

Tervist hoidev töökeskkond ja võrdsed võimalused igale tööelus osalejale

Toetuse andmise tingimuste abikõlblikkuse periood

01.01.2021–31.12.2023

Rakendusasutus

Sotsiaalministeerium

Rakendusüksus

Riigi Tugiteenuste Keskus

Toetuse saaja

Tööinspeksioon



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti
tuleviku heaks

SISUKORD

1. TAT KIRJELDUS	3
1.1. SEOS RAKENDUSKAVAGA	3
1.1.1. PRIORITEETNE SUUND	3
1.1.2. PRIORITEETSE SUUNA ERIEESMÄRK	3
1.1.3. MEETME NIMETUS	3
1.1.4. MEETME EESMÄRK	3
1.2. TAT	3
1.2.1. TAT EESMÄRK	3
1.2.2. TAT TULEMUS.....	3
1.2.3. TAT VAJALIKKUSE PÕHJENDUS	4
1.2.4. EELARVE	7
1.2.5. SIHTRÜHM	7
2. TEGEVUSTE KIRJELDUS TULEMUSTE SAAVUTAMISEKS	7
2.1. TÖÖANDJAJD JA TÖÖTAJAJD TOETAVAD TEGEVUSED TÖÖKESKKONNA EDENDAMISEKS	7
2.1.1. TEAVITUS- JA KAASAMISTEGEVUSED	7
2.1.1.1. SIHTRÜHM.....	8
2.1.1.2. TEGEVUSE ÜLDAJARAAM.....	8
2.1.1.3. TEGEVUSE ELLUVIIJA	8
2.1.2. NÕUSTAMISTEGEVUS	8
2.1.2.1. SIHTRÜHM.....	8
2.1.2.2. TEGEVUSE ÜLDAJARAAM.....	8
2.1.2.3. TEGEVUSE ELLUVIIJA	8
2.1.3. KOOLITUSTEGEVUS	9
2.1.3.1. SIHTRÜHM.....	9
2.1.3.2. TEGEVUSE ÜLDAJARAAM.....	9
2.1.3.3. TEGEVUSE ELLUVIIJA	9
2.2. TÖÖINSPEKTSIOONI VÕIMEKUSE SUURENDAMINE TEENISTUJATE ARENDAMISE JA INSTITUTIONAALSE SUUTLIKKUSE PARANDAMISE KAUDU9	9
2.2.1. SIHTRÜHM	10
2.2.2. TEGEVUSE ÜLDAJARAAM	10
2.2.3. TEGEVUSE ELLUVIIJA.....	10
3. NÄITAJAD	10
4. TAT MÕJU LÄBIVATELE TEEMADELE	10
5. SEOS PRIORITEETSE SUUNA TEISTE MEETMETE, TAT-DE JA AVATUD TAOTLUSVOORUDEGA	12
6. SEOS VALDKONDLIKE ARENGUKAVADEGA	13
7. TAT RAKENDAMINE	13
7.1. TOETUSE SAAJA KOHUSTUSED	13
7.2. KULUDE ABIKÕLBLIKKUS	13
7.3. TOETUSE MAKSMINE.....	14
7.4. TAT MUUTMINE	15
7.5. TOETUSE KASUTAMISEGA SEOTUD TEABE JA SEIREARUANNETE ESITAMINE.....	16
7.6. FINANTSKORREKTSIOONID	17
7.7. RIIGIABI	17
8. RISKIDE HINDAMINE	17

Toetuse andmise tingimused (TAT) on koostatud perioodi 2014–2020 struktuuritoetuse seaduse (edaspidi *struktuuritoetuse seadus*) § 16 lõike 1 alusel.

1. TAT kirjeldus

1.1. Seos rakenduskavaga

1.1.1. Prioriteetne suund

Tööturule juurdepääsu parandamine ja tööturult väljalangemise ennetamine.

1.1.2. Prioriteetse suuna erieesmärk

Vähenenud töövõimega inimeste osalemine tööturul ja tööhõives on suurenenud ja tööealise elanikkonna töövõime vähenemine on pidurdunud.

TAT ei panusta otseselt rakenduskava tulemusnäitajatesse, need täidetakse Eesti Töötukassa poolt elluviidava TAT „Tööturuteenuste osutamine töövõimereformi sihtrühmale” raames. TAT loob eeldused meetme tulemusnäitajate saavutamiseks. Tööinspektsiooni mõju töökeskkonna ja töösuhete järelevalve ning nõustamise tõhustamise kaudu aitab pidurdada tööealise elanikkonna töövõime vähenemist ning püsida töötajatel pikka aega tööhõives.

1.1.3. Meetme nimetus

Töövõime toetamise skeemi loomine ja juurutamine.

1.1.4. Meetme eesmärk

Tööealiste töövõime säilitamine ja parandamine, sh tööandja ja töötaja toetamine töötingimuste edendamisel, vähenenud töövõimega inimeste tööturul osalemise suurendamine ja varase pensionile jäämise ärahoidmine. Töövõime toetamise skeemi jätkusuutlikkuse tagamine.

1.2. TAT

1.2.1. TAT eesmärk

Tööandjate ja töötajate teadlikkuse suurendamine töövõime hoidmise ja säilitamise võimalustest ning nende toetamine töökeskkonna edendamisel teavitus-, nõustamis-, koolitus- ja kaasamistegevuste kaudu. Tööinspektsiooni institutsionaalse suutlikkuse parandamine ja võimekuse suurendamine teenistujate arendamise ja koolitamise kaudu.

1.2.2. TAT tulemus

TAT elluviimise tulemusena on tööealised isikud ja tööandjad teadlikumad töövõime hoidmise ja parandamise võimalustest ning rakendavad neid teadmisi järjepidevalt töötingimuste edendamisel. Tehes koostööd sidusgruppidega, tööandjatega ja sotsiaalpartneritega ning teavitades avalikkust erinevate kommunikatsioonikanalite kaudu võimalustest, õigustest, kohustustest ja parimast praktikast, mis on aidanud vähenenud töövõimega inimesi tööturule tuua ja neid seal hoida, on tööandjate ja töötajate teadlikkus suurenenud ning suhtumine vähenenud töövõimega inimeste vajadustesse on muutunud toetavamaks.

Koolituste kaudu on suurenenud tööinspektorite pädevus, sh oskus märgata vähenenud töövõimega töötajate erivajadusi töökeskkonna suhtes. Tööõnnetuste arv ja haiguspäevade arv ühe tööõnnetuse kohta aastas on järelevalve ja nõustamistegevuse tõttu vähenenud.

1.2.3. TAT vajalikkuse põhjendus

Eesti Töötukassa andmete kohaselt on 31.12.2019 seisuga määratud osaline töövõime 56 980 ning puuduv töövõime 31 925 inimesele. Vähenenud töövõimega inimesi oli kokku 88 905. Võrreldes 2018. aasta lõpuga on vähenenud töövõimega inimeste arv suurenenud 19%, seejuures on osalise töövõimega

inimeste arv suurenenud 16% ja puuduva töövõimega inimeste arv 25%.¹ Vähenenud töövõimega töötuid oli 2019. aastal keskmiselt 10 425 ehk 32,4% registreeritud töötutest. Vähenenud töövõimega töötute arv on jäänud võrreldes eelneva aastaga samale tasemele (kasv 0,8%).²

Vähenenud töövõimega inimesed liiguvad tööle teistest aeglasemalt, sest nende takistused tööle asumisel on mõnevõrra keerulisemad, nende ületamine võtab rohkem aega ning alati ei leidu neile inimestele töötingimustelt ja -koormuselt sobilikke töökohti. Vähenenud töövõimega inimeste hõivet takistavad ühiskonna ja tööandjate vähene teadlikkus ning eelarvamuslikud hoiakud. Sellealase tööandjatele suunatud teavitus- ja nõustamistegevusega on veel liiga vähe tegeletud ja seda on ebapiisavalt analüüsitud. Sihtrühma suuremaks tööturule kaasamiseks on oluline sotsiaalse ettevõtluse ja kaitstud töö edendamine ning ettevõtjate, sidusgruppide, sotsiaalpartnerite ja kodanikuühenduste kaasamine.³

Vähenenud töövõimega inimeste tööhõive määr on madal ja see on põhjustatud erinevatest asjaoludest – nii inimesest endast tulenevatest probleemidest (nt tervises seisundi ebastabiilsus, väike motivatsioon) kui tööandjatest tulenevatest põhjustest (hirm palgata püsiva töövõimekaotusega inimene, paindlike töövormide vähesus, töökoha füüsiline juurdepääsematus), samuti keskkondlikest takistustest (puudega inimestele vähemtasustatavad töökohad, kus töölkäimisega kaasnevad kulud on suuremad kui töötasu, stigmatiseerimine jpm). Seega ei pruugi probleem olla vaid selles, et inimese töövõime on vähenenud, vaid ka selles, et nii tööandja kui ka vähenenud töövõimega inimese teadlikkus töötamise võimalustest on vähene ja seda varjutab omakorda veel hirm hakkamasaamise ees.

