

2026. aasta tööjõukulude eelarve jagunemise ja kasutamise põhimõtted

I Tööjõukulude eelarve jagunemine

2026. aasta tööjõukulude eelarve (*edaspidi eelarve*) on kokku 184 587 499 €. Lisas 2 on toodud eelarve detailne jaotus osakondade, prefektuuride ja projektide lõikes (Exceli tööleht 1) ning põhiteenuste lõikes kulumudeli alusel (Exceli tööleht 2).

1. Tööjõukulude eelarve jaguneb:
 - 1.1. osakondade ja prefektuuride piirnumbrile jaotatud palgafond¹ (va projektide eelarve);
 - 1.2. käsunduslepingute ja projektide eelarve;
 - 1.3. tsentraalsete kulude eelarve.
2. Osakondade ja prefektuuride palgafondist kaetakse aasta jooksul lisaks kinnitatud palgale ja korduvatele tasudele ka asendustasud.

II Struktuuriüksustele palgafondi jaotamise põhimõtted

3. Struktuuriüksusele² 2026. aasta palgafondi jaotamise aluseks on 01.01.2026 seisuga kinnitatud põhitööde piirnumber, millele on eraldatud palgamudelijärgne palgafond va lennusalgas olevad põhitööd ning kokkuleppepalgaga³ teenistujad. Palgamudelis kajastamata põhitööde, lennusalga ja kokkuleppepalgaga palgafond kujuneb eelneva palgafondi⁴ järgi, millele eraldatakse lisaraha juhtkonnas otsustatud palgatõusu summa ulatuses.
4. Lisavahendite taotlemisel (sh välisvahenditest) täiendavate funktsioonide täitmiseks ametikohtade loomisel võetakse aluseks palgamudelis vastavale põhitööle määratud palgatase.

III Piirnumbri ja palgafondi kasutamise põhimõtted

5. Palgafondi kasutamiseks koostab struktuuriüksuse juht koostöös finantsanalüütikuga kasutusplaani. Ametikohale töötasu planeerimisel peab struktuuriüksuse juht lähtuma palgajuhendist ja etteantud kasusaava teenuse⁵ palgafondist.
6. Palgafondi ja piirnumbri muutmine:
 - 6.1. juhul kui struktuuriüksuse juht soovib ümber jaotada erinevate kasusaavate teenuste palgafondi, siis tuleb see kooskõlastada puutumuses olevate kasusaavate teenuste ja võimekuste omanikega. Võimekuse omaniku ülesanne on veenduda, et muudatusega

¹ Palgafond on eelarvega kaetud ametikohtadele kinnitatud palk koos korduvate tasudega.

² Struktuuriüksus on büroo, jaoskond ja peadirektori asetäitjate otsealluvuses olevad ametikohad, mida käsitletakse käesoleva korra tähenduses struktuuriüksusena.

³ Kokkuleppepalk – palgamudelijärgsest palgatasemest kõrgem palgafond, mis on eraldatud juhtkonna, eelarvekomitee, teenuse või võimekuse omaniku otsusega ning mida käsitletakse erandina palgamudelist.

⁴ Eelnev palgafond on varasemate juhtimisotsuste alusel struktuuriüksuse piirnumbrile eraldatud palgafond.

⁵ Kasusaav teenus on teenus, millele põhitööl olev ametikoht enim panustab. Ametikohaga seotud kasusaava teenuse infot hallatakse personalibüroo poolt SAP-is.

