

## **Siseministri 30. mai 2013. aasta käskkirja nr 63 „Päästeameti palgajuhend“ muutmise seletuskiri**

[Avaliku teenistuse seaduse](#) (edaspidi *ATS*) kohaselt kehtestab minister ministeeriumi valitsemisalas oleva ametiasutuse palgajuhendi, milles nähakse ette ametikohale vastav põhipalk või põhipalga vahemik, muutuvpalga maksmise tingimused ja kord, muude seaduses sätestatud lisatasude ja hüvitiste maksmise tingimused ja kord ning palga maksmise aeg ja viis. Päästeameti palgajuhend kehtestati siseministri 30. mai 2013. aasta käskkirjaga nr 63.

Päästeameti palgajuhendis tehakse järgmised muudatused.

### **1. Palgajuhendis täiendatakse asendustasu mõistet.**

Kehtiva palgajuhendi järgi on asendustasu lisatasu puuduva teenistuja ülesannete täitmise eest, mida makstakse ajutiselt äraoleva teenistuja asendamise või ajutiselt vaba teenistuskoha ülesannete täitmise eest juhul, kui asendamine ei ole ette nähtud teenistuja ametijuhendis. Muudatuse järgi viiakse asendustasu mõiste palgajuhendis vastavusse asendustasu mõistega seaduses. *ATS*-i järgi makstakse ametnikule, kes asendab puuduvat ametnikku, lisaks tema oma palgale lisatasu, kui asendamine ei tulene ametniku ametijuhendist või tingib võrreldes ametijuhendis ettenähtuga töökoormuse olulise suurenemise. Palgajuhendisse lisatakse täiendav lisatasu maksmise kriteerium, mille järgi makstakse puuduva ametniku asendamise eest lisatasu ka siis, kui asendamine tingib ametniku töökoormuse olulise suurenemise.

### **2. Palgajuhendis täiendatakse valveaja mõistet.**

Kehtiva palgajuhendi järgi peab päästeteenistuja tulenevalt teenistuslikest huvidest olema valveajal kättesaadav teenistusülesannete täitmiseks väljaspool tööaega, kui nimetatud kohustus sisaldub tema ametijuhendis. Muudatuse järgi asendatakse valveaja mõiste sõnastuses sõna „päästeteenistuja“ sõnaga „teenistuja“, mis annab võimaluse kohaldada valveaega ka teistele teenistujatele, s.t ka ametnikele ja töötajatele. Päästeametis võib olla veel teenistukohti, mille ülesannete täitmiseks on vaja teenistuja suhtes kohaldada valveaega, kuid palgajuhendi järgi kohaldatakse valveaega ainult päästeteenistujatele.

Lisaks täiendatakse mõistet võimalusega kohaldada valveaega ka neile teenistujatele, kelle ametijuhendis sellist kohustust ei ole. Sellisel juhul võib teenistujale valveaega kohaldada ainult juhul, kui teenistuja on selleks kirjaliku nõusoleku andnud. Muudatus on kooskõlas *ATS*-iga, milles on sätestatud samasugune tingimus.

### **3. Palgajuhendis tunnistatakse kehtetuks erakorralise valveaja mõiste.**

Kehtiva palgajuhendi järgi tähendab päästeteenistuja erakorraline valveaeg, et päästeteenistuja peab tulenevalt teenistuslikest huvidest olema päästeasutusele kättesaadav teenistusülesannete täitmiseks väljaspool tööaega, kuid nimetatud kohustus ei sisaldu tema ametijuhendis. Mõistet „erakorraline valveaeg“ kehtivates töö- ja teenistusküsimusi reguleerivates õigusaktides ei kasutata. Mõiste oli kasutusel kuni 30. septembrini 2017. aastal, kui päästeteenistuse seaduse (edaspidi *PäästeTS*) § 20 lõige 5 sätestas, et kui päästeteenistuja peab tulenevalt teenistuslikest huvidest olema päästeasutusele kättesaadav teenistusülesannete täitmiseks väljaspool tööaega, kuid nimetatud kohustus ei sisaldu tema ametijuhendis ja seda ei ole arvestatud tema põhipalga määramisel (**erakorraline valveaeg**), tuleb päästeteenistujale selle eest maksta lisatasu, mis peab moodustama vähemalt 1/10 põhipalgast, või hüvitada see talle vaba ajaga, mis peab

