

Iga tööandja unistus on heade oskustega, motiveeritud ja lojaalsed töötajad, kes soovivad oma tööd hästi teha ja fännivad organisatsiooni. Kuidas seda aga saavutada ja mis see maksab?

Palgainfo Agentuuri ja partnerite koolitusel räägime ekspertide ja praktikute dialoogis kogu kompensatsioonipaketi – rahaliste ja mitterahaliste tasude, soodustuste, samuti töökorralduse – toimimisest, motiveerivatest ja demotiveerivatest teguritest, pakutava kommunikeerimisest ja kuluefektiivsusest, samuti õigusraamistikust ja maksustamisest. Lisaks pakume mitmeid praktilisi näiteid ja tutvustame tasupakettide hindamise töövahendeid.

Seminaril saad vastused

- Milliseid soodustusi ja töökorraldust ootavad erinevad töötajate grupid?
- Mis määrab rahulolu või rahulolematuse töötasu ja -tingimustega?
- Kuidas rääkida soodustustest ja töökorraldusest nii, et töötajad neid väärtustaksid?
- Milliseid võimalusi pakuvad ja milliseid piiranguid seavad soodustustele ja töökorraldusele töö- ja maksuseadused?
- Kuidas viia töökultuuri ja tasustamise fookus välistelt motivaatoritelt sisemistele?

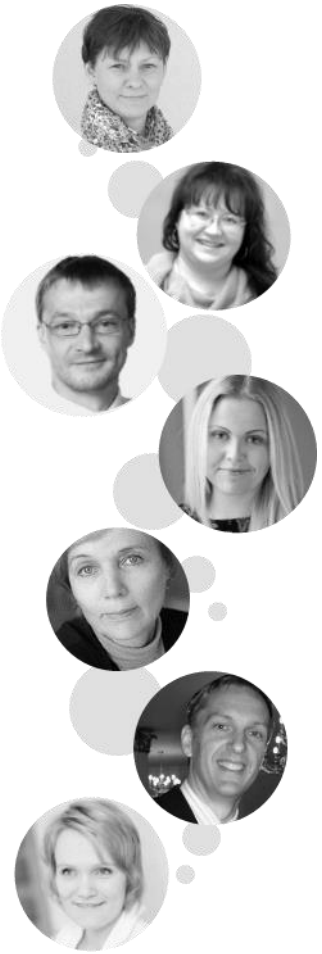
Päevakava

9:30	Hommikukohv
10:00	Avasõnad ja sissejuhatus
10:05	Millised on töötajate erinevate gruppide ootused soodustustele ja töökorraldusele? Kes on oma töötingimuste ja -tasuga rohkem, kes vähem rahul? – Kadri Seeder, Palgainfo Agentuuri juht ja analüütik
10:30	Kuidas analüüsida soodustuste ja töökorralduse kuluefektiivsust? – Heidi Grenman, Rödl & Partner juhatuse liige
11:00	Kuidas kommunikeerida soodustusi ja töökorraldust nii, et töötajad neid väärtustaksid? – Paavo Heil, Brandem asutaja ja juht
11:30	Praktiline grupitöö: hästi toimivate soodustuste ja töötingimuste näited ning praktikate analüüs
12:00	Lõuna
12:45	Motiveerivate soodustuste ja töökorralduse õigusraamid ja põhilised komistuskivid – Maris Tekkel, advokaadibüroo Raave advokaat
13:15	Erinevate soodustuste maksustamine, ohukohad ja soovitused – Virve Aru, Rödl & Partneri maksukonsultant
13:45	Praktiline töö gruppides: peamised probleemid ja lahendused soodustuste ja töötingimuste maksustamise ja kokkulepete sõlmimisel. Kommenteerivad eksperdid
14:15	Värskenduspaus
14:30	Kuidas viia töökultuuri ja tasustamise fookus välistelt motivaatoritelt sisemistele – Klaas-Jan Reincke, Flowtime asutaja ja juht
15:00	180° pööre töötajate juhtimises Bigbankis – Estel Pukk, Bigbanki personalivaldkonna juht
15:30	*Ettevõtte näide - esineja täpsustamisel*
16:00	Millised on mais 2015 läbiviidava töötajate ja tööandjate tööturuküsitluse ja palgauuringu teemad? - Kadri Seeder, Palgainfo Agentuuri juht
16:30	Kokkuvõte ja lõpetamine

Autorõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja

Esinejad ja ettekanded

Kadri Seeder, Palgainfo Agentuuri juht ja analüütik
Rahulolu töötasu ja töötingimustega sõltub ühelt poolt sellest, kui hästi need iga töötaja ootustele vastavad. Teisalt aga, kuidas on tasustamine ja töö korraldatud ning kuidas sellest räägitakse. Ettekandes analüüsitakse, millised tegurid töötajate rahulolu või rahulolematust enim mõjutavad ning millised tasustamise ja töökorralduse viisid erinevaid töötajate gruppe ligi meelitavad või eemale peletavad.



Heidi Grenman, Rödl & Partner juhatuse liige
Erinevaid tasuliike, soodustusi ja töötingimusi pakkudes tasub mõelda, mida me nende eest töötajatelt vastu tahame saada ja milliste mõõdikutega tasupaketi toimimist hinnata. Kas jõulupakid ja suvepäevad annavad meile väiksema voolavuse ja madalamad värbamiskulud; kas tervise edendamiseks mõeldud soodustused vähendavad haiguspäevade arvu? Ettekanne näitab praktiliselt, kuidas hinnata tasustamise pakettide kuluefektiivsust.

Paavo Heil, Brandem asutaja ja juht
Töö tasustamisel ja töötingimuste kujundamisel on oluline küsida, milliseid organisatsiooni väärtusi töökorraldus, erinevad tasuliigid ja soodustused kannavad ning kas töötajad saavad neist samamoodi aru kui juhtkond. Ettekandes räägitakse lahti, millised strateegilised ja praktilised tegevused aitavad kujundada töötajate arusaamasid ja hinnanguid tööandja poolt pakutule ehk kuidas kujuneb organisatsiooni maine tööandjana.

Maris Tekkel, advokaadibüroo Raave advokaat
Töötajaid motiveerivate tasupakettide väljatöötamisel on tööõiguse vaatenurgast oluline teada, mida on töötajatel õigus nõuda ehk mis on töötingimuste kokkuleppe osa ning millised on need tööandja poolt pakutavad lisahüved, mida tööandja võib ühepoolselt muuta. Ettekanne annab lühikese ülevaate sellest, milliseid õiguslikke aspekte tuleb silmas pidada tasupakettide väljatöötamisel ja töötajatega kokkulepete sõlmimisel.

Virve Aru, Rödl & Partner maksukonsultant
Mitmete soodustuste ja hüvede pakkumise kulukuse määrab see, kas nad on käsitletud tulumaksuseaduse järgi erisoodustusena või mitte. Ettekandes räägitakse praktilistest näidetest, kust jookseb piir erisoodustuse ja ettevõtlusega seotud kulu vahel ning milline on „hall ala", kus maksustamine sõltub erinevatest asjaoludest ja tõlgendamisest.

Klaas-Jan Reincke, Flowtime asutaja ja juht
„Flow" on seisund, kus töö tundub nii haarav ja huvitav, et töötaja kaotab ajataju. Ilmselt oleme me kõik mingil hetkel seda tunnet tundnud, küsimus on, milliseid tegureid on selleks vaja ja kuidas tööandja neid teadlikult kujundada saab. Ettekandes räägitakse uutest suundadest motivatsiooniteooriates ja Tartu Ülikooli eksperimentaalpsühholoogidega koostöös väljatöötatavast „flow-mudelist".

Estel Pukk, Bigbanki personalivaldkonna juht
Aasta tagasi toimus Bigbankis töötajate juhtimises 180° pööre, mis hõlmas värbamise, töötajate arendamise ja tasustamise põhimõtteid ning praktikaid. Miks oli muutusi vaja, kuidas need ellu viidi ja millised on esimesed tulemused, kuuleme ettekandest.

Osavõtutingimused

Osavõtuks palume eelnevalt registreeruda www.palgainfo.ee.

