

KINNITATUD
Sotsiaalkaitseministri ning tervise- ja tööministri 03.07.2018
käskkirjaga nr 59
„Sotsiaalkaitseministri ning tervise- ja tööministri 3. detsembri 2014. a käskkirja nr 219 „Töövõimet
hoidva ja säästva töökeskkonna arendamine“ muutmine“
MUUDETUD
Sotsiaalministri03.2020
käskkirjaga nr

Töövõimet hoidva ja säästva töökeskkonna arendamine

Toetuse andmise tingimuste abikõlblikkuse periood

01.01.2015–31.12.2021

Rakendusasutus

Sotsiaalministeerium

Rakendusüksus

SA Innove

Toetuse saaja

Tööinspeksioon

Partnerid

Tervise ja Heaolu Infosüsteemide Keskus (edaspidi *TEHIK*)



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	6
1.2.5 SIHTRÜHM.....	6
2. TEGEVUSTE KIRJELDUS TULEMUSTE SAAVUTAMISEKS	6
2.1 TÖÖANDJAJD JA TÖÖTAJAJD TOETAVAD TEGEVUSED TÖÖKESKKONNA EDENDAMISEKS	6
2.1.1 TEAVITUS- JA KAASAMISTEGEVUSED.....	6
2.1.1.1 SIHTRÜHM	7
2.1.1.2 TEGEVUSE ÜLDAJARAAM.....	7
2.1.1.3 TEGEVUSE ELLUVIIJA	7
2.1.2 NÕUSTAMISTEGEVUS.....	7
2.1.2.1 SIHTRÜHM.....	8
2.1.2.2 TEGEVUSE ÜLDAJARAAM.....	8
2.1.2.3 TEGEVUSE ELLUVIIJA	8
2.1.3 KOOLITUSTEGEVUS.....	8
2.1.3.1 SIHTRÜHM.....	8
2.1.3.2 TEGEVUSE ÜLDAJARAAM.....	8
2.1.3.3 TEGEVUSE ELLUVIIJA	8
2.2 TÖÖINSPEKTSIOONI VÕIMEKUSE TÕSTMINE TEENISTUJATE ARENDAMISEL JA INSTITUTIONAALSE SUUTLIKKUSE PARENDAMISE KAUDU	9
2.2.1 SIHTRÜHM	9
2.2.2 TEGEVUSE ÜLDAJARAAM	9
2.2.3 TEGEVUSE ELLUVIIJA.....	10
2.3 INFOTEHNOLOOGILISTE LAHENDUSTE VÄLJATÖÖTAMINE JA ARENDAMINE	10
2.3.1 SIHTRÜHM	10
2.3.2 TEGEVUSE ÜLDAJARAAM	10
2.3.3 TEGEVUSE ELLUVIIJA.....	10
3. NÄITAJAD	10
4. TAT MÕJU LÄBIVATELE TEEMADELE	11
5. SEOS PRIORITEETSE SUUNA TEISTE MEETMETE, TAT-DE JA AVATUD TAOTLUSVOORUDEGA	13
6. SEOS VALDKONDLIKE ARENGUKAVALDEGA.....	13
7. TAT RAKENDAMINE	14
7.1 TOETUSE SAAJA KOHUSTUSED JA PARTNERI KOHUSTUSED.....	14
7.2 KULUDE ABIKÕLBIKKUS.....	15
7.3 TOETUSE MAKSMINE	15
7.4 TAT MUUTMINE	17
7.5 TOETUSE KASUTAMISEGA SEOTUD TEABE JA SEIREARUANNETE ESITAMINE	18
7.6 FINANTSKORREKTSIOONID.....	19
8. RISKIDE HINDAMINE	19

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 Töötukassa poolt elluviidava TAT „Tööturuteenuste osutamine töövõime toetamise reformi sihtrühmale” raames. TAT loob eeldused meetme tulemusnäitajate saavutamiseks. Tööinspeksiooni mõju töökeskkonna ja töösuhete järelevalve ning nõustamise tõhustamise kaudu aitab pidurdada tööealise elanikkonna töövõime vähenemist ning püsida töötajatel pikaajaliselt tööhõives.

1.1.3 Meetme nimetus

Töövõime toetamise skeemi loomine ja juurutamine.

1.1.4 Meetme eesmärk

Tööealiste töövõime säilitamine ja parandamine, sh tööandja toetamine töökeskkonna 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. Tööinspeksiooni institutsionaalse suutlikkuse parandamine ja võimekuse suurendamine teenistujate arendamise ja koolitamise kaudu.

1.2.2 TAT tulemus

TAT elluviimise tulemusena on tööealsed 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 on järelevalve ja nõustamistegevuse tõttu vähenenud.

