

Riigi Tugiteenuste Keskus	Protsessi omanik: PHO juhataja	Tähis: K4
	Kinnitamise kuupäev: 27.03.2020	Versioon nr: 8
Korra haldur: PHO juhataja	Avaldatud: intranetis	Lk. 1 / 17

Riigi Tugiteenuste Keskuse töökorralduse reeglid

Sisukord:

1.	Üldpõhimõtted.....	1
2.	Mõisted.....	3
3.	Tööle võtmine ja töölt vabastamine	3
4.	Isikuandmete töötlemine ja kaitse	4
5.	Poolte kohustused.....	5
6.	Töö- ja puhkeaeg.....	6
7.	Palga ja hüvitiste maksmine	7
8.	Puhkus	8
9.	Lähetused.....	9
10.	Tööalaste korralduste andmine.....	9
11.	Avalikkusega suhtlemine.....	9
12.	Korruptsiooni ennetamine ja huvide konflikti vältimine.....	10
13.	Kingituste ja soodustuste vastu võtmise hea tava.....	10
14.	Kõrvaltegevusest teavitamine.....	11
15.	Tööandja vara ja tööruumide kasutamine.....	14
16.	Töötaja varaline vastutus.....	15
17.	Kaugtöö võimaldamise põhimõtted ja korraldus.....	16

1. Üldpõhimõtted

- 1.1. Sisu ja eesmärk: Töökorralduse reeglitega (edaspidi reeglid) määratakse kindlaks Riigi Tugiteenuste Keskuse (edaspidi RTK) kui tööandja ja RTK-ga avalik-õiguslikus teenistus- ja usaldussuhtes olevate ametnike või eraõiguslikus töösuhtes olevate töölepinguliste töötajate (edaspidi läbivalt kasutatud töötajad) üldised põhimõtted ja käitumisreeglid töö- ning teenistusülesannete täitmisel (edaspidi läbivalt kasutatud tööülesanded).
- 1.2. Kasutusulatus: töökorralduse reeglid on tööandja ja iga töötaja vahelise töölepingu lahutamatu osa ja täitmiseks kohustuslikud nii tööandjale kui kõigile RTK töötajatele. Küsimustes, mis ei ole töökorralduse reeglitega kindlaks määratud, juhenduvad tööandja ja töötaja Eesti Vabariigis kehtivatest seadustest ja muudest õigusaktidest ning ministri või peadirektori käskkirjaga kinnitatud kordadest, juhenditest ja toimemudelitest.
- 1.3. Vastutaja(d): töökorralduse reeglite koostamise, ajakohasena hoidmise ja muudatustest teavitamise eest vastutab personali- ja haldusosakonna (PHO) juhataja. Korra rakendamise eest vastutavad kõik RTK töötajad.
- 1.4. Töökorralduse reeglid on kättesaadavad RTK siseveebis. Uutele töötajatele tutvustatakse töökorralduse reegleid uue töötaja infotunni raames. Seejärel saadetakse töökorralduse

<i>Riigi Tugiteenuste Keskus</i>	<i>Protsessi omanik: PHO juhataja</i>	<i>Tähis: K4</i>
	<i>Kinnitamise kuupäev: 27.03.2020</i>	<i>Versioon nr: 8</i>
<i>Korra haldur: PHO juhataja</i>	<i>Avaldatud: intranetis</i>	<i>Lk. 2 / 17</i>

reeglid koos teiste oluliste töökorralduslike dokumentidega töötajale dokumendihaldussüsteemi kaudu tutvumist kinnitava märke lisamiseks. „Täidetud“ märke lisamine töötaja poolt on võrdsustatud dokumendiga tutvumist kinnitava allkirjaga. Töökorralduse reeglite muutmisest teavitatakse töötajaid siseveebi vahendusel ja oluliste sisuliste muudatuste kehtestamisel saadetakse dokumendihaldussüsteemi vahendusel kõigile töötajatele uue tutvumist kinnitava märke lisamiseks.

- 1.5. Töötaja ja tööandja vahelised töösuhtest tulenevad lahkarvamused püüavad pooled esmalt lahendada läbirääkimise teel. Konflikti või arusaamatuse tekkimisel peab töötaja esmalt pöörduma oma vahetu juhi poole.
- 1.6. Viidatud seadused, sisekorrad ja vormid:
 - 1.6.1. Avaliku teenistuse seadus;
 - 1.6.2. Töölepingu seadus;
 - 1.6.3. Täiskasvanute koolituse seadus;
 - 1.6.4. Riigisaladuse ja salastatud välisteabe seadus;
 - 1.6.5. Isikuandmete kaitse seadus;
 - 1.6.6. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus;
 - 1.6.7. Korruptsioonivastane seadus;
 - 1.6.8. Ametniku eetikakoodeks;
 - 1.6.9. RTK riigisaladuse kaitse juhend;
 - 1.6.10. RTK ohutusjuhend;
 - 1.6.11. RTK teabehalduse kord;
 - 1.6.12. RTK palgajuhend;
 - 1.6.13. RTK lähetuste ja töösõitude kord;
 - 1.6.14. RTK töötajate arendamise ja koolitustel osalemise kord;
 - 1.6.15. RTK infosüsteemide kasutamise kord;
 - 1.6.16. RTK personali värbamise ja töö- ning teenistussuhete haldamise kord;
 - 1.6.17. RTK väärtuspakkumine;
 - 1.6.18. RTK ametijuhendid;
 - 1.6.19. RTK personalivestluste kord;
 - 1.6.20. isikuandmete ankeet.

Riigi Tugiteenuste Keskus	Protsessi omanik: PHO juhataja	Tähis: K4
	Kinnitamise kuupäev: 27.03.2020	Versioon nr: 8
Korra haldur: PHO juhataja	Avaldatud: intranetis	Lk. 3 / 17

2. Mõisted

- 2.1. **RTK dokumendihaldussüsteem** (edaspidi **DHS**) – paroolipõhiselt autentitav elektrooniline andmebaas (LiveLink), mida kasutatakse dokumentide loomiseks, haldamiseks, menetlemiseks ja säilitamiseks.
- 2.2. **Riigitöötaja iseteenindusportaal** (edaspidi **RTIP**) – keskkond, mille kaudu töötajad saavad muuta isikuandmeid ja tulumaksuvaba määra, esitada oma puhkuse-, koolitus- ja lähetustaotlused ning kuluaruanded.

