



Riigi ameti- ja hallatavate asutuste, riigi asutatud sihtasutuste ning avalik-õiguslike asutuste palgauuring 2026

AUTORIÕIGUS

Käesolev eksemplar kuulub ainult allpool nimetatud organisatsioonile ja selle sisu ning andmeid ei ole õigust levitada, edasi anda või kasutada ärilisel eesmärgil ükskõik millisel viisil ilma Figure Baltic Advisory kirjaliku loata.

Eksemplari omanik on:

© Figure Baltic Advisory 2026
Figure Baltic Advisory OÜ
Sepapaja 6
11415 Tallinn
6 277 077
info@figure.ee



Sissejuhatus

2026. aasta Riigi ameti- ja hallatavate asutuste, riigi asutatud sihtasutuste ning avalik-õiguslike asutuste palgauuring on läbiviidud avaliku sektori palgauuringute järjekorras neljateistkümnes. Uuring sisaldab informatsiooni erinevate ametikohtade palgatasemetest ning ametiasutuste (edaspidi organisatsioonide) ja hallatavate riigiasutuste tasustamispraktikate kohta.

Käesoleva uuringu eesmärgiks on anda Eesti riigi organisatsioonidele objektiivset infot teenistujate tasustamise ja kompensatsiooni kohta. Uuringus on esitatud vaade palgaturu hetkeseisule (juuni 2026), võrreldud muutuseid eelmise aastaga ning küsitud organisatsioonide planeeritavate muutuste kohta tasustamisvaldkonnas.

2026. aasta Riigi ameti- ja hallatavate asutuste, riigi asutatud sihtasutuste ning avalik-õiguslike asutuste palgauuringus on esindatud 105 organisatsiooni, kokku 28 777 ametikohaga.

Palgatööriistas (fail Exceli töökeskkonnas) on palgavõrdlused tehtud organisatsioonide põhiselt ja teenistujate põhiselt (vt Organisatsioonide põhine ja töötajate põhine arvutuskäik).

Loodame, et uuringu tulemused on teile heaks abivahendiks tasustamisotsuste tegemisel.

Figure Baltic Advisory tänab kõiki osalenud organisatsioone nende koostöövalmiduse ja abi eest käesoleva uuringu valmimisel.

Parimate soovidega,

Eva-Lotta Elmanovitš, Aet Purk, Mall Peterson, Ilmar Põhjälä, Irja Rae ja Mari Umbjärv.



Lühiülevaade 2026



105

organisatsiooni osales käesolevas uuringus.



28 777

ametikoha palgaandmed on antud raporti aluseks. 53% töötajates töötavad Tallinnas ja Harjumaal, 16% Tartus ja Tartumaal ning 31% muudes Eesti piirkondades.



+7,5%

on organisatsioonide põhine keskmine kuu põhipalga muutus töötajatel, kelle ametikoht viimase 12 kuu jooksul ei ole muutunud. Keskmine aasta kogupalga muutus oli +8,4%. Muutuse arvutamise on arvesse võetud ka töötajad, kelle palk jäi samaks või langes.



+9,5%

on keskmine kuu põhipalga tõus töötajatel, kelle ametikoht viimase 12 kuu jooksul ei ole muutunud.



81%

töötajates sai osaks kuu põhipalga tõus, sama ajal tõusis aasta kogupalk 91% töötajatest.



Sisukord

Sissejuhatus.....	2
Lühiülevaade 2026.....	3
Sisukord	4
Uuringu etapid ja meetod.....	5
Organisatsioonide põhine ja töötajate põhine arvutuskäik.....	7
Osalenud organisatsioonide iseloomustus.....	9
1.1. Palgamuutused	11
LISA A – Osalenud organisatsioonide nimekiri	19
LISA B – Mõisted.....	22
LISA C – Analüütiline hindamismeetod.....	24



Uuringu etapid ja meetod

Osalejate kaasamine ja sihtrühm

Palgauuringu eesmärgiks on anda igale osalenud organisatsioonile ülevaade nende organisatsiooni palgapositsioonist ning tasustamispõhimõtetest võrreldes teiste organisatsioonidega.

Uuring aitab jälgida ja hinnata tööjõuturul toimuvaid muutusi, teha objektiivseid tasustamisalaseid otsuseid ning määrata õige ja õiglane kompensatsioonipakett oma töötajatele.

Ametikohtade klassifitseerimine

Uuringusse esitatud palgaandmete vahel täpse võrdluse saamiseks on kõik organisatsioonides esindatud tööd klassifitseeritud spetsiaalsetesse tööperedesse (vastavalt funktsioonile) ja tasemetele (vastavalt vastutusele ja töö sisule) kasutades Riigi ametiasutuste teenistuskohdade klassifikaatorit.

Kõik teenistusgruppide tasemed on hinnatud kasutades Figure Baltic Advisory analüütilist hindamismeetodit mis tagab erinevate teenistusgruppide ja tasemete omavahelise võrdluse (tööväärtuspunktide alusel).

Hindamise aluseks olevad töökirjeldused on esitatud iga palgatabeli ees.

Palgaandmete kogumine ja analüüs

Palgainfo koguti organisatsioonidele täitmiseks saadetud palgatabelite kaudu.

Andmeid küsiti organisatsiooni kõikide töökohtade kohta. Andmete kogumine, töötlus ja analüüs toimus ajavahemikus juuni-august 2026. Kuu põhipalgad on välja toodud seisuga juuni 2026. Aasta kogupalk sisaldab endas ka eelmise perioodi (2025-2026) muutuvaid lühi- ja pikaajalisi tulemustasusid.

Tööperede ja tasemete palgamuutused on välja arvatud nii töötajatel, kelle ametikoht, ülesanded ja vastutus viimase aasta jooksul ei ole muutunud, kui ka neil töötajatel, kelle ametikoht, ülesanded ja vastutus muutusid võrreldes aastataguse perioodiga (nt töötavad kõrgemal või madalamal ametikohal, või suurenenud vastutuse, ülesannetega).

Elektroonselt kogutud andmed kontrolliti, vajadusel parandati ja ühtlustati.

Küsimustiku vastuste statistilisel töötlemisel arvutati enamasti nende mediaanväärtus ja/või aritmeetiline keskmine, palgaandmete puhul lisaks asendikeskmised: 10% ja 90% detšiil ning 25% ja 75% kvartiil (vt [LISA B - Mõisted](#)). Tabelites ja joonistel toodud protsendid tähistavad enamasti vastuse osakaalu vastavale küsimusele saadud vastuste koguhulgast (arvesse ei ole võetud mittevastanuid).

Palgastatistikute väärtused palgatabelites on esitatud kahest põhimõttest lähtudes:

- esitada võimalikult põhjalikku ja objektiivset palgainfot,
- säilitada osalenud organisatsioonide andmete konfidentsiaalsus.

