

## Statistikaameti palgajuhend

### 1. Palgajuhendi reguleerimisala

Palgajuhend reguleerib Statistikaameti (edaspidi SA) ametnike ja töötajate (edaspidi teenistujate) palga ja töötasu (edaspidi palk) ning puhkusetasu maksmise tingimusi ja korda.

### 2. Mõisted

Mõisted käesoleva juhendi tähenduses:

- 2.1. **Teenistuja** on SAga avalik-õiguslikus teenistus- ja usaldussuhtes olev ametnik või eraõiguslikus töösuhtes olev töölepinguline töötaja.
- 2.2. **Palk**- teenistujale makstav põhipalk, muutuvpalk, asendustasu ja muud seaduses sätestatud lisatasud.

### 3. Üldpõhimõtted

- 3.1 SA maksab ametnikele ja töötajatele palga sarnastest põhimõtetest lähtuvalt.
- 3.2 Palgajuhend lähtub SA personalipoliitika põhimõtetest ja eesmärkidest:
  - 3.2.1 tagada sisemiselt õiglane ja väliselt konkurentsivõimeline, töö väärtusega ja individuaalse asjatundlikkusega kooskõlas olev palgatase: teenistujate põhipalkade eesmärktase on Tallinn ja Harjumaa võrreldava tööpere taseme mediaanpalk avaliku teenistuse palgauuringu alusel;
  - 3.2.2 tagada SA strateegiliste eesmärkide ja põhiülesannete täitmist ja teenistujate individuaalset tulemuslikkust toetav palgasüsteem.
- 3.3 Teenistuja palga määrab või lepib kokku peadirektor või tema volitatud teenistuja. Palga määramiseks või kokku leppimiseks põhjendatud ettepaneku teeb vahetu juht kooskõlastatult kõrgemal seisvate juhtide, finantsosakonna juhataja ning personali- ja tugiteenuste osakonna juhatajaga.
- 3.4 Määratud või kokkulepitud palgad ei tohi tuua kaasa tööjõukuludeks eraldatud vahendite suurendamise vajadust järgnevatel eelarveaastatel.
- 3.5 Palgajuhendi kehtestamise aluseks olevate õigusaktide muutmisel muudetakse teenistujate palgatingimusi hiljemalt ühe kuu möödumisel, kohaldades neid õigusakti kehtima hakkamise päevast.
- 3.6 Personali- ja tugiteenuste osakond arendab palgavaldkonda ning kontrollib palga maksmise vastavust seadusele ning palgajuhendile.
- 3.7 Palgajuhendis võib ettenähtud põhimõtetes erandeid teha peadirektor.

### 4 Palga komponendid

Palga komponendid on:

- 4.1 Põhipalk.

#### 4.2 Muutuvpalk:

4.2.1 tuleuspalk;

4.2.2 preemia;

4.2.3 lisatasu täiendavate teenistusülesannete eest.

#### 4.3 Asendustasu.

4.4 Lisatasud eritingimustes töötamise eest (sh ületunnitöö ja riigipühadel töötamise eest).

### 5 Põhipalk

5.1 Põhipalk on teenistuja igakuine fikseeritud palga osa, mis on määratud teenistuskoha ülesannete ning teenistuja teenistusvaldkonna teadmiste, oskuste ja kogemuste põhjal.

5.2 SA teenistuskohad on jaotatud 7 palgaastmesse (Lisa 1). Igale palgaastmele vastab põhipalga vahemik.

5.3 Palgaastmete ja põhipalga vahemike moodustamisel võetakse arvesse eelarvelisi võimalusi, teenistuskohade teenistusgruppidesse klassifitseerimise tulemusi ehk töö väärtust (töö keerukus, iseseisvuse määr, juhtimise ulatus ja tase ning nõuded teadmistele ja kogemustele) ja põhipalga konkurentsivõimet palgaturul.

5.4 Teenistujale individuaalse põhipalga määramisel lähtutakse palgaastmestikus teenistuskohale vastavast kuu põhipalga vahemikust, arvestades teenistuja haridust, tööalast pädevust, tulemuslikkust ja töökoormust.

5.4.1 Palgaastme miinimummäära lähedast põhipalka makstakse juhul, kui teenistuja alles omandab teenistuskohal vajaminevaid oskusi ja kogemusi või kui teenistuja teadmiste, oskuste ja kogemuste tase võimaldab teda rakendada ainult suhteliselt kitsas ja konkreetsetes tööolukordades.