3. Tööle võtmine ja töölt vabastamine

- 3.1. Personali värbamise, tööle võtmise ja töölt vabastamise põhimõtted ja tööprotsess on detailsemalt kirjeldatud personali värbamise ja töö- ning teenistussuhete haldamise korras.
- 3.2. Töösuhete aluseks on tööleping või ametisse nimetamise käskkiri.
- 3.3. Tööle või teenistusse asumisel esitab töötaja töö- või teenistussuhete vormistamiseks vajalikud isikuandmed, täites isikuandmete ankeedi. Isikuandmete muutumisest töö- või teenistussuhete jooksul (nimi, aadress, arveldusarve number, omandatud haridus, alla 14-aastased lapsed) on töötaja kohustatud teavitama tööandjat RTIP-i kaudu esimesel võimalusel. Ametikohale, mis nõuab eriteadmiste olemasolu, on tööandjal õigus nõuda diplomi või mõne muu dokumendi esitamist, mis tõendaks isiku haridustaset või kutseväljaõpet.
- 3.4. Tööle asumisel viib vahetu juht läbi katseaja alguse vestluse, kus määratletakse eesmärgid ja tegevused katseaja perioodiks (vt täpsemalt RTK personalivestluste kord) ja määrab töötajale vajadusel mentori.
- 3.5. Töö- või teenistussuhe lõpeb töötajapoolse korralise ülesütlemisega, poolte kokkuleppel või muul seaduses ettenähtud alusel (tähtaja möödumine, erakorraline ülesütlemine töötaja või tööandja poolt). Töötajapoolsel töö- või teenistussuhete korralisel ülesütlemisel vormistatakse sellekohane avaldus, kus märgitakse töö- või teenistussuhete viimane kuupäev (üldjuhul 30 kalendripäeva peale ülesütlemise avaldust, katseajal vähemalt 15 kalendripäeva). Avaldus esitatakse DHS-i kaudu kooskõlastamiseks vahetule juhile, osakonnajuhatajale ja täitmiseks personalipartnerile.
- 3.6. Töötajale võib määrata hoiatuse või tema töölepingu erakorraliselt üles öelda või ametnikule määrata distsiplinaarkaristuse või vabastada teenistusest alljärgneva töötajapoolse tegevuse või tegevusetuse eest:

Riigi Tugiteenuste Keskus	Protsessi omanik: PHO juhataja	Tähis: K4
	Kinnitamise kuupäev: 27.03.2020	Versioon nr: 8
Korra haldur: PHO juhataja	Avaldatud: intranetis	Lk. 4 / 17

- 3.6.1. seadusandluses, töölepingus või ametijuhendis toodud töökohustuste täitmata jätmine või mittekohane täitmine;
- 3.6.2. töökorralduse reeglites ja teistes RTK-s kehtivates kordades või juhendites sätestatud nõuete rikkumine;
- 3.6.3. tööandja esindajate (peadirektor, peadirektori asetäitja, vahetu juht jms) seaduslike korralduste täitmata jätmine või mittekohane täitmine;
- 3.6.4. tööandjale varalise kahju tekitamine sh RTK ja kolmandate isikute vara säilimise ohtu seadmine, kahjustamine, rikkumine või selle kaotsimineku põhjustamine;
- 3.6.5. ebaviisakas käitumine tööandjaga, kaastöötajate ja kolmandate isikutega (sh klientidega);
- 3.6.6. mõjuva põhjuseta töölt puudumine või kokkulepitud tööajast mittekinnipidamine;
- 3.6.7. teiste töötajate tööülesannete täitmise takistamine;
- 3.6.8. alkoholi-, narkootilise- või psühhotroopse aine või toksilise aine joobes tööl viibimine ja/või tööülesannete täitmine;
- 3.6.9. klientide või koostööpartnerite usaldamatuse põhjustamine RTK vastu (töötaja tööülesannete täitmise osas on esitatud kaebusi, pretensioone vms);
- 3.6.10. RTK maine kahjustamine avalikkuse või kolmandate isikute ees;
- 3.6.11. RTK andmebaasides oleva konfidentsiaalse informatsiooni mittesihipärane kasutamine;
- 3.6.12. läbipääsukaardi või RTK andmebaasidesse või programmidesse sisenemiseks antud personaalsete kasutajakoodide või paroolide andmine teisele isikule kasutamiseks;
- 3.6.13. korrupsioonivastasest seadusest tulenevate käitumisnormide rikkumine.
- 3.7. Kui tööandja on hinnanud rikkumise raskeks ja töö- või teenistussuhte jätkumist ei saa hea usu põhimõttel eeldada, on tööandjal õigus töö- või teenistussuhte üles öelda ilma eelneva hoiatuseta.
- 3.8. Töötaja tagastab töö- või teenistussuhte lõppemisel, hiljemalt viimase tööpäeva jooksul, temale tööandja poolt kasutusse antud vara ja töötaja valduses oleva tööandja dokumentatsiooni ning nende koopiad vastavalt RTK teabehalduse korrale.

4. Isikuandmete töötlemine ja kaitse

- 4.1. Töötajate isikuandmeid kogutakse ja töödeldakse eesmärgipäraselt ja minimaalselt vastavalt Isikuandmete kaitse seadusele ja Vabariigi Valitsuse 16.05.2013 määrusele nr 76 "Riigi personali- ja palgaarvestuse andmekogusse andmete esitamise ja arvestuse toimingute teostamise kord". Vajadusel kogutakse lisaks andmeid, mis on vajalikud

<i>Riigi Tugiteenuste Keskus</i>	<i>Protsessi omanik: PHO juhataja</i>	<i>Tähis: K4</i>
	<i>Kinnitamise kuupäev: 27.03.2020</i>	<i>Versioon nr: 8</i>
<i>Korra haldur: PHO juhataja</i>	<i>Avaldatud: intranetis</i>	<i>Lk. 5 / 17</i>

asutuse personalitöö korraldamiseks. Soovi korral on igal töötajal õigus saada infot, milliseid andmeid tema kohta andmekogus hoitakse.

- 4.2. Isikuandmeid hoitakse personali- ja palgaandmete andmekogus ja töötlemisel kasutatakse turvameetmeid, mis kaitsevad ebaseadusliku juurdepääsu ja juhusliku kaotamise, hävimise eest.

5. Poolte kohustused

5.1. Tööandja ja töötaja on vastastikku kohustatud:

- 5.1.1. täitma seaduses, töökorralduse reeglites, ja teistes RTK-s kehtivates kordades ja juhendites ette nähtud vastastikkuseid tööalaseid kohustusi ning pooltevahelisi kirjalikke ja suuliseid kokkuleppeid;
- 5.1.2. hoiduma tegudest, mis kahjustavad teise poole vara ning tegema endast sõltuva, et töös ei kahjustataks kolmandate isikute vara;
- 5.1.3. olema teineteise suhtes viisakad ja lojaalsed ning käituma heas usus ning mõistlikult;
- 5.1.4. täitma seadustes ja RTK-s kehtivatest eeskirjades ette nähtud muid vastastikuseid tööalaseid kohustusi.

