

FIGURE



EESTI PALGAUURING 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:

© Figure Baltic Advisory 2022

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

SISSEJUHATUS

Fontes on alates 1995. aastast regulaarselt läbi viinud Eesti palgaturu uuringuid. Uuringut iseloomustab parim turukatvus Eestis; valimi stabiilsus ja representatiivsus; tööde klassifitseerimine sisu, keerukuse ja vastutuse alusel ning andmete kvaliteet ja täpsus. Kogu Fontesele saadetud info läbib mitmekordse kontrolli enne uuringu andmebaasi minekut. Uuringu klientide andmete kogumise, töötlemise ning raportite esitamise protsess on konfidentsiaalne ja lähtub parimast praktikast.

2022. aasta Eesti Palgauuring on läbiviidud uuringute järjekorras **kahekümne kaheksas**. Uuring sisaldab informatsiooni erinevate ametikohtade palgatasemete ning Eestis asuvate organisatsioonide tasustamispraktikate kohta.

Käesoleva uuringu eesmärgiks on anda organisatsioonidele objektiivset infot töötajate tasustamise ja kompensatsiooni kohta. Uuringus on esitatud vaade palgaturu hetkeseisule (juuni 2022), võrreldud muutuseid eelmise aastaga ning küsitud organisatsioonide ootusi tasustamisvaldkonda jäävate muutuste kohta.

Novembri lõpus ilmuv **Tippjuhtide Palgauuring** annab põhjaliku ülevaate juhatuse esimeeste ja juhatuse liikmete tasustamispraktikate ning tasu tasemete kohta. Jaanuaris valmiv **Proгноosisuuring** kaardistab palgaturu ootuseid eelolevaks aastaks. Vastavalt klientide vajadustele viime igal aastal läbi ka erinevaid kinniseid sektorite palgauuringuid (2022. aastal farmaatsia-, finants-, IKT-, auto ja avaliku teenistuse sektori uuringud). Sektorite palgauuringuid iseloomustab tihe koostöö sektoris tegutsevate ettevõtete esindajatega tööperede ja tasemete arendamisel ning täiendamisel sektori vajadustele vastavaks.

Fontese palgauuringuid viiakse läbi kõigis kolmes Balti riigis ning tänu ühtsele metoodikale on palgaandmed kergesti võrreldavad.

Alates 2013. aastast viib Fontes, koostöös Mercer-iga, Eestis läbi ka Mercer Total Remuneration Survey (TRS) nimelist uuringut, mille näol on tegemist enam kui 150 riigis ühtse metoodika alusel läbi viidava palga- ja kompensatsiooni-uuringuga. Seega saame vajadusel klientidele pakkuda ka rahvusvahelist palgainfot.



Fontese 2022. aasta Eesti Palgauuringu valimis on 441 organisatsiooni, kokku 91 846 ametikoha andmetega.

Uuringu raport sisaldab endas: (1) ülevaadet organisatsioonide tasusüsteemi muutustest ja kasutatavatest tasustamispõhimõtetest ja (2) detailset infot tasustamise kohta – analüüsid tööperede ja tasemete kaupa.

Kokkuvõtlikud palgatabeleid organisatsioonide poolt töötajatele makstava rahalise kompensatsiooni osas, mis varasemalt olid raporti osa saavad nüüd osalejad vastavalt oma vajadustele ja soovidele Palgauuringute Portaalist alla laadida.

Palgatööriistas (fail Exceli töökeskkonnas) on palgavõrdlused tehtud organisatsioonide põhise ja töötajate põhise (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

© Figure Baltic Advisory 2022

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



LÜHIÜLEVAADE 2022



441

organisatsiooni osales Eesti
Palgauuringus 2022.



91 846

ametikoha palgaandmed on antud
raporti aluseks. 67% töötajates
töötavad Tallinnas ja Harjumaal, 12%
Tartus ja Tartumaal ning 21% muudes
Eesti piirkondades.



+9,9%

on keskmine palgamuutus töötajatel,
kelle ametikoht viimase 12 kuu jooksul
ei ole muutunud. Keskmine aasta
kogupalga muutus oli +12,7%. Muutuse
arvutamise on arvesse võetud ka
töötajad, kelle palk jäi samaks või
langes.



61%

organisatsioonidest kasvas viimase 12
kuu jooksul töötajate arv. 29%
organisatsioonidest töötajate arv
vähenes. 10% organisatsioonidest
töötajate arv jäi samaks.



+11,6%

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



14%

on keskmine vabatahtlik
tööjõuvoolavus viimase 12 kuu jooksul,
samas on keskmine koguvoolavus
25%.



87%

töötajates sai osaks kuu põhipalga
tõus, sama ajal tõusis aasta kogupalk
90% töötajatest.



96%

organisatsioonides planeerib kuu
põhipalga tõstmist järgmise 12 kuu
jooksul, 93% organisatsioonides
planeerib tõusu ka aasta kogupalgas.



69,5%

töötajates said möödunud 12 kuu
jooksul vähemalt ühte tüüpi muutuvat
tulemustasu. 62,3% töötajatest said
lühiajalist tulemustasu ja preemiaid,
6,4% töötajatest said müügiboonuseid
ja 3,5% töötajates pikaajalisi
tulemustasusid.



84%

organisatsioonide tasupaketti kuuluvad
lühiajalised tulemustasud, 40%
organisatsioonidest pakub
müügiboonused ja 8% pakub pikaajalisi
tulemustasusid.

**+6,9%**

on keskmine prognoositav kuu põhipalga muutus järgmise 12 kuu jooksul. Prognoositav aasta kogupalga muutus on 7,2%. 2023 ja 2024 aastaks prognoositakse vastavalt 6,0% ja 5,4% aasta kogupalga muutust.

**77%**

organisatsioonides planeerib aasta lõpuks oma töötajate arvu suurendamist. 15% organisatsioonidest jääb töötajate arv samaks ja 8% organisatsioonides planeerib töötajate arvu vähendamist.



88% organisatsioonides pakub oma töötajatel organisatsiooni siseseid koolitusi, 84% pakub organisatsiooni väliseid koolitusi ja 6% organisatsioonidest ei paku oma töötajatel üldse koolitusi. 52% organisatsioonidest ei ole koolituskulud muutunud, 41% organisatsioonidest on koolituskulud tõusnud ja 7% organisatsioonidest on koolituskulud vähenenud.



SISUKORD

Sisukord vastab uuringu raporti, mitte antud faili sisule.

SISSEJUHATUS	2
LÜHIÜLEVAADE 2022	5
UURINGU ETAPID JA MEETOD	8
Organisatsioonide põhine ja töötajate põhine arvutuskäik	10
OSALENUD ORGANISATSIOONIDE ISELOOMUSTUS	12
I TASUSÜSTEEMI MUUTUSED JA TASUSTAMISPÕHIMÕTTED	21
1.1. Palgamuutused	21
1.2. Töötajate arvu muutus	32
1.3. Tasusüsteem ja palkade muutmise	36
1.4. Planeeritud palgamuutused	46
1.5. Personalikulud	48
1.6. Tasu osad	51
1.6.1. Müügiboonused	54
1.6.2. Lühiajalised tulemustasud	56
1.6.3. Pikaajalised tulemustasud	58
1.7. Soodustused ja hüvitised	63
1.7.1. Töövahenditega seotud soodustused	67
1.7.2. Soodustused töö ja isikliku elu tasakaalu osas	72
1.7.3. Muud soodustused	78
1.8. Koolitused ja täiendõpe	88
1.9. Võrdne palk	91
1.10. Täiendavad küsimused	98
II DETAILNE INFO TASUSTAMISE KOHTA, TÖÖPEREDE JA TASEMETE KAUPA	103
2.1. Keskmine kuu põhipalga ning aasta kogupalga muutus tööperedes ja tasemetel	103
2.2. Keskmine muutuvpalga osakaal aasta kogupalgast tööperede ja tasemetega	121
2.3. Palgamuutused tööväärtuspunktide järgi	135
2.4. Palgatasemed tööväärtuspunktide järgi - reaalsed palgatasemed	136
2.5. Palgatasemed tööväärtuspunktide järgi - regresseeritud palgatasemed	138
LISA A – Tööpere tasemete väärtuspunktid	140
LISA B – Osalenud organisatsioonide nimekiri	154
LISA C - Mõisted	165
LISA D – Analüütiline hindamismeetod	166

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 2023. Kuu põhipalgad on välja toodud seisuga juuni 2023. 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% detšiil ning 25% ja 75% kvartiil (vt LISA C -). 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 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**
- Error! Reference source not found.

