



# **TNC-COMPONENTS OÜ PERSONALIPOLIITIKA**



## **SISUKORD:**

<b>ÜLDSÄTTED.....</b>	<b>2</b>
<b>PERSONALIPOLIITIKA EESMÄRGID JA PÕHIMÕTTED.....</b>	<b>2</b>
<b>VÄÄRTUSED.....</b>	<b>2</b>
<b>PERSONALITÖÖ.....</b>	<b>4</b>
<b>TÖÖTAJATE TÖÖLE VÕTMINE.....</b>	<b>4</b>
<b>AMETIKOHA KIRJELDAMINE .....</b>	<b>4</b>
<b>PERSONALIVAJADUSE PLANEERIMINE.....</b>	<b>4</b>
<b>PERSONALIVALIK.....</b>	<b>5</b>
<b>TÖÖSUHETE KUJUNDAMINE.....</b>	<b>5</b>
<b>TÖÖLEPINGU SÕLMIMINE .....</b>	<b>5</b>
<b>PERSONALI MOTIVEERIMINE.....</b>	<b>6</b>
<b>PERSONALI TASUSTAMINE.....</b>	<b>6</b>
<b>ARENGUTINGIMUSTE LOOMINE.....</b>	<b>6</b>
<b>UUTE TÖÖTAJATE VASTUVÕTMINE.....</b>	<b>7</b>
<b>TÖÖSUHTED, PERSONALI KAASAMINE .....</b>	<b>7</b>
<b>PUHKUS.....</b>	<b>8</b>
<b>TÖÖTERVISHOID JA TÖÖOHUTUS.....</b>	<b>8</b>
<b>TÖÖTAJATE LAHKUMINE.....</b>	<b>8</b>
<b>LÕPPSÄTE.....</b>	<b>8</b>



## **ÜLDSÄTTED**

Personalipoliitika on TNC-Components OÜ tegevust toetav valdkond, millega tagatakse ettevõtte eesmärkide saavutamine. Personalipoliitika dokument vaadatakse üks kord aastas läbi ning vajadusel täiendatakse ja parandatakse.

Personalipoliitika kirjeldab TNC-Components OÜ personalitööga seotud põhimõtteid. Ühelt poolt kirjeldab ta üldisemalt suhtumist oma töötajatesse, ootusi nende omadustele ja käitumisviisidele. Teiselt poolt haarab personalipoliitika ka spetsiifilisemaid põhimõtteid, mis on seotud personalitöö alavaldkondadega:

1. töötajate tööle võtmine (ametikoha kirjeldamine, personalivajaduse planeerimine, personaliotsing ja - valik, töösuhete alustamine);
2. töösuhete kujundamine (uute töötajate väljaõpetamine, töötajate hindamine ja atesteerimine, tasustamine ja palgapoliitika väljatöötamine, arengutingimuste loomine, töö planeerimine, töötajate kaasamine, töötajate ohutuse tagamine, töösuhete korraldamine seadusandlusest lähtuvalt);
3. töötajate lahkumine.

## **PERSONALIPOLIITIKA EESMÄRGID JA PÕHIMÕTTED**

Personalipoliitika peamiseks põhimõtteks on järgida personalitöö head tava, toimides TNC-Components OÜ-s ühtsete põhimõtete järgi so kõiki töötajaid koheldakse ühtsete põhimõtete järgi ning teavitatakse kõiki töötajaid kõigest, mis personalipoliitikat puudutab.

Eesmärgiks on väärtustada ettevõtte töötajaid, kasutada nende teadmisi, oskusi, kogemusi ja hoiakuid ettevõtte eesmärkide saavutamiseks.

Luuakse ettevõtte töötajatele kvaliteetsed tingimused tööks (meeldiv töökeskkond, töö- ja arenemisvõimalused).

Ettevõtte personalipoliitika üheks eesmärgiks on ühelt poolt ühiste väärtuste süvendamine meie töötajates, teisalt on needsamad väärtused kogu meie tegutsemise ja personalitöö aluseks.

Töötajate arengule aitab TNC-Components OÜ kaasa koolituste kaudu.

Oma tegevuses pühendume FSC väärtustele.

