

Riigi Tugiteenuste Keskus	Haldur: RM personaliosakonna juhataja	Tähis: K6
	Kinnitamise kuupäev: kuupäev digiallkirjas	Versioon nr: 4
Koostaja: Marge Dubrovkin	Avaldatud: intranetis	Lk. 1 / 4

## Riigi Tugiteenuste Keskuse tasustamise kord

### Sisukord:

1. Üldpõhimõtted .....	1
2. Mõisted .....	1
3. Tasusüsteemi ülesehitus .....	2
4. Põhipalk .....	2
5. Tulemustasu .....	3

### 1. ÜLDPÕHIMÕTTED

1.1. **Sisu ja eesmärk:** käesolev kord kirjeldab 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 Rahandusministeeriumi (*edaspidi* RM) personaliosakonna juhataja. 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 RTK arenguestluste läbiviimise kord (K7).

### 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. **Tulemustasu** – töötaja töötasu ebaregulaarne osa RTK üldstrateegias, tegevuskavas ja töötaja isiklikus aastases tööplaanis ning arenguestlustel kokku lepitud eesmärkide saavutamise ja tegevuste kvaliteetse teostamise eest, mida makstakse arenguestluste käigus läbiviidud hindamise alusel.

2.3. **Lisatasu** – töötaja töötasu ebaregulaarne osa, mida makstakse täiendavate tööülesannete täitmisel tekkinud ületundide (teise töötaja asendamisel või enda tööülesannete osas vältimatute tööülesannete täitmisel) või riigipühul töötamise eest.

2.4. **Tööpere** – sarnase funktsiooni ja töö sisuga ametikohtade kogum, mis on jaotatud tasemeteks vastavalt tehtava töö keerukusele ja vastutuse ulatusele. Tööperede kirjeldused on leitavad teenistuskohdade klassifikaatorist (VV määruse „Riigi ametiasutuste teenistuskohdade koosseisude kehtestamise kord, teenistuskohdade klassifikaator ja teenistuskohdade liigitamise kord“ lisa 4).

2.5. **Palgaastmestik** – tööperestamisest lähtuvalt grupeeritud põhipalkade vahemikud.

Riigi Tugiteenuste Keskus	Haldur: RM personaliosakonna juhataja	Tähis: K6
	Kinnitamise kuupäev: kuupäev digiallkirjas	Versioon nr: 4
Koostaja: Marge Dubrovkin	Avaldatud: intranetis	Lk. 2 / 4

2.6. **RTK juhtkond** - RTK juhataja ja osakonnajuhatajad.

### 3. TASUSÜSTEEMI ÜLESEHITUS

3.1. Tasusüsteem hõlmab kõiki RTKs makstavaid töötasuliike:

- 3.1.1. põhipalk;
- 3.1.2. tulemustasu;
- 3.1.3. lisatasu.

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

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

3.3. RTK eesmärk on tasustada:

- 3.3.1. **konkurentsivõimeliselt tööjõuturul (e. väline õiglus)** – eesmärgiks on RTK töötajale maksta keskmiselt **mediaantasemel põhipalka, millist makstakse sarnases tegevuspiirkonnas sarnast tööd tegevatele inimestele kogu Eesti palgaturu võrdluses**. RTK mõistes on sarnased tegevuspiirkonnad vastavalt Tallinn/Harjumaa ja Muu Eesti ning võrdluse aluseks Fontese iga-aastaselt väljaantavad palgauuringud;
- 3.3.2. **õiglaselt organisatsioonis (e. sisemine õiglus)** – sarnase funktsiooni ja keerukuse astmega ametikohtadel ning sarnase tulemuslikkusega töösoorituse eest makstav töötasu vastavas tegevuspiirkonnas on sarnane;
- 3.3.3. töötajate **individuaalset tulemuslikkust (töösooritust) arvestavalt**.

### 4. PÕHIPALK

4.1. 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.

4.2. Individuaalse põhipalga määramisel või muutmisel võetakse arvesse:

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

4.3. 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 (näiteks palgauuringu valimi piiratus, olulised hälbed ametikohtade punktiiväärtuste ja palgatasemete vahel) võetakse eesmärktaseme määramisel lisaks mediaanpalgale arvesse teisi uuringus toodud näitajaid ja lisainfot. Palgaturul toimunud muudatuste alusel korrigeeritakse RTK palgaastmestikku.

Riigi Tugiteenuste Keskus	Haldur: RM personaliosakonna juhataja	Tähis: K6
	Kinnitamise kuupäev: kuupäev digiallkirjas	Versioon nr: 4
Koostaja: Marge Dubrovkin	Avaldatud: intranetis	Lk. 3 / 4

- 4.4. RTK palgaastmestiku kohandamine palgaturu tasemetega võrreldes ei tähenda kõigi töötajate automaatset põhipalkade kasvu. Vajadusel ning eelarveliste võimaluste olemasolul tehakse juhtkonna otsuse alusel peale RTK palgaanalüüsi individuaalsed põhipalkade korrektuurid, võrreldes kõigi töötajate individuaalseid palkasid RTK palgaastmestikuga ning võttes arvesse arenguvestluste hindamistulemusi.

