

SMIT 2025. aasta tulemustasu poliitika

Tulemustasupoliitika loob raamistiku 2025. aasta tulemustasu maksmise tingimuste kohta. Selle eesmärk on töötajate tulemusliku töösoorituse tunnustamine ning SMITi strateegiliste eesmärkide sidusus tulemuste saavutamisega.

1. Tulemustasufond

1.1 Tulemustasufond kujuneb eelarves aasta jooksul tekkinud vabadest vahenditest (haiguspäevad, täitmata töökohad jms). Tulemustasu fondi suurus (% 1 kuu palgafondist) on seotud organisatsiooni üleste eesmärkide täitmise %-ga.

1.2 Tulemustasu makstakse ainult juhul, kui SMITil on selleks piisavad eelarvevahendid. Eelarve puudumise korral töötajatele tulemustasu ei maksta, isegi kui eesmärgid on täidetud. 2025. aasta tulemustasu maksmise otsustab juhtkond 2026. aasta jaanuaris.

1.3 Töötaja tulemuslikkuse hindamise periood on üldjuhul kalendriaasta. Tulemustasu maksmise eelduseks on, et töötaja on tööle asunud hiljemalt 1. juunil 2025.

1.4 Juhul, kui juht soovib maksta tulemustasu töötajale, kes on asunud tööle hiljem kui 1.06.2025, tuleb see eraldi põhjendada ning eelnevalt kooskõlastada personalijuhiga. Vähem kui aasta töötanud töötajate puhul võetakse tulemustasu määramisel arvesse tööosalusmäär. Lõpliku otsuse erisuse tegemiseks teeb peadirektor.

2. Eesmärgistamine ja tulemuste hindamine

2.1 Tulemuskriteeriumid lepivad töötaja ja vahetu juhi vahel kokku hiljemalt veebruari jooksul. Aastavestluse vormile tuleb hiljemalt 28. veebruariks märkida konkreetset sõnastatud isiklik eesmärk, tulemuse mõõdik ning sidusus organisatsiooni ülese eesmärgiga. Töötajaga, kes liitub aasta kestel, lepivad isiklikud eesmärgid kokku hiljemalt katseaja lõpuks ning märgitakse need aastavestluse vormile.

2.2 Töötaja isiklike tulemuste hindamine toimub detsembris-jaanuaris tulemustvestlusel.

2.3 Tulemustasu määramisel võetakse arvesse töötaja ametikoha tasandit ja vastutuse ulatust. Juhtide ja spetsialistide tulemuste hindamisel kasutatakse erinevaid kaalusid. Kui töötaja vahetab aasta jooksul asutusesiseselt töökohta võetakse tema tulemuste hindamisel arvesse töötulemused kõigil töökohtadel.

2.4 Tulemustasu ettepaneku tegemisel hindab juht töötajapoolset:

2.4.1 organisatsiooni ülestesse eesmärkide täitmisesse panustamist;

2.4.2 valdkonna või osakonna eesmärkide täitmisesse panustamist;

2.4.3 töötajaga kokkulepitud eesmärkide täitmist;

2.4.4 vastavust SMIT väärtustele.

2.5 Eesmärkide osakaalud

Erineva taseme osakaalud määravad mõõdikute ja juhi hinnangu ülemised piirid ja on juhtidele suuniseks. Juhi tasandil on suurem osakaal organisatsiooniülestel ja osakonna eesmärkidel, spetsialisti tasandil on suurem osakaal isiklikel eesmärkidel. Põhjendatud juhtudel ja kooskõlas valdkonnajuhiga võib osakaaludes teha erisusi, kuid järgima peab õiglase kohtlemise põhimõtet.

| | Mõõdikud | | | Juhi hinnang |
|---------------------------|---------------------------------|------------------------------|---------------------|------------------------|
| | Organisatsiooniülesed eesmärgid | Valdkonna/osakonna eesmärgid | Isiklikud eesmärgid | Väärtused ja suhtumine |
| Osakonnajuhid | 20% | 40% | 20% | 20% |
| Tiimijuhid/ grupijuhid | 10% | 30% | 40% | 20% |
| Spetsialistid | 10% | 20% | 50% | 20% |

Tippjuhtide ehk valdkonnajuhtide ja peaarhitektide eesmärkide osakaalud lepitakse kokku individuaalselt.

3. Tulemustasu maksmine

3.1 Juhil on õigus teha tulemustasu määramiseks ettepanekuid etteantud tulemustasufondi ulatuses, kuid mitte rohkem kui kuni töötaja 2 kuupalga ulatuses. Tulemustasu maksimummäära ei maksta, kui organisatsiooniülesed eesmärgid ei ole 100% täidetud. Tulemustasu ettepanek peab olema põhjendatud lähtudes eesmärkide täitmisest vastavalt punktile 2.3 ja 2.4.

3.2 Eesmärkide täitmise tulemuse % arvutamiseks jagatakse tulemus eesmärgi mõõdikuga. Kui tulemus ületab eesmärgi võrdsustatakse tulemus 100%ga. Lõpptulemuse arvutamisel korrutatakse erineva tasandi eesmärkide keskmine tulemus eesmärgi osakaaluga (p. 2.4).

3.3 Tulemustasud makstakse üldjuhul välja koos töötasuga I kvartalis.