Tööhõives osalemine sõltub olulisel määral tööelu kvaliteedist. Elanikkonna vähenemine ja vananemine sunnib enam tähelepanu pöörama töötaja tervisele ning tervise hoidmisele töökeskkonnas. See tähendab, et rohkem tähelepanu tuleb pöörata teguritele, mis aitavad kindlustada olemasoleva tööjõu osalemise tööturul, sealhulgas selle vastavuse tööturu vajadustele. Töövõime vähenemist ja tööga seotud tervisekahjustusi põhjustavad töökeskkonnas esinevad ohutegurid.

Hinnanguliselt registreeritakse aga Eestis nii nagu teisteski Euroopa Liidu riikides tööõnnetusi ametlikult vähem kui neid realselt juhtub. Nii tuleb tööandjatele ja töötajatele jätkuvalt selgitada, et tööõnnetustest tuleb teada anda, sest eesmärk on vältida sarnaseid õnnetusi edaspidi. Registreeritud andmete põhjal saame öelda, et Eestis toimub iga 1000 töötaja kohta ca 6 tööõnnetust. 2019. aastal 4265 tööõnnetust, sh raskeid tööõnnetusi 1125 ja surmaga lõppenud tööõnnetusi 15. Raskeid tööõnnetused moodustavad ligi 25% kõikidest registreeritud tööõnnetustest.⁴

Lisaks tööõnnetustele võib ohtlik töökeskkond kaasa tuua ka tööst põhjustatud haigusi või kutsehaigestumisi. 2018. aastal diagnoositi 57 tööst põhjustatud haigestumist ja 34 kutsehaigestumist. Enim põhjustab tööga seotud haigusi füsioloogiline ohutegur, näiteks suur

¹ Töövõime hindamise statistika. Kättesaadav <https://www.tootukassa.ee/content/tootukassast/toovoime-hindamine>

² Eesti Töötukassa majandusaasta aruanne. Kättesaadav https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/majandusaasta_aruanne_2019.pdf

³ Heaolu arengukava 2016-2023. Kättesaadav https://www.valitsus.ee/sites/default/files/content-editors/arengukavad/heaolu_arengukava_2016-2023.pdf

⁴ Tööinspektsiooni töökeskkonna ülevaade 2019. Kättesaadav https://www.ti.ee/sites/default/files/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Uuringud_ja_ulevaated/TOOKESKOND_A4_20_20_eeestikeeles.pdf

füüsiline koormus, sundasendid või korduvad ühetaolised liigutused. Tööga seotud terviseprobleemid kujunevad välja sageli seetõttu, et töökeskkonna riske on alahinnatud, kasutusele ei ole võetud abinõusid riskide maandamiseks ning töötajaid pole saadetud õigel ajal tervisekontrolli.⁵

Ohutu töökeskkonna loomisesse peavad panustama nii tööandjad kui ka töötajad ning oluline on tööandja ja töötaja vaheline koostöö. Kui tööandja ülesanne on eeskätt luua töökeskkond, mis ei kahjustaks töötaja tervist, siis töötajad peavad töökeskkonnas ohutult käituma ja ohutusreegleid järgima.

Töökeskkonna ohutuse tagamiseks ja tööga seotud terviseprobleemide ennetamiseks on ennekõike oluline töökeskkonna riskide hindamine, töötajate juhendamine ja väljaõpe ning tervisekontrolli korraldamine töötajatele, kelle tervist võib mõni töökeskkonna ohutegur mõjutada. Tööinspektsiooni järelevalve tulemused näitavad, et suurimad rikkumised esinevad just nendes valdkondades. 2019. aastal oli probleeme riskianalüüsi ning töötajate juhendamise ja väljaõppe korraldamisega igas neljandas ettevõttes. Kõik ettevõtted ei korralda oma töötajatele ka tervisekontrolli.

Järjest enam räägitakse töökeskkonna kontekstis ka töötaja vaimsest tervisest. Tööjõud on liikunud üha enam füüsiliselt töölt vaimsele ning muutunud on nii töö iseloom kui ka töö poolt esitatavad nõudmised. Tööandja peab hindama ka neid tegureid, mis võivad mõjutada töötaja vaimset ja seeläbi ka füüsilist tervist. Nendeks teguriteks on näiteks liiga suur või ka liiga väike töökoormus; ebamõistlikud tähtajad; segaselt püstitatud tööülesanded; tunnustuse puudumine; suur vastutus, kuid vähene otsustusõigus; eelarvamused tulenevalt töötaja east, soost, rassist, rahvusest või religioonist; vägivalda, hirmutamise või kiusamise võimalikkus tööl; ebameeldiv või ohtlik füüsiline töökeskkond jms.

Eesti tööealine elanikkond väheneb ja vananeb, mistõttu on üha suurem probleem see, kuidas hoida inimesi tervena võimalikult kaua tööturul. Kuigi väga paljud tööandjad on seadnud tööohutuse prioriteediks ja tegelevad sellega iga päev, näitab tööõnnetuste ja tööga seotud haigestumiste statistika, et endiselt on töökeskkondi, mis kahjustavad töötaja tervist ja kus ohutus vajab parandamist. Peamised meetmed, mis aitavad vähendada töökeskkonna ohutegurite negatiivset mõju ja ennetada tööga seotud terviseprobleeme, on riskianalüüsi tegemine ja ennetusmeetmete rakendamine, pidev juhendamine ja väljaõpe, et omandada ohutud ja tervist hoidvad võtted, ning tervisekontroll, et säilitada töötajate töövoimet.

Tööõnnetuste vähendamiseks ning tervist toetava töökeskkonna tagamiseks on vaja jätkata tööga seotud töövoime vähenemise ennetamisega ning toetada töövoime kaoga inimeste tööturul osalemist. Viimastel aastatel on inimesed rohkem haigestunud tööst põhjustatud luu- ja lihaskonna haigustesse. Korduvad ühetaolised liigutused, valed tööasendid, raskuste käsitsi teisaldamine on peamised kutsehaigestumiste või tööst põhjustatud haiguste põhjused. Vähesed teadlikkuse tõttu ei oska tööandjad ja töötajad arvesse võtta riske, mis võivad kaasneda nende tervisele valede tööasendite kasutamise ning korduvate liigutuste tagajärjel. Neid ohutegureid ei märgata ega osata selle tõttu ka õigesti planeerida riske vältivaid abinõusid. Samuti on töötajate endi teadlikkus füüsilisest ülekoormusest ja sellest põhjustatud tervisehäiretest vähene. Valutavat selga või kaela seostatakse pigem vanusega kui töötingimustega.⁶

Niisugused tervises seisundi muutused takistavad või pärsivad oluliselt (regulaarset) tööl käimist. Selleks on vajalik tagada, et inimeste tervisekäitumine ja motivatsioon tervena püsida oleks senisest enam tähtsustatud nii ühiskonna, ettevõtte kui üksikisiku tasandil. Nimetatud eesmärgi saavutamiseks tuleb teha koostööd nii üksikisiku kui ühiskonna tasandil, kaasates erinevaid

⁵ Tööinspektsiooni töökeskkonna ülevaade 2019. Kättesaadav

https://www.ti.ee/sites/default/files/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Uuringud_ja_ulelevaadet/TOOKESKOND_A4_2_020_eestikeeles.pdf

⁶ Töökeskkonna vaimse tervise analüüs

https://www.sm.ee/sites/default/files/tookeskkonna_vaimse_tervise_analuis_2019.pdf?fbclid=IwAR2Z2z76a7lwRAvE_HF5G8GuLMH70z8xA9ZwTPNfF8SS3i_1J2jWraT0ATQE

huvigruppe. Kardinaalsete muutuste tegemisel tuleb seada eesmärgiks inimese töövõime säilitamine ja parandamine, sh tööandjate motiveerimine ja nõustamine töökeskkonna parandamiseks, vähenenud töövõimega inimese kiire tööturule naasmine ning inimese vajadustest lähtuva abi pakkumine. Tööandja ja üksikisiku tasemel tuleb suurendada inimeste teadlikkust neid nõustades ja koolitades, et nad oskaksid märgata ja ennetada riske ja et nende töövõime säiliks pikkadeks aastateks. Seda saab teha ühiskonna tasandil erinevate teavitus- ja nõustamistegevuste, koolituste, teavitusürituste ja infomaterjalide kaudu.

