



enk | Eesti Noorsoo-
töötajate Kogu

Noortevaldkonna töötajate töötasud kohalikes omavalitsustes

*2026. aasta palgakaardistus ja
ettepanek riiklikult toetatud
palgaprogrammiks*



SISSEJUHATUS:	
Noorsootöö palgapoliitika kui valdkonna kestlikkuse küsimus	3
OSA I. NOORTEVALDKONNA TÖÖTAJATE PALGAKAARDISTUS 2026	
1. Analüüsi eesmärk ja andmestik	5
1.1. Andmestik ja tõlgenduspiirangud	5
1.2. Mõisted ja kasutus käesolevas analüüsis	6
2. Arvutusloogika ja võrdlusalused	9
2.1. Töötasu taandamine täistööajale	9
2.2. Tööajanormid ja õpetaja töötasu võrdlustasemed	10
2.3. Ametikohtade liigitus	11
2.4. Analüüsiüksused ja kaalumine	12
2.5. Piirkondliku analüüsi põhimõtted	12
2.6. Hariduse ja kutse vastuste liigitamine	12
3. Tulemused ja analüüs	14
3.1. Töötasud ametirühmade lõikes ja võrdlus õpetaja palgatasemega	14
3.2. Piirkondlikud ja KOV-sisesed palgaerinevused	18
3.3. Hariduse ja kutse arvestamine noorsootöö ametirühmade palgakorralduses	22
4. Analüüsi peamised järeldused	26
OSA II. PALGAMUDEL JA POLIITIKASOOVITUSED	
5. Poliitikasoovitused	28
5.1. Palgaprogrammi põhimõtted	29
5.2. Palgaastmed	31
5.3. Palgamodelite kuluarvutuse metoodika	32
5.4. Palgamodelite stsenaariumid	34
5.4.1. Palgamudel A: Miinimummudel ehk noorsootöö mudel	34
5.4.2. Palgamudel B: kompaktne mudel ehk munitsipaalsüsteemi tuumik	35
5.4.3. Palgamudel C: maksimaalne mudel ehk laiendatud noortevaldkonna mudel	36
5.5. Riigi ja KOV-i rahastusjaotus	37
5.6. Toetusmehhanismid	38
5.6.1 Palgaprogrammi rakendamine sihttaseme saavutanud KOV-is	39
5.7. Poliitikasoovituste kokkuvõte	40
KASUTATUD ALLIKAD	43
LISA 1. Andmekorje küsimused	45
LISA 2. Palgaprogrammide kalkulatsioonid	46

SISSEJUHATUS:

Noorsootöö palgapoliitika kui valdkonna kestlikkuse küsimus

Noorsootöö on Eesti haridusruumi oluline osa, mille eesmärk on luua tingimused noorte mitmekülgseks arenguks, osalemiseks, kuuluvustundeks, mitteformaalseks õppimiseks ja varajaseks toeks [10,13]. Valdkonna teenuste kvaliteedi ja stabiilsuse üks eeldus on professionaalse töötajaskonna olemasolu [10,19].

Eesti inimarengu aruande noorte õigusrikkumiste ajamustri käsitus [1] ning sellele tuginev Eneli Kindsiko artikkel [2] aitavad avada noorsootöö ühiskondlikku tähendust laiemalt. Noorsootöö, huvihariduse ja huvitegevuse väärtus ei väljendu üksnes toimunud tegevustes, vaid sageli ka selles, mis jääb juhtumata. Koolijärgne aeg, mil noored liiguvad huvihariduse, huvitegevuse ja noorsootöö keskkondadesse, on oluline ajaaken kuuluvuse, märkamise, juhendatud tegevuse ja varajase toe pakkumiseks. Sellise toe olemasolu eeldab professionaalseid töötajaid ning läbimõeldud ja kestlikku töökorraldust. [1,2,3]

Noorsootöö spetsialistide töö eeldab pädevusi noorte osaluse toetamisel, ennetustöös, vaimse heaolu märkamisel, kogukondadega töötamisel, võrgustikutöös ning noorte arengut toetavate keskkondade kujundamisel [7,8,9,10]. Samal ajal näitavad käesoleva palgakaardistuse tulemused, et kohalike omavalitsuste palgakorraldus üle Eesti on ebaühtlane ning mitme noorsootöö ametirühma palgatase jääb kasutatud võrdlustasemetest märgatavalt madalamaks. Seetõttu võivad töötajatele seatud professionaalsed ootused ja nende töö eest pakutav tasu olla omavahel tasakaalust väljas.

Noorsootöötajate palgapoliitikat ei saa käsitleda üksnes ühe ametirühma töötasu küsimusena. See puudutab tingimusi, mille alusel on eri Eesti piirkondades võimalik tagada noortele ligipääs professionaalsele noorsootööle, turvalistele arengukeskkondadele, osalemisvõimalustele ja varajasele toele. Stabiilne rahastus ja läbimõeldud palgakorraldus aitavad luua eeldusi professionaalse töötajaskonna püsimiseks ning noortevaldkonna teenuste järjepidevuseks.

Raport koosneb kahest osast. I osas esitatakse kohalike omavalitsuste noortevaldkonna töötajate palgakaardistuse metoodika, tulemused ja peamised järeldused. II osas esitab ENK nende tulemuste põhjal riiklikult toetatud palgaprogrammi ettepaneku. Programmi sihtrühm, palga sihttasemed, rakendusulatus ja rahastamisviis on kujundatud analüüsis ilmnunud palgaerinevuste, ametirühmade olukorra ning hinnangulise rahalise vajaduse põhjal. Need moodustavad ENKi andmepõhise ettepaneku analüüsis tuvastatud probleemidele vastamiseks.

Käesolevas raportis käsitletakse töötasu seega mitte üksnes personalikuluna, vaid ühe näitajana sellest, kuivõrd noortevaldkonna professionaalset tööd kohalikes omavalitsustes süsteemselt väärtustatakse ning olulise investeeringuna noorsootöö võimaluste tagamiseks, sest seal, kus on juhendaja, on ka noorsootöö.

Analüüsi koostas Kristina Masen ja abistas Helen Siska.

Andmetöötlust nõustas Hamza Zubair.

Analüüsi aitasid sisuliselt toimetada Edgar Schlümmer ja Eilika Mätas,
keeleliselt korrigeeris Tiina Nõmm.

Andmekogumist toetasid Urve Sarapik, Kadi Bruus ja ENK KOV noorsootöö töörühm.

OSA I. NOORTEVALDKONNA TÖÖTAJATE PALGAKAARDISTUS 2026

1. Analüüsi eesmärk ja andmestik

Käesoleva analüüsi eesmärk on anda riigi ja kohalike omavalitsuste otsustajatele ning noortevaldkonna palgapoliitika kujundajatele andmepõhine ülevaade Eesti kohalikes omavalitsustes töötavate noortevaldkonna töötajate palgatasemest ja palkade jaotusest. Analüüsi võimalused on piiratud kodanikuühiskonna organisatsiooni võimekuse ja ligipääsuga andmetele.

Analüüsi põhifookuses on kolm noorsootöö ametirühma: **noortekeskuse juhid**, **noortekeskustes töötavad noorsootöötajad** ning **koolinoorsootöötajad**. Huvikoolide juhte, huvikoolide õpetajaid ning treenereid käsitletakse eeskätt võrdlusrühmadena. Ringijuhid ja rühma „muu“ kuuluvad ametikohad esitatakse nende eripärast tulenevalt eraldi.

Analüüsis vaadeldakse ametirühmade arvestuslikke täistööaja brutokuupalku ja palkade jaotust, kohalike omavalitsuste kirjeldatud hariduse või kutse arvestamist palgakorralduses ning töötasude suhestumist õpetaja töötasu alammäärast tuletatud tööajapõhise võrdlustasemega. Hariduse ja kutse puhul analüüsitakse kohalike omavalitsuste kirjeldatud palgakorraldust, mitte töötajate tegelikku kvalifikatsiooni.

I osa tulemusi kasutatakse II osas esitatud ENKi andmepõhise palgaprogrammi ettepaneku kujundamisel. Palgaprogrammi sihtrühm, palga sihttasemed, rakendusulatus ja rahaline maht on poliitikavalikud, mille kujundamisel kasutatakse lisaks analüüsi tulemustele II osas kirjeldatud eeldusi ja põhimõtteid.

Tulenevalt analüüsi eesmärgist keskendutakse järgmistele küsimustele:

- Milline on noorsootöö põhirühmade arvestuslike täistööaja brutokuupalkade tase ja jaotus ning millised erinevused ilmnevad ametirühmade, piirkondade ja kohalike omavalitsuste vahel?
- Milline on noorsootöö põhirühmade palgatase õpetaja tööajapõhise võrdlustaseme võrdluses?
- Kas ja kuidas arvestavad KOV-id palga määramisel töötaja haridust või noorsootöötaja kutset?

1.1. Andmestik ja tõlgenduspiirangud

Analüüsi aluseks on Eesti Noorsootöötajate Kogu 2026. aasta jaanuarist märtsini läbi viidud küsitlus (vt Lisa 1). KOV-idele saadeti e-posti teel andmepäring ning paluti täita ENKi koostatud Exceli vorm. Täidetud vormid esitati ENKile e-posti teel. Küsitlusele vastas 55 kohalikku omavalitsust ehk ligikaudu 70% Eesti KOV-idest. Palgaanalüüsiks

kasutatavad andmed olid olemas 53 KOV-i kohta ehk ligikaudu 67% Eesti KOV-idest. Kahe vastanud KOV-i puhul ei olnud analüüsiks kasutatavaid ametikoha- ja palgaandmeid.

Tulemused kirjeldavad vastanud KOV-ide olukorda ning kuigi nende üldistamisel kõigile Eesti kohalikele omavalitsustele tuleb olla ettevaatlik on valim piisav järelduste üldistamiseks ning mudelite esmaseks arvutamiseks.

Korrastatud andmestik sisaldab KOV-ide esitatud andmeid ametikohtade arvu, brutotöötasu, töökoormuse ning hariduse ja kutse arvestamise kohta. Üks palgakanne võib kirjeldada ühte või mitut sama ametirühma ja palgatasemega ametikohta. Seetõttu eristatakse analüüsis vajaduse järgi andmekirjete, ametikohtade ja KOV-ide põhiseid näitajaid.

Tulemuste tõlgendamisel tuleb arvestada, et andmekogumine toimus ajal, mil mitmes omavalitsuses ei olnud 2026. aasta eelarve veel kinnitatud. Seetõttu võivad küsitluses esitatud töötasud mõnevõrra erineda hiljem kinnitatud või praegu makstavatest töötasudest. Kõigi kirjade kohta ei olnud esitatud kõiki analüüsitavaid tunnuseid ning KOV-ide vastuste detailsus oli erinev. Nimetatud reservatsioon tähendab kokkuvõttes vaid seda, et palgaprogrammi menetlusel riigieelarve protsessis võib vahendite vajadust täpsustada. Avalikele andmetele tuginedes, võib väita, et 2026. aasta jooksul toimunud palgamuutused pole olnud sellises ulatuses, mis muudaks analüüsi põhijäreldusi. Samuti on andmed korrelatsioonis 2023. aasta töötajaskonna uuringuga [3].

ENKi kogutud palgaandmestik võimaldab kirjeldada kohalike omavalitsuste noortevaldkonna ametikohti, töötasusid ja palgakorraldusega seotud tunnuseid. Hariduse ja kutse kohta kogutud andmed kirjeldavad eelkõige seda, kas KOV seostas need ametikohale asumise, värbamiseelistuse või töötasuga; need ei näita üldjuhul konkreetsete töötajate tegelikku haridust ega kutset. Andmestik ei mõõda otseselt teenuse kvaliteeti, töötajate liikuvust ega noorte rahulolu noortevaldkonna teenustega. Nendega seotud võimalikke riske käsitletakse varasemate noortevaldkonna uuringute põhjal. [3,4]

1.2. Mõisted ja kasutus käesolevas analüüsis

Tabelis 1 on esitatud raportis läbivalt kasutatavad töömääratlused. Mõistete puhul eristatakse I osas kasutatavaid palgaandmete analüüsi termineid ja II osas esitatud palgaprogrammi kategooriaid. Palgaandmestik kirjeldab KOV-ide esitatud ametikoha-, palga- ning hariduse või kutse arvestamise andmeid, kuid ei näita üldjuhul konkreetsete töötajate tegelikku kvalifikatsiooni. Palgaprogrammi kvalifikatsioonitingimused ja sihttasemed on poliitikaettepaneku osad, millele on üheks sisendiks palgaandmed. Noorsootöötaja kutset puudutavad määratlused tuginevad kutsestandarditele [7,8,9].

Kui tekstis viidatakse kogu andmestikule, kasutatakse edaspidi üldjuhul mõistet noortevaldkonna töötajad. Kui käsitletakse konkreetset ametirühma, kasutatakse vastavat ametinimetust.

Tabel 1. Raportis kasutatavad põhimõisted.

Mõiste	Kasutus käesolevas raportis
Noortevaldkonna töötaja	Raporti katustetermin andmestikku kaasatud noorsootöö, huvihariduse, huvitegevuse ja noorte heaolu toetamisega seotud ametikohtade kohta [3]. Mõiste ei tähenda, et kõik ametikohad oleksid töö sisu, vastutuse või tööajanormi poolest ühetaolised. Palgaprogrammi täpne sihtrühm määratakse mudelivariantide kaupa.
Noorsootöötaja	Töö sisust lähtuv üldmõiste töötaja kohta, kes loob tingimused noore mitmekülgseks arenguks ning toetab tema osalust, õppimist ja tegutsemist ühiskonnas [19]. Mõiste ei tähista käesolevas analüüsis ühte eraldiseisvat palgaandmete ametirühma. Arvuliste tulemuste esitamisel kasutatakse alati konkreetse ametirühma nimetust.
Noorsootöö põhirühmad ja võrdlusrühmad	Analüüsi põhifookuses on noortekeskuse juhid, noortekeskuses töötavad noorsootöötajad ning koolinoorsootöötajad [7,8,9]. Huvikooli juhte ning huvikooli õpetajaid ja treenereid käsitletakse eelkõige võrdlusrühmadena. Ringijuhid ja rühm „muu“ esitatakse nende andmestiku eripära tõttu eraldi.
Palgakanne	Korrastatud palgaandmestiku üksus. Üks palgakanne võib kirjeldada ühte või mitut sama ametirühma ja palgatasemega ametikohta. Kandepõhises statistikas saab iga palgakanne võrdse kaalu olenemata sellest, mitut ametikohta see kirjeldab.
Arvestuslik täistööaja brutokuupalk	KOV-i esitatud brutokuupalk, mis on võrreldavuse tagamiseks taandatud 1,0 töökoormusele [23]. See saadakse brutokuupalga jagamisel töökoormusega [18,23]. Täistööajale taandamine lähtub ametirühmale kehtivast tööajanormist ning kuna tööajanormid on erinevad, lähtutakse arvutustes tunnitasust brutokuupalga vajaduse arvestamisel.
Õpetaja tööajapõhine võrdlustase	Analüütiline võrdlusalus, mille puhul arvestatakse ametirühmade erinevaid tööajanorme. Lähtutakse võrdsest tunnitasu printsiibist. 40-tunnise tööädalaga [23] ametikohtade võrdlustase on 2251 eurot ning huvikooli õpetajate ja treenerite 35-tunnise tööaja [18] võrdlustase 1970 eurot bruto kuus.
Hariduse või kutse arvestamine palgakorralduses	KOV-i vastus selle kohta, kas haridust või noorsootöötaja kutset käsitletakse ametikohale asumise nõude, värbamiseelistuse või töötasuga otseselt seotud tunnusena. Näitaja ei kirjelda üldjuhul konkreetse töötaja tegelikku haridust või kutset ega võimalda hinnata kvalifikatsiooni iseseisvat mõju töötasule.
Noorsootöötaja kutse	Kutsetunnistusega tõendatud vastavus kutsestandardi kompetentsusnõuetele. Noorsootöö kutsealal eristatakse kutseid „Noorsootöötaja, tase 5“, „Noorsootöötaja, tase 6“ ja „Noorsootööjuht, tase 7“ [7,8,9].

Tabel 1. Raportis kasutatavad põhimõisted.