1.2.3 TAT vajalikkuse põhjendus

Euroopa Liidu riikide seas oli 2012. aasta 1. jaanuari andmetel kõige suurema töövõimetute osatähtsusega Horvaatia, kus töövõimetuid oli 7% kogurahvastikust. 6%-ga järgnesid Eesti, Leedu, Island ja Norra. Eurostati andmetel on perioodil 2007–2012 töövõimetuspensionäride arv kasvanud Balti riikides. Sotsiaalkindlustusameti andmetel oli 1. jaanuari 2014 seisuga Eestis arvel 94 325 töövõimetuspensionäri. Töövõimetud moodustavad ligikaudu 7% Eesti kogurahvastikust ning 10% tööealistest (15–74-aastased).¹

Statistikaameti andmetel on töövõimetuspensionäride arv Eestis iga aastaga kasvanud, viimase 20 aasta jooksul on töövõimetute arv kahekordistunud. Vähenenud töövõimega inimeste tööhõive määr on madal ja see võib olla põhjustatud erinevatest asjaoludest – nii inimesest endast tulenevatest probleemidest (nt terviseseisundi 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 väike, mida omakorda varjutab veel hirm hakkamasaamise ees.

Administratiivandmed osutavad töövõimetule kui inimesele, kelle töövõime kao peamiseks põhjustajaks on lihasluukonna ja sidekoe haigused ning käitumis- ja psüühikahäired. Ligikaudu kaks korda väiksema osatähtsusega on vigastused, mürgistused ja muude välispõhjuste tagajärjed. Proportsioonid ei ole seitsme aasta vältel eriti muutunud – ka 2013. aastal olid peamiste töövõimetuse põhjustajatena ülekaalus samad haigused-vigastused, mis 2007. aastal. Vahe seisneb ainult selles, et kui 2007. aastal olid peamisteks põhjustajateks (nii esmase kui korduva töövõimetuse puhul) psüühika- ja käitumishäired (21%), siis 2013. aastal olid esirinnas lihasluukonna ja sidekoe haigused (22%). Siiski pole käitumishäirete osatähtsus oluliselt vähenenud – 2013. aastal oli kõikidest püsivalt töövõimetuks tunnistatutest 20% psüühika- ja käitumishäiretega.²

Vaadates töökeskkonna ohutegureid, mis on olnud kutsehaigestumiste või tööst põhjustatud haiguste põhjusteks, on suurim ning aina kasvav osakaal jätkuvalt korduvatel monotoonsetel liigutustel. Korduvad ühetaolised liigutused, mis põhjustavad lihasluukonna haigusi, on olnud rohkem kui poolte kutsehaigestumiste põhjuseks. Valest tööasendist põhjustatud haigestumised on viimasel paaril aastal küll vähenenud, kuid selle võrra on kasvanud raskuste käsitsi teisaldamisest tingitud kutsehaigestumised. Vähesed teadlikkuse tõttu ei oska tööandjad ja töötajad arvesse võtta riske, mis võivad kaasneda nende tervisele valedes tööasendites 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 vähenenud. Valutavat selga või kaela seostatakse pigem vanusega kui töötingimustega.³

¹ Eesti Statistika Kvartalikirj. 1/14. Kättesaadav <http://www.stat.ee/72478>

² Töövõimeline Eesti? Luu- ja lihaskonna vaevused ning Eesti tööturg. Kättesaadav http://www.fitforworkeurope.eu/Estonia_Estonian_web.pdf

³ Tööinspektiooni töökeskkonna ülevaade 2013. Kättesaadav http://www.ti.ee/public/files/Tookeskkonna_ylevaade_2013.pdf

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 huvigruppe. Kardinaalsete muutuste tegemisel tuleb seada eesmärgiks inimese töövõime säilitamine ja parandamine, sh tööandjate motiveerimine töökeskkonna parandamiseks, vähenenud töövõimega inimese kiire tööturule naasmine ning inimese vajadustest lähtuva abi pakkumine. Ettevõtte (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 teavitustegevuste, laiaulatuslike kampaaniate, teabepäevade 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. Tihtipeale on tööandjatel hirm vähenenud töövõimega inimest tööle võtta, sest nad ei tea kuidas käituda või nad ei oska vähenenud töövõimega inimese töökohta või töökorraldust talle sobivaks muuta. Nõustamisteenus pakkumine tööandjatele annab võimaluse konsulteerida töökeskkonna alal spetsialistiga, kes aitab töökohta muuta sobivaks vähenenud töövõimega töötaja vajadustele ning peab silmas, et sellel töökohal säiliks töötaja töövõime. Ka järelevalve käigus saavad kompetentsed Tööinspektsiooni teenistujad panustada töökohtade ohutusse ning töötajate töövõime säilimisse.