5.2. Tööandja on kohustatud:

- 5.2.1. kindlustama töötaja kokkulepitud tööga ning andma selgeid ja õigeaegseid korraldusi;
- 5.2.2. maksuma töö eest palka kokkulepitud tingimustel ja ajal;
- 5.2.3. andma ettenähtud puhkust ja maksuma puhkusetasu;
- 5.2.4. tagama kokkulepitud töö- ja puhkeaja ning pidama töötaja arvestust;
- 5.2.5. tagama töötajale tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks tööandja huvidest lähtuva koolituse ning kandma koolituskulud ja maksuma koolituse ajal töötasu vastavalt täiskasvanute koolituse seadusele;
- 5.2.6. tagama töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused;
- 5.2.7. tutvustama töötajale tema töölevõtmisel, samuti töötamise ajal tuleohutuse, tööohutuse ja töötervishoiu nõudeid, infoturbenõudeid ning tööandja kehtestatud töökorralduse reegleid;
- 5.2.8. tagama töö korraldamisel töötajate ohutuse ja tervisekaitse kõigis tööga seonduvates olukordades;
- 5.2.9. suunama töötajad töötervishoiuarsti vastuvõtule vastavalt töökeskkonna riskidele;
- 5.2.10. täitma seadustes, muudes õigusaktides, töölepingus ning töökorralduse reeglites ettenähtud muid kohustusi.

Riigi Tugiteenuste Keskus	Protsessi omanik: PHO juhataja	Tähis: K4
	Kinnitamise kuupäev: 27.03.2020	Versioon nr: 8
Korra haldur: PHO juhataja	Avaldatud: intranetis	Lk. 6 / 17

5.3. Töötaja on kohustatud:

- 5.3.1. tegema kokkulepitud tööd ja täitma töö iseloomust tulenevaid kohustusi;
- 5.3.2. tegema tööd kokkulepitud mahus, kohas ja ajal;
- 5.3.3. täitma õigel ajal ja täpselt tööandja seaduslikke korraldusi;
- 5.3.4. täitma oma ülesandeid erapooletult, sealhulgas valima ülesandeid täites igatühe õigusi ja vabadusi ning avalikku huvi parimal võimalikul viisil arvestava lahenduse;
- 5.3.5. osalema oma tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks tööandja poolt korraldatud ja finantseeritud koolitusel;
- 5.3.6. hoiduma tegudest, mis takistavad teistel töötajatel kohustusi täita või kahjustavad tema või teiste isikute elu, tervist või vara;
- 5.3.7. tegema tööülesannete täitmiseks koostööd teiste töötajatega;
- 5.3.8. teatama viivitamata tööandjale töotakistusest või selle tekkimise ohust ning võimaluse korral kõrvaldama erikorralduseta takistuse või selle tekkimise ohu;
- 5.3.9. tööandja soovil teavitama tööandjat kõigist töösuhtega seonduvatest olulistest asjaoludest, mille vastu tööandjal on õigustatud huvi;
- 5.3.10. käituma väärilt ja hoiduma tegudest, mis kahjustavad tööandja mainet või põhjustavad klientide või partnerite usaldamatust tööandja vastu;
- 5.3.11. täitma seaduses, muudes õigusaktides, töölepingus, ametijuhendis ja tööandja sisekordades ettenähtud muid kohustusi;
- 5.3.12. kasutama tööandja poolt tema kasutusse antud vara tööandja huvides heaperemehelikult ja säästlikult ning teatama tööandjale viivitamatult vara kaotsimineku, vargusest, kahjustumisest või hävimisest.
- 5.4. Kõik töötajad on kohustatud hoidma neile teatavaks saanud ametisaladusi. Ametisaladuseks loetakse:
 - 5.4.1. info, mis võib avalikuks tulles kahjustada asutuse, klientide või partnerite huve ja/või mainet;
 - 5.4.2. info, mis on töötajale teatavaks saanud tööülesannete täitmisel ning mis sisaldab konfidentsiaalset infot asutuse töö või kolmandate isikutega seonduva suhtes.

6. Töö- ja puhkeaeg

- 6.1. Töötaja tööaja üldine norm on 40 tundi nädalas. Töönädal kestab esmaspäevast reedeni, puhkepäevad on laupäev ja pühapäev. Esmaspäevast neljapäevani algab tööpäev ajavahemikus 8.00-9.00 ja lõpeb vastavalt 17.00-18.00. Reedel algab tööpäev

Riigi Tugiteenuste Keskus	Protsessi omanik: PHO juhataja	Tähis: K4
	Kinnitamise kuupäev: 27.03.2020	Versioon nr: 8
Korra haldur: PHO juhataja	Avaldatud: intranetis	Lk. 7 / 17

ajavahemikus 8.00-9.00 ja lõpeb vastavalt 15.45-16.45. Töötaja lepib tööpäeva alguse- ja lõpuaja kokku oma vahetu juhiga. Töötajal on õigus vahetu juhiga kokku leppida ka teistsugustes tööaegades, kui see ei takista sujuvat tööprotsessi struktuuriüksuses.

- 6.2. Puhkamiseks ja einestamiseks on ette nähtud vaheaeg 45 minutit ajavahemikul 12:00-14:00 või muul ajal vastavalt kokkuleppele vahetu juhiga. Puhkamiseks ja einestamiseks ettenähtud vaheaega ei arvestata töötaja hulka.
- 6.3. Töölt puudumise korral informeerib töötaja esimesel võimalusel oma vahetut juhti või tema asendajat. Haigus- või hoolduslehele jäämise korral saadab töötaja teavituse ka e-posti aadressile tervis@rtk.ee, andes teada haigus- või hoolduslehele jäämise kuupäeva ning võimalusel eeldusliku kestuse. Kui töötajal ei ole võimalik e-posti teel teavitust saata, palub ta seda teha oma vahetul juhil. Tööle naasmise esimesel päeval saadab töötaja samale e-posti aadressile teavituse oma haigus- või hoolduslehe lõppemisest.
- 6.4. Isiklikel põhjustel töölt puudumise lepib töötaja kokku oma vahetu juhiga ja märgib selle Outlook'i kalendrisse.
- 6.5. Uusaastale, Eesti Vabariigi aastapäevale, võidupühale ja jõululaupäevale vahetult eelnevat tööpäeva lühendatakse kolme tunni võrra.
- 6.6. RTK väärtuspakkumises kirjeldatud vabade päevade kasutamise lepib töötaja kokku oma vahetu juhiga ja seejärel vormistab vastava taotluse RTIP-is.
- 6.7. Puhkuse, lähetuse või muul põhjusel töökohalt terve tööpäeva ulatuses eemal viibimise ajaks suunab töötaja telefoni asendajale või enda mobiiltelefonile ning tagab, et erinevate infosüsteemide kaudu saabuvad dokumendid ja tööülesanded jõuaksid asendajani või saaksid tähtjaks menetletud. Käsitsi tuleb suunamised seadistada RTIP-is ja e-arvete menetlemise keskkonnas.
- 6.8. Kõik kohtumised ja koosolekud (sh kohtumised väljaspool tööandja ruume) kannab töötaja Outlook'i kalendrisse. Pikemaks ajaks töökohalt lahkudes (puhkus, lähetus) peab töötaja seadistama oma e-posti selliselt, et kirjade saatjaid teavitatakse töötaja töölt eemal viibimise ajast ja teda asendava töötaja kontaktandmetest.

