

EHITUSSEKTORI PALGAUURING EESTI 2021 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.

© Fontes 2021

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

SISSEJUHATUS

2021. aasta Ehitussektori Palgauuring on antud sektori läbiviidud uuringute järjekorras seitsmes. Eelmine neist viidi läbi aastal 2019. Uuring sisaldab informatsiooni ehitussektori ametikohtade palgatasemete ning tasustamise praktikate kohta.

Käesoleva sektoruuringu eesmärgiks on anda Eesti ehitussektori organisatsioonidele objektiivset ja oma sektori spetsiifilist infot töötajate tasustamise ja kompensatsiooni kohta. Uuringus on esitatud vaade palgaturu hetkeseisule (juuni 2021) ehitussektoris, võrreldud muutuseid eelmise aastaga ning küsitud organisatsioonide ootusi tasustamisvaldkonda jäävate muutuste kohta.

Ehitussektori Palgauuringus osales 2021. aastal Eestist **21** organisatsiooni (sh suuremate gruppide tütarettevõtted).

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,

Irja Rae, Ilmar Põhjala, Mall Peterson, Ela Jässi, Mattis Kirsipuu, Marit Kollo



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 ORGANISATSIION

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 2021

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

LÜHIKOKKUVÕTE

Valim

2021. aasta Ehitussektori Palgauuringus osales **21** organisatsiooni, kokku **2 084** ametikoha andmetega. 58% ametikohtadest asusid Tallinnas ja Harjumaal ning 11% Tartumaal, 31% mujal Eestis.

Palgamuutused

Palgamuutused arvutatakse kõigi nende töötajate töötasult, kes kahel järjestikusel aastal tegid sama tööd ja kelle ametikoha tööpere tase ei muutunud. Oluline on märkida, et selles arvestusgrupis on nii nende töötajate palgaandmed, kelle palk tõusis, kui ka nende, kelle palk püsis samal tasemel või langes.

Töötajatel, kelle töö sisu ja vastutus võrreldes eelmise perioodiga ei muutunud, oli põhipalga keskmiseks muutuseks **12,1%**. Palgamuutus on üle-eelmise aastaga võrreldes kahekordistunud (2019: 6,0%).

Kui jätta arvestusest välja need töötajad, kelle põhipalk ei muutunud (või vähenes), saame keskmiseks kuu põhipalga tõusuks **17,9%** (2019: 10,4%).

Aasta kogupalga keskmine muutus perioodil 2020 - 2021 oli **13,3%** (perioodil 2018 – 2019: 6,5%) ning keskmine tõus **18,8%** (perioodil 2018 – 2019: 18,2%).

Prognoositud palgamuutused

21 organisatsioonist 12 prognoosivad järgmiseks 12 kuuks keskmiselt **5,4%** kuu põhipalga muutust. Võrreldes möödunud uuringuga on prognoos tõusnud 1 protsendipunkti võrra.

21 organisatsioonist 12 prognoosivad järgmiseks aastaks **6,3%** aasta kogupalga muutust.



SISUKORD

Sisukord vastab uuringu raporti, mitte antud faili sisule

SISSEJUHATUS.....	2
LÜHIKOKKUVÕTE	4
SISUKORD	5
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.....	31
1.3. Tasusüsteem ja palkade muutmine.....	34
1.4. Personalikulud.....	41
1.5. Planeeritud palgamuutused.....	42
1.6. Tasu osad	44
1.7. Lühiajalised tulemustasud.....	47
1.8. Soodustused	49
1.9. Koolitused ja täiendõpe.....	63
1.10. Täiendavad küsimused	65
II DETAILNE INFO TASUSTAMISE KOHTA, TÖÖPEREDE JA TASEMETE KAUPA.....	69
2.1. Keskmine kuu põhipalga ning aasta kogupalga muutus tööperedes ja tasemetel ..	69
2.2. Keskmine muutuvpalga osakaal aasta kogupalgast tööperede ja tasemete kaupa	72
2.3. Muude rahaliste väljamaksete (ületunnitasu või muu selline tasu, mis väljub tavapärase palgauuringu statistika raamidest) osakaal kõikidest väljamaksetest tööperede ja tasemete kaupa	75
2.4. Palgamuutused tööväärtuspunktide järgi	78
2.5. Palgatasemed tööväärtuspunktide järgi - reaalsed palgatasemed.....	79
2.6. Palgatasemed tööväärtuspunktide järgi - regresseeritud palgatasemed.....	81
III RAHALINE KOMPENSATSIOON	83
Palgatabeli kasutamine	84
Ehitus - arendus ja müük	87
Ehitus - eelarvestamine ja hange.....	90
Ehitus - ehitustegevuse juhtimine.....	94
Ehitus - insenerid.....	97
Ehitus - kvaliteet.....	100
Ehitus - lihttöölised	102
Ehitus - mäeinsenerid	105
Ehitus - projekteerimine.....	107
Ehitus - projektijuhtimine.....	110
Ehitus - sisseost.....	118
Ehitus - töö juhtimine.....	120
Ehitus - tööohutus ja töökeskkond	125

Administratiiv- ja bürootööd	126
Finantsanalüüs, -planeerimine ja -kontroll	129
Finantsjuhtimine	131
Geodeesia	133
Haldus	135
Insenerid - tehniline oskusteave ja dokumentatsioon	138
Juriidilised teenused	141
Kvaliteet - laboritööd	143
Ladu	145
Oskustöölised - erimasinad	148
Oskustöölised - eriseadmed	152
Personalijuhtimine	159
Raamatupidamine	164
Sisseost	170
Tootmise juhtimine	172
LISA A – Tööpere tasemete väärtuspunktid	176
LISA B – Osalenud organisatsioonide nimekiri	179
LISA C – Mõisted	180
LISA D – Analüütiline hindamismeetod	182



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 ehitussektoris tegutsevate organisatsioonide baasilt.