## 5. TULEMUSTASU

- 5.1. Tulemustasu on võimalik määrata töötajale üks kord aastas peale arenguvestluste läbiviimist ja töötulemustele hinnangute andmist.
- 5.2. Tulemustasu määramise eeldusteks on:
- 5.2.1. RTK üldstrateegias ja tegevuskavas töötaja struktuuriüksusele (osakond ja talitus) seatud eesmärkide saavutamine ja töötajaga arenguvestlusel kokkulepitud tegevuste kvaliteetne teostus hindamisperioodil;
  - 5.2.2. kokkulepitud põhiväärtuste järgimine töötaja poolt;
  - 5.2.3. töötaja ei ole katseajal.
- 5.3. Tulemustasu määramisel võetakse arvesse:
- 5.3.1. töötaja efektiivsust (nt teostatud toimingute koguarv võrrelduna osakonna/talituse keskmisega);
  - 5.3.2. töö kvaliteeti (nt madal vigade arv, arendusülesannete teostamise kvaliteetsus);
  - 5.3.3. kokkulepitud tähtaegadest kinnipidamist (nt toimingute tähtaegsus);
  - 5.3.4. teenuse saajate rahulolu pakutava teenusega (nt hinnang kliendirahulolu-uuringus);
  - 5.3.5. teenindatava asutuse eripärasid;
  - 5.3.6. aktiivsust tööprotsesside arendamisel jt arenduslike ülesannete täitmisel;
  - 5.3.7. erijuhtudel (kui töötaja põhipalk on kõrgem kui RTK palgaastmestikus määratletud põhipalga vahemik) töötaja põhipalga taset võrreldes vastava tööpere eesmärktasemega.
- 5.4. Kalendriaasta jooksul võib maksta tulemustasu kuni töötaja kahe kuu põhipalga ulatuses. Tulemustasu diferentseeritakse lähtuvalt töötaja tulemuslikkusest punktis 5.3. toodud kriteeriumide ja arenguvestlusel antud hinnangute alusel.

## 6. TULEMUSTASU MÄÄRAMISE PROTSESS

Nr	Tegevus	Vastutaja	Tähtaeg
1	RTK aasta tegevusaruande koostamine ning eesmärkide täitmise analüüs RTK juhtkonnas.	Juhataja	Jaanuari lõpp-veebruar
2	Tulemustasu indikatiivse fondi määratlemine koostöös RM finants- ja personaliosakondadega.	Juhataja	Jaanuari lõpp-veebruar
3	Arenguvestluste läbiviimine (nn „ülevalt alla“ e alustades osakonnajuhatajatest).	Kõik juhid	Veebruar
4	Talituste juhtide ettepanekud osakonnajuhatajatele tulemustasude määramiseks enda talituses.	Talituste juhid	Märts

Riigi Tugiteenuste Keskus	Haldur: RM personaliosakonna juhataja	Tähis: K6
	Kinnitamise kuupäev: kuupäev digiallkirjas	Versioon nr: 4
Koostaja: Marge Dubrovkin	Avaldatud: intranetis	Lk. 4 / 4

Nr	Tegevus	Vastutaja	Tähtaeg
5	Osakonnajuhatajate ettepanekud RTK juhatajale tulemustasude määramiseks enda osakonnas.	Osakonnajuhatajad	Märts
6	Tulemustasude kalibreerimine RTK juhtkonnas (st töötulemuste, töötajatele antud hinnangute ja tulemustasu ettepanekute ühtlustamine).	Juhataja	Märts
7	Töötajate informeerimine kalibreeritud hindamistulemustest ja tulemustasu suurustest.	Kõik juhid	Märts
8	Osakonnajuhatajatele tulemustasude määramine lähtuvalt arenguvestluse tulemustest.	Juhataja	Aprill
9	Tulemustasude määramine käskkirjaga, tulemustasude väljamaksmine.	Juhataja	Aprill

## 7. LISATASU

- 7.1. Kokkulepe töötaja asendamiseks või enda tööülesannete raames ületundide tegemiseks sõlmitakse **enne töö teostamist** osakonnajuhataja ja RTK juhataja vahel.
- 7.2. 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.
- 7.3. Lisatasu määratakse RTK juhataja käskkirjaga vastava osakonna juhataja esildise alusel konkreetsete tööülesannete täitmiseks täpselt piiritletud ajavahemiku eest.
- 7.4. Riigipühal töötamisel makstakse kahekordset töötasu.