7. Palga ja hüvitiste maksmine

- 7.1. Palk kantakse töötaja pangakontole üks kord kuus hiljemalt kuu viimasel tööpäeval.
- 7.2. Palga maksmine toimub ülekandega töötaja poolt esitatud arvelduskontole. Arveldusarve numbriga muutumisest teavitab töötaja tööandjat RTIP-i vahendusel esimesel võimalusel.

<i>Riigi Tugiteenuste Keskus</i>	<i>Protsessi omanik: PHO juhataja</i>	<i>Tähis: K4</i>
	<i>Kinnitamise kuupäev: 27.03.2020</i>	<i>Versioon nr: 8</i>
<i>Korra haldur: PHO juhataja</i>	<i>Avaldatud: intranetis</i>	<i>Lk. 8 / 17</i>

- 7.3. Tööandja võib töötaja nõusolekuta töölepingu lõppemisel töötaja palgast kinni pidada tasu välja töötamata põhipuhkuse eest ja töötajale tehtud ettemakse, mille töötaja peab tööandjale tagastama.
- 7.4. Tööandja peab palgast igakuiselt kinni töösuhtest tulenevad maksud ja maksed (töötuskindlustusmaksed ja tulumaks ning kohustusliku kogumispensioni maksed vastavalt töötaja poolt varem tehtud avaldustele).
- 7.5. Palga, hüvitiste ja muude tasude määramise ja maksmise täpsemad tingimused on kirjeldatud RTK palgajuhendis.

8. Puhkus

- 8.1. Põhipuhkus on 35 kalendripäeva aastas. Töötajale antakse puhkust vastavalt avaliku teenistuse seadusele, töölepingu seadusele ja täiskasvanute koolituse seadusele.
- 8.2. Tööandja koostab puhkuste ajakava iga kalendriaasta kohta ja teeb selle töötajale teatavaks hiljemalt veebruarikuu jooksul. Ajakava koostatakse, kooskõlastatakse ja kinnitatakse RTIP-is. Puhkuste ajakava võib muuta poolte kokkuleppel. Puhkuste ajakava koostamisel lähtub tööandja töökorraldusest, arvestades võimaluse korral töötajate soove. Vähemalt 14 kalendripäeva puhkust peab töötaja kasutama järjest. Põhipuhkuse osade kaupa võtmisel tuleb lähtuda põhimõttest, et iga põhipuhkuse 5 tööpäeva kohta tuleb planeerida ka 2 puhkepäeva.
- 8.3. Töötaja on kohustatud teavitama tööandjat asjaoludest, mille esinemisel on tööandja vastavalt seadusele kohustatud andma töötajale puhkust töötajale sobival ajal.
- 8.4. Ajakavavälise puhkuse taotlemiseks ja varasemalt vormistatud puhkuse muutmiseks esitab töötaja taotluse RTIP-is. Töötaja esitab taotluse üldjuhul 14 kalendripäeva enne puhkuse algust või muudetava puhkuse algust.
- 8.5. Tasustamata puhkust antakse töötajale poolte kokkuleppel. Tasustamata puhkust ei arvestata põhipuhkuse andmise õiguse aluseks oleva aja hulka.
- 8.6. Puhkusetasu kantakse töötaja pangakontole puhkusele järgneval palgapäeval. Puhkusetasu saamiseks enne puhkusele jäämist teeb töötaja RTIP-i kaudu sellekohase avalduse vähemalt 5 tööpäeva enne puhkuse algust.
- 8.7. Esimest korda õppepuhkuse taotlust esitades lisab töötaja taotluse juurde kooli poolt väljastatud või Eesti Hariduse Infosüsteemist genereeritud tõendi õppimise kohta. Tõend tuleb uuesti esitada iga kalendriaasta alguses.

<i>Riigi Tugiteenuste Keskus</i>	<i>Protsessi omanik: PHO juhataja</i>	<i>Tähis: K4</i>
	<i>Kinnitamise kuupäev: 27.03.2020</i>	<i>Versioon nr: 8</i>
<i>Korra haldur: PHO juhataja</i>	<i>Avaldatud: intranetis</i>	<i>Lk. 9 / 17</i>

8.8. Kui töötajal tekib vajadus puhkuse ajal jääda töövõimetus- või hoolduslehele, teavitab töötaja tööandjat esimesel võimalusel vastavalt punktis 6.3 toodud korrale. Saamata jäänud puhkuseosa kasutamises lepivad töötaja ja tööandja kokku peale töövõimetus- või hoolduslehe lõppu.

9. Lähetused

9.1. Lähetuste vormistamist ja kulude hüvitamist reguleerib „Riigi Tugiteenuste Keskuse lähetuste ja töösõitude kord“.

10. Tööalaste korralduste andmine

10.1. Tööalane alluvus fikseeritakse ametijuhendis. Üldreeglina allub töötaja oma vahetule juhile ja täidab tema korraldusi.

10.2. Õigus tööalaste korralduste andmiseks on ka töötaja struktuuriüksusest kõrgemal juhupositsioonil oleval töötajal (nt osakonnajuhataja, peadirektori asetäitja, peadirektor). Kõrgemalt juhilt korralduse saanud töötaja informeerib sellest esimesel võimalusel oma vahetut juhti. Juhul, kui töötaja ei saa tööülesandeid täita temast olenevate või mitteolenevate põhjuste tõttu, tuleb sellest koheselt teavitada oma vahetut juhti.

10.3. Korraldused antakse üldjuhul suuliselt või e-posti teel. Korraldused, mis omavad suuremat tähtsust ja ulatust, vormistatakse käskkirjaga, näidates ära korralduse täitmise eest vastutav isik ja täitmise tähtaeg.

10.4. Ülesande täitmist takistavatest asjaoludest, mida ei ole võimalik lahendada töötaja enda poolt, teavitab töötaja korralduse andnud isikut viivitamatult.

