

FINANTSSEKTORI PALGAUURING EESTI 2022 KOKKUVÕTE

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 Fontes Palgakonsultatsioonid OÜ kirjaliku loata.

Eksemplari omanik on:

© Fontes 2022

Fontes Palgakonsultatsioonid OÜ
Sepapaja 6
11415 Tallinn
6 277 077
info@fontes.ee

SISSEJUHATUS

2022. aasta Finantssektori Palgauuring on antud sektori läbiviidud uuringute järjekorras kahekümne esimene. Uuring sisaldab informatsiooni finantssektori ametikohtade palgatasemete ning tasustamise praktikate kohta.

Käesoleva sektoruuringu eesmärgiks on anda Eesti finantssektori organisatsioonidele objektiivset ja oma sektori spetsiifilist infot töötajate tasustamise ja kompensatsiooni kohta. Uuringus on esitatud vaade palgaturu hetkeseisust (juuni 2022) finantssektoris, võrreldud muutuseid eelmise aastaga ning küsitud organisatsioonide ootusi tasustamisvaldkonda jäävate muutuste kohta.

Finantssektori Palgauuringus osales 2022. aastal Eestist **34** organisatsiooni.

Uuringu raport sisaldab endas: (1) ülevaadet organisatsioonide tasusüsteemi muutustest ja kasutatavatest tasustamispõhimõtetest; (2) detailset infot tasustamise kohta - analüüsid tööperede ja tasemete kaupa; (3) kokkuvõtlikke palgatabeleid organisatsioonide poolt töötajatele makstava rahalise kompensatsiooni osas.

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

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

Fontes tänab kõiki osalenud organisatsioone nende koostöövalmiduse ja abi eest käesoleva uuringu valmimisel.

Parimate soovidega,

Eva-Lotta Elmanovitš, Marten Gustav Lähker, Aet Purk, Mall Peterson, Ilmar Põhjala ja Irja Rae.



TALENT JA PALK

Kuidas leida parim tasakaal ootuste ja võimaluste vahel?

Kuidas hinnata talendi panust numbrites?

Kuidas hinnata hindamatut... adekvaatselt?

Vastused annab Fontese Eesti Palgauuring

TALENT JA ORGANISATSIOON

Kas sobime kokku?

Kas räägime ühte keelt?

Kas oleme omas elemendis?

Vastused annab Fontese Organisatsioonikultuuri Uuring

Uuring on välja töötatud koostöös Tallinna Ülikooliga

TALENT JA RAHULOLU

Kas talent on rahul ja pühendunud?

Mis suhe on tulemustel ja tunnetel?

Kui inimlik on töökeskkond ja organisatsioon?

Vastused annab Fontese Rahulolu- ja Pühendumusuuring

© Fontes 2022

Fontes Palgakonsultatsioonid OÜ
Sepapaja 6
11415 Tallinn
6 277 077
info@fontes.ee

LÜHIÜLEVAADE 2022

**34**

organisatsiooni osales Eesti
Finantssektori Palgauuringus 2022.

**10 247**

ametikoha palgaandmed on antud
raporti aluseks. 88% töötajates
töötavad Tallinnas, 6% Tartus ja 6%
muudes Eesti piirkondades.

**+10,6%**

on keskmine palgamuutus töötajatel,
kelle ametikoht viimase 12 kuu jooksul
ei ole muutunud. Keskmine aasta
kogupalga muutus oli +16,0%. Muutuse
arvutamise on arvesse võetud ka
töötajad, kelle palk jäi samaks või
langes.

**75%**

Organisatsioonidest kasvas viimase 12
kuu jooksul töötajate arv. 14%
organisatsioonidest töötajate arv
vähenes. 11% organisatsioonidest
töötajate arv jäi samaks.

**+11,7%**

On keskmine palgatõus töötajatel, kelle
ametikoht viimase 12 kuu jooksul ei ole
muutunud.

**20%**

On keskmine vabatahtlik
tööjõuvoolavus viimase 12 kuu jooksul,
samal on keskmine koguvoolavus 27%.

**91%**

töötajates sai osaks palgatõus, sama
ajal tõusis aasta kogupalk 96%
töötajatest.

**95%**

Organisatsioonides planeerib kuu
põhipalga tõstmist järgmise 12 kuu
jooksul, 96% organisatsioonides
planeerib tõusu ka aasta kogupalga.

**63,9%**

töötajates said möödunud 12 kuu
jooksul vähemalt ühte tüüpi muutuvat
tulemustasu. 31,1% töötajatest said
lühiajalist tulemustasu ja preemiaid,
4,9% töötajatest said müügiboonuseid
ja 30,5% töötajates pikaajalisi
tulemustasusid.

**81%**

organisatsioonide tasupaketti kuuluvad
lühiajalised tulemustasud, 34%
organisatsioonidest pakub
müügiboonused ja 25% pakub
pikaajalisi tulemustasusid.

**+8,1%**

On keskmine prognoositav kuu põhipalga muutus järgmise 12 kuu jooksul. Prognoositav aasta kogupalga muutus on 6,2%. 2023 ja 2024 aastaks prognoositakse vastavalt 5,7% ja 5,0% aasta kogupalga muutust.