moodustama vähemalt 1/4 erakorralisest valveajast. Erakorralise valveaja regulatsioon tunnistati PäästeTS-s kehtetuks [politsei ja piirivalve seaduse ning päästeteenistuse seaduse muutmise seadusega](#) (416 SE). Eelnõu seletuskirjas selgitatakse kehtetuks tunnistamist järgmiselt: „ATS-i § 38 lõike 1 kohaselt peab ametnik teenistushuvi tõttu olema ametiasutusele kättesaadav teenistusülesannete täitmiseks väljaspool tööaega, kui nimetatud kohustus sisaldub tema ametijuhendis. Sama paragrahvi lõige 3 sätestab, et valveaja eest tuleb ametnikule maksta lisatasu, mis peab moodustama vähemalt 1/10 tema põhipalgast, või hüvitada see tema taotlusel täiendava vaba ajaga, mis peab moodustama vähemalt 1/4 valveaja kestusest. TLS-i § 48 lõige 1 sätestab, et kui töötaja ja tööandja on kokku leppinud, et töötaja on tööandjale tööülesannete täitmiseks väljaspool tööaega kättesaadav, tuleb töötajale maksta tasu, mis ei tohi olla väiksem kui 1/10 kokkulepitud töötasust. Seega on PäästeTS-i § 20 lõikega 4 ja 5 sarnane regulatsioon nii ATS-is kui TLS-is ning puudub põhjendatud vajadus dubleerida valveaja regulatsiooni eriteenistuste seadustes.“

Muudatusega viiakse Päästeameti palgajuhend vastavusse muutunud seadusega, milles ei kasutata mõistet „erakorraline valveaeg“. Praktikast ei ole Päästeamet kasutanud erakorralise valveaja kohaldamist sellest ajast, kui PäästeTS-i muudeti.

#### **4. Palgajuhendis tunnistatakse kehtetuks dubleeriv punkt põhipalga maksmise erisuse kohta.**

Kehtivast palgajuhendist jäetakse välja üldpõhimõtete peatükist punkt 4.1.1, mille järgi võib erandjuhul kohaldada palgaastmestikus vastavale teenistuskohale ettenähtud palgavahemiku maksimummäärast kõrgemat või miinimummäärast madalamat põhipalka, mille põhjendatust hindab teenistuja vahetu juhi ning personali ja asjaajamise osakonna seisukoha alusel peadirektor. Täpselt sama sõnastusega punkt on ka põhipalga maksmise tingimused ja korra peatüki punktis 7.3.

#### **5. Palgajuhendis tunnistatakse kehtetuks päästeteenistujale hüvitise maksmise regulatsioon.**

Kuni 30. juunini 2016. aastal reguleerisid [PäästeTS-i](#) §-d 14 ja 15 päästeteenistuja hüvitise taotlemist, määramist ja maksmist päästeteenistuja hukkumise, surma ja töövõimetuse korral teenistuskohustuste täitmise tõttu. Samasugune regulatsioon oli ka teistes eriteenistujate teenistust reguleerivates seadustes. Näiteks reguleeris politsei ja piirivalve seaduse § 75 politseiametniku hüvitisi politseiametniku hukkumise, surma või töövõimetuse korral teenistuskohustuste täitmise tõttu.