Osavõtutasud

- Kliendi soodushind **49 €** – ürituse partnerite klientidele
- Palgauuringus kevad-suvi 2015 osaleja soodushind **79 €** – registreeru palgauuringusse
- Tavahind **129 €**

Hindadele lisandub käibemaks.

Registreeru seminarile ›

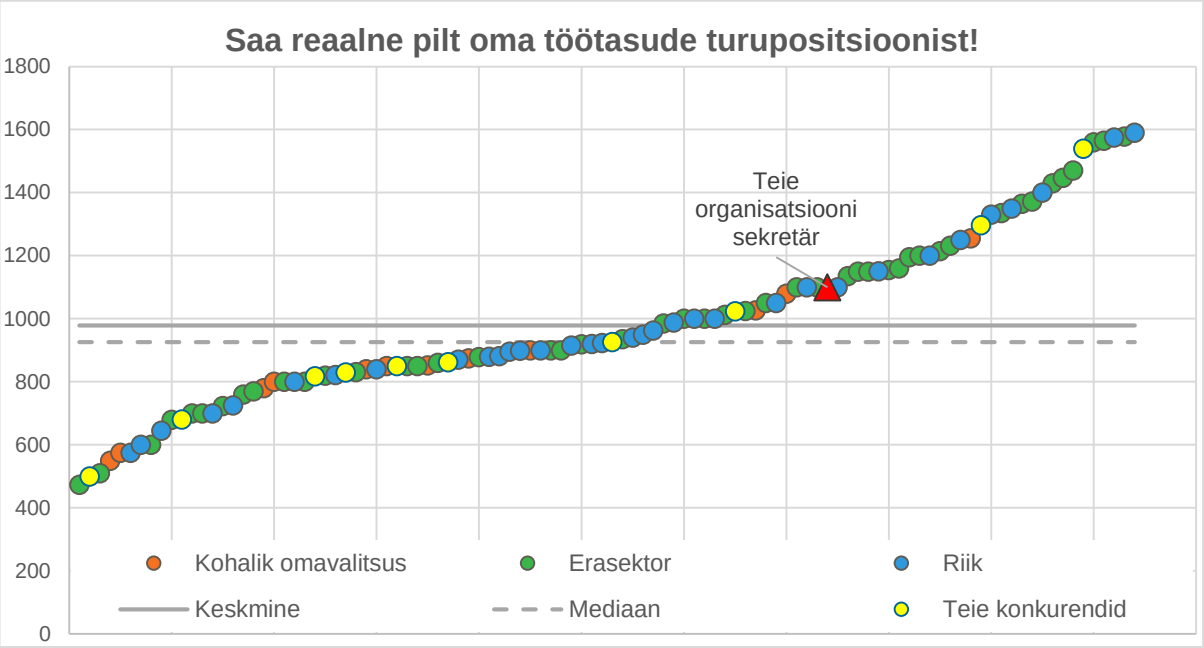
Koolitus-seminari partnerid

PALGAINFO · Rödl & Partner · CV KESKUS KLIKKA END TÖÖLE · EMPLOYER BRANDING AGENCY BRANDEM · advokaadibüroo RAAVE LAW OFFICE · Flowtime

Palgatäpid näitavad reaalset turupilti

Kas teate, kui palju konkurendid oma töötajatele palka maksavad ja milline on Teie organisatsiooni palkade reaalne turupositsioon? Või on infokillud nagu hunnik värvilisi täppe, mida on keeruline ühele pildile paigutada?

Palgainfo Agentuuri **uus toode „Palgatäpid – töötasude turuvõrdlus"**, annab selge arusaama Teie organisatsiooni palkade tasemest võrreldes teiste tööandjate reaalsete palganumbritega, säilitades samas uuringus osalejate anonüümsuse.



