

Riigi Tugiteenuste Keskuse palgajuhend

Sisukord

1.	PALGAJUHENDI REGULEERIMISALA JA EESMÄRK	1
2.	MÕISTED	1
3.	ÜLDPÕHIMÕTTED	2
4.	PÕHIPALK	3
5.	HAIGUSHÜVITIS	4
6.	PUHKUSETASU	4
7.	MUUTUVPALK	4
8.	TULEMUSPALGA MÄÄRAMISE PROTSESS	5
9.	ASENDUSTASU	6
10.	MUUD LISATASUD JA HÜVITISED	6

1. PALGAJUHENDI REGULEERIMISALA JA EESMÄRK

- 1.1. Palgajuhend reguleerib Riigi Tugiteenuste Keskuse (edaspidi RTK) ametnike palga ja töötajate töötasu ning muude tasude maksmise tingimusi ja korda.
- 1.2. Palgajuhendi eesmärgiks on motiveeriv ning palgaturu olukorrale vastav tasustamine, tagamaks kompetentsete ja motiveeritud teenistujatega RTK strateegiliste eesmärkide saavutamise kvaliteet. Palgajuhend peab tagama töö tasustamise selguse ja läbipaistvuse.

2. MÕISTED

- 2.1. **Teenistuja** - RTK-ga avalik-õiguslikus teenistus- ja usaldussuhtes olev ametnik või eraõiguslikus töösuhtes olev töölepinguline töötaja.
 - 2.1.1. **Ametnik** - isik, kes on RTK-ga avalik-õiguslikus teenistus- ja usaldussuhtes ning teostab avalikku võimu. Ametnik on ametisse nimetatud avaliku teenistuse seaduse alusel ja ametniku teenistuskohhta nimetatakse ametikohaks.
 - 2.1.2. **Töötaja** - RTK-ga eraõiguslikus töösuhtes olev isik, kes ei teosta avalikku võimu, vaid teeb avaliku võimu teostamist toetavat tööd. Töötaja töötab töölepingu alusel ning töötaja teenistuskohhta nimetatakse töökohaks.
- 2.2. **RTK juhtkond** - RTK peadirektor, peadirektori asetäitja ja osakonnajuhatajad.
- 2.3. **Teenistuskohht** - RTK teenistuskohhtade koosseisus ettenähtud ameti- või töökoht.

- 2.4. **Palk** - teenistujale makstav põhipalk või töötasu, muutuvpalk, asendustasu ja muud seaduses sätestatud lisatasud (ületunnitöö ja riigipühal tehtava töö lisatasud).
- 2.5. **Põhipalk** - teenistuja palga fikseeritud osa, mis on määratud teenistuskoha ülesannete ning teenistuja teenistusalaste teadmiste, oskuste ja kogemuste põhjal.
- 2.6. **Muutuvpalk** - teenistuja palga ebaregulaarne osa, mida võib maksta tulemuspalgana või lisatasuna täiendavate teenistusülesannete täitmise eest.
- 2.6.1. **Tulemuspalk** - teenistuja palga ebaregulaarne osa RTK üldstrateegias, tegevuskavas ja teenistuja isiklikus aastases tööplaanis ning arenguvestlusel kokku lepitud eesmärkide saavutamise ja tegevuste kvaliteetse teostamise eest, mida makstakse arenguvestluse käigus läbiviidud hindamise alusel.
- 2.6.2. **Lisatasu täiendavate teenistusülesannete täitmise eest** - tasu teenistuja ametijuhendis fikseerimata täiendavate teenistusülesannete täitmise eest.
- 2.7. **Asendustasu** - asendustasu on lisatasu puuduva teenistuja ülesannete täitmise eest.
- 2.8. **Haigushüvitis** - tööandja poolt teenistujale makstav hüvitis haigestumise või vigastuse korral.
- 2.9. **Muud seaduses sätestatud lisatasud** - lisatasu ületunni- ja riigipühal tehtava töö eest.
- 2.9.1. **Lisatasu ületunnitöö eest** - ületundide tegemise eest makstav lisatasu.
- 2.9.2. **Lisatasu riigipühal töötamise eest** - lisatasu, mida makstakse juhul kui tööaeg langeb riigipühale.
- 2.10. **Teenistusgrupp (tööpere)** - sarnase funktsiooni ja töö sisuga teenistuskohade kogum, mis on jaotatud tasemeteks vastavalt tehtava töö keerukusele ja vastutuse ulatusele. Tööperede kirjeldused on leitavad Fontese „Tööperede kataloogist“ ja „Riigi ametiasutuste teenistuskohade klassifikaatorist“.
- 2.11. **Palgaastmestik** - põhipalkade vahemikud lähtuvalt tööperedesse või teenistusgruppidesse positsioneerimisest.

