhul kas vahetult enne või pärast nimetatud sündmust;
- 10.3.2. kolm vaba päeva lähedase inimese (abikaasa/elukaaslane, laps, lapselaps, vanem, vanavanem, õde, vend) surma puhul;
- 10.3.3. kolm vaba päeva abiellumise puhul;
- 10.3.4. üks vaba päev perekonnas aset leidnud õnnetusjuhtumi puhul;
- 10.3.5. üks vaba päev kooliaasta alguse puhul I-IV klassi õpilase vanemale;
- 10.3.6. üks vaba päev enda või lähedase inimese (laps, elukaaslane/abikaasa) kooli (põhikooli, keskkooli, kutsehariduskooli, kõrgkooli või ülikooli) lõpetamise puhul.
- 10.3.7. üks vaba päev lapse lasteaia või huvihariduskooli lõpetamise puhul lapse vanemale.

10.4. Tunnustamine on oluline osa organisatsioonikultuurist ning sellel on tähtis roll töömotivatsiooni tõstmisel, mistõttu on heaks tavaks, et juhid tunnustavad oma meeskonna liikmeid heade tööalaste saavutuste eest. Samuti on oluline, et ka kaastöötajad märkaksid ja tunnustaksid oma kolleegide tublisid töösaavutusi.

10.5. Töö- ja isikliku elu paremaks ühildamiseks on töötajatel võimalik oma vahetu juhiga leppida kokku paindlikus töökorralduses:

- 10.5.1. ajapaindlikus – töötajatel on võimalus pühendada vajalikul ajahetkel töökohustuste asemel perekonnale nii vahetu juhi kui ka RTK juhatajaga kokkuleppel töötades osalise koormusega. Vastavalt töökorralduse reeglitele on võimalik kokku leppida paindlik tööpäeva algus- ja lõpuaeg;
- 10.5.2. kohapaindlikus – töötajatel on võimalus teha tööd väljaspool tavapäraseid tööruume (RTK kontor), sealhulgas on võimalik kokku leppida töötamises kodukontoris.

10.5. Kuvariga tööks ette nähtud prillide maksumust hüvitab tööandja töötajale 50 (viiskümmend) eurot töötervishoiu või silmaarsti tõendi ja ostutšeki alusel, kui silmade ja nägemise kontrollil on selgunud, et töötaja nägemisteravus on muutunud.

10.6. Koostöö parandamiseks korraldab RTK oma töötajatele ühisüritusi ja tähistab erinevaid tähtpäevi (aastaseminar, Vabariigi Aastapäev, vastlapäev, suveseminar, raamatupidajate päev, osakonnaseminarid, laste jõulupidu, jõulud jm).

7Riigi Tugiteenuste Keskus	Haldur: personali- ja arendusspetsialist	Tähis: K6
	Kinnitamise kuupäev:	Versioon nr: 7
Koostaja: Heili Susi	Avaldatud: intranetis	Lk. 7 / 7

10.7. Tervislike eluviiside propageerimiseks ja oma töötajate töövõime tõstmiseks pakub RTK järgmisi soodustusi:

- 10.7.1. tasuta ruumide kasutamist töövõimet parandavate tegevusürituste läbiviimiseks (näiteks massaaž, ravivõimlemine, valgusteraapia);
- 10.7.2. meeskondlike spordiürituste osalustasude hüvitamine summas kuni 25 (kakskümmend viis) eurot kvartalis töötaja kohta;
- 10.7.3. töötajate individuaalse sportimisega seotud kulude hüvitamine summas 50 (viiskümmend) eurot kvartalis. Kulude hüvitamine toimub läbi Sport ID (www.sportid.ee) veebikeskkonna vastavalt selles määratletud toetatavate spordialade ja spordiklubide loetelule.