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

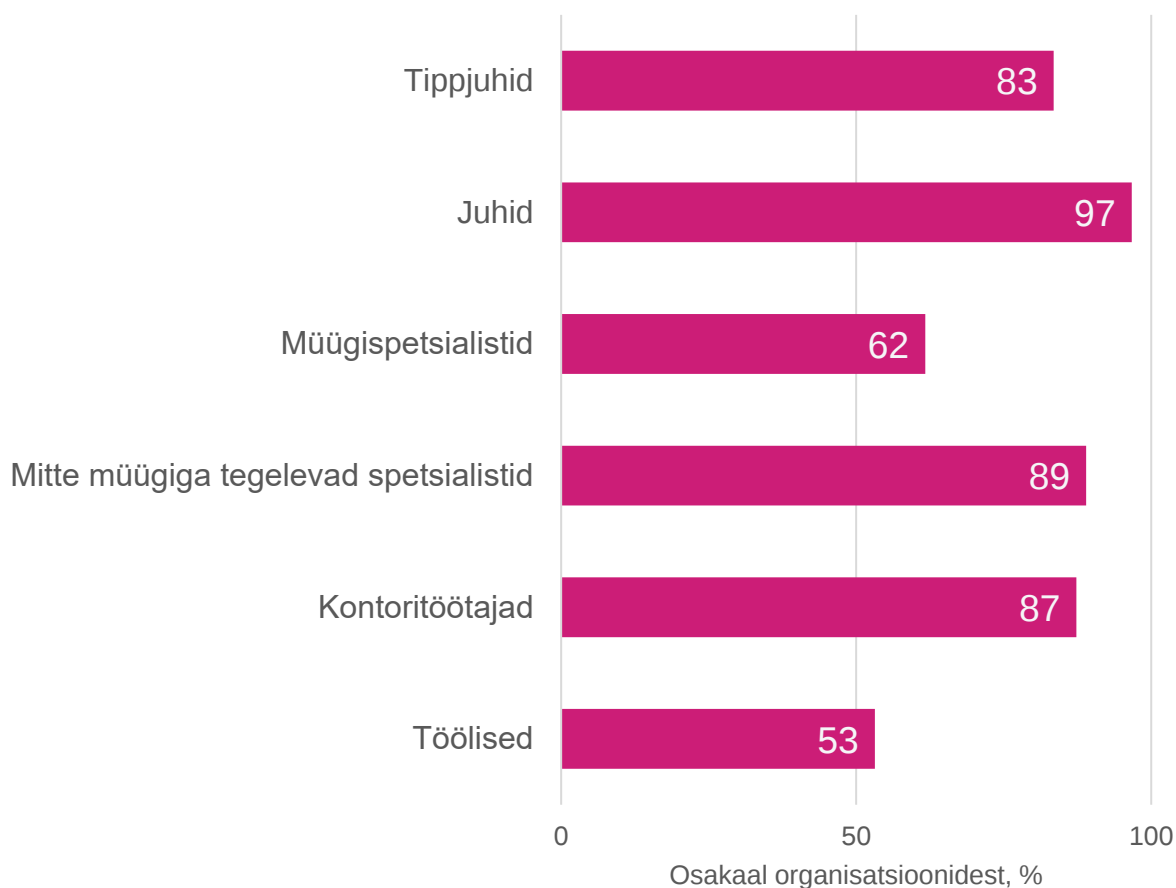
2022. aasta Eesti Palgauuringus osales **441** organisatsiooni. Kõik osalenud organisatsioonid täitsid palgatabeli ja neist **363** küsimustiku.

Käesoleva aasta palgauuringu andmebaasis on **91 846** töökoha palgaandmeid. 52% ametikohtadest töötavad naised. 67% töökohtadest asub Tallinnas ja Harjumaal, 12% Tartus ja Tartumaal, 8% Ida-Virumaal ja 13% 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 363 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).

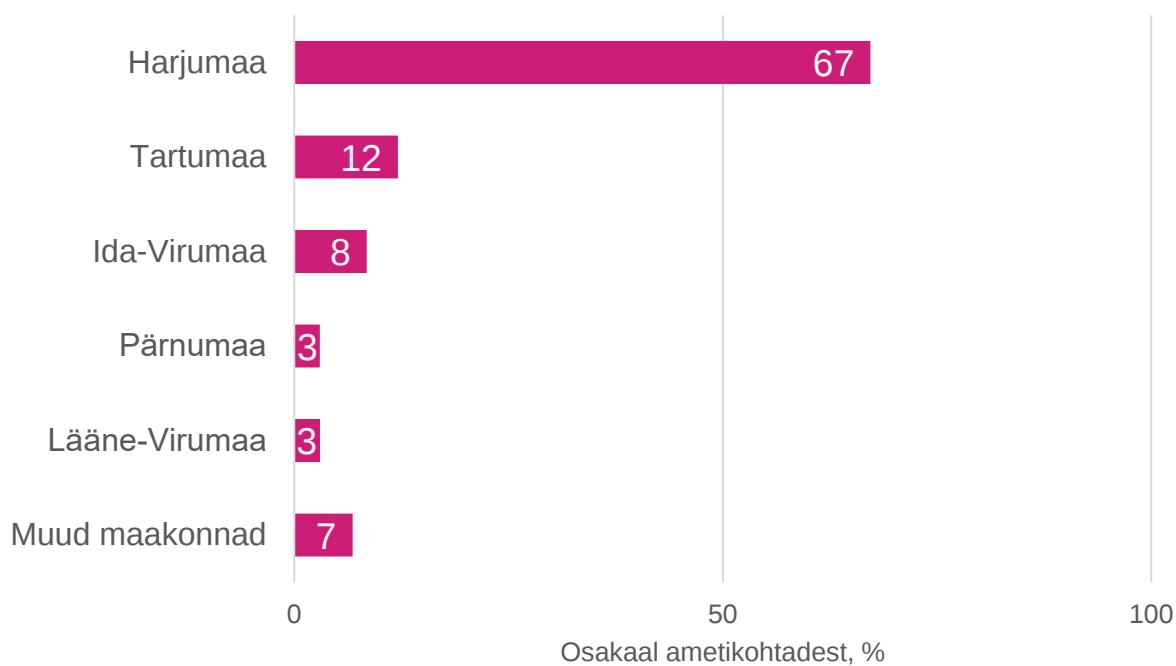
Tippspetsialistid (tööväärtuspunktid üldiselt vahemikus 281-427) - Oma valdkonna eksperdid ja kogenud spetsialistid, kes omavad pikaajalist ja väärtuslikku erialast töökogemust. Võivad juhtida teisi spetsialiste ja välja õpetada nooremaid töötajaid (näiteks raamatupidamises, turunduses, logistikas jne).

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

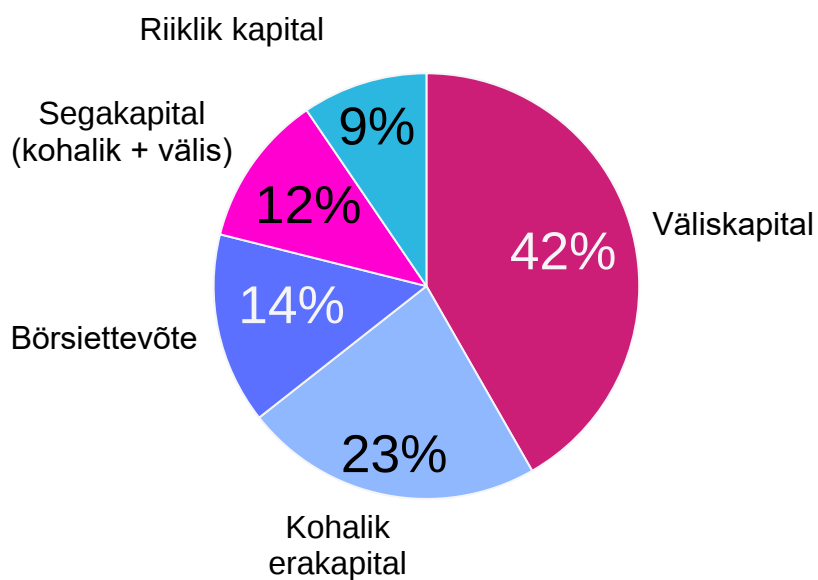
Müügitöötajad (tööväärtuspunktid üldiselt vahemikus 105-371) - Müügivaldkonna spetsialistid ja tippspetsialistid, kes müüvad tooteid, teenuseid või lahendusi teistele organisatsioonidele (näiteks müügiesindajad, müügiagendid jne). Siia ei kuulu jaemüügiga tegelevad teenindajad.

