

Väärtuspakkumine (K6)

Protsess: Väärtuspakkumine

Protsessi omanik: Personalipartner

Versioon: 14

Väärtuspakkumine sisaldab:

1. Üldpõhimõtted
2. Töötajate heaolu
3. Töötajate arenguvõimalused
4. Töötajate motiveerimine

1. Üldpõhimõtted

1.1. Sisu ja eesmärk: väärtuspakkumine kirjeldab põhimõtteid, mida Riigi Tugiteenuste Keskus (edaspidi *RTK*) rakendab töötajate heaoluks, arenguks, motiveerimiseks ja tunnustamiseks, eesmärgiga tagada töötajate pühendumus *RTK* strateegiliste eesmärkide saavutamisel.

1.2. Kasutusulatus: kõik *RTK*-ga avalik-õiguslikus teenistus- ja usaldussuhtes olevad ametnikud või eraõiguslikus töösuhtes olevad töölepingulised töötajad (edaspidi läbivalt kasutatud *töötajad*).

1.3. Vastutaja(d): korra koostamise ja ajakohasena hoidmise eest vastutab personalipartner.

1.4. Viited:

- [RTK töökorralduse reeglid](#);
- [RTK palgajuhend](#);
- [RTK personalivestluste kord](#);
- [Töötajate tunnustamine aastaseminaril ja tiitlisajajate valikuprotsess](#);
- [RTK Töötajate Algatuse Fondi statuut](#).

2. Töötajate heaolu

2.1. Töötajate heaolu tagamiseks soodustab *RTK* töö- ja isikliku elu ühildamist.

2.2. Töö- ja isikliku elu paremaks ühildamiseks on töötajal võimalik oma vahetu juhiga leppida kokku paindlikus töökorralduses, mis hõlmab endas nii ajapaindlikkust kui kohapaindlikkust:

- ajapaindlikkus töökoormuse osas tähendab, et töötajal on kokkuleppel vahetu juhi ja *RTK* peadirektoriga võimalus töötada osalise koormusega;

- ajapaindlikkus töötaja raames tähendab, et vastavalt töökorralduse reeglitele on töötajal võimalik kokku leppida paindlik tööpäeva alguse ja lõpuaeg;
- kohapaindlikkus tähendab võimalust teha tööd väljaspool tavapäraseid tööruume (RTK kontor), sealhulgas on võimalik kokku leppida alalises töötamises kodukontoris, kui tööülesanded seda võimaldavad.

2.3. Alalise kodukontoris töötamise korral hüvitab RTK töötajale osaliselt kodukontori sisseseadmise kulud (kuni 200 eurot) vastavalt töökorralduse reeglites sätestatule.

2.4. Tervise eest hoolitsemiseks ja eraeluliste kohustuste täitmiseks on töötajal õigus puududa töölt koos palga säilitamisega järgmiselt:

- kolm päeva aastas tervise hoidmiseks või taastamiseks;
- kolm päeva lähedase inimese (abikaasa/elukaaslane, laps, lapselaps, vanem, vanavanem, õde, vend) surma puhul;
- kolm päeva abiellumise puhul;
- üks päev perekonnas aset leidnud õnnetusjuhtumi puhul;
- I-IV klassi õpilas(t)e vanemale üks päev kooliaasta alguse puhul;
- üks päev enda või lähedase inimese (laps, elukaaslane/abikaasa) üldhariduskooli, kutseõppeasutuse, kõrgkooli lõpetamise puhul;
- lapse vanemal üks päev lapse lasteaia või huvihariduskooli lõpetamise puhul.

2.5. Vabade päevade kasutamine vormistatakse Riigitöötaja Iseteenindusportaalil.

2.6. Lisaks seaduses sätestatud haigushüvitisele (4.-8. haiguspäeva eest), maksab RTK töötaja haigestumise korral hüvitist ka teise ja kolmanda kalendripäeva eest 70% töötaja keskmisest palgast.

2.7. Tervislike eluviiside propageerimiseks, terviseprobleemide ennetamiseks või leevendamiseks ning oma töötajate töövõime tõstmiseks pakub RTK järgmisi soodustusi:

- töötajate individuaalse sportimisega ja/või füsioterapeudi teenuse kasutamisega seotud kulude hüvitamist Stebby keskkonna vahendusel summas kuni 75 (seitsekümmend viis) eurot kvartalis või MyFitness spordiklubis treenimiseks kulude hüvitamist summas 25 eurot kuus vabalt valitud treeningpaketi maksumusest. Stebby kulude hüvitamine toimub läbi vastava veebikeskkonna (www.stebby.eu) selles määratletud spordialade, spordiklubide või füsioterapeudi teenuse osutajate loetelu alusel. Füsioterapeudi teenuse kasutamiseks Stebby'ga liitunud koostööpartnerite juures on vajalik töötervishoiuarsti või perearsti suunamine. Hüvitatakse füsioteraapia kõrgharidusega või -kutsetunnistusega spetsialisti osutatud teenuse kasutamisega seotud kulud. Tööle asumisel hüvitab RTK töötajale sportimis- ja/või füsioterapeudi teenusega seotud kulud proportsionaalselt kvartalis töötatud ajaga;
- osavõtumaksude hüvitamist meeskondliku osalemise korral spordiüritustel (tööandja poolt on korraldatud registreerimine).