Mõiste	Kasutus käesolevas raportis
Ametikohale vastav erialane ettevalmistus	Haridus või muu erialane ettevalmistus, mille sisu on seotud töötaja ametikoha ja tööülesannetega. Palgaandmed ei võimalda kõigil juhtudel täpset eriala kindlaks teha. Palgaprogrammi rakendamisel tuleb määrata, millised haridusteed ja sidusvaldkondade ettevalmistused kvalifikatsiooninõuetele vastavad.
Kvalifitseeritud noorsootöö-valdkonna spetsialist	II osa palgaprogrammis kasutatav kategooria töötaja kohta, kellel on asjakohane noorsootöö kutse [7,8,9] või ametikohale vastav erialane ettevalmistus [16,17]. Käesolev palgauuring ei mõõtnud, kui suur osa töötajatest sellele tingimusele tegelikult vastab.
Arvestuslik sihtrühm	Kuluarvutuses kasutatav koondallikatel [3,11,12,20] põhinev töötajate arv. See kirjeldab inimesi, mitte täistööaja ekvivalente (FTE) ega programmi tegelikku toetuskõlblike töötajate arvu. Tegelik sihtrühm ja FTE-de arv tuleb programmi rakendamise eel ajakohastada.
Palgaprogrammi sihttase	II osas esitatud soovituslik brutopalgatase, mille poole palgaprogrammi abil liigutakse. Sihttase on ENKi poliitikavalik, mis tugineb ENKi üldkoosoleku otsusele noortevaldkonna kollektiivlepingu palgatasemete kohta [24]. I osa palgaandmed näitavad praeguse palgataseme ja sihttaseme vahet, mille katmise vajadust hinnatakse palgaprogrammis. Konkreetsed sihttasemed esitatakse punktides 5.1 ja 5.2.
Täistööaja ekvivalent ehk FTE	II osas kasutatud arvestusühik, mis väljendab töökoormust täistööajana: 1,0 FTE vastab ühele täistööajaga ametikohale ja 0,5 FTE poolele täistööajale. FTE ei näita töötajate arvu, sest mitu osalise tööajaga töötajat võivad kokku moodustada ühe FTE.
<i>II osa palgaprogrammi mõisted kehtivad üksnes vastava mudeli ja seal kirjeldatud tingimuste kontekstis.</i>	

Tabel 1. Raportis kasutatavad põhimõisted. Märkus. Mõisted on järjestatud nende kasutusloogika järgi: esmalt määratletakse analüüsi ulatus ja ametirühmad, seejärel andmete töötlemise ja palgavõrdluse mõisted ning lõpuks palgaprogrammi sihtrühma ja sihttaseme määratlused.

2. Arvutusloogika ja võrdlusalused

Selles peatükis kirjeldatakse töötasude täistööajale taandamise põhimõtet, ametirühmade erinevaid tööajanorme, õpetaja töötasust tuletatud võrdlustasemeid ning analüüsis kasutatud ametirühmi, analüüsiüksusi ja liigitamisreegleid.

2.1. Töötasu taandamine täistööajale

Osalise tööajaga ametikoha brutokuupalk on üldjuhul väiksem kui sama palgatasemega täistööajaga ametikohal. Seetõttu taandati erineva töökoormusega ametikohtade brutokuupalgad võrreldavuse tagamiseks täistööajale ehk 1,0 töökoormusele [18,23]. Kui KOV oli juba esitanud täistööajale taandatud brutokuupalga, kasutati esitatud summat täiendava ümberarvutusega.

Arvutuskäik oli järgmine:

$$\text{KOV-i esitatud brutokuupalk} \div \text{töökoormus} = \text{arvestuslik täistööaja brutokuupalk}$$

Näiteks kui 0,5 töökoormusega ametikoha brutokuupalk on 900 eurot, on selle arvestuslik täistööaja brutokuupalk:

$$900 \text{ eurot} \div 0,5 = 1800 \text{ eurot}$$

Seega kirjeldab 900 eurot tasu 0,5 töökoormuse eest, kuid ametikohtade palgataseme võrdlemisel kasutatakse 1800-eurost täistööaja ekvivalenti. Kui 900 eurot on esitatud 1,0 töökoormuse eest, on ka arvestuslik täistööaja brutokuupalk 900 eurot.

Täistööajale ehk 1,0 töökoormusele taandamine lähtub vastava ametikoha täistööaja normist ega tähenda, et kõigi ametirühmade täistööaeg hõlmaks sama arvu töötunde. Ametirühmade erinevate tööajanormide arvestamist selgitatakse punktis 2.2.

Kui KOV esitas brutokuupalga vahemikuna, kasutati analüüsis vahemiku ülempiiri. Seetõttu kirjeldab selline väärtus ametikohale esitatud kõrgeimat palgamäära, mitte tingimata kõigi sellel ametikohal töötavate inimeste tegelikku töötasu. Palgavahemiku ülempiiri kasutamine võib tõsta ametirühma arvutuslikke palganäitajaid võrreldes tegelikult kõige sagedamini makstava töötasuga. Seetõttu võib sellisel viisil arvutatud võrdlus õpetaja palgatasemega palgaerinevust pigem alahinnata kui ülehinnata.

Ringijuhtide tasud esitati täistööajale taandatud kuupalga, otsese tunnitasu või tunnitasu vahemikuna ning nende töösuhted, tööajanormid ja tasude sisu ei olnud ühetaolised. Seetõttu käsitletakse ringijuhtide tasusid eraldi tasu esitamise viisi järgi. Kuupalka, otsest tunnitasu ja tunnitasu vahemikku ei ühendata üheks koondnäitajaks ning ringijuhte ei asetata teiste ametirühmadega ühisesse palgapingeritta.

2.2. Tööajanormid ja õpetaja töötasu võrdlustasemed

Õpetaja täistööaeg on 35 tundi nädalas ning 2026. aasta töötasu alammäär 1970 eurot kuus [5,6,18]. Analüüsi põhifookuses olevate noorsootöö ametikohtade ja huvikooli juhtide puhul lähtutakse 40-tunnisest töönädalast [23]. Huvikooli õpetaja ja treeneri lühendatud täistööaeg on 35 tundi nädalas [18].

Seetõttu kirjeldavad analüüsis esitatud täistööaja brutokuupalgad tasu ametirühmale kehtiva täistööaja normi eest. Huvikooli õpetaja/treeneri tegelik täistööaja kuupalk vastab 35-tunnisele töönädalale, teiste kuupalgapõhises võrdluses käsitletavate ametirühmade palk aga 40-tunnisele töönädalale. [18,23]

Õpetaja 1970-eurose töötasu alammäära [5,18] 40-tunnise töönädala ekvivalent arvutati järgmiselt:

$$1970 \text{ eurot} \times 40 \div 35 = 2251 \text{ eurot}$$

Tulemus on ümardatud täiseuroni. Analüüsi põhifookuses olevaid noorsootöö ametikohti ja huvikooli juhte võrreldakse 2251-eurose tööajapõhise võrdlustasemega. Huvikooli õpetaja/treeneri tegelikku 35-tunnise täistööaja [18] kuupalka võrreldakse 1970-eurose tasemega [5], mis vastab õpetajatega samale tööajanormile.

2251 eurot kasutatakse I osas analüütilise võrdlustasemena, mitte automaatselt rakenduva sihttasemena noorsootöö kõikidele ametikohtadele, II osa palgamudelis eristatakse sihttasemeid kvalifikatsiooni ja vastutuse järgi (vt pt 5.2).

Huvikooli õpetaja/treeneri palga otsesel võrdlemisel 40-tunnise töönädalaga [18] ametikohtadega arvutatakse selle 40-tunnise töönädala ekvivalent:

$$\text{huvikooli õpetaja/treeneri 35 tunni kuupalk} \times 40 \div 35 = \\ 40 \text{ tunni palgaekvivalent}$$

Näiteks vastab huvikooli õpetaja/treeneri 1700-eurone täistööaja kuupalk tööaja järgi järgmisele 40-tunnise töönädala palgatasemele:

$$1700 \text{ eurot} \times 40 \div 35 = 1943 \text{ eurot}$$

Võrdlusaluseks on teadlikult valitud õpetaja riiklik töötasu alammäär, mitte õpetajate tegelik keskmine töötasu. See võimaldab kasutada läbipaistvat ja ettevaatlikku võrdlustaset ning toetub ENK üldkoosoleku otsusele. Võrdlustase ei võrdsusta noortevaldkonna ametirühmade töökorraldust õpetajate omaga täielikult ning ei võta arvesse noorsootöötajatel sageli esinevat öhtuti ja nädalavahetusel töötamist, samuti ööbimisega tegevustes 24/7 vastutust. Neid komponente võib täiendavalt kaaluda ning lisada lõplikule palgaprogrammi ettepanekule.

2.3. Ametikohtade liigitus

Tabel 2. Ametikohtade liigitused käesoleva analüüsi kontekstis.	
Ametirühm analüüsis	Lühikirjeldus
Noortekeskuse juht	Vastutab noortekeskuse eesmärkide elluviimise, igapäevase töökorralduse, meeskonna juhtimise ja asutuse arendamise eest. Sõltuvalt asutuse suurusest võib töö hõlmata ka eelarve, koostöövõrgustike ja noorsootöö teenuste korraldamist.
Noorsootöötaja noortekeskuses	Töötab noortega vahetult noortekeskuses või noortetoas, loob noortele turvalise ja arengut toetava keskkonna ning toetab nende osalust, omaalgatust ja mitteformaalset õppimist. Töö võib hõlmata ka individuaalset tuge, tegevuste korraldamist ja koostööd noorte tugivõrgustikuga. Rühma on arvestatud ka mobiilsed noorsootöötajad.
Koolinoorsootöötaja	Tegutseb koolikeskkonnas ning toetab noorte osalust, omaalgatust ja mitteformaalset õppimist. Korraldab õppetööväliseid tegevusi ning aitab siduda kooli, noorsootöö ja kogukonna võimalusi. Rühma kuuluvad koolikeskkonnas noorsootööd tegevad spetsialistid sõltumata ametinimetuse täpsest sõnastusest (sh koolinoorsootöötaja, huvijuht, noortejuht, kogukonnajuht, kogukonnatöötaja jt).
Huvikooli juht	Vastutab huvikooli juhtimise, personali, õppekorralduse, eelarve ja asutuse arendamise eest. Juht tagab huvihariduse korralduse ja õppeks vajalike tingimuste loomise.
Huvikooli õpetaja/treener	Kavandab ja viib huvikooli õppekava või treeninguplaani alusel läbi kindla valdkonna õpet või treeningtegevust ning toetab õppijate teadmiste, oskuste ja võimete arengut.
Ringijuht	Kavandab ja juhendab kindla tegevusvaldkonna huvitegevust või mitteformaalset õpet. Ringijuht võib töötada noortekeskuses, koolis, huvikoolis, kultuuriasutuses või muus tegevuskeskkonnas. Tasustamisviiside, tööajanormide ja töösuhete ebaühtluse tõttu käsitletakse rühma eraldi tasu esitamise viisi järgi.
Muu	Koondab erineva töö sisu ja vastutusega ametikohad, mida ei olnud põhjendatud liigitada teistesse ametirühmadesse. Rühma kuuluvad näiteks ühendasutuste juhid, noorte heaolu spetsialistid [20], KOV-i spetsialistid, infospetsialist ja projektijuht. Rühm esitatakse kirjeldavate koondnäitajatena ning selle koosseisu iseloomustatakse ametinimetuste näidetega, kuid selle kohta ei tehta ühtset ametiprofilipõhist analüüsi.

Tabel 2. Ametikohtade liigitused käesoleva analüüsi kontekstis. [7,8,9] Märkus. Ametirühmad kirjeldavad andmete analüütilist liigitust, mitte töötajate tegelikku haridust, kutsetaset ega ametikohtade täielikku töö sisu. Hariduse või kutse arvestamist käsitletakse eraldi KOV-i palgakorraldust kirjeldava tunnusena, mitte alusena töötajate jagamisel kvalifikatsiooniga ja kvalifikatsioonita palgarühmadeks.

Küsitluses esitasid kohalikud omavalitsused ametinimetused vabatekstina. Ametinimetuste sõnastus varieerus ning sama või sarnase nimetusega ametikohtade täpne töö sisu ja vastutus võivad KOV-iti erineda. Töötasude võrdlemiseks koondati sama või lähedase põhifunktsiooniga ametikohad analüütilistesse ametirühmadesse (vt Tabel 2). Rühmitamisel lähtuti ametinimetusest ning vajaduse korral asutusest, kus ametikoht paiknes, ja vastusele lisatud täpsustustest. Liigitus on loodud käesoleva analüüsi jaoks ega ole ametlik ametikohtade klassifikaator.

Analüüsis kasutatud ametirühmade roll määrati järgmiselt: kolm noorsootöö põhirühma moodustavad põhianalüüsi keskmeks, huvikoolide juhte ning õpetajaid ja treenereid kasutatakse võrdlusrühmadena ning ringijuhte ja rühma „muu” käsitletakse nende eripära tõttu eraldi. Ametirühmade koosseis ja lühikirjeldused on esitatud Tabelis 2.

2.4. Analüüsiüksused ja kaalumine

Analüüsis kasutatakse erinevatele küsimustele vastamiseks kahte üksteist täiendavat vaadet. Kandepõhises vaates antakse igale korrastatud palgakandele võrdne kaal olenemata sellest, mitut ametikohta kanne kirjeldab. Seda vaadet kasutatakse ametirühmade üldiste palgajaotuste kirjeldamisel tabelis 3.

KOV-põhises vaates käsitletakse sama KOV-i ja ametirühma kombinatsiooni ühe analüüsiüksusena. Kui ühe KOV-i ja ametirühma kohta oli mitu palgakannet, arvutati esmalt nende mediaan. KOV-põhist vaadet kasutatakse piirkondlikus analüüsis, sama KOV-i ametirühmade võrdluses ning hariduse ja kutse palgaseose analüüsis.

2.5. Piirkondliku analüüsi põhimõtted

Piirkondliku analüüsi jaoks jagati KOV-id kuude käesoleva analüüsi jaoks moodustatud piirkonda (vt Tabel 5). Jaotus ei vasta täielikult ametlikule statistilisele piirkonnajaotusele. Iga KOV osaleb vastava ametirühma piirkondlikus koondnäitajas ühe väärtusega. Kui ühe KOV-i ja ametirühma kohta oli mitu palgakannet, kasutati nende mediaani.

Piirkondlik palganäitaja avaldatakse juhul, kui selle aluseks on vähemalt nelja KOV-i andmed. Nelja KOV-i nõue on avaldamislävend, mis vähendab konkreetse KOV-i väärtuse tuvastamise võimalust; see ei tähenda, et nelja KOV-i põhjal arvutatud näitaja oleks statistiliselt stabiilne. Seetõttu tõlgendatakse väikese KOV-ide arvuga piirkondlikke tulemusi ettevaatlikult.

2.6. Hariduse ja kutse vastuste liigitamine

KOV-idelt küsiti, kas töötaja haridus, noorsootöötaja kutse või muu kvalifikatsioon mõjutab ametikoha töötasu (vt Lisa 1). Vastused jagati viide rühma: haridus või kutse on otseselt töötasuga seotud; haridus või kutse ei mõjuta töötasu; haridus või kutse on ametikohale asumise nõue või värbamiseelistus, kuid otsest seost töötasuga ei ole

kirjeldatud; vastus puudub või selle põhjal ei ole võimalik palgaseost hinnata; esitatud vastused on omavahel vastuolus.

Analüüsis käsitleti iga KOV-i ja ametirühma kombinatsiooni ühe juhtumina. Kui sama KOV esitas ühe ametirühma kohta erinevaid vastuseid, märgiti tulemus osaliseks või segatuks. Palgataseme võrdluse kaasati ainult KOV-id, mille vastustest ilmnes üheselt kas otsene palgaseos või palgaseose puudumine. Puuduvat, ebaselget või vastuolulist vastust ei käsitletud palgaseose puudumisena.

Tulemused kirjeldavad KOV-ide palgakorraldust ja värbamistingimusi. Need ei näita konkreetsete töötajate tegelikku haridust, kutsetaset ega kvalifikatsiooninõuetele vastamist. (Vt Tabel 7.)

3. Tulemused ja analüüs

3.1. Töötasud ametirühmade lõikes ja võrdlus õpetaja palgatasemega

Palgaandmed näitavad märgatavaid erinevusi (sh regionaalseid) nii ametirühmade vahel kui ka sama ametirühma sees. Tabelis 3 on esitatud kuue ametirühma täistööajale taandatud brutokuupalga näitajad. Arvutused on kandepõhised: igale palgakandele on antud võrdne kaal olenemata sellest, mitu ametikohta kanne kirjeldab. Seetõttu iseloomustavad tulemused KOV-ide esitatud palgamäärasid, mitte keskmise töötaja või ametikoha töötasu.

Noortevaldkonna töötasusid võrreldakse õpetaja 2026. aasta 1970-eurose töötasu alammäära [5,18] ning sellest 40-tunnisele töönädalale taandatud 2251-eurose võrdlustasemega [5,6]. Võrdlustasemete kasutamisel lähtutakse punktis 2.2 kirjeldatud tööajanormidest. 40-tunnise töönädalaga [23] ametirühmade peamine võrdlusalus on õpetaja töötasu alammäärast [5] tuletatud 2251-eurone tase. Huvikooli õpetaja/treeneri 1700-eurone mediaan vastab 40-tunnise töönädala arvestuses ligikaudu 1943 eurole [18]. Tööajanormide erinevust arvestavat sama KOV-i sisest palgavõrdlust käsitletakse punktis 3.2. [5,18,23]

Tabelis 3 esitatud kandepõhises vaates ei ulatu ühegi ametirühma keskmine vastavale tööajapõhisele õpetaja võrdlustasemele [5,18]. Kõige lähemal on sellele huvikooli juhid, kelle keskmine töötasu on 2182 eurot ehk 96,9% 2251-eurosest võrdlustasemest. Huvikooli õpetaja/treeneri 1667-eurone keskmine moodustab 84,6% sama 35-tunnise tööajanormiga 1970-eurosest võrdlustasemest. Kõige madalam on noortekeskuses töötavate noorsootöötajate palgatase: keskmiselt 1431 eurot ehk 63,6% 2251-eurosest võrdlustasemest.