10.5. Tööalaste korralduste objektiivsuse tagamiseks ei tohi otsese ülemuse või otsese alluvana töötada lähisugulased ja hõimlased (abikaasa või elukaaslane, vanem, vanavanem, lapsendaja või kasuvanem, abikaasa või elukaaslase vanem, laps, lapsendatu, kasulaps või lapselaps, abikaasa või elukaaslase laps).

11. Avalikkusega suhtlemine

11.1. Töötajatel, kes ei ole määratud oma valdkonna kõneisikuks, on õigus suhelda avalikkusega asutust puudutavates küsimustes ainult kooskõlastatult kommunikatsiooniosakonna juhatajaga. Valdkondade kõneisikud on leitavad siseveebist.

<i>Riigi Tugiteenuste Keskus</i>	<i>Protsessi omanik: PHO juhataja</i>	<i>Tähis: K4</i>
	<i>Kinnitamise kuupäev: 27.03.2020</i>	<i>Versioon nr: 8</i>
<i>Korra haldur: PHO juhataja</i>	<i>Avaldatud: intranetis</i>	<i>Lk. 10 / 17</i>

12. Korruptsiooni ennetamine ja huvide konflikti vältimine

- 12.1. Töötaja peab oma tööülesannete täitmisel lähtuma „Korruptsioonivastases seaduses“ sätestatud korruptsiooni ennetamise põhimõtetest, et tagada oma ülesannete aus ja erapooletu täitmine.
- 12.2. Töötajal on keelatud:
- 12.2.1. nõuda, vahendada ja võtta vastu korruptiivset tulu ja/või kasutada oma ametiseisundit, mõjuvõimu, siseteavet ning töötajale usaldatud avalikku vahendit korruptiivsel eesmärgil;
- 12.2.2. teha toiminguid või otsuseid, kui esineb vähemalt üks järgmistest asjaoludest:
- 12.2.2.1. otsus või toiming tehakse töötaja enda või temaga seotud isiku suhtes. Seotud isikuteks võivad olla näiteks töötaja lähisugulased nagu abikaasa, vanem, vend, õde, laps ja töötaja või tema lähedasega seotud ühingud või ettevõtted, milles töötajal või tema lähedasel on 1/10 osalus või selle omandamise õigus ning juriidiline isik, mille juhtimis- või kontrollorgani liige tulumaksuseaduse tähenduses on ametiisik ise või temaga seotud füüsiline isik (täielik loetelu leitav „Korruptsioonivastase seaduse“ §-s 7);
- 12.2.2.2. töötaja on teadlik tema enda või temaga seotud isiku majanduslikust või muust huvist, mis võib mõjutada toimingut või otsust;
- 12.2.2.3. töötaja on teadlik korruptsioonihust.
- 12.3. Kui töötaja satub olukorda, kus ta peaks tegema punktis 12.2.2 kirjeldatud asjaoludel otsuseid, on ta kohustatud ennast otsustusprotsessist taandama, esitades selle kohta avalduse taasesitamist võimaldavas vormis oma vahetule juhile e-posti teel või lähtudes täpsemast valdkondlikust töökorrast.
- 12.4. Märgates korruptiivset käitumist, või selle võimalikku ohtu, on töötajal kohustus teavitada sellest viivitamatult oma vahetut juhti, peadirektori asetäitjat või peadirektorit. Seejuures peavad teavitatavad tagama teavitaja konfidentsiaalsuse. Vajadusel on töötajal õigus pöörduda ka Rahandusministeeriumi siseauditi osakonna poole.

13. Kingituste ja soodustuste vastu võtmise hea tava

- 13.1. Kingituste või soodustuste (edaspidi kasutatud ühise mõistena soodustus) saamisel ja vastuvõtmisel peab töötaja hindama, kas soodustus on tehtud asutusele või töötajale ning valima sobiva käitumisviisi lähtuvalt sellest.

<i>Riigi Tugiteenuste Keskus</i>	<i>Protsessi omanik: PHO juhataja</i>	<i>Tähis: K4</i>
	<i>Kinnitamise kuupäev: 27.03.2020</i>	<i>Versioon nr: 8</i>
<i>Korra haldur: PHO juhataja</i>	<i>Avaldatud: intranetis</i>	<i>Lk. 11 / 17</i>

- 13.2. Otseselt asutusele suunatud soodustused on näiteks välisdelegatsioonide poolt tehtud või ametlikel visiitidel saadud kingitused nagu dekoratiivtaldrik, vein, raamat vms. Kui asutusele suunatud soodustuse puhul on tegemist kasutatava asjaga (nt pastakas, kalender, kruus, vihmavari, mapp, tasuta koolitus, toiduained, joogid), siis võetakse see kasutusse või tarbitakse ühiselt, kui need ei ole juba ära tarvitatud vastuvõtmisel (nt lõuna- või õhtusöök, kommikarp). Juhul, kui saadud soodustust ei võeta kasutusse, eksponeeritakse see RTK ruumides. Vajadusel abistab sobiva koha leidmisel büroojuht.
- 13.3. Tööülesannete täitmise käigus töötajale tehtud soodustuste puhul peab töötaja keelduma soodustuse vastuvõtmisest, kui seda soodustust võidakse tõlgendada tema mõjutamisena, see on eksklusiivne, pakutud järelevalve situatsioonis või seotud tema tehtava (või juba tehtud) otsuse või toiminguga. Keeldumise korral selgitab töötaja, et selliste kingituste või soodustuste vastuvõtmine ei ole lubatud.
- 13.4. Töötajal on lubatud vastu võtta soodustusi, mida saab üheselt mõista tavapärase viisakusavaldusena, kui selle vastuvõtmiseks puudub töötaja algatus (nt meene seminaril ettekande tegemise eest; tähtpäevade puhul tehtavad viisakuskingitused nagu kruus, sall, lips, kommikarp või foto mõnelt teiselt avaliku sektori asutuselt või koostööpartnerilt; kliendi toodud sümboolseid kingitusi nagu lilled või kommid). Samuti on lubatud vastu võtta soodustusi, mida pakutakse tööandja poolt tasutud koolitusel osalejatele (nt kohvipaus, lõunasöök, dokumendikott, fliis, ürituse raames objekti külastus).
- 13.5. Töötaja peab teavitama soodustustest, mille vastuvõtmine ei ole punktis 13.3 toodud põhjustel lubatud, kuid millest keeldumine ei olnud mingil põhjusel võimalik. Teavitada tuleb kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis personali- ja haldusosakonna juhatajat, misjärel otsustatakse juhtkonnas, kas soodustus hävitatakse või võetakse asutuses ühiselt kasutusele. Oma vahetut juhti tuleb teavitada punktis 13.3 toodud soodustusest ka sellest keeldumisel, kui on alust arvata, et sellise soodustuse pakkumine oli tehtud eesmärgiga töötajat mõjutada.

