

## **SA Keskkonnainvesteeringute Keskus töötajate värbamise ja valiku kord**

### **1. ÜLDSÄTTED**

- 1.1.** KIKi värbamise ja valiku kord reguleerib vabanenud või loodava (*edaspidi vakantse*) töökoha konkursi väljakuulutamist, töötajate värbamist ja valikut, konkursi korraldamist ja konkursi tulemustest teavitamist.
- 1.2.** KIKi värbamise ja valiku korraldamise ja läbiviimise eest vastutab personaliekspert.

### **2. VÄRBAMISE JA VALIKU KORRA EESMÄRK**

- 2.1.** Tagada, et töökoht täidetakse isikuga, kelle haridus, töökogemus, teadmised ja oskused vastavad enim tööülesannete täitmiseks kehtestatud nõuetele.
- 2.2.** Korraldada värbamist ja valikut efektiivselt.
- 2.3.** Tagada kandidaatidele võrdne kohtlemine.

### **3. KONKURSI VÄLJAKUULUTAMINE**

- 3.1.** Vaba töökoha täitmiseks korraldatakse avalik või sisekonkurss, sihtotsing. Vajadusel võidakse kasutada personaliotsingu teenust.
- 3.2.** Konkurss jäetakse korraldamata, kui töökohta täidetakse tähtajalise üleviimisega või kui puuduva töötaja ülesanded jagatakse ühe või mitme töötaja vahel.
- 3.3.** Enne konkursi väljakuulutamist personaliekspert ja vakantset töökohta omav vahetu juht:
  - 3.3.1.** otsustavad konkursi korraldamise vajaduse üle analüüsidest mh olemasolevate töötajate koormust, arenguvajadust, kompetentse, töövõimekust ning valmisolekut lisäülesandeid juurde võtta;
  - 3.3.2.** vaatavad üle töökohta ametijuhendi, vajadusel täiendavad;
  - 3.3.3.** koostavad töökuulutuse jaoks töökohta profiili.
- 3.4.** Konkursi avalikustamiseks koostatakse töökuulutus, kus märgitakse mh:
  - 3.4.1.** asutuse ja töökohta nimetus;
  - 3.4.2.** töökohta tööülesannete lühikirjeldus;
  - 3.4.3.** kandidaadile esitatavad nõuded;
  - 3.4.4.** töö tegemise tähtaeg (tähtajalise töökoha täitmisel);
  - 3.4.5.** tööandja pakutavad hüved;
  - 3.4.6.** kandideerimisavalduse esitamise tähtaeg ja esitatavate dokumentide loetelu (sh nt motivatsioonikiri, essee, varem läbiviidud projektid, avaldatud artiklid jne);
  - 3.4.7.** kontaktisiku andmed.

- 3.5. Avaliku konkursi korraldamisest teatatakse personaliotsingu portaalides, KIKi infokoosoleku protokollis ja kodulehel, sotsiaalmeedia kanalites, valdkondlikes listides (ülikoolid, liidud jt).
- 3.6. Avalik konkurss on alati avatud ka sisemiseks kandideerimiseks ning valiku etapil eelistatakse võrdsel sobivusel sisekandidaati.
- 3.7. Sisemise konkursi korraldamisest teatatakse KIKi infokoosoleku protokollis, siseveebis ja KIKi töötajate meili listis.
- 3.8. Konkursi ja kandidaatide info haldamine toimub personaliotsingu portaali iseteeninduskeskkonnas, millele pääsevad ligi personaliekspert ja vakantse töökoha vahetu juht ja/või tema määratud töötaja.
- 3.9. Kandideerimisavalduse võib saata ka asutuse e-postile: [cv@kik.ee](mailto:cv@kik.ee), kust personaliekspert sisestab andmed personaliotsingu portaali.
- 3.10. Konkursi käigu kohta annab kandideerijatele teavet üldjuhul personaliekspert. Infot töö sisu kohta annab vakantse töökoha vahetu juht või tema määratud töötaja.

#### **4. VÄRBAMISE JA VALIKU PROTSESS**

- 4.1. Konkursikomisjoni kuuluvad alati vakantse töökohta vahetu juht ja personaliekspert ning vajadusel kaasatakse juhi otsustamisel vastava valdkonna spetsialistid.
- 4.2. Kandidaatide hindamisel ja valikul kasutatakse erinevaid värbamise meetodeid:
  - 4.2.1. kandideerimisdokumentide analüüs;
  - 4.2.2. intervjuu telefoni teel (vajadusel);
  - 4.2.3. tööintervjuu (võimalusel füüsiline kokkusaamine);
  - 4.2.4. proovitöö (vajadusel);
  - 4.2.5. isiksuse testid (vajadusel);
  - 4.2.6. kirjalik ülesanne (vajadusel);
  - 4.2.7. taustauuring – huvide konflikti kontroll ja päring Karistusregistrisse (Karistusregistri päring on võimalik üksnes kandidaadi kirjaliku nõusoleku alusel).
- 4.3. Töösoovijate hindamisesse kaasame vajadusel lisaks KIKi töötajatele asutusevälised asjatundjad. Värbamisprotsessis võib töösoovija kohta koguda täiendavat teavet avalikest allikatest. Töösoovijal on õigus saadud teabega tutvuda ja esitada omapoolsed selgitused-vastuväited. Eeldame, et kandideerimisdokumentides esitatud soovitajatele on töösoovija andnud nõusoleku enda kohta käivatele küsimustele vastamiseks, samuti on soovitajad nõustunud sellega, et KIK nende poole teabe saamiseks pöördub.
- 4.4. Vestlusvooru pääsevad kandidaadid, kelle haridus, töökogemus, oskused ja valdkondlikud teadmised kõige enam vastavad töökuulutuses esitatud nõuetele ja tööandja ootustele.
- 4.5. Läbi viidud vestluste alusel hindab konkursikomisjon lisaks p. 4.4. nimetatud kompetentsidele kandidaati isikuomadusi, sobivust meeskonda ja motivatsiooni kuuluda KIKi meeskonda.
- 4.6. Mitmest nõuetele vastavast kandidaadist koostab konkursikomisjon paremusjärjestuse.
- 4.7. Vajadusel võib konkursikomisjon koostada kandidaatide hindamiseks hindamiselehe.