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

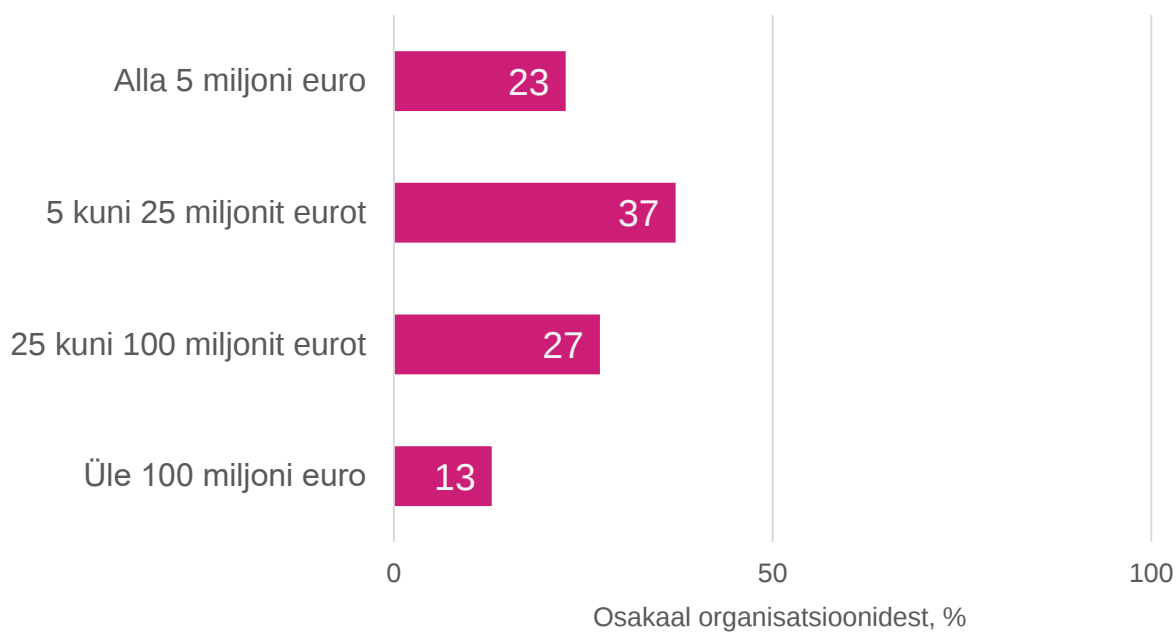
Töölised (tööväärtuspunktid üldiselt vahemikus 79-184) - Töötajad, kes teevad füüsilist tööd ja pakuvad tehnilist tuge (oskus- ja lihttöölised).

Joonis 2. Ametikohtade jaotumine maakondade kaupa


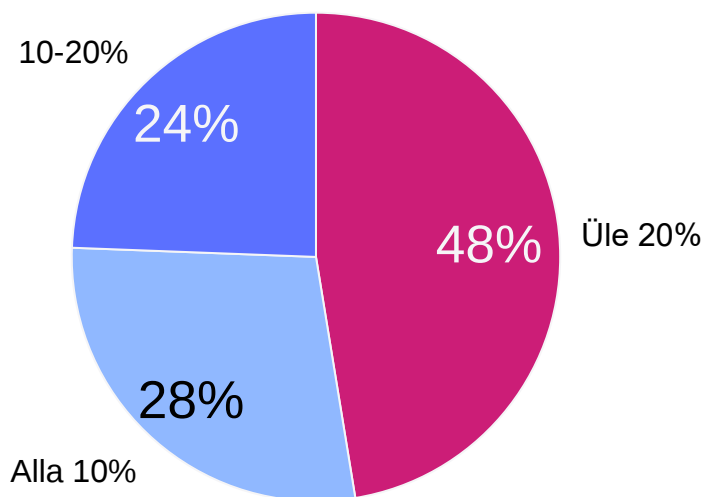
Graafik on koostatud 441 organisatsiooni andmete põhjal.

Joonis 3. Organisatsioonide jagunemine kapitali päritolu järgi


Graafik on koostatud 441 organisatsiooni andmete põhjal.

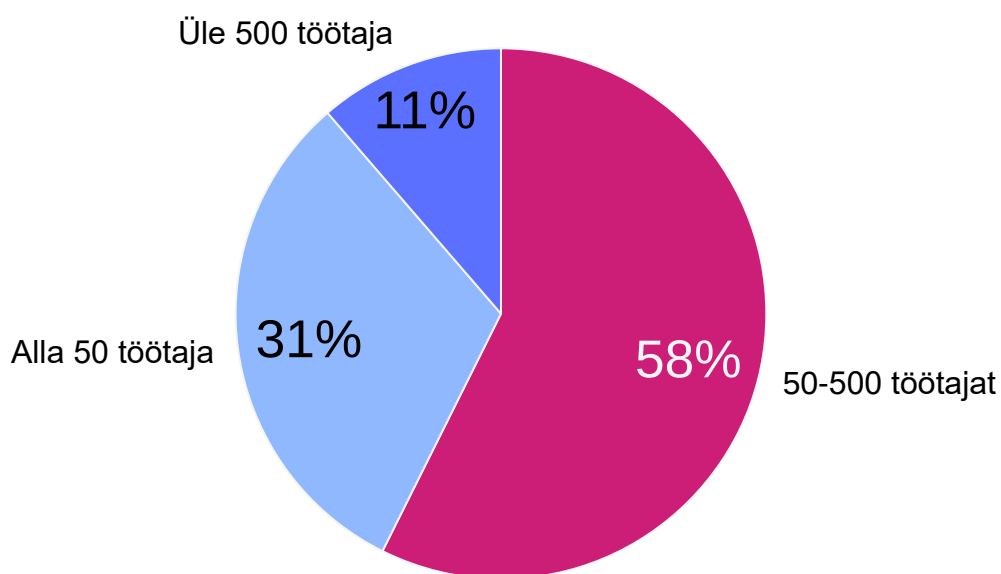
**Joonis 4. Organisatsioonide jagunemine müügitulu järgi**

Graafik on koostatud 441 organisatsiooni vastuse põhjal.