3. ÜLDPÕHIMÕTTED

- 3.1. Asutuse teenistuskohad on jaotatud teenistusgruppidesse (tööperedesse) lähtuvalt teenistuskohale esitatavatest nõuetest, töö reguleeritusest, mõtlemisülesande keerukusest, juhtimise ja koostöö ulatusest, vastutusest tööprotsesside eest ja otsuste mõju ulatusest. Teenistusgruppid on omakorda jaotatud palgaastmestikku.

- 3.2. Teenistujate palkade kokkuleppimisel, määramisel ja maksmisel lähtutakse avaliku teenistuse seadusest, töölepingu seadusest ja käesolevast palgajuhendist.
- 3.3. RTK maksab ametnikele palka ja töötajatele töötasu sarnastest põhimõtetest lähtuvalt.
- 3.4. RTK eesmärk on tasustada:
 - 3.4.1. konkurentsivõimeliselt tööjõuturul (e. väline õiglus) – eesmärgiks on RTK teenistujatele maksta keskmiselt mediaantasemel põhipalka, millist makstakse sarnast tööd tegevatele inimestele kogu Eesti palgaturu võrdluses. Võrdluse aluseks Fontese iga-aastaselt väljaantavad palgauuringud;
 - 3.4.2. õiglaselt organisatsioonis (e. sisemine õiglus) – sarnase funktsiooni ja keerukuse astmega teenistuskohadel ning sarnase tulemuslikkusega töösoorituse eest makstav palk on sarnane;
 - 3.4.3. teenistuja individuaalset tulemuslikkust (töösooritust) arvestavalt.
- 3.5. Palgajuhend vaadatakse reeglina üle üks kord aastas IV kvartalis või vastavalt vajadusele, kui on toimunud olulised muudatused asutuse struktuuris, tööde sisus ja väärtustes või palgajuhendi kehtestamise aluseks olevates õigusaktides.
- 3.6. Palgajuhendi ülevaatamisel võrdleb RTK juhtkond põhipalkade positsioone sarnaste töödega palgaturul, võttes aluseks Fontese Eesti palgaturu-uuringud. Erijuhtudel (palgauuringu valimi piiratus, olulised hälbed ametikohtade punktiväärtuste ja palgatasemete vahel) korrigeeritakse põhipalka eesmärktasemeid, võttes arvesse palgaturu üldmediaani alusel arvutatud palga mediaantaset. Palgaturul toimunud muudatuste alusel korrigeeritakse RTK palgaastmestikku.
- 3.7. RTK palgaastmestiku kohandamine palgaturu tasemetega võrreldes ei tähenda kõigi teenistujate automaatset põhipalkade kasvu. Vajadusel ning eelarveliste võimaluste olemasolul tehakse juhtkonna otsuse alusel peale RTK palgaanalüüsi individuaalsed põhipalkade korrigeerimised, võrreldes kõigi teenistujate individuaalseid palkasid RTK palgaastmestikuga ning võttes arvesse arenguvestluste hindamistulemusi.

4. PÕHIPALK

- 4.1. Individuaalse põhipalka määramisel või muutmisel võetakse arvesse:
 - 4.1.1. töö keerukust, standardiseeritust/reguleeritust ja vastutuse ulatust (tulenevalt paigutusest tööperede hierarhias ja palgaastmestikus);
 - 4.1.2. teenistuja individuaalseid omadusi ja kvalifikatsiooni (haridus, töökogemus, sooritus, kompetentsid);
 - 4.1.3. stabiilselt tulemuslikku tööd üle hindamisperioodide (sh teenistuja kogemuse ning individuaalse ametialase pädevuse kasvu ja kompetentside areng ajas);

- 4.1.4. võrdlust palgaturuga ja RTK- sisest õiglust (sh paiknemine palgaastmestikus).
- 4.2. Erandjuhtudel võib teenistuja palk olla teatud perioodil teenistuskohale ettenähtud palgavahemiku maksimummäärast kõrgem või miinimummäärast madalam, kui see on tingitud asjaolust, et teenistuja on liitunud RTK-ga teenistussuhte ülevõtmise tõttu.
- 4.3. Põhipalga arvestusperiood on kalendrikuu. Põhipalka makstakse üks kord kuus hiljemalt jooksva arvelduskuu viimasel tööpäeval teenistuja poolt määratud pangakontole.

5. HAIGUSHÜVITIS

- 5.1. RTK maksab täiendavalt tervishoiu ja tööohutuse seaduse § 12² lõikes 1 sätestatule (hüvitis neljanda kuni kaheksanda haigestumise päeva eest) hüvitist teenistuja haigestumise või vigastuse teise ja kolmanda kalendripäeva eest 70% töölepingu seaduse § 29 lõikes 8 sätestatud korras arvutatud teenistuja keskmisest palgast.