Seetõttu on kasutatud andmete analüüsimisel organisatsioonide miinimumarvu kriteeriumi.

Kõik palganumbrid on brutosummad ja esitatud eurodes.



Organisatsioonide põhine ja töötajate põhine arvutuskäik

Palgauuringus kasutatakse kahte erinevat arvutusmetoodikat: organisatsioonide põhine ja töötajate põhine arvutuskäik.

Organisatsioonide põhine arvutus kajastab paremini ettevõtete palgapoliitikat (töö eest makstav tasu), samas kui töötajate põhine arvutus kirjeldab tööturul valitsevat olukorda (üksikisiku töötasu).

EHK SIIS: Töötajate põhine arvutus näitab, kui palju keskmine inimene teenib... mitte seda, kui palju keskmine ettevõtte maksab.

Organisatsioonide põhine arvutuskäik (ORG) – see on tööturu jaotus, mis arvutatakse, kasutades keskmist turul makstavat tasu organisatsiooni kohta. Kõiki ettevõtteid hinnatakse võrdselt, seega ei saa üski neist mõjutada statistikat töötajate arvu põhjal. “Organisatsioonide põhine arvutuskäik” näitab, et tegemist on palgaga, mida tavaline ettevõtte maksab. Kõigepealt arvutatakse töötasu statistikud iga eraldiseisva ettevõtte kohta ja seejärel arvutatakse neile statistikutele tuginevad asendikeskmised.

Töötajate põhine arvutuskäik (IND) – see on tööturu jaotus, mis arvutatakse, kasutades üksikute eraldiseisvate töötajate palgaandmeid, olenemata nende kuulumisest mõnda konkreetsesse ettevõttesse. Kuigi igat turul olevat töötajat kaalutakse võrdsetel alustel, võivad need organisatsioonid, kuhu kuulub suur osa töötajate valimist, mõjutada jaotuse palganumbrite asendikeskmised. “Töötajate põhine arvutuskäik” tähendab, et see on palgaandmete asendikeskmiseid iga tööturul oleva isiku kohta.

Palgatööriistas (fail Exceli töökeskkonnas) on palgavõrdlused tehtud organisatsioonide põhiselt ja töötajate põhiselt. Turujooned Palgatööriistas on organisatsioonide põhised!

Selgitus

Olgu meil organisatsioonid A (3 töötajat), B (2 töötajat), C (9 töötajat), D (2 töötajat) ja E (4 töötajat). Soovides saada töötajate põhist keskmist palka, liidame kokku kõikide töötajate palgad ja jagame saadud tulemuse 20ga (5 organisatsiooni töötajate arv).

Soovides saada organisatsioonide põhist keskmist palka, arvutame esialgu organisatsioonisiseseid keskmised palgad ja seejärel leiame nende põhjal keskmise palga (liidame antud organisatsiooni keskmised palgad ja jagame saadud tulemuse 5ga).

Töötajate põhine

Org	Palk
A	1 000
A	1 000
A	1 000
B	900
B	1 200
C	860
C	860
C	860
C	900
C	920
C	920
C	980
C	980
C	980
D	800
D	850
E	1 200
E	1 200
E	1 200
E	1 500
Keskmine	1 006
Mediaan	980

Organisatsioonide põhine

Org	Keskmine palk
A	1 000
B	1 050
C	920
D	825
E	1 275
Keskmine	1 014
Mediaan	1 000

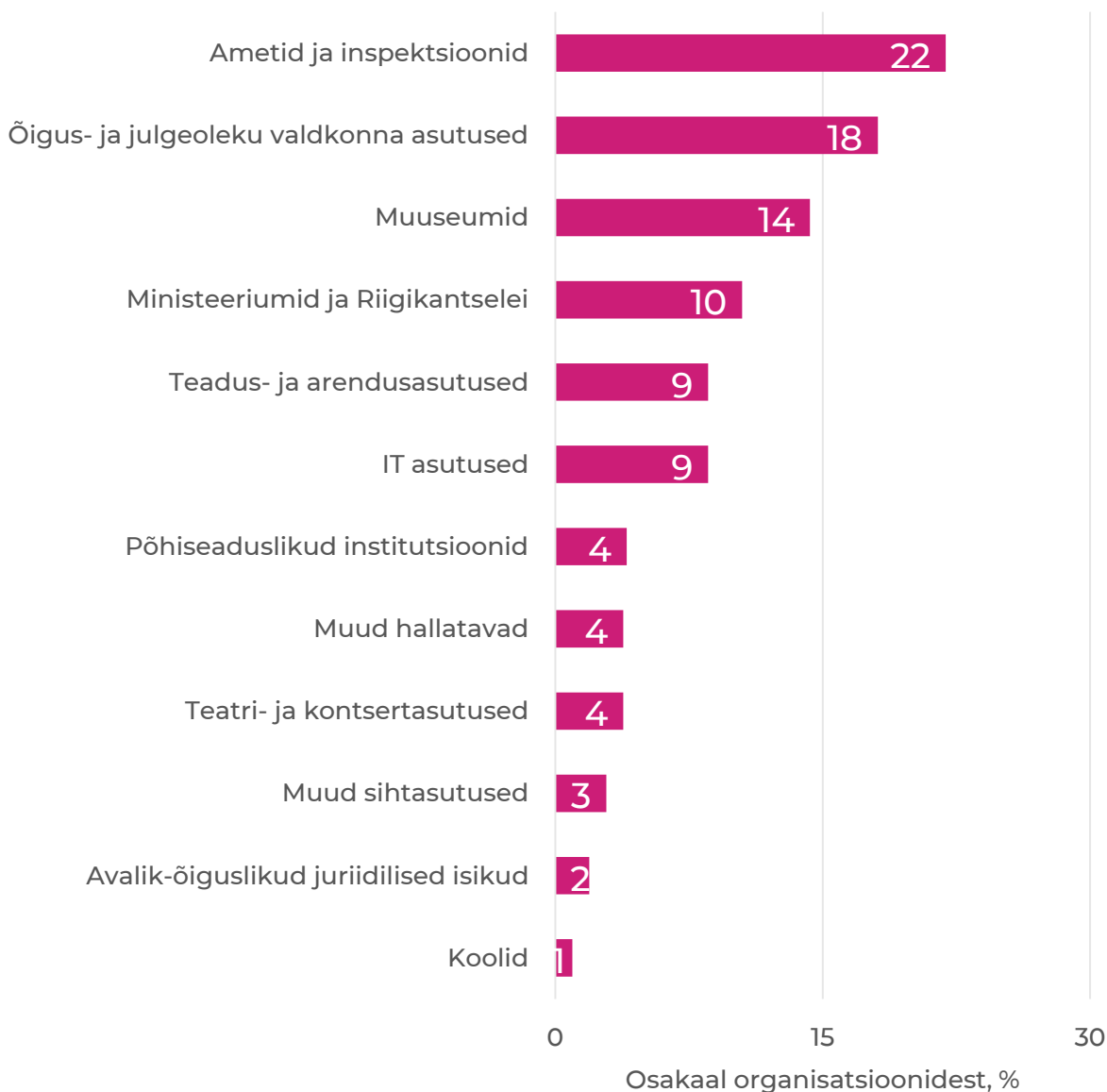


Osalenud organisatsioonide iseloomustus

2026. aasta Riigi ameti- ja hallatavate asutuste, riigi asutatud sihtasutuste ning avalik-õiguslike asutuste palgauuringus osales **115** organisatsiooni.