Huvikooli õpetaja/treeneri esitatud täistööaja kuupalga keskmine on 1667 ja mediaan 1700 eurot. Kuna selle ametirühma täistööaeg on 35 tundi nädalas [18], vastavad need 40-tunnise töönädala [23] arvestuses ligikaudu 1905-eurosele keskmisele ja 1943-eurosele mediaanile. Tööajanormide erinevust [18,23] arvestavat sama KOV-i sisest palgavõrdlust käsitletakse punktis 3.2.

Kolme noorsootöö pöhirühma võrdluses on kõrgeim palgatase noortekeskuse juhtidel, kelle palgakannete keskmine on 1883 ja mediaan 1900 eurot. Koolinoorsootöötajate keskmine töötasu on 1632 ning mediaan 1642 eurot. Noortekeskuses töötavate noorsootöötajate vastavad näitajad on 1431 ja 1400 eurot. Seega jääb vahetult noortekeskuses töötavate noorsootöötajate palgatase madalamaks nii noortekeskuste juhtide kui ka koolikeskkonnas tegutsevate noorsootöötajate omast.

Tabel 3. Töötasud ametikohtade lõikes.

Ametirühm	Palga- andmete- ga KOV-e	Palga- kandeid	Palga- kannete keskmise	Palgakannete mediaan	Palgavahemik: Q1–Q3 (min–max)	Keskmine töötajale vastavast õpetaja võrdlustasemest
Noortekeskuse juht	44	45	1883 €	1900 €	1700–2090 € (886–2415 €)	83,6%
Noorsootöötaja noortekeskuses	50	67	1431 €	1400 €	1265–1612 € (900–1885 €)	63,6%
Koolinoorsoo- töötaja	42	84	1632 €	1642 €	1430–1900 € (700–2300 €)	72,5%
Huvikooli juht	37	49	2182 €	2150 €	1950–2350 € (1430–3215 €)	96,9%
Huvikooli õpetaja/treener*	41	62	1667 €	1700 €	1475–1820 € (1000–2300 €)	84,6%
Muu	7	11	2038 €	1950 €	1775–2300 € (1350–2813 €)	90,5%

Tabel 3. Töötasud ametikohtade lõikes. Märkus. Tabelis esitatakse KOV-ide vastuste põhjal saadud täistööajale taandatud brutokuupalgad. Noortekeskuse juhi, noortekeskuses töötava noorsootöötaja, koolinoorsootöötajaja huvikooli juhi keskmist võrreldakse õpetaja 40-tunnisele töönädalale [23] taandatud 2251-eurose võrdlustasemega [5,18]. Tärniga tähistatud huvikooli õpetaja/treeneri täistööaeg on 35 tundi nädalas [18]; seetõttu võrreldakse selle rühma 1667-eurost keskmist sama tööajanormiga 1970-eurose õpetaja töötasu alammääraga [5]. Huvikooli õpetaja/treeneri keskmine moodustab sellest 84,6%. Selle rühma keskmise palga 40-tunnise töönädala ekvivalent on 1905 eurot. Ümberarvutatud väärtus on analüütiline võrdlusnäitaja, mitte KOV-i esitatud ega töötajale tegelikult makstav kuupalk. Rühma „muu“ võrdlus õpetaja 2251-eurose tasemega on üksnes kirjeldav, sest rühm ei esinda ühtset ametiprofiili.

Erinevus õpetaja palgatasemega ei tulene üksnes tööaja [18,23] erinevusest. Kõigi noortekeskustes töötavate noorsootöötajate palgakanded jäävad alla nii 2251-eurosest võrdlustasemest kui ka õpetaja ametlikust 1970-eurosest töötasu alammäärast [6]. Koolinoorsootöötajate puhul jääb 2251 eurost allapoole 97,6% kannetest ning alla 1970 euro 83,3%. Noortekeskuse juhtide palgakannetest jääb alla 2251 euro 86,7% ning alla 1970 euro 53,3%. Keskmise erinevus 2251-eurose võrdlustasemega on noortekeskuses töötavatel noorsootöötajatel 820 eurot, koolinoorsootöötajatel 619 eurot ning noortekeskuse juhtidel 368 eurot kuus.

Noorsootöö ja huvihariduse ametirühmade esitatud täistööaja kuupalkade kirjeldav võrdlus näitab, et huvikooli õpetaja/treeneri palgakannete keskmine on ligikaudu 235 eurot ja mediaan 300 eurot kõrgem kui noortekeskuses töötaval noorsootöötajal. Koolinoorsootöötaja ning huvikooli õpetaja/treeneri esitatud täistööaja kuupalgad on lähedasemad: keskmiste erinevus on ligikaudu 35 eurot ja mediaanide erinevus 59 eurot huvikooli õpetaja/treeneri kasuks. Need erinevused kirjeldavad ametirühmade esitatud täistööaja [18,23] kuupalku, kuid ei arvesta erinevaid tööajanorme. Tööajanormide erinevust arvestavat sama KOV-i sisest võrdlust käsitletakse punktis 3.2. Juhtide võrdluses on huvikooli juhi palgakannete keskmine ligikaudu 299 eurot ja mediaan 250 eurot kõrgem kui noortekeskuse juhil.

Palgavahemikud näitavad, et ametirühmade sees esineb suur varieeruvus. Noortekeskuse juhtide palgakanded ulatuvad 886 eurost 2415 euroni, koolinoorsootöötajate palgakanded 700 eurost 2300 euroni ning noortekeskuses töötavate noorsootöötajate palgakanded 900 eurost 1885 euroni. Kvartiilvahemikud kinnitavad, et erinevused ei tulene ainult üksikutest äärmuslikest kannetest, vaid sõltub oluliselt KOVist, osutades ebaühtlusele omavalitsuste palgakorralduses.

Andmekogumise ajal jaanuarist märtsini 2026 kehtis riiklik töötasu alammäär 886 eurot kuus [21]. Ühe koolinoorsootöötaja osakoormusega töö eest makstud tasu vastas täistööajale taandatuna 700-eurosele brutokuupalgale. See jäi alla riikliku töötasu alammäära [21]. Veel kolmes kandes vastas täistööajale taandatud brutokuupalk täpselt 886-eurosele alammäärale: ühes noortekeskuse juhi ning kahes koolinoorsootöötaja kandes.

700-eurone kanne ei kirjelda tingimata inimese kogu kuusissetulekut, sest tegemist võis olla muu töö kõrval täidetava osalise tööülesande ja ühe palgakomponendiga. Täistööajale [23] taandatud näitaja kirjeldab siiski sellele tööle omistatud palgataset ning illustreerib, kui madalalt võidi koolinoorsootöötaja tööpanust tasustada. Andmed ei võimalda hinnata konkreetse töösuhte tingimusi ega teha järeldust tööõigusliku rikkumise kohta.

Üksik äärmuslik kanne ei põhjusta ametirühma üldist madalat tulemust. Selle eemaldamisel tõuseks koolinoorsootöötajate palgakannete keskmine ligikaudu 1632 eurolt 1643 eurole ning mediaan ei muutuks.

Rühma „muu“ palgakannete keskmine on 2038 ja mediaan 1950 eurot. Selle rühma töötasud on teiste ametirühmadega arvuliselt võrreldavad, kuid rühm ühendab erineva töö sisu ja vastutusega ametikohti. Seetõttu kirjeldavad koondnäitajad muude valdkondlike ametikohtade üldist palgataset, mitte ühe kindla ametiprofiili tüüpilist töötasu.

Ringijuhtide tasustamisandmed olid analüüsitud ametirühmadest kõige ebaühtlasemad. KOV-id esitasid tasu täistööajale [23] taandatud kuupalka, otsese tunnitasu või tunnitasu vahemikuna. Samuti kasutati erinevaid töösuhteid ja nende kombinatsioone, sealhulgas töölepinguid, käsunduslepinguid ja lisatasusid. Andmestikus oli kokku 89 ringijuhtide kannet 42 KOV-ist. Kasutatav tasu oli olemas 77 kandes 38 KOV-ist ning 12 kandes kasutatav tasu puudus.

Tabel 4. Ringijuhtide tasuandmed esitamiseviisi järgi		
Näitaja	Kandeid	Kirjeldav tulemus
Täistööajale taandatud kuupalk	62	mediaan 1440 €; vahemik 886–4000 €
Otse esitatud tunnitasu	7	mediaan 13 €; vahemik 8–25 €
Tunnitasu vahemik	8	ülempiiride mediaan 17,50 €; ülempiirid 12–35 €
Kasutatav tasu puudus	12	-
Kokku	89	

Tabel 4. Ringijuhtide tasuandmed esitamiseviisi järgi. Märkus. Näitajad on arvutatud kandepõhiselt ja ametikohtade arvuga kaalumata. Kuupalka, otse esitatud tunnitasu ja tunnitasu vahemiku näitajaid kirjeldatakse eraldi ning neid ei ole ühendatud üheks koondnäitajaks. Tunnitasu vahemike puhul kirjeldatakse KOV-i esitatud ülempiire. Mediaan ja vahemik iseloomustavad ainult vastava tasu esitamiseviisiga kandeid.

Eri kujul esitatud tasud ei ole sisuliselt samaväärsed. Täistööajale taandatud kuupalk kirjeldab tasu kogu ametikohale vastava täistööaja eest [23]. Otse esitatud tunnitasu võib aga tähendada ainult kontakttunni eest makstavat tasu või laiemat hüvitist, mille hulka võivad kuuluda ettevalmistus, järeltegevused, puhkusetasu, maksud, töövahendid, materjalid või muud kulud. Tunnitasu vahemiku ülempiir näitab omakorda kõrgeimat esitatud tasumäära, mitte tingimata tavapärasest või kõigile ringijuhtidele makstavat tasu.

Ringijuhtide andmete võrreldavust piirab ka tööajanormide erinevus. Põhikooli ja gümnaasiumi ringijuhile kehtib 35-tunnine täistööaeg [18], kuid analüüsi ringijuhtide rühm hõlmab ka noortekeskustes, huvikoolides, kultuuriasutustes ja muudes tegevuskeskkondades töötavaid ringijuhte. Andmed ei võimalda kõigi kannete puhul

rakenduvat tööajanormi usaldusväärselt määrata. Seetõttu ei arvutata täistööajale taandatud kuupalkadest ühtse tundide arvu alusel tunnitasu.

Olemasolevate andmete põhjal ei ole seega võimalik arvutada kogu ringijuhtide ametirühma kohta ühtset ja sisuliselt võrreldavat keskmist palgataset. Andmed näitavad eelkõige tasustamisviiside, töösuhete ja tasu esitamise aluste killustatust. See piirab nii KOV-idevahelist võrdlust kui ka võimalust hinnata ringijuhtide tegelikku tasu kogu tehtud tööaja eest. Ringijuhtide tasusid ei ole seetõttu põhjendatud asetada teiste ametirühmadega ühisesse palgapingeritta.

3.2. Piirkondlikud ja KOV-sisesed palgaerinevused

Ametirühmade suured palgavahemikud osutavad sellele, et töötasu erineb nii ametirühmade kui ka kohalike omavalitsuste lõikes (vt Tabel 5). Piirkondlike erinevuste analüüsimiseks jagati KOV-id kuude piirkonda. Tegemist on käesoleva analüüsi jaoks moodustatud jaotusega, mis ei vasta täielikult ametlikule statistilisele piirkonnajaotusele. Piirkondade koosseis on esitatud Tabelis 5 maakondade kaupa. Võrdluses keskendutakse kolmele noorsootöö põhifookuses olevale ametirühmale. Piirkondlik näitaja esitatakse juhul, kui vastava ametirühma kohta on palgaandmeid vähemalt neljast KOV-ist.

Kõrgeima piirkondliku mediaaniga piirkond ei ole kõigis ametirühmades sama. Noortekeskuse juhtide kõrgeim mediaan on Kirde-Eestis, kus see ulatub 2157 euroni. Noortekeskuses töötavate noorsootöötajate ning koolinoorsootöötajate kõrgeimad mediaanid on Põhja-Eestis, vastavalt 1650 ja 1970 eurot. Kirde-Eesti noortekeskuse juhtide tulemus põhineb nelja KOV-i andmetel ja vajab seetõttu ettevaatlikku tõlgendamist.

Kõigi kolme ametirühma madalaim piirkondlik mediaan ilmneb Kesk-Eestis. Noortekeskuse juhtide mediaan on seal 1640 eurot, noortekeskuses töötavate noorsootöötajate mediaan 1200 eurot ning koolinoorsootöötajate mediaan 1347 eurot.

Suurim erinevus kõrgeima ja madalaima piirkondliku mediaani vahel ilmneb koolinoorsootöötajate puhul: Põhja-Eesti mediaan ületab Kesk-Eesti mediaani 623 euro võrra. Noortekeskuse juhtide puhul on Kirde- ja Kesk-Eesti erinevus 517 eurot ning noortekeskuses töötavate noorsootöötajate puhul Põhja- ja Kesk-Eesti erinevus 450 eurot.

Tabel 5. Piirkondlik palgamediaan KOV-põhiste väärtuste alusel

Piirkond	Noortekeskuse juht	Noorsootöötaja noortekeskuses	Koolinoorsootöötaja
Põhja-Eesti (Harju maakond)	2025 € (10 kannet; 10 KOV-i)	1650 € (11 kannet; 11 KOV-i)	1970 € (16 kannet; 9 KOV-i)
Lääne-Eesti (Hiiu, Lääne, Pärnu ja Saare maakond)	1925 € (8 kannet; 8 KOV-i)	1425 € (16 kannet; 9 KOV-i)	1557 € (19 kannet; 8 KOV-i)
Kesk-Eesti (Järva, Jõgeva, Lääne-Viru ja Rapla maakond)	1640 € (8 kannet; 8 KOV-i)	1200 € (9 kannet; 9 KOV-i)	1347 € (14 kannet; 7 KOV-i)
Kirde-Eesti (Ida-Viru maakond)	2157 € (4 kannet; 4 KOV-i)	1562 € (7 kannet; 4 KOV-i)	1550 € (8 kannet; 5 KOV-i)
Tartu-Viljandi piirkond (Tartu ja Viljandi maakond)	1800 € (7 kannet; 7 KOV-i)	1400 € (15 kannet; 9 KOV-i)	1668 € (13 kannet; 6 KOV-i)
Kagu-Eesti (Põlva, Valga ja Võru maakond)	1870 € (8 kannet; 7 KOV-i)	1275 € (9 kannet; 8 KOV-i)	1680 € (14 kannet; 7 KOV-i)

Tabel 5. Piirkondlik palgamediaan KOV-põhiste väärtuste alusel. Märkus. Piirkonnad on moodustatud käesoleva analüüsi jaoks ega vasta täielikult ametlikule statistilisele piirkonnajaotusele. Iga KOV-i ja ametirühma kohta arvutati esmalt palgakannete mediaan ning seejärel piirkonna mediaan. Seega on igal KOV-il piirkondlikus võrdluses üks kaal olenemata sellest, mitu palgakannet KOV vastava ametirühma kohta esitas. Ametikohtade arvuga kaalumist ei kasutatud. Tulemused on ümardatud täiseuroni. Sulgudes on esitatud palgakannete ja palgaandmetega KOV-ide arv. Vähem kui neljal KOV-il põhinevaid palganäitajaid ei avaldata.

Piirkondlikud tulemused ei moodusta kõigis ametirühmades ühetaolist järjestust. Põhja-Eestis on kõrgeim töötajarühmade palgatase, kuid noortekeskuse juhtide kõrgeim mediaan ilmneb Kirde-Eestis. Kagu-Eestis on noortekeskuses töötavate noorsootöötajate mediaan 1275 eurot ja seega üks madalamaid, samal ajal kui noortekeskuse juhtide ning koolinoorsootöötajate mediaanid ei kuulu kõige madalamate hulka. Kõige järjekindlamalt madal palgatase ilmneb Kesk-Eestis, kus kõigi kolme ametirühma mediaan on piirkondade võrdluses madalaim.

Piirkondlikud tulemused on kirjeldavad. Need ei näita, kas erinevuste põhjuseks on piirkonna majanduslik olukord, KOV-i suurus, asutuste struktuur, ametikohtade töö sisu, töötajate kvalifikatsioon või mõni muu kohaliku palgakorralduse tunnus. Tulemusi võivad mõjutada ka piirkondade ametikohtade koosseis ja analüüsi kaasatud KOV-ide arv. Eriti ettevaatlikult tuleb tõlgendada nelja või viie KOV-i põhiseid mediaane.