6. PUHKUSETASU

- 6.1. Puhkusetasu arvestatakse Vabariigi Valitsuse määruse „Keskmise töötasu maksamise tingimused ja kord“ alusel.
- 6.2. Puhkusetasu kantakse teenistuja arvelduskontole järgmisel palgapäeval või teenistuja soovi korral hiljemalt eelviimasel tööpäeval enne puhkuse algust. Juhul, kui teenistuja puhkus poolte kokkuleppel katkestatakse või katkeb teenistuja puhkus teenistuja haiguse tõttu ning teenistujale on puhkusetasu üle kantud, arvestatakse puhkusetasu ümber ja enammakstud summa peetakse kinni järgneva kuu või järgnevate kuude palgast või töötasust.

7. MUUTUVPALK

- 7.1. Muutuvpalka makstakse lisatasuna täiendavate teenistusülesannete täitmise eest või tulemuspalgana. Kalendriaasta jooksul teenistujale makstava muutuvpalga kogusumma ei tohi ületada 20% teenistujale sama kalendriaasta jooksul määratud põhipalga kogusummast.
- 7.2. Teenistujale võib määrata lisatasu täiendavate, ametijuhendis fikseerimata teenistusülesannete täitmise eest, sõltuvalt lisäülesannete mahust ja iseloomust.
- 7.3. Punktis 7.2 kirjeldatud ülesannete täitmine lepitakse teenistujaga kokku ja kooskõlastatakse peadirektoriga enne tööde tegemist. Lisatasu määratakse RTK peadirektori käskkirjaga osakonnajuhataja esildise alusel konkreetsete tööülesannete täitmiseks täpselt piiritletud ajavahemiku eest.

- 7.4. Tulemuspalka on võimalik määrata teenistujale üks kord aastas peale arenguvestluste läbiviimist ja töötulemustele hinnangute andmist.
- 7.5. Tulemuspalka määramise eeldusteks on:
- 7.5.1. RTK üldstrateegias ja tegevuskavas teenistuja struktuuriüksusele (osakond ja talitus) seatud eesmärkide saavutamine ja teenistujaga arenguvestlusel kokkulepitud tegevuste kvaliteetne teostus hindamisperioodil;
 - 7.5.2. kokkulepitud põhiväärtuste järgimine teenistuja poolt;
 - 7.5.3. vähemalt neljakuuline töötamine ja/või katseaja läbimine selle perioodi lõpuks, mille eest tulemuspalk määratakse;
 - 7.5.4. vahendite olemasolu RTK tööjõukulude eelarves.
- 7.6. Tulemuspalka määramisel võetakse arvesse:
- 7.6.1. teenistuja efektiivsust (nt teostatud toimingute koguarv võrrelduna osakonna/talituse keskmisega);
 - 7.6.2. töö kvaliteeti (nt madal vigade arv, arendusülesannete teostamise kvaliteetsus);
 - 7.6.3. kokkulepitud tähtaegadest kinnipidamist (nt toimingute tähtaegsus);
 - 7.6.4. teenuse saajate rahulolu pakutava teenusega (nt hinnang kliendi rahuloluuuringus);
 - 7.6.5. teenindatava asutuse eripärasid;
 - 7.6.6. aktiivsust tööprotsesside arendamisel jt arenduslike ülesannete täitmisel;
 - 7.6.7. RTK-s töötatud aega perioodil, mille eest tulemuspalka makstakse;
 - 7.6.8. erandjuhtudel teenistuja põhipalga taset võrreldes vastava tööpere eesmärktasemega, kui teenistuja põhipalk on kõrgem palgaastmestiku maksimummäärast.
- 7.7. Kalendriaasta jooksul võib maksta tulemuspalka kuni teenistuja kahe kuu põhipalga ulatuses. Tulemuspalk diferentseeritakse lähtuvalt teenistuja tulemuslikkusest punktis 7.6. toodud kriteeriumide ja arenguvestlusel antud hinnangute alusel.
- 7.8. Tulemuspalka peadirektorile võib maksta iga-aastaselt Rahandusministeeriumi kantsleriga peetava arenguvestluse tulemuste alusel vastavalt Rahandusministeeriumi kantsleri sellekohasele otsusele.