Alates 2016. aasta 1. juulist reguleerib kõigi ametnike, sh eriteenistujate, kelle hulka kuuluvad ka päästeteenistujad, hukkumise või vigastuse hüvitisi ATS-i § 49. ATS sätestab muuhulgas nii osalise ja puuduva töövõime hüvitise maksmist kui ka ühekordse hüvitise maksmist kuupalga ulatuses, kui päästesündmuse lahendamise tagajärjel tuvastati päästeteenistujal ajutine töövõime kaotus, millega ei kaasnenud osalist või puuduvat töövõimet. Kuigi ATS-i kohaldatakse reeglina ainult ametnikele, siis PäästeTS-i § 14 kohaselt maksab riik hüvitist ATS-i § 49 alusel ja korras ka päästetöötajale, kui ta sureb või tema töövõime väheneb teenistusülesannete täitmisel.

Kehtiva Päästeameti palgajuhendi punkt 12 reguleerib päästeteenistuja hüvitisi. Punkti 12.1 järgi makstakse päästetöötajale ühekordset hüvitist vastavalt peadirektori korrale, kui ta seoses asutuse põhiülesannetest tulenevate tööülesannete täitmisega on saanud kehavigastuse või

haigestunud, millega kaasneb ajutine töövõime kaotus. ATS-i § 49 lõige 10 sätestab muuhulgas, et ametnikule, kellel päästesündmuse lahendamise tagajärjel tuvastati ajutine töövõime kaotus, millega ei kaasnenud osalist või puuduvat töövõimet, maksab riik ühekordset hüvitist ametniku ühe kuu keskmise palga ulatuses. Sätet kohaldatakse ka päästetöötajale.

Kuna seadus reguleerib päästetöötajale ühekordse hüvitise maksmist ning seaduses ei ole volitusnormi hüvitise korra kehtestamiseks Päästeameti peadirektorile, tunnistatakse palgajuhendi punkt 12.1 kehtetuks.

Päästeameti palgajuhendi punktis 12.2 on sätestatud, et asutuse põhiülesannetest tulenevate teenistus- või töökohustuste täitmisel vigastada saanud või haigestunud päästeteenistuja ravi- ja ravimiskulud hüvitatakse vastavalt PäästeTS-le ja peadirektori kehtestatud korrale. Alates 1. juunist 2016. aastal sätestab ATS-i § 49 lõige 12, et kui ametnik on saanud viga või haigestunud seoses teenistusülesannete täitmisega tema vastu toimepandud ründe, tema poolt süüteo tõkestamise, päästesündmuse lahendamise või ohu tõrjumise tagajärjel, kannab tema ravi- ja ravimikulud riik. Nimetatud säte reguleerib ka päästetöötaja ravi- ja ravimikulude hüvitamist, kui päästetöötaja saab viga või haigestub päästesündmuse lahendamisel.

Palgajuhendi punkt 12.2. tunnistatakse kehtetuks, kuna PäästeTS ei reguleeri alates 1. juulist 2016. aastal päästeteenistujatele määratavaid ja makstavaid hüvitisi hukkmise või töövõime vähenemise või kaotuse korral. Samuti ei ole seaduses volitust asutusesisese korra kehtestamiseks, kuna ATS-i § 49 lõike 13 järgi kehtestab ametnikele hüvitiste ja kulude arvutamise ja väljamaksmise korra Vabariigi Valitsus. Hüvitiste määramise, arvutamise ja maksmise kord on kehtestatud Vabariigi Valitsuse määrusega „[Ametniku hukkmise või surma, osalise või puuduva töövõime ning ajutise töövõimetuse korral makstava hüvitise, ametniku matuse korraldamise kulude ning ravi- ja ravimikulude hüvitise arvutamise ja väljamaksmise kord](#)“.

Päästeamet on alates ATS-i ja PäästeTS-i muutmisest rakendanud hüvitiste maksmisele muutunud seaduste sätteid.

## **6. Palgajuhendis muudetakse katseajal määratava palga sõnastust.**

Päästeameti palgajuhendi punkti 4.6 kohaselt lepatakse ametisse nimetamisel või töölepingu sõlmimisel kokku ametniku või töötaja põhipalk. Katseajal määratakse üldjuhul teenistuja põhipalgaks tema teenistuskohale planeeritud palgatasemest 10% madalam põhipalgamäär. Punkti sõnastusest võib välja lugeda, et tavapäraselt on teenistusse võetud ametnikul või töötajal väiksem palk, kuid tegelikkuses ei pruugi see nii olla. Seetõttu võib punkti sõnastus olla eksitav ja õigusselguse huvides muudetakse punkti sõnastust nii, et Päästeametile jääb õigus määrata katseajal ametnikule või töötajale väiksem põhipalk, kuid see ei pea üldjuhul olema väiksem.