Piirkondliku võrdluse kõrval võimaldavad andmed võrrelda ametirühmade palgatasemeid sama KOV-i sees (vt Tabel 6). Nii piirkondlikus kui ka KOV-siseses võrdluses on analüüsiüksuseks KOV. Kui ühe KOV-i ja ametirühma kohta oli mitu palgakannet, arvutati esmalt nende mediaan. Piirkondlikus analüüsis kasutati saadud KOV-põhiseid väärtusi piirkonna mediaani arvutamiseks, KOV-siseses analüüsis aga võrreldi sama KOV-i eri ametirühmade väärtusi.

Kõigis 41 võrreldavas KOV-is oli noortekeskuse juhi palgatase kõrgem kui noortekeskuses töötava noorsootöötaja palgatase. Nendevahelise erinevuse mediaan oli 480 eurot. Koolinoorsootöötaja palgatase oli noortekeskuses töötava noorsootöötaja omast kõrgem 34 KOV-is 39-st ning viies KOV-is oli kõrgem noortekeskuses töötava noorsootöötaja palgatase. Erinevuse mediaan oli 245 eurot koolinoorsootöötaja kasuks.

Huvihariduse ja noorsootöö sama KOV-i sisene võrdlus näitab kõige suuremat ja järjekindlamat erinevust noortekeskuses töötavate noorsootöötajate puhul. Täistööajale taandatud kuupalga järgi oli huvikooli õpetaja või treeneri palgatase kõrgem 33 KOV-is 38-st ning noortekeskuses töötava noorsootöötaja palgatase viies KOV-is. Palgaerinevuse mediaan oli 253 eurot huvikooli õpetaja või treeneri kasuks. Tööajanormide erinevust arvestades oli huvikooli õpetaja või treeneri palgatase kõrgem 36 KOV-is 38-st ning erinevuse mediaan suurenes 479 euron. Ülejäänud kahes KOV-is oli kõrgem noortekeskuses töötava noorsootöötaja palgatase.

Juhtide võrdluses oli huvikooli juhi palgatase kõrgem 24 KOV-is 33-st. Kuues KOV-is oli kõrgem noortekeskuse juhi palgatase ning kolmes KOV-is olid tasemed võrdsed. Palgaerinevuse mediaan oli 265 eurot huvikooli juhi kasuks.

Tabel 6. Ametirühmade palgaerinevused sama KOV-i sees

Võrreldavad rühmad	Võrrelda- vaid KOV-e	Palgavahe mediaan täistööajale taandatud kuupalga järgi	Palgavahe mediaan tööajanormide erinevust arvestades
Noortekeskuse juht võrreldes noorsootöötajaga noortekeskuses	41	480 € juhi kasuks	ei kohaldu
Koolinoorsootöötaja võrreldes noorsootöötajaga noortekeskuses	39	245 € koolinoorsootöötaja	ei kohaldu
Huvikooli õpetaja/treener võrreldes noorsootöötajaga noortekeskuses	38	253 € huvikooli õpetaja/treeneri kasuks	479 € huvikooli õpetaja/treeneri kasuks
Huvikooli juht võrreldes noortekeskuse juhiga	33	265 € huvikooli juhi kasuks	ei kohaldu
Huvikooli õpetaja/treener võrreldes koolinoorsootöötajaga	35	0 €	213 € huvikooli õpetaja/treeneri kasuks

Tabel 6. Ametirühmade palgaerinevused sama KOV-i sees. Märkus. Võrdlusesse kaasati ainult KOV-id, mille kohta olid olemas mõlema võrreldava ametirühma palgaandmed. Kui ühe KOV-i ja ametirühma kohta oli mitu palgakannet, kasutati selle ametirühma palgakannete mediaani. Täistööajale taandatud kuupalga järgi arvutatud erinevused põhinevad KOV-ide vastustest saadud palgaandmetel. Tööajanormide erinevust arvestavas võrdluses korrutati huvikooli õpetaja/treeneri 35-tunnisele täistööajale vastav palk 40/35-ga [18]. Ümberarvutatud väärtus on analüütiline võrdlusnäitaja, mitte tegelik kuupalk. Teiste võrdluspaaride puhul lähtuti samast tööajanormist ja eraldi tööajapõhist ümberarvutust ei olnud vaja.

Koolinoorsootöötaja ja huvikooli õpetaja/treeneri täistööajale taandatud kuupalkade vahel ühesuunalist erinevust ei ilmnunud. Huvikooli õpetaja või treeneri palgatase oli kõrgem 17 KOV-is, koolinoorsootöötaja palgatase 16 KOV-is ning kahes KOV-is olid tasemed võrdsed. Palgaerinevuse mediaan oli null eurot. Tööajanormide erinevust arvestades muutub tulemus aga selgelt ühesuunaliseks: huvikooli õpetaja või treeneri 40-tunnise töönädala ekvivalent oli kõrgem 30 KOV-is 35-st ning palgaerinevuse mediaan oli 213 eurot. Viies KOV-is oli kõrgem koolinoorsootöötaja palgatase ning võrdseid tulemusi ei olnud.

Analüüsitud kuupalgapõhiste ametirühmade tulemused ei näita täiesti ühetaolist palgaerinevust noorsootöö ja huvihariduse vahel. Kõige järjekindlamalt ebasoodsas positsioonis on noortekeskuses töötavad noorsootöötajad, kelle palgatase jääb sama KOV-i võrdlustes enamasti madalamaks nii koolinoorsootöötaja kui ka huvikooli õpetaja või treeneri palgatasemest. Koolinoorsootöötaja ja huvikooli õpetaja või treeneri täistööajale taandatud kuupalkade vahel ühesuunalist erinevust ei ilmne, kuid tööajanormide erinevust arvestades kaldub võrdlus selgelt huvikooli õpetaja või treeneri kasuks. Ka juhtide võrdlus kaldub huvikooli juhtide kasuks, ehkki erinevus ei ilmne kõigis KOV-ides. Seega ei saa tulemusi üldistada väiteks, et kõik noorsootöö ametikohtad on kõigist huvihariduse ametikohtadest madalamalt tasustatud. Tulemused näitavad siiski noortekeskuses töötavate noorsootöötajate kõige ebasoodsamat palgapositsiooni ning tööajapõhises võrdluses ka koolinoorsootöötajate madalamat palgataset.

3.3. Hariduse ja kutse arvestamine noorsootöö ametirühmade palgakorralduses

Küsitluses paluti KOV-idel märkida, kas ametipalk on seotud hariduse, noorsootöötaja kutse või muu kvalifikatsiooniga (vt Lisa 1). Tabelis 7 esitatud tulemused kirjeldavad KOV-i palgakorraldust, mitte konkreetsete töötajate tegelikku haridust või kutsetaset. Seetõttu ei jagata töötajaid analüüsis kvalifikatsiooniga ja kvalifikatsioonita rühmadeks.

Kolme noorsootöö põhirühma kohta oli andmestik kokku 139 KOV-i ja ametirühma kombinatsiooni kannet. Selge otsene hariduse või kutse palgaseos ilmnis 35 juhul ehk 25,2%. Palgaseos oli selgelt eitatud 61 juhul ehk 43,9% ning viiel juhul ehk 3,6% oli haridus või kutse märgitud üksnes ametikohale asumise nõudena. Ülejäänud 38 juhul ehk 27,3% olid vastused puudulikud, omavahel vastuolulised või sama KOV-i ja ametirühma eri kannetes segatud ning ei võimaldanud palgaseose olemasolu üheselt määrata.

Palgaseose analüüsiüksuseks on KOV-i ja ametirühma kombinatsioon. Kui ühe ametirühma kohta oli samas KOV-is mitu palgakannet, koondati need palgavõrdluseks mediaaniks. Seega kajastavad tabelis esitatud palgatasemed KOV-e, mitte üksikute palgakannete jaotust.

Tabel 7. Hariduse või kutse arvestamine ametirühmade palgakorralduses

Ametirühm	Selge otsese palgaseosega KOV-e	Mediaan selge otsese palgaseosega KOV-ides	Mediaan selgelt palgaseost eitavates KOV-ides	Mediaanide erinevus
Noortekeskuse juht	7 KOV-i 45-st ehk 15,6%	2000 € (n = 7)	1960 € (n = 22)	+40 €
Noorsootöötaja noortekeskuses	18 KOV-i 50-st ehk 36,0%	1600 € (n = 18)	1300 € (n = 19)	+300 €
Koolinoorsoo- töötaja	10 KOV-i 44-st ehk 22,7%	1941 € (n = 10)	1616 € (n = 19)	+325 €
Huvikooli juht	12 KOV-i 41-st ehk 29,3%	2193 € (n = 12)	2300 € (n = 13)	-108 €
Huvikooli õpetaja/treener	24 KOV-i 43-st ehk 55,8%	1787 € (n = 24)	ei avaldata (n = 3)	-

Tabel 7. Hariduse või kutse arvestamine ametirühmade palgakorralduses. Märkus. Selge otsese palgaseosega rühma arvati KOV-i ja ametirühma kombinatsioon juhul, kui vastused näitasid otsest palgaseost ega sisaldanud seda eitavat või üksnes kvalifikatsiooninõuet kirjeldavat infot. Selgelt palgaseost eitavasse rühma arvati juhul, kus palgaseos oli vastustes üheselt eitatud. Üksnes ametikohale asumise nõuet kirjeldavad, puudulikud, vastuolulised ning sama KOV-i ja ametirühma eri kannetes segatud vastused jäeti mediaanide võrdlusest välja. Kui ühe KOV-i ja ametirühma kohta oli mitu palgakannet, kasutati palgakannete mediaani. Ametikohtade arvuga kaalumist ei kasutatud. Mediaanide erinevused arvutati ümardamata mediaanidest ning ümardati seejärel täiseuroni. Sulgudes esitatud n näitab palgaandmetega KOV-ide arvu, mille põhjal mediaan arvutati. Vähem kui neljal KOV-il põhinevaid palganäitajaid ei avaldata.

Esimeses arvulises veerus kasutatud nimetaja hõlmab kõiki KOV-e, mille andmestikus oli vastav ametirühm, sealhulgas juhud, kus kasutatav palgaandmestik puudus või palgaseose olemasolu ei olnud võimalik üheselt määrata. Mediaanide juures esitatud n hõlmab ainult neid KOV-e, kus oli olemas nii kasutatav palgaandmestik kui ka selgelt määratav otsene palgaseos või selle puudumine. Seetõttu erinevad tabelis esitatud KOV-ide arvud tabeli 3 palgaandmetega KOV-ide arvudest.

Hariduse või kutse arvestamine erineb ametirühmade vahel märgatavalt. Noorsootöö põhirühmadest ilmnes selge otsene palgaseos kõige sagedamini noortekeskuses töötavate noorsootöötajate puhul: 18 KOV-is 50-st. Koolinoorsootöötajate puhul ilmnes see kümnes KOV-is 44-st ning noortekeskuste juhtide puhul seitsmes KOV-is 45-st. Seega ei ole hariduse või kutse otsene seostamine töötasuga noorsootöö ametirühmade palgakorralduses ühtlaselt levinud.

Noortekeskuses töötavate noorsootöötajate puhul oli selge otsese palgaseosega KOV-ide mediaanpalk 300 eurot kõrgem kui KOV-ides, kus palgaseos oli selgelt eitatud. Koolinoorsootöötajate puhul oli erinevus 325 eurot. Noortekeskuste juhtide puhul oli mediaanide erinevus ainult 40 eurot. Seega seostub hariduse või kutse arvestamine kahes töötajaametirühmas kirjeldavalt kõrgema palgatasemega, kuid juhtide puhul samaväärset erinevust ei ilmne. Tulemused ei tõenda siiski, et palgaseose rakendamine iseenesest põhjustaks kõrgema palga, sest võrreldavad KOV-ide rühmad võivad erineda ka muude tunnuste poolest.

Selge otsese palgaseosega ja palgaseost eitavate KOV-ide palgavahemikud kattuvad ulatuslikult. Haridust või kutset palgakorralduses arvestavas KOV-is võib palk olla suhteliselt madal ning palgaseost eitavas KOV-is suhteliselt kõrge. Ka otsese palgaseosega KOV-ide mediaanid jäävad kõigis kolmes noorsootöö põhirühmas õpetaja 2251-eurosest võrdlustasemest madalamaks. Seetõttu ei saa järeldada, et hariduse või kutse arvestamine tagaks ühtse või õpetaja võrdlustasemele vastava palga.

II osas esitatud palgaprogrammis on noorsootöövaldkonna spetsialisti sihttasemeks vähemalt 90% õpetaja tööajapõhisest võrdlustasemest ehk 2026 eurot bruto kuus, eeldusel, et tal noorsootöötaja, Tase 6 kutse. Noorsootööjuhi, Tase 7 kutsega või kõrgema vastutusega töötaja sihttase on 100% võrdlustasemest ehk 2251 eurot bruto kuus. Kuigi andmestik ei võimalda töötajaid nende tegeliku kvalifikatsiooni järgi palgaastmetesse jaotada, jäid ka hariduse või kutse otsese palgaseosega KOV-ides noortekeskuse noorsootöötajate 1600-eurone ning koolinoorsootöötajate 1941-eurone mediaan alla 2026-eurose sihttaseme. Noortekeskuse juhtide 2000-eurone mediaan jäi alla 2251-eurose sihttaseme. Seega ei tähenda hariduse või kutse palgaga sidumine praeguses palgakorralduses veel kavandatud kvalifikatsioonipõhise palgataseme saavutamist.

Huvihariduse võrdlusrühmadest ilmnes selge otsene palgaseos kõige sagedamini huvikooli õpetajate ja treenerite puhul: 24 KOV-is 43-st ehk 55,8%. See on sagedasem kui üheski noorsootöö põhirühmas. Huvikooli juhtide puhul ilmnes selge otsene palgaseos 12 KOV-is 41-st ehk 29,3%. Palgaseosega KOV-ide mediaan oli 108 eurot madalam kui palgaseost selgelt eitavates KOV-ides. Huvikooli õpetajate ja treenerite puhul ei saa kahe rühma palgataset usaldusväärselt võrrelda, sest selgelt palgaseost eitavaid ja palgaandmetega KOV-e oli ainult kolm.

Palgaseose sagedus erines ka piirkonniti. Kolme noorsootöö põhirühma kõigist KOV-i ja ametirühma kombinatsioonidest ilmnes selge otsene seos kõige sagedamini Lääne-Eestis (10 juhul 26-st ehk 38,5%) ja Põhja-Eestis (12 juhul 32-st ehk 37,5%). Kirde-Eestis oli vastav osakaal 23,1%, Kesk-Eestis 20,8%, Kagu-Eestis 13,6% ning Tartu-Viljandi piirkonnas 9,1%.

Palgaseose sageduse ja piirkondlike palgamediaanide vahel ei ilmnenu siiski ühtset seost. Põhja-Eestis kaasnes palgaseose suhteliselt suure osakaaluga kõrge palgatase, kuid kõige sagedamini palgaseost rakendanud Lääne-Eestis ei olnud ühegi ametirühma

palgamediaan piirkondadest kõrgeim. Samal ajal oli Kirde-Eestis palgaseos harvem, kuid noortekeskuse juhtide palgamediaan oli piirkondadest kõrgeim ning noortekeskuses töötavate noorsootöötajate mediaan üks kõrgemaid. Seega ei selgita hariduse või kutse palgaga sidumise sagedus üksinda piirkondlikke palgaerinevusi.

Piirkondlike osakaalude tõlgendamisel tuleb arvestada ka ebaselgete ja vastuoluliste vastuste erineva osakaaluga. Eriti suur oli see Kesk-Eestis, kus selliseid vastuseid oli pool kõigist KOV-i ja ametirühma kombinatsioonidest. Piirkondlik võrdlus on seetõttu kirjeldav ega võimalda hinnata hariduse või kutse palgaga sidumise iseseisvat mõju palgatasemele.

Kokkuvõttes ei ilmne KOV-ide vastustest ühtset ja prognoositavat seost hariduse või kutse ning töötasu vahel. Kahes noorsootöö töötajaametirühmas on hariduse või kutse otsene sidumine palgaga kirjeldavalt seotud kõrgema mediaanpalgaga, kuid noortekeskuste juhtide puhul samaväärset erinevust ei ilmne. Praktika levik ja palgaerinevused varieeruvad nii ametirühmade kui ka piirkondade lõikes. Seetõttu annaks riiklik palgaprogramm võimaluse siduda tugevamalt hariduse ja kutse nõuded kõrgema palgaga ning seeläbi tagada tegevuse kvaliteet.