Töötava inimese tervisehäire tekkimisel võib tööandja tegevusel olla määrav tähtsus töötaja tööturule jäämisel. Paljudes Euroopa riikides on tööandjad kaasatud väga tihedalt tervisekaoga isiku rehabilitatsiooni protsessi, mille eesmärk on töötaja võimalikult kiiresti ja optimaalse koormusega tagasi tööturule tuua. Eestis puudub hoovastik motiveerimaks tööandjat panustama töötajate tervisekao ennetamise ning võtma aktiivne roll juhtudel, kus inimene on tervisekao tõttu pikka aega töölt eemal. Ajutise ja püsiva töövõimetuse hüvitamise skeemid ei sisalda tööandjale motivatsioonimehhanisme tegutsemaks viisil, et tuua töövõime osaliselt kaotanud isik võimalikult kiiresti ja tulemusrikkalt tööle. OECD soovitude kohaselt on vajalik tööandja rolli töötajate reaktiveerimisel ja sobivate töötingimuste loomisel oluliselt suurendada. Selleks on vaja tööandjaid märkimisväärselt ja aktiivselt toetada.⁴

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 nendele sellekohase info levitamine

⁴ Töövõimetuse hindamine, asendussissetuleku võimaldamine ja tööalane rehabilitatsioon Eestis ja viies Euroopa Liidu riigis. Kätesaadav http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/kogumik/Praxis_T%C3%B6%C3%B6v%C3%B6imetuse_hindamine_asendussissetuleku_v%C3%B6imaldamine_ja_t%C3%B6%C3%B6alane_rehabilitatsioon_Eestis_ja_viies_Euroopa_Liidu_riigis.pdf

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“ eesmärkide täitmisele.⁵

Käesolevas TAT-s elluviidavad tegevused on seotud rakenduslike küsimustega, mis tekivad töökeskkonna järelevalve ja nõustamisteenuse funktsioonide täitmisega. Tööinspeksioon koolitab, nõustab ja teavitab tööandjaid, töötajaid ja vähenenud töövõimega isikuid, et vähenenud 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 tööhutusse ja töötervishoidu panustada on tihti peale käinud.

TAT on kujundatud vastavalt Sotsiaalministeeriumi valitsemisala arengukavale 2014–2017, Vabariigi Valitsuse tegevuskavale aastateks 2011–2015 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 töötervishoiu ja tööhutuse eeskirju. Kuivõrd käesoleva TAT-ga planeeritud tegevused on seotud ka Sotsiaalministeeriumi, Eesti Töötukassa ja Sotsiaalkindlustusameti planeeritud TAT-de tegevustega, siis on vajalik saavutada eesmärgiks võetud tulemused kavandatud mahus.

1.2.4 Eelarve

		Summa	Osakaal
1	ESF toetus	5 400 561,05	85%
2	Eesti avaliku sektori sihtotstarbeline eraldis	953 040,20	15%
3	Omafinantseering	0	0%
4	TAT eelarve kokku	6 353 601,25	100%

1.2.5 Sihtrühm

Vaata tegevused 2.1.1, 2.1.2, 2.1.3, 2.2 ja 2.3.

2. Tegevuste kirjeldus tulemuste saavutamiseks

2.1 Tööandjaid ja töötajaid toetavad tegevused töökeskkonna edendamiseks

2.1.1 Teavitus- ja kaasamistegevused

Suurendamiseks teadlikkust tervist hoidva ja töövõimet edendava töökeskkonna loomisest ja arendamisest pikaajalise tervisekahjustusega inimestele, korraldatakse töötajatele ja tööandjatele suunatud teavitamis- ja kaasamisüritusi ning laiemale avalikkusele suunatud tegevusi, näiteks kampaaniate ja teabepäevade korraldamine, osalemine messidel, teabematerjalide koostamine jne. Samuti viiakse ellu teavitustegevusi töösuhete teemadel, et selgitada esilekerkinud töösuhete probleeme laiemal teavitamise vahendusel.

Kord poolaastas teeb Tööinspeksioon ülevaate töökeskkonna olukorrast, mille aluseks on järelevalve andmed Tööinspeksiooni andmebaasis. Nimetatud ülevaate tutvustamiseks korraldatakse pressisüritusi ajakirjanikele ja teistele huvigruppidele.

