

PROKURATUURI
MOTIVATSIOONISÜSTEEM



I Motivatsioonisüsteemi eesmärk on võimalus motiveerida prokuratuuri teenistujaid ja tagada asutusele motiveeritud töötajad läbi materiaalsete ja mittemateriaalsete meetmete.

Teenistujad on kõik prokuratuuri töötajad (prokurörid, konsultandid ja haldusosakonna ning avalike suhete osakonna töötajad).

Motivatsioonimeetmed prokuratuuris on järgmised:

Materiaalsed

1. Lisatasu
2. Täiendõppe võimalused (koolitused ja välislähetused)
3. Tasemeõppes osalemise toetamine
4. Meelespidamine ja tunnustamine
5. Ühisüritused

Mittemateriaalsed

1. Rotatsiooni ja karjääri võimalused
2. Uute teenistujate mentoriks/juhendajaks olemine
3. Tööaja paindlikkus
4. Arenguestluste kaudu osalemine prokuratuuri arendamises

II Materiaalsed motivatsioonimeetmed

1. Lisatasu

Prokuratuuri palgasüsteemi aluseks on eelarve piires stabiilsuse tagamine - proportsionaalselt võimalikult kõrge põhipalk ning kalendriaasta alguses kokku lepitud avatud ja selged alused tulemuspalga maksmiseks.

Lisatasu maksmist reguleerivad ATS, prokuröride töötasustamise määrus ning prokuratuuri palgajuhend.

Prokuratuuri palgajuhend võimaldab maksta lisaks põhipalgale muutuvpalgana tulemuspalka.

1.1 Tulemuspalga maksmisel lähtutakse teenistuja suurema panuse andmisest oma ajaga, energiaga, teadmistega, teenistuja tööperioodi intensiivsust ning selgelt väga headest töötulemustest. Tulemuspalga maksmise põhieesmärgiks on tagada riigiprokuratuuri ja ringkonnaprokuratuuride juhtidele läbipaistev ja selge võimalus motiveerida prokuröre lähtuvalt nende panusest prokuratuuri prioriteetsete, sealhulgas ringkonnaprokuratuuri sisemiste (kohalikud) prioriteetsete eesmärkide saavutamisel. Ringkonnaprokuratuuridele ettepanekute tegemiseks antav eelarvesumma põhineb eelmisel aastal realselt tööl olevatel prokuröride arvul (70%) ja riiklike prioriteetide tulemustel (30%).

Riiklike prioriteetide täitmise eest ringkonnaprokuratuuridele etteantud summa kuulub jagamisele prokuröride vahel, kes otseselt või kaudselt on taganud riiklikult või piirkondlikult prioriteetsete kriminaalmenetluste eduka läbiviimise.

Ametnikele (prokurörid ja konsultandid) võib tulemuspalka määrata ühekordse tasuna või igakuise tasuna. Ühekordset tasu ei määrata reeglina sagedamini kui kaks korda aastas. Igakuine tulemuspalk määratakse kindlaks perioodiks ning makstakse välja iga kuu koos põhipalgaga.

Prokuröride tulemuspalga maksmine lepitakse kokku iga aasta jaanuarikuu juhtkonna nõupidamisel.

Tulemuspalga määramisel prokuröridele lähtutakse järgmisest:

- 1) teenistuja üldised oskused ja võimekus – vahetu juhi hinnang prokuröri üldisele kogemusele, teadmistele, usaldusväärsusele jne;
- 2) töö keerukus – kas on pigem tegemist ühetaoliste menetlustega või valdkonnaga, kus iga kaasus nõuab süvenemist või spetsiifilisi teadmisi; vanemprokuröride osas nt alluvate arv jne;
- 3) eeluurimise juhtimine – prokuröri aktiivsus kohtueelse menetluse juhtimisel;
- 4) muud arengu- ja hindamisvestluses kokkulepitud tingimused ja tulemused – näiteks keskmisest kauemaks menetlusse jäänud kriminaalajade lahendamine või uue oskuse/kvalifikatsiooni omandamine.