## **VÄÄRTUSED**

Ühised väärtused on hulk ühiselt kokku lepitud põhimõtteid, millest ettevõtte juhindub oma igapäevast tööd tehes.

Teenuste kõrge kvaliteet algab lugupidavast ning hoolivast suhtumisest nii oma töötajate kui ka klientide vajadustesse. Selline suhtumine on jätkusuutlik aga siis, kui leiab kajastamist ka ettevõtte väärtussüsteemis ja juhtimismeetodites.



TNC-Components OÜ missioon on olla parimaks partneriks kõikidele partneritele, nii töötajatele, klientidele, tarnijatele, kui ka omanikele. Selle missiooni täitmine eeldab klientide tellimuste täitmist kvaliteetselt ja õigeaegselt.

Tulenevalt missioonist on ettevõtte väärtusteks:

Vastutustunne – vastutame nii oma tehtud kui tegemata töö eest. Vastutamine tähendab ka parimate lahenduste poole püüdlemist ning õigeaegset tegutsemist. Tegutseme loodust austades ja seda säästes.

Efektivsus ja kvaliteet – teeme oma tööd hästi, tahtes seda teha paremini. Näeme oma ja teiste vigu ja reageerime nendele sõbralikult. Töötaja professionaalsed oskused ja nende arendamine võimaldavad luua klientidele parimaid lahendusi aidates kaasa nende jõustamisele.

Ausus ja tunnustus - me suhtleme ausalt ja avatult. Ausus loob aluse pikaajalistele suhetele. Oleme ausad klientide ja koostööpartnerite vastu, öeldes, mida me suudame nende jaoks teha ja mida mitte. Me oleme ausad töötajate vastu, öeldes neile selgelt, mida me neile pakume ja mida me neilt ootame. Tunnustame ja väärtustame kõrgelt oma ala asjatundjaid

Hoolitsus enese ja teiste eest- hoolime aktiivselt oma kolleegide heaolu ja klientide rahulolu eest. Võrdsus ja vastastikune väärtustamine on osa meie loomulikust käitumisest.

Stabiilsus ja usaldusväärsus- Teeme seda, mida lubame ja oleme oma klientidele lahendustele orienteeritud partner. Ettevõtte ja kogukonnana oleme usaldusväärsed, tõhusad, kasumlikud ja paindlikud. Meie töötajad naudivad meiega koostööd, klient soovib meid ja tarnijad tahavad meiega koos kasvada.

Põhimõtted, millest juhitudakse personalipoliitika rakendamisel on järgmised:

Osalus ja kaasatus – iga töötaja teab, milline on tema roll ja tegelik panus ettevõtte eesmärkide saavutamisel, töötaja on juhtkonnale igapäevases tegevuses partner, kellel on õigus ja võimalus anda panus töökorralduse parandamisse.

Suhtlemine – kasutatakse avatud suhtlemise poliitikat, mis aitab töötajatel aru saada hetkeseisust, võimalikest arengusuundadest ja igapäevaste võimalustest aidata kaasa ettevõtte arengule.

Motiveeritus – luuakse võimalused tööks, mis on aluseks kompetentsete töötajate püsimisele, iga töötajat koheldakse objektiivselt.

Pidev areng ja koolitus – eeldatakse, et asutuse areng tervikuna on tagatud töötajate oskuste pideva tõusuga. Töötaja soovil ja vajadusel toetatakse tema individuaalset arengut ja konkurentsivõime suurendamist tööjõuturul.

TNC-Components OÜ on diskrimineerimise vastu ja lähtub oma tegevuses sellest, et kõigil inimestel on võrdväärsed õigused, sõltumata nende east, maailmavaatest või usulistest tõekspidamistest, rahvusest, rassist, keelest ja etnilisest päritolust, sugupõlvest ja sotsiaalsest positsioonist, poliitilistest veendumustest, soost, soolisest orientatsioonist või puudest.



## **PERSONALITÖÖ**

TNC-Components OÜ personalitööd juhib ja korraldab ettevõtte juht. Personali planeerimisel lähtutakse ettevõtte arengu eesmärkidest. Personali plaanide koostamisse kaasatakse võtmeisikud. Ettevõtte eesmärk on arendada töötajaskond, mis oleks kompetentne ja konkurentsivõimeline turul. Tööle võtmisel kasutatakse nii siseseid kui väliseid värbamisallikaid.