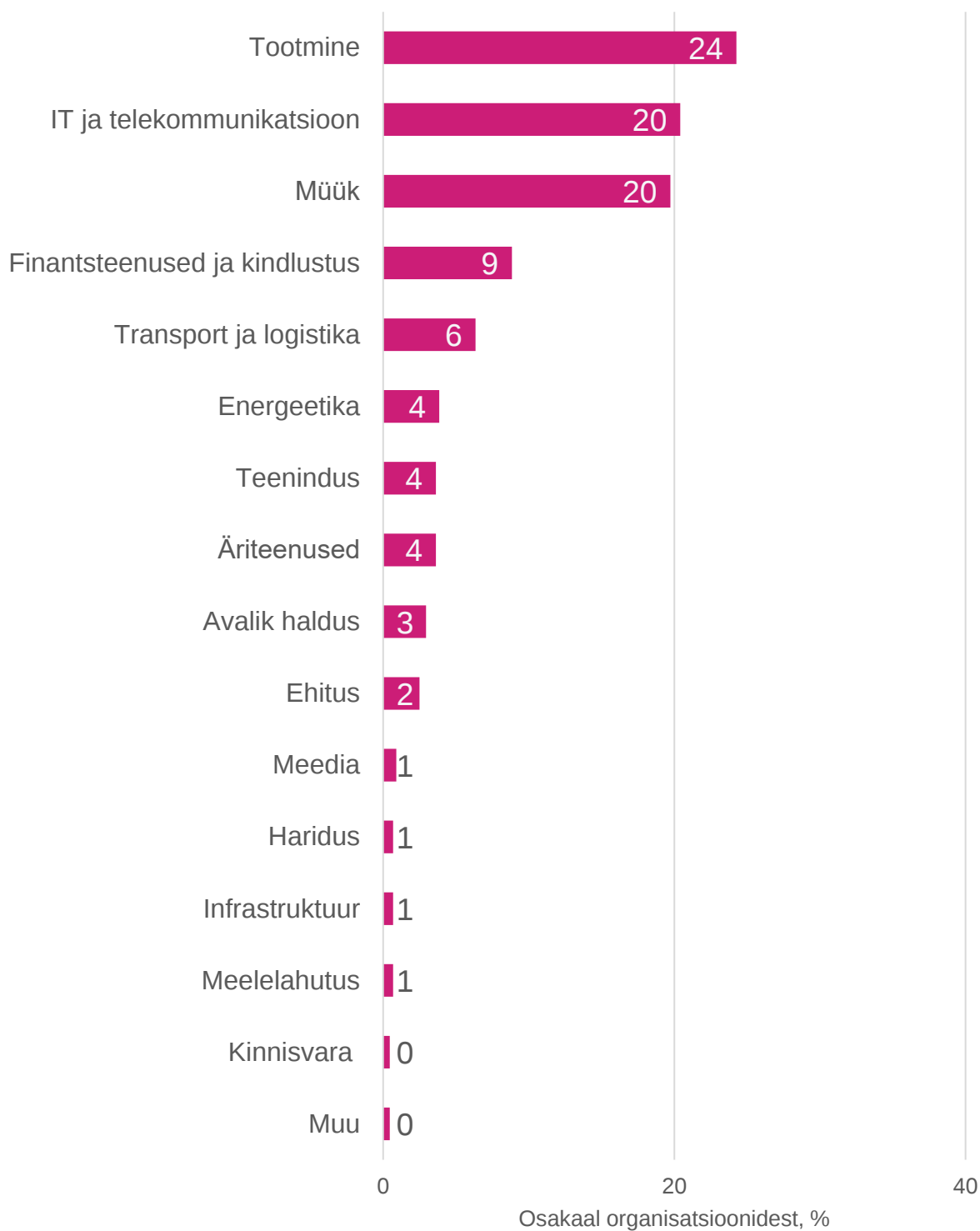
Joonis 5. Organisatsioonide jagunemine tööjõukulude järgi (% käibest)

Graafik on koostatud 291 organisatsiooni vastuse põhjal.

Joonis 6. Uuringus osalenud organisatsioonide jagunemine töölepinguga töötajate arvu järgi

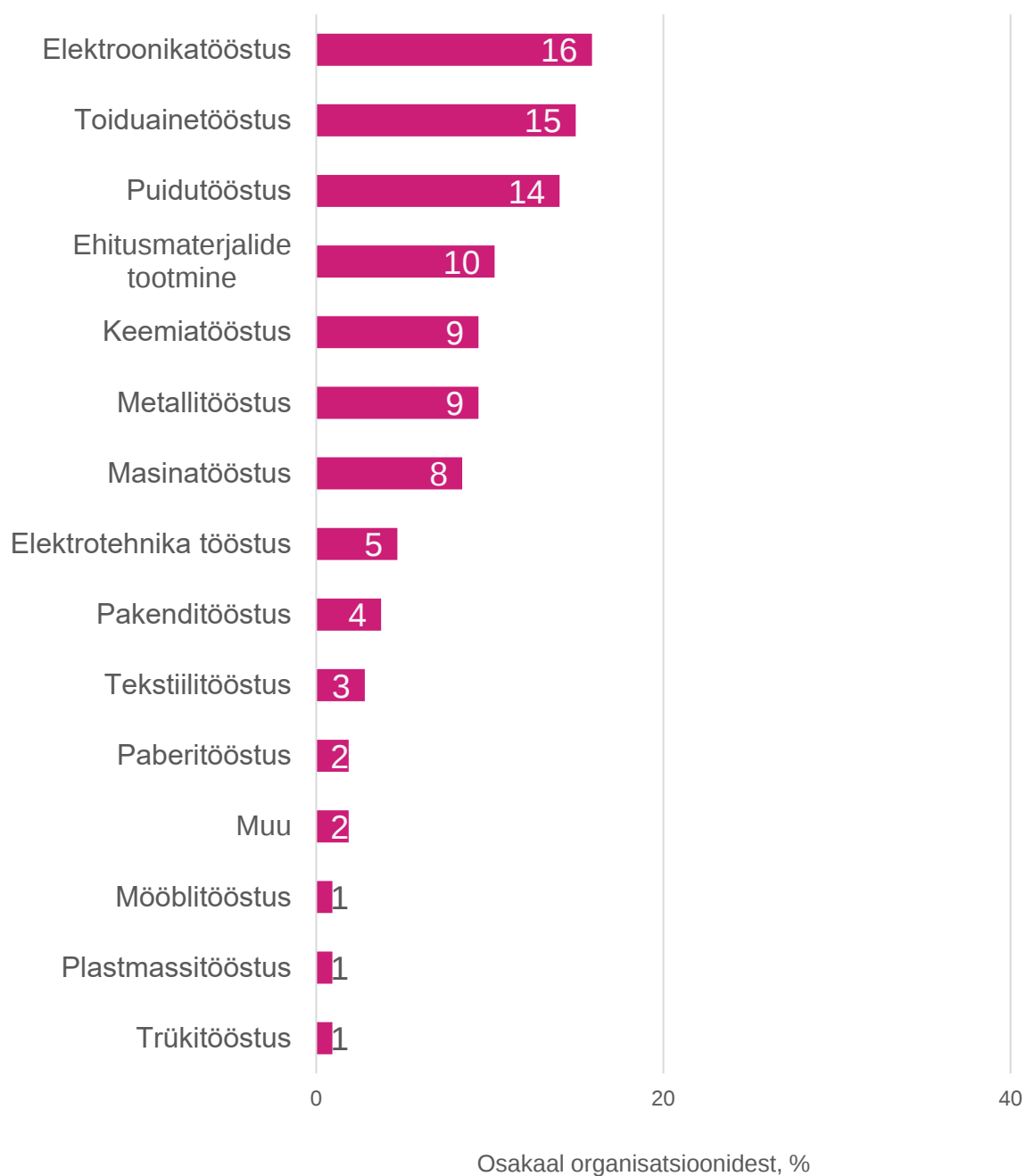


Graafik on koostatud 441 organisatsiooni andmete põhjal.

**Joonis 7. Organisatsioonide jagunemine tegevusvaldkonna järgi**

Graafik on koostatud 441 organisatsiooni andmete põhjal.

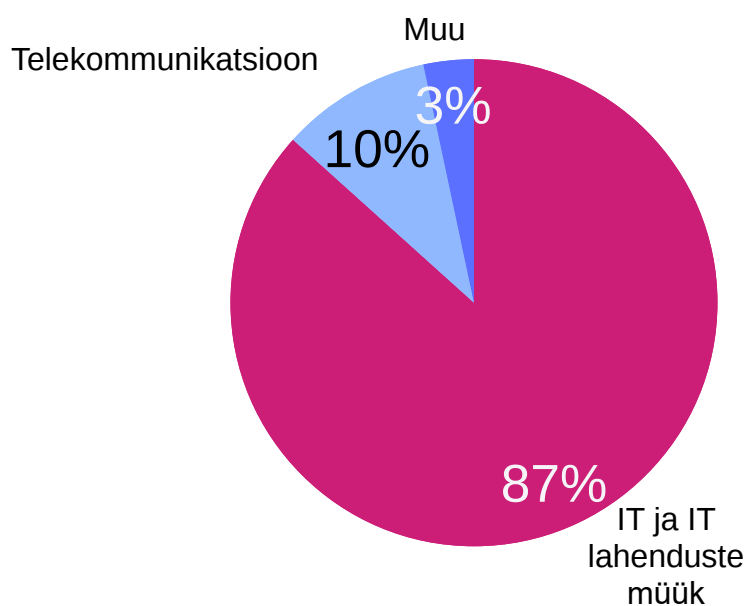
Joonis 8. Tootmisega tegelevate organisatsioonide jaotumine



Graafik on koostatud 107 organisatsiooni andmete põhjal.