Uuring aitab jälgida ja hinnata tööjõuturul toimuvad 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 Ehitussektori Tööperede Kataloogi ja 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 2021. Kuu põhipalgad on välja toodud seisuga juuni 2021. 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 IBM SPSS 20.0 ning tabelarvutusprogrammi MS Excel.

Küsimustiku vastuste statistilisel töötlemisel arvutati enamasti nende mediaanväärtus ja/või aritmeetiline keskmine, palgaandmete puhul lisaks asendikeskmised: 10% ja 90% detsiil 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 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 (vt lk 19).

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 võrdsel 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 (RAHALINE KOMPENSATSIOON) sisaldavad statistiku, 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 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

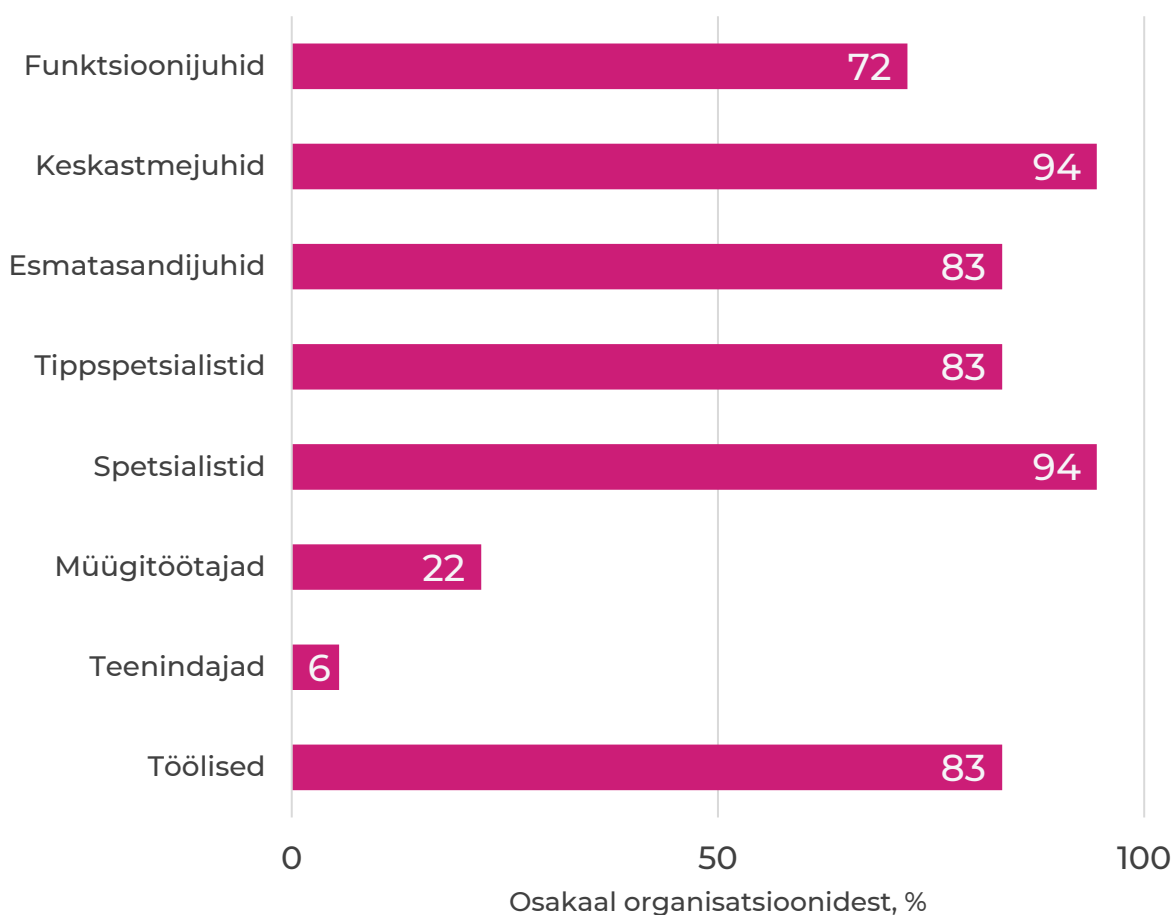
2021. aasta Ehitussektori Palgauuringus osales **21** organisatsiooni. Kõik osalenud organisatsioonid täitsid palgatabeli ja neist **18** küsimustiku.

Käesoleva aasta palgauuringu andmebaasis on **2 084** töökoha palgaandmeid. 85%-l ametikohtadel töötavad mehed. 58% töökohtadest asub Tallinnas ja Harjumaal, 11% Tartumaal.

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 18 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.