Peatüki tulemusi tervikuna vaadates ilmneb kõige järjekindlam ebasoodne palgamuster noortekeskuses töötavate noorsootöötajate puhul. Selle ametirühma palgakannete keskmine ja mediaan on Tabelis 3 võrreldud kuupalgaga ametirühmadest madalaimad, kõik palgakanded jäävad alla mõlema kasutatud õpetaja võrdlustaseme ning sama KOV-i sees on nende palgatase enamasti madalam nii koolinoorsootöötaja kui ka huvikooli õpetaja või treeneri palgatasemest. Ka selge otsese hariduse või kutse palgaseosega KOV-ides jääb selle ametirühma mediaanpalk õpetaja võrdlustasemest märgatavalt madalamaks. Seega ei ole tulemus seletatav üksnes üksikute äärmuslike palgakannete või ühe piirkonna madalama palgatasemega, vaid sama muster ilmneb analüüsi eri vaadetes. Kogutud andmetest ei ilmne, et hariduse või kutse palgaga sidumine tagaks noortekeskuses töötavatele noorsootöötajatele ühtse või õpetaja võrdlustasemele läheneva palgataseme.

4. Analüüsi peamised järeldused

Analüüs näitab, et noortevaldkonna töötasu sõltub tugevalt ametikohast ja KOV-i palgakorraldusest. Kõige selgemalt on ebasoodsas olukorras noortekeskuses vahetult noortega töötavad noorsootöötajad. Samuti ei ilmne KOV-ide vastustest ühtset põhimõtet, mille järgi arvestatakse töötasus haridust või kutset ja ametikoha vastutust.

Järeldus 1: Kõige enam mõjutab palgaprobleem noortekeskuse noorsootöötajaid

Noortekeskuses töötavate noorsootöötajate keskmine ja mediaanpalk on analüüsitud ametirühmadest kõige madalamad. Nende madalam palgatase ei tulene ainult mõnest üksikust KOV-ist või erandlikust palgakandest, vaid kordub nii piirkondlikus kui ka sama KOV-i siseses võrdluses.

Sama KOV-i sees on noortekeskuse noorsootöötaja palk üldjuhul madalam nii noortekeskuse juhi, koolinoorsootöötaja kui ka huvikooli õpetaja või treeneri palgast (vt punktid 3.1 ja 3.2). See osutab ametirühma järjekindlalt ebasoodsale palgapositsioonile.

Varasemate uuringute valguses võib madalat ja ebaühtlast palgataset käsitleda valdkonna atraktiivsust ja tööjõu püsimist ohustava riskina [3,4].

Järeldus 2: Palgatase sõltub suurel määral KOV-ist

Sama ametirühma palgatase erineb piirkonniti ja KOV-iti märgatavalt. Piirkondlikud erinevused on kõige suuremad koolinoorsootöötajate puhul, kuid ka teiste põhirühmade palgatasemed ei ole üle Eesti ühtlased.

Andmed ei võimalda öelda, kas erinevuste põhjuseks on KOV-i majanduslik võimekus, asutuste töökorraldus, ametikohtade erinev sisu või kohalikud palgaotsused. Tulemus näitab siiski, et sarnase ametinimetusega töötaja palgatase võib sõltuda oluliselt sellest, millises KOV-is ta töötab (vt punkt 3.2).

Järeldus 3: Vastutust arvestatakse palgakujunduses järjekindlamalt kui kvalifikatsiooni

Juhtimisvastutus väljendub töötasus üsna järjekindlalt: kõigis võrreldavates KOV-ides oli noortekeskuse juhi palk kõrgem kui sama KOV-i noortekeskuse noorsootöötaja palk.

Hariduse või kutse arvestamine on märksa ebaühtlasem. Selge otsene hariduse või kutse palgaseos ilmnes ligikaudu veerandis kolme noorsootöö põhirühma KOV-i ja ametirühma kombinatsioonidest. Noorsootöötajate ning koolinoorsootöötajate puhul oli otsese palgaseosega KOV-ide mediaanpalk küll kõrgem, kuid hariduse või kutse arvestamine ei taganud ühtset ega õpetaja võrdlustasemele jõudvat palka (vt pt 3.3). Ka

neis KOVides, kus otsesene palgaseos hariduse või kutsega kehtis, jäid mediaanpalgad alla kvalifikatsioonipõhiste sihttasemetele.

Seega väärtustatakse ametipositsiooni ja juhtimisvastutust palgas järjekindlamalt kui haridust või kutset.

Analüüsi tulemuste põhjal teeb ENK ettepaneku käivitada riiklikult toetatud noortevaldkonna palgaprogramm, mille keskmes on noorsootöö põhirühmade palgapositsiooni parandamine, KOV-idevaheliste palgaerinevuste vähendamine ning töötasu selgem sidumine töötaja kvalifikatsiooni, töö sisu ja vastutusega.

Tabel 8. Kolme ametirühma ülevaade

Ametirühm	Tüüpiline palgatase	Peamine järeldus
Noortekeskuse juht	Mediaan 1900 €	Juhtimisvastutus kajastub palgas, kuid palgatase erineb KOV-iti märgatavalt ja jääb sageli õpetaja tööajapõhisest võrdlustasemest madalamaks.
Noorsootöötaja noortekeskuses	Mediaan 1400 €	Analüüsi kõige madalama palgatasemega ametirühm. Kõik selle rühma palgakanded jäid alla mõlema õpetaja võrdlustaseme.
Koolinoorsootöötaja	Mediaan 1642 €	Üldjuhul kõrgemalt tasustatud kui noortekeskuse noorsootöötaja, kuid palgatase on piirkonniti ja KOV-iti väga erinev.

Tabel 8. Kolme ametirühma ülevaade.

Raporti II osas esitatakse selleks palgaastmed ja sihttasemed, programmi rakendusvariandid, toetusmehhanismid ning riigi ja KOV-ide vaheline järkjärguline rahastusmudel.

OSA II. PALGAMUDEL JA POLIITIKASOOVITUSED

5. Poliitikasoovitused

Analüüsi tulemused osutavad mitmele palgapoliitika kujundamisel olulisele probleemile. Kõige järjekindlamalt on ebasoodsas palgapositsioonis noortekeskustes töötavad noorsootöötajad ning tervikuna on kõik noortevaldkonna töötajad õpetajast ebasoodsamas positsioonis. Sama ametirühma töötasu erineb KOV-iti märgatavalt ning hariduse või kutse arvestamise praktikad pole tõhusalt rakendatud. (Vt pt 3.1, 3.2, 3.3 ja pt 4.)

Nendele tulemustele tuginedes teeb ENK ettepaneku käivitada riiklikult toetatud noortevaldkonna palgaprogramm etapiliselt. Programmi eesmärk on vähendada kõige suuremaid palgalõhesid, toetada KOV-e kokkulepitud sihttasemetel saavutamisel ning siduda töötasu senisest selgemalt kvalifikatsiooni ja ametikoha vastutusega [13,15]. Need meetmed suurendavad noorsootöö kvaliteeti ning kättesaadavust veelgi.

Riiklikult toetatud palga- ja tööjõukulumeetmed on Eestis kasutusel ka teistes kohalike või valdkondlike tööandjate pakutavates teenustes, sealhulgas lasteaiaõpetajate, treenerite ning laulu- ja tantsupeoliikumise kollektiivide juhendajate töötasu toetamisel [26,27,28].

Palgaprogramm võib olla nn nullkuluga investeering eelarvele, sest:

- 1) maksudena laekub riigile tagasi automaatselt pea pool toetusest [22] ning**
- 2) sellisel tasemel sissetulekuga tarbijate käitumise muster viitab, et ka netona kätte jääv raha jõuab majandusse tarbimise kaudu tagasi [25].**

Palgaprogrammi võimalikku ulatust hinnatakse kolme mudelivariandi kaudu. Miinimummudel ehk noorsootöö mudel keskendub KOV-i vastutusalas olevatele noorsootöö ametikohtadele. Selle indikatiivne sihtrühm on ligikaudu 1640 töötajat ning hinnanguline aastane lisavajadus 4,95 miljonit eurot 50% käivitusstsenaariumi ja 9,90 miljonit eurot kogu arvestusliku sihtrühma kaasamise korral (vt Tabel 11). Kompaktne mudel hõlmab lisaks KOV-i munitsipaalsüsteemi tuumikut, sealhulgas munitsipaalhuvikoolide arvestuslikke töötajaid. Selle indikatiivne sihtrühm on ligikaudu 3800 töötajat ning vastavad lisavajadused 9,48 ja 18,97 miljonit eurot (vt tabel 12). Maksimaalne mudel laiendab arvestust tingimuslikult erahuvikoolide töötajatele. Ligikaudu 6200 töötajaga mudeli hinnanguline lisavajadus on 14,24 miljonit eurot 50% käivitusstsenaariumi ja 28,47 miljonit eurot kogu arvestusliku sihtrühma kaasamise korral (vt Tabel 13).

ENK teeb palgaprogrammi esmaseks rakendusvariandiks ettepaneku kasutada kompaktset mudelit. Selle mudeli 50% käivitusstsenaariumi arvutuslik palgavahe katmise vajadus on 9,48 miljonit eurot aastas. Programmi käivitamine võib lisaks palgatoetusele eeldada täiendavaid rakenduskulusid, sealhulgas programmi haldamiseks vajaliku registri või andmelahenduse loomist, sihtrühma andmete

kontrollimist ja ajakohastamist, taotluste menetlemist, seiret ning mõju hindamist. Samuti peab eelarveraam arvestama võimalusega, et sihtrühma suuruse, töötajate kvalifikatsiooni, töökoormuse ja tegelike palgavahede täpsustamisel kujuneb palgatoetuse vajadus esialgsest hinnangust erinevaks. Seetõttu teeb ENK ettepaneku kavandada programmi esimese aasta eelarveraamiks kuni 15 miljonit eurot. Arvutuslikku palgavahe katmise vajadust ületav osa moodustab programmi rakenduskulude ja andmete täpsustumisega seotud reservi, mille täpne suurus, kasutamise tingimused ja rahastamisjaotus tuleb määrata programmi väljatöötamisel.

50% käivitusstsenaarium lähtub planeerimiseeldusest, et programmi esimesel rakendusaastal vastab kvalifikatsiooni- ja muudele toetuskõlblikkuse tingimustele ligikaudu pool arvestuslikust sihtrühmast. Tegemist ei ole uuringuga mõõdetud kvalifikatsioonimääraga. Sihtrühma tegelik suurus, kvalifikatsioonitingimustele vastavate töötajate osakaal ja programmi maksumus tuleb enne rakendamist ajakohastatud andmete alusel üle arvutada.

Palgaandmete analüüsi ja ENKi esmase huvikaitse põhifookus on kolmel noorsootöö ametirühmal: noortekeskuste juhtidel, noortekeskustes töötavatel noorsootöötajatel ning koolinoorsootöötajatel. Palgaprogrammi kompaktse mudeli kuluarvestus hõlmab laiemalt KOV-i munitsipaalsüsteemi, et kirjeldada võimaliku tervikliku rakendusvariandi rahalist mahtu. Võrdlusrühmade kaasamine kuluarvestusse ei tähenda, et kõigi ametirühmade palgaolukord, kvalifikatsioonitingimused või toetamise alused oleksid ühetaolised.

Poliitikasoovituste keskne eesmärk ei ole esimeses etapis kogu noortevaldkonna palgakorralduse täielik ümberkujundamine, vaid poliitiliselt teostatava palgaprogrammi käivitamine. Programm peab looma aluse kvalifitseeritud noorsootöövaldkonna spetsialistide töötasu tõstmiseks, andma KOV-idele etteaimatava üleminekuperioodi ning võimaldama riigil toetada suurema palgavahega piirkondi sihtotstarbeliselt.

5.1. Palgaprogrammi põhimõtted

Kõigis mudelivariantides nähakse palgalisa maksmist ette üksnes nende töötajate eest, kes vastavad oma ametikohale ja palgaastmele kehtestatud kvalifikatsiooninõuetele. Programmi esmase sihtrühma moodustavad KOV-i vastutusalas töötavad noorsootöötajad, koolinoorsootöötajad, mobiilsed noorsootöötajad, noorsootööspetsialistid ja noorsootööjuhid ning programmi tingimustele vastava kvalifikatsiooni ja vastutusega juhid. Kompaktses mudelis kuuluvad sihtrühma lisaks kvalifikatsiooninõuetele vastavad munitsipaalhuvikoolide juhid ja õpetajad. Laiendatud mudelis lisanduvad kvalifikatsiooninõuetele vastavad erahuvikoolide juhid ja õpetajad, kelle võimalik kaasamine programmi eeldab eraldi toetuskõlblikkuse tingimuste kehtestamist. (Vt Lisa 2.)

Rühma „muu noortevaldkonna töötaja“ ametikohad on kalkulatsioonis esialgu arvesse võetud, kuid nende tegelik toetuskõlblikkus tuleb määrata ametikoha töö sisu, vastutuse

ja kvalifikatsiooninõuete alusel. Analüüsi rühm „muu“ ei kujuta endast ühetaolise ametiprofiliga sihtrühma.

Kvalifitseeritud noorsootöövaldkonna spetsialisti all peetakse palgaprogrammis silmas töötajat, kellel on asjakohane noorsootöö kutse [7,8,9] või ametikohale vastav erialane ettevalmistus [16,17].

40-tunnise töönädalaga [23] noorsootöö ametikohtade palgaastmete võrdlusalus on õpetaja 2026. aasta töötasu alammäärast tuletatud 2251-eurone 40-tunnise töönädala võrdlustase [5,18].

Kvalifitseeritud noorsootöö valdkonna spetsialisti (kutse Tase 6 ja/või kõrgharidus) sihttase on vähemalt 90% võrdlustasemest ehk 2026 eurot bruto kuus. Noorsootööjuhi, Tase 7 kutsega või kõrgema vastutusega töötaja sihttase on 100% võrdlustasemest ehk 2251 eurot bruto kuus.

Huvikooli õpetajate ja treenerite täistööaeg on 35 tundi nädalas [18]. Seetõttu võetakse nende kvalifikatsioonipõhiste palgaastmete aluseks õpetaja 2026. aasta 1970-eurone töötasu alammäär, mis vastab samale tööajanormile. 1970-eurost sihttasest rakendatakse õpetaja kvalifikatsiooniga võrreldava kvalifikatsiooni korral; madalama kvalifikatsiooni puhul lähtutakse ENK üldkoosoleku otsustest [17,24] tulenevast madalamast palgaastmest.

Palgaprogrammi rakendamisel ei asetata ebasoodsamasse olukorda kohalikke omavalitsusi, kes on vastava palgaastme sihttaseme juba saavutanud või ületanud.

Kui töötaja palk jääb alla sihttaseme, toetatakse tegeliku palgavahe katmist. Kui töötaja palk juba vastab sihttasemele või ületab seda, saab KOV palgavahe toetuse asemel taotleda kvaliteedi ja järelkasvu toetust. Nii toetab programm ühtaegu madalama palgatasemega omavalitsuste järeljõudmist ja nende KOV-ide senise panuse säilitamist, kes on noortevaldkonna töötajate palkadesse juba rohkem investeerinud.

Palgamudel peab väärtustama süsteemselt kõrgemat noorsootöö kompetentsi. See tähendab, et kutse, erialane ettevalmistus, töö sisuline keerukus, juhendamisroll ja juhtimisvastutus peavad kajastuma palgaastmetes selgemalt kui praeguses palgakorralduses [17]. Kvalifikatsioonipõhine tööjõukulude toetamine on Eestis juba rakendatud praktika. Näiteks, treenerite ja kollektiivide juhendajate riiklikud tööjõukulutoetused seovad toetuskõlblikkuse töötaja kutse või pädevuse, töölepingu ja töökoormusega [27,28].

Omavalitsustevaheliste palgaerinevuste vähendamiseks peab riik toetama sihtotstarbelise palgatoetuse kaudu eeskätt neid omavalitsusi, kus palgavahe kokkulepitud sihttasemega on suurem. Käesolev uuring ei mõõtnud kohalike omavalitsuste eelarvelist võimekust ega võimalda hinnata, mil määral on madala palgataseme põhjuseks rahaliste võimaluste piiratus, kohalikud eelarveprioriteedid või muud palgakorralduslikud tegurid. Kui KOV-i eelarvelist võimekust kasutatakse

palgatoetuse jaotamise kriteeriumina, tuleb seda hinnata programmi rakendamisel eraldi ja võrreldavate finantsnäitajate alusel. [1,2,3,4]

Palgafondide planeerimisel ja tööülesannete kirjeldamisel tuleb arvestada noorsootöö eripära, sealhulgas õhtuti ja nädalavahetustel tehtavat tööd, mobiilsust, psühhosotsiaalset koormust ning koostööd noore pere, haridusasutuste ja teiste võrgustikupartneritega. Noorsootöö on osa noore terviklikust haridus- ja arenguteest ning noorsootöötaja on haridustöötaja, kelle professionaalne ülesanne on toetada noore arengut, osalust ja mitteformaalset õppimist ning pakkuda vajaduse korral varajast tuge [19]. Seetõttu peab noorsootöötajate palgakorraldus arvestama töö hariduslikku sisu, nõutavat kvalifikatsiooni ja ametikohaga kaasnevat vastutust [17].