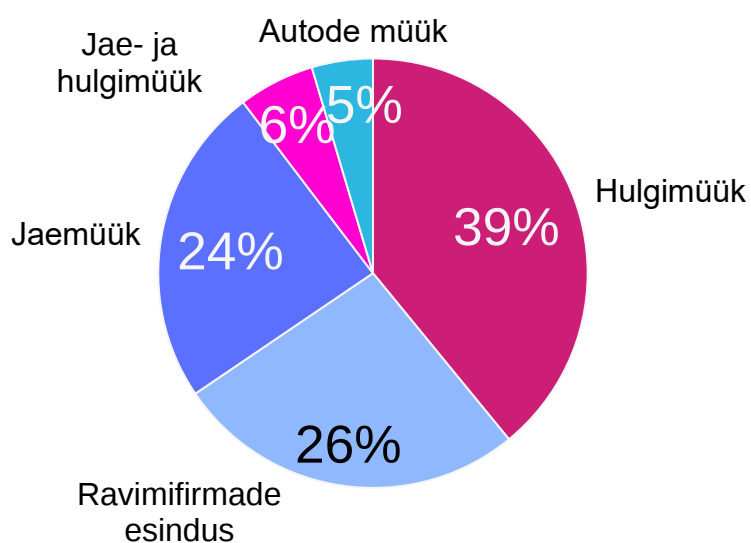


Joonis 9. IT ja telekommunikatsiooniga tegelevate organisatsioonide jaotumine



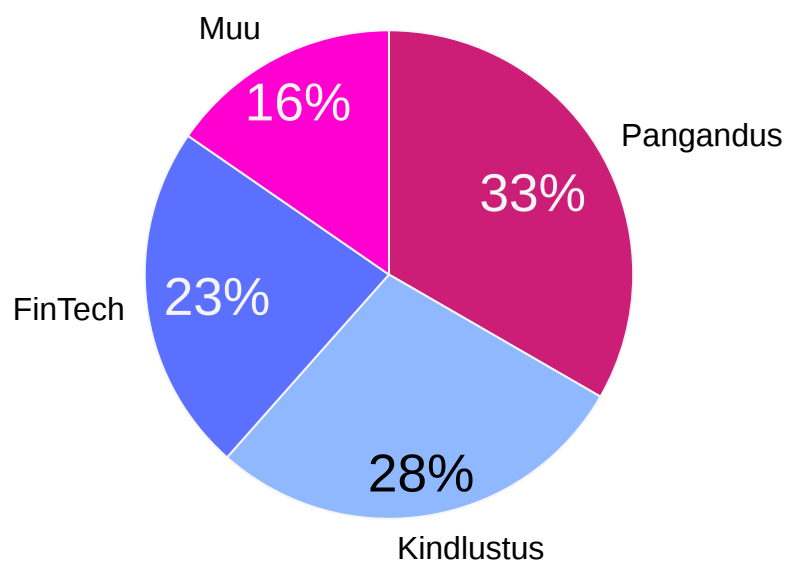
Graafik on koostatud 90 organisatsiooni andmete põhjal.

Joonis 10. Müügiga tegelevate organisatsioonide jaotumine



Graafik on koostatud 87 organisatsiooni andmete põhjal.

Joonis 11. Finantsteenustega tegelevate organisatsioonide jaotumine



Graafik on koostatud 39 organisatsiooni andmete põhjal.