**84%**

Organisatsioonides planeerib aasta lõpuks oma töötajate arvu suurendamist. 8% organisatsioonidest jääb töötajate arv samaks ja 8% organisatsioonides planeerib töötajate arvu vähendamist.



97% organisatsioonides pakub oma töötajatel organisatsiooni siseseid koolitusi, 91% pakub organisatsiooni väliseid koolitusi ja 3% organisatsioonidest ei paku oma töötajatel üldse koolitusi. 55% organisatsioonidest ei ole koolituskulud muutunud, 39% organisatsioonidest on koolituskulud tõusnud ja 6% organisatsioonidest on koolituskulud vähenenud.

SISUKORD

Sisukord vastab uuringu raporti, mitte antud faili sisule.

SISSEJUHATUS	2
LÜHIÜLEVAADE 2022	4
UURINGU ETAPID JA MEETOD	7
Organisatsioonide põhine ja töötajate põhine arvutuskäik	9
OSALENUD ORGANISATSIOONIDE ISELOOMUSTUS	11
I TASUSÜSTEEMI MUUTUSED JA TASUSTAMISPÕHIMÕTTED	16
1.1. Palgamuutused	16
1.2. Töötajate arvu muutus	27
1.3. Tasusüsteem ja palkade muutmise	30
1.4. Planeeritud palgamuutused	40
1.5. Personalikulud	42
1.6. Tasu osad	45
1.6.1. Müügiboonused	48
1.6.2. Lühiajalised tulemustasud	50
1.6.3. Pikaajalised tulemustasud	52
1.7. Soodustused ja hüvitised	56
1.7.1. Töövahenditega seotud soodustused	60
1.7.2. Soodustused töö ja isikliku elu tasakaalu osas	64
1.7.3. Muud soodustused	70
1.8. Koolitused ja täiendõpe	80
1.9. Võrdne palk	82
1.10. Täiendavad küsimused	88
II DETAILNE INFO TASUSTAMISE KOHTA, TÖÖPEREDE JA TASEMETE KAUPA	93
2.1. Keskmine kuu põhipalga ning aasta kogupalga muutus tööperedes ja tasemetel	93
2.2. Keskmine muutuvpalga osakaal aasta kogupalgast tööperede ja tasemetega	106
2.3. Palgamuutused tööväärtuspunktide järgi	116
2.4. Palkatasemed tööväärtuspunktide järgi - reaalsed palkatasemed	117
2.5. Palkatasemed tööväärtuspunktide järgi - regresseeritud palkatasemed	119
LISA A - Tööpere tasemetega väärtuspunktid	121
LISA B - Osalenud organisatsioonide nimekiri	130
LISA C - Mõisted	131
LISA D - Analüütiline hindamismeetod	132



UURINGU ETAPID JA MEETOD

Osalejate kaasamine ja sihtrühm

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

Uuritud valim moodustati Eestis tegutsevate organisatsioonide baasilt. Selleks pöörduiti mitmesaja erinevas Eesti piirkonnas ja majandusharus tegeleva organisatsiooni poole.

Tegevusaladest on esindatud enamlevinud sektorid: tootmine, müük, finants, avalik teenistus, IT-telekommunikatsioon, ehitus ja mitmed muud.

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 Fontese Tööperede Kataloogi. Kõik tööperede tasemed on hinnatud kasutades Fontese analüütilist hindamismeetodit (vt Lisa D - Analüütiline hindamismeetod), mis tagab erinevate tööperede ja tasemete omavahelise võrdluse (tööväärtuspunktide alusel).

Hindamise aluseks olevad töökirjeldused on esitatud iga palgatabeli ees.

Palgaandmete kogumine ja analüüs

Palgainfo koguti kahel, teineteist täiendaval viisil: esiteks, organisatsioonidele täitmiseks saadetud palgatabelite, ning teiseks, organisatsiooni tasustamispoliitikat käsitleva küsimustiku kaudu.

Andmeid küsiti organisatsiooni kõikide töökohtade kohta (v.a tegevjuhid). Andmete kogumine, töötlus ja analüüs toimus ajavahemikus mai-august 2022. Kuu põhipalgad on välja toodud seisuga juuni 2022. Aasta kogupalk sisaldab endas ka eelmise perioodi (2020-2021) 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).

Lisaks detailsele palgainfole vastasid organisatsioonide esindajad ülevaatlikele küsimustele tasusüsteemi põhimõtete kohta. Küsimustik koosnes viiest suuremast teemaplokist, milleks olid organisatsiooni üldandmed, tasusüsteem, tasu osad (sh tulemustasu skeemid), soodustused ja täienduskoolitused, muud täiendavad küsimused.

Elektroonselt kogutud andmed kontrolliti, vajadusel parandati ja ühtlustati. Statistiliseks andmeanalüüsiks kasutati statistikatarkvara RStudio Desktop 2022.02.3+492 ning tabelarvutusprogrammi MS Excel.

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 C - Mõisted). Tabelites ja joonistel toodud protsendid tähistavad enamasti vastuse osakaalu vastavale küsimusele saadud vastuste koguhulgast (arvesse ei ole võetud mittevastanud).

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 ükski 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.

Palgatabelid palgauuringu PDF-raportis sisaldavad statistikuid, mis on arvutatud organisatsiooni põhiselt. Palgamuutused peatükkide punktides:

- **1.1. Palgamuutused**
- **2.1. Keskmine kuu põhipalga ning aasta kogupalga muutus tööperedes ja tasemetel**

on arvutatud, tuginedes nii organisatsioonide kui töötajate põhisele arvutuskäigule.