Muutes töökeskkonda vähenenud töövõimega inimeste vajadustele sobivamaks või olles paindlik nende vajadustega arvestamise suhtes, kaasneb kasu nii inimesele, tööandjale kui ka riigile laiemalt. Vähenenud töövõimega inimesel avarduvad võimalused leida tööd ning teostada end ühiskonna täisväärtusliku liikmena. Tööandjatel suurenevad võimalused leida tööle sobivaim töötaja seni mitteaktiivsete inimeste seast, st valida on võimalik suurema hulga potentsiaalsete töötajate seast. Samuti annab vähenenud töövõimega inimeste tööle värbamine tööandjale võimaluse tegutseda vastutustundlikult ning austada oma tegevuse kaudu põhilisi inimõigusi (õigust tööle, tervisele jne). Mida kõrgem on inimeste tööhõive määr, seda suurem on oma eluga toimetulevate ja ühiskonnas väärtuste loomises panust andvate inimeste hulk. Seega väheneb riigi koormus sotsiaaltoetuste maksmisel. Tööandjatele nõustamisteenuse pakkumine annab võimaluse konsulteerida töökeskkonna alal spetsialistiga, kes aitab muuta töökoha vähenenud töövõimega töötaja vajadustele sobivaks ning peab silmas, et sellel töökohal säiliks töötaja töövõime. Ka järelevalve käigus saavad kompetentsed Tööinspektsiooni teenistujad panustada töökohtade ohutusse ja töötajate töövõime säilimisse.

Eesti töövõimetuse hüvitamise süsteemis ei rakendata meetmeid tööst põhjustatud terviseprobleemide ennetamiseks ega töötaja tööle jäämise ja tööle naasmise toetamiseks. Samuti ei motiveeri hüvitise maksmise tingimused tööandjaid sobivat tööd pakkuma ja töötajaid varakult tööle naasma, muu hulgas ei võimalda ajutise töövõimetuse süsteem töö tegemist töövõimetuse ajal. Pikka aega ajutiselt töövõimetud inimesed jäävad suurema tõenäosusega püsivalt töövõimetuks, mistõttu on oluline varajane sekkumine ajutise töövõimetuse ajal tõsisema tervisekahju ärahoidmiseks ja töövõime säilimise tagamiseks. Teiste riikide kogemus näitab, et kui inimese tervis võimaldab osaliselt töötada, soodustab sobival töötingimustel töötamine varajast täiskoormusega tööle naasmist.⁷

Lisaks tuleb suurendada tööandjate ja töötajate teadlikkust individuaalseid ja kollektiivseid töösuhteid reguleerivate õigusaktide võimalustest aidata kaasa tööhõive soodustamisele ja töötavate inimeste töötingimuste parandamisele. Eestis kasutatakse vähe erinevaid töölepingu seadusega antud võimalusi, näiteks vähenenud töövõimega töötaja vajadustest lähtuvalt kokku leppida talle sobivates töötingimustes või võimaldada töötajale erinevaid töövorme (nt kaugtöö, osaline tööaeg jne).

Tööandjate nõustamine (nii konsultatsiooni kui järelevalve käigus) ja koolitamine erinevate töövormide ja nende kasutamise osas aitaks kaasa vähenenud töövõimega inimeste tööhõive suurendamisele. Ka vähenenud töövõimega töötajate nõustamine, koolitamine ja nende sellekohase info levitamine suurendaks nende isikute teadlikkust erinevatest võimalustest tööturul hakkama saada ning suurendaks enesekindlust ja julgust näiteks tööintervjuul selliseid võimalusi arutada. Rohkemate isikute kaasamine tööhõivesse aitab kaasa konkurentsivõime kava „Eesti 2020“⁸ eesmärkide täitmisele.

Käesolevas TAT-s elluviidavad tegevused on seotud rakenduslike küsimustega, mis tekivad töökeskkonna järelevalve ja nõustamisteenuse funktsioonide täitmisega. Tööinspektsioon koolitab, nõustab ja teavitab tööandjaid, töötajaid ja vähenenud töövõimega isikuid, et vähenenud

⁷ Eesti Rakendusuuringu Keskuse Centar uuring „Töötingimuste ja töökeskkonna mõju ajutise ja püsiva töövõimetuse kujunemisel“. Kättesaadav http://www.centar.ee/uus/wp-content/uploads/2015/12/toovoime_loppraport.pdf

⁸ Konkurentsivõime kava „Eesti 2020“. Kättesaadav <https://www.riigikantselei.ee/et/konkurentsivoime-kava-est-2020>

töövõimega inimeste osalemine tööturul ja tööhõives suureneks ning tööealise elanikkonna töövõime vähenemine pidurduks. Rohkem pööratakse tähelepanu ka väike- ja keskmise suurusega ettevõtete nõustamisele, koolitamisele ja kaasamisele, kuna nende teadlikkus ja võimalused tööohutusse ja töetervishoidu panustada on tihti peale käinud.

TAT on kujundatud vastavalt heaolu arengukavale 2016-2023, rahvastiku tervise arengukavale 2009-2020, Vabariigi Valitsuse tegevusprogrammidele 2019–2023 ning konkurentsivõime kavale „Eesti 2020“. TAT ettevalmistamisel on arvesse võetud Euroopa Komisjoni poolt Eestile antud soovitus pakkuda praktilist tuge väikestele ja mikroettevõtetele, mis aitab neil paremini täita töetervishoiu ja tööohutuse eeskirju. Kuivõrd käesoleva TAT-ga planeeritud tegevused on seotud ka Sotsiaalministeeriumi, Eesti Töötukassa ja Sotsiaalkindlustusameti planeeritud TAT-de tegevustega, tuleb eesmärgiks võetud tulemused saavutada kavandatud mahus.

1.2.4. Eelarve

		Summa	Osakaal
1	ESFi toetus	1 710 240,00	84%
2	Eesti avaliku sektori sihtotstarbeline eraldis	325 760,00	16%
3	Omafinantseering	0	0%
4	TAT eelarve kokku	2 036 000,00	100%

1.2.5. Sihtrühm

TAT punktides 2.1.1, 2.1.2, 2.1.3 alategevuste ja punktis 2.2. nimetatud tegevuse sihtrühmad.

2. Tegevuste kirjeldus tulemuste saavutamiseks

2.1. Tööandjaid ja töötajaid toetavad tegevused töökeskkonna edendamiseks

2.1.1. Teavitus- ja kaasamistegevused

Selleks, et suurendada tööandjate ja töötajate teadlikkust tervist hoidvast ja töövõimet edendavast töökeskkonnast ning erinevatest töösuhete aspektidest, korraldatakse teavitus- ja kaasamistegevusi ja -üritusi eri piirkondades. Teavitus- ja kaasamisüritusteks on näiteks infohommikud, kus tööandjad ja töötajad saavad tulla kuulama loengut töökeskkonna või töösuhete teemal ja peale seda küsida küsimusi. Järjest enam tehakse infohommikuid ka veebi vahendusel. Toimuvad ümarlaud sotsiaalpartnerite ja sidusgruppidega, et arutada koostöövõimalusi ning töökeskkonnas ja töösuhetes esile kerkinud probleeme. Lisaks korraldatakse eri piirkondades ümarlaudu ja infopäevi, kus tutvustatakse töökeskkonnastatistikat, tööõnnetuste põhjuseid ja nende vältimise võimalusi, Tööinspeksiooni ennetustegevusi ning jagatakse teabematerjale. Seda selleks, et parandada väike- ja keskmise suurusega ettevõtete teadlikkust töökeskkonna edendamisest, võttes arvesse kohalikku eripära, ning suurendada nende teadlikkust piiratud töövõimega inimeste tööhõivest. Lisaks osaletakse paar korda aastas messidel, kus konsultant ja/või nõustamisjurist vastavad messiküllastajate töösuhete- ja töökeskkonnaalastele küsimustele, jagavad Tööinspeksiooni teabematerjale ning korraldavad küllastajatele viktoriine, mille lahendamisel saab endale Tööinspeksiooni meene.