8. TULEMUSPALGA MÄÄRAMISE PROTSESS

Nr	Tegevus	Vastutaja	Tähtaeg
1	RTK aasta tegevusaruande koostamine ning eesmärkide täitmise analüüs RTK juhtkonnas.	Peadirektor	Jaanuar
2	Tulemuspalka indikatiivse fondi määratlemine.	Peadirektor	Jaanuar
3	Arenguvestluste läbiviimine (nn „ülevalt alla“ põhimõttel).	Kõik juhid	Jaanuar-veebuar

Nr	Tegevus	Vastutaja	Tähtaeg
4	Tippjuhtide vahetus alluvuses olevatele teenistujatele tulemuspalkade määramine lähtuvalt arengueestluste tulemustest.	Peadirektor, peadirektori asetäitja	Jaanuar
5	Esmatasandi juhtide ettepanekud osakonnajuhatajatele tulemuspalkade määramiseks enda talituses.	Esmatasandi juhid	Veebruar
6	Keskastmejuhtide ettepanekud RTK peadirektorile ja peadirektori asetäitjale tulemuspalkade määramiseks enda osakonnas.	Keskastmejuhid	Veebruar
7	Tulemuspalkade kalibreerimine RTK juhtkonnas (st töötulemuste, teenistujatele antud hinnangute ja tulemuspalkade ettepanekute ühtlustamine).	Peadirektor	Veebruar
8	Teenistujate informeerimine kalibreeritud hindamistulemustest ja tulemuspalka suurustest.	Kõik juhid	Veebruar
9	Tulemuspalkade määramine käskkirjaga, tulemuspalkade väljamaksmine.	Peadirektor	Veebruar

9. ASENDUSTASU

- 9.1. Ajutiselt äraoleva teenistuja ülesannete täitmise eest makstakse teenistujale asendustasu proportsionaalselt asendamise mahuga juhul, kui asendamise kohustus ei tulene ametijuhendist või töölepingust või tingib võrreldes ametijuhendis ettenähtuga või töölepingus kokkulepituga töökoormuse olulise suurenemise. Oluliseks töökoormuse suurenemiseks loetakse äraoleva teenistuja pikaajaline (üldjuhul vähemalt 2 kuud kestev) asendamine.
- 9.2. Täitmata ametikoha ülesannete täitmise eest makstakse teenistujale asendustasu proportsionaalselt asendamise mahuga.
- 9.3. Ühe asendaja asendamise maht ei või üldjuhul ületada 30% asendatava tööst.
- 9.4. Motiveeritud ettepaneku (sh ülesannete kirjeldus, maht ja kestus ning põhjendus töökoormuse olulise suurenemise kohta) puuduva teenistuja ülesannete panemiseks teisele teenistujale teeb osakonnajuhataja peadirektorile arvestades vahetu juhi ettepanekut. Ülesannete määramise ja lisatasu maksmise ulatuse otsustab peadirektor.

10. MUUD LISATASUD JA HÜVITISED

- 10.1. Ületundide tegemine või töötamine riigipühadel lepitakse teenistuja ja vahetu juhi vahel kokku ja kooskõlastatakse peadirektoriga enne töö tegemist.
- 10.2. Vahetu juht täidab ületunnitöö või pühade ajal töötamise kohta tööajatabeli ning esitab selle läbi dokumendihaldussüsteemi kooskõlastamiseks

osakonnajuhatajale ja peadirektorile ning täitmiseks asutuse personaliarvestajale ja palgaarvestajale.

- 10.3. Üldjuhul hüvitatakse ületunnitöö rahas, makstes ületundide eest 1,5-kordset palka. Kokkuleppel teenistujaga on võimalik ka vaba aja andmine ületundidele vastavas mahus. Ületunnitöö hüvitamise viisi (sh rahas või vaba ajaga) märgib vahetu juht ära tööajatabelis.
- 10.4. Riigipühal töötamisel makstakse kahekordset põhipalka.
- 10.5. Peadirektoril on õigus saada isikliku sõiduauto tööülesanneteks kasutamise hüvitist vastavalt Vabariigi Valitsuse määrusele „Teenistus-, töö- või ametiülesannete täitmisel isikliku sõiduauto kasutamise kohta arvestuse pidamise ja hüvitise maksmise kord“ ning asutuses kehtestatud hüvitise piirmäärale 0,20 eurot kilomeetri kohta.

Lisa 1. Põhipalga astmestik

Palga-aste	Põhipalga vahemik (eurodes)		Teenistus-kohad	Teenistuskoha gruppide kirjeldus
	Miinum-määr	Maksimum-määr		
1	900	1992	Spetsialistid	Teenistujad, kes toetavad protsesse ja täidavad rutiinseid ja ühetaolisi ülesandeid ning teenistujad, kes täidavad keerukamaid, vähem reguleeritud ülesandeid
2	1936	3300	Tipp-spetsialistid	Teenistujad, kes lahendavad ja nõustavad keerukate ülesannete lahendamist, osalevad valdkonna arendamises
3	1630	3500	Esmatasandi juhid	Teenistujad, kes koordineerivad talituse või üksuse tööd ning nõustavad oma spetsiifilises töövaldkonnas
4	2568	4300	Keskastmejuhid	Teenistujad, kes koordineerivad osakonna tööd
5	3600	5400	Peadirektor, peadirektori asetäitja	Tippjuhid