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 organisatsioonisesed 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

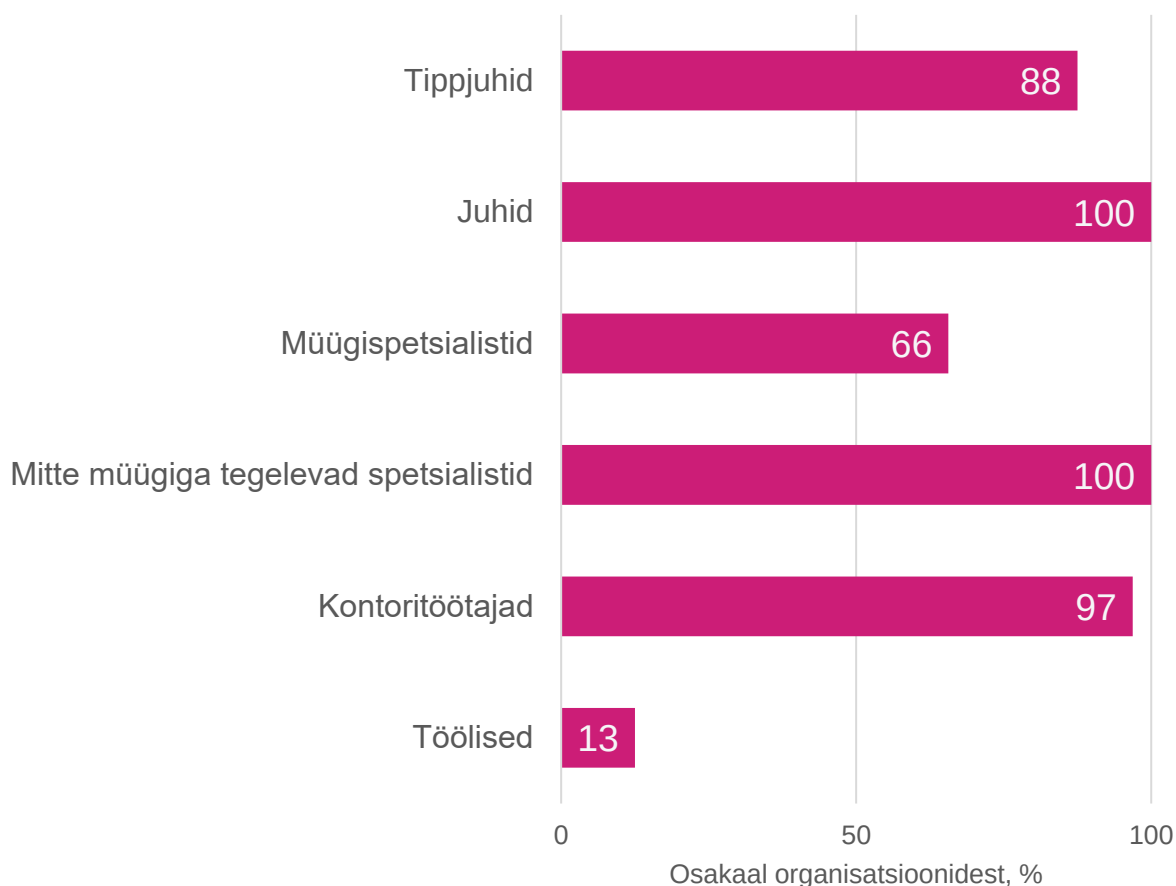
2022. aasta Finantssektori Palgauuringus osales **34** organisatsiooni. Kõik osalenud organisatsioonid täitsid palgatabeli ja neist **33** küsimustiku.

Käesoleva aasta palgauuringu andmebaasis on **10 247** töökoha palgaandmeid. 67%-l ametikohtadel töötavad naised. 88% töökohtadest asub Tallinnas ja Harjumaal, 6% Tartus ja Tartumaal ja 6% mujal Eestis.

Uuringu raporti esimeses osas on osad analüüsid tehtud töötajate gruppide kaupa (täpsem jaotus alloleval joonisel 1). Tingituna organisatsioonide erinevast suurusest ja struktuurist on töötajate gruppide arv varieeruv.

Joonis 1. Töötajate grupid organisatsioonides (organisatsioonide vastuste põhjal)

(joonisel on toodud töötajate gruppide esinemissagedus organisatsioonides)



Graafik on koostatud 32 organisatsiooni vastuse põhjal.

Funktsioonijuhid/valdkondade juhid (tööväärtuspunktid üldiselt 566 ja kõrgemad) - Funktsiooni/üksuse juhid suurtes organisatsioonides (näiteks müügidirektor, finantsdirektor, turundusdirektor jne), kellel on keskastmejuhtidest alluvaid; äri genereerivate funktsioonide juhid keskmise suurusega organisatsioonides; esinduste juhid. Funktsioonijuhid võivad lisaks oma üksuste juhtimisele kuuluda ka organisatsiooni juhtkonda ja/või juhatusse.