Antakse välja teabematerjale, Tööelu ajakirja, videoid, tööohutuse kalendrit ja plakateid nii töökeskkonna kui töösuhete teemadel, nii paberil kui elektrooniliselt. Kord aastas antakse välja Eesti töökeskkonna ülevaadet, et kirjeldada tööõnnetuste, kutsehaiguste ja tööst põhjustatud haigestumiste ning töövaidluste tendentse ja statistikat. Kõikidele tööandjatele ja töötajatele kasulikke ning ajakohast teavet levitatakse Tööelu portaali, Tööinspeksiooni sotsiaalmeediakanalite, elektroonse infokirja ning teiste meedia- ja kommunikatsioonikanalite kaudu, et info jõuaks sihtrühmadeni neile sobival ja kergesti kättesaadaval viisil.

Tööinspeksioon tunnustab igal aastal ettevõtteid hea töökeskkonna arendamise eest. Tunnustusega soovitakse tõsta esile ettevõtteid, kus väärtustatakse töötajate tervist säästvat töökeskkonda ja ohutut töötamist.

Teavitus- ja kaasamistegevusi planeeritakse, töötatakse välja ja viiakse ellu koostöös huvigruppidega, kellega toimuvad regulaarsed kohtumised, et nii levitatav sõnum kui elluviidavad tegevused oleksid suunatud õigele sihtrühmale ning mõju oleks efektiivsem. Eri sidusgruppidega koostööd tehes on tagatud teavitus- ja kaasamistegevused ka nendele tööealistele inimestele, kellel puudest tingitult ei ole ligipääsu kõikidele teavituskanalitele. Teavitustegevustega kaasnevalt teevad tööinspektorid ettevõtetes teemakohaseid sihtkontrolle.

2.1.1.1. Sihtrühm

Tööandjad, töötajad, tööealised vähenenud töövõimega isikud, laiem avalikkus.

2.1.1.2. Tegevuse üldajaraam

01.01.2021–31.12.2023

2.1.1.3. Tegevuse elluviija

Tööinspeksioon

2.1.2. Nõustamistegevus

Tööinspeksioon jätkab nõustamistegevust, mille raames osutatakse nõuandetelefoni ja e-kirjadele vastamise teenust, ning töötajate (sh piiratud töövõimega töötajad) ja tööandjate vastuvõttu. Nõustatakse nii töötervishoiu ja tööohutuse kui ka töösuhete teemadel. Nõustamisel esile kerkinud probleemid kogutakse kokku ning nende alusel kavandatakse teavitus- ja kommunikatsioonitegevust. Töökeskkonnakonsultandid nõustavad ettevõtteid tööohutuse ja töötervishoiu küsimustes üle Eesti, samuti osalevad lektorina teavitusüritustel (nt messidel, teabepäevadel, ümarlaudadel). Konsultandid koostavad ka teavitusmaterjale, vastavad infotelefonile ja selgitustaotlustele. Nõustamisteenus osutamisel on oluline tagada selle professionaalsus, kvaliteet ja kliendisõbralikkus ning sõltumatus riiklikust järelevalvest (seetõttu on konsultantide töö järelevalvest eraldatud). Konsultantide teenuse osutamiseks on vajalik kvaliteetne tehniline varustus. Regulaarse ja efektiivse meediamonitooringu käigus selgitatakse välja, kas nõustamistegevuses on vaja teha ümberkorraldusi ja millistel teemadel on enam vaja teha teavitustööd. Nõustamisteenus kvaliteetseks ja ühetaoliseks tagamiseks on välja töötatud nõustamisteenus kvaliteedistandard. Nõustamistegevused aitavad kaasa töötingimuste parandamisele, tervist hoidva töökeskkonna kujundamisele, töötaja töövõimekao ennetamisele ning piiratud töövõimega inimeste tööturule naasmisele ja tööhõives hoidmisele nõustamise kaudu.

2.1.2.1. Sihtrühm

Tööandjad, töötajad, tööealised vähenenud töövõimega isikud.

2.1.2.2. Tegevuse üldajaraam

01.01.2021–31.12.2023

2.1.2.3. Tegevuse elluviija

Tööinspeksioon

2.1.3. Koolitustegevus

Töökeskonnateemadega kokkupuutuvate spetsialistide ehk ettevõttes määratud töökeskonnaspetsialistide koolitamine aitab panustada ohutuskultuuri töökohal ja seeläbi vähendada inimeste tööhõivest väljalangemist, mõjutada piiratud töövõimega inimeste toetamist ning töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rakendamist. Töökeskonna riskide alal pädevad spetsialistid aitavad kujundada tööelus osalejate teadlikku käitumist, hinnata ettevõtetel töökeskonna ohuteguritest tulenevaid riske ja ennetada töötajate terviseriski. Tööinspeksiooni töökeskonna ülevaated toovad igal aastal välja, et ettevõtetes ei ole tööohutuse eest vastutavaid isikuid määratud, mistõttu on oluline ühiskonnas teadvustada, et töökeskonnavolinikud ja -spetsialistid on ettevõtetes vajalikud. Koolitustegevus ja sellest teavitamine aitab muu hulgas kaasa ka töökeskonnaspetsialistide vajalikkuse ja olulisuse teadvustamisele tööandjate hulgas. Töökeskonna pideva arenemise (muutumise) ning seeläbi uute riskide tekkimise ja töökeskonda reguleerivate õigusaktide paljususe tõttu on oluline, et töökeskonnateemadega kokkupuutuvaid spetsialiste koolitataks pidevalt.

2.1.3.1. Sihtrühm

Ettevõtetes ja organisatsioonides töökeskonnateemadega kokkupuutuvad spetsialistid ehk töökeskonnaspetsialistid

2.1.3.2. Tegevuse üldajaraam

01.01.2021– 31.12.2023

2.1.3.3. Tegevuse elluviija

Tööinspeksioon

2.2. Tööinspeksiooni võimekuse suurendamine teenistujate arendamise ja institutsionaalse suutlikkuse parandamise kaudu

Tööinspeksiooni põhiülesanneteks on teha riiklikku järelevalvet töötervishoidu, tööohutust ja töösuheteid sätestavate õigusaktide nõuete töökeskonnas täitmise üle, teavitada üldsust, töötajaid ja tööandjaid töökeskonna ohtudest ning nõustamistegevusega panustada töökeskonna paranemisse ja töösuhete kvaliteedi paranemisse. Valdkonna areng ja uute tehnoloogiate kasutuselevõtt nõuab Tööinspeksiooni teenistujatelt pidevat õppimist ja valdkonna uuemate arengusuundadega kursis olemist. Seega tuleb teadmiste täiendamiseks ja kompetentsuse arendamiseks teenistujaid järjepidevalt koolitada, et nad oskaksid kontrollida, nõustada ja teavitada nii tööandjaid kui töötajaid kuidas töövõimet säilitada ja parandada. Teenistujate koolitamine aitab toetada tööandjat töökeskonna edendamisel, mis suurendab vähenenud töövõimega inimeste tööhõives osalemist.

Tööinspeksiooni toimimise põhimõtted ja tegevussuunad on sarnased nii naaberriikide kui teiste Euroopa Liidu liikmesriikidega. Nende edukaks rakendamiseks on vaja teha koostööd ja tutvuda teiste riikide praktikaga ning vahetada jooksvalt kogemusi (nt juhend- ja teabematerjalide väljatöötamisel või arengu- ja tegevuskavade koostamisel). Et olla kursis arengusuundadega tööohutuse ja töötervishoiu valdkonnas, on teenistujatel võimalik osaleda tööohutuse ja töötervishoiu konverentsidel/seminaridel, kust saadud teadmisi ja kogemusi saab rakendada oma igapäevatöös. Teadmiste ja infovahetuse eesmärgil toimuvad regulaarselt kohtumised naaberriikide inspeksioonide esindustega ning ka traditsiooniks saanud Balti riikide inspeksioonide kohtumine, mille raames korraldatakse kohtumisi vähemalt üks kord aastas (korraldamine toimub väljakujunenud järjekorra alusel).