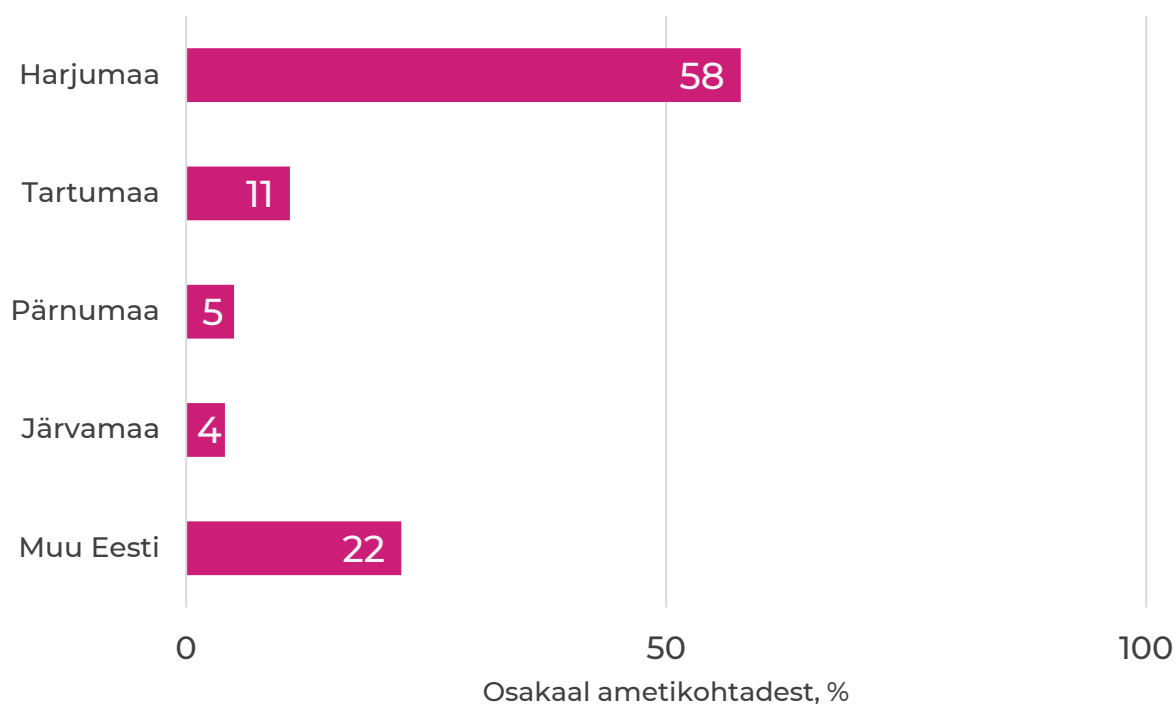
Müügitöötajad (tööväärtuspunktid üldiselt vahemikus 105-371) - Müügivaldkonna spetsialistid ja tippspetsialistid, kes müüvad tooteid, teenuseid või lahendusi teistele organisatsioonidele (näiteks müügiesindajad, müügiagendid jne). Siia ei kuulu jaemüügiga tegelevad teenindajad.

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).

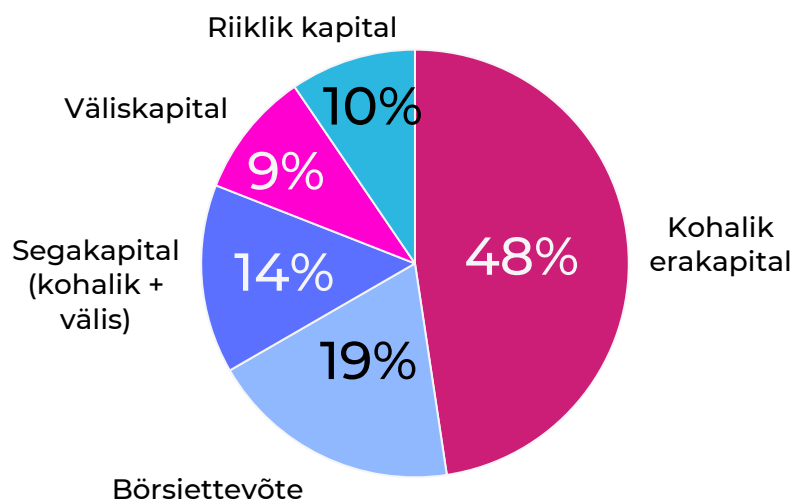


Joonis 2. Ametikohtade jaotumine maakondade kaupa

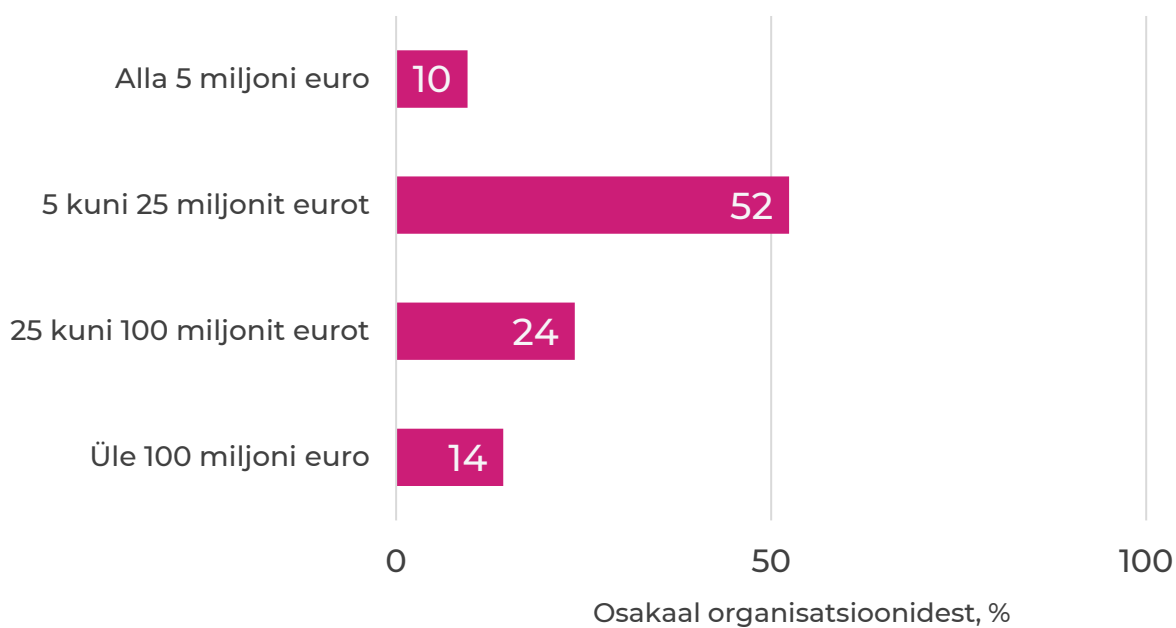


Graafik on koostatud 21 organisatsiooni andmete põhjal.