Keskastmejuhid (tööväärtuspunktid üldiselt vahemikus 371-492) - Osakondade/üksuste juhid suurtes organisatsioonides, kes alluvad funktsioonijuhile ja kes juhivad madalama taseme juhte; tugifunktsioonide juhid keskmise suurusega organisatsioonides; väiksemate esinduste juhid.

Esmatasandijuhid (tööväärtuspunktid üldiselt vahemikus 212-371) - Madalaima juhtimistaseme juhid, kellele tavaliselt ei allu teisi juhte (näiteks tiimi, allüksuste juhid jne).

Tippspetsialistid (tööväärtuspunktid üldiselt vahemikus 281-427) - Oma valdkonna eksperdid ja kogenud spetsialistid, kes omavad pikaajalist ja väärtuslikku erialast töökogemust. Võivad juhtida teisi spetsialiste ja välja õpetada nooremaid töötajaid (näiteks raamatupidamises, turunduses, logistikas jne).

Spetsialistid (tööväärtuspunktid üldiselt vahemikus 160-244) - Professionaalid mingis kindlas töövaldkonnas (näiteks finants- ja IT-spetsialistid, insenerid jne). Ei hõlma oskustöölisi või juhte.

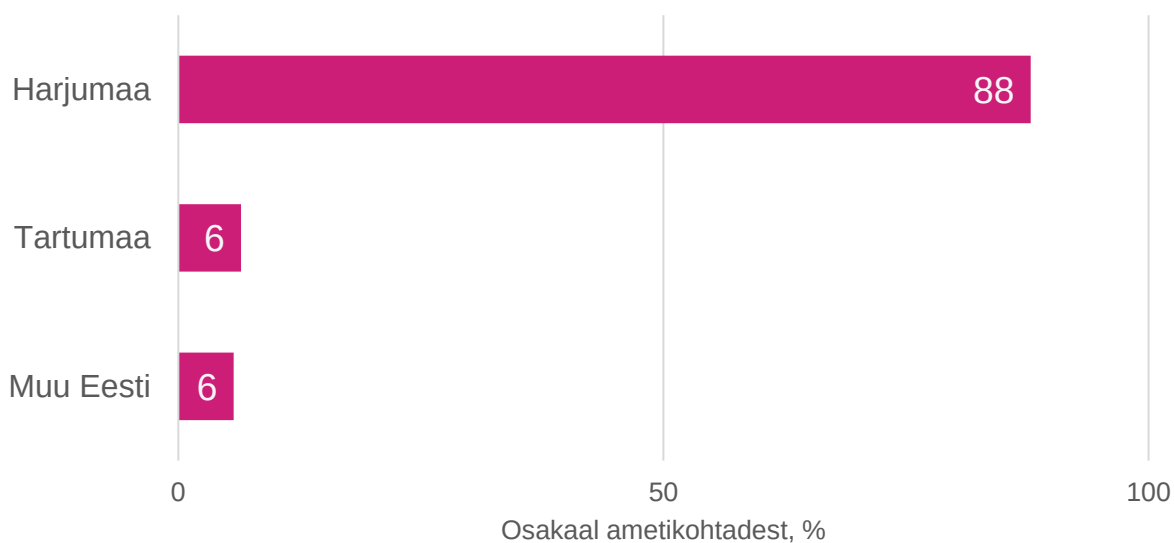
Müügitöötajad (tööväärtuspunktid üldiselt vahemikus 105-371) - Müügivaldkonna spetsialistid ja tippspetsialistid, kes müüvad tooteid, teenuseid või lahendusi teistele organisatsioonidele (näiteks müügiesindajad, müügiagendid jne). Siia ei kuulu jaemüügiga tegelevad teenindajad.

Teenindajad (tööväärtuspunktid üldiselt vahemikus 91-244) - Klienditeenindajad, jaemüügi teenindajad.

Töölised (tööväärtuspunktid üldiselt vahemikus 79-184) - Töötajad, kes teevad füüsilist tööd ja pakuvad tehnilist tuge (oskus- ja lihttöölised).