Kuna tööõnnetusi ja seeläbi inimeste töövõime vähenemist põhjustavad ohutegurid, töökeskkond ja töövormid on tegevusvaldkonniti väga erinevad ja need on pidevas muutumises, on TAT edukaks rakendamiseks oluline Tööinspeksiooni teenistujate jätkuv koolitamine ja arendamine.

Tööinspeksioon võttis 2019. aastal kasutusele soovitusindeksi teenuse, mida Tööinspeksiooni puhul nimetatakse järelevalvega rahuloluks. Teenuse abil saab Tööinspeksioon reaalses juurdepääsu järelevalve tagasisidele. Tagasiside kogutakse automaatselt kõikide järelevalves osalenud ettevõtete käest kahe nädala jooksul pärast külastuse tegemist. Teenuse tulemuste abil saab parandada järelevalve kvaliteeti ning planeerida teenistujate koolitusvajadusi. 2019. aasta kokkuvõttes kõikus rahuloluindeks vahemikus 65–80. Aasta lõpu seisuga oli rahuloluindeks 70,59 (arvutatakse: rahulolevad (76,47) – rahulolematud (5,88)).

2.2.1. Sihtrühm

Tööinspeksiooni teenistujad

2.2.2. Tegevuse üldajaraam

01.01.2021–31.12.2023

2.2.3. Tegevuse elluviija

Tööinspeksioon

3. Näitajad

Näitaja	Näitaja nimetus (viide TAT punktile, missugusest tegevusest kujuneb)	Algtase	Sihttase (2023)	Näitaja nimetus (viide TAT punktile, missugusest tegevusest kujuneb)
Rakenduskava väljundinäitaja	Tööandjaid ja töötajaid toetavate tegevuste arv	0	129 (meetmes kokku 1200)	Tegevuste 2.1. ja 2.2. tulemusnäitaja. Näitaja täitmise panustavad lisaks Sotsiaalministeeriumi ja Tööinspeksiooni poolt elluviidavad TAT-d.
TAT-spetsiifilised väljundinäitajad	Tegevus 2.1. Tööandjaid ja töötajaid toetavad tegevused töötingimuste edendamiseks			
	2.1. Tööandjaid ja töötajaid toetavate tegevuste arv	0	69	Panustab otseselt rakenduskava väljundinäitajasse
TAT-spetsiifilised väljundinäitajad	Tegevus 2.2. Tööinspeksiooni võimekuse suurendamine teenistujate arendamise ja institutsionaalse suutlikkuse parandamise kaudu			
	2.2. Teenistujate kompetentsi suurendavate tegevuste arv	0	60	Panustab otseselt rakenduskava väljundinäitajasse

4. TAT mõju läbivatele teemadele

TAT mõjutab (märkida ristiga, peab mõjutama vähemalt ühte teemat)⁹:

⁹ „Jah“ vastuse korral tuua välja lühike selgitus.

Regionaalareng jah ei

TAT tegevused ei panusta otseselt regionaalarengusse. Küll aga aitavad teavitamine, nõustamine ja koolitustegevus eri maakondades nende piirkondade elanikel osa saada TAT tegevustest ning suurendada nende teadlikkust töövõime vähenemisest ja töökeskkonna parandamisest, mis omakorda edendab vastava regiooni majandustegevust. Vähenenud töövõimega inimeste ja tööandjate teadlikkuse kasv aitab suurendada tööhõives osalevate inimeste arvu konkreetsetes maakonnas ja piirkonnas.

Keskkonnahoid ja kliima jah ei

TAT tegevuste elluviimisega ei kaasne otsest positiivset muutust ega ka negatiivset mõju keskkonnahoiu ja kliima eesmärgile. Hinnang põhineb perioodi 2014–2020 Euroopa Liidu vahendite kasutamise partnerluslepe ja ühtekuuluvuspoliitika fondide rakenduskava keskkonnamõju strateegilise hindamise (KSH) aruandel.

Infoühiskond jah ei

TAT toetab suhtlemisvõimaluste ja andmete kättesaadavuse paranemist. Vajalik ja ajakohane info on eri meedia- ja kommunikatsioonikanalite kaudu suunatud meetme peamistele sihtrühmadele (nt TI koduleht, TI ja Tööelu portaali Facebooki leht, Tööelu portaali ja muud sotsiaalmeedia kanalid või platvormid).

Riigivalitsemine jah ei

TAT avaldab positiivset mõju Tööinspektsiooni teenistujate kompetentsi suurenemisele, sest koolitused, õppereisid ja kogemuste vahetamine teiste riikide Tööinspektsioonidega aitavad tagada parema kvaliteedi nõustamisel, teavitustegevuste ja järelevalve tegemisel ning muudes tööülesannetes. Tööinspektsiooni võimekuse suurendamine teenistujate arendamise ja institutsionaalse suutlikkuse parandamise kaudu aitab kaasa tööealise elanikkonna teadlikkuse suurenemisele töövõime säilitamisest ja parandamisest ning tööandjad rakendavad neid teadmisi järjepidevalt töötingimuste edendamisel, mis aitab vähendada tööõnnetuste arvu ja tuua tööhõivesse vähenenud töövõimega inimesi ning tervikuna on riigile kasulik.

Võrdsed võimalused¹⁰

Sooline võrdsus (kas TAT lõpptulemus mõjutab meeste ja naiste olukorda ühiskonnas)¹¹
 jah ei

Alljärgnev osa täidetakse „jah“ vastuse korral

TAT sisaldab tegevusi, mis panustavad otseselt soolise võrdõiguslikkuse edendamisse

jah ei

Tegevuste kirjeldus:

TAT panustab soolise võrdõiguslikkuse edendamisse sooküsimuste lõimimisega¹²

TAT-de ettevalmistamisse, rakendamisse ja seiresse

jah ei *Selgitus, kuidas on TAT-s rakendatud sooküsimuste lõimimist:*

¹⁰ Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruse (EL) nr 1303/2013 artikkel 7. Meeste ja naiste võrdõiguslikkuse edendamine ja mittediskrimineerimine.

¹¹ Soolise võrdsuse tagamine tähendab naiste ja meeste võrdsed õigusi, kohustusi, võimalusi ja vastutust kõikides eluvaldkondades. Kõik poliitikavaldkonnad, mis lõpptulemusena mõjutavad inimeste olukorda ühiskonnas, mõjutavad ka naisi ja mehi.

¹² TAT ettevalmistamisel, rakendamisel ja seires võetakse arvesse naiste ja meeste erinevat olukorda ja vajadusi ning hinnatakse mõju naiste ja meeste sotsiaal-majanduslikule olukorrale ühiskonnas selleks, et tagada ühtmoodi kasu nii naistele kui meestele ning kaotada ebavõrdsus.

Võrdne kohtlemine

jah ei

Alljärgnev osa täidetakse „jah“ vastuse korral

Kirjeldada, kuidas on TAT ettevalmistamise ja rakendamise ajal tagatud:

- a) eri vanuses inimeste võrdne kohtlemine - teavitustegevuste raames edastatav informatsioon on kõikidele inimestele kättesaadav

TAT ettevalmistamisel ja rakendamisel tagatakse, et inimese ea tõttu ei diskrimineerita ühtegi TAT sihtrühma liiget. Eakatel ja ka teistel inimestel, kellel on nägemispuue või kelle nägemine on halvenenud, on võimalik Tööportaali veebilehel muuta teksti suurust. Nõustamisel, teabepäevadel ja infohommikutel ning muudel üritustel jäetakse piisavalt aega küsimustele vastamiseks, et aidata osalejatel kinnistada kuuldu nende sobivas tempos.