Käesoleva aasta palgauuringu analüüsi on kaasatud **28 777** teenistuskoha palgaandmeid. 52%-l ametikohtadel töötavad naised. 54% ametikohtadest asub Tallinnas ja Harjumaal, 16% Tartus ja Tartumaal ja 30% mujal Eestis.

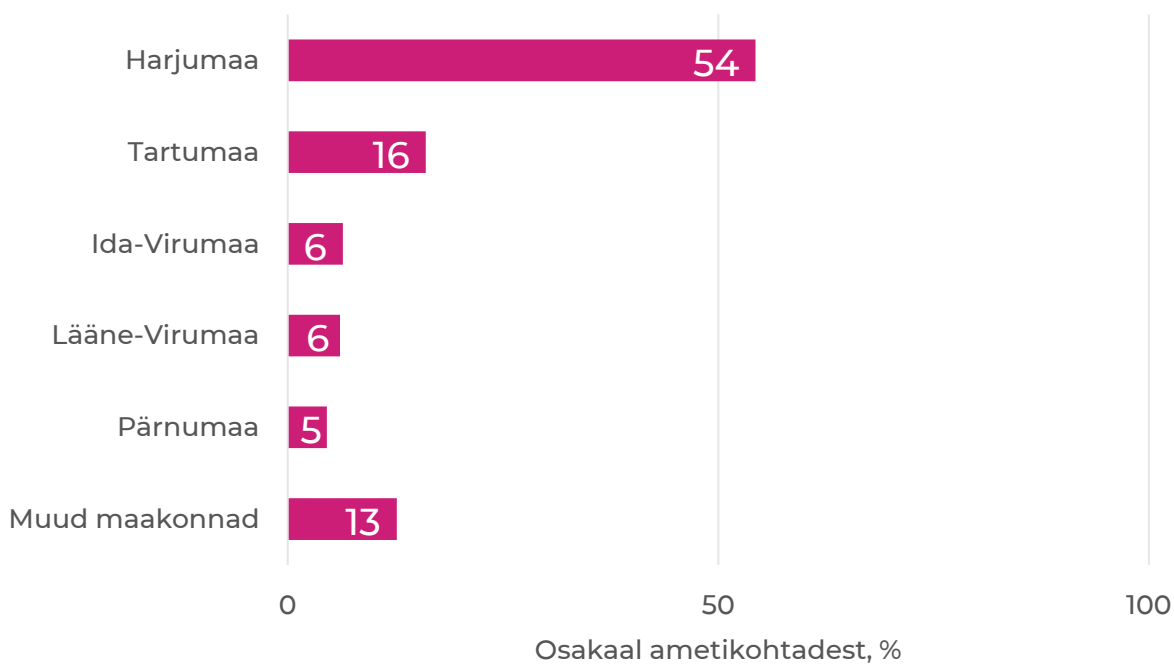
Joonis 1. Organisatsioonide jagunemine



Graafik on koostatud 105 organisatsiooni andmete põhjal.

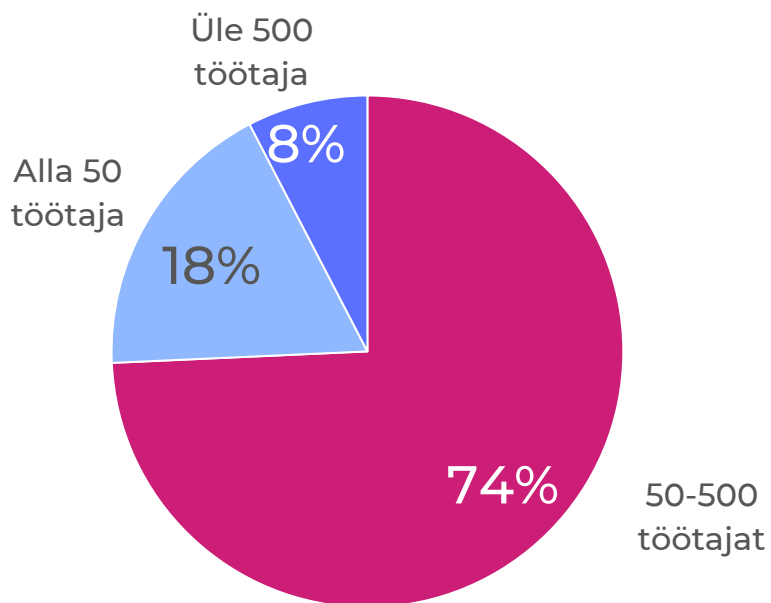


Joonis 2. Ametikohtade jaotumine maakondade kaupa



Graafik on koostatud 105 organisatsiooni andmete põhjal.

Joonis 3. Uuringus osalenud organisatsioonide jagunemine töölepinguga töötajate arvu järgi



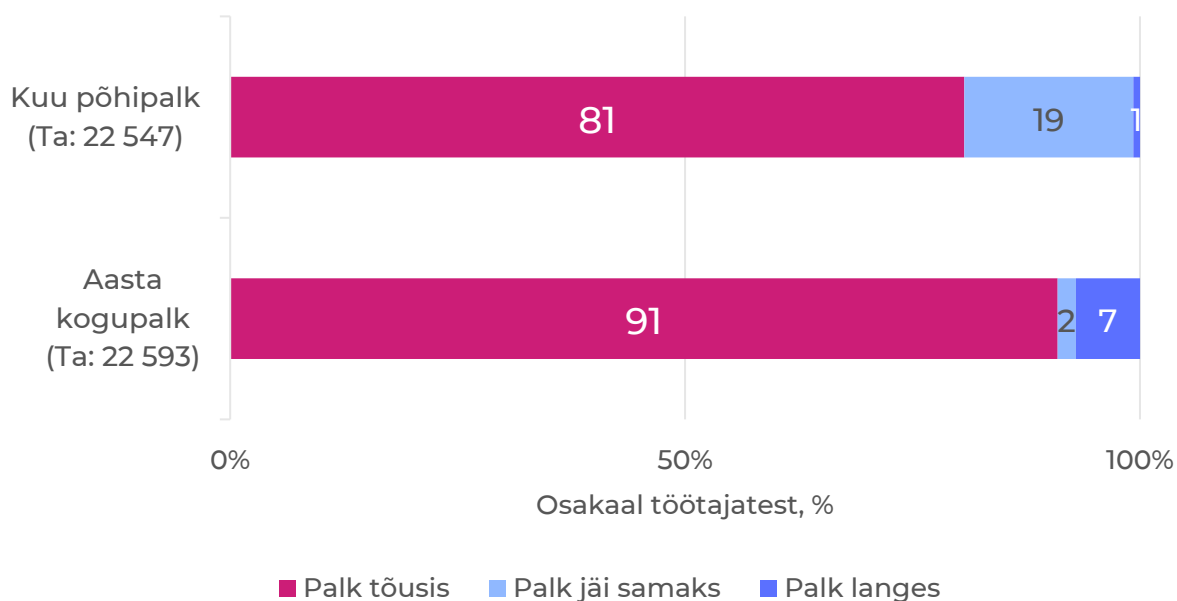
Graafik on koostatud 115 organisatsiooni andmete põhjal.