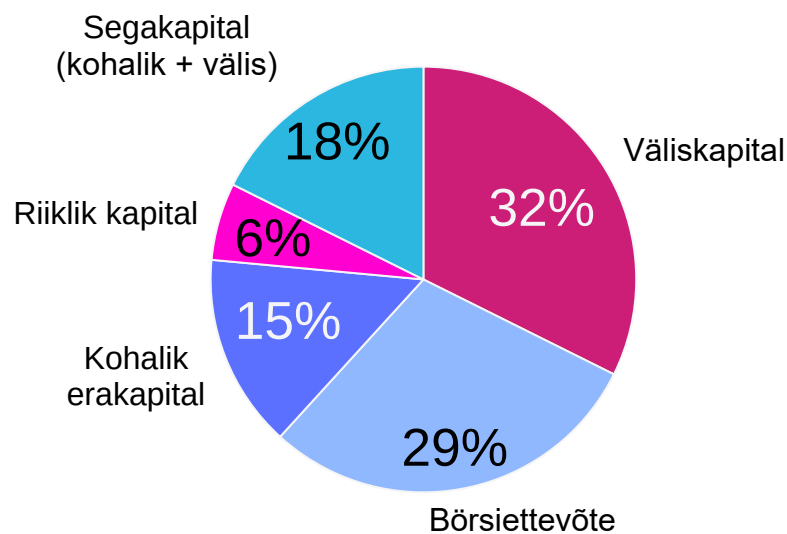


Joonis 2. Ametikohtade jaotumine maakondade kaupa

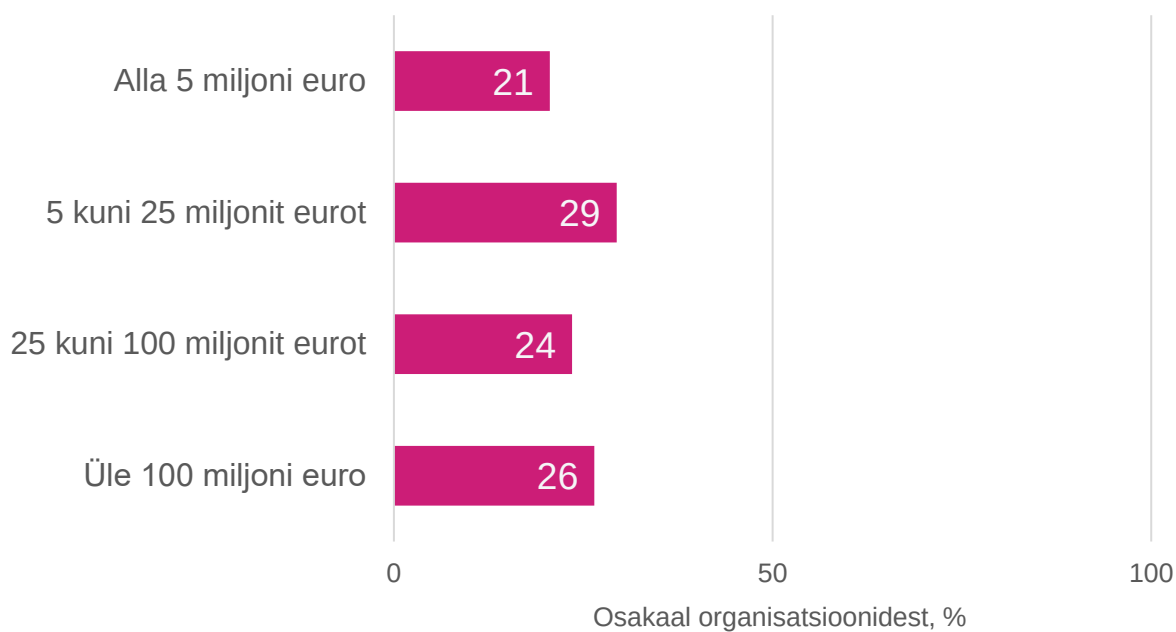


Graafik on koostatud 34 organisatsiooni andmete põhjal.

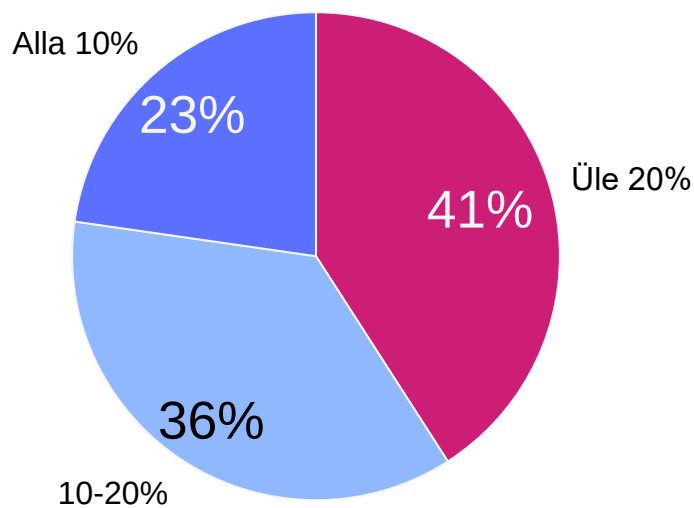
Joonis 3. Organisatsioonide jagunemine kapitali päritolu järgi



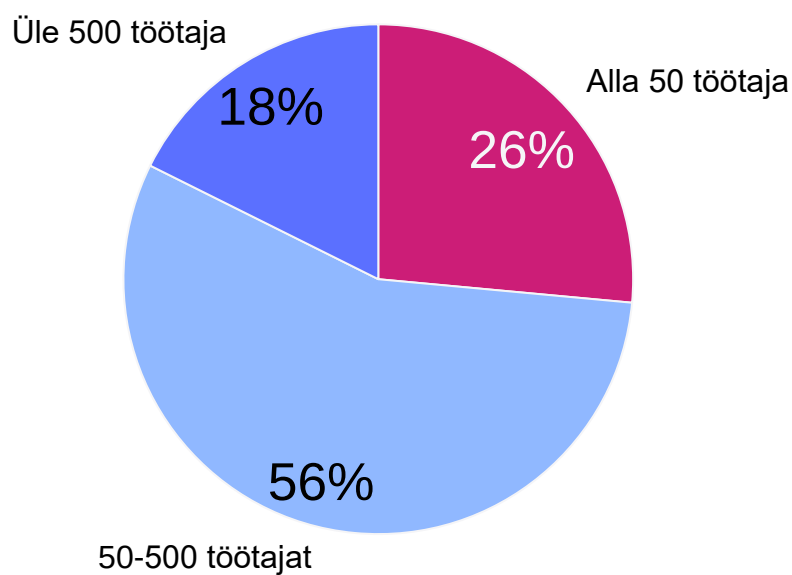
Graafik on koostatud 34 organisatsiooni andmete põhjal.