2.8. Vaimse tervise eest hoolitsemiseks hüvitab RTK töötajatele psühholoogilise nõustamise ja vaimse tervise ravi teenustega seotud kulud kuni 75% ulatuses iga visiidi maksumusest, kokku kuni 300 (kolmsada) eurot kalendriaastas. Hüvitamisele kuuluvad:

- psühholoogia alast kõrgharidust omava spetsialisti nõustamisteenus (eelduseks on akadeemilist erialast kõrgharidust tõendav tunnistus või kliinilise psühholoogi kutsetunnistus, mis on registreeritud kutseregistris);

- vaimse tervise valdkonna tervishoiutöötaja nõustamis- või raviteenused (psühhiaater või vaimse tervise õde, kes on registreeritud tervishoiukorralduse infosüsteemis).

2.9. Kuvariga tööks ettenähtud prillide maksumusest hüvitab RTK oma töötajale 100 (üks sada) eurot tervishoiu või silmaarsti tõendi ja ostutšeki alusel üks kord aastas, kui tervisekontrollis on selgunud, et töötaja vajab nägemisteravust korrigeerivaid abivahendeid.

2.10. Tallinna kontoris on sisustatud lastetuba, mida saab vajadusel kasutada koos lapsega kontoris viibides.

3. Töötajate arenguvõimalused

3.1. RTK väärtustab töötajate tööalast arengut ja võimaldab töötajale ühe isikliku arengupäeva palga säilitamisega enese erialaseks täiendamiseks kord kvartalis. Arengupäeva võib töötaja kasutada erialase kirjanduse või kohtulahenditega tutvumiseks, e-kursusel osalemiseks või muul viisil töö iseloomust tulenevaks enesetäiendamiseks. Päeva kasutamise ja sisustamise lepitab töötaja kokku vahetu juhiga ja võimalusel jagab arengupäeval omandatud ka kolleegidega.

3.2. Uutele töötajatele või ka pikemalt puhkuselt tagasi saabuvatele töötajatele pakub RTK sisseelamisprogrammi, mille eesmärk on tagada sujuv sisseelamine organisatsiooni ja kiirem kohanemine tööülesannetega.

3.3. Vahetu juht viib töötajatega läbi vähemalt kaks struktureeritud vestlust aastas vastavalt personalivestluste korrale. Tulemusvestlusel saab töötaja tagasisidet eelmise perioodi töötulemustele ja kujuneb plaan tema järgmise perioodi eesmärkidega. Vahevestlused on suunatud peamiselt töötaja professionaalsele arengule.

3.4. RTK soosib töötajate organisatsioonisisest liikumist. Info nii sise- kui avalikest konkursidest avaldatakse siseveebi. võttes tööülesannete jaotamisel ja töö korraldamisel arvesse töötajate soovi arendada ennast erinevates tööloikudes.

3.5. Lisaks erialastele koolitustele korraldab RTK oma töötajatele üldharivaid ja silmaringi avardavaid loenguid ja viib läbi kord aastas tervist edendava teemakuu.

3.6. Töötajatel on võimalus novembrikuus korraldatava RTK töövarjunädala raames tutvuda enesearengu eesmärgil mõne teise valdkonna spetsialisti tööga.

4. Töötajate motiveerimine

4.1. Heade tööalaste tulemuste eest maksab RTK töötajatele tulemustasu vastavalt RTK palgajuhendile kord aastas peale tulemusvestluste läbiviimist.

4.2. Tunnustamine on oluline osa töötajate motiveerimisest ja organisatsioonikultuurist. Lisaks regulaarsele tagasiside andmisele tunnustab RTK töötajaid aastaseminaril eelmise aasta heade töötulemuste eest vastavalt RTK tunnustamisprotsessis kirjeldatud põhimõtetele. RTK tunnustamisprotsess on leitav siseveebist.

4.3. Koostöö ja meeskonnatunnetuse parandamiseks korraldab RTK oma töötajatele ühisüritusi nii organisatsiooni üleselt kui struktuuriüksuse põhiselt ning tähistab erinevaid tähtpäevi (RTK sünnipäev, Eesti Vabariigi aastapäev, vastlapäev, naistepäev, meestepäev, jõulud).

4.4. Töötajate tegevuste toetamiseks on loodud Töötajate Algatuse Fond (TAF), mille eesmärgiks on toetada ja võimendada töötajate ühistegevusi ja initsiatiivi ning anda organisatsioonikultuuri ja vastutustundlikkust edendavatele tegevustele vajalik rahaline toetus, võimaldades selle kaudu ideede elluviimist.