## **7. Palgajuhendis täpsustatakse summeeritud tööajaga teenistuja tööaja- ja palgaarvestust.**

Palgajuhendi punktis 4.1 sätestatakse, et summeeritud tööajaga teenistujatele rakendatakse normtunnipõhist tööaja- ja palgaarvestust. Teenistusest puudumise korral vähendatakse normtunde ja palka samas ulatuses.

Punkti 4.2. alapunktides täpsustakse, kuidas vähendatakse normtunde, kui tööajakava on koostatud või kui tööajakava ei ole koostatud.

Punktis 4.2.1. sätestatakse, et kui tööajakava on koostatud, vähendatakse normtunde puudumise ajavahemikku jäävate tööajakavas planeeritud, kuid ära jäänud töötundide võrra. Vähendatud töötundide võrra vähendatakse ka teenistuja palka. Näiteks, kui töötaja jääb haigeks ja töövõimetusperioodi jääb üks 24-tunnine planeeritud valvevahetus, siis vähendatakse töötaja tööajanormi ja palka 24 tunni ulatuses.

Riigikohtu tsiviilkolleegium on [16. detsembri 2015. aasta otsuses nr 3-2-1-143-15](#) leidnud järgmist: „Kolleegium leiab, et summeeritud tööaja arvestuse korral tuleb ületunnitöö kindlakstegemiseks vähendada kokkulepitud tööaega üksnes töötaja tööajale langeva ajutise töövõimetusaja võrra. Tööajakavasse märgitud puhkepäevadele sattuva ajutise töövõimetusaja võrra ei ole alust kokkulepitud tööaega vähendada. Vastasel korral vähendatakse tööaega aja võrra, mille jooksul ei oleks töötaja pidanud kokkuleppe kohaselt nagunii tööülesandeid täitma. Sellega tekiks olukord, kus tööandja peaks TLS § 44 lg 7 alusel maksma 1,5-kordset töötasu aja eest, kui töötaja ei pidanud tööajakava järgi tööd tegema ja töötasu saama. Kolleegiumi arvates ei oleks selline järeldus kooskõlas TLS § 1 teises lauses ja § 28 lg 2 p-s 2 sätestatuga, **mille kohaselt maksab tööandja töötajale töötasu töö eest.**

Eeltoodud seisukohta toetab ka asjaolu, et töökohustustest ajutise vabastuse korral võib töötajal olla õigus saada muud sissetulekut. Näiteks TLS § 19 p 2 alusel töö tegemisest keeldumise korral ajutise töövõimetusaja tõttu võib töötajal olla õigus saada RaKS § 50 lg 3 p-des 1-4 nimetatud ajutise töövõimetusaja hüvitist (sh nt haigushüvitist või hooldushüvitist). Ajutise töövõimetusaja hüvitis on RaKS § 50 lg 1 järgi rahaline kompensatsioon, mida haigekassa maksab töövõimetuslehe alusel mh töötajale, kellel jääb töökohustustest ajutise vabastuse tõttu saamata isikustatud sotsiaalmaksuga maksustatav tulu. RaKS § 60 lg 1 p 5 kohaselt ei ole töötajal õigust saada ajutise töövõimetusaja hüvitist mh juhul, kui ta saab ajutise töövõimetusaja eest tööandjalt töötasu ja muud tasu. Seega on ajutise töövõimetusaja hüvitise maksmise eesmärk asendada töötajale mh tema haiguse või lapse või perekonnaliikme põetamise või lapse hooldamise tõttu saamata jääv töötasu. Kui tööandja maksaks sama aja eest töötajale töötasu ületunnitöö tegemise eest, ei oleks töötajal õigust ajutise töövõimetusaja hüvitist saada.