Joonis 4. Organisatsioonide jagunemine müügitulu järgi

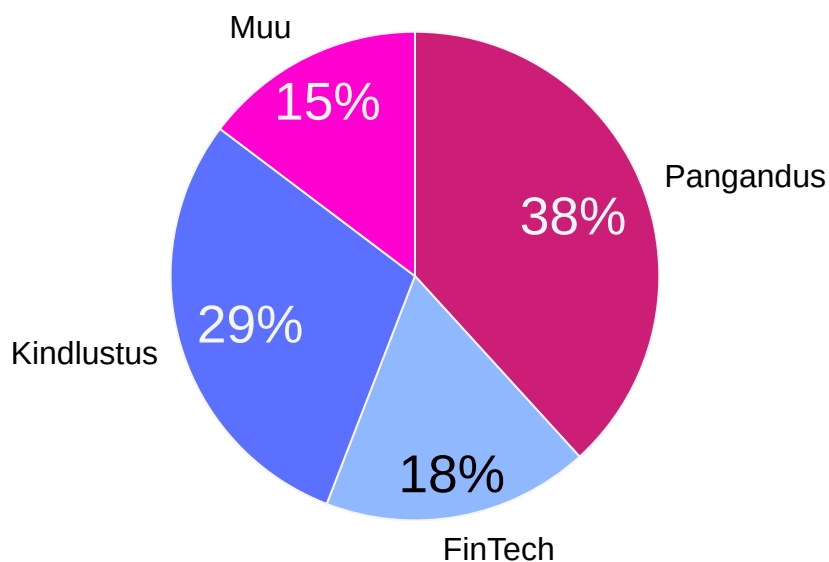
Graafik on koostatud 34 organisatsiooni vastuse põhjal.

Joonis 5. Organisatsioonide jagunemine tööjõukulude järgi (% käibest)

Graafik on koostatud 22 organisatsiooni vastuse põhjal.

**Joonis 6. Uuringus osalenud organisatsioonide jagunemine töölepinguga töötajate arvu järgi**

Graafik on koostatud 34 organisatsiooni andmete põhjal.

Joonis 7. Organisatsioonide jagunemine tegevusvaldkonna järgi

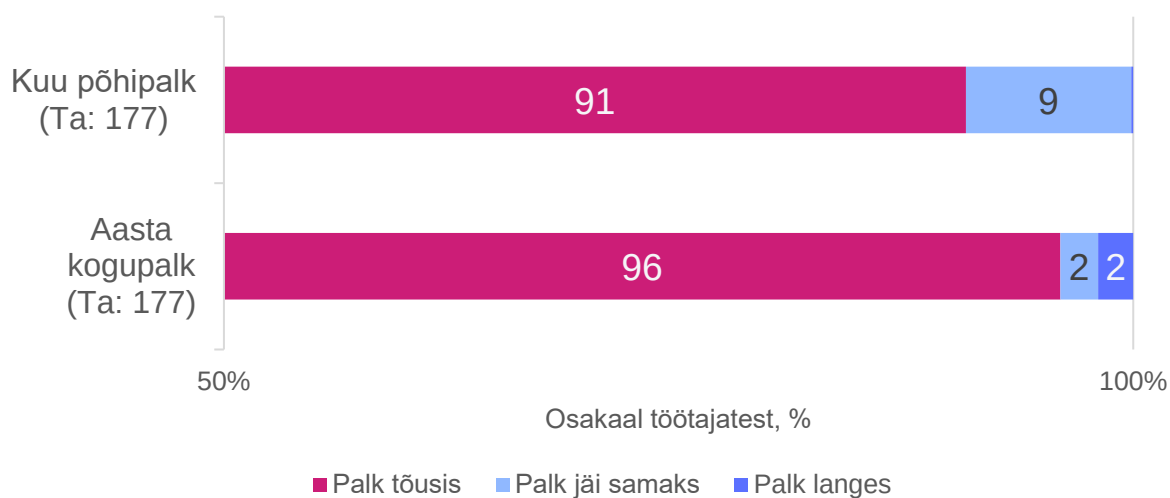
Graafik on koostatud 34 organisatsiooni andmete põhjal.

