

Siseministri käskkirja „Siseministeeriumi palgajuhend“ seletuskiri

[Avaliku teenistuse seaduse](#) (edaspidi *ATS*) kohaselt kehtestab minister ministeeriumi palgajuhendi, milles nähakse ette ametikohale vastav põhipalk või põhipalga vahemik, muutuvpalga maksmise tingimused ja kord, muude seaduses sätestatud lisatasude ja hüvitiste maksmise tingimused ja kord ning palga maksmise aeg ja viis.

Kehtiv Siseministeeriumi palgajuhend kehtestati siseministri 1. augusti 2016. aasta käskkirjaga nr 1-3/104. Alates 1. juunist 2018. aastal kehtestatakse Siseministeeriumi uus palgajuhend. Võrreldes kehtiva palgajuhendiga ei muudeta uue palgajuhendiga selle reguleerimisala, üldpõhimõtteid, põhipalga ja töötasu maksmise tingimusi ja korda (punktid 1, 3, 5, 6).

Võrreldes kehtiva palgajuhendiga muudetakse palgajuhendit järgmiselt:

1. Punkti 2 „Terminid“

- alapunkti 2.6 lisatakse termini „muutuvpalk“ juurde ka „tulemuspalk“. Kehtiva palgajuhendi punkti 2.6 kohaselt on muutuvpalk teenistuja palga või töötasu ebaregulaarne osa, mida võib maksta preemiana või lisatasuna täiendavate teenistusülesannete täitmise eest. *ATS*-i kohaselt on muutuvpalk ametniku palga ebaregulaarne osa, mida võib maksta tulemuspalgana, lisatasuna täiendavate teenistusülesannete täitmise eest või preemiana erakordsete teenistusalaste saavutuste eest.
- täiendatakse alapunktiga 2.8, muutes vastavalt järgmiste punktide numeratsioonile. Punkti 2.8 järgi on tulemuspalk ühekordne tasu saavutatud töötulemuste eest, mis on töötajaga eelnevalt kokku lepitud kindlaks määratud kriteeriumide alusel.

2. Punkti 4 „Palga ja töötasu osad“ täiendatakse alapunktiga 4.1.2.2, mille kohaselt on ametniku muutuvpalga osa ka tulemuspalk. Kehtivas palgajuhendis on ametniku muutuvpalga osa preemia ja lisatasu täiendavate teenistuseülesannete täitmise eest.

3. Punkti 7 „Muutuvpalga maksmise tingimused ja kord“

- alapunktist 7.1.1 jäetakse välja kolmas lause, mille kohaselt vaba raha olemasolul suurendatakse summat aasta jooksul. Punktis 7.1.1 selgitatakse eelnevalt, et muutuvpalka makstakse eelarves vaba raha olemasolul ning selle maksmiseks eraldatakse ministeeriumi tööjõukulude aastaeelarvest kuluüksustele kindel summa. Seega puudub vajadus üle korrata, et muutuvpalga summat saab aasta jooksul suurendada vaba raha olemasolul. Lisaks täpsustatakse punktis, et kuluüksustele eraldatavad summad jagatakse kuluüksuste vahel ära sarnases mõõduhuhtes nende põhipalga fondiga. Kehtivas palgajuhendis kasutatakse mõistet „palgafond“.
- Samuti täpsustatakse punktis 7.1.1, et muutuvpalga maksmiseks eraldatud rahast $\frac{1}{2}$ kasutatakse töötulemuste tasustamiseks ning $\frac{1}{2}$ kasutatakse erakordselt väljapaistva väärtuspõhise käitumise tunnustamiseks. Täpsemad selgitused tulemuspalga ja erakordselt väljapaistva väärtuspõhise käitumise tunnustamise eest preemia maksmiseks on punktide 7.3.2.2 ja 7.4.1 juures.
- täiendatakse alapunktiga 7.3.2.2, mille kohaselt on üheks preemia maksmise eelduseks see, et teenistuja on edendanud organisatsiooni toimimist läbi tunnustust vääriva väärtuspõhise käitumise. Väärtuspõhiseks käitumiseks loetakse Siseministeeriumis kokkulepitud nelja põhiväärtust, mis on järgmised:
 - ✓ Mõtlen avatult: tean, et alati on olemas veel parem lahendus;
 - ✓ Vastutan ise: mõtlen läbi, kuhu tahan oma tööga jõuda ning jõuan sinna välja;
 - ✓ Kaasan teisi: ainult koos kolleegidega jõuan parima tulemuseni;

✓ Hoolin igaühest: kuulan kolleegi, aga ei unusta ka iseennast.