5.2. Palgaastmed

Palgaprogrammi eesmärk on luua selge motivatsiooni- ja kvalifikatsiooniredel, mis lähtub töötaja tegelikust kvalifikatsioonist, töö sisulisest vastutusest ning õpetaja 40-tunnisele töönädalale [18,23] taandatud võrdlustasemest.

Tabel 9. Palgaastmete jaotusettepanek.			
Palgaaste	Sihttase õpetaja 40-tunnisele töönädalale taandatud võrdlustasemest	Siht-brutopalk	Sihtrühm ja tingimus
Üleminekuaste*	80%	1801 €	Palgaprogrammi kvalifikatsiooninõuetele veel mittevastav spetsialist. Tegemist on ajutise palgaastmega, mis rakendub koos kohustusliku ja ajaliselt piiritletud kvalifikatsiooniplaani.
Põhitase	90%	2026 €	Noorsootöötaja tase 6 kutsega [8] või ametikohale vastava erialase ettevalmistusega spetsialist. [16,17]
Kõrgem tase	100%	2251 €	Noorsootööjuht, Tase 7 [9] kutsega spetsialist või muu palgaprogrammi kvalifikatsiooninõuetele vastav töötaja, kes täidab kõrgema vastutusega rolli, näiteks juhtivspetsialist, asutuse juht, metoodiline juhendaja või teiste töötajate juhendaja. [16,17]

Tabel 9. Palgaastmete jaotusettepanek. Märkus. Tabelis esitatud palgaastmed rakenduvad 40-tunnise töönädalaga noorsootöö ametikohtadele. Huvikooli õpetajate ja treenerite 35-tunnise täistööaja [18] sihttaset käsitletakse eraldi.

*Üleminekuaste ei ole püsiv palgaaste. Seda kasutatakse töötaja või ametikoha puhul, mille kohta on kokku lepitud ajaliselt piiritletud kvalifikatsiooniplan. Üleminekuaste ei kuulu esimese aasta 50% käivitusstsenaariumi põhitoetuse sihtrühma; sellesse arvestatakse töötajad, kes vastavad programmi

käivitamisel kohe kvalifikatsiooninõuetele. Selline ülesehitus loob KOV-ile stiimuli toetada töötajate kvalifikatsiooninõuetele vastavuse saavutamist ja laiendada järk-järgult toetuskõlblikku sihtrühma.

Kõrghariduse arvestamisel tuleb eristada üldist kõrgharidust ja ametikohale vastavat erialast ettevalmistust. Palgamudeli kvalifikatsiooniloogika ei tohiks tugineda üksnes üldise kõrghariduse olemasolule, vaid peab arvestama ametikohale vastavat erialast ettevalmistust või asjakohast kutsetaset. Palgaastme määramisel võetakse arvesse töötaja kvalifikatsiooni, ametikoha töö sisu ja vastutust ning juhendamise- ja juhtimisülesandeid. [16, 17]

Palgaastmete rakendamine eeldab sihtrühma kuuluvate töötajate kvalifikatsiooni- ja töökoormusandmete ajakohastamist.

Mudeli elluviimisel tuleb täpsustada, millised haridusteed ja sidusvaldkonna ettevalmistused ning millised kutsetasemed vastavad palgaprogrammi kvalifikatsiooninõuetele.

5.3. Palgamudelite kuluarvutuse metoodika

Palgamudelite kuluarvutus tugineb palgakalkulatsiooni esitatud ametirühmadele, arvestuslikele töötajate arvudele [3,11,12,20], käesoleva palgakaardistuse mediaanpalkadele (vt Tabel 3,8) ja palgaprogrammi sihttasemetele (vt Tabel 9). Arvutustes kasutatakse tööandja maksude koefitsienti 1,338 ning 12 kuu arvestust [22].

Ametirühma hinnanguline aastane lisavajadus arvutatakse järgmise valemiga:

$$(\text{sihtbrutopalk} - \text{ametirühma praegune mediaanpalk}) \times \\ \text{töötajate arv} \times 1,338 \times 12$$

Arvutus ei ole kõigi töötajate tegelike individuaalsete palgavahede summa. Palgakaardistuse mediaanid kirjeldavad KOV-ide esitatud palgakannete keskset taset, samal ajal kui töötajate arvud pärinevad sihtrühmade kohta kasutatud koondallikatest [3,11,12,20]. Seetõttu on tegemist palgaprogrammi võimaliku suurusjärgu hinnanguga, mis võib tegelikku kulu nii ala- kui ka ülehinnata.

Palgatasemed on vajaduse korral taandatud ametirühmale vastavale täistööajale [18,23]. Palgamudelite sihtrühmade suurused on koondallikatel ja planeerimiseeldustel põhinevad indikatiivsed hinnangud. Arvud on esitatud isikutena, mitte täistööaja ekvivalentidena (FTE). Kasutatud koondallikad ei võimalda täielikult kontrollida ametikohtade kattumist, tegelikku töökoormust ega programmi kvalifikatsiooni- ja kaasamistingimustele vastamist. Seetõttu tuleb sihtrühma tegelik inimeste ja FTE-de arv enne programmi rakendamist ajakohastatud isiku- või ametikohapõhiste andmete alusel üle arvutada.

Tabel 10. Palgamudeli versioonide kompaktse ja maksimaalse variandi võrdlus.

PALGAMUDEL	A: miinimumudel ehk noorsootöö mudel	B: kompaktne mudel ehk munitsipaal-süsteemi tuumik	C: maksimaalne mudel ehk laiendatud noorte-valdkonna mudel
Sihtrühm	Ainult noorsootöötajad	KOV-i munitsipaaalsüsteemi tuumik	Laiem noortevaldkonna töötajaskond
Kuluarvutuses kasutatud indikatiivne töötajate arv (isikud)	1639	3806	6213
Hõlmab	KOV-i vastutusalas olevad noorsootöö ametikohad ja tingimuslikult rühma „muu” ametikohad	KOV-i vastutusalas olevad noorsootöö ametikohad, munitsipaalhuvikoolid ja tingimuslikult rühma „muu” ametikohad	Kompaktse mudeli sihtrühm ning erahuvikoolide arvestuslikud töötajad, kelle kaasamise tingimused tuleb eraldi määratleda
Hinnanguline aastane lisavajadus, kui programm katab 100% arvestuslikust sihtrühmast	9,9 mln €	18,97 mln €	28,47 mln €

Tabel. 10. Palgamudeli kompaktse ja maksimaalse variandi võrdlus. Märkus. Tabelis esitatud töötajate arvud on kuluarvutustes kasutatud indikatiivsed arvestusväärtused, mitte lõplikult kontrollitud sihtrühma suurused. Hinnangud põhinevad koondallikatel [3,11,12,20]. Arvude tuletuskäiku ja piiranguid on kirjeldatud punktis 5.3.

Kuluarvutuses on kasutatud ametirühmade koondamiseeldusi. Mobiilsete noorsootöötajate arvestuslik arv (40) on liidetud noorte keskustes töötavate noorsootöötajate rühmaga ning nende puhul kasutatakse arvutuses selle ametirühma 1400-eurost mediaanpalka ja 2026-eurost sihttaset. Teiste noorsootöö sisuga spetsialistide (300) ning KOV-i noorsootöö- ja noorte heaolu spetsialistide (79) arvestuslikud arvud on koondatud rühma „muu”. Nende puhul kasutatakse arvutuses rühma „muu” 1950-eurost mediaanpalka ja 2026-eurost sihttaset. Tegemist on kulu

suurusjärgu hindamiseks kasutatud planeerimiseeldustega, mitte nende ametirühmade eraldiseisva palgauuringu tulemuse ega kõigile rühma kuuluvatele töötajatele automaatselt rakenduva palgatasemega. Koondamiseeldused ja kasutatavad võrdlustasemed tuleb enne programmi rakendamist ajakohastatud ametikoha-, palga-, kvalifikatsiooni- ja töökoormusandmete põhjal üle kontrollida. [3,11,12,20]

50% ja 70% stsenaariumid kirjeldavad arvutuslikke eeldusi selle kohta, kui suur osa arvestuslikust sihtrühmast vastab programmi kvalifikatsiooni- ja kaasamistingimustele [16,17]. Need osakaalud ei ole käesoleva uuringuga mõõdetud kvalifikatsioonimäärad ega väljenda riigi rahastuse osakaalu. Riigi ja KOV-i rahastusjaotus arvutatakse eraldi.

Stsenaariumide maksumus on arvatud proportsionaalselt kogu arvestusliku sihtrühma [3,11,12,20] hinnangulise lisavajadusega. See eeldab, et programmi kaasatavate töötajate palgavahed jaotuvad ligikaudu samamoodi nagu kogu arvestusliku sihtrühma puhul. Töötaja tasandi kvalifikatsiooni-, palga- ja töökoormusandmete puudumise tõttu võib programmi tegelik maksumus sellest hinnangust erineda.

Kompaktse mudeli kuluarvutuses kasutatakse indikatiivse sihtrühma suurusena 3806 töötajat. Mudel hõlmab kogu miinimummudeli sihtrühma (1639) ning sellele lisaks munitsipaalhuvikoolide õpetajaid (2048) ja juhte (119). Huvikoolide töötajate arv tugineb Haridus- ja Teadusministeeriumi huvihariduse statistikale; spordivaldkond on arvestusest välja jäetud [11, 12]. Arvud tuleb enne programmi rakendamist ajakohastatud andmete alusel üle arvutada. (Vt Lisa 2.) [3,11,12,20]

Maksimaalse mudeli kuluarvutuses kasutatakse indikatiivse sihtrühma suurusena 6213 töötajat. Kompaktse mudeli sihtrühmale lisatakse erahuvikoolide arvestuslikud õpetajad (2064) ja juhid (343), samuti ilma spordivaldkonnata. Nende võimalik kaasamine programmi eeldab eraldi toetuskõlblikkuse tingimuste kehtestamist. Arvud tuginevad huvihariduse koondandmetele [11, 12] ja tuleb enne programmi rakendamist üle arvutada. (Vt Lisa 2.) [3,11,12,20]

Kui rakendada esimesel aastal 80/20 kaasrahastusjaotust, moodustab riigi arvestuslik osa valitud stsenaariumi lisavajadusest 80% ja KOV-ide osa 20%. Täpsemaid arvutuskäike ja jaotusi vt Lisa 2.

5.4. Palgamudelite stsenaariumid

5.4.1. Palgamudel A: Miinimummudel ehk noorsootöö mudel

Miinimummudel on palgaprogrammi kõige kitsam rakendusvariant, mis keskendub kohalike omavalitsuste vastutusalas olevatele noorsootöö ametikohtadele. Mudel hõlmab noortekeskuste noorsootöötajaid ja juhte, koolinoorsootöötajaid, mobiilseid noorsootöötajaid ning teisi noorsootöö sisuga spetsialistiametikohti. Huvikoolide juhid ja õpetajad sellesse mudelisse ei kuulu.

Mudeli indikatiivne sihtrühm on ligikaudu 1640 töötajat; kuluarvutuses kasutatakse arvestusväärtust 1639. Mudel kirjeldab noorsootöö ametikohtade palgavahe vähendamise võimalikku minimaalset rahalist mahtu ning võimaldab hinnata palgaprogrammi etapilist käivitamist enne selle võimalikku laiendamist munitsipaalhuvikoolidele ja teistele noortevaldkonna ametirühmadele.

Arvestusse on tingimuslikult kaasatud muud noortevaldkonna spetsialistid, sealhulgas KOV-i noorsootöö spetsialistid, noorte heaolu spetsialistid, projektijuhid ning muud noorsootöö ülesandeid täitvad ametikohad. Nende ametikohtade arv on planeerimislik hinnang, mitte registripõhine töötajate loendus. Enne programmi rakendamist tuleb sihtrühm ametikoha tööülesannete, kvalifikatsiooni ja töökoormuse alusel täpsustada.

Tabel 11. PALGAMUDEL A: Ainult noorsootöö

Stsenaarium	Hinnanguline aastane lisavajadus
50% käivitusstsenaarium*	4,95 mln €
70% stsenaarium	6,93 mln €
100% arvestusliku sihtrühma lisavajadus	9,90 mln €

Tabel 11. PALGAMUDEL A: ainult noorsootöö. Märkus. Miinimummudeli 50% stsenaariumi esimese aasta 80/20 rahastusjaotuse korral oleks riigi arvestuslik osa ligikaudu 3,96 miljonit eurot ja KOV-ide osa ligikaudu 0,99 miljonit eurot lisavajadusest. Vt ka Lisa 2.

5.4.2. Palgamudel B: kompaktne mudel ehk munitsipaalsüsteemi tuumik

Kompaktne mudel piiritleb esimeses etapis sihtrühma kohalike omavalitsuste munitsipaalsüsteemi tuumikuga. Mudel hõlmab KOV-i vastutusalasse kuuluvaid noorsootöö ja noortevaldkonna ametikohti, sh munitsipaalhuvikoolidega seotud ametikohti ulatuses, mis kuuluvad KOV-i palga- ja töökorraldusliku vastutuse alla. Erahuvikoolide õpetajad ja juhid jäävad riikliku programmi esmasest arvestusest välja. Sellisel juhul on arvestuslik sihtrühm **3806 töötajat**. [3,11,12,20]

Kompaktse mudeli valik ei tähenda, et kõigi sellesse kaasatud ametirühmade palgaprobleem oleks sama ulatusega. Analüüsi põhjal on programmi esmane prioriteet noortekeskustes töötavate noorsootöötajate ja teiste suurima palgavahega noorsootöö ametikohtade palgapositsiooni parandamine. Munitsipaalhuvikoolide töötajate kaasamine laiendab mudeli KOV-i avaliku vastutuse tuumikule ja võimaldab kujundada munitsipaalsüsteemile tervikliku rakendusraami. Etapilise või piiratud rahastuse korral tuleb toetuse suunamisel lähtuda tegeliku palgavahe suurusest, töötaja kvalifikatsioonist ja ametikoha vastutusest.

Kompaktne mudel on poliitiliselt ja eelarveliselt realistlikum esmane käivitusvariant, sest see keskendub ametikohtadele, mille kaudu KOV-id täidavad oma avalikku vastutust noorsootöö, huvihariduse, huvitegevuse ja noorte heaolu toetamisel.

Tabel 12. PALGAMUDEL B: kompaktne	
Stsenaarium	Hinnanguline aastane lisavajadus
50% käivitusstsenaarium*	9,48 mln €
70% stsenaarium	13,28 mln €
100% arvestusliku sihtrühma lisavajadus	18,97 mln €

Tabel 12. PALGAMUDEL B: kompaktne. Märkus. Kompaktse mudeli 50% stsenaariumi esimese aasta 80/20 rahastusjaotuse korral oleks riigi arvestuslik osa ligikaudu 7,58 miljonit eurot ja KOV-ide osa ligikaudu 1,9 miljonit eurot lisavajadusest. Vt ka Lisa 2.

5.4.3. Palgamudel C: maksimaalne mudel ehk laiendatud noortevaldkonna mudel

Maksimaalne mudel hõlmab kõiki arvestuses kajastatud noortevaldkonna töötajaid, sealhulgas KOV-i munitsipaalsüsteemi noorsootöötajaid, huvijuhte, noorte heaolu toetavaid spetsialiste ja munitsipaalhuvikoole. Lisaks on mudelisse arvestuslikult kaasatud erahuvikoolide töötajad, kelle tegelik toetuskõlblikkus tuleb programmi tingimustes eraldi määratleda. Mudeli indikatiivne sihtrühm on ligikaudu 6200 töötajat; kuluarvutuses kasutatakse arvestusväärtust **6213**. [3,11,12,20]

Maksimaalne mudel näitab valdkonna laiemat eelarvelist vajadust juhul, kui riik otsustab käsitleda palgaprogrammi kogu noortevaldkonna töötajaskonda hõlmava meetmena. Esmase poliitilise rakendusvariandina on see kulukam ja sihtrühma poolest vaieldavam kui kompaktne mudel, kuid annab vajaliku ülevaate kogu valdkonna palgavahe võimalikust mahust.

Tabel 13. PALGAMUDEL C: maksimaalne	
Stsenaarium	Hinnanguline aastane lisavajadus
50% käivitusstsenaarium*	14,24 mln €
70% stsenaarium	19,93 mln €
100% arvestusliku sihtrühma lisavajadus	28,47 mln €

Tabel 13. PALGAMUDEL C: maksimaalne. Märkus. Maksimaalse mudeli 50% stsenaariumi esimese aasta 80/20 rahastusjaotuse korral oleks riigi arvestuslik osa ligikaudu 11,39 miljonit eurot ja KOV-ide osa ligikaudu 2,85 miljonit eurot lisavajadusest. Vt ka Lisa 2.