Ainuüksi asjaoludest, et ajutise töövõimetusaja arvestatakse kalendripäevades ning töötajale makstava ajutise töövõimetusaja hüvitise suurus võib erineda saamata jäänud töötasu suuruselt, ei saa järeldada, et summeeritud tööaja arvestuse korral tuleb ületunnitöö kindlakstegemiseks vähendada kokkulepitud tööaega kõikide ajutise töövõimetusaja päevade võrra.

Eeltoodule tuginedes leiab kolleegium, et kuna hageja oli summeeritud tööaja arvestusperioodil ajutiselt töövõimetu, **tuleb tema arvestusperioodi kokkulepitud tööaega vähendada üksnes nende päevade võrra, mil ta ei saanud töövõimetusaja tõttu tööd teha.** Kokkulepitud tööaega ei ole alust vähendada päevade võrra, mil hagejal ei olnud tööajakava järgi kohustust tööd teha.“.

Punktis 4.2.2 sätestatakse, et kui tööajakava ei ole koostatud, vähendatakse normtunde teenistusest või töölt puudunud kalendripäevade normtundide võrra. Kuude lõikes on erinev tööpäevade arv, seega on erinev ka riiklik tööajanorm. Näiteks, 2021. aasta jaanuaris on 20 tööpäeva, s.o 160 normtundi. Kui tööajakava ei ole koostatud ja töötaja puhkab jaanuaris seitse päeva, siis vähendatakse tema normtunde 36 tunni võrra. Arvutuskäik: jaanuarikuu 160

normtundi jagatakse kalendripäevadega ja korrutatakse puhkusepäeva arvuga –  $160:31=5,16 \times 7=36,12$ .

Kohtud on [haldusasia nr 3-16-2669](#) leidnud, et „[---] summeeritud tööaja arvestus ei ole seadusega ega tööaja summeeritud arvestuse üldiste põhimõtetega vastuolus, kui summeeritud tööajaga teenistuja suhtes kohaldatakse kalendripäevapõhist töö- ja puhkeaja arvestust ning ühe kalendripäeva normtundide arv saadakse kuu normtundide arvu jagamisel kalendripäevade arvuga. Selline summeeritud tööaja arvestus ei ole seadusega ega tööaja summeeritud arvestuse üldiste põhimõtetega vastuolus.

[---] Kalendripäevades arvestatava puhkuse korral on ka juhul, kui tööaega ei arvestata summeeritud tööaja arvestuse järgi, ametiasutusel võimalik otsustada ametnikule puhkuse andmine nii, et puhkuse aja hulka peavad jääma kõrvuti tööpäevadega ka puhkepäevad (ATS § 43 lg 3 ja TLS § 69 lg 1). Nii on ka vahetustega töö korral politseiteenistuses võimalik kalendripäevades arvestatava puhkuse andmisel kuu lõikes **normtöötundidest maha vaid sellises ulatuses töötunde, mis vastavad kuu lõikes kõigi kalendripäevade keskmisele töötundide arvu ja puhkusel viibitud päevade arvu korrutisele.**“

Punktis 4.3 täpsustatakse, et summeeritud tööajaga teenistuja teenistusest või töölt puudumise korral tööpäevades antava puhkuse (nt lapsepuhkus) kasutamise korral vähendatakse normtunde teenistusest või töölt puudunud tööajakavas ette nähtud tööpäevade töötundide võrra.