Premeerimise eelduseks on, et teenistuja käitumine vastab kõigile neljale kokkulepitud väärtusele, sealhulgas kahe väärtuse osas on käitumine tunnustust vääriv. Siseministeeriumis kokkulepitud väärtustele toetudes loovad inimesed suhteid, määravad prioriteete, teadvustavad tegevuste eesmärgid ning võtavad poliitilisi seisukohti. Mida suurem on töötajate ja asutuse väärtuste ühisosa, seda tõenäolisem on kogu organisatsiooni ühtsus. Erakordselt silmapaistva väärtuspõhise käitumise eest preemia määramine aitab kiiremini arendada Siseministeeriumi kui organisatsiooni ning võimaldab tööandjana selgelt väljendada seisukohta, et me hindame organisatsioonina ka seda, kuidas me oma ülesandeid ellu viime.

- alapunktis 7.3.3 täpsustatakse, et preemia määramise ettepaneku vorm on toodud palgajuhendi lisa 2.
- täiendatakse alapunktiga 7.4, muutes vastavalt järgmiste punktide numeratsiooni. Punktis 7.4 ja selle alapunktides reguleeritakse tulemuspalga maksmise tingimusi ja korda. Tulemuspalka makstakse saavutatud töötulemuste eest, mis on töötajaga eelnevalt kokku lepitud kindlaks määratud kriteeriumide alusel. Kokku lepitakse vähemalt saavutatav töötulemus, selle tähtaeg ja tulemuse saavutamisel makstav tasu. Kokkulepped sõlmib juht alluvaga kirjalikult ja edastab need vahetult pärast sõlmimist personalipoliitika osakonnale säilitamiseks. Tulemuspalk on abivahend, mis aitab juhil ja alluval igapäevaselt koondada oma tähelepanu ja pühendumus organisatsiooni jaoks vajalikele esmatähtsatele teemadele. Muud tulemustasu määramise ja maksmise põhimõtted on samad preemia maksmise põhimõtetega. Tulemuspalga määramise ettepaneku vorm on toodud palgajuhendi lisa 3.
- alapunktis 7.5.4 täpsustatakse, et täiendavate teenistusülesannete täitmise eest lisatasu määramise ettepaneku vorm on toodud lisa 4.

4. Punkti 8 „Puuduva teenistuja ülesannete täitmise eest lisatasu maksmise tingimused ja kord“

- täiendatakse alapunktiga 8.1.4, muutes järgmise punkti numbrit. Täienduse kohaselt teeb lisatasu määramise ettepaneku teenistuja vahetu juht e-kirjaga personalipoliitika osakonnale. Sama põhimõtte kehtib ka muude lisatasude maksmise kohta. Puuduva teenistuja tööülesannete täitmise eest lisatasu määramise ettepanek on toodud lisa 5.

5. Punkti 9 „Nägemisteravust korrigeerivate vahendite maksumuse hüvitamise kord“

- alapunktis 9.1 muudetakse prillide hüvitamise korda. Tööandja kohustust hüvitada kuvariga töötavale töötajale nägemise halvenemise korral prillide maksumus reguleerib Vabariigi Valitsuse määrus „[Kuvariga töötamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded](#)“. Määrus sätestab, et kui töötaja silmade ja nägemise kontrollil selgub, et töötaja nägemisteravus on vähenenud, peab tööandja hankima arsti tõendi alusel töötajale kuvariga tööks ettenähtud prillid või muud nägemisteravust korrigeerivad abivahendid või kokkuleppel töötajaga hüvitama nende maksumuse. Seni kehtinud palgajuhendi regulatsiooni kohaselt ei makstud prillide hüvitist esmase tervisekontrolli käigus fikseeritud nägemisteravuse kaotuse korral. See piirang jäetakse palgajuhendist välja ning muudatuse kohaselt on õigus nägemisteravuse languse korral prillide maksumuse hüvitamist taotleda ka uutel töötajatel. Tööinspeksioon on prillide maksumuse hüvitamise osas märkinud järgmist „Prillide maksumuse hüvitamine ei olene töösuhte pikkusest ega sellest, kas nägemisteravus on vähenenud konkreetse tööandja juures. Prillide hüvitist on õigus saada ka uuel töötajal, sest prillid on kuvariga töötaja jaoks vajalikud abivahendid tööülesannete sooritamisel“¹.
- alapunktis 9.2 muudetakse prillikompensatsiooni taotluste menetlemise korda. Kehtiva palgajuhendi kohaselt menetletakse prillide maksumuse hüvitamise taotlusi dokumendihaldussüsteemis „Delta“. Tegelikult menetletakse alates 2018. aasta jaanuarist prillide maksumuse hüvitamise taotlusi riigitöötaja iseteenindusportaalis.

¹ <http://www.raamatupidaja.ee/uudised/2017/02/13/kas-tooandja-peab-huvitama-prillide-maksumuse>

6. Lisa 1. Põhipalga ja kokkulepitava töötasu astmestik

- Osaliselt muudetakse palgajuhendi lisa 1 toodud põhipalga ja töötasu astmestiku alam- ja ülemmäärasid. Muudatusega tõstetakse osaliselt palga ja töötasu määrasid, muudatus on vajalik konkurentsivõimelise töötasu maksmise võimaluse loomiseks ministeeriumi teenistujatele.