- 4.8. Valiku lõppotsuse teeb vahetu juht, arvestades komisjoni liikmete arvamust/konsulteerides komisjoni liikmetega.
- 4.9. Tööpakkumine tehakse kandidaadile, kelle haridus, töökogemus, valdkondlikud teadmised ja/või isikuomadused vastavad kõige paremini vakantsele töökohale esitatud nõuetele.

## **5. TÖÖPAKKUMISE TEGEMINE**

- 5.1. Personaliekspert annab lõppkandidaadile teada tema valimisest antud töökohale telefoni teel ning küsib lõppkandidaadilt kirjalikus taasesitamist võimaldavas vormis nõusoleku Karistusregistrisse päringu tegemiseks ja palub selleks saata isikukoodi.
- 5.2. Riigitöötaja iseteenindusportaalis teeb personaliekspert lõppkandidaadile tööpakkumise, saates tutvumiseks töölepingu projekti, ametijuhendi ja ülevaate motivatsioonipaketist ning palub täita isikuankeedi.
- 5.3. Isikuankeedi täitmisega ja selle tööandjale tagasi saatmisega nõustub kandidaat tööpakkumisega.
- 5.4. Töölepingu vormistamine ja allkirjastamine toimub riigitöötaja iseteenindusportaalis.

## **6. TAGASISIDE ANDMINE**

- 6.1. Konkursil osalenud kandidaate teavitab personaliekspert (kirjalikult või telefoni teel) mittevalituks osutumise kohta hiljemalt 14 päeva jooksul pärast konkursi tähtaega andes võimalusel tagasisidet.
- 6.2. Tööintervjuul osalenud kandidaatidele, kes ei osutunud valituks, annab personaliekspert kirjalikku tagasisidet üldjuhul 5 tööpäeva jooksul pärast intervjuud kui ei olnud kokkulepitud teine tähtaeg.

## **7. KONKURSI LÕPETAMINE**

- 7.1. Konkurs loetakse lõppenuks kui lõppkandidaadiga on sõlmitud tööleping ja ta on tööle asunud ning kui kõikidele kandideerimisavaldust esitanutele on antud tagasiside.
- 7.2. Konkurs loetakse luhtunuks:
  - 7.2.1. kui konkursil osalemiseks ei esitatud ühtegi avaldust;
  - 7.2.2. kui konkursil osalemiseks esitatud kandideerimisavaldused ei vastanud töökuulutuses määratud nõuetele;
  - 7.2.3. kui intervjuud läbinud kandidaadid ei vastanud töökohale määratud nõuetele ja tööandja ootustele;
  - 7.2.4. kui väljavalitud kandidaat loobus tööpakkumisest või ei asunud tööle.
- 7.3. Juhul, kui välja valitud kandidaat loobub tööpakkumisest, on konkursikomisjonil õigus kuulutada välja uus konkurs või teha tööpakkumine paremuselt järgmisele kandidaadile või korraldada sihtotsingu või korraldada ümber töökoha ülesanded olemasolevate töötajate vahel.

## **8. ISIKUANDMETE TÖÖTLEMINE**

- 8.1.** Konkursil osalenute isikuandmete töötlemise eesmärk on leida kandidaat, kelle haridus, töökogemus, teadmised ja oskused vastavad enim tööülesannete täitmiseks kehtestatud nõuetele, ning teha talle ettepanek asuda töökohale. Töötlemise õiguslikeks alusteks on olenevalt töötlemistoimingust õigustatud huvi, nõusolek ja seadusjärgne kohustus. Töödeldavateks andmeteks on üldtunnustatult ja tavapäraselt seoses värbamisega kogutavad andmed nagu näiteks nimi, kontaktandmed, haridus, töökogemus, suhtlus värbamisprotsessi käigus.
- 8.2.** Säilitame kandideerijate isikuandmeid järgmistel eesmärkidel:
- 8.2.1** värbamisprotsessis tekkivate võimalike õigusvaidluste lahendamiseks - kuni sellise nõude aegumiseni vastavalt õigusaktidega kehtestatud aegumistähtaegadele;
- 8.2.2** paremusjärjestuses järgmisele kandidaadile ametikohale asumise ettepaneku tegemiseks (150 päeva arvates konkursi võitnud isikule ametikohale asumise ettepaneku tegemisest) kandidaadi nõusoleku alusel;
- 8.2.3** Konkursil hea tulemuse saavutanud kuid valituks mitte osutunud kandidaatide andmeid võib nende nõusolekul säilitada kuni viis aastat edaspidisteks võimalikuks konkurssideks.
- 8.3.** Kandidaatide andmete säilitamisel järgitakse KIK-is kohaldatavaid personaliandmete säilitamise nõudeid ja kaasaegseid infoturbemeetodeid.
- 8.4.** Kandidaadil on õigus nõuda andmete kustutamist.