Tallinna Ringkonnakohus on [28. veebruari 2018. aasta otsuses 3-16-2669](#) asunud järgmisele seisukohale. „Töölepingu seaduse eelnõu (299 SE) seletuskirjas on tööpäevades antavate perepuhkuste kohta selgitatud, et „töötaja tööpäevaks on iga päev, millal töötaja tööülesandeid täidab, sõltumata selle pikkusest. Lihtsustatuna on perepuhkuste andmise kontekstis tööpäevaks kalendripäev, millal töötaja tööülesandeid täidab. Kuna töötajad võivad töötada väga erineva ajaraami alusel, võib ühe töötaja tööpäev olla 8-tunnine, teisel aga 2- või 24-tunnine.“ Seega tuleneb tööpäevades antava perepuhkuse eesmärgist ning viidatud eelnõu seletuskirjas märgitust, et perepuhkus peab töötajale andma täiendavad töövabad päevad lisaks neile, mille töötaja oleks saanud muidu talle ette nähtud töö- ja puhkeaja korralduse juures. N-ö tavatöötajaga töötaja puhul tuleneb TLS § 54 lõikest 2, et isapuhkus ja lapsepuhkus ei või langeda laupäevale, pühapäevale ega muul põhjusel töövabale päevale (nt riigipühale). See tähendab, et tavatöötajaga töötajale toob 11 tööpäeva ulatuses perepuhkuste võtmine kaasa selle, et ta peab arvestusperioodil töötama 11 päeva võrra vähem, kui ta oleks pidanud töötama seda liiki puhkusi võtmata. Selleks, et summeeritud tööajaga töötaja puhul oleks sama eesmärk täidetud, tuleb tema tööpäevana käsitada vaid sellist päeva, mil ta peaks tööajakava kohaselt olema tööle rakendatud. Summeeritud tööajaga töötaja jaoks on need päevad, mil teda tööle rakendatud ei ole, samaväärsed n-ö tavatöötajaga töötaja laupäevade ja pühapäevadega.

[---] Kuna kaebaja töötas 12-tunnistes vahetustes tööajakavas ette nähtud päevadel, oli talle võimalik isapuhkust ja lapsepuhkust anda ainult tööajakavas ette nähtud tööpäevadel, mitte aga neil päevadel, kui ta ei olekski pidanud tööl olema. Vastasel korral kaotaks tööpäevades puhkuse arvestamine mõtte ning tegemist oleks kalendripäevades arvestatava puhkusega. Kuna TLS §-des 60 ja 63 nimetatud perepuhkusi saab anda ainult tööpäevadel, **peab töötaja vastava arvestusperioodi tööajanorm vähenema perepuhkuse päevadele vastavatel tööpäevadel tööajakavas ette nähtud tegeliku töötundide arvu võrra.** Olukorras, kus patrullpolitseinikku rakendatakse tööle alati 12-tunnisteks vahetusteks, tähendab see, et iga perepuhkuse päeva kohta peab töötaja tööajanorm vähenema 12 tunni võrra.“

## **8. Palgajuhendis muudetakse pangakonto andmete esitamist ja andmete muutmist.**

Kehtiva palgajuhendi punkti 5.2 esimese lause kohaselt makstakse palka üks kord kuus teenistuja poolt osundatud pangakontole. Pangakonto muutmisest tuleb teavitada personali ja asjaajamise osakonna personaliarvestuse talitust.

Palgajuhendi punkti 5.2 esimest lauset muudetakse osas, mis puudutab pangakonto andmete esitamist. Muudatuse järgi makstakse Päästeameti teenistujatele palka üks kord kuus teenistuja pangakontole, mille andmed on teenistuja esitanud Päästeametile või sisestanud riigitöötajate iseteenindusportaali (edaspidi *RTIP*). Kui pangakonto andmed muutuvad, muudab teenistuja pangakonto andmed ka riigitöötajate iseteenindusportaalil.