14. Kõrvaltegevusest teavitamine

- 14.1. Kõrvaltegevuseks loetakse tegutsemist töölepingu, töövõtu- või muu tsiviilõigusliku lepingu alusel, töötamist valitaval või nimetataval ametikohal, tegutsemist ettevõtjana või täisosanikuna täis- või usaldusühingus ning osalemist juriidilise isiku juhtimis- või kontrollorgani liikmena.

<i>Riigi Tugiteenuste Keskus</i>	<i>Protsessi omanik: PHO juhataja</i>	<i>Tähis: K4</i>
	<i>Kinnitamise kuupäev: 27.03.2020</i>	<i>Versioon nr: 8</i>
<i>Korra haldur: PHO juhataja</i>	<i>Avaldatud: intranetis</i>	<i>Lk. 12 / 17</i>

- 14.2. Kõrvaltegevuseks loetakse punktis 14.1 loetletud tegevusi ka juhul, kui selle eest ei ole tasu ette nähtud. Kõrvaltegevuseks ei loeta riigi, kohaliku omavalitsuse üksuse või avalik- õigusliku juriidilise isiku esindamise pädevust juriidilise isiku juhtimis- või kontrollorganis. Samuti ei loeta kõrvaltegevuseks näiteks seda, kui tulu saadakse dividendidena aktsiatelt või osakutelt, intressidena hoiustelt, rendile või teiste isikute kasutusse antud kinnisasjalt.
- 14.3. Töötaja on kohustatud vahetult pärast tööle või teenistusse astumist või enne kõrvaltegevusega tegelema hakkamist teavitama oma vahetut juhti kui ta tegeleb või kavatseb tegelema hakata punktis 14.1 loetletud kõrvaltegevustega. Töötaja kooskõlastab kõrvaltegevuse vahetu juhiga. Ametniku kõrvaltegevuse peab lisaks vahetule juhile kooskõlastama ka peadirektor. Kõrvaltegevusest teavitamine ja selle kooskõlastamine toimub läbi RITP-i isikuandmete mooduli. Kõrvaltegevuse andmed kantakse riigi personali- ja palgaarvestuse andmekogusse.
- 14.4. Kõrvaltegevusega tegelemise kohta annab töötaja infot ka iga-aastaselt arenguevestlusel.
- 14.5. Kõrvaltegevuse kontrolli teostamisel on tööandjal vajadusel õigus:
- 14.5.1. nõuda kõrvaltegevusega tegelevalt töötajalt, temaga seotud isikutelt ning vajadusel kolmandatelt isikutelt selgitusi kõrvaltegevuse sisu kohta ning kõrvaltegevuse teatise mitteõigeaegse esitamise või esitamata jätmise põhjuste kohta;
- 14.5.2. esitada päringuid ja kontrollida esitatud andmete õigsust kõigist avalikult kättesaadavatest andmekogudest ning muudest avalikest infoallikatest.
- 14.6. Kõrvaltegevusest teavitamise kohustus kehtib ka juhul, kui avaliku võimu teostamise õigus või töölepingujärgne töö tegemise kohustus on peatunud (eelkõige korralise puhkuse või lapsehoolduspuhkuse ajal).
- 14.7. Kõrvaltegevus loetakse keelatuks või hea tavaga vastuolus olevaks järgmistel juhtudel:
- 14.7.1. tegemist on olukorraga, kus töötaja konkureerib tööandjaga ehk töötaja põhitöö sisu ja kõrvaltegevuse sisu kattuvad ning tegemist on teenuse osutamisega sihtgrupile, kellele RTK teenust osutab;
- 14.7.2. kõrvaltegevus võib kaasa tuua huvide konflikti;
- 14.7.3. kõrvaltegevusele kuluva töö maht või laad takistab korrapäraselt töö- või teenistusülesannete täitmist või kõrvaltegevus toob ametnike puhul kaasa Avaliku teenistuse seaduse peatükis 5. loetletud teenistuskohustuste rikkumise või töötajate puhul Töölepingu seaduse 3. peatüki 1. jaos kirjeldatud töökohutuste rikkumise.

<i>Riigi Tugiteenuste Keskus</i>	<i>Protsessi omanik: PHO juhataja</i>	<i>Tähis: K4</i>
	<i>Kinnitamise kuupäev: 27.03.2020</i>	<i>Versioon nr: 8</i>
<i>Korra haldur: PHO juhataja</i>	<i>Avaldatud: intranetis</i>	<i>Lk. 13 / 17</i>

- 14.8. Ametnikul on keelatud saada tulu ja töötajate puhul loetakse ebaeetiliseks tulu saamist kõrvaltegevuse eest, kui sama tegevus kuulub tema töö- või teenistusülesannete hulka, v.a juhul, kui tegeletakse haridusasutuses teadusliku või pedagoogilise tegevusega.
- 14.9. Koolitustegevuse kui kõrvaltegevuse lubamisel või keelamisel tuleb eristada, millise koolitustegevuse liigiga tegemist on. Koolitustegevuse liigid on järgmised:
- 14.9.1. ametikoha eesmärgiga seotud koolitamine on ametijuhendis sisalduv või ametikoha eesmärgiga vahetult seotud ülesanne, mis teostatakse tööülesannete raames ja seda ei loeta kõrvaltegevuseks (nt õigusloome või selle rakendamisega seonduv pidev teavitamis- ja koolitamisvajadus; infopäevade korraldamine sihtrühmadele vms);
- 14.9.2. täiendavate ülesannete raames toimuv koolitamine on tegevus, mis ei kuulu otseselt töötaja ülesannete hulka ja ei kajastu kuupalgas, kuid koolitamisel kasutatav informatsioon põhineb tööalastel teadmistel või on töö käigus omandatud (näiteks eraturu või teiste avaliku sektori organisatsioonide algatusel korraldatud koolitusseminarid ja konverentsid);
- 14.9.3. ametikohaväline koolitamine on ametikohaväline tegevus, mis ei ole seotud töötaja ülesannete ja –valdkonnaga (näiteks käsitöökursused huvikoolis). Tegevus loetakse tavapäraseks kõrvaltegevuseks, millest teavitamine toimub punkti 14.3 alusel.
- 14.10. Kuivõrd ametikoha eesmärgiga seotud koolitustegevuse puhul on tulenevalt punktist 14.8 tasu vastuvõtminereeglina keelatud või ebaeetiline, peab vahetu juht hindama, kas koolituse tasuta läbiviimine eraturule võib kaasa tuua üksiku ettevõtja eelistamise või mitte. Põhjendatud juhtudel võib teenusesaaja ja RTK vahel sõlmida kokkulepe, et koolitamise eest saadav tasu laekub RTK-le. Erandjuhtudel on töötajal lubatud koolituse läbiviimise eest saada tulu, kui koolituse ettevalmistamisega kaasneb tavapärasest suurem töömaht ja tasu saamine on kooskõlastatud valdkonna juhiga (peadirektor või peadirektori asetäitja).
- 14.11. Täiendavate ülesannete raames toimuva koolitamise üldpõhimõtte on topelt tasustamise vältimine. Kui töötajaga sõlmitakse koolituse läbiviimiseks leping või ta saab koolituse läbiviimise eest tasu, tuleb sellest teavitada punkti 14.3 kohaselt. Kui töötaja osalemist lektorina peetakse tasustataval koolitusel vajalikuks, kuid sellel osalemine toob kaasa olulise lisakoormuse või kui koolitus- või nõustamistegevus on regulaarne, otsustatakse vahetu juhi ettepanekul kolme võimaluse vahel:
- 14.11.1. rakendatakse osalist töökoormust koolitusel või projektis osalemise ajaks;