5.4.2 Maksimummäära või sellele lähedast põhipalka makstakse teenistujale, kelle teadmised ja kogemused ületavad teenistuskohal esitatavaid nõudeid ja/või kelle töösooritus on keskmisest parem. Üldjuhul eeldab maksimummäära lähedase määra rakendamine mitme erineva valdkonna tundmist, ettenähtud karjäärietappide ja koolituste läbimist ning sisekoolitajana tegutsemist.

5.5 Erandjuhul võib kohaldada palgaastmestikus vastavale teenistuskohale ettenähtud palgavahemiku maksimummäärast kõrgemat põhipalka.

5.6 Küsitlejatele makstakse ankeeditasu vastavalt peadirektori käskkirjaga kinnitatud töötasumääradele. Kui ankeeditasude summa jääb väiksemaks kui töölepingus kokkulepitud palk, siis säilitatakse küsitlejatele töölepingus kokkulepitud palk.

5.7 Teenistujate põhipalkade ülevaatamine ja eelarveliste võimaluste olemasolul korrigeerimine toimub üldjuhul kord aastas pärast arengu- ja hindamisvestlust.

5.8 Teenistujale jagab palga kujunemise kohta selgitusi ja põhjendusi teenistuja vahetu juht.

### 6 Muutuvpalk

6.1 Muutuvpalk on teenistuja palga või töötasu ebaregulaarne osa, mida võib maksta tulemuspalgana, lisatasuna täiendavate teenistusülesannete täitmise eest või preemiana erakordsete teenistusvaldkonna saavutuste eest.

6.2 Kalendriaasta jooksul teenistujale makstav muutuvpalga kogusumma ei tohi ületada 20% teenistujale sama kalendriaasta jooksul määratud põhipalga kogusummast.

- 6.3 Tulemuspalka võib teenistujale maksta SA strateegiliste eesmärkide saavutamise ning arengu- ja hindamisvestluse käigus kokkulepitud eesmärkide kvaliteetse ja õigeaegse täitmise eest arengu- ja hindamisvestluse tulemuste alusel.
- 6.4 Peadirektorile võib tulemuspalka maksta Rahandusministeeriumi kantsleriga peetava arengu- ja hindamisvestluse tulemuste alusel vastavalt kantsleri sellekohasele otsusele.
- 6.5 Preemiat võib teenistujale maksta tunnustusena erakordsete teenistus- või tööalaste saavutuste eest. Preemia maksmise võimalust kasutatakse SAle strateegiliselt oluliste projektide tulemusliku läbiviimise ja prioriteetsete teenistusülesannete suurepärase täitmise eest reeglina vahetult pärast projekti lõppu või suurepärase tulemuse saavutamist.
- 6.6 Lisatasu täiendavate teenistusülesannete täitmise eest võib maksta suuremahuliste lisaülesannete eest, mille täitmise kohustus ei tulene ametijuhendist või töölepingust või töömahu ajutisel suurenemisel olulisel määral. Lisatasu määratakse sõltuvalt lisaülesannete mahust ja iseloomust ühekordselt või tähtajaliselt üldjuhul korraka kuni kuueks kuuks vahetu juhi ettepanekul, kus on täpselt fikseeritud teenistusülesanded ja ajavahemik. Pärast kuue kuu möödumist vaadatakse lisatasu maksmine üle ja vajadusel pikendatakse maksmist kuni kuueks kuuks või muudetakse teenistuja ametijuhendit ning vaadatakse üle põhipalk.

## **7 Asendustasu**

- 7.1 Asendustasu on lisatasu puuduva teenistuja ülesannete täitmise eest.
- 7.2 Puuduva teenistuja ülesannete täitmise eest makstakse teenistujale asendustasu proportsionaalselt asendamise mahuga juhul, kui asendamine ei ole ette nähtud teenistuja ametijuhendis või tingib võrreldes ametijuhendiga teenistuja töökoormuse olulise suurenemise. Ühe asendaja asendamise maht ei või üldjuhul ületada 20% asendatava tööst.
- 7.3 Asendustasu määramiseks põhjendatud ettepanekus peavad olema fikseeritud teenistusülesanded ja asendamisperiood. Kui asendamise periood on pikem kui 60 kalendripäeva, siis on selleks vajalik asendaja kirjalikku taasesitamist võimaldav nõusolek.