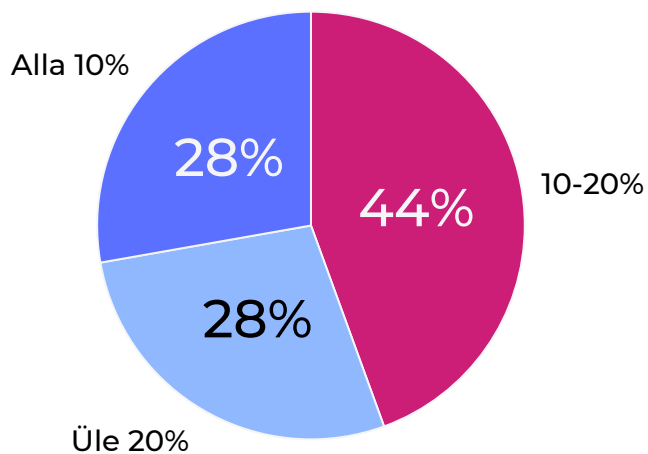
Joonis 3. Organisatsioonide jagunemine kapitali päritolu järgi



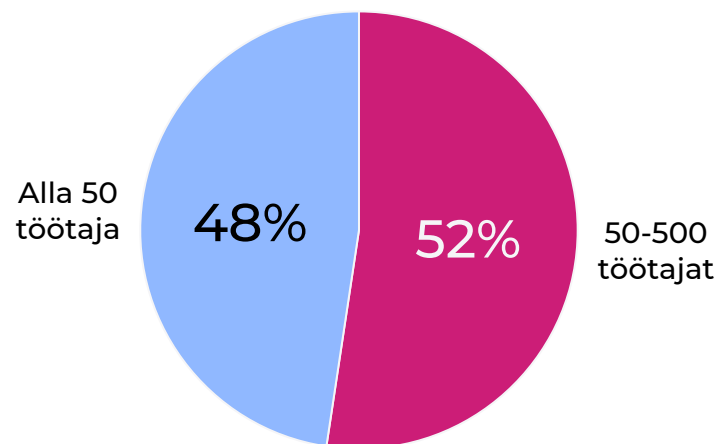
Graafik on koostatud 21 organisatsiooni andmete põhjal.

Joonis 4. Organisatsioonide jagunemine müügitulu järgi

Graafik on koostatud 21 organisatsiooni andmete põhjal.

Joonis 5. Organisatsioonide jagunemine tööjõukulude järgi (% käibest)

Graafik on koostatud 18 organisatsiooni vastuse põhjal.

**Joonis 6. Organisatsioonide jagunemine töölepinguga töötajate arvu järgi**

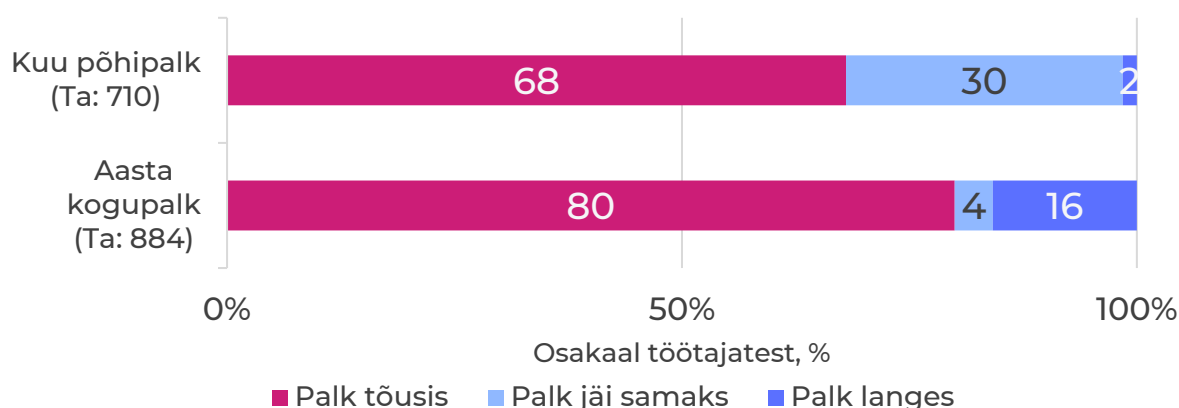
Graafik on koostatud 21 organisatsiooni andmete põhjal.