<i>Riigi Tugiteenuste Keskus</i>	<i>Protsessi omanik: PHO juhataja</i>	<i>Tähis: K4</i>
	<i>Kinnitamise kuupäev: 27.03.2020</i>	<i>Versioon nr: 8</i>
<i>Korra haldur: PHO juhataja</i>	<i>Avaldatud: intranetis</i>	<i>Lk. 14 / 17</i>

14.11.2. rakendatakse mainitud perioodiks puhkust;

14.11.3. vähendatakse ajutiselt tema tööülesandeid.

15. Tööandja vara ja tööruumide kasutamine

- 15.1. Töötaja peab enda valduses olevasse tööandja varasse suhtuma heaperemehelikult ning tagama selle säilimise. Vara ohustavatest asjaoludest või nende tekkimise ohust peab töötaja tööandjat viivitamatult teavitama.
- 15.2. Vara all mõistavad pooled tööandjale kuuluvaid esemeid (mh töökoha tehnika, telefon, töövahendid), raha ja muud rahaliselt hinnatavat vara, mis on mõeldud tööülesannete täitmiseks. Suurema väärtusega vara (nt arvuti, kuvar jms) antakse töötajale üle elektroonilise vara üleandmise-vastuvõtu aktiga.
- 15.3. Tööandja telefoninumbreid ei kasutata eraviisiliste kõnede tegemiseks eritasulistele numbritele ega teenuste või kaupade tellimiseks. Kontori töökoha profiil näeb kõikidele töötajatele ette töövahendina lauatelefoni. Mobiilside teenuseid võimaldatakse töötajatele, kelle töö eeldab vajadust olla kättesaadav majast väljas viibides. Mobiilside teenuste kasutamise tingimused ja info limiitide kohta on avaldatud siseveebis (RTK mobiilside kasutamise juhend).
- 15.4. RTK kontorite tööruumides viibimise kord ja info kaameratele valvatava ala kohta, on avaldatud siseveebis.
- 15.5. Tööpäeva lõppedes lülitab viimasena ruumist lahkuv töötaja välja elektriseadmed (va arvuti), kontrollib akende suletust ning veendub, et kiipidega suletavad ukсед, mis eraldavad avatud piirkonna kinnisest tööpiirkonnast, pärast läbimist korralikult sulguksid. Üldkasutatavatest ruumidest viimasena lahkuja kustutab tuled.
- 15.6. Suitsetamine on tööruumides ja peasissekäikude ees keelatud. Suitsetamiseks tuleb kasutada selleks ettenähtud kohti, nende puudumisel sobivaid kohti, mis ei kahjusta RTK mainet ja teiste töötajate tervist.
- 15.7. Sisepääsukaartide, võtmete või kiibi kaotamisest või selle muul viisil kasutamiskõlbmatuks muutumisest on töötaja kohustatud esimesel võimalusel teavitama vastava maja haldusküsimustega tegelevat töötajat.
- 15.8. Sisepääsuõiguste edastamine teistele isikutele on keelatud.
- 15.9. Andmetöötlust, mis eeldab rangemaid turvanõudeid, teostatakse kinnistes tööpiirkondades, mille valvestamine toimub erireeglite alusel. Sellistest nõuetest

Riigi Tugiteenuste Keskus	Protsessi omanik: PHO juhataja	Tähis: K4
	Kinnitamise kuupäev: 27.03.2020	Versioon nr: 8
Korra haldur: PHO juhataja	Avaldatud: intranetis	Lk. 15 / 17

informeerib töötajat tema vahetu juht. Antud tööpiirkondades on keelatud viibida RTK-s mittetöötavatel isikutel ilma RTK-s töötava saatjata.

- 15.10. Külalise kutsunud töötaja vastutab külalise majja pääsemise eest. Vajadusel tuleb selle tagamiseks informeerida büroojuhti. Külalise kutsunud töötaja läheb külalisele korruse vaheukse juurde vastu ja võimaldab külalisele korrusele sisenemise. Töötaja saadab külalist hoonest viibimise ajal, sh korruste vahel liikumisel, ja veendub, et tema kutsunud külaline lahkub suletud alalt. Tulekahju või muu hädaolukorra korral tagab külalise turvalise väljumise hoonest külalise kutsunud töötaja.
- 15.11. Organisatsiooniväliste külalistega koosolekuid, milles osaleb 6 või enam külalist, aitab teenindada Tallinnas büroojuht ja Tartus büroojuht või sekretariaadi assistent. Koosoleku teenindamise vajadusest ja sellega seonduvatest detailidest teavitab koosoleku korraldaja büroojuhti või sekretariaadi assistenti esimesel võimalusel, kuid mitte vähem kui 2 tööpäeva enne koosoleku toimumist.
- 15.12. Nõupidamisruumide kasutamine toimub järgmistel põhimõtetel:
- 15.12.1. RTK nõupidamisruumid on ette nähtud tööalaste kokkusaamiste ja nõupidamiste korraldamiseks. Kokkuleppel peadirektoriga võib nõupidamisruume kasutada töövälisel ajal töötajate tervist edendavate tegevuste korraldamiseks;
- 15.12.2. nõupidamisruumide broneerimine toimub Outlook'i kalendris;
- 15.12.3. nõupidamisruumide heaperemeheliku kasutamise eest vastutab ruumi broneerinud töötaja. Juhul, kui nõupidamiseks muudetakse sisustuse paigutust, tuleb nõupidamise lõppedes taastada eelnev olukord.