- b) puudega inimeste võrdne kohtlemine, sh kirjeldada, kas ja milliseid tegevusi võetakse TAT-s ette puudega inimestele juurdepääsu tagamiseks

TAT on suunatud piiratud töövõimega inimeste tööhõive suurendamisele ja nende tööhõives hoidmisele. Seeläbi on kõik TAT tegevused planeeritud sihtrühmale sobivaimal viisil (nt kommunikatsioonikanalite valikul, info- ja teabepäevade kohtade valikul lähtutakse sellest, et sihtrühma kuuluvad inimesed võivad olla nt liikumis-, nägemis- või kuulmispuudega) ning seejuures tähtsustatakse koostööd eri huvi- ja sidusgruppidega (ühelt poolt maavanema korraldatavad ümarlauad, mis võimaldavad arvestada kohalike eripäradega, ning teisalt koostöö erialaliitude ja puudega inimeste ühendustega). TAT-s nimetatud tegevuste elluviimisel jälgitakse, et liikumispuudega inimestele oleks tagatud ligipääs ürituse asukohale/ruumile. Samuti on Tööinspeksioon asunud tegema muudatusi enda kontorite paiknemises (II korrusel asuvad rendipinnad vahetatakse võimaluse korral ringi I korrusel asuvate kontoritega), et tagada liikumispuudega inimestele võimalikult mugav ligipääs nõustamisele.

- c) võrdne kohtlemine sõltumata inimese soost, rassist või rahvuslikust kuuluvusest, usutunnistusest või veendumusest või seksuaalsest sättumusest¹³

TAT-s nimetatud tegevuste elluviimisel ei koguta mingil viisil infot tegevustes osalevate inimeste rassi ja rahvusliku kuulumise ega usu ja seksuaalse sättumuse kohta. Seeläbi ei ole võimalik ka kedagi eeltoodud kriteeriumide tõttu diskrimineerida või panna teiste osalejatega võrreldes eelisseisundisse. Rahvuslikust kuuluvusest tuleneva võrdse kohtlemise tagamiseks korraldatakse infoüritusi, koolitusi ja nõustamisteenust ning antakse välja juhendmaterjale vene keeles (osaliselt toimuvad TAT tegevused ka inglise keeles).

5. Seos prioriteetse suuna teiste meetmete, TAT-de ja avatud taotlusvoorudega

Seos sama meetme teiste TAT-dega

Töötukassa elluviidav TAT „Tööturuteenuste osutamine töövõimereformi sihtrühmale” – käesolev TAT täiendab töövõime toetamise reformi sihtrühmale mõeldud tööturuteenuste TAT-d, milles teavitatakse, nõustatakse, koolitatakse sihtrühma ning pakutakse toetavaid teenuseid, mis aitavad töövõime kaoga inimestel töökohta säilitada või uut tööd leida. Nõustamisel, koolitustel ja teavitusüritustel jagatakse teabematerjale, mis Tööinspeksioon on TAT raames välja töötanud.

¹³ Tegevuste kirjelduses tuua välja tunnused (sugu, rass/rahvus, usuline veendumus või seksuaalne sättumus).

Sotsiaalministeeriumi elluviidav TAT „Töövõime süsteemi toetavad tegevused“ – TAT-d on seotud seeläbi, et hõlmavad avalikkuse teavitamist. Sotsiaalministeeriumi TAT teavitustegevus hõlmab analüüse, uuringuid ja õiguslikke ekspertiise ning Tööinspeksioon saab seeläbi kavandada oma teavitamis-, nõustamis- ja koolitustegevust, võttes arvesse kogutud lähteandmeid.

6. Seos valdkondlike arengukavadega

1) Sotsiaalministeeriumi valitsemisala arengukava 2017–2020

Sotsiaalkindlustusskeemidega hõlmatud inimestele adekvaatse sissetuleku tagamine:

- ajutise töövõimetuse ja püsiva töövõimetuse skeemid ühendatakse ühtseks töövõimeskeemiks ning sellesse integreeritakse ka tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustus;
- tööõnnetuste ja kutsehaiguste vältimiseks ja vähendamiseks töötatakse välja ennetustegevuste motivatsioonipakett;

2) aktiivsena vananemise arengukava: T 3.2.2. Tööelus osalejate teadliku käitumise kujundamine paindlike töövormide kasutamisevõimalustest vanemaealise töötaja suhtes;

3) regionaalarengu arengukava: T 1.2.4. Tööelus osalejate teadliku käitumise kujundamine paindlike töövormide, sh kaugtöö kasutamise võimalustest;

4) laste ja perede arengukava: T 4.2.1.6. Töösuhete ja töökeskkonna alase teadlikkuse suurendamine;

5) rahvastiku tervise arengukava: 3. valdkond „Tervist toetav elu-, töö- ja õpikeskkond“:

- tõhustada töökeskkonnast tulenevate terviseriskide hindamise, juhtimise ja teavitamise süsteemi;
- suurendada teadlikkust töökeskkonnast tulenevatest terviseriskidest;
- parandada töökeskkonnast tulenevate terviseriskide hindamise kvaliteeti;
- tõhustada töökeskkonna järelevalvet, suurendades süsteemsust ja tulemuslikkust;
- korraldada uuringuid töökeskkonnast lähtuvate tervist mõjutavate töökeskkonna ohutegurite mõju hindamiseks ning avalikustada uuringute tulemused.

7. TAT rakendamine

7.1. Toetuse saaja kohustused

7.1.1. Toetuse saajale kohalduvad lisaks käesolevas TAT-s sätestatud perioodi 2014–2020 struktuuritoetuse seaduses (edaspidi struktuuritoetuse seadus) ja selle alusel kehtestatud õigusaktides toetuse saajale sätestatud kohustused. Ühtlasi on toetuse saaja kohustatud:

7.1.1.1 esitada RA-le TAT järgmis(t)e eelarveaasta(te) tegevuste kirjelduse (lisa 1 vorm A) ja eelarve kulukohtade kaupa (lisa 1 vorm B) kinnitamiseks jooksva aasta 1. novembriks;

7.1.1.2 esitada punktis 7.1.1.1 nimetatud dokumendid peale nende kinnitamist viie tööpäeva jooksul RÜ-le;

7.1.1.3 esitada RA nõudmisel TAT eelarve jagunemise aastate ja eelarveartiklite kaupa;

7.1.1.4 rakendada TAT-d vastavalt kinnitatud tegevuste kirjeldusele ja eelarvele;

7.1.1.5 esitada RA-le TAT eelarve täitmise aruande iga kuu 10. kuupäevaks eelmise kuu kohta RA poolt väljatöötatud vormil;

7.1.1.6 esitada RÜ-le järgneva eelarveaasta väljamaksete prognoosi 10. detsembriks või kümne tööpäeva jooksul peale lisa 1 vormi B kinnitamist; esimese eelarveaasta väljamaksete prognoos tuleb esitada 15 tööpäeva jooksul TAT kinnitamisest;

7.1.1.7 esitada korrigeeritud prognoosi järele jäänud eelarveaasta kohta, kui punktis 7.3 nimetatud maksetaotlus erineb rohkem kui ¼ võrra punktis 7.1.1.6 esitatud prognoosist.

7.2. Kulude abikõlblikkus

7.2.1. Kulu on abikõlblik, kui see on põhjendatud, tekib ja makstakse projekti abikõlblikkuse perioodil või 45 kalendripäeva jooksul pärast projekti abikõlblikkuse perioodi ning on kooskõlas Euroopa Liidu ja Eesti õigusega.

7.2.2. Abikõlblike kulude määramisel lähtutakse struktuuritoetuse seaduse § 13 lõike 5 alusel kehtestatud tingimustest ja korrast (edaspidi ühendmäärus).

7.2.3. TAT kulud jagunevad otsesteks ja kaudseteks kuludeks. TAT kaudseteks kuludeks loetakse TAT elluviimisega kaasnevad ühendmääruse § 9 lõikes 5 nimetatud üldkulud ja ühendmääruse § 9 lõikes 6 nimetatud personalikulud, mis on seotud käesoleva TAT administreerimisega.

7.2.4. TAT kaudseid kulusid hüvitatakse ainult ühtse määra alusel, mis on 15% TAT otsestest personalikuludest. TAT otsesteks personalikuludeks loetakse ühendmääruse § 3 lõike 1 punktides 1–4 loetletud kulud.