5.5. Riigi ja KOV-i rahastusjaotus

Palgaprogrammi ei kavandata esimeses etapis püsiva riikliku täistoetusena, vaid strateegilise palgakiirendina. Selle eesmärk on aidata kohalikel omavalitsustel liikuda kokkulepitud palgatasemete poole, vähendada kõige kriitilisemaid palgalõhesid ning anda KOV-idele etteaimatav üleminekuperiood palgakulude järkjärguliseks planeerimiseks.

Ühe võimaliku ülemineikumudelina võiks riigi ja KOV-i rahastusjaotus liikuda viie aasta jooksul järgmiselt, kus programmi esimestel aastatel on riigi osalus suurem ning KOV-i omaosalus kasvab järk-järgult.

Suuremat riigi osalust programmi käivitamisfaasis on kasutatud varemgi. Näiteks, lasteaiaõpetajate palgatoetuse käivitamisel seoti riigi toetus KOV-i omaosaluse ja kokkulepitud palgataseme saavutamisega. 2017. aasta 1. septembrist pidi palk ulatuma vähemalt 80%-ni ja 2018. aastast vähemalt 85%-ni üldhariduskooli õpetaja töötasu alammäärast ning KOV pidi tagama omaosaluse kuni ühe kolmandiku ulatuses [26].

Tabel 14. Ülemineikumudel.			
Aasta	Riigi osalus	KOV-i osalus	Rakendusloogika
1. aasta	80%	20%	Kiire süsteemne käivitamine
2. aasta	70%	30%	KOV planeerib eelarve stabiilset kasvu
3. aasta	60%	40%	Üleminek püsikulule ja jagatud vastutusele
4. aasta	50%	50%	Võrdne partnerlus
5. aasta	40%	60%	KOV valmistub suurema püsivastutuse kandmiseks

Tabel 14. Ülemineikumudel. Märkus. Täpsemaid arvutuskäike ja jaotusi vt Lisa 2.

Üleminekuperioodi lõpus tuleb hinnata, kas palgatasemed on stabiliseerunud, milline on olnud mõju kvalifitseeritud töötajate püsimisele ning millist rahastusloogikat vajab noortevaldkond edaspidi. Selline vahehindamine aitab vältida olukorda, kus palgatoetus lõpeb enne, kui KOV-id on suutnud palgatasemed oma püsieelarvesse planeerida.

Toetusmehhanismide täpne rakendamine eeldab ajakohastatud palga- ja töökoormusandmeid, sihtrühma lõplikku määratlust ning ühtset metoodikat KOV-ide palgavahe ja järelejõudmisvajaduse hindamiseks. KOV-i viieaastane teenuse jätkusuutlikkuse ja rahastamise kava peab näitama, kuidas omavalitsus suurendab vastavalt rakendamisel kokkulepitavale ülemineikumudelile järk-järgult oma rahalist osalust ning tagab saavutatud palgataseme ja teenuse jätkusuutlikkuse ka riigi toetuse vähenemisel.

5.6. Toetusmehhanismid

Tabelis 15 esitatud toetusmäärad ja ülempiirid on palgaprogrammi esialgsed rakendusparameetrid. Tabelites 11, 12 ja 13 esitatud kuluarvutused tuginevad praeguse mediaanpalga ja vastava palgaastme sihttaseme erinevusele ega ole arvutatud Tabelis 15 esitatud toetusmäärade või ülempiiride alusel. Põhitoetuse ja järelejäudmisfondi rakendamisel kaetakse üksnes tegelik palgavahe kokkulepitud sihttasemeni. Kvaliteedi ja järelkasvu toetuse võimalik kulu ei sisaldu kompaktse mudeli 50% käivitusstsenaariumi 9,48 miljoni euro suuruses palgavahe katmise hinnangus.

Omavalitsustevahelise palgataseme ühtlustamiseks ning vähendamaks riski, et töötasu sõltub liiga suurel määral KOV-i võimalustest, tehakse ettepanek kasutada riikliku toetuse jaotamisel kolmeosalist struktuuri.

Tabel 15. Toetusmehhanismid.		
Toetuskomponent	Esialgne toetusmäär või ülempiir	Eesmärk ja rakendusloogika
Põhitoetus	Toetatav brutopalga vahe kuni 600 eurot kuus ühe täistööaja ekvivalendi (FTE) kohta	Toetab kvalifitseeritud töötaja brutopalga tõstmist kokkulepitud sihttaseme suunas. Toetus katab tegeliku palgavahe kuni 600-eurose ülempiirini. Ülempiiri ületav osa kaetakse KOV-i vahenditest või järelejäudmisfondist, kui selle tingimused on täidetud.
Järelejäudmisfond	Toetatav brutopalga vahe kuni 1000 eurot kuus ühe FTE kohta	Suunatakse KOV-idele, kus palgavahe kokkulepitud sihttasemega on eriti suur või praegune palgatase jääb alla programmis kindlaksmääratud alampiiri. Kõrgem ülempiir rakendub põhitoetuse 600-eurose ülempiiri asemel ega lisandu sellele. Toetus katab üksnes tegeliku palgavahe kokkulepitud sihttasemeni. Toetuse saamise eeltingimus on KOV-i viieaastane teenuse jätkusuutlikkuse ja rahastamise kava.
Kvaliteedi ja järelkasvu toetus	100–150 eurot kuus ühe sihtrühma kuuluva FTE kohta	Suunatakse KOV-idele, kus palgaprogrammi hõlmatud ametikohtadel on saavutatud või ületatud vastavale palgaastmele kehtiv sihttase. Toetust kasutatakse sihtotstarbeliselt supervisiooniks, mentorluseks, töötajate professionaalse arengu toetamiseks ja järelkasvu hoidmiseks. Tegemist ei ole töötajale makstava individuaalse palgaboonusega.

Tabel 15. Toetusmehhanismid.

Toetusmeetmete rakendamisel lähtutakse tegelikust palgapuudujäägist: toetust makstakse üksnes ulatuses, mis on vajalik töötasu tõstmiseks vastava palgaastme sihttasemeni. Esimese rakendusaasta 50% stsenaariumi korral rakendub põhitoetus üksnes töötajatele, kes vastavad programmi kvalifikatsiooninõuetele juba toetuse taotlemise ajal. See loob teistele kohalikele omavalitsustele stiimuli toetada töötajate kvalifikatsiooni omandamist ja kutsealast arengut.

Järelejõudmisfond on suunatud eeskätt kohalikele omavalitsustele, kus sihtrühma töötasu jääb alla vastava ametirühma esimese kvartiili või kus palgavahe programmi sihttasemega on eriti suur. Fondist toetuse saamise eeltingimus on KOV-i viieaastane kava teenuse korraldamise ja sellega seotud kulude järkjärguliseks ülevõtmiseks.

Kvaliteedi ja järelkasvu toetus ehk nn "boonusfond" on mõeldud kohalikele omavalitsustele, kus töötasu juba vastab vähemalt 90–100%-le programmi võrdlustasemest. Boonusfondi vahendeid kasutatakse teenuse kvaliteedi ja professionaalse kestlikkuse toetamiseks, sealhulgas supervisiooniks, mentorluseks ning professionaalse järelkasvu arendamiseks ja hoidmiseks.

Tabelis 15 esitatud põhitoetuse ja järelejõudmisfondi ülempiirid väljendavad toetatavat brutopalka vahet ühe FTE kohta. Põhitoetuse ja järelejõudmisfondi eelarvelise kulu arvutamisel lisanduvad toetatavale brutopalka vahele tööandja maksud. Peatükis 5.6 kirjeldatud võimalik riigi ja KOV-ide rahastusjaotus rakendub brutopalka vahe ja sellega seotud tööandja maksude kogusummale. Kvaliteedi ja järelkasvu toetuse puhul on tegemist arvestusliku toetusmääraga ühe FTE kohta, mitte brutopalka komponendiga; selle kaasrahastamise täpsed tingimused tuleb määrata programmi rakendamisel.

Kolmeosaline toetusmudel võimaldab samal ajal tõsta kvalifitseeritud töötajate palku, toetada suurima palgavahega KOV-ide järelejõudmist ja säilitada motiveeriva komponendi neile KOV-idele, kes on kokkulepitud sihttaseme juba saavutanud. Nii välditakse olukorda, kus palgaprogramm soosib üksnes neid omavalitsusi, kes on seni noortevaldkonna töötasudesse vähem panustanud.

5.6.1. Palgaprogrammi rakendamine sihttaseme saavutanud KOV-is

Toetuse liik määratakse töötaja või ametikoha täistööaja ekvivalendi ja sellele vastava palgaastme alusel, lähtudes palgaprogrammi sihtrühmast ja kvalifikatsioonitingimustest (vt p 5.1 ning Tabel 9), mitte KOV-i keskmise palgataseme järgi. Kui toetuskõlbliku töötaja brutopalk jääb alla vastava palgaastme sihttaseme, võib KOV taotleda põhitoetust või järelejõudmisfondi vahendeid üksnes tegeliku palgavahe ulatuses. Kui töötaja brutopalk juba vastab sihttasemele või ületab seda, põhitoetust ega järelejõudmisfondi toetust selle töötaja eest ei maksta. Selle asemel võib KOV taotleda kvaliteedi ja järelkasvu toetust 100–150 eurot kuus ühe toetuskõlbliku FTE kohta (vt Tabel 15).

Kvaliteedi ja järelkasvu toetust kasutatakse sihtotstarbeliselt supervisiooniks, mentorluseks, töötajate professionaalse arengu toetamiseks ning järelkasvu

kujundamiseks ja hoidmiseks (vt Tabel 15). Tegemist ei ole töötajale makstava individuaalse palgalisa ega KOV-i seniste palgakulude asendamisega. Toetuse saamise tingimus on vastava palgaastme sihttaseme säilitamine ja saavutatud palgataseme jätkusuutlik rahastamine kooskõlas KOV-i teenuse jätkusuutlikkuse ja rahastamise kavaga (vt p 5.5).

Kui samas KOV-is on osa toetuskõlblikke ametikohti sihttaseme saavutanud ja osa sellest allpool, rakendatakse Tabelis 15 kirjeldatud toetuskomponente samaaegselt ametikohtade või FTE-de kaupa: palgavahega ametikohtadele põhitoetust või järelejõudmiskohandamisfondi ning sihttaseme saavutanud ametikohtadele kvaliteedi ja järelkasvu toetust.

5.7. Poliitikasoovituste kokkuvõte

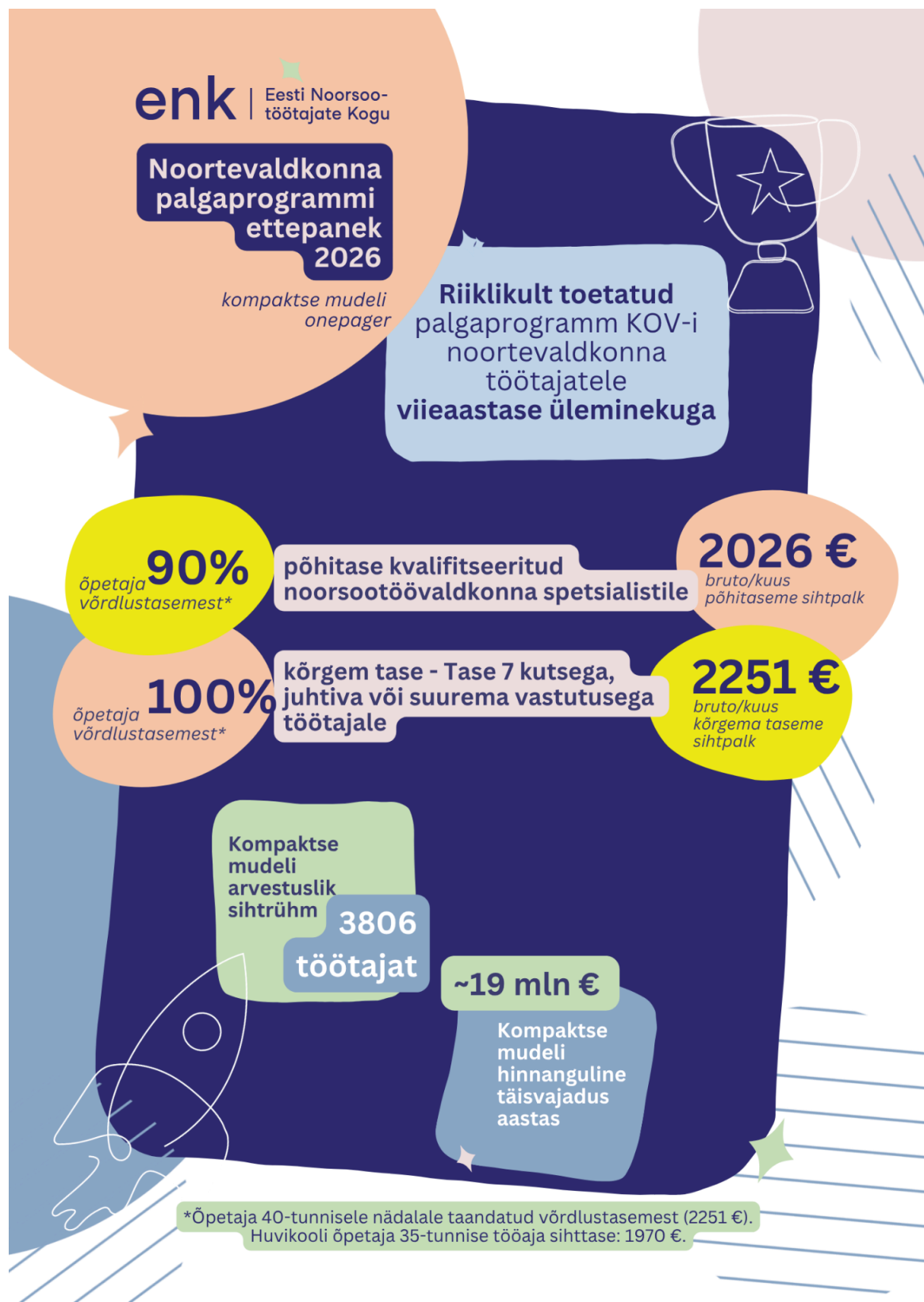
Noortevaldkonna tasustamispõhimõtted ei toeta praegu piisavalt ühtset kvalifikatsiooni, vastutust ja töö sisu arvestavat palgaloogikat. Samuti on ajalooliselt näha, et KOVid ei suuda suurt muutust ainult omal jõul saavutada. Kõige järjekindlamalt ebasoodsas palgapositsioonis on noortekeskustes töötavad noorsootöötajad, kelle mediaanpalk on 1400 eurot ning kelle kõik analüüsitud palgakanded jäävad alla õpetaja mõlema, antud analüüsis kasutatud, võrdlustaseme (vt Tabel 3,5,6). KOV-ide vastustest ei ilmne ka ühtset ja prognoositavat seost hariduse või kutse arvestamise ning töötasu vahel (vt Tabel 7).

Seega teeb ENK ettepaneku käivitada noortevaldkonna palgaprogramm esimeses etapis sihitud meetmena viieks aastaks. Programmi eesmärk on toetada kohalikke omavalitsusi kõige kriitilisemate palgalõhede vähendamisel, väärtustada kutse või ametikohale vastava erialase ettevalmistusega töötajaid ning luua selgem kvalifikatsiooni ja vastutust arvestav palgaraamistik.