Tulemuspalka määratakse arengu- ja hindamisvestluses või muul kujul kokkulepitud tulemuste saavutamisest lähtuvalt. Töötajatele (v.a prokurörid ja konsultandid) võib tulemuspalka määrata ühekordse tasuna ning üldjuhul mitte sagedamini kui kaks korda aastas.

1.2 Preemia

Preemia määratakse asutuse poolt tunnustusena antava „Aasta Prokuröri“ ja „Aasta Ametniku/Töötaja“ tiitli saajale. Asutuse juhil on õigus määrata lisaks teenistujatele ka täiendav preemia.

2. Täiendõppe võimalused (koolitused ja välislahetused)

Prokuratuuris toetatakse õppimisvõimalusi ning pakutakse teenistujatele erinevaid tööalaseid täiendkoolitusi (sh ka välismaal). Töölaste koolituste maksumus hüvitatakse üldjuhul 100% ulatuses. Olles erinevate rahvusvaheliste võrgustike liige, saavad prokuratuuri teenistujad võtta osa mitmetest rahvusvahelistest koolitustest/seminaridest. Eraldi võimaldatakse osalemist ressursimahukal koolitusel (mille puhul sõlmitakse teenistujaga ressursimahuka koolituse leping) ning toetatakse keeleõpet (kuulub prokuratuuri poolt hüvitamisele maksimaalselt 80% ulatuses).

3. Tasemeõppes osalemise toetamine

Prokuratuuri teenistujate osalemist tasemeõppes toetatakse ning võimaldatakse vastavalt täiskasvanute koolituse seadusele õppepuhkuse võtmist.

4. Meelespidamine ja tunnustamine

Meelespidamise ja tunnustamise põhimõtted on kokku lepitud prokuratuuri juhtkonna otsusega 16.03.2015 (protokoll nr RP-1-4/15/3).

Prokuratuuris peetakse teenistujaid meeles nende juubelitel, tööjuubelitel, mõnedel juhtumitel asutusest lahkumisel, nominatsioonide korral, lapse I klassi mineku, laste sündide puhul, ülikoolide lõpetamisel ning pensionile minekul.

Ülikoolide lõpetamisel peetakse teenistujaid meeles raamatuga. Lapse kooli mineku puhuks saadetakse kingituseks pühendusega raamatud. Lapse sünni puhul saadetakse teenistujale koju pühendusega lasteraamat.

Juubeleid tähistatakse alates 25. eluaastast elektroonilise või paberkaardiga, 50. juubelil käib õnnitlemas peaprokurör (prokuröride puhul) või haldusdirektor (ametnike/töötajate puhul) lillede ja meenega. Alates 55. eluaastast saadetakse juubilarile kaart või meene.

Tööjuubeleid tähistatakse kõikidel teenistujatel. Arvestatakse töötatud aega prokuratuuris tervikuna. Kaardiga peetakse teenistujaid meeles, kui neil täitub 10 ja 15 aastat töötamist prokuratuuris. 20. tööaastast peetakse teenistujaid meeles prokuratuuri aastapäeval ja neid tänatakse lillede ning tänukirjaga.

Kord aastas, prokuratuuri aastapäeval, valitakse välja iga piirkonna parimad prokurörid ja töötajad ning autasustatakse neid preemiaga.

5. Ühisüritused

Prokuratuuris korraldatakse regulaarselt ühisüritusi (nt prokuratuuri aastapäeva tähistamine, suvepäevad, talvapäevad jne), milles saavad osa võtta kõik prokuratuuri teenistujad (teatud üritustel ka koos perega) ning mille eesmärk on prokuratuuri organisatsioonikultuuri arendamine ning positiivse tööõhkkonna tagamine. Lisaks üldisetele üritustele korraldavad väiksemaid üritusi struktuuriüksused eraldi (siseseminarid, jõuluüritused jne). Ürituste eesmärgiks on positiivse impulsi andmine edaspidiseks ja organisatsiooni kultuuri kujundamine (sh ühise meeskonnatunde tekitamine).