ITASUSÜSTEEMI MUUTUSED JA TASUSTAMIS-PÕHIMÕTTED

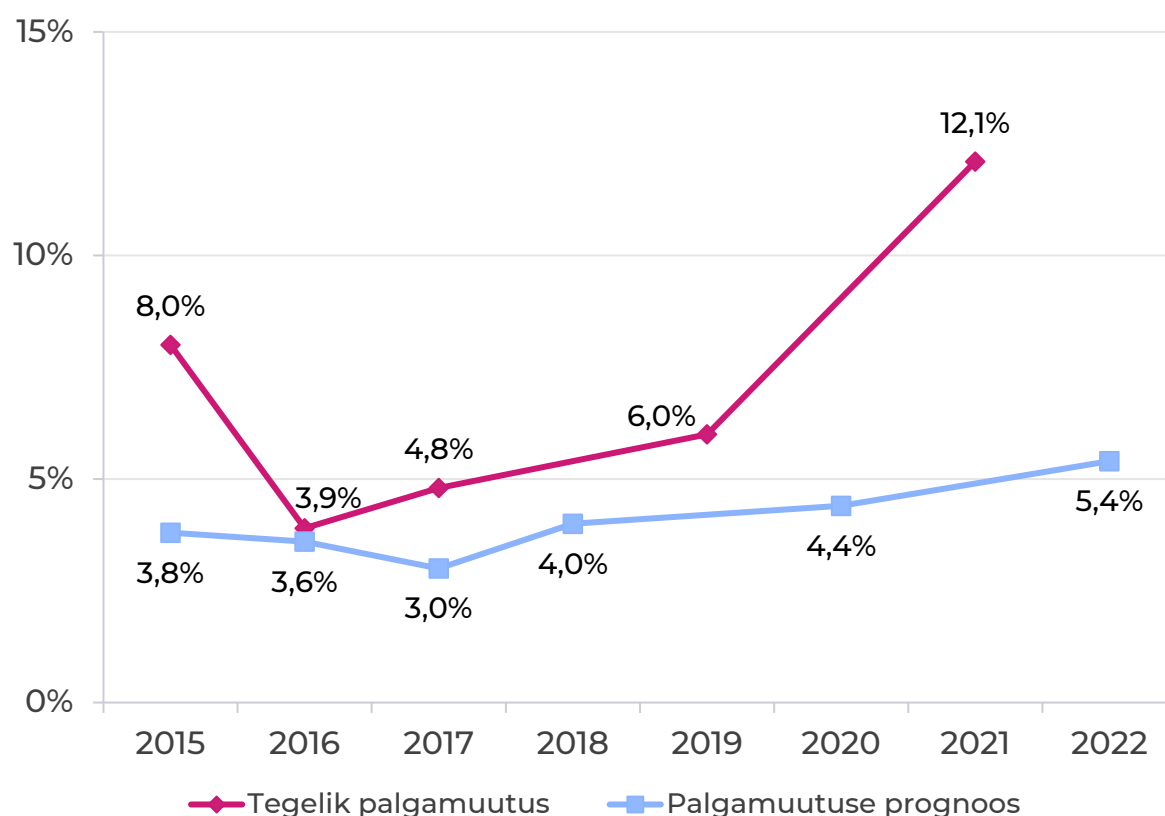
1.1. Palgamuutused

Järgmised graafikud ja tabelid on koostatud palgatabelitest saadud andmete põhjal.

Joonis 7. Palkade muutumine ajavahemikus 2020-2021 töötajatel, kelle ametikoht ei ole viimase aasta jooksul muutunud



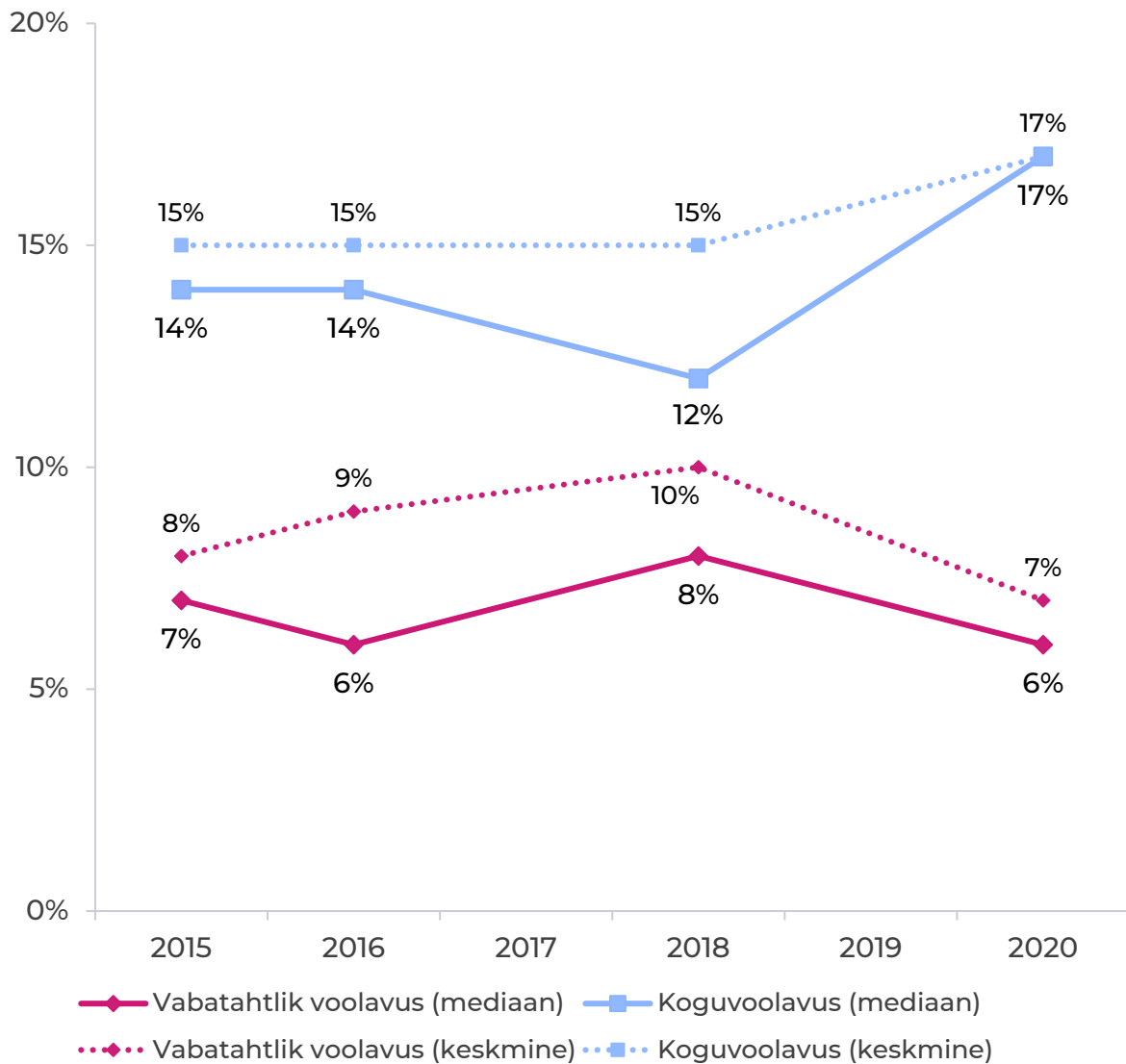
Joonis 8. Töötajate põhine arvutuskäik - Organisatsioonide poolt antud kuu põhipalga muutuse prognoos tulevaks aastaks ja tegelik keskmine kuu põhipalga muutus (samadel töötajatel samal ametikohal), 2015-2017, 2019, 2021