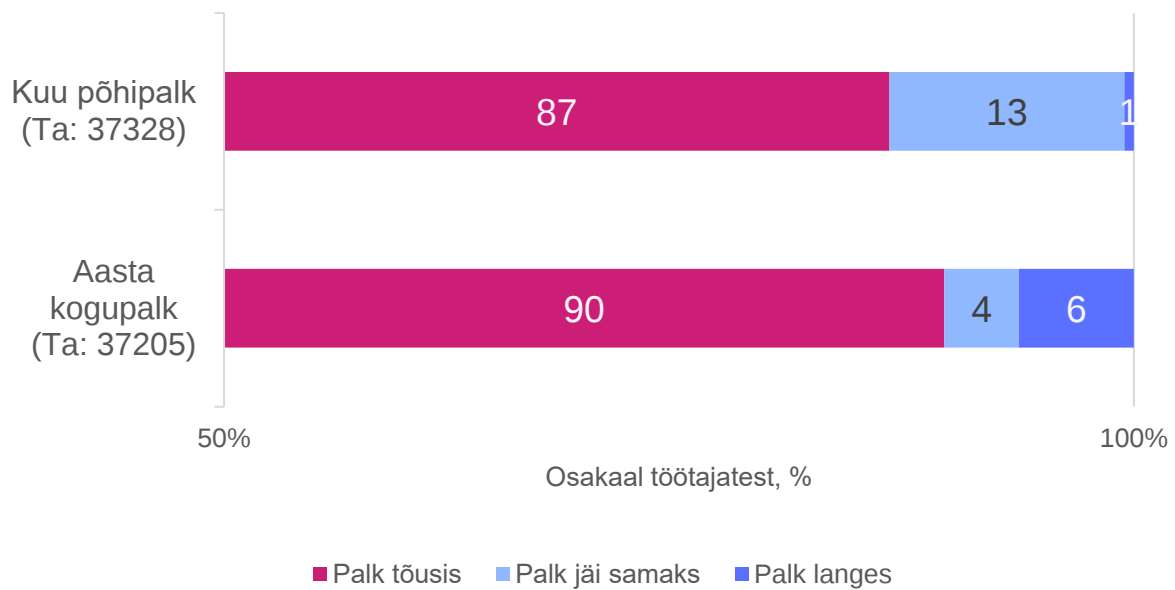


I TASUSÜSTEEMI MUUTUSED JA TASUSTAMIS-PÕHIMÕTTED

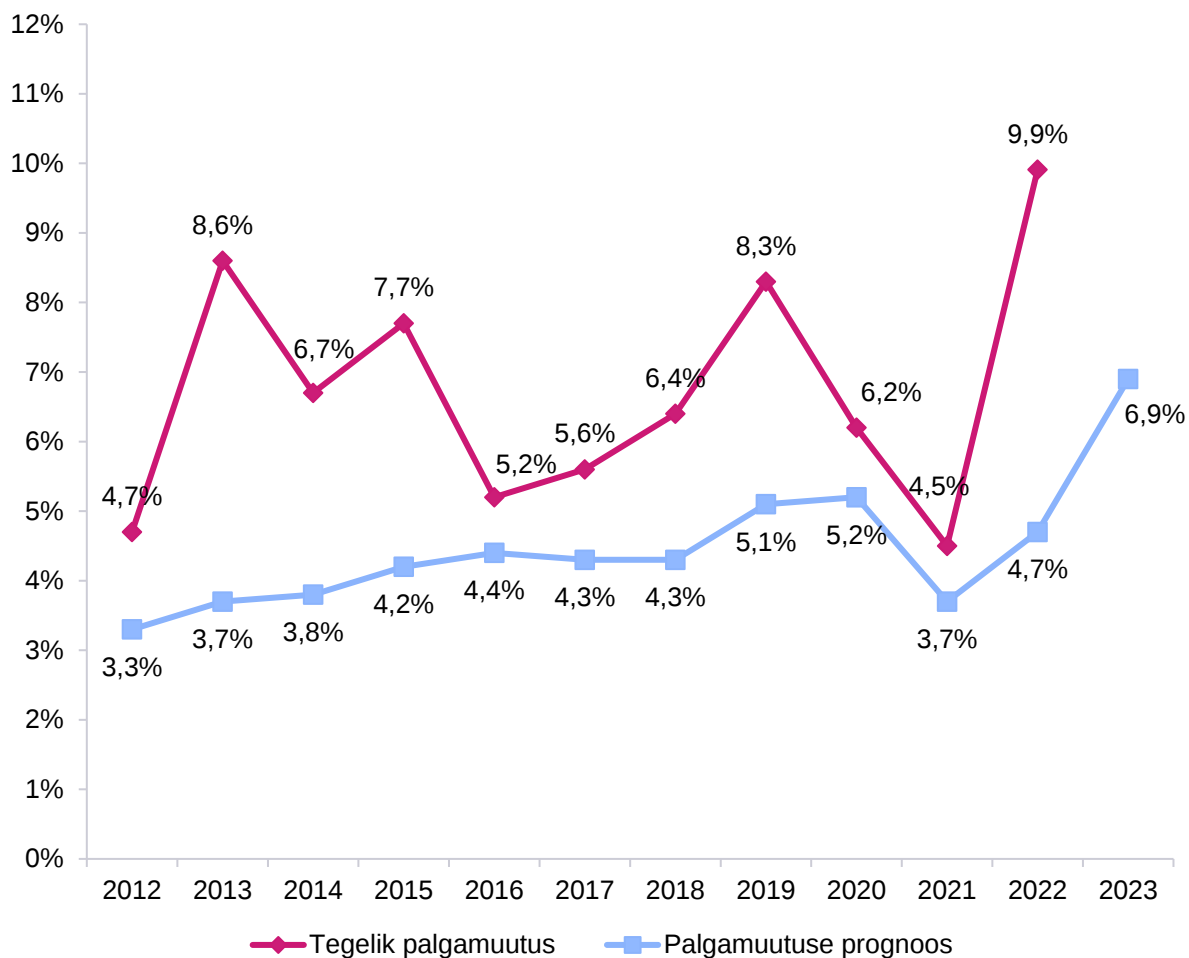
1.1. Palgamuutused

Järgmised graafikud ja tabelid on koostatud palgatabelistest saadud andmete põhjal.

Joonis 12. Palkade muutumine ajavahemikus 2021-2022 töötajatel, kelle ametikoht ei ole viimase aasta jooksul muutunud



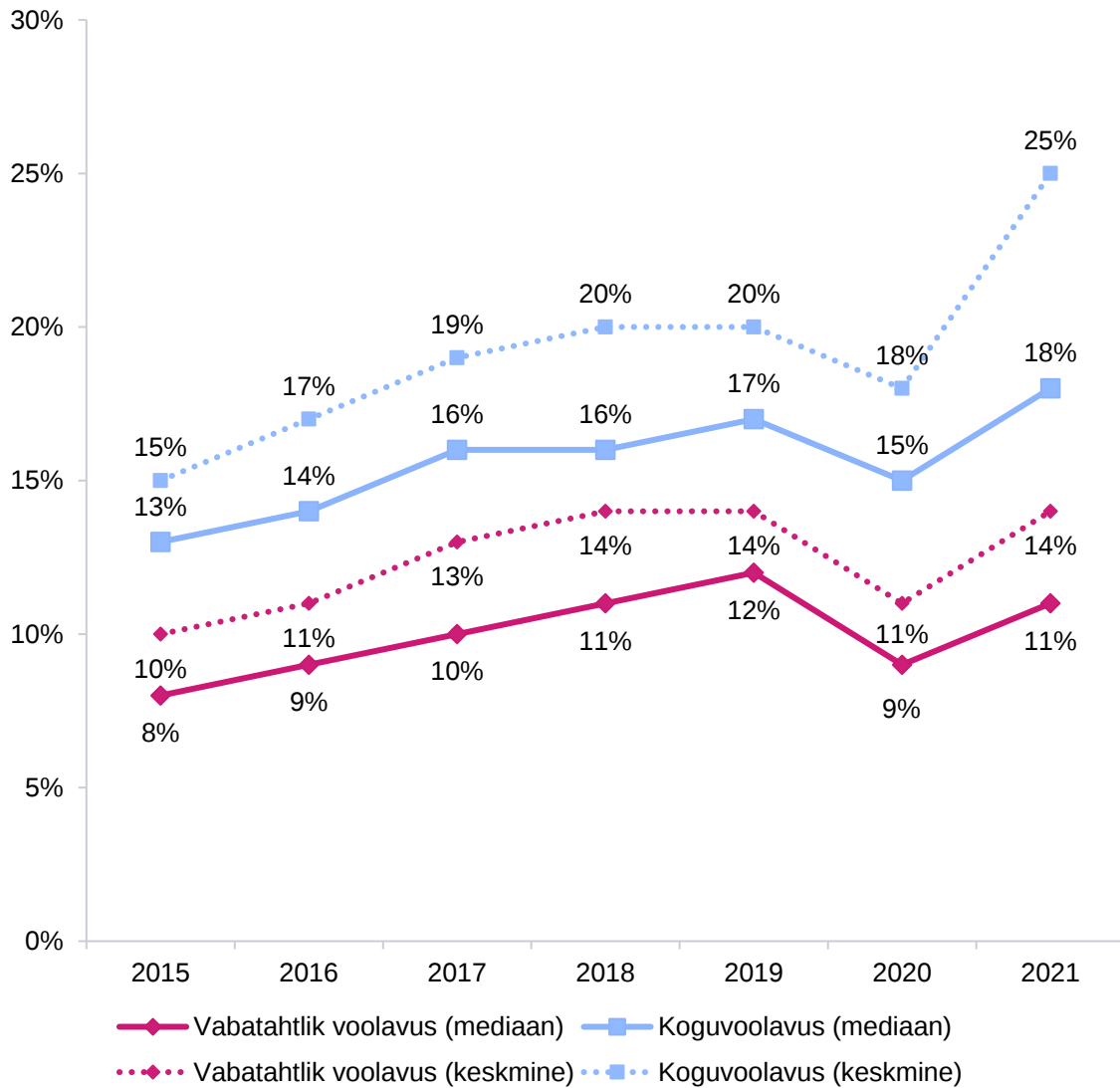
Joonis 13. Töötajate põhine arvutuskäik - Organisatsioonide poolt antud kuu põhipalga muutuse prognoos tulevaks aastaks ja tegelik keskmine kuu põhipalga muutus (samadel töötajatel samal ametikohal), 2012-2023





1.2. Töötajate arvu muutus

Joonis 14. Tööjõu voolavus aastatel 2015-2021 (mediaan ja keskmine)



LISA A – TÖÖPERED

Administratiiv- ja bürootööd
Administratiiv- ja tugiteenuste juhid
Advokaadid
Ajakirjandus
AML (rahapesu tõkestamine)
Andmeanalüüs
Andmekaitse
Andmesisestus
Arhitektuur
Auditeerimine
Copywriting ja toimetamine
Digiturundus
Dispetšerid
Dokumendihaldus
E-kaubandus
Farmatseudid
Finantsanalüüs, -planeerimine ja -kontroll
Finantsjuhtimine
Finantstooted ja -turud
Finantsvara haldus
Geodeesia
Graafiline disain
Haldus
IKT - agiilne projektijuhtimine
IKT - agiilne treening
IKT - andmebaasi administratsioon
IKT - andmeturve
IKT - DevOps
IKT - dokumentatsioon
IKT - eetilise häkkimine ja küberturvalisus
IKT - graafiline disain
IKT - juhtimine
IKT - juhtimine (tugitegevusena mitte IKT-ettevõttes)
IKT - konsultandid
IKT - masinõpe
IKT - monitooring
IKT - müük ja kliendihaldus
IKT - paigaldus ja hooldus (tehnikud)
IKT - pilveteenuste insenerid
IKT - projektijuhtimine
IKT - protsessijuhtimine
IKT - sisemine konsultatsioon (superkasutaja)
IKT - süsteemadministratsioon
IKT - süsteemianalüüs
IKT - süsteemiarhitektuur
IKT - tarkvaraarendus (back-end)
IKT - tarkvaraarendus (front-end)



