

Väärtuspakkumine (K6)

Protsess: Väärtuspakkumine

Protsessi omanik: Personalipartner

Versioon: 12

Kinnitatud: 30.08.2022

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 tiitlisaaajate 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 kohapaindlikust:

- 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;
- kohapaindlikus 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 õpilase 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 kasutamise seotud kulude hüvitamine summas kuni 75 (seitsekümmend viis) eurot kvartalis. Kulude hüvitamine toimub läbi Stebby (www.stebby.eu) veebikeskkonna selles määratletud spordialade, spordiklubide või füsioterapeudi teenuse osutajate loetelu alusel. Füsioterapeudi teenuse kasutamiseks Stebby'ga liitunud koostööpartnerite juures on vajalik töötervishoiuarsti või perearsti suunamine. Hüvitame füsioteraapia kõrgharidusega või -kutsetunnistusega spetsialisti osutatud teenuse kasutamise seotud kulud. Tööle asumisel hüvitatakse sportimis- ja/või füsioterapeudi teenusega seotud kulud proportsionaalselt kvartalis töötatud ajaga;

- tasuta ruumide kasutamist töövõimet parandavate tegevuste läbiviimiseks (näiteks massaaž, võimlemine, valgusteraapia vms);
- osavõtumaksude hüvitamist meeskondliku osalemise korral spordiüritustel (tööandja poolt on korraldatud registreerimine).

2.8. Vaimse tervise eest hoolitsemiseks hüvitatakse töötajatele psühholoogilise nõustamise teenuse kasutamisega seotud kulud 50 (viiskümmend) eurot ühe külastuse kohta ning kuni 150 (ükssada viiskümmend) eurot ühes kalendriaastas. Hüvitame vaid psühholoogia kõrgharidust või psühholoogi kutset omava spetsialisti osutatud nõustamisteenuse kasutamisega seotud kulud.

2.9. Kuvariga tööks ettenähtud prillide maksumuse hüvitab tööandja töötajale 100 (ükssada) eurot töötervishoiu või silmaarsti tõendi ja ostutšeki alusel üks kord aastas, kui tervisekontrollis on selgunud, et töötaja vajab nägemisteravust korrigeerivaid abivahendeid.

2.10. Tallinna ja Tartu kontorites on sisustatud lastetoad, 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 eripärast lähtuvaks enesetäiendamiseks. Päeva kasutamine ja sisustamine lepitakse kokku vahetu juhiga ja võimalusel jagatakse arengupäeval omandatud ka kolleegidega.

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

3.3. Töötajatega viiakse vastavalt personalivestluste korrale läbi vähemalt kaks struktureeritud vestlust aastas. Tulemusvestlusel saab töötaja tagasisidet eelmise perioodi töötulemustele ja planeeritakse tema järgmise perioodi eesmärgid ning arenguvestlusel keskendutakse töötaja professionaalsele arengule.

3.4. RTK soosib töötajate organisatsioonisisest liikumist, võttes tööülesannete jaotamisel ja töö korraldamisel arvesse töötajate soovi arendada ennast erinevates tööloikudes. Tööalase arenguvõimaluse soodustamiseks teavitatakse töötajaid vabadest ametikohtadest RTK siseveebi vahendusel.

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

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 makstakse töötajatele tulemustasu vastavalt RTK palgajuhendile kord aastas peale tulemusvestluste läbiviimist.

4.2. Tunnustamine on oluline osa töötajate motiveerimisest ja organisatsioonikultuurist. Lisaks regulaarsele tagasiside andmisele tunnustatakse 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 (aastaseminar, suveseminar, tiimiüritused ja osakondade seminarid) ning tähistab erinevaid tähtpäevi (RTK sünnipäev, Eesti Vabariigi aastapäev, vastlapäev, naistepäev, meestepäev, laste jõulupidu, töötajate jõuluüritus).

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.