RTIP on keskkond, millega liitunud asutuse töötajad saavad portaali kaudu esitada puhkuse- ja koolitustaotluse, neid hiljem muuta, esitada lähetuskorralduse ja lähetuse kuluaruande, saada ülevaate enda koolitustest ja kasutusel olevatest varadest ning esitada majanduskulude aruandeid enda poolt tehtud kulude hüvitamiseks. Alates 1. juulist 2020. aastal võeti portaalil kasutusele isikuandmete moodul, millesse töötaja saab kanda oma nime, pangakonto andmed, lapsed, koduse aadressi, hariduse jms, ning neid andmeid muuta. Asutus saab peale uue töötaja välja valimist algetada RTIP-is uue töötaja tööle vormistamise. Uus töötaja saab siseneda RTIP-i ning täita enda kohta isikuandmed, sh ka pangakonto andmed. Juhul, kui Päästeameti teenistusse tulija ei saa oma pangakonto andmeid RTIP-i kanda, esitab ta need Päästeametile. Kui pangakonto andmed muutuvad, siis muudab neid RTIP-is juba teenistuja ise. Andmed liiguvad RTIP-ist Riigi Tugiteenuste Keskusele, kes osutab Päästeametile personali- ja palgaarvestuse teenust.

## **9. Palgajuhendis muudetakse teenistuja põhipalga muutmise põhjendatud ettepanekute esitamist.**

Kehtiva palgajuhendi punkti 7.6 kohaselt teeb teenistuja individuaalsed põhipalga muutuste motiveeritud ettepanekud tema vahetu juht ning ettepanekud vaadatakse üle peadirektori ja peadirektori asetäitjate poolt. Muudatuse järgi esitab teenistuja vahetu juht teenistuja individuaalsed põhipalga muudatuste põhjendatud ettepanekud aruteluks vastava valdkonna peadirektori asetäitjale ja personali ja asjaajamise osakonna juhatajale ning otsustamiseks peadirektorile. See tähendab, et muudatuse järgi esitatakse individuaalse põhipalga muudatusettepanekud kas peadirektori asetäitjale päästetöö, ennetustöö, ohutusjärelvalve, demineerimise, hädaolukordadeks valmisoleku ja vabatahtliku pääste alal või peadirektori asetäitjale halduse alal. Muudatusettepanek esitatakse ka personali- ja asjaajamise osakonna juhatajale. Peadirektor ei osale edaspidi teenistuja individuaalse põhipalga muutmissettepaneku arutelul, vaid teeb otsuse selle kohta, kas ettepanek on põhjendatud.

## **11. Palgajuhendis asendatakse ametnike ja töötajate põhipalgamäärade vahemike lisa uue lisaga.**

Päästeameti ametnike ja töötajate põhipalga vahemikke muudeti viimati siseministri 27. juuni 2018. aasta käskkirjaga nr 1-3/68, kui tõsteti palgamäärasid vahemikus 257–850 eurot.

Kõnesoleva muudatusega muudetakse ametnike ja töötajate teenistuskohdade palgamäärade vahemikke, kehtestades alammäära, keskmise määra ja ülemmäära. Palgamäärade tõstmine aitab säilitada päästeasutuste konkurentsivõimet tööjõuturul, hoida professionaalseid eriteenistujaid, soodustada eriteenistujate arendamist ja nende karjääri asutuses, kindlustada kvalifitseeritud spetsialistide värbamist ning vähendada kogemustega päästeteenistujate

lahkumist päästeteenistusest. Palgamäärade ülempiiri tõstetakse arvestusega, et palgajuhendit ei oleks vaja muuta, kui Päästeametil avaneb võimalus palkasid tõsta. Palgamäärade ülempiiri tõstmine ei too automaatselt kaasa palgatõusu. Palgatõus plaanitakse vaid vajaduspõhiselt ja teenistusülesannete täitmise hinnangu järgi. Palgamäärade tõstmine võimaldab tagada päästeteenistujate konkurentsivõimelise töötasu võrreldes samaväärsete ametikohtadega avalikus teenistuses ja erasektoris.

Päästeameti päästeteenistujate palgamäärade vahemikud on kehtestatud siseministri määrukses „[Päästeteenistujate palgamäärad, põhipalga määramise ja päästeteenistujatele muutuvpalga maksmise kord](#)“. Päästeameti ametnikele ja töötajatele teenistuskohade palgamäärade vahemikud on kehtestatud palgajuhendis järgmiselt.