IKT - tarkvaraarendus (full-stack)
IKT - tarkvaraarendus (mobiil)
IKT - teenuste tugi
IKT - tehniline tugi
IKT - telekommunikatsiooniinsenerid
IKT - telekommunikatsiooniinsenerid - juhtimine
IKT - testimine (automatiseerimine)
IKT - testimine (käsitsi)
IKT - tootejuhtimine
IKT - UX uurimine ja strateegia
IKT - UX/UI disain
IKT - võrguinsenerid
IKT - ärianalüüs
Informatiivne tugi
Infosüsteemide auditeerimine
Insenerid - automatiseerimine
Insenerid - disain ja tootearendus
Insenerid - juhtimine
Insenerid - müük ja teenindus
Insenerid - projekteerimine
Insenerid - projektijuhtimine
Insenerid - seadmed
Insenerid - tehniline oskusteave ja dokumentatsioon
Insenerid - tehnoloogia ja protsessid
Isikutuvastus
Jaekaubandus
Juhtimiskonsultandid
Jätkusuutlikuse juhtimine
Kategooria juhtimine
Kaubandus ja tootepaigutus
Keskkonna ja töötajate tervis ning ohutus
Kinnisvaraportfelli haldus
Kliendihaldus
Klienditeenindus
Klienditeeninduse ja -halduse juhtimine
Kommunikatsioonijuhtimine
Koolitus
Kvaliteedijuhtimine
Kvaliteedikontroll
Kvaliteet - laboritööd
Ladu
Logistika
Loovtööd
Maksunõustamine
Müügitugi
Müük
Operatiivjuhtimine
Organisatsiooni protseduurid
Oskustöölised - elektrikud



Oskustöölised - erimasinad
Oskustöölised - eriseadmed ja hooldustehnikud
Oskustöölised - keevitajad
Oskustöölised - programmeeritavate masinate operaatorid
Oskustöölised - teenindustehnikud
Oskustöölised - tehnoloogia ja protsessid
Personali tasustamine ja hüved
Personali värbamine
Personalijuhtimine
Pettuste ennetamine
Planeerimine
Projektijuhtimine
Raamatupidamine
Ressursijuhtimine
Riigihange
Riilukujundus ja -paigutus
Saaliteenindus
Sisekontroll
Sisseost
Spordipanustamine
Sõidukijuhid
Tarneahela juhtimine
Teenuse disain
Teenuste kvaliteedi juhtimine
Tegevusriskide juhtimine
Toitlustamine
Toote- ja teenusearendus
Toote- ja teenusejuhtimine
Tootmise juhtimine
Tugiteenused - finantsteenused
Tugiteenused - kõnekeskused
Tugiteenused - personal, sisseost, logistika
Turundus
Turundusanalüüs
Turvatööd
Tõlkimine
Töölised
Vastavuskontroll (compliance management)
Veebisisu haldamine
Visuaalne kaubandus (VM) ja sisekujundus
Võlahaldus
Õigusnõustamine
Äri- ja tegevusvaldkonna analüüs
Äriarendus



LISA B – OSALENUD ORGANISATSIOONIDE NIMEKIRI

Avalik haldus (13)

Eesti Haigekassa
 Eesti Töötukassa
 Haridus- ja Teadusministeerium
 Justiitsministeerium
 Kaitseministeerium
 Keskkonnaministeerium
 Politsei- ja Piirivalveamet
 Rahandusministeerium
 Riigikantselei
 Riigikontroll
 Siseministeerium
 Transpordiamet
 Viimsi Vallavalitsus

Ehitus (11)

AllSpark OÜ
 Baltpile OÜ
 Enefit Connect OÜ
 Eventus Ehitus OÜ
 Merko Ehitus Eesti AS
 Nordecon AS
 Rail Baltic Estonia OÜ
 Tariston AS
 TREV-2 Grupp AS
 Watercom OÜ
 YIT Eesti AS

Energeetika (17)

Adven Eesti AS
 Anne Soojus AS
 Eesti Energia AS
 Elektrilevi OÜ
 Elektrum Eesti OÜ
 Elering AS
 Enefit Green AS
 Enefit Power AS
 Enersense AS
 Gren Tartu AS
 Loo Elekter AS
 Narva Soojusvõrk AS
 Tartu Keskkatlamaja AS
 Utilitas Eesti AS
 Utilitas Tallinn AS
 VKG Elektrivõrgud OÜ

VKG Energia OÜ

Finantsteenused (39)

FinTech (9)

Bondora AS
 Change Capital OÜ
 Coinmetro Group OÜ
 Creditstar Estonia AS
 LEI Register OÜ
 Monese Ltd Eesti filiaal
 NASDAQ Tallinn AS
 WISE Payments Limited Eesti Filiaal VRE
 xChange AS

Kindlustus (11)

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
 INZMO Support OÜ
 KindlustusEst Kindlustusmaakler OÜ
 Mandatum Life Insurance Company Limited Eesti filiaal

Pangad (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 (6)

BB Finance OÜ
 Finantsinspeksioon
 Intrum Estonia AS
 IPF Digital AS
 Nets Estonia AS
 Xolo OÜ



Haridus (3)

Tallinna Tehnikaülikool
Tallinna Ülikool
Tartu Ülikool

Infrastruktuur (3)

Tallinna Lennujaam AS
Tallinna Sadam AS
Tallinna Vesi AS

IT ja telekommunikatsioon (90)

IT ja IT lahenduste müük (78)

AdaCore Estonia OÜ
Adcash OÜ
ADM Interactive OÜ
AFS IT Services Estonia OÜ
Avalanche Laboratory OÜ
Axinom Eesti OÜ
Begin OÜ
Bisly OÜ
BitWeb OÜ
Blue Horseshoe Eesti OÜ
Boku Network Services Estonia OÜ
Breakwater Technology OÜ
Certific OÜ
CGI Eesti AS
Checkout Technology LTD Eesti filiaal
Codelab OÜ
Columbus Eesti AS
Concise Systems OÜ
Cybercube Analytics Digital OÜ
Cybernetica AS
Derivco Estonia OÜ
EstNeti OÜ
Eurora Solutions OÜ
Fairown Holding OÜ
Finestmedia AS
Fleet Complete Eesti OÜ
Flowit Estonia OÜ
Fractory Solutions OÜ
Fujitsu Estonia AS
Genius Sports Services Eesti OÜ
gotoAndPlay OÜ
Hansab IT Solutions OÜ
Harman International Estonia OÜ
Helves AS
HireRight Estonia AS
Iglu OÜ
INZMO Development OÜ
Interactive Brokers Software Services Estonia OÜ

Kühne + Nagel IT Service Centre AS
Malwarebytes Estonia OÜ
Messente Communications OÜ
Mooncascade OÜ
Mountbitch OÜ
Multilogin Software OÜ
Net Group OÜ
Nortal AS
OIXIO AS
Perforce Software AS
Pipedrive OÜ
Playtech Estonia OÜ
Proekspert AS
Rahandusministeeriumi Infotehnoloogiakeskus
Raintree Systems OÜ
Reach-U AS
Registrite ja Infosüsteemide Keskus
Ridango AS
Riigi Infosüsteemi Amet
Rush Street Interactive Development Estonia OÜ
SaleMove OÜ
Santa Monica Networks AS
Scoro Software OÜ
SK ID Solutions AS
Snackable OÜ
Solita OÜ
SRINI OÜ
Synerall AS
Telema AS
Testlio OÜ
Tieto Estonia AS
Topia OÜ
Triogames OÜ
Turnit OÜ
Unifiedpost AS
Vaimo OÜ
Veriff OÜ
VideoB OÜ
Wisercat Estonia OÜ
Wunder Estonia OÜ

Telekommunikatsioon (9)

Citic Telecom CPC Estonia OÜ
Elisa Eesti AS
Elisa Teleteenused AS
Levira AS
LMT Retail & Logistics SIA Eesti Filiaal
Sixfold OÜ
Tele2 Eesti AS
Telia Eesti AS
TV Play Baltics AS

**Muu (3)**

Riigi Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia Keskus
Siseministeeriumi infotehnoloogia- ja arenduskeskus
StayCool OÜ

Kinnisvara (2)

Ico Park OÜ
Ülemiste Center OÜ

Meedia (4)

All Media Eesti AS
Eesti Rahvusringhääling
Ekspress Meedia AS
Postimees Grupp AS

Meelelahutus (3)

Eesti Loto AS
HT Meelelahutus OÜ
Novoloto OÜ

Müük (87)**Autode müük (4)**

Avesco OÜ
Baltic Agro Machinery AS
Scania Eesti AS
Volvo Estonia OÜ

Hulgimüük (34)

Allium UPI OÜ
Antalis AS
Baltic Agro AS
BE Group OÜ
ELKO Eesti OÜ
Henkel Balti OÜ
Johnson & Johnson AB Eesti filiaal
Knauf Tallinn UÜ
Kärcher OÜ
Linde Gas AS
Magnum AS
Magnum Dental OÜ
Magnum Medical OÜ
Magnum Veterinaaria AS
MarkIT Holding AS
Mediq Eesti OÜ
Onninen AS
ORLEN Eesti OÜ
Paulig Estonia AS
Puhastusimport OÜ
Puratos Estonia OÜ
Puumerkki AS
Robert Bosch OÜ