16. Töötaja varaline vastutus

- 16.1. Tööandja vara tahtliku rikkumise korral vastustab töötaja tööandjale tekitatud kahju eest ulatuses, mille määramisel arvestatakse töötaja tööülesandeid, süü astet, töötajale antud juhiseid, töötingimusi, töö iseloomust tulenevat riski, tööandja juures töötamise kestust, tema senist käitumist ja vara raamatupidamislikku väärtust. Kahju sissenõudmise töötajalt ja sissenõutava summa suuruse otsustab peadirektor või tema poolt määratud isik vastavalt kahju tekkimise asjaoludele ja töötaja süüle.
- 16.2. Juhul, kui kolmandad isikud (sh kliendid) on esitanud RTK vastu kahjunõude või on ametiasutus määranud RTK-le väärteo eest rahatrahvi, mis on tingitud töötaja tahtlusest või hooletusest ja mis kuulub RTK poolt tasumisele, võib RTK nimetatud kahju nõude pöörata töötaja vastu, arvestades kahju tekkimise asjaolusid ja töötaja süüd.

Riigi Tugiteenuste Keskus	Protsessi omanik: PHO juhataja	Tähis: K4
	Kinnitamise kuupäev: 27.03.2020	Versioon nr: 8
Korra haldur: PHO juhataja	Avaldatud: intranetis	Lk. 16 / 17

16.3. Kahju hüvitamine toimub vastavalt kokkuleppele, kas töötaja nõusolekul töötasust kinnipidamise teel, või töötajale esitatud arve alusel. Juhul, kui töötaja ei nõustu kahju hüvitama, on tööandjal õigus esitada töötaja vastu kahju hüvitamise nõue kohtusse või töövaidluskomisjoni.

17. Kaugtöö võimaldamise põhimõtted ja korraldus

17.1. Kaugtöö on töö korraldamise ja tegemise vorm, kus infotehnoloogiliste vahendite abil täidetakse tööülesandeid väljaspool tööandja ruume.

17.2. Kaugtöö eesmärk on anda töötajatele võimalus osaleda oma töö korraldamises ja kujundada oma tööd lähtuvalt enda personaalsest tööstiilist ja vajadusest:

17.2.1. tõsta töö tulemuslikkust paremate keskendumisvõimaluste loomise kaudu;

17.2.2. anda võimalus töö ja isikliku elu paindlikumaks seostamiseks;

17.2.3. muuta töökorraldust efektiivsemaks ja suurendada paindlikkust;

17.2.4. tõsta töötajate pühendumust ning suurendada tööga rahulolu;

17.2.5. suurendada väljaspool tõmbekeskuseid elavate inimeste võimalusi tööturul osalemiseks.

17.3. Töötaja võib oma vahetu juhiga kokku leppida nii osalises kui alalises kaugtöös. Alaliseks kaugtööks loetakse seda, kui töötaja töötab väljaspool kontorit enam kui poole oma tööajast.

17.4. Nii alalise kui osalise kaugtöö kokkuleppimisel lähtuvad vahetu juht ja töötaja järgmistest põhimõtetest:

17.4.1. kaugtööna tehtava töö tulemus peab olema sama kvaliteetne kui töökohas tehtava töö tulemus;

17.4.2. töötaja teeb kaugtööd kokkulepitud töötundide ulatuses, jälgides tööaja kasutamise põhimõtteid ja jäädes tööaja normi piiresse;

17.4.3. jooksvaks suhtlemiseks kaugtöötajaga kasutatakse e-posti, Skype'i ja telefoni, seejuures on töötaja kaugtöö tegemisel nimetatud kommunikatsioonivahendite teel kättesaadav nii teistele RTK töötajatele kui ka klientidele ja koostööpartneritele. Kaugtöö päevad märgitakse Outlook'i kalendrisse, välja arvatud püsivalt kaugtööd tegevate töötajate puhul;

17.4.4. kaugtöö kokkuleppimise/etteteatamise aeg peab võimaldama sujuvat töö planeerimist ja arvestama kõikide tööd puudutavate asjaoludega (koosolekud, kohtumised, kolleegidega koos töötamine, klientidega suhtlemine jne);

<i>Riigi Tugiteenuste Keskus</i>	<i>Protsessi omanik: PHO juhataja</i>	<i>Tähis: K4</i>
	<i>Kinnitamise kuupäev: 27.03.2020</i>	<i>Versioon nr: 8</i>
<i>Korra haldur: PHO juhataja</i>	<i>Avaldatud: intranetis</i>	<i>Lk. 17 / 17</i>

- 17.4.5. töötaja kohustub teavitama vahetut juhti esimesel võimalusel tööülesannete täitmist takistavatest asjaoludest;
- 17.4.6. kaugtööd tehes kohustub töötaja järgima kõiki RTK- kehtestatud ja tema tööga vahetult seotud kordasid ja juhendeid, erilist tähelepanu tuleb pöörata:
- 17.4.6.1. RTK infosüsteemide kasutamise korras kehtestatud infoturbe põhimõtetele, pöörates erilist tähelepanu töödeldavate andmete turvalisusele, näiteks vältima monitoril kuvatava informatsiooni teatavaks saamist kolmandatele isikutele;
- 17.4.6.2. töökorralduse reeglite nõuetele, välja arvatud need, mis on otseselt seotud kontoriruumide kasutamisega ja kohalduvad töötajale tööandja ruumides viibides;
- 17.4.6.3. ohutule ja ergonoomilisele töökeskkonnale lähtuvalt RTK ohutusjuhendist.
- 17.4.7. töötaja ei tohi anda tema kasutuses olevaid töövahendeid kolmandatele isikutele kasutamiseks;
- 17.4.8. tööandja ei hüvita kaugtööga seotud kulusid nagu elekter, kodune andmeside, isikliku mobiiltelefoni kasutamine jms. ega kulusid, mis tekivad töötajal kaugtöökoha ja tööandja asukoha vahel liikudes.
- 17.5. Alalise kaugtöö puhul lähtutakse järgmistest täiendavatest põhimõtetest:
- 17.5.1. alaliselt ehk enam kui poole tööajast kaugtööd tegevatel töötajatel on lubatud kaugtöö tegemise kohta viia tööandja poolt antud tööks vajalikud töövahendid (sülearvuti, monitor(id), pordilaiend), mille osas töötajal kehtib varaline vastutus;
- 17.5.2. töötajad, kes kasutavad alalist kaugtöö võimalust, peavad olema teadlikud töökeskkonnaga seotud riskidest ja töötaja tervisele mõjuvatest ohuteguritest enne alalisele kaugtööle lubamist informeerib vahetu juht (vajadusel koos töökeskkonnaspetsialistiga) töötajat kaugtööga seotud tööohutuslastest riskid ja juhendab töötajat, kuidas neid riske maandada.