## **TÖÖTAJATE TÖÖLE VÕTMINE**

### **AMETIKOHA KIRJELDAMINE**

Ametikohtadele esitatud nõuded on kirjas ametijuhendites.

Ametikoha kirjeldamise käigus:

- määratakse ametikoha põhieesmärk; • täpne ametinimetus; • paiknemine struktuuris (alluvussuhte määratlemine); • kirjeldatakse töö sisu ja tulemusi, samuti määratakse töötaja õiguste, kohustuste ja vastutuse piirid.

### **PERSONALIVAJADUSE PLANEERIMINE**

Personalivajaduse planeerimise aluseks on:

- ettevõtte eelarve; • eelarve täitmiseks vajalikke ametikohtade arv; • erialase ettevalmistusega spetsialistide vajadus; • ettevõtte laiendamise vajadus.

### **PERSONALIOTSING**

TNC-Components OÜ töötajaskonna komplekteeritakse vastavalt personalivajadusele.

Olulisemad etapid on:

- ametikirjelduse koostamine; • tööpakkumise väljakuulutamise; • saabunud dokumentidega tutvumine ja esialgse valiku tegemine; • taustuuringud; • intervjuu; • intervjuu analüüs ja järelduste tegemine; • töötajaga kokkuleppe saavutamine ja töölepingu sõlmimine; • töötajale kohanemiseks vajalike tingimuste loomine.

Tööpakkumine sisaldab järgmist informatsiooni:

- täpne ametinimetus; • töö sisu; • kvalifikatsiooninõuded; • soovitud isikuomadused ja töökogemus; • töö maht.

Tööpakkumised avaldatakse Töötukassa portaalil, teistes interneti tööportaalides ja vajadusel ametikoolides, kus õpetatakse vastavaid erialasid.

Ettevõtte osaleb aktiivselt Töötukassa korraldatavates töömessides.



## **PERSONALIVALIK**

Personali valik toimub objektiivsete kriteeriumite alusel täpses vastavuses valikuprotseduurile. Uue personali valikul arvestatakse professionaalsuse kõrval ka meeskonda sobivust ja olemasoleva personali eripärasid.

Ettevõtte personali valiku aluseks on vastavus alljärgnevatele nõuetele:

formaalsed kriteeriumid:

- haridus; • tööalane kogemus; • spetsiifilised oskused (keeleoskus, arvuti kasutamise oskused, autojuhtimisoskus jms);

isiksuslikud kriteeriumid:

- kohusetunne, ausus; • arengule orienteeritus; • täpsus; • hea stressitaluvus • iseseisvus;

situatiivsed kriteeriumid:

- sobivus meeskonnatöök; • pühendumine tööle jne.

## **TÖÖSUHETE KUJUNDAMINE**

### **TÖÖLEPINGU SÕLMIMINE**

- Töölepingu uue töötajaga sõlmib tehase direktor või personalijuht. • Töölepingu sõlmimise aluseks on uue töötaja avaldus töölepingu sõlmimiseks • Tööleping sõlmitakse reeglina määramata ajaks. • Tööleping sõlmitakse katseajaga kuni 4 kuud.

Töölepingu sõlmimiseks nõutavad dokumendid:

- isikut tõendav dokument; • andmed töölepingu sõlmimiseks (vorm, mida täidetakse kohapeal); tunnistus (diplom vm) vajaliku kvalifikatsiooni või hariduse kohta, täiendõpet tõendavad tunnistused (töötaja soovil) jms;

Enne töölepingu sõlmimist kontrollitakse isikut tõendavat dokumenti ja vanust, dokumendist tehakse koopia ja säilitatakse töötaja personaalses kaustas. Üldjuhul ettevõtte ei sõlmi töölepingut alaealistega, v.a hooajalised abitööd, mis on Töölepingu seadusega lubatud. Alaealisega töölepingu sõlmimisel lähtud ettevõtte Töölepinguseaduse §-s 7 määratud nõuetest.

Tööleping registreeritakse asutuse personaliprogrammis.