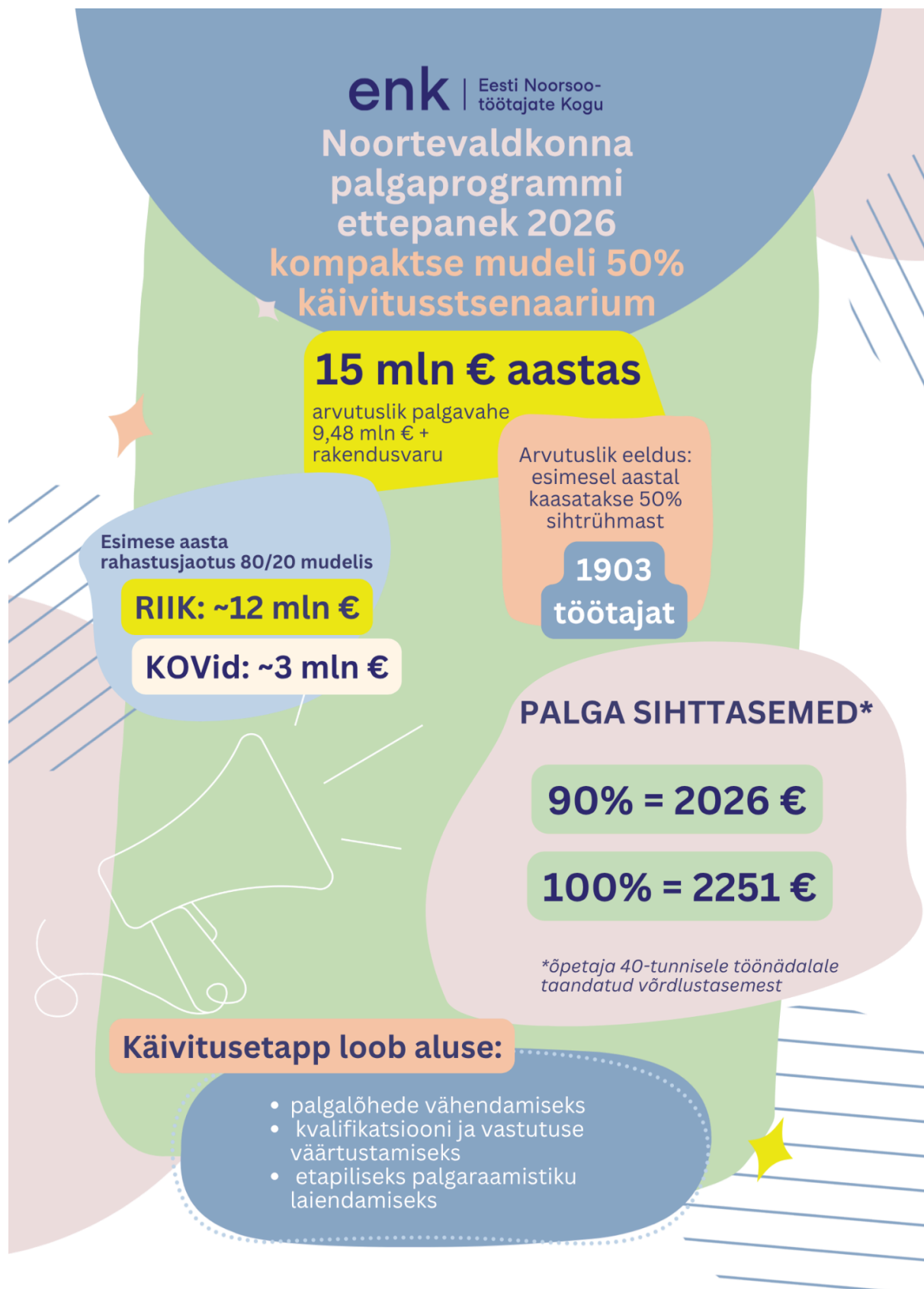
Programmi ülesehitus tagab, et **sihttaseme juba saavutanud omavalitsused ei jää varasema panustamise tõttu toetusest kõrvale**, vaid saavad palgavahe toetuse asemel kasutada kvaliteedi ja järelkasvu toetust saavutatud taseme hoidmiseks ja valdkonna professionaalse kestlikkuse tugevdamiseks.

Kompaktse mudeli indikatiivne sihtrühm on ligikaudu 3800 töötajat. Kuluarvutuses on kasutatud arvestusväärtust 3806 töötajat [3,11,12,20]. Mudeli 50% käivitusstsenaariumi hinnanguline aastane lisavajadus on 9,48 miljonit eurot ning kogu arvestusliku sihtrühma kaasamisel 18,97 miljonit eurot. Maksimaalse mudeli vastavad hinnangud on 14,24 ja 28,47 miljonit eurot. Summad kirjeldavad palgavahe katmise indikatiivset maksumust ega sisalda kvaliteedi ja järelkasvu toetuse võimalikku lisakulu. (Vt Lisa 2.)

Noorsootöötajate õiglasem tasustamine ei ole üksnes ühe ametigrupi palgaküsimus. See on strateegiline otsus, mis mõjutab noorte arenguvõimalusi, professionaalse toe kättesaadavust, mitteformaalse õppe kvaliteeti ning noortevaldkonna kestlikkust pikas perspektiivis.



Joonis 1. Palgaprogrammi ettepanek. Kompaktne mudel.



Joonis 2. Esimese aasta soovituslik eelarveraam: kuni 15 mln eurot.

KASUTATUD ALLIKAD

- [1] Eesti Koostöö Kogu. (2026). *Eesti inimarengu aruanne 2026*. <https://2026.inimareng.ee>
- [2] Kindsiko, E. (2026). *Nähtamatuks muudetud noored esitavad ühiskonnale arve*. ERR. <https://www.err.ee/1610043088/eneli-kindsiko-nahtamatuks-muudetud-noored-esitavad-uhiskonnale-arve>
- [3] Balti Uuringute Instituut & Haridus- ja Teadusministeerium. (2023). *Eesti noortevaldkonna töötajaskonna töötingimused*. <https://www.ibs.ee/wp-content/uploads/Eesti-noortevaldkonna-tootajaskonna-tootingimused-5.pdf>
- [4] Kendrali, E., Allemann, M., Murasov, M., Haugas, S., & Mägi, E. (2022). *Eesti noortevaldkonna tulevikustsenaariumid aastaks 2030*. Mõttekoda Praxis. https://www.praxis.ee/uploads/2022/02/Noortevaldkonna_tulevikustsenaariumid_Lopparuanne.pdf
- [5] Haridus- ja Teadusministeerium. (2026). *Valitsus kinnitas õpetajate töötasu alammääraks 1970 eurot*. <https://www.hm.ee/uudised/valitsus-kinnitas-opetajate-tootasu-alammaarak-1970-eurot>
- [6] Haridus- ja Teadusministeerium. (2026). *Töösuhted: õpetaja töötasu*. <https://www.hm.ee/uldharidus-ja-noored/opetaja-kooliuh-ja-kooli-pidaja/toosuhted>
- [7] Kutseregister. (2025). Noorsootöötaja, Tase 5 kutsestandard (versioon 10). <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/11466842>
- [8] Kutseregister. (2025). Noorsootöötaja, Tase 6 kutsestandard (versioon 10). <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/11466864>
- [9] Kutseregister. (2025). Noorsootöötaja, Tase 7 kutsestandard (versioon 9). Kutseregister. <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/11094799>
- [10] Haridus- ja Teadusministeerium. (2021). *Noortevaldkonna arengukava 2021–2035*. https://www.hm.ee/sites/default/files/documents/2022-09/2._noortevaldkonna_arengukava_2021-2035_kinnitatud_12.08.21.pdf
- [11] Haridus- ja Teadusministeerium & Haridus- ja Noorteamet. (2025). *Huvikoolid 2024/2025. õppeaastal*. <https://www.hm.ee/sites/default/files/documents/2025-12/Huvihooldid%202024-2025.%20%C3%B5ppeaastal.pdf>
- [12] Huvihariduse Liit. (2024). *Huvihariduse valdkonna töötajaskonna töötingimused*. <https://api.hp.edu.ee/sites/default/files/2024-11/Huvihariduse%20miniuringu%20aruanne%20BUI2024.pdf>
- [13] Riigi Teataja. (2026.) *Noorsootöö seadus*. <https://www.riigiteataja.ee/akt/NTS>
- [14] Eesti Noorsootöötajate Kogu. (2026). *Noorsootöötajate ootused Riigikogu 2027. aasta valimisteks: „Noorsootöö on Eesti hariduse ja sidusa ühiskonna tulevikuvõti”* <https://enk.ee/wp-content/uploads/2026/05/Lisa-5-Riigikogu-valimisplatvormi-2027-EN.pdf>
- [15] Eesti Noorsootöötajate Kogu. (2026). *Eesti Noorsootöötajate Kogu arengukava 2027–2031*. <https://enk.ee/wp-content/uploads/2026/05/Lisa-4-ENK-arengukava-2027-2031.pdf>
- [16] Haridus- ja Teadusministeerium. (2025). *Noortevaldkonna töötajatele kvalifikatsiooninõuete seadmise ettepanek*. <https://www.hm.ee/uldharidus-ja-noored/noortevaldkond/kvalifikatsioon>
- [17] Eesti Noorsootöötajate Kogu. (2025). *Seisukoha võtmine noorsootöötaja*

kvalifikatsiooninõuete miinimumi osas. Kinnitatud Eesti Noorsootöötajate Kogu üldkoosolekul 23.05.2025.

https://enk.ee/wp-content/uploads/2025/05/Lisa-4_Seisukoha-votmine-noorsootootaja-kvalifikatsiooninouete-miinimumi-osas.pdf?fbclid=IwY2xjawKpYghleHRuA2FlbQlXMAbicmlkETBmcktttenlyRogzSoYxRG9WAR5585yqFNsGfYluOzuQEUBziAanGH-sPyTrpiplspxdX7YlPMLXgZ5OM5Ysw_aem_51_PlnfJzuJu-RL_syg7Q

[18] Riigi Teataja. (2026). *Haridustöötajate tööaeg*. Vabariigi Valitsuse 01.01.2026 määrus nr 7.

<https://www.riigiteataja.ee/et/akt/109092025007>

[19] Haridus- ja Teadusministeerium. (2026). *Väärtuspakkumine*.

<https://www.hm.ee/noortevaldkond/vaartuspakkumine>

[20] Sotsiaalkindlustusamet. (2024/2025). Noortegarantii tugisüsteemi (NGTS) noorte heaolu spetsialisti kompetentsimudel.

https://sotsiaalkindlustusamet.ee/sites/default/files/documents/2025-09/FIN_%20NGTS%20NOORTE%20HEAOLU%20SPETSIALISTI%20KOMPETENTSIMUDEL%20JA%20T%C3%84IENDUS%C3%95PPE%20KONTSEPTSIOON.docx.pdf

[21] Riigi Teataja. (2024). *Töötasu alammäära kehtestamine*. Vabariigi Valitsuse 19.12.2024

määrus nr 87. <https://www.riigiteataja.ee/et/akt/121122024026>

[22] Maksu- ja Tolliamet. (2026). *Maksumäärad*.

<https://www.emta.ee/ariklient/maksud-ja-tasumine/tulumaks-ja-sotsiaalmaks/maksumaarad>

[23] Eesti.ee. (s.a.). *Töö- ja puhkeaeg, ületunnitöö*.

<https://www.eesti.ee/eraisik/et/artikkel/tootamine/toeoeaeg-ja-puhkus/toeoe-ja-puhkeae-g-ueletunnitoeoe>

[24] Eesti Noorsootöötajate Kogu. (2025). *Kollektiivlepingu eelnõu*. Kinnitatud Eesti Noorsootöötajate Kogu üldkoosolekul 23.05.2025.

https://enk.ee/wp-content/uploads/2025/05/Lisa-5_ENK-kollektiivlepingu-eelnou_2025_kinnitatud.pdf

[25] Kukk, M., Kulikov, D. ja Staehr, K. (2012). *Consumption Sensitivities in Estonia: Income Shocks of Different Persistence*. Eesti Pank, Working Paper Series 3/2012.

https://haldus.eestipank.ee/sites/default/files/publication/en/WorkingPapers/2012/_wp_3_12.pdf

[26] Riigi Teataja. (2015). *Riigieelarve seaduses kohaliku omavalitsuse üksustele määratud toetusfondi vahendite jaotamise ja kasutamise tingimused ja kord*. Vabariigi Valitsuse

06.02.2015 määrus nr 16. <https://www.riigiteataja.ee/akt/123122025010>

[27] Riigi Teataja. (2014). *Treeneri tööjõukulu toetuse määramise tingimused, sealhulgas nõuded spordialaliidule, spordiklubile ja spordikoolile ning selle omaosalusele, treeningrühmale ja treenerile, ning toetuse suuruse, jaotamise, tagasimaksmise ja tagasinõudmise kord*.

Kultuuriministri 26.11.2014 määrus nr 9.

<https://www.riigiteataja.ee/akt/119112025014?leiaKehtiv=>

[28] Riigi Teataja. (2021). *Laulu- ja tantsupeoliikumises osalevate kollektiivide juhendajate tööjõukulu toetuse määramise tingimused ja kord*. Kultuuriministri 12.01.2021 määrus nr 1.

<https://www.riigiteataja.ee/akt/112072022008?leiaKehtiv=>

LISA 1. Andmekorje küsimused

“KOV noorsootöö ametikohtade ja palkade andmekogumine 2026”

1. Omavalitsus
2. Ametikohatüüp
3. Asutus kus ametikoht asub (nt noortekeskus, kool, vallavalitsus või muu)
4. Töösuhte liik tööleping/ käsundusleping
5. Ametikohtade arv
6. Kas ametipalk on seotud Haridusega (nt MA/BA, eriala)
7. Kas ametipalk on seotud kutse või haridusega. Jah/Ei
8. Kuupalk (bruto) 1,0
9. Kuupalk (bruto) 1,0 (hakkab kehtima uue eelarve aasta algusega)
10. Palgasüsteemi alus (määrus / korraldus / muu)
11. Lisa link või fail palgasüsteemi dokumendile

Märkus. KOV-ide tegelikud vastused erinesid detailsuse ja esitusviisi poolest. Vastuste korrastamise ja võrreldavaks muutmise reegleid kirjeldatakse punktides 1.1 ja 2.1.

LISA 2. Palgaprogrammide kalkulatsioonid

Ametikoht	Töötajate arv (isikud)	Praegune mediaan brutopalk (€) KOV palgauuring	Soovitud brutotase (€)	Praeguse mediaani ja soovitud brutotaseme vahe (€)	Puudujääk kuus töötajaskonna kohta bruto (€)	Puudujääk kuus töötajaskonna kohta koos maksudega (€)	Puudujääk aastas koos tööandja maksudega (€)	Märkused
Noortekeskuse juht	80	1900	2,251	351	28080	37571.04	450,852.48	2251 € siht-brutopalk tase 7, MA spetsialist ja juhtiv roll (100%)
Noorsootöötaja noortekeskuses	440	1400	2,026	626	275440	368538.72	4,422,464.64	2026 € on tase 6, BA spetsialist (90% miinimumist ehk 2251 €-st)
Koolinoorsootöötaja	740	1642	2,026	384	284160	380206.08	4,562,472.96	2026 € on tase 6, BA spetsialist (90% miinimumist ehk 2251 €-st)
Muu noortevaldkonna töötaja	379	1950	2,026	76	28804	38539.752	462,477.02	2026 € on tase 6, BA spetsialist (90% miinimumist ehk 2251 €-st)
Huvikooli juht KOV*	119	2150	2,251	101	12019	16081.422	192,977.06	2251 € siht-brutopalk tase 7, MA spetsialist ja juhtiv roll (100%)
Huvikooli õpetajad (ilma spordita) KOV*	2048	1700	1,970	270	552960	739860.48	8,878,325.76	1970 € on tase 6, BA spetsialist (100% miinimumist ehk 1970 €-st)
Huvikoolide juht ERA*	343	2150	2,251	101	34643	46352.334	556,228.01	2251 € siht-brutopalk tase 7, MA spetsialist ja juhtiv roll (100%)
Huvikooli õpetajad (ilma spordita) ERA*	2064	1700	1,970	270	557280	745640.64	8,947,687.68	1970 € on tase 6, BA spetsialist (100% miinimumist ehk 1970 €-st)
KOKKU	6213						28,473,485.62	

*Huvikooli õpetajate ja treenerite puhul on arvestuse aluseks 35-tunnine lühendatud täistööaeg ning sihttasemeks üldhariduskooli õpetaja töötasu alammäär 1970 eurot kuus.

HINNANGULINE AASTANE LISAVAJADUS (indikatiivse sihtrühma alusel)		Jagunemine 80/20 mudeli puhul	
Stsenaarium A: Minimaalne mudel (1639 töötajat, huvikoolid välja jäetud)		Riik 80%	KOV 20%
Reaalsuskontrolli eeldus (50% esmane kvalifitseerumine, 1. aasta toetusosa)	€4,949,133.55	€3,959,306.84	€989,826.71
Konservatiivne eeldus (70%)	€6,928,786.97	€5,543,029.58	€1,385,757.39
100%	€9,898,267.10	€7,918,613.68	€1,979,653.42
Stsenaarium B: Kompaktne mudel (3806 töötajat, erahuvikoolid välja jäetud)		Riik 80%	KOV 20%
Reaalsuskontrolli eeldus (50% esmane kvalifitseerumine, 1. aasta toetusosa)	€9,484,784.96	€7,587,827.97	€1,896,956.99
Konservatiivne eeldus (70%)	€13,278,698.95	€10,622,959.16	€2,655,739.79
100%	€18,969,569.93	€15,175,655.94	€3,793,913.99
Stsenaarium C: Maksimaalne mudel (kõik 6213 töötajat, sh erahuvikool)		Riik 80%	KOV 20%
Reaalsuskontrolli eeldus (50% esmane kvalifitseerumine, 1. aasta toetusosa)	€14,236,742.81	€11,389,394.25	€2,847,348.56
Konservatiivne eeldus (70%)	€19,931,439.93	€15,945,151.94	€3,986,287.99
100%	€28,473,485.62	€22,778,788.49	€5,694,697.12

Märkus. Lisas esitatud töötajate arvud on palgamudelite kuluarvutustes kasutatud indikatiivsed arvestusväärtused. Need ei kirjelda lõplikult kontrollitud töötajate ega FTE-de arvu ning tuleb enne programmi rakendamist ajakohastatud andmete alusel üle arvutada.