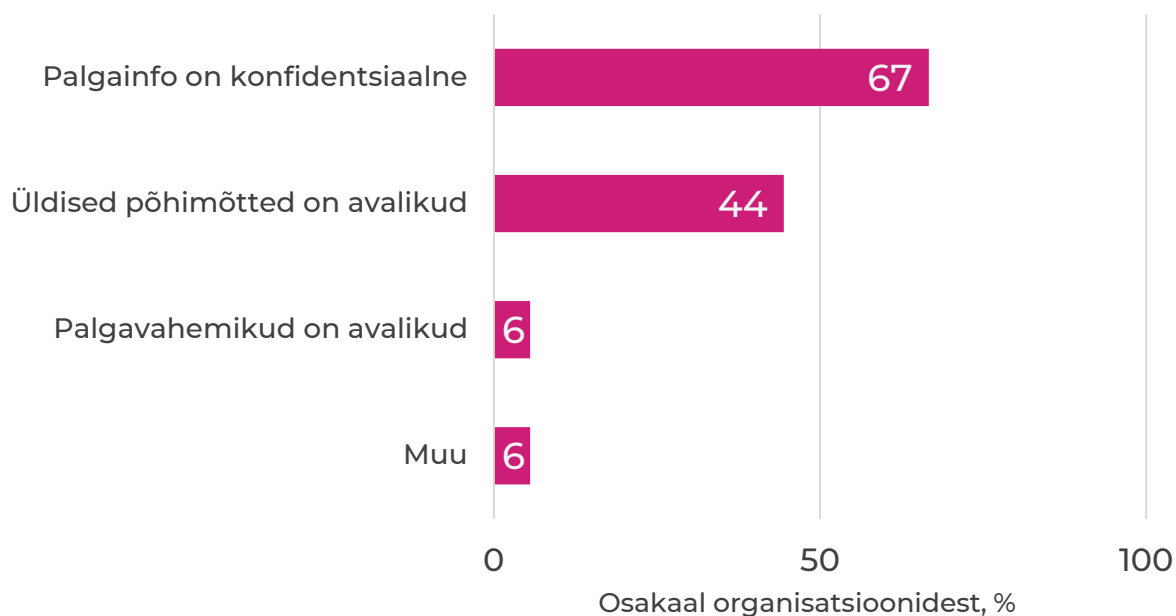
1.2. Töötajate arvu muutus

Joonis 9. Tööjõu voolavus aastatel 2015-2016, 2018, 2020 (mediaan ja keskmine)



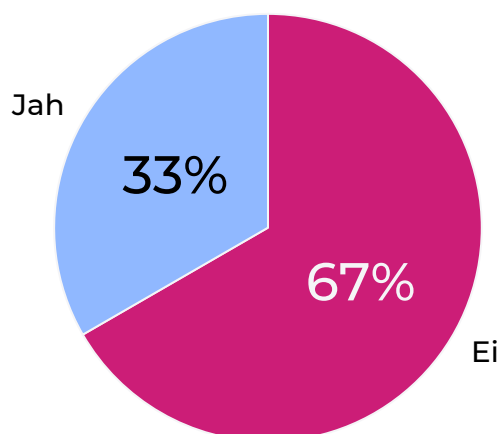
1.3. Tasusüsteem ja palkade muutmine

Joonis 10. Palgainfo konfidentsiaalsus (organisatsiooni põhimõtted)



Graafik on koostatud 18 organisatsiooni vastuse põhjal.

Joonis 11. Kas organisatsioonis on kindel kord kuu põhipalkade süstemaatiliseks ülevaatamiseks?



Graafik on koostatud 18 organisatsiooni vastuse põhjal.



III RAHALINE KOMPENSATSIOON

Järgnevas uuringu osas on ära toodud palgatabelid, kus on esitatud töötajatele pakutav rahaline kogutasu ja selle osad.

Palgaandmete kogumisel hinnati kõikide organisatsioonide ametikohad Fontese poolt kasutatava tööperede meetodi alusel. See tagab, et iga tööpere ja taseme palgastatistikud on arvutatud sarnase iseloomuga tööde palkade põhjal. Klassifitseerimise aluseks olevate tööde kirjeldused on esitatud palgatabelitega samal leheküljel.

Järgnevas tabelis on toodud kriteerium, milline on vähim arv organisatsioone, mis on vajalik palgainfo esitamiseks. Juhul, kui mõnes tööpere tasemes oli vähem organisatsioone, siis vastavat palgastatistikut ei esitatud.

Statistik	Organisatsioonide arv (Oa)
Keskmine	3
90% (ehk 9. detšiil)	6
75% (ehk 3. kvartiil)	5
50% ehk mediaan (ehk 2. kvartiil)	4
25% (ehk 1. kvartiil)	5
10% (ehk 1. detšiil)	6

Palgatabelis asub palgaosade pealkirjade all rida nimega Ta/Oa (töökohtade arv/organisatsioonide arv). Esimene number tähistab töökohtade arvu, mille baasil statistikud on arvutatud ja teine number organisatsioonide arvu, kus selline töö esineb. Iga veerg sisaldab statistilisi palgaandmeid vastavalt veeru pealkirjale.

Kõik esitatud summad on **brutosummana ja eurodes**.