## **PERSONALI MOTIVEERIMINE**

Personali motiveerimiseks toimuvad järgmised asutusesisesed ettevõtmised ja sündmused:

- ettevõtte töötajate meeskonnaüritused;
- töötajate õnnitlemine sünnipäevade, juubelite jm tähtpäevade puhul;
- muud ühised üritused;
- spordiga tegemise ja muude terviseprotseduuride hüvitamine.

## **PERSONALI TASUSTAMINE**

Töölepingu sõlmimisel lepivad ettevõtte ja töötaja kokku töö eest makstava tasu suurus, mis ei tohi olla väiksem kui Vabariigi Valitsuse poolt kehtestatud töötasu alammäär. Tasu suurus on võimalik muuta vaid kirjaliku kokkuleppega.

TNC-Components OÜ palgaklassifikaatori kinnitab juhatus, vastavalt sellele toimub personalikulude planeerimine eelarves ja töötasu maksmine asutuse töötajatele.

Töötukassa poolt pakutava toetuse kasutamisel lähtutakse palga määramisel toetuse saamise kriteeriumitest.

Lisatasud makstakse välja vastavalt tehase direktori käskkirjale.

Ettevõtte maksab töötasu vaid töötaja isiklikule pangakontole.

Heade majanduslike tulemuste saavutamisel võib ettevõtte maksta lisaboonuseid ja preemiad.

## **ARENGUTINGIMUSTE LOOMINE**

TNC-Components OÜ eeldab töötajate kvalifikatsiooni pidevat arengut ning soosib töötajate enesearengut ja koolitust.

Koolituste prioriteetideks on:

- aidata kaasa tootlikuse tõstmisele;
- teadlikkus ja innovaatus tootmismeetodites.

Üks kord aastas toimub kõigi töötajatega arenguveestlus, mille eesmärgiks on:

- anda hinnang töötaja eelmise perioodi tööalasele ja isiklikule arengule;
- arutada töötaja ja juhi vastastikuseid ootusi;
- planeerida koos järgmist perioodi ja leppida arenguvajadustest tulenev tegevus eelseisval hooajal.

Vastavalt ettevõtte arengust tingitud vajadusele pakub ettevõtte võimalusi sisekoolituste läbimiseks, mis võimaldab töötajal tõsta enda kvalifikatsiooni ja/või sooritada kõrgema kvalifikatsiooniga ametieksami.



Ettevõtte poolt finantseeritav personali koolitus ja arendamine on süstemaatiline igaaastane protsess, mis põhineb koolitusvajaduste analüüsil, koolituse planeerimisel ja koolituskava koostamisel ning läbiviimisel.

Soovist osaleda koolituses annab töötaja teada enda vahetu juhile, kes edastab infot koolituskava koostavale isikule. Töötajat informeeritakse juhtkonna otsusest koolituses osalemise võimaluse ja vajadusel selle finantseerimise osas.

Vajadusel sõlmitakse töötajaga ka kirjalik kokkuleppe koolituse läbimise tingimuste ja oodatavate tulemuste kohta.

## **UUTE TÖÖTAJATE VASTUVÕTMINE**

Töötajat võtab vastu töökeskkonnaspetsialistv või vahetu juhendaja, kes tutvustab töötajale ettevõtte ruume ja tema töökohta, eraldab riietusruumi kappi, väljastab välisukse ja isikliku kapiukse võtmed, tutvustab ohutusnõudeid puudutavat dokumentatsiooni, vajadusel väljastab tööjalanõusid ja muid ohutusvahendeid ning suunab töötajat töölepingu sõlmimise eest vastutava isiku juurde.

## **TÖÖSUHTED, PERSONALI KAASAMINE**

TNC-Components OÜ kollektiivisisesed töösuhted baseeruvad vastastikusel usaldusel, koostööl ja teineteisemõistmisel.

Heade suhete kindlustamiseks informeeritakse töötajaid regulaarselt ettevõtte tegevusest, töötajate arvamusi kuulatakse ära ja nende huvisid arvestatakse. Töötajad on kaasatud läbi infokoosolekute, vestluste, nõupidamiste jne;

Personalil on võimalus anda tagasisidet (tunnustada, esitada kaebusi või ettepanekuid) jooksvalt ettepanekute blanketil (või vabas vormis) ja tootmistehhis Quick fix tahvlil. Vastav postkast asub tootmistehhi infostendil. Quick fix tahvlil kirjutavad töötajad jooksvaid probleeme, mida hoolduspersonalil on võimalik väheste vahenditega ja suhteliselt kiiresti ära lahendada.