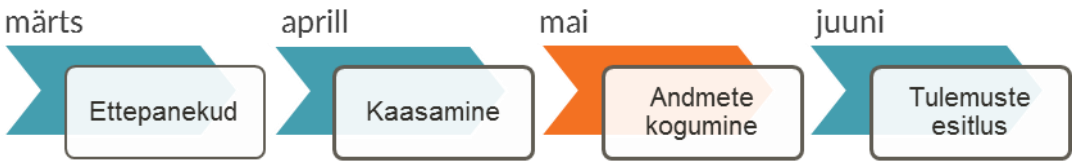
TELLI KOHE mob +372 56885066
e-post: palgauuring@palgainfo.ee

- **PÄRINGUD ANDMEBAASIDEST** – kuni 5 ametiala turuvõrdlus **179 € + km**
- **SOODUSHIND** – aprillikuu palgaandmete esitajale kuni 5 ametiala turuvõrdlus **129 € + km**
  Lisaks tasuta juurdepääs ametirühmade töötasude online-andmebaasile.

Lae alla tellimisvorm ›

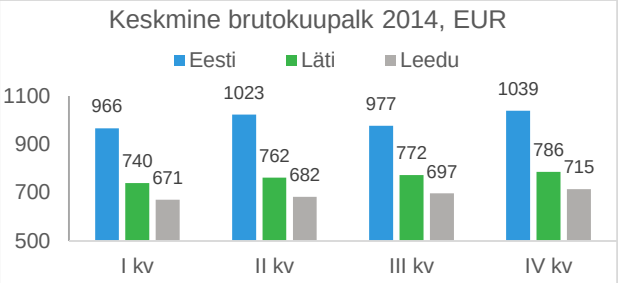
Palgainfo Agentuur viib tööandjate ja töötajate palgauuringuid läbi kaks korda aastas – mais ja oktoobris. Meie uuringutes on osalenud üle 500 tööandja ja üle 30 000 töötaja.

Järgmine **andmete kogumise periood** algab **1. mail 2015**, tagasisidet anname juba juunis. **NB! Märtsis** ootame ettepanekuid, milliste ametite töötasusid milliste organisatsioonidega võrrelda soovite. Ettepanekud palume saata aadressil kadri@palgainfo.ee.



Registreeru uuringusse ›

Statistika: keskmine brutopalk oli IV kvartalis 2014. a. 1039 eurot



Statistikaameti andmetel oli 2014. aasta IV kvartali keskmine **brutokuupalk 1039 eurot**, mis oli **5,3%** kõrgem 2013. aasta IV kvartali keskmisest brutokuupalgast.

Brutokuupalk sisaldab tasusid töötatud ja mittetöötatud aja eest, sh põhipalka, regulaarseid ja ebaregulaarseid lisatasusid ning preemiaid, puhkusetasusid jms.

Võrreldes 2013. aasta IV kvartaliga olid ebaregulaarsed preemiad ja lisatasud palgatöötaja kohta 2014. a. IV kvartalis 2,4% väiksemad ja kahandasid brutokuupalga kasvu 0,4 protsendipunkti võrra.

Keskmine brutotunnipalk, mis sisaldab ainult tasusid töötatud aja eest, oli möödunud aasta IV kvartalis **6,35** eurot, mis on 6% kõrgem kui aasta tagasi samal perioodil.

Reaalpalk, milles tarbijahinnaindeksi muutuse mõju on arvesse võetud, tõusis 2014. aasta IV kvartalis võrreldes 2013. aasta IV kvartaliga **5,8%**. Reaalpalga kasvu kiirenemisele avaldas mõju tarbijahindade langus 2014. aasta IV kvartalis.

Keskmine töötajatele tehtud **väljamakse** oli Maksu- ja Tolliameti andmetel möödunud aasta IV kvartalis **927** eurot, mediaanväljamakse **757** eurot. Keskmine ja mediaanväljamakse on muutunud kvartalite lõikes sarnaselt keskmisele brutokuupalgale. IV kvartalis 2014 oli keskmine väljamakse 5,2% kõrgem 2013. aasta sama perioodi näitajast.

Tegevusalade lõikes tõusis töötasu kõige enam finants- ja kindlustustegevuse töötajatel (12,5%), kõige vähem info ja side tegevusala palgatöötajatel (0,5%). Finants- ja kindlustustegevuses oli 2014. a. IV kvartalis ka kõige kõrgem brutokuupalk – 1760 eurot, erinedes kolmekordselt tegevusalade kõige madalamast brutokuupalgast (576 eurot) muude teenindavate tegevuste alal.