7.2.5. Abikõlblikud kulud on muu hulgas:

7.2.5.1 toetuse saaja mootorsõiduki kasutamisel või selle liisimisel ja rentimisel liisingu- või rendilepingu korral ja selle sõiduki ülalpidamiseks tehtavad kulud vastavalt ühendmääruse § 4 punktides 10 ja 10¹ sätestatule, välja arvatud remondi- ja hooldustööd ning tarvikud, ainult proportsionaalselt TAT rakendamiseks tehtud osa mootorsõidukile tehtud kulutustest, kui mootorsõidukit kasutatakse ka muudeks sõitudeks kui TAT tegevused. Proportsiooni arvestuse põhimõtted tuleb eelnevalt RÜga kooskõlastada;

7.2.5.2 väliskoolituse ja -lähetuskulud Euroopa Liidu liikmesriikides, Norras, Liechtensteinis, Šveitsis ja Islandil.

7.2.6. Kui toetuse saaja teenib puhastulu, tuleb kohaldada puhastulu mahaarvamisel Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruse (EL) nr 1303/2013 artikli 65 lõikes 8 sätestatut.

7.3. Toetuse maksmine

7.3.1. Toetuse maksmine toimub vastavalt struktuuritoetuse seaduse §-dele 28–30 ja selle alusel kehtestatud õigusaktidele. Lihtsustatud hüvitamisviiside alusel toetuse väljamaksmisel kulu tegelikku maksumust ei tõendata ega kontrollita.

7.3.2. Toetust makstakse ühendmääruse § 14 lõike 1 punkti 1 alusel.

7.3.3. Enne esimese maksetaotluse esitamist peab toetuse saaja esitama RÜ-le:

7.3.3.1 väljavõtte oma raamatupidamise sise-eeskirjast, milles on kirjeldatud, kuidas TAT kulusid ja tasumist eristatakse raamatupidamises muudest TAT rakendaja kuludest;

7.3.3.2 koopia riigihangete tegemise korrast asutuses;

7.3.3.3 vajaduse korral allkirjaõigusliku isiku poolt edasivolitatud õiguste korral vastavad volituste koopiad.

7.3.4. Punktis 7.3.3 nimetatud dokumente ei pea esitama, kui toetuse saaja on varasema TAT rakendamisel nimetatud dokumendid esitanud ja neid ei ole enne uue TAT rakendamist muudetud. Toetuse saaja esitab RÜ-le sellekohase kirjaliku kinnituse.

7.3.5. Maksetaotlusi võib esitada kõige harvem üks kord kvartalis ja kõige sagedamini üks kord kuus. Kui makstud abikõlblike kulude maksumus on riigihanke piirmääraga võrdne või ületab seda, esitatakse maksetaotlus üks kord kuus. Maksetaotluse menetlusaeg on kuni 90 kalendripäeva.

7.3.6. Toetus makstakse toetuse saajale välja struktuuritoetuse seaduse § 29 lõike 8 alusel kehtestatud korrast RÜ-le struktuuritoetuse e-keskkonna kaudu esitatud maksetaotluse alusel.

7.3.7. Projekti kaudsed kulud makstakse välja, arvestatuna 15% projekti abikõlblikest otsestest personalikuludest.

7.3.8. Toetus makstakse välja vastavalt TAT-s nimetatud toetuse osakaalule abikõlblikest kuludest ja mitte rohkem, kui määratud toetuse summa.

7.3.9. RÜ-l on õigus maksetaotluse menetlemine osaliselt või täielikult peatada, kui:

7.3.9.1 maksetaotluses esineb puudusi;

7.3.9.2 toetuse kasutamise seotud kohustus on täitmata;

7.3.9.3 kulu abikõlblikkus ei ole üheselt selge;

7.3.9.4 ilmnunud asjaolude põhjal on kahtlus, et toetuse saaja ei suuda ettenähtud ajaks TAT-d ellu viia või saavutada kavandatud tulemust;

7.3.9.5 maksetaotlusega taotletavat toetuse summat on võimalik struktuuritoetuse seaduse § 48 lõike 3 kohaselt tasaarveldada struktuuritoetuse seaduse § 30 lõigete 5 ja 6 alusel väljamaksmisele mittekuuluva või finantskorrektsiooni otsuse kavandis nimetatud tagasimaksmisele kuuluva toetusega.

7.3.10. Kui maksetaotluse kontrollimisel ilmneb, et toetuse saajal on täitmata maksetaotluses nimetatud kuluga seotud kohustus või nõue või maksetaotluses esineb puudus, mida on võimalik kõrvaldada RÜ määratud tähtaja jooksul, võib RÜ määrata kohustuse ja nõude täitmiseks ning puuduse kõrvaldamiseks uue tähtaja. Kui puudus kõrvaldatakse või kohustus või nõue täidetakse määratud tähtaja jooksul, loetakse, et maksetaotlus on esitatud puudusteta ja kohustus või nõue on täidetud.

7.3.11. Korraldusasutus võib kontrollida kulude abikõlblikkust, sealjuures kulu abikõlblikuks lugemise aluseks olevat teavet, dokumente ja muid tõendeid. Korraldusasutus võib kohustada RÜ-d maksetaotluse menetluse osaliselt või täielikult peatama struktuuritoetuse seaduse § 30 lõikes 4 nimetatud juhtudel.

7.3.12. Korraldusasutus keelab RÜ-l toetuse väljamaksmise, kui kulu ei ole abikõlblik. Korraldusasutus võib keelata toetuse maksmise struktuuritoetuse seaduse § 30 lõikes 6 nimetatud juhtudel.

7.3.13. Viimane maksetaotlus esitatakse hiljemalt koos TAT lõpparuandega. Viimane väljamakse tasutud kuludokumentide alusel tehakse pärast lõpparuande kinnitamist RA poolt.

7.4. TAT muutmine

7.4.1. Kui ilmneb vajadus TAT tegevusi, tulemusi, eelarvet, näitajaid või TAT abikõlblikkuse perioodi muuta, esitab toetuse saaja RA-le põhjendatud taotluse.

7.4.2. RA vaatab punktis 7.4.1 viidatud muudatuse taotluse läbi 25 tööpäeva jooksul alates taotluse kättesaamisest ja teeb otsuse TAT muutmise taotluse kohta peale punktis 7.4.4 nimetatud RÜ poolt edastatud ettepanekut ja punktis 7.4.8 nimetatud kooskõlastamist.

7.4.3. Puuduste esinemise korral annab RA toetuse saajale tähtaja puuduste kõrvaldamiseks. Taotluse menetlemise tähtaega võib pikendada puuduste kõrvaldamiseks ettenähtud tähtaja võrra.

7.4.4. RA edastab muutmise taotluse peale läbivaatamist arvamuse avaldamiseks RÜ-le. RÜ-l on õigus teha muudatuste kohta ettepanekuid. RÜ esitatavate ettepanekute tähtaeg kooskõlastatakse RA-ga muudatuste sisust ja ulatusest lähtuvalt.

7.4.5. RÜ võib toetuse saajale või RA-le teha ettepanekuid TAT eelarve muutmiseks, kui TAT seirearuandes esitatud andmetest või muudest asjaoludest selgub, et muudatuste tegemine on vajalik TAT eduka elluviimise tagamiseks.

7.4.6. TAT muutmist ei saa taotleda sagedamini kui üks kord kuue kuu jooksul, välja arvatud juhul, kui on olemas RÜ nõusolek.

7.4.7. RA võib TAT-d muuta, kui selgub, et muudatuste tegemine on vajalik TAT edukaks elluviimiseks või toetuse saajal ei ole toetuse kasutamist ettenähtud tingimustel võimalik jätkata. Kui TAT rakendamisel on kalendriaasta lõpu seisuga tekkinud eelarveliste vahendite jääk, on RA-l õigus vähendada TAT kogueelarvet kalendriaasta kasutamata jäänud eelarve summa ulatuses.

7.4.8. TAT muutmise kooskõlastatakse korraldusasutusega, valdkondlikku komisjoni kuuluva rakendusametiga ning teiste rakendusametitega, kes vastutavad sama prioriteetse suuna meetme, meetme tegevuse või meetme tegevuste kogumi rakendamise eest.

7.4.9. TAT muutmiseks punkti 7.4.1 tähenduses ei loeta:

7.4.9.1 punktis 7.1.1 nimetatud järgmis(t)e eelarveaasta(te) tegevuste kirjelduse ja eelarve kulukohtade kaupa (edaspidi tegevuste kirjeldus ja eelarve) esitamist;

7.4.9.2 lisa 1 vormis B näidatud toetuse ja omafinantseeringu muutumist aastati, tingimusel et TAT kogutoetuse summa ja määr ei muutu.