III Mittemateriaalsed motivatsioonimeetmed

1. Rotatsiooni ja karjääri võimalused

Prokuratuuris toetatakse rotatsiooni erinevate piirkondade ja osakondade vahel. Arenguestluste vormi on eraldi punktina pandud kirja „rotatsiooni valmidus“. Arenguestluste põhjal teeb rotatsiooni valmidustest eraldi tabeli personalitalitus, kes saadab info ka juhtivprokuröridele, et nad oleksid teadlikud, kes teisest ringkonnast on valmis nende piirkonda vajadusel tööle asuma. Ametikoha vabanemisel hindab prokuratuuri personalitalitus esmaselt võimalust sisemisteks liikumisteks (sh sisekonkursside korraldamiseks).

Prokuratuuris toetatakse eraldi roteerumist Ida-Virumaale. Prokuröride töötasustamise määrus võimaldab riigi peaprokuröri Ida-Viru maakonda Viru Ringkonnaprokuratuuri ametisse nimetatava või üleviidava prokuröri puhul kuupalgamäära suurendada kuni 1000 euro võrra kuni neljaks aastaks.

Karjäärisüsteem on prokuratuuris kaheastmeline nii prokuröridel kui töötajatel/ametnikel:

- 1) spetsialisti karjäär (*prokuröride puhul abiprokurör-ringkonnaprokurör-eriasjade prokurör-riigiprokurör*)

2) juhi karjäär (*prokuröride puhul vanemprokurör-juhtivprokurör-juhtiv riigiprokuröri riigi peaprokurör*)

Töötajate ja ametnike puhul lähtutakse konkreetselt osakonna/talituse töö sisust. Karjääri puhul lähtutakse igast inimesest personaalselt ning karjäärisüsteemi toetamise eesmärgiks on teenistujate motivatsioonitaseme hoidmine ning kompetentsi tagamine asutuses.

2. Uue teenistuja mentoriks/juhendajaks olemine

Toetatakse teenistujate valmidust olla uute teenistujate mentoriks (ettevalmistusprogrammi raames), mis võimaldab mentoril anda uuele teenistujale edasi enda parimaid praktikaid (erialaseid teadmisi, vaiketeadmisi ja muid tööks vajalikke oskusi). Mentorlussuhe võimaldab õppimis- ja arenguvõimalust ka mentorile endale. Mentor saab läbi oma tegevuse panustada prokuratuuri kvaliteetsesse töösse, aidates välja õpetada parimaid uusi töötajaid.

3. Tööaja paindlikkus

Prokuratuuris võimaldatakse puhkuste vormistamist vähese etteteatamise ajaga ning lubatakse puhkust võtta vajadusel ka üksikute päevadena (puhkuste võtmist reguleerivad seadused ning juhtkonna otsused, mille järgi peab üks aasta puhkuse osa olema vähemalt 14 kalendripäeva pikk ning puhkuste ajakavas peab olema vormistatud vähemalt 80% kogu algava aasta puhkusest).

Vahetu juhiga kokkuleppel on võimalik kodutöö, mis üldjuhul ei peaks kestma rohkem, kui üks päev korraga (väljaarvatud erandjuhud). Kaugtöö prokuratuuris on lubatud vaid juhtudel, kui see ei takista tööülesannete täitmist ja ei ole lubatud regulaarseks kasutamiseks.

4. Arenguveestluste kaudu osalemine prokuratuuri arendamises

Igal teenistujal on võimalus arengu- ja hindamisvestluse käigus panustada prokuratuuri arendamisesse laiemalt ning teha ettepanekuid talituse/osakonna/ringkonnaprokuratuuri/prokuratuuri töö korraldamiseks ja parendamiseks. Ettepanekud arutatakse läbi iga aasta kevadel juhtkonna nõupidamisel.