Vaatamata väikesele kasvule, oli jätkuvalt keskmisest märgatavalt kõrgem brutokuupalk info ja side valdkonnas (1621 eurot), mida on vedanud programmeerimisega tegelevad ettevõtted, kus ainsana ületab keskmine brutokuupalk 2000 eurot (EMTAK 2-kohalise koodi palgastatistika).

Palgaedetabeli kolmandal kohal on elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine. Seda tegevusala iseloomustavad, võrreldes teiste tegevusaladega, suhteliselt suured kõikumised – kui IV kvartalis 2014 oli keskmine brutokuupalk sellel alal 1416 eurot, siis I kvartalis oli see 1661 eurot. See viitab eelkõige lisatasude ja preemiate osatähtsuse muutumisele keskmises brutokuupalgas.

Maakonniti on tõusnud palgatabeli etteotsa Hiiumaa, kus keskmine brutokuupalk IV kvartalis ületas ka Tallinna ja Harjumaa taseme, olles 1231 eurot. Kuna Hiiu maakonnas on suhteliselt vähe ettevõtteid ja asutusi võrreldes teiste maakondadega, siis mõjutavad üksikute ettevõtete kõrgemad palgatasemed või suuremad lisatasud oluliselt ka keskmise brutokuupalga näitajaid. 45%-ne brutokuupalga kasv Hiiumaal viitab ebaregulaarsete preemiate ja lisatasude suurele osakaalule IV kvartalis 2014.

Kõige madalam brutokuupalk 2014. a. IV kvartalis oli Jõgeva maakonnas. Jõgeva ja Valga maakondades oli madalaim brutokuupalk kõigis 2014. a. kvartalites.

Omaniku liigi järgi oli IV kvartalis 2014 kõige kõrgem brutokuupalk riigi omanduses olevates asutustes ja organisatsioonides – 1298 eurot. Kui aastastatistika järgi on omaniku liigi järgi kõige kõrgem palk välismaa eraõiguslike isikute omanduses olevates organisatsioonides, siis lühiajastatistikas on riigi omanduses olevates asutustes ja organisatsioonides kõige kõrgem brutokuupalk tavapäraselt II ja IV kvartalis, mida mõjutavad puhkusetasud ja aastalõpupreemiad.

Brutokuupalk kasvas kõigis 2014. a. kvartalites üsna sarnaselt riigi, kohaliku omavalitsuse ja eesti eraõiguslike isikute omanduses olevates asutustes ja organisatsioonides, jäädes 6-8% ringi. Selgelt pidurdus alates 2014. a. II kvartalist brutokuupalga kasv välismaa eraõiguslike isikute omanduses olevates asutustes ja organisatsioonides, jäädes alla 3%.

Seda võib mõjutada tagasihoidlik palgakasv emafirmade riikides.

Vaata slaide ›

Eesti naaberriikides – Lätis ja Leedus – kasvas keskmine brutokuupalk IV kvartalis 2014 vastavalt 6,6% ja 5,4%, olles 786 eurot ja 715 eurot. Lätis kasvas keskmine brutokuupalk pisut kiiremini kõigis 2014. a. kvartalites, Leedus jäi kasv tagasihoidlikumaks – 3-5% ringi. Reaalpalga kasv oli samuti kiireim Lätis (7,9%), Leedus Eestiga sarnasel tasemel – 5,7%.