1.1. Palgamuutused

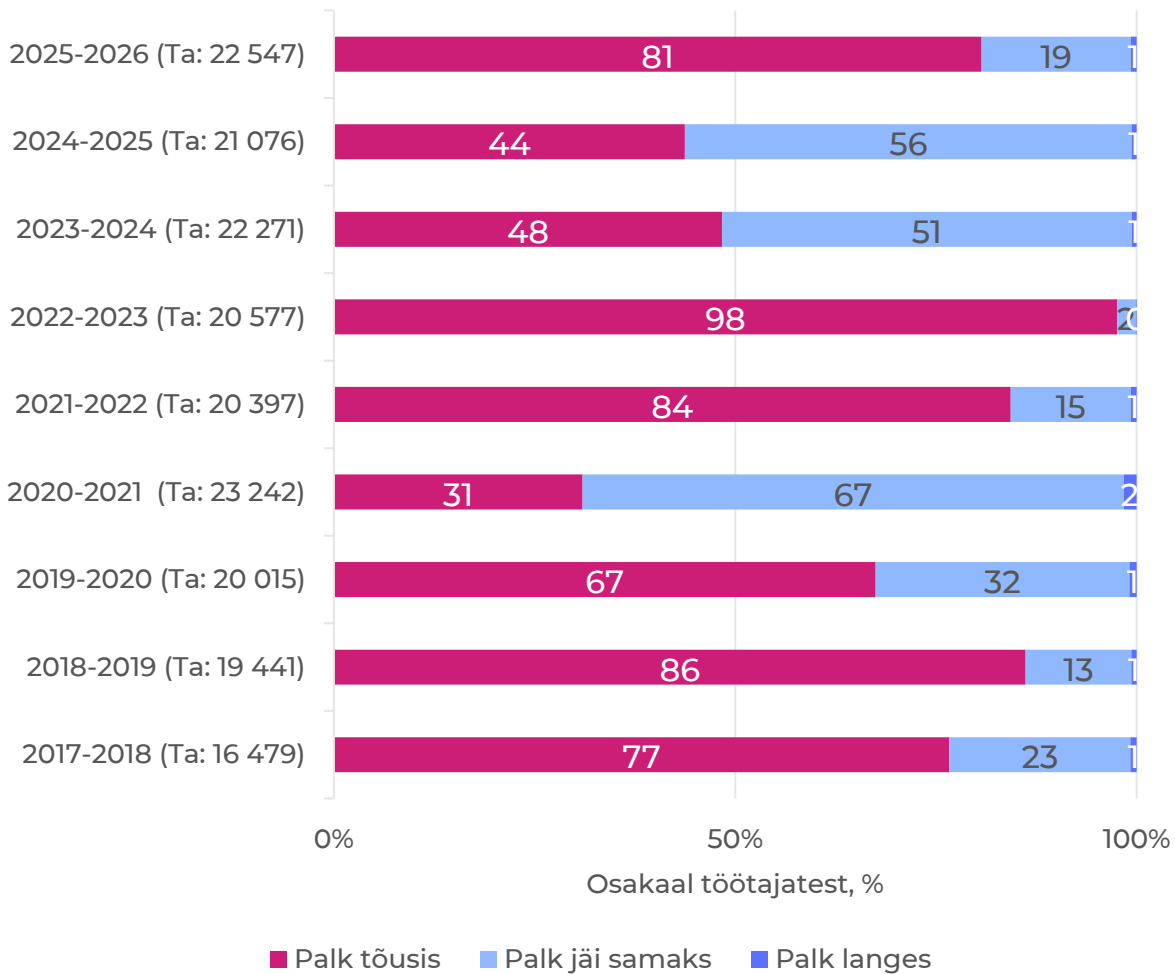
Järgmised graafikud ja tabelid on koostatud palgatabelitest saadud andmete põhjal.

Joonis 4. Palkade muutumine ajavahemikus 2025-2026 teenistujatel, kelle ametikoht ei ole viimase aasta jooksul muutunud



*Ta – töökohtade arv analüüsis

Joonis 5. Kuu põhipalkade muutumine ajavahemikus 2017-2026 teenistujatel, kelle ametikoht aasta jooksul ei muutunud



Tabel 1. Organisatsioonide põhine arvutuskäik - kuu põhipalk, tunnipalk, aasta kogupalk ning muutuvpalga osakaal 2026 – KOGU TURG

Statistik	Kuu põhipalk	Tunnipalk	Aasta kogupalk	Muutuvpalga osakaal
Keskmine	2 662	10,71	33 680	6%
90%	3 511	-	44 526	9%
75%	3 191	-	40 292	8%
Mediaan	2 635	-	32 871	6%
25%	2 197	-	27 681	4%
10%	1 745	-	21 596	3%
Töökohtade arv analüüsis	28 777	44	28 777	22 726
Organisatsioonide arv analüüsis	105	3	105	100

Tabel 2. Töötajate põhine arvutuskäik - kuu põhipalga ning aasta kogupalga muutus 2025-2026 töötajatel, kelle ametikoht ei ole viimase aasta jooksul muutunud

Statistik	Kuu põhipalk	Aasta kogupalk
Keskmine	8,2%	9,2%
90%	16%	18%
75%	12%	13%
Mediaan	8%	8%
25%	4%	4%
10%	0%	0%
Töökohtade arv analüüsis	22 547	22 593

Palgamuutuse arvutamisel on arvesse võetud ka nende ametikohtade andmed, kus palk jäi samaks või langes.