Palgatabeli kasutamine

Palgatabelis on toodud järgmised palgastatistikud: keskmine, mediaan, 75% ja 25% kvartiil ning 90% ja 10% detsiil (vt. LISA C – Mõisted).

Palgatabelis on esitatud järgmised rahalise kompensatsiooni osad: tunnipalk, kuu põhipalk, garanteeritud tasud, aasta põhipalk, seadusejärgne lisatasu, müügiboonused, kuni aastased tulemustasud, üle aastased tulemustasud ning aasta kogupalk (vt. LISA C – Mõisted).

Palgatabelis arvutatakse tasuskeem järgmiselt (vt. järgmisel leheküljel näidistabelit) :

- $\text{tunnitasu} \times 168 \times 12 + \text{kuu põhipalk} \times 12 + \text{garanteeritud tasud} = \text{aasta põhipalk}$
- $\text{aasta põhipalk} + \text{seadusejärgne lisatasu} + \text{müügiboonused} + \text{kuni aastased tulemustasud} + \text{üle aastased tulemustasud} = \text{aasta kogupalk}$

Palgatabelis esitatud summad on brutosummad ja eurodes. Aasta kogupalga sisse ei ole arvestatud rahalisi soodustusi nagu ametiautoga seotud kulud. Need on esitatud tabeli viimases osas osakaaluna ja summana.

Palgatabelis toodud tasuosad on arvutatud algandmete põhjal eraldi vastavalt sellel tööpere tasemel olevatele töökohtade arvule ning tasuosa olemasolule tasuskeemis. Algandmete erinev arv veergudes on põhjustatud organisatsioonides kasutatavatest erinevatest tasuskeemidest.

Kui mõnda tasuosa ei saa uuritud tasemel olevatest töökohtadest ükski või on algandmeid arvutamiseks liiga vähe, siis palgatabelis puudub vastav kompensatsiooni osa või statistik.

Seega, kui te võrdlete oma organisatsiooni töötasusid turuandmetega, tuleb arvestada asjaoluga, et palgatabelis pole samal real olevad tasuosad järjestikku summeeritavad. Näiteks real “Keskmine” esitatud andmete põhjal ei saa garanteeritud tasule liita kuu põhipalk*12 ning saada seeläbi keskmist aasta põhipalka.

Korrektne on kasutada palgavõrdluste tegemisel iga statistikut ja palgataset eraldi. Näiteks võrrelda tööpere palgatabelis esitatud keskmist kuu põhipalka oma organisatsiooni sobiva töö keskmise kuu põhipalgaga või keskmist kuni aastaseid tulemustasusid oma organisatsiooni keskmise kuni aastaste tulemustasudega jne.



Palgatabeli abil on võimalik teha palgavõrdlusi turuga nii tööpere tasemel üldiselt kui ka võrrelda individuaalselt töötajale pakutavat tasupaketti ja palgataset. Näidistabelis on toodud individuaalse palgavõrdluse näide, kus hüpoteetilise töökoha tasuskeemi turuvõrdluse puhul on põhipalk tasemel 25%, kuni aastased tulemustasud mediaantasemel 50% ja aasta kogupalk keskmisel tasemel.

Antud näide numbriliselt oleks järgmine :

kuu põhipalk*12		aasta põhipalk	
2 038*12	=	24 456	
Aasta põhipalk		kuni aastased tulemustasud	aasta kogupalk
24 456	+	5 025	= 29 421

Selle töökoha tasupaketile võivad lisanduda ka ametiauto kulude hüvitamine soodustusena.

	Ta/Oa	Keskmine	10%	25%	Mediaan	75%	90%
Tunnipalk	N/A	-	-	-	-	-	-
Kuu põhipalk	38/15	2 376	1 787	2 038	2 299	2 511	3 157
Garanteeritud tasud	8/4	400	-	-	300	-	-
Aasta põhipalk	38/15	28 509	21 444	24 456	27 588	30 135	37 886
Seadusejärgne lisatasu	N/A	-	-	-	-	-	-
Müügiboonused	37/11	5 764	2 850	4 519	5 386	6 891	8 730
Kuni aastased tulemustasud	23/10	5 088	2 308	3 654	5 025	5 618	7 083
Üle aastased tulemustasud	N/A	-	-	-	-	-	-
Aasta kogupalk	38/15	29 421	27 191	28 924	33 015	38 689	44 122
Muutuvpalga osakaal	38/15	16%	8%	9%	14%	17%	29%
Müügiboonuste target	38/11	25%	18%	20%	26%	31%	33%
Müügiboonuste maksimum	38/11	41%	34%	36%	42%	47%	49%
Kuni aastaste tulemustasude target	11/4	8%	-	-	9%	-	-
Kuni aastaste tulemustasude maksimum	11/4	15%	-	-	14%	-	-
Kuu põhipalga muutus	30/12	3%	1%	2%	3%	4%	4%
Aasta kogupalga muutus	28/12	8%	0%	3%	5%	9%	23%
Ametiauto kasutamiskulude limiit	20/9	544	380	450	533	625	698
	Ta/Oa	Esinemise sagedus					
Ametiauto %	37/15	97%					
Ametiauto kulud on piiramatud	17/7	46%					

Muutuvpalga osakaal on toodud protsendina aasta kogupalgast.

Kuu põhipalga ja aasta kogupalga protsentuaalsed muutused on arvestatud ainult töötajate pealt, kelle ametikoht, ülesanded ja vastutus viimase 12 kuu jooksul ei ole muutunud.

Müügiboonuste ja tulemustasude *target* ja *maksimum* on toodud protsendina aasta põhipalgast.