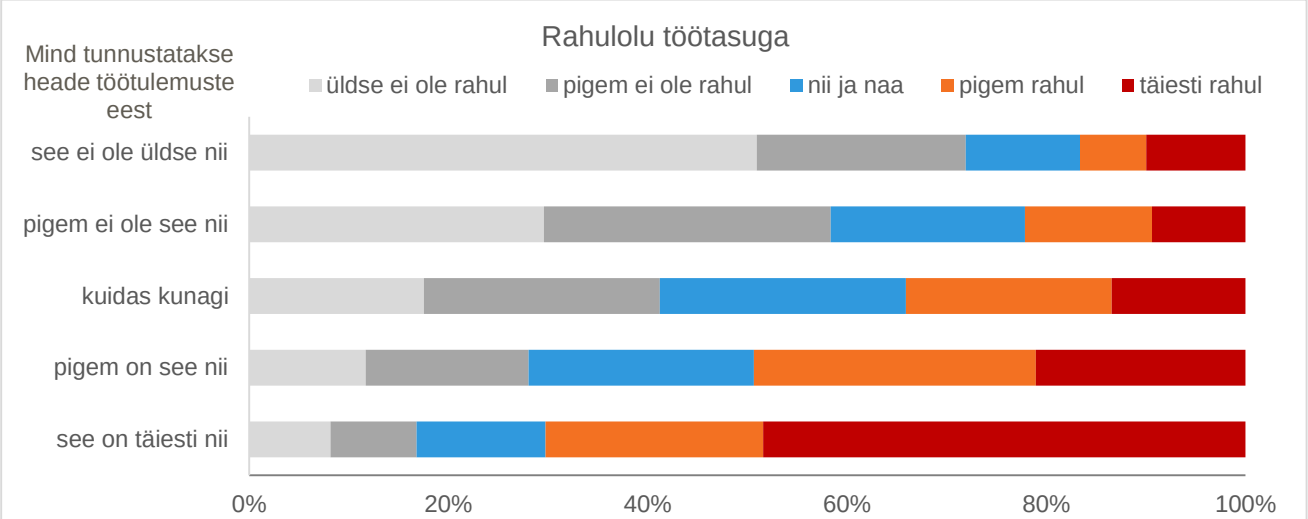
Soomes kasvas keskmine brutokuupalk IV kvartalis 2014. a. 1,3%, olles 3327 eurot. Keskmise brutokuupalga kasv jäi Soomes alla 2% kõigis 2014. a. kvartalites. Reaalpalga kasv oli IV kvartalis 0,5%.

Venemaal kasvas keskmine brutokuupalk IV kvartalis 2014. a. 7,3%, aastakasvuks võib kujuneda esialgsetel hinnangutel 9,5%. Reaalpalga aastane kasv oli aga vaid 1,3%. Keskmine brutokuupalk oli IV kvartalis 2014. a. 35 685 rubla ehk 711 eurot (Eesti Panga valuutakursid).

Vaata slaide ›

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja

Palgablogi: töötasuga rahulolu ei määra ainult suur palganumber



Palgainfo Agentuuri töötajate tööturu- ja palgauuringu tulemused näitavad, et töötasuga rahulolu mõjutavad oluliselt lisaks majandusliku toimetuleku kvaliteedile ka stressiolukordade sagedus töö juures ning tunnustuse puudumine. Äripäeva infolehele „Palk" kirjutatud artiklis antakse ülevaade teguritest, mis võivad mõjutada rohkemal või vähemal määral töötasuga rahulolu. Analüüsis võrreldi kahte vastajate gruppi – mediaanpalgast rohkem teenivate, aga palgaga rahulolematute, ja mediaanpalgast vähem teenivate, aga palgaga rahulolevate – töötajate vastuseid.

Väga selge seos joonistus välja palgaga rahulolu ja stressiolukordade esinemise sageduse vahel. Rahulolematud töötajad olid kogenud oluliselt sagedamini stressiolukordasid töö juures – nende töötulemusi oli halvendanud liigne töökoormus, samuti oli bürokraatia takistanud keskendumist põhiülesannetele. Töötasuga rahulolematud olid sagedamini tundud ka, et peavad täitma tööülesandeid, mis ei kuulu nende pädevusse.

Suurem erinevus töötasuga rahulolevate ja rahulolematute vahel ilmnes ka tunnustuses – rahulolematuid vastajaid tunnustatakse tööjuures oluliselt harvemini, kui töötasuga rahulolevaid töötajaid.

Suhteliselt madalama palgaga töötajatest, kes oma töötasuga rahul olid, leidis suur osa, et nende töötasu on õiglane ja konkurentsivõimeline ning tasustamise põhimõtted on arusaadavad.

Täismahus artikkel on saadaval Palgablogist registreeritud kasutajatele.

Palgablogi: sisemise motivatsiooni kujundamise eeldused

Sisemise motivatsiooni kujundamiseks peaks teadma, mis töötajaid häirib ning mida nad töö juures naudivad. Esimesi tegureid peaks minimeerima, teisi maksimeerima.