Tabel 3. Organisatsioonide põhine arvutuskäik - kuu põhipalga ning aasta kogupalga muutus 2025-2026 töötajatel, kelle ametikoht ei ole viimase aasta jooksul muutunud

Statistik	Kuu põhipalk	Aasta kogupalk
Keskmine	7,5%	8,4%
90%	13%	14%
75%	10%	11%
Mediaan	7%	7%
25%	5%	5%
10%	3%	3%
Organisatsioonide arv analüüsis	103	103

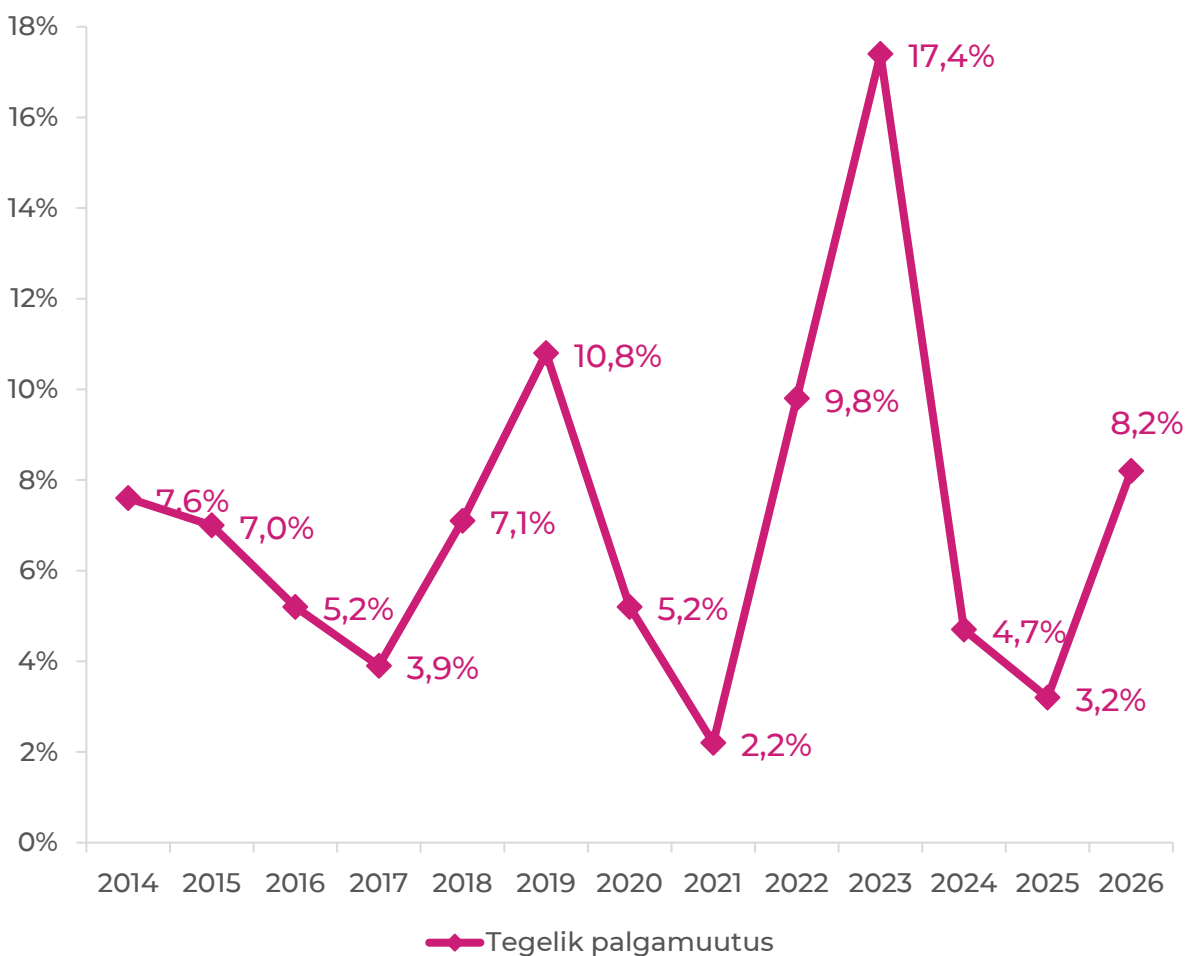
Palgamuutuse arvutamisel on arvesse võetud ka nende ametikohtade andmed, kus palk jäi samaks või langes.

Tabel 4. Töötajate põhine arvutuskäik - kuu põhipalga ning aasta kogupalga tõus 2025-2026 töötajatel, kelle ametikoht ei ole viimase aasta jooksul muutunud

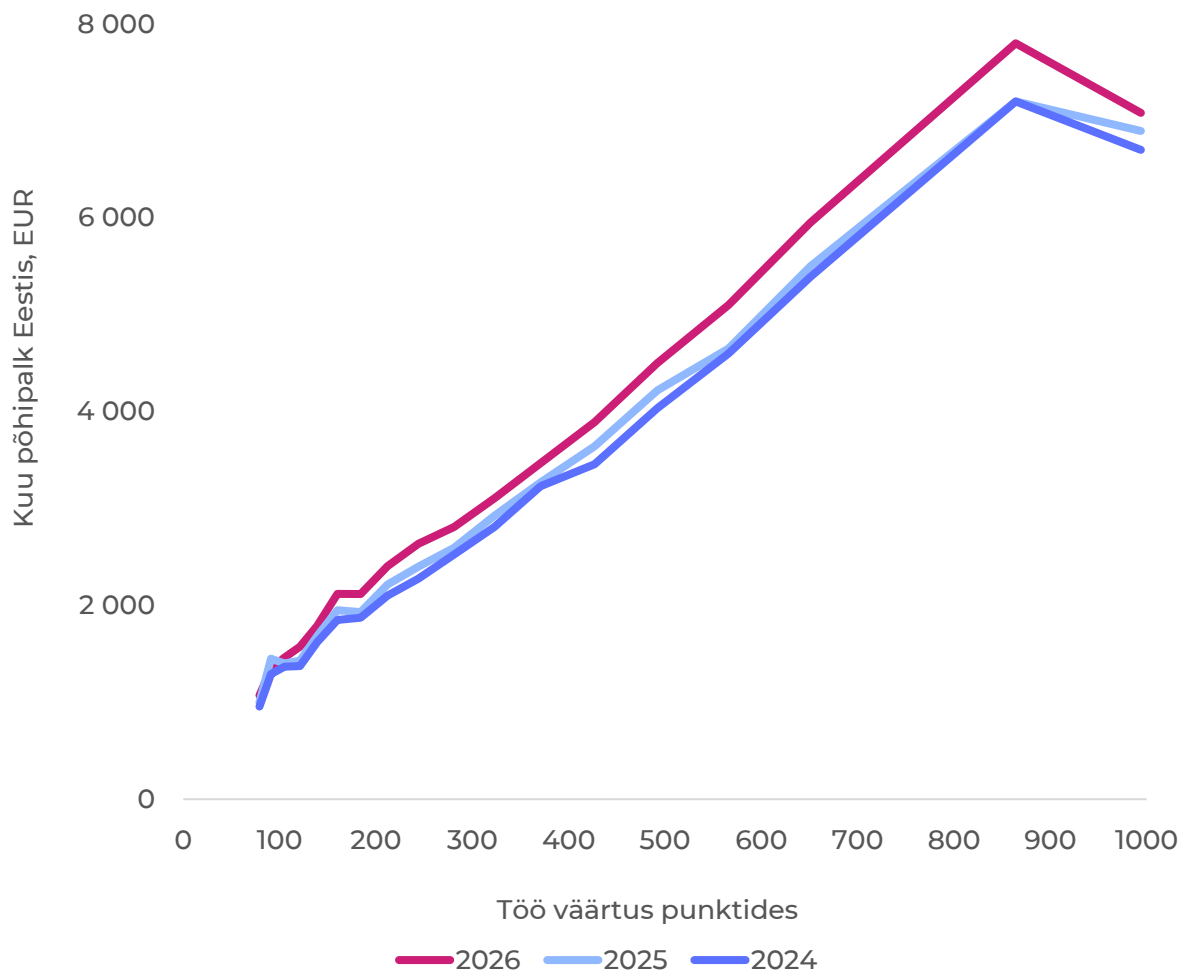
Statistik	Kuu põhipalk	Aasta kogupalk
Keskmine	10,3%	10,4%
90%	17%	19%
75%	13%	13%
Mediaan	9%	9%
25%	6%	5%
10%	4%	3%
Töökohtade arv analüüsis	18 193	20 546