I TASUSÜSTEEMI MUUTUSED JA TASUSTAMIS-PÕHIMÕTTED

1.1. Palgamuutused

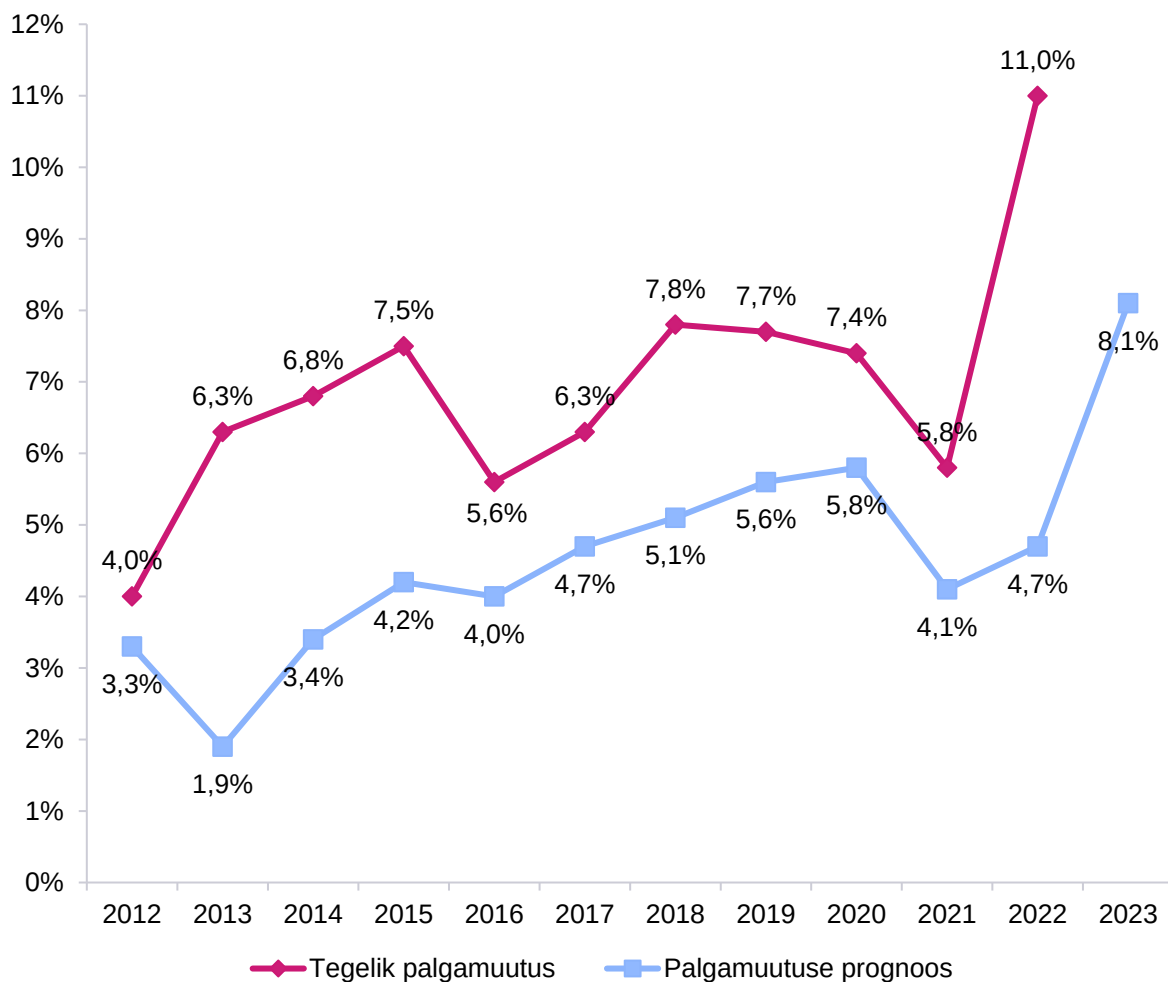
Järgmised graafikud ja tabelid on koostatud palgatabelistest saadud andmete põhjal.

Joonis 8. Palkade muutumine ajavahemikus 2021-2022 töötajatel, kelle ametikoht ei ole viimase aasta jooksul muutunud