Kui töö on tüütu, kehvasti korraldatud ja tundub mõttetu, siis väljendub see eelkõige palgaga rahulolematuses – töötajad soovivad kompensatsiooni ebameeldivuste eest ja neid ei huvita see, et neil juba on turu keskmisest kõrgemad palgad. Palgatõusu mõju kestab aga heal juhul kuus kuud ja kõrgelt maksustatud soodustused muutuvad kiiresti inimõiguseks.

Artikkel on kirjutatud Äripäeva väljaandesse „Personali Praktik" ja on täismahus saadaval Palgablogist registreeritud kasutajatele.

Palgablogi: 5 olulist küsimust alampalga kehtestamisel

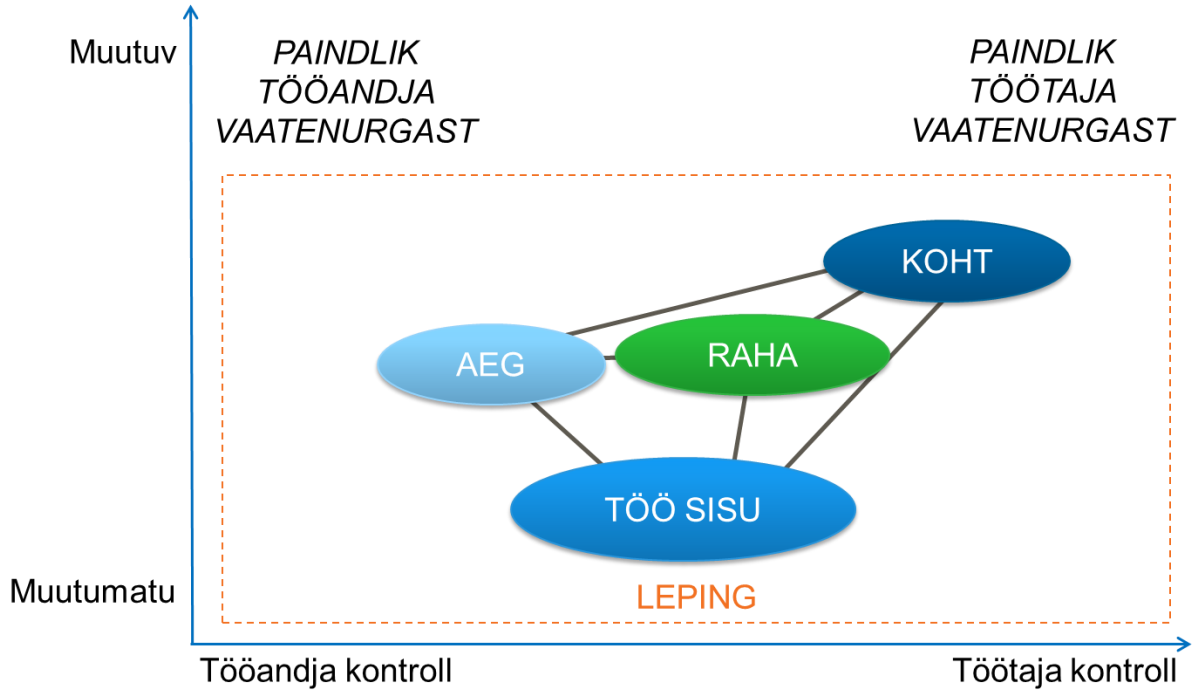
Alampalga tõstmine on olnud seekordsete Riigikogu valimiste üks kuumemaid teemasid ja mitmed parteid on lubanud töötasu alammäära jõuliselt tõsta. Küsimus on, kuivõrd see tegelikkuses võimalik on ning milliste mõjudega peaksime sel juhul arvestama.

Alampalga kehtestamisel on olulised küsimused: mis on alampalga kehtestamise eesmärgid, kes ja mille alusel selle kehtestab, millised on alampalga võimalikud mõjud tööhõivele, tootlikkusele, ebavõrdsusele ja inflatsioonile ning millised on erandid ehk kas alampalk kehtib kõigile või mitte.