**Tabel 1.** Päästeameti ametnike ja töötajate palgamäärade vahemikud kuni 31. detsembrini 2020. aastal

Teenistuskohat	Palgamäärade vahemik
osakonna juhataja	2500–3600
nõunik	1470–2700
talituse juhataja	2000–3000
ekspert	1580–2700
analüütik	1510–2100
jurist-hankemenetleja	1410–2100
jurist, õigusloome jurist	1440–2100
peaspetsialist	1100–1700
juhtivspetsialist	1040–1500
vanemspetsialist	1000–1300
päästevahendite tehnik	900–1400
autojuht	1000–1300
muuseumi juhataja	1500–2200
peavarahoidja	1210–1700
varahoidja	1050–1500
kuraator	1000–1500
projektide koordinaator	1580–2100

Muudatuste järgi viiakse ametnike ja töötajate teenistuskohade nimetused ja palgamäärade vahemikud sarnastele alustele teiste ametiasutuste teenistuskohade nimetuste ja palgamäärade vahemikega. Teenistuskohade nimetused ja palgamäärade vahemikud kehtestatakse järgmiselt.

**Tabel 2.** Päästeameti ametnike ja töötajate palgamäärade vahemikud alates 1. jaanuarist 2021. aastal.

Aste	Põhipalga ja kokkulepitava töötasu vahemik			Teenistuskohad
	Alammäär	Keskmine määr	Ülemmäär	
1	1100	1300	1500	Spetsialistid ja teenindavad teenistuskohad
2	1150	1625	2100	Keskastme spetsialistide teenistuskohad
3	1600	2350	3100	Tippspetsialistide ja projektijuhtide teenistuskohad



4	2000	2500	3000	Keskastme juhid (v.a osakonnajuhatajad)
5	3300	3500	3700	Osakonnajuhatajad

Teenistuskohad on jaotatud järgmiselt:

1. Spetsialistid ja teenindavad teenistuskohad – autojuht, labori tehnik
2. Keskastme spetsialistide teenistuskohad – tehnik, arvutitöökoha peaspetsialist, haldusspetsialist, kuraator, labori peaspetsialist, laohoidja, laospetsialist, peaspetsialist, peavarahoidja, riituse peaspetsialist, spetsialist, tehnika- ja varustuse spetsialist, transpordi logistik, vanemspetsialist, varahalduse peaspetsialist, varahalduse spetsialist, varahoidja
3. Tippspetsialistide ja projektijuhtide teenistuskohad – analüütik, ekspert, ekspert (infoturve), ekspert (julgeolek), haldur, jurist, jurist-hankemenetleja, kinnisvara ekspert, nõunik, nõunik (julgeolek), nõunik (sisekontroll), riituse ekspert, TA projektide koordinaator, töökoha nõunik, õigusloome jurist
4. Keskastmejuhi teenistuskohad – muuseumi juhataja, talituse juhataja
5. Osakonnajuhataja teenistukoht.

**Tabel 3.** Palgamäärade vahemike võrdlus

<b>Teenistukoht</b>	<b>Palgamäärade vahemik</b> (kuni 31. detsembrini 2020. aastal)	<b>Palgamäärade vahemik</b> (alates 1. jaanuarist 2021. aastal)
osakonna juhataja	2500–3600	3300–3700
nõunik	1470–2700	1600–3100
talituse juhataja	2000–3000	2000–3000
ekspert	1580–2700	1600–3100
analüütik	1510–2100	1600–3100
jurist-hankemenetleja	1410–2100	1600–3100
jurist, õigusloome jurist	1440–2100	1600–3100
peaspetsialist	1100–1700	1150–2100
juhtivspetsialist	1040–1500	1150–2100
vanemspetsialist	1000–1300	1150–2100
päästevahendite tehnik	900–1400	1150–2100
autojuht	1000–1300	1100–1500
muuseumi juhataja	1500–2200	2000–3000
peavarahoidja	1210–1700	1150–2100
varahoidja	1050–1500	1150–2100
kuraator	1000–1500	1150–2100
projektide koordinaator	1580–2100	1600–3100