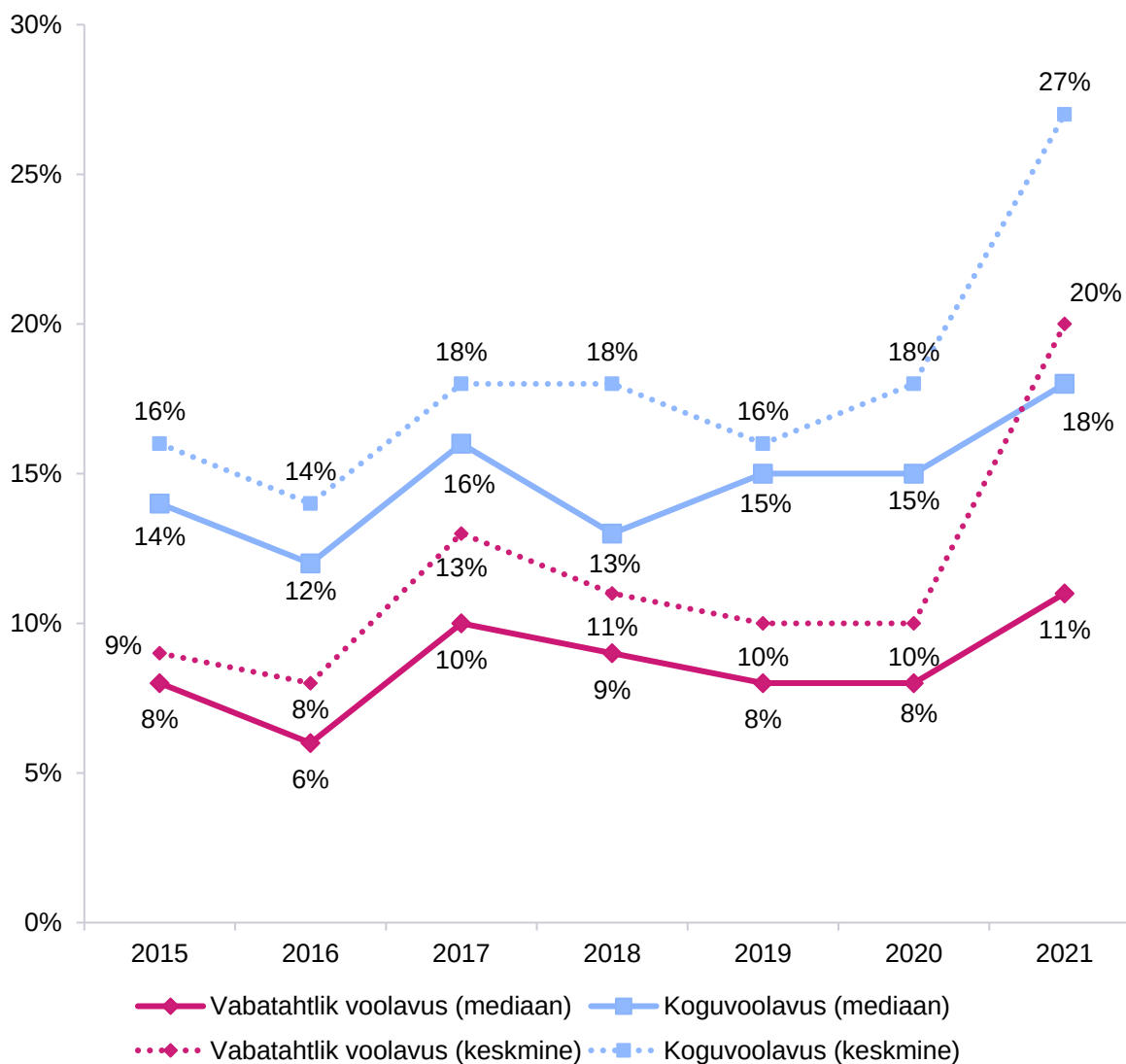


Joonis 9. Töötajate põhine arvutuskäik - Organisatsioonide poolt antud kuu põhipalga muutuse prognoos tulevaks aastaks ja tegelik keskmine kuu põhipalga muutus (samadel töötajatel samal ametikohal), 2012-2023



1.2. Töötajate arvu muutus

Joonis 10. Tööjõu voolavus aastatel 2015-2021 (mediaan ja keskmine)





LISA B - OSALENUD ORGANISATSIOONIDE NIMEKIRI

FinTech (6)

Bondora AS
 Coinmetro Group OÜ
 Creditstar Estonia AS
 Monese Ltd Eesti filiaal
 NASDAQ Tallinn AS
 WISE Payments Limited Eesti Filiaal VRE

Kindlustus (10)

AAS BTA Baltic Insurance Company Eesti Filiaal
 AB "Lietuvos draudimas" Eesti filiaal
 ADB Gjensidige Eesti filiaal
 Compensa Vienna Insurance Group, ADB Eesti filiaal
 ERGO Insurance SE
 If P&C Insurance AS
 If P&C Insurance Ltd (PUBL) Eesti Filiaal
 IIZI Kindlustusmaakler AS
 KindlustusEst Kindlustusmaakler OÜ
 Mandatum Life Insurance Company Limited Eesti filiaal

Pangandus (13)

BIGBANK AS
 Citadele banka Eesti filiaal AS
 Coop Pank AS
 Eesti Pank
 Holm Bank AS
 Inbank AS
 LHV Pank AS
 Luminor Bank AS
 Nordea Bank Abp Eesti Filiaal
 OP Corporate Bank plc Eesti filiaal
 SEB Pank AS
 SIA Citadele Leasing Eesti Filiaal
 Swedbank AS

Muu (4)

BB Finance OÜ
 Finantsinspektsioon
 Intrum Estonia AS
 IPF Digital AS

LISA C - MÕISTED

Tööpere	Sarnase sisuga tööde grupp Fontese Tööperede Kataloogi järgi.
Tööpere tase	Fontese 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 tasemetega tööde väärtusega.
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	Seadusejärgne 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.
Kuni aastased tulemustasud	Muutuv palgaosa, mida makstakse individuaalse, rühma või organisatsiooni tulemuste alusel. Eelnevalt püstitatakse konkreetsed mõõdetavad 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.
Üle aastased tulemustasud	Muutuv palgaosa, mida makstakse individuaalse, rühma või organisatsiooni tulemuste alusel. Eelnevalt püstitatakse konkreetsed mõõdetavad 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	$\text{Aasta põhipalk} + \text{seadusejärgne lisatasu} + \text{müügiboonused} + \text{kuni aastased tulemustasud} + \text{üle aastased tulemustasud}$ (ümlarvestatuna 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 D - 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 Fontese Intellektuaalsete ja Füüsiliste Tööde hindamismetoodika käsiraamatus. Meetod on Fontese 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 (vastavas valdkonnas) ja 2) töökogemus vastavatel ametikohtadel (nt. juhtimistööd, projektijuhtimine jne.).
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. Fontese analüütilise hindamismeetodi tööde väärtuspunktide skaala ja tööperedesse klassifitseerimisel kasutusel olev skaala on ühilduvad.

FONTES

© Fontes 2022. All rights reserved.

Fontes Palgakonsultatsioonid OÜ