Artikkel on kirjutatud Äripäeva infolehele „Palk" ja on täismahus saadaval Palgablogist registreeritud kasutajatele.

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja

Koolitused: Paindlik töökorraldus ja sisemine motivatsioon



27. veebruaril 2015 toimus Vastutustundliku Ettevõtluse Foorumi töö- ja pereelu ühitamise arenguprogrammi raames koolitus „Paindlikkus ja sisemine motivatsioon". Palgainfo Agentuuri juht Kadri Seeder rääkis koolitusel paindlikkust töökorraldusest.

Paindlikkust töökorralduses vajavad nii tööandja kui ka töötaja. Tööandjal on vaja paindlikkust äriprotsesside korraldamisel, et vastata kliendi ootustele ja vajadustele, olla efektiivne ja teenida kasumit. Töötajal on vaja paindlikust, et sobitada töö kõrvale isiklik elu. See, millist paindlikkust töötaja vajab, sõltub tema isikliku elu korraldusest, mis võib nii kellaaegade kui koha osas olla väga korrapärane ja muutumatu ning sõltuda näiteks koolide ja lasteaedade ajakavast. Seega võib osadele töötajatele sobida pigem muutumatu – kindlatel kellaaegadel algav ja lõppev – tööaeg märksa paremini kui nö ujuv tööaeg, mille puhul ei või teada, kui pikaks tööpäev venida võib.

Seega on töökorralduse paindlikkuse või jäikuse üks mõõdupuu see, kuivõrd sageli ja ootamatult tööaeg, töökoht ja töö sisu muutuvad. Teine küsimus on, kes neid muutusi kontrollib, kas tööandja või töötaja. Kui töötaja saab lühikese etteteatamisega töölt ära käia, vajadusel kodus töötada, oma tööülesannete järjekorda, tähtaegasid jms muuta, võib öelda, et töökorraldus on töötaja vaatevinklist paindlik. Kui tööaeg, -koht ja ülesanded on määratud tööandja poolt või töö iseloomu poolt ning muutuvad sagedasti ja ootamatult, on töökorraldus paindlik tööandja vaatenurgast.

Targa töökorralduse (*smartwork*) kontekstis räägitakse töötajate iseseisvusest oma töö korraldamisel, mis annab neile ühelt poolt suurema vabaduse, teisalt ka suurema vastutuse. Sellise töökorralduse hea toimimise eelduseks on töötajate sisemine motivatsioon, so soov ja oskused oma tööd hästi teha, arusaamine töö eesmärgist ja oodatavast tulemusest. Samuti on olulised enesejuhtimise oskused. Kui töötaja on suunatud töö vältimisele, siis suurem paindlikkus tööajas ja –kohas toob kaasa pigem kaose.

Neljas oluline töökorralduse dimensioon tööaja, -koha ja sisu kõrval on töötasu. Rahaga saab kompenseerida ebamugavaid tööaegasid, sagedasi lähetusi ja tüütuid tööülesandeid. Ka töötasu puhul saame mõõta selle paindlikkust ehk seda, kuivõrd muutuv töötasu on ning mil määral saavad töötasu muutusi mõjutada töötajad.

Lisaks võib välja tuua ka lepingulise dimensiooni – kuidagi tuleb paindlikkus ju ka vormistada. Lepingulise paindlikkuse puhul räägitakse erinevatest lepingutüüpidest, aga ka formaalsest ja mitteformaalsest paindlikkusest. Sageli toimibki paindlikkus pigem mitteformaalselt juhi ja töötaja vaheliste suuliste kokkulepete raames.

Paindlikkuse pakkumisel peaks esmalt analüüsima, millised on töötajate reaalsed vajadused ja ootused tööaja, -koha ja –ülesannete korraldusele; kas suurem paindlikkus aitaks kaasa paremate tulemuste saavutamisele või pigem looks suuremad võimalused viilimiseks; kas töötajad on valmis võtma vastust, kas neil on oskused ja valmisolek enesejuhtimiseks.

Lisainfo Arenguprogrammi leheküljelt.

Autoriõigus: Palgainfo Agentuur, OÜ Tark tööandja