Antud tegevuse peamiseks eesmärgiks on mitterahaliselt motiveerida töötajaid, toetada töötajate soovi parendada kindlat tegevust, mis on suunatud tootmise kvaliteedi ja / või protsessi tõhususe tõstmisele, pöörata tähelepanu nõrkadele kohtadele, läbi töötajate ettepanekute ennetada võimalikke vigu või tööõnnetusi, parendada suhteid töökaaslaste vahel jms.

Ettevõtte austab ühinemisvabadust ja kollektiivlääbirääkimiste õigust. Et tugevdada ettevõtte töökultuuri, tagab TNC-Components OÜ, et iga töötaja tunneb end vabana ja kasutab võimalust osaleda ametlikes ja mitteametlikes ühendustes, et kaitsta töötajate, klientide ja teiste huvirühmade huve.





## **PUHKUS**

Puhkusegraafik kinnitatakse tehase direktori poolt märtsi lõpuks. Puhkuse planeerimisel lähtub ettevõtte seaduses ettenähtud korrast, tootmiplaanist ja võimalusel ka töötaja soovidest.

## **TÖÖTERVISHOID JA TÖÖOHUTUS**

Teeme kõik selleks, et vältida tööõnnetusi ja tervisekahjustusi, säilitades sellega töötaja töövõimet ja heaolu. Töökohad varustatakse ohumärgistusega ja esmaabi korraldamisega.

Rakendatakse täiendavalt üldistele töötervishoiu ja tööohutuse meetmetele ka Vabariigi Valitsuse poolt tegevusvaldkonniti kehtestatud meetmeid:

- tööandja on kujundanud ja sisustanud töökoha nii, et see võimaldab vältida tööõnnetusi ja tervisekahjustusi;
- jälgitakse töövahendite kasutamist ettenähtud otstarbel ja ohutusnõudeid arvestavalt;
- rakendatakse meetmeid füüsiliste ohutegurite mõju vähendamiseks töötaja tervisele (õhu liikumine, stabiilne temperatuur, jne.);
- lahendatakse tööolmega seonduvaid nõudeid (pesemis-, tualett- ja puhkeruumid).

Tagamaks töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmist:

- korraldatakse vastavalt seaduse nõuetele või arsti ettekirjutusele töötervishoiuarsti külastus;
- teostatakse töökeskkonna riskianalüüsi;
- analüüsitakse töökeskkonna olukorda ning rakendatakse selle muutumist arvestavaid meetmeid;
- korraldatakse asutuses esmaabiandmist, vastavat väljaõpet ja tagatakse esmaabivahendite kättesaadavus;
- tutvustatakse töötajatele töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid ning kontrollitakse nende täitmist;
- tagatakse töötaja enne tööle asumist vastava tööohutuse ja töötervishoiualase juhendamise ja väljaõppega;
- koostatakse tehtava töö ja kasutatava töövahendi ohutusjuhend ja tutvustatakse seda töötajale;
- kõrvaldatakse töölt alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse aine mõju all olev töötaja.

Peale katseaja lõppu väljastatakse töötajale tööriided, mille hooldamist korraldab tööandja. Tööriideid väljastab töökeskkonnaspetsialist.

## **TÖÖTAJATE LAHKUMINE**

Töösuhte lõpetamisel juhindub ettevõtte „Töölepingu seadusest“, tööseadusandluses kehtivatest õigusaktidest.

Töösuhte lõpetamise viib asutus läbi korrektselt, otsekoheselt ja venitamata.

## **LÕPPSÄTE**

TNC-Components OÜ personalipoliitika on kinnitatud tehase direktori käskkirjaga ja on tutvustatud töötajatele. Personalipoliitikast juhinduvad kõik juhid ja töötajad. Muudatustest teavitatakse kõiki töötajaid. Personalipoliitika toimimist jälgitakse pidevalt ning muudatused viiakse sisse vastavalt vajadusele.