- kaasnevad mõjud teistele teenustele, milles see põhitöö osaleb, on arvesse võetud;
- 6.2. personalibüroo tagab, et iga struktuurimuudatuse juures on olemas ametikohal oleva põhitöö kasusaava teenuse ja vastutava võimekuse omaniku kooskõlastus;
 - 6.3. põhitöö või piirnumbri muutmisest tingitud püsikohustuste suurendamine tuleb katta teenuse- või võimekusesiseselt. Juhul kui see ei ole võimalik, esitatakse lisataotlus eelarvekomiteele;
 - 6.4. põhitöö või piirnumbri muutmisest tekkinud püsikohustuste kokkuvõtte suunatakse tsentraalsesse reservi.
-
7. Palgamudelis piirkondliku palga erinevusega ametikohtade liikumisel toimub eelarve ümbertõstmise järgmiselt:
 - 7.1. piirkondliku tasuga ametikohtadele liikumisel teise üksusesse, kus on samuti kehtestatud piirkondlik tasu, tõstetakse eelarve ümber palgamudeli järgse palgaga;
 - 7.2. piirkondliku tasuga ametikohtade liikumisel üksusesse, kus ei ole kehtestatud piirkondlikku tasu, võetakse piirkondliku tasu summa tsentraalsesse fondi ning vastupidisel korral eraldatakse piirkondliku tasu summa tsentraalsest fondist.
 8. IKT komponendiga ametikohtade raha võib üksusesiseselt ümber jagada:
 - 8.1. IKT komponendiga ametikohtade liikumisel teise üksusesse antakse üle ka IKT komponendi eelarve;
 - 8.2. ametikohalt IKT funktsiooni kaotamisel suunatakse IKT komponendi eelarve tsentraalsesse fondi.
 9. Osakondade ja prefektuuride kasutamata palgafondi, mis tekib rahaga kaetud vakantsetest ametikohtadest ja haiguspäevadest, kasutatakse järgmiselt:
 - 85% suunatakse keskele tööjõukulude eelarve puudujäägi katteks. Lisaks makstakse keskele suunatud eelarvest ergutustega seotud tasud, koondamishüvitised, üleriigilised ületunnitasud (isikukaitse tugiüksuse liikmete kaasamise, kommunikatsioonibüroo valvepressiesindajate ja PPA vastutava ületunnitasud) ja kadettide palgakulu.
 - 15% on lubatud kasutada ühekordsete lisatasude ja ületunnitasude (v.a üleriigilised ületunnid) tasumiseks vastavalt palgajuhendis sätestatud põhimõtetele. Samuti kasutatakse see osa eelarves ettenägematute kulutuste katteks, nagu ajutised käsunduslepingud, kohtuotsustega väljamõistetud kulud, kriminaalasjades tunnistajate tasud ja muud sarnased erakorralised väljaminekud.
 10. Struktuuriüksuse juhil on õigus lühiajaliselt (kuni 4 kuuks) inimressurssi ümber suunata teises teenuses tekkinud vajaduse katteks. Teenuse eelarvega kaetud ametikohtade arv ja palgafond sellega ei muutu ning seega ei ole seda vaja teenuse omanikuga eelnevalt kooskõlastada.
 11. 2027. aasta osakondade ja prefektuuride tööjõukulude eelarve planeerimise aluseks on 01.01.2026 piirnumbrile eraldatud palgafond, mida korrigeeritakse aasta jooksul teenuste ja võimekuse omanikega kooskõlastatud muudatuste, saadud lisarahastuste ja tehtud kärpmete võrra.

IV Tulemustasude fondi kujunemine

12. Tulemustasude fondi eelarvesse ei ole planeeritud. Tulemustasufond võib tekkida aasta jooksul tööjõukulude eelarve jääkidest.
13. Tulemustasu maksmine otsustatakse juhtkonnas kalendriaasta jooksul 4 ja 8 kuu arvestusperioodi järgselt, võttes aluseks eelarve kasutusprognoosi aasta lõpuni.

V Piirnumbri ja tööjõukulude eelarve kasutamise järelevalve

14. Piirnumbri ja eelarve kasutamise üle järelevalve teostamiseks vajalikud andmed ja aruanded tagab struktuuriüksustele eelarvebüroo.

15. Järelevalvet piirnumbri ja eelarve kasutamise üle teostavad:

- 15.1. peadirektori asetäitja, prefekt, siseauditibüroo juht ja sisekontrollibüroo juht neile alluva struktuuriüksuse osas;
- 15.2. personalibüroo töötajate piirnumbrist kinnipidamise ja palgamudelis ettenähtud palgatingimuste rakendamise osas;
- 15.3. eelarvebüroo eelarve kasutamise osas.