Palgamuutuse arvutamisel on arvesse võetud ainult nende ametikohtade andmed, kus palk tõusis.

Joonis 6. Töötajate põhine arvutuskäik - keskmine kuu põhipalga muutus (samadel teenistujatel samal ametikohal), 2014-2026



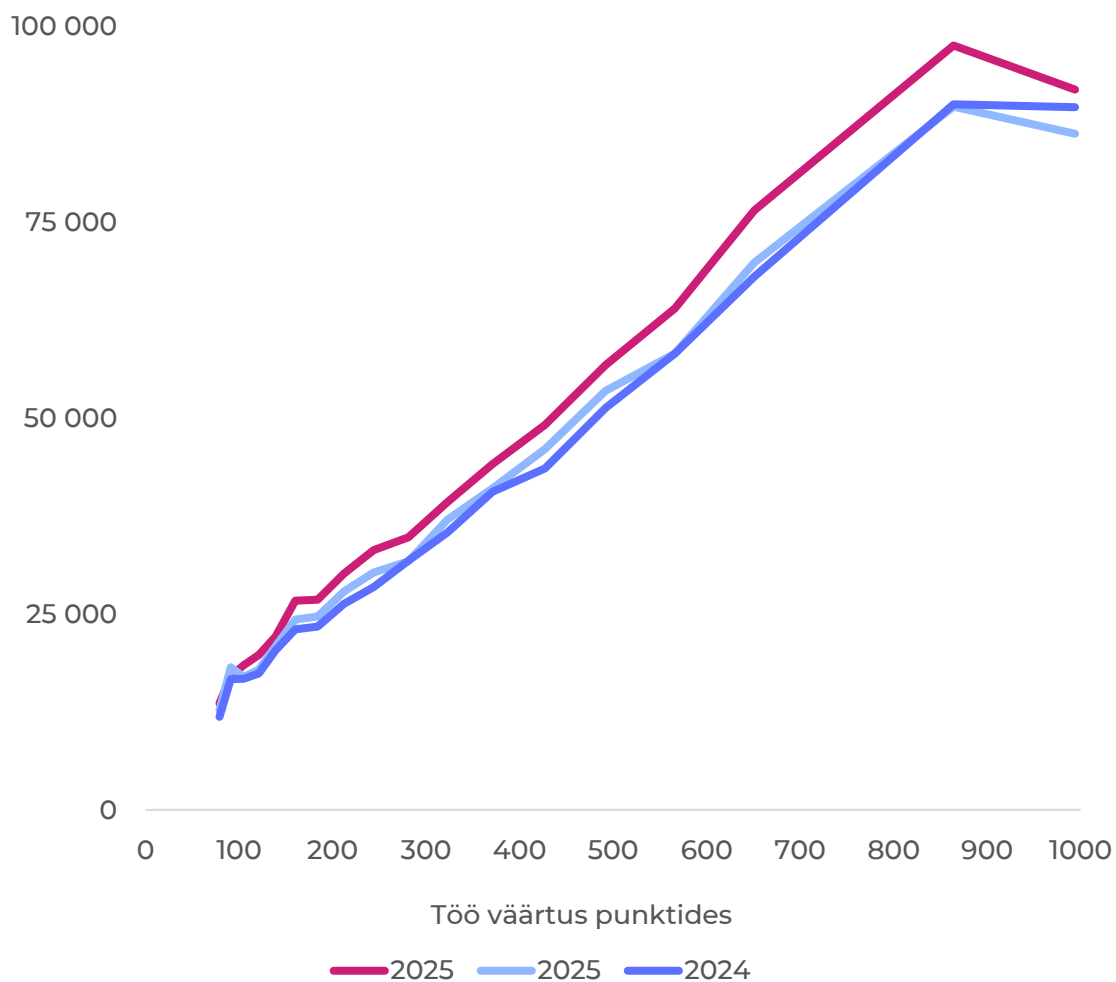
Joonis 7. Kuu põhipalk Eestis, mediaan 2024-2026



Tabel 5. Kuu põhipalga tasemed tööväärtuspunktide kaupa, mediaan 2024-2026

Punktid	Kuu põhipalk			Protsentuaalne erinevus		Rahaline erinevus	
	2026	2025	2024	2026 vs 2025	2026 vs 2024	2026 vs 2025	2026 vs 2024
79	1 071	1 000	956	7%	12%	71	115
91	1 347	1 450	1 292	-7%	4%	-103	55
105	1 461	1 400	1 367	4%	7%	61	94
121	1 574	1 430	1 374	10%	15%	144	200
139	1 790	1 685	1 621	6%	10%	105	169
160	2 118	1 950	1 850	9%	14%	168	268
184	2 117	1 930	1 872	10%	13%	187	245
212	2 404	2 214	2 100	9%	14%	190	304
244	2 635	2 400	2 276	10%	16%	235	359
281	2 809	2 595	2 525	8%	11%	214	284
323	3 104	2 925	2 809	6%	11%	179	295
371	3 468	3 270	3 230	6%	7%	198	238
427	3 891	3 641	3 456	7%	13%	250	435
492	4 500	4 218	4 035	7%	12%	282	465
566	5 100	4 650	4 600	10%	11%	450	500
651	5 950	5 500	5 390	8%	10%	450	560
864	7 800	7 200	7 200	8%	8%	600	600
994	7 081	6 895	6 701	3%	6%	186	380
Keskmine:				7%	11%	215 EUR	309 EUR