Soodustuste (ametiauto) esinemise osatähtsus (%) on leitud tabelis märgitud real Ta/Oa esitatud suurimast töökohtade arvust, kusjuures välja on jäetud need töökohad, kus soodustuste esinemisele ei olnud vastust antud. Soodustuste esinemist ei arvatatud nende tööperede puhul, kus vastanuid oli alla 50%. Näidistabelis on töökohtade arv 38. Oletame, et 38 töökohast 38 puhul oli auto kasutamise kohta vastus antud, neist ühel juhul auto kasutamist ei võimaldatud ja ülejäänud 37st omakorda 17-l juhul oli tegemist piiramatul kasutuskuluga ning 20-l juhul piiratud kasutuskuluga. Seega arvutati ametiauto kasutajate osakaal järgmiselt: $37/38=0,97$ ehk ametiauto kasutamise võimalus on 97% töökohtadest. Ametiauto kasutamiskulude limiit on piiramatul 46% töökohtadest ($17/37=0,46$). Keskmine kasutamiskulu on arvatud vaid juhul, kui arvandmeid on esitanud vähemalt kolm organisatsiooni.

Soovitame organisatsioonil lähtuda tasupaketi kujundamisel ja kogutasu osade suuruse määratlemisel eelkõige oma organisatsiooni eesmärkidest, tasustamispoliitikast ja võimalustest. Oluline on jälgida regulaarselt muutusi palgaturul ning olla teadlik kohalikul tööturul levinud tavadest.

Täpsema analüüsi või nõuande saamiseks palun pöörduge Fontese konsultandi poole.

Palgatabelit ei ole toodud, kui vastava tööpere tasemele esitasid andmeid vähem kui kolm organisatsiooni.

NB! Palgatabelid on piirkondade Tallinn ja Harjumaa ning muu Eesti põhjal. Juhul, kui nende piirkondade järgi andmeid kokku ei tulnud, on palgatabel piirkonna kogu Eesti põhjal.



RAAMATUPIDAMINE

Sellesse tööperesse kuuluvad tööd, mis tegelevad organisatsiooni tegevusega seotud kulude ja tulude arvestamise ja kajastamisega.

Raamatupidamine IV

Pearaamatupidaja keskmise suurusega organisatsioonis, raamatupidamisosakonna juhataja (kuluarvestus, arveldused vms)

- Töötab välja ja juurutab raamatupidamisprotseduure organisatsioonis tervikuna
- Tegeleb kreditoride ja deebitoridega
- Vastutab ja/või osaleb aastaaruande koostamises
- Juhib personali
- Võib tegeleda audiitoritega
- Töö tegemise eelduseks on teise astme kõrgharidus ja 3 - 5-aastane valdkondlik töökogemus

Raamatupidamine IV

Töö väärtus punktides

371

Tallinn ja Harjumaa

	Ta/Oa	Keskmine	10%	25%	Mediaan	75%	90%
Tunnipalk	N/A	-	-	-	-	-	-
Kuu põhipalk	38/15	2 376	1 787	2 038	2 299	2 511	3 157
Garanteeritud tasud	8/4	400	-	-	300	-	-
Aasta põhipalk	38/15	28 509	21 444	24 456	27 588	30 135	37 886
Seadusejärgne lisatasu	N/A	-	-	-	-	-	-
Müügiboonused	37/11	5 764	2 850	4 519	5 386	6 891	8 730
Kuni aastased tulemustasud	23/10	5 088	2 308	3 654	5 025	5 618	7 083
Üle aastased tulemustasud	N/A	-	-	-	-	-	-
Aasta kogupalk	38/15	29 421	27 191	28 924	33 015	38 689	44 122
Muutuvpalga osakaal	38/15	16%	8%	9%	14%	17%	29%
Müügiboonuste target	38/11	25%	18%	20%	26%	31%	33%
Müügiboonuste maksimum	38/11	41%	34%	36%	42%	47%	49%
Kuni aastaste tulemustasude target	11/4	8%	-	-	9%	-	-
Kuni aastaste tulemustasude maksimum	11/4	15%	-	-	14%	-	-
Kuu põhipalga muutus	30/12	3%	1%	2%	3%	4%	4%
Aasta kogupalga muutus	28/12	8%	0%	3%	5%	9%	23%
Ametiauto kasutamiskulude limiit	20/9	544	380	450	533	625	698
	Ta/Oa	Esinemise sagedus					
Ametiauto %	-/-	0%					
Ametiauto kulud on piiramatud	-/-	-					

NB! Tabelis toodud numbrid on fiktiivsed!

LISA B – OSALENUD ORGANISATSIOONIDE NIMEKIRI

1. Bonava Eesti OÜ
2. Eesti Killustik OÜ
3. Embach Ehitus OÜ
4. Empower AS
5. Eventus Ehitus OÜ
6. GRK Infra AS
7. Haart Ehitus OÜ
8. Maru Betoonitööd OÜ
9. Merko Ehitus Eesti AS
10. Metropoli Ehitus OÜ
11. Nordecon AS
12. Rail Baltic Estonia OÜ
13. Roadplan OÜ
14. Scanweld AS
15. Tariston AS
16. Teede Tehnokeskus AS
17. TREV-2 Grupp AS
18. Vanalinna Ehitus OÜ
19. Watercom OÜ
20. Verston OÜ
21. YIT Eesti AS



LISA C – MÕISTED

Tööpere	Sarnase sisuga tööde grupp Fontese Tööperede Kataloogi järgi. Fontese Tööperede Kataloogis on tööpered jaotatud tasemeteks vastavalt nende keerukusele, vastutusele ja tööks vajalikele eeldustele.
Tööpere tase	Taseme number omab tähtsust ainult sama tööpere siseselt ning selle taseme töö väärtus ei pruugi olla sama teiste tööperede samade tasemete 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	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.
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	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 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. juhtimistöod, 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 2021. Kõik õigused kaitstud.

Fontes Palgakonsultatsioonid OÜ