

# Töötajate lojaalsuse tunnustamine ja selle tekitamine

**Ettevõtte: Viking Window AS**

**Parima praktika sihtgrupp: tootmistöötajad; kauaaegsed töötajad**



### **Probleem:**

Ettevõtte korraldab omalt poolt tootmistöötajatele väljaõpet. Kuna kaadrivoolavus oli suur, (töötajad lahkusid nii mujale kui ka konkurentide juurde) soovis ettevõtte leida mooduse, kuidas töötajaid motiveerida, et nad ettevõttest liiga kergekäeliselt ära ei läheks.

### **Parima praktika tegevuse kirjeldus:**

Selleks, et töötajaid motiveerida, viidi sisse staažitasu.

Näiteks maksis ettevõtte 2012. aasta staažitasu töötajatele, kelle pidev tööstaaž oli ettevõttes vähemalt viis aastat. Arvestuse aluseks võeti staaži kestus 2012. aasta 31. detsembri seisuga. Staažitasu makstakse välja üks kord aastas pärast aastaaruande kinnitamist juhatuse otsuse alusel. Staažitasu väljamaksmise eelduseks on vabade vahendite olemasolu. Töölepingu peatumise korral staažitasu ei maksta.

Staažitasu suurus:

5 täisaastat kuni 50% eelmise aasta keskmisest kuupalgast  
6 täisaastat kuni 60% eelmise aasta keskmisest kuupalgast  
7 täisaastat kuni 70% eelmise aasta keskmisest kuupalgast  
8 täisaastat kuni 80% eelmise aasta keskmisest kuupalgast  
9 täisaastat kuni 90% eelmise aasta keskmisest kuupalgast  
10 täisaastat ja üle selle kuni 100% eelmise aasta keskmisest kuupalgast

### **Tulemused:**

Ettevõtte statistika näitab, et töölt lahkujaid on enim kuni kolmeaastase staažiga töötajate seas.

Üle viieaastase staažiga lahkujaid oli aasta jooksul (03. 2012 – 03. 2013) vaid kaks.

2012. aastal maksti staažitasu välja 60-le töötajale ehk 41% töötajatest;

2013. aastal makstakse staažitasu välja 58-le töötajale ehk 35% töötajatest;

2014. aastal makstakse prognoositavalt staažitasu välja 63-le töötajale.