7.4.10. RA vaatab tegevuste kirjelduse ja eelarve läbi 20 tööpäeva jooksul ning puuduste mitteeesinemise korral esitab punkti 7.4.8 kohaselt kooskõlastamisele. Peale kooskõlastamist esitab RA tegevuste kirjelduse ja eelarve ministriale kinnitamiseks.

7.4.11. Eelarves ja/või tegevuste kirjelduses puuduste esinemise korral annab RA toetuse saajale tähtaja puuduste kõrvaldamiseks. Eelarve ja/või tegevuste kirjelduse menetlemise tähtaega võib pikendada puuduste kõrvaldamiseks ettenähtud tähtaja võrra.

7.4.12. Eelnevalt RA-ga kirjalikult kooskõlastades ei eelda TAT muutmist konkreetse(te) aasta(te) eelarve muutmise tingimusel, et TAT kogutoetuse summa ja osakaal finantsallikates ei muutu, kui:

7.4.12.1 kinnitatud eelarve kuluridasid ei muudeta ühe kalendriaasta jooksul kumulatiivselt rohkem kui 15% ja

7.4.12.2 muudatuste summa ei ületa ühe kalendriaasta jooksul kumulatiivselt 20 000 eurot;

7.4.13. Peale punktis 7.4.12 nimetatud muudatuste kooskõlastust esitab toetuse saaja viie tööpäeva jooksul muudetud eelarve koos RA kooskõlastusega RÜ-le.

7.5. Toetuse kasutamisega seotud teabe ja seirearuannete esitamine

7.5.1. Toetuse saaja esitab RÜ-le RA kehtestatud vormil TAT vahearuaande koos lisadega struktuuritoetuse e-keskkonna kaudu üldjuhul iga aasta 20. jaanuariks ja 15. juuniks. Kui tehniline viga struktuuritoetuse e-keskkonna töös takistab vahearuaande tähtaegset esitamist, loetakse uueks vahearuaande esitamise tähtajaks järgmine tööpäev peale vea kõrvaldamist. Kui TAT tegevuste alguse ja esimese vahearuaande esitamise tähtpäeva vahe on vähem kui neli kuud, esitatakse vahearuaanne järgmiseks tähtpäevaks.

7.5.2. Toetuse saaja esitab RÜ-le vormikohase TAT lõpparuande struktuuritoetuse e-keskkonna kaudu 45 päeva jooksul alates TAT abikõlblikkuse perioodi lõppkuupäevast. Kui tehniline viga struktuuritoetuse e-keskkonnas töös takistab lõpparuande tähtaegset esitamist, loetakse uueks lõpparuande esitamise tähtajaks järgmine tööpäev peale vea kõrvaldamist.

7.5.3. Kui vahearuaande ja lõpparuande esitamise vahe on vähem kui kuus kuud, esitatakse vaid lõpparuanne.

7.5.4. RÜ kontrollib 20 tööpäeva jooksul vahe- või lõpparuande (edaspidi koos seirearuanne) laekumisest, kas TAT seirearuanne on vormikohane ja nõuetekohaselt täidetud.

7.4.5. Kui vahearuanDES puudusi ei esine, kinnitab RÜ TAT vahearuanDE.

7.5.6. Kui lõpparuandes puudusi ei esine, kooskõlastab RÜ lõpparuande ja edastab selle viie tööpäeva jooksul RA-le kinnitamiseks. RA teavitab lõpparuande kinnitamisest viivitamata RÜ-d kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.

7.5.7. VahearuanDES puuduste esinemise korral annab RÜ toetuse saajale vähemalt kümme tööpäeva puuduste kõrvaldamiseks ning RÜ kinnitab TAT vahearuanDE viie tööpäeva jooksul peale puuduste kõrvaldamist.

7.5.8. Lõpparuandes puuduste esinemise korral annab RÜ toetuse saajale vähemalt kümme tööpäeva puuduste kõrvaldamiseks ning edastab selle viie tööpäeva jooksul peale puuduste kõrvaldamist RA-le kinnitamiseks. RA teavitab lõpparuande kinnitamisest viivitamata RÜ-d kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.

7.5.9. Kui RA-le esitatud lõpparuandes esineb puudusi, teavitab RA sellest RÜ-d ja edasine lõpparuande menetlemine toimub vastavalt punktile 7.5.8.

7.5.10. TAT seirearuandes kajastatav informatsioon tuleb struktuuritoetuse e-keskkonna seirearuande vormilt.

7.5.11. Toetuse saaja esitab RÜ-le vastavalt struktuuritoetuse seaduse § 24 punktile 7 tegevustes osalejate andmekorje vormid iga kvartali lõpu seisuga kvartalile järgneva kuu 15. kuupäevaks.

7.6. Finantskorrektsioonid

7.6.1. RÜ teeb finantskorrektsioone vastavalt struktuuritoetuse seaduse §-dele 45–47.

7.6.2. Toetuse tagasimaksmine toimub vastavalt struktuuritoetuse seaduse §-dele 48–49.

7.7. Riigiabi

Käesoleva TAT raames antav toetus ei ole riigiabi.

8. Riskide hindamine

Risk	Tegevus riskide maandamiseks
<p>Info ja sõnumid ei jõua õige sihtrühmani, mistõttu on vähenenud töövõimega inimeste aktiivsus tööhõives osaleda väike. Seega võib nii tööandjate kui töötajate, sh vähenenud töövõimega inimeste teadlikkus oma võimetest ja võimalustest olla vähene.</p> <p>Kui piiratud töövõimega inimesed muutuvad tööturul aktiivseks, on ligipääs avalikele hoonetele ja teenustele ning transpordile eri</p>	<p>Järjepidev ja tihe koostöö eri asutuste ja huvigruppide vahel. Teavitus-, kaasamis-, nõustamis- ja koolitustegevust tehakse intensiivselt eri kanalite kaudu, et piiratud töövõimega inimestel oleksid võrdsed võimalused koos tervete inimestega saada infot töökeskkonna ja töösuhete teemade kohta. Leidub töökohti, kus töövõimekaoga isikuid saab rakendada tööle juba praegu, kuid teadmatuse tõttu puudub selleks tööandja valmisolek.</p> <p>Viiakse ellu regulaarset ja aktiivset teavitustegevust töökeskkonna ja sellega</p>

<p>piirkondades raskendatud, mistõttu on tööl käimine raskendatud.</p> <p>Ühiskonnas on mõningane diskrimineeriv suhtumine erivajadusega inimestesse. Töövõime kaotanud inimestel on hirm, et neisse suhtutakse kui ebavõrdsesse ühiskonnaliikmesse ning nad jäävad seetõttu koduseinte vahele, mis vähendab ka motivatsiooni tööturul aktiivne olla. Hirm on ka tööandjatel, kes ei tea kuidas piiratud töövõimega inimesega käituda.</p>	<p>seotud infrastruktuuri edendamiseks. Samuti on oluline teavitus laiemal avalikkusel, et teadvustada probleemi olemasolu ja selle lahendamise võimalusi. Konsultandid teevad tihedat koostööd tööandjate, puudega inimeste ühenduste ja kohalike omavalitsustega kitsaskohtade teadvustamiseks ja lahendamiseks.</p> <p>Viiakse ellu regulaarset ja aktiivset teavitustegevust tööandjate, erialaliitude, väike- ja keskmise suurusega ettevõtjaid koondavate klubide ja töötajate, samuti laiemal avalikkusel, et purustada ühiskonnas välja kujunenud stereotüübid. Tööandjaid nõustatakse, koolitatakse, teavitatakse eelarvamuste muutmiseks ja toetava suhtumise levitamiseks ning kaasatakse piiratud töövõimega inimeste hõivesse kaasamiseks. Üldine teavitustegevuste mõju peab muutma inimeste hoiakuid, et mõistetakse enda panust terviseriskide ennetamisse.</p>
--	---

Lisad:

TAT tegevuste kirjeldus – lisa 1 vorm A

TAT finantsplaan ja eelarve kulukohtade kaupa – lisa 1 vorm B