

Riigimetsa Majandamise Keskuse personalipoliitika

Riigimetsa Majandamise Keskuse (edaspidi RMK) personalipoliitika eesmärk on sõnastada personalijuhtimisega seotud põhimõtted ja eesmärgid, toetades sellega RMK arengukavas määratletud strateegiliste eesmärkide saavutamist.

RMK juhatuse eesmärk on juhtida organisatsiooni võttes arvesse omaniku taotlusi, klientide soove ja töötajate vajadusi - ainult kõigi kolmega üheaegselt arvestamine tagab RMK tegevuse edukuse.

Inimesed on RMK olulisem ressurss. RMK tegevuse tulemuslikkus ja areng toetub töötajate pühendumisele ja kompetentsusele.

RMK eesmärgid oma inimeste juhtimisel on:

- luua tugeva ühtekuuluvustundega organisatsioon, toetada meie organisatsioonikultuuri, kus hinnatakse avatust, isiklikku arengut, töötaja lojaalsust ja vastutust tulemuste eest;
- tõsta ja hoida RMK kui hinnatud tööandja mainet;
- rõhutada oma töötajate väärtushinnangutena **ausust, positiivsust, meeskonnatööd**.

Personalipoliitika elluviimises osalevad kõik RMK juhid.

Organisatsiooni kultuuri toetamine – „meie“ keskkonna loomine

RMK juhtkond toetab ja kujundab jätkuvalt **avatud, regulaarset ja tõhusat infoliikumist** juhatuse, valdkondade, struktuuriüksuste ning juhi-alluva vahel, eesmärgiga tõhustada koostööd ja suurendada RMK töötajate kokkuuluvuse e „MEIE“ tunnet.

Tugevdame „MEIE“ kokkukuuluvustunnet ka korraldades **ühisüritusi** ja infopäevi RMK töötajatele.

Inimeste hoidmine

Töötajate pühendumise saavutamiseks tagame töötajate hea informeerituse nii organisatsiooni eesmärkidest kui jooksvast tegevusest. Hea töökeskkond on meile oluline, soodustame toetava mikrokliima tekkimist töökohtadel (otsese juhi ülesanne). Informatsiooni edastamiseks kasutatakse nii formaalseid kanaleid kui otsest suhtlust. Töötajad ja struktuuriüksused jagavad oma uudiseid ja kogemusi teistega kas vahetu tööprotsessi või RMK siseste kanalite kaudu. Tagatakse valdkondade vaheline infoliikumine ja suhtlus, võimaldamaks meie-tunde tekkimist ja ühtse sisemise kuvandi loomist RMK-s.

Väärtustame oma töötajaid, tagades töötaja panusele vastava, õiglase ja konkurentsivõimelise töötasu ning motivatsioonipaketi. RMK-s on välja töötatud kõigile töötajatele ühtsed tasustamispõhimõtted, mille aluseks on ametikohtade hindamine.

Tunnustame suurepäraseid tööd valdkondade talendikamate töötajate poolt ja tutvustame neid organisatsioonisiselt.

Pakume töötajatele erinevaid soodustusi ja hüvesid, mis lähtuvad põhimõttest toetada töötaja tervise ja töövõime säilimist ning toetada isikliku elu olulisi sündmusi. Soodustame tervislikke eluviise, pakkudes võimalusi tervisespordi harrastamiseks.

Inimeste arendamine

Meie **töötajate arendamine** toimub RMK eesmärkidest ja strateegiast lähtuvalt. Pakume töötajatele arengut läbi koolituste ja arendusprogrammide eesmärgiga, et meie inimesed oleksid **kompetentsed ja kõrge kvalifikatsiooniga**. Töötajatele antakse võimalus areneda koos RMK-ga. Igal töötajal lasub vastutus enda pädevuse eest.

Tagamaks RMK elujõulist arengut viivad juhid töötajatega läbi arengu- ja tulemusvestlusi, et anda hinnang nende töötulemustele ning töösse suhtumisele, selgitada välja koolitusvajadus ja arenguvõimalused. Töötajad saavad **juhipoelse tagasiside**, mis annab ülevaate nii **saavutatud tulemustest** kui **ootustest edaspidiseks**. Koos määratletakse eesmärgid uueks perioodiks. Kui töötaja ülesannetega hakkamasaamine ei ole ootuspärane, antakse võimalus ennast parandada. Kui pikemaajalise töösuhte käigus ilmneb töötaja sobimatus ametikohale või võimetus areneda, peab RMK loomulikuks töötaja vabatahtlikku tagasiastumist madalamat kvalifikatsiooni nõudvale tööle või töösuhte lõppemist.

Uute inimeste valik

Võtame RMK “**pereliikmeks**“ inimesi, kellel on **meiega sarnased väärtushinnangud** ning kes on **oma valdkonna asjatundjad**. Sõltuvalt ametikohast ja olukorrast tööturul kasutatakse erinevaid otsingumeetodeid. Pakume meie inimestele võimalust RMK-siseseks ametikohtade vahel liikumiseks ja tööalaseks arenemiseks ning ootame oma meeskonda ka uusi pereliikmeid läbi avalike konkursside. Avalikest konkurssidest teavitame läbi meie kodulehe ja töökuulutuste. Teeme koostööd metsanduskoolidega, et seeläbi tagada töötajate järelkasv.

Töötajate lahkumine RMK-st

RMK peab loomulikuks, et kõik töötajad on koormatud ja piisava vastutusega. Otsese juhi kohustus on hoolitseda selle eest, et ei oleks alakoormatud töötajaid. Kui alakoormatuse korral töötaja või tema otsene juht ei suuda välja pakkuda alternatiivset vastutuse jaotust, mis alakoormatuse likvideeriks ja aitaks kaasa RMK eesmärkide saavutamisele, peab RMK loomulikuks, et töökoht likvideeritakse ja ülesanded jaotatakse ümber.

RMK pikaajalistele töötajatele, kes lähevad RMK-st pensionile, korraldatakse väärikas üritus. Töötajale antakse kauaaegse töö eest RMK juhatuse esimehe tänukiri ja mälestusese ning ühekordne preemia, mille suurus oleneb staažist lähtuvalt kollektiivlepingus sätestatust.