## **8 Palga ja puhkusetasu arvestus ning maksmine**

- 8.1 Palga arvestusperiood on kalendrikuu. Palka arvestatakse ajavahemiku eest, mil teenistuja täitis talle pandud ülesandeid. Kui teenistujale on kehtestatud tööajanormist lühem tööaeg, arvestatakse palka proportsionaalselt tööl olnud aja eest.
- 8.2 Palk kantakse teenistuja (välja arvatud küsitlejad) pangakontole üks kord kuus hiljemalt jooksvale arvestuskuule järgneva kuu 7. kuupäeval ja küsitlejatele hiljemalt 27. kuupäeval. Kui palgapäev langeb puhkepäevale või riiklikule pühale, kantakse palk üle sellele eelneval tööpäeval. Pangakonto muutmiseks tuleb teavitada personali- ja tugiteenuste osakonda e-kirja teel.
- 8.3 Teenistujale väljastatakse igal kuul elektrooniline teatis teenistujale arvatud palga ja muude väljamaksete (puhkusetasu, hüvitised jm) ning kinnipeetud summade kohta.
- 8.4 Teenistuja palgast võib kinni pidada SA arvel tehtavate kulude kehtestatud limiiti ületava summa ja teenistujale makstud ettemakse, mille teenistuja peab SA-le tagastama. Selleks on vajalik teenistuja kirjalik nõusolek.
- 8.5 Puhkusetasu arvestatakse Vabariigi Valitsuse määruse „Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord“ alusel. Kui puhkuse eest keskmise töötasu alusel arvatud puhkusetasu on väiksem määratud või kokkulepitud palgast, mida teenistuja saaks samal ajavahemikul tööülesandeid täites, säilitatakse puhkuse ajaks põhipalk.

8.6 Puhkusetasu kantakse teenistuja pangakontole hiljemalt eelviimasel tööpäeval enne puhkuse algust või teenistuja soovil palgapäeval, kuid mitte hiljem kui puhkuse kasutamisele järgneval palgapäeval. Juhul, kui teenistuja puhkus poolte kokkuleppel katkestatakse või katkeb teenistuja puhkus teenistuja haiguse tõttu ning teenistujale on puhkusetasu üle kantud, arvestatakse puhkusetasu ümber ja enammakstud summa peetakse kinni järgneva kuu või järgnevate kuude palgast.

### Lisa 1. Põhipalga astmestik

Palga-aste	Palgaastme kirjeldus	Põhipalga vahemik (euro)	
		Miinum-määr	Maksimum-määr
1	<b>Spetsialistid</b> , kes täidavad reguleeritud ja ühetaolisi tegevusi kindlate reeglite ja ettekirjutuste järgi (küsitleja, telefoniküsitleja, registraator, andmetöötaja, referent jmt)	540	860
2	<b>Keskastme spetsialistid</b> , kes toetavad või viivad ellu vähem reguleeritud tegevusi etteantud piirides, nõustavad oma spetsiifilises valdkonnas, võib juhtida väiksemat meeskonda (vanemandmetöötaja, referent, klienditoe konsultant, klienditoe juht, spetsialist, küsitlusjuht, tõlkija, toimetaja jmt)	800	1250
3	<b>Keskastme spetsialistid</b> , kes on oma valdkonna spetsialistid, osalevad valdkonna arendamises, täidavad keerukamaid, vähem reguleeritud ülesandeid ja nõustavad oma spetsiifilises valdkonnas, võib juhtida väiksemat meeskonda (metoodik, analüütik, spetsialist, arvutigraafik, testija jmt)	1100	1600
4	<b>Tippspetsialistid</b> , kes on oma valdkonna kogenud spetsialistid, arendavad ja koordineerivad oma töövaldkonda, lahendavad ja nõustavad iseseisvalt keerukaid ülesandeid. Võivad juhtida meeskonda (juhtivanalüütik, juhtivmetoodik, juhtivspetsialist, tootedisaini juht, arendaja, jurist, haldusjuht, nõunik, projektijuht, süsteemianalüütik, peakasutaja, ärianalüütik, infoturbejuht, arvutigraafik, veebi disainer, kommunikatsioonijuht, turundusjuht jmt).	1250	2150
5	<b>Eksperdid</b> , kes juhivad valdkonda ja/või on oma valdkonna arendajad, kellel on ulatuslikud teadmised, mis põhinevad pikaajalisel kogemusel või teadustööl. Võivad juhtida meeskonda (juhtivanalüütik, juhtivmetoodik, juhtivspetsialist, ekspert, tootedisaini juht, küsitlusvõrgu juht, andmetöötajuse juht, andmekirjelduse juht jmt).	1500	2600
6	<b>Osakonnajuhatajad/asutuste vaheliste projektide juhid</b>	2300	3500
7	<b>Peadirektor, peadirektori asetäitjad</b>	4000	5500