Joonis 8. Aasta kogupalk Eestis, mediaan 2024-2026



Tabel 6. Aasta kogupalka tasemed tööväärtuspunktide kaupa, mediaan 2024-2026

Punktid	Aasta kogupalk			Protsentuaalne erinevus		Rahaline erinevus	
	2026	2025	2024	2026 vs 2025	2026 vs 2024	2026 vs 2025	2026 vs 2024
79	13 588	12 723	11 869	7%	14%	865	1 719
91	17 074	18 193	16 679	-6%	2%	-1 119	395
105	18 455	16 956	16 729	9%	10%	1 499	1 726
121	19 755	17 881	17 393	10%	14%	1 874	2 362
139	22 115	20 857	20 357	6%	9%	1 258	1 758
160	26 682	24 273	23 020	10%	16%	2 409	3 662
184	26 800	24 653	23 378	9%	15%	2 147	3 422
212	30 139	27 852	26 273	8%	15%	2 287	3 866
244	33 140	30 274	28 414	9%	17%	2 866	4 726
281	34 779	31 710	31 779	10%	9%	3 069	3 000
323	39 280	37 037	35 400	6%	11%	2 243	3 880
371	44 105	41 005	40 577	8%	9%	3 100	3 528
427	49 107	46 017	43 541	7%	13%	3 090	5 566
492	56 736	53 460	51 267	6%	11%	3 276	5 469
566	63 975	58 200	58 200	10%	10%	5 775	5 775
651	76 460	69 800	68 000	10%	12%	6 660	8 460
864	97 500	89 700	90 000	9%	8%	7 800	7 500
994	91 869	86 240	89 635	7%	2%	5 629	2 234
Keskmine:				7%	11%	3 040 EUR	3 836 EUR



LISA A – Osalenud organisatsioonide nimekiri

Ametid ja inspeksioonid (23)

Andmekaitse Inspeksioon
 Haridus- ja Noorteamet
 Kaitseressursside Amet
 Keeleamet
 Keskkonnaamet
 Konkurentsiamet
 Maa- ja Ruumiamet
 Muinsuskaitseamet
 Patendiamet
 Põllumajandus- ja Toiduamet
 Põllumajanduse Registrite ja Informatsiooni Amet
 Rahapesu Andmebüroo
 Rahvusarhiiv
 Ravimiamet
 Riigi Kaitseinvesteeringute Keskus
 Riigi Tugiteenuste Keskus
 Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantselei
 Sotsiaalkindlustusamet
 Statistikaamet
 Tarbijakaitse ja Tehnilise Järelevalve Amet
 Terviseamet
 Transpordiamet
 Tööinspeksioon

Avalik-õiguslikud juriidilised isikud (2)

Eesti Rahvusraamatukogu
 Kaitseliit

IT asutused (9)

Keskkonnaministeeriumi Infotehnoloogiakeskus
 Rahandusministeeriumi Infotehnoloogiakeskus
 Regionaal- ja Põllumajandusministeeriumi Infotehnoloogia Keskus
 Registrite ja Infosüsteemide Keskus
 Riigi Info- ja Kommunikatsioonitehnoloogia Keskus
 Riigi Infosüsteemi Amet
 Riigiside SA
 Siseministeeriumi infotehnoloogia- ja arenduskeskus
 Tervise ja Heaolu Infosüsteemide Keskus

Koolid (1)

Kutseõppeasutused (0)

Rakenduskõrgkoolid (1)

Sisekaitseakadeemia

Üldhariduskoolid (0)

Ministeeriumid ja Riigikantselei (121)

Haridus- ja Teadusministeerium

Justiits- ja Digiministeerium

Kaitseministeerium

Kliimaministeerium

Kultuuriministeerium

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium

Rahandusministeerium

Regionaal- ja Põllumajandusministeerium

Riigikantselei

Siseministeerium

Sotsiaalministeerium

Välisministeerium

Muud hallatavad (4)

Astangu Kutser rehabilitatsiooni Keskus

Keskkonnaagentuur

Riigi Laboriuuringute ja Riskihindamise Keskus

Riigilaevastik

Muud sihtasutused (3)

Ettevõtluse ja Innovatsiooni SA

Keskkonnainvesteeringute Keskus SA

Tehvandi Spordikeskus SA

Muuseumid (15)

Eesti Ajaloomuuseum SA

Eesti Arhitektuurimuuseum

Eesti Kirjandusmuuseum

Eesti Lastekirjanduse Keskus

Eesti Loodusmuuseum

Eesti Maaelumuuseumid SA

Eesti Meremuuseum SA

Eesti Rahva Muuseum

Eesti Sõjamuuseum

Eesti Tervishoiu Muuseum SA

Eesti Vabaõhumuuseum SA

Haapsalu ja Läänemaa Muuseumid SA

Narva Muuseum SA

Tartu Kunstimuuseum

Virumaa Muuseumid SA

Põhiseaduslikud institutsioonid (4)

Riigikogu Kantselei

Riigikohus

Riigikontroll

Vabariigi Presidendi Kantselei



Teadus- ja arendusasutused (9)

Eesti Geoloogiateenistus
Eesti Keele Instituut
Eesti Rahvakultuuri Keskus
Eesti Teadusagentuur SA
Maaelu Teadmuskeskus
Spordikoolituse ja -Teabe SA
Teaduskeskus AHHA SA
Tervise Arengu Instituut
Võru Instituut

Teatri- ja kontsertasutused (4)

Enda Teater SA
Rakvere Teatrimaja SA
Teater Vanemuine SA
Ugala Teater SA

Õigus- ja julgeoleku valdkonna asutused (19)

CRI4 SA
Eesti Kohtuekspertiisi Instituut
Häirekeskus
Kaitsevägi
Maksu- ja Tolliamet
Politsei- ja Piirivalveamet
Prokuratuur
Päästeamet

Kohtud (8)

Harju Maakohus
Pärnu Maakohus
Tallinna Halduskohus
Tallinna Ringkonnakohus
Tartu Halduskohus
Tartu Maakohus
Tartu Ringkonnakohus
Viru Maakohus

Vanglad (3)