Samsung Electronics Baltics SIA
Sandmani Grupi AS
Sanitex OÜ
SCA Metsad Eesti AS
SLO AS
Tartu Jõujaam AS
Teknos OÜ
Toyota Material Handling Baltic SIA Eesti filiaal
Wihuri OÜ
Villeroy & Boch Gustavsberg Oy Eesti filiaal
Viru Elektrikaubandus AS

Jae- ja hulgimüük (5)

BMI Eesti OÜ
Fazer Eesti OÜ
Tallink Duty Free AS
Tamro Eesti OÜ
Tartu Terminal AS

Jaemüük (21)

Abakhan Fabrics Eesti AS
Antista AS
Circle K Eesti AS
Coop Eesti Keskühistu
Euroapteek OÜ
Hortes AS
Infotark AS
Jysk Linnen'n Furniture OÜ
KarKat Fashion OÜ
Klick Eesti AS
Kotryna OÜ
Lidl Eesti OÜ
LPP Estonia OÜ
MAXIMA Eesti OÜ
Metaan AS
Pet City OÜ
Prisma Peremarket AS
Reitan Convenience Estonia AS
Rimi Eesti Food AS
Selver AS
Stockmann AS

Ravimifirmade esindus (23)

AbbVie OÜ
Accord Healthcare AB Eesti filiaal
AstraZeneca Eesti OÜ
Auxilia Pharma OÜ
Bayer OÜ
Berlin-Chemie Menarini Eesti OÜ
BGP Products Switzerland GmbH Eesti filiaal
Biogen Estonia OÜ
Boehringer Ingelheim RCV GmbH & Co KG Eesti filiaal



Lundbeck Eesti AS
 MedFiles OÜ
 Merck Serono OÜ
 Novo Nordisk AS Eesti filiaal
 Pfizer Luxembourg SARL Eesti filiaal
 Roche Eesti OÜ
 Sandoz D.D. Eesti filiaal
 Servier Laboratories OÜ
 SIA Novartis Baltics Eesti filiaal VRE
 Zentiva Group, a.s. Eesti filiaal
 Takeda Pharma AS
 UAB Johnson & Johnson Eesti Filiaal
 UAB Teva Baltics Eesti filiaal
 Wörwag Pharma GMBH&CO.KG Representative Office

Teenindus (16)

Baan Thai OÜ
 Baltic Restaurants Estonia AS
 Eesti Keskkonnateenused AS
 Hansaliin OÜ
 HT Laevateenindus OÜ
 Hurtigruten Estonia OÜ
 Lindström OÜ
 My Fitness AS
 Premier Restaurants Eesti OÜ
 Ragn-Sells AS
 Ramirent Baltic AS
 Renerki Kaubanduse OÜ
 Tallink Fast Food OÜ
 TLG Hotell OÜ
 Transcom Eesti OÜ
 Tschudi Financial Services OÜ

Tootmine (107)

Ehitusmaterjalide tootmine (11)

Doordec OÜ
 E-Betoonelement OÜ
 HC Betoon AS
 Kunda Nordic Tsement AS
 Ruukki Products AS
 Saint-Gobain Glass Estonia SE
 Sakret OÜ
 TMB Element OÜ
 Wienerberger AS
 Viking Window AS
 Wolf Group OÜ

Elektroonikatööstus (17)

ABB AS
 Amphenol ConneXus OÜ
 Enics Eesti AS

Eolane Tallinn AS
Ericsson Eesti AS
FLIR Systems Estonia OÜ
Foxway OÜ
Glamox AS
Mirion Technologies Selmic Baltic OÜ
Nestor Cables Baltic OÜ
NOTE Pärnu OÜ
Orbis Oy Eesti Filiaal
OSHINO Electronics Estonia OÜ
Prysmian Group Baltics AS
Scanfil OÜ
Skeleton Technologies OÜ
Stoneridge Electronics AS

Elektrotehnika tööstus (5)

AQ Trafotek AS
Ensto Building Systems OÜ
Ensto Ensek AS
Harju Elekter AS
Harju Elekter Elektrotehnika AS

Keemiatööstus (10)

Acino Estonia OÜ
Akzo Nobel Baltics AS
Chemi-Pharm AS
Eastman Specialties OÜ
NPM Silmet OÜ
Recticel OÜ
Tikkurila AS
Viru Keemia Grupp AS
VKG Kaevandused OÜ
VKG Oil AS

Masinatööstus (9)

Artesyn Biosolutions Estonia OÜ
Ionix Systems OÜ
Makron Estonia OÜ
Milrem AS
Norma AS
Pesmel Eesti AS
Same OÜ
Threod Systems OÜ
Viru RMT OÜ

Metallitööstus (10)

Bestnet AS
Enefit Solutions AS
Estanc AS
Harju Elekter Teletehnika AS
Inission Tallinn OÜ
Paldiski Tsingipada AS



Stera Technologies AS
Tarmetec OÜ
Tibnor Estonia AS
Vertex Estonia AS
Mööblitööstus (1)
Standard AS
Paberitööstus (2)
DS Smith Packaging Estonia AS
Estonian Cell AS
Pakenditööstus (4)
Estiko - Plastar AS
Nefab Packaging OÜ
O-I Estonia AS
Stora Enso Packaging AS
Plastmassitööstus (1)
Pipelife Eesti AS
Puidutööstus (15)
Assiku Puit OÜ
Barrus AS
Ebavere Graanul OÜ
Graanul Hake AS
Graanul Invest AS
Helme Graanul OÜ
JELD-WEN Eesti AS
Nett AS
Osula Graanul OÜ
Palmako AS
Rait AS
Ramirent Modular Factory AS
Stora Enso Eesti AS
UPM-Kymmene Otepää AS
Vara Saeveski OÜ
Tekstiilitööstus (3)
Hilding Anders Baltic AS
Protex Balti AS
Sunorek AS
Toiduainetööstus (16)
A. Le Coq AS
Anora Estonia AS
Balbiino AS
Cristella VT OÜ
Farmi Piimatööstus AS
HKScan Estonia AS
Kulinaaria OÜ
Lantmännen Unibake Estonia AS
Leibur AS

Orkla Eesti AS
Saarioinen Eesti OÜ
Saku Õlletehase AS
Salvest AS
Santa Maria AS
Saue Production OÜ
Tere AS

Trükitööstus (1)

Printall AS

Muu (2)

Karl Storz Video Endoscopy Estonia OÜ
Scandagra Eesti AS

Transport ja logistika (28)

Brink's Estonia OÜ
ACE Logistics Estonia AS
DHL Express Estonia AS
DPD Eesti AS
Eesti Liinirongid AS
Eesti Post AS
Eesti Raudtee AS
Gunvor Services AS
HAVI Logistics OÜ
HHLA TK ESTONIA AS
Itella Estonia OÜ
Lennuliiklusteeninduse AS
Magnum Logistics OÜ
Nordic Aviation Group AS
Olerex Terminal AS
Operail AS
Regional Jet OÜ
Schenker AS
Silsteve AS
Smarten Logistics AS
Starship Technologies OÜ
Tallink Grupp AS
Tallinna Linnatransport AS
TLG Stividor OÜ
Venipak Eesti OÜ
Vesta Terminal Tallinn OÜ
Via 3L OÜ
VKG Logistika OÜ

Äriteenused (16)

Advokaadibüroo Sorainen AS
All Media Digital OÜ
Azolver Eesti OÜ
Creditinfo Eesti AS
Ernst & Young Baltic AS
Finnair Business Services OÜ



Hansab AS
Mediainvest Holding AS
NOPE OÜ
PKC Eesti AS
Posti Messaging OÜ
PricewaterhouseCoopers AS
Printify Development SIA
Ramirent Shared Services AS
SD Worx Estonia OÜ
Sutherland Global Services OÜ

Muu (2)

Icosagen AS
Icosagen Cell Factory OÜ

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.

FIGURE

© Fontes 2022. All rights reserved.

Fontes Palgakonsultatsioonid OÜ