Tallinna Vangla
Tartu Vangla
Viru Vangla

LISA B – Mõisted

Tööpere	Sarnase sisuga tööde grupp Figure Baltic Advisory Tööperede Kataloogi järgi. Figure Baltic Advisory Tööperede Kataloogis on tööpered jaotatud tasemeteks vastavalt nende keerukusele, vastutusele ja tööks vajalikele eeldustele. Taseme number omab tähtsust ainult sama tööpere siseselt ning selle taseme töö väärtus ei pruugi olla sama teiste tööperede samade tasemete tööde väärtusega.
Tööpere tase	
Töö väärtus punktides	Ametikoha suhteline väärtus punktides. Iga tööpere tasemel on punktiline väärtus, mis teeb sisult erinevad tööd omavahel võrreldavaks.
Kuu põhipalk	Bruto kuu põhipalk, mis on töölepingus fikseeritud kindel palk. Kuu põhipalk sisaldab endas regulaarselt makstavat lisatasu hariduse, staaži, erioskuste eest. Kuu põhipalk ei sisalda lisatasu öötöö ega ületunnitöö eest, puhkuse lisatasusid ega tulemusliku töö eest makstud lisatasusid (tulemustasu).
Garanteeritud tasud	Kokkulepitud tingimustel makstavad lisatasud (mitte seadusest tulenevad, regulaarselt makstavad). Siia ei sisestata andmeid, mis juba sisalduvad tunni- või põhipalgas (nt lisatasu kvalifikatsiooni, oskuste sh keeleoskuse jms eest).
Aasta põhipalk	$\text{Kuu põhipalk} \times 12 + \text{tunnipalk} \times 168 \times 12 + \text{garanteeritud tasud}$.
Seadusejärgne lisatasu	Seadusjärgne lisatasu nende tööde puhul, mille iseloom eeldab kas öisel ajal ja/või riigipühadel töötamist (näiteks vahetustega tööde korral, valvetasude puhul jne).
Müügiboonused	Tulemustasu müügi või müügieesmärkide täitmise eest. Müügi tulemustasu võidakse maksta erineva regulaarsusega. Muutuv palgaosa, mida makstakse individuaalse, rühma või organisatsiooni tulemuste alusel. Eelnevalt püstitatakse konkreetsed
Kuni aastased tulemustasud	möödetavad eesmärgid ja tehakse need töötajatele teatavaks. Tulemustasu makstakse püstitatud eesmärkide saavutamise/ületamise eest. Lühiajalise tulemustasu maksmise perioodiks võivad olla kuu, kvartal, poolaasta ja aasta.
Müügiboonuse/ tulemustasude target	Eelarvestatud ja/või kokku lepitud tulemustasu osakaal, väljendub protsendina aasta põhipalgast.
Müügiboonuse/ tulemustasude maksimum	Võimaliku müügiboonuse/tulemustasu ülemine piir, väljendub protsendina aasta põhipalgast. Muutuv palgaosa, mida makstakse individuaalse, rühma või organisatsiooni tulemuste alusel. Eelnevalt püstitatakse konkreetsed
Üle aastased tulemustasud	möödetavad eesmärgid ja tehakse need töötajatele teatavaks. Tulemustasu makstakse püstitatud eesmärkide saavutamise/ületamise eest. Pikaajalise tulemustasu maksmise perioodiks on pikem periood kui üks aasta.



Aasta kogupalk Aasta põhipalk + seadusejärgne lisatasu + müügiboonused + kuni aastased tulemustasud + üle aastased tulemustasud (ümberarvestatuna aastasele perioodile).

Ta/Oa Töökohtade (Ta) ja organisatsioonide (Oa) arv analüüsis.

Keskmine Aritmeetiline kaalutud keskmine, mis saadakse kõigi väärtuste liitmisel ja seejärel jagamisel nende arvuga hulgas.

90% detsiil 90% palkadest on väiksemad kui esitatud väärtus.

75% kvartiil 75% palkadest on väiksemad kui esitatud väärtus.

Mediaan Keskmine liige asendi järgi väärtuste (nt palkade) jadas, kus väärtused on järjestatud kõrgeimast madalaimani. Täpselt 50% palkadest on suuremad ja 50% palkadest väiksemad kui esitatud väärtus.

25% kvartiil 25% palkadest on väiksemad kui esitatud väärtus.

10% detsiil 10% palkadest on väiksemad kui esitatud väärtus.

LISA C – Analüütiline hindamismeetod

Ametikohtade analüütiline hindamine on tööde hindamise meetod, mille abil saab hinnata töö keerukust ning võrrelda seda ühtsel skaalal teiste töödega. Analüütiline ametikohtade hindamise metoodika on kirjeldatud Figure Baltic Advisory Intellektuaalsete ja Füüsiliste Tööde hindamismetoodika käsiraamatus. Meetod on Figure Baltic Advisory poolt välja töötatud ja edasi arendatud toetudes Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) soovitatud meetodile ning kasutusele võetud kolmes Balti riigis.

Tööde hinnatakse tööks vajalike eelduste, töö sisu ja vastutuse kaudu. Nende faktorite kirjeldamiseks on kasutusel järgmised kriteeriumid:

Haridus	Kirjeldab tööülesannete täitmiseks vajalikku haridust.
Erialane kogemus	Kirjeldab tööks vajalikku professionaalset kogemust. Punktide määr otsustatakse kahe teguri põhjal: 1) töökogemus antud erialal ja 2) juhtimiskogemus
Töö reguleeritus	Kirjeldab tööülesannete ja meetodite kirjeldatuse taset ja detailsust ning tööprotsesside keerukust.
Mõtteülesande keerukus	Kirjeldab otsustusmehhanismide keerukust, alternatiivsete valikute hulka lahenduste leidmisel, töödeldava informatsiooni hulka ja tööks vajaliku loovuse taset.
Koostöö ja juhtimine	Kirjeldab juhtimise, koordineerimise ning koostöö ulatust ning iseloomu.
Vastutus tööprotsesside eest	Kirjeldab kõigi antud töökoha juhtida olevate protsesside hulka selles organisatsioonis, nende struktuuriüksuste suurust ning hulka, mille tulemuste eest antud ametikoht vastutab.
Otsuste mõju	Näitab kuivõrd laiahaardelist ja kaugeleulatuvat mõju organisatsiooni jaoks omavad antud ametikoha poolt tehtud otsused.
Töömeetodid	Kirjeldab mehhaniseerituse või automatiseerituse astet tööprotsessis (hinnatakse füüsiliste tööde korral).
Füüsiline pingutus	Kirjeldab töötajalt nõutavat tüüpilist igapäevast füüsilist pingutust (hinnatakse füüsiliste tööde korral).
Töötingimused	Kirjeldab töös stressitekitavate ning tervisele kahjulike tegurite hulka ja tugevust.

Analüütiline hindamismeetod sobib rakendamiseks igas organisatsioonis ja selle abil on võimalik hinnata praktiliselt kõiki erinevaid töid. Võrreldes tööperedesse klassifitseerimisega on eelkirjeldatud meetod täpsem ning saab hinnata ja võrrelda ka neid töid, mille jaoks sobivat tööperet pole. Figure Baltic Advisory analüütilise hindamismeetodi tööde väärtuspunktide skaala ja tööperedesse klassifitseerimisel kasutusel olev skaala on ühilduvad.

Figure Baltic Advisory

© Figure 2026. All rights reserved.