⁵ Töölepingu seaduse uuring. Kättesaadav http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Publikatsioonid/TLS_uuring_raport.pdf

Teavitus- ja kaasamistegevusi planeeritakse, töötatakse välja ning viiakse ellu koostöös huvigruppidega, kellega toimuvad regulaarsed töökoosolekud, et nii levitav sõnum kui elluviidavad tegevused oleksid suunatud õigele sihtrühmale ning mõju oleks efektiivsem. Erinevate sidusgruppidega (nt Eesti Puuetega Inimeste Koda ja selle liikmesorganisatsioonid) koostööd tehes on tagatud teavitus- ja kaasamistegevused ka nendele tööealistele inimestele, kellel puudest tingitult ei ole ligipääsu kõikidele teavituskanalitele (nt linnaruumi paigaldatud välireklaamidele).

Maavanemate kaasabil korraldatakse eri piirkondades mikro- ja väikeettevõtetele ning keskmise suurusega ettevõtetele ümarlaudu, kus tutvustatakse töökeskkonnastatistikat, tööõnnetuste põhjuseid ja nende vältimise võimalusi, Tööinspeksiooni tegevusi ennetustegevuse alal, jagatakse teabematerjale. Ümarlaudade eesmärk on parandada väike- ja keskmise suurusega ettevõtete teadlikkust töökeskkonna edendamiseks, võttes arvesse kohalikku eripära, ning suurendada nende teadlikkust piiratud töövõimega inimeste tööhõivest.

Tööandjate motivatsiooni suurendamiseks kavandatakse ennetustegevust parandavate praktiliste näidete kogumist ja nende avalikustamist ning parimate tööandjate tunnustamist kõrgetasemelisel konverentsil, mille raames toimub ka Läänemeremaade tööinspeksiooni juhtide kohtumine (Summit).

Kõikidele tööandjatele ja töötajatele kasulikku ning ajakohast teavet levitatakse Tööelu portaali, elektroonse infokirja ning teiste meedia- ja kommunikatsioonikanalite kaudu, et info jõuaks sihtrühmadeni neile sobival ja kergesti kättesaadaval viisil. 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

01.01.2015–31.12.2021

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. Kui varem keskendus nõustamisteenus töösuhetele, siis käesoleva TAT raames pööratakse suuremat tähelepanu töökeskkonna ja tööohutuse teemadele, mille kaudu kogutakse kokku sagedamini esinevad probleemid ja küsimused ning nende alusel kavandatakse teavitustegevust. Töötajate ja töövõtjate vastuvõtte kavandatakse laiendada olemasolevatest Tööinspeksiooni kontoritest väljapoole, korraldades vastuvõtte ka maakondlikes tömbekeskustes (see on eriti oluline vähenenud töövõimega inimestele, kelle liikumine maakonnakeskustesse võib olla raskendatud). Plaanis on tööle võtta nõustamiskonsultandid (hajutades neid Eesti eri piirkondadesse), kelle ülesandeks on nõustada ettevõtteid tööohutuse ja töötervishoiu küsimustes nii kontoris kui ettevõtetes kohapeal, samuti osaleda erinevatel teavitusüritustel (nt messidel, teabepäevadel, ümarlaudadel) lektorina. Konsultandid koostaksid ka teavitusmaterjale, vastaksid infotelefonile ja selgitustaotlustele. Nõustamisteenuse 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 varustatus. Regulaarse ja efektiivse meediamonitooringu käigus selgitatakse välja, kas nõustamistegevuses on vaja teha ümberkorraldusi ja millistel teemadel on enam vaja teha teavitustööd. Samuti tuleb välja töötada kvaliteedistandardi sisulised näitajad, ühtse rakenduspraktika kohaldamine ja töökorralduslikud aspektid. 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

01.01.2015–31.12.2021

2.1.2.3 Tegevuse elluviija

Tööinspeksioon

2.1.3 Koolitustegevus

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

2.1.3.1 Sihtrühm

Ettevõtetes ja organisatsioonides töökeskkonna teemadega kokkupuutuvad spetsialistid (sh töökeskkonnaspetsialistid ja töökeskkonnavolinikud)

2.1.3.2 Tegevuse üldajaraam

01.01.2019– 31.12.2021

2.1.3.3 Tegevuse elluviija

Tööinspeksioon

2.2 Tööinspeksiooni võimekuse tõstmine teenistujate arendamisel ja institutsionaalse suutlikkuse parendamise kaudu

Tööinspeksiooni põhiülesanneteks on teha riiklikku järelevalvet töötervishoidu, tööohutust ja töösuhete sätestavate õigusaktide nõuete töökeskkonnas täitmise üle, teavitada üldsust, töötajaid ja tööandjaid töökeskkonna ohtudest ning nõustamistegevusega panustada töökeskkonna 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 süstemaatiliselt koolitada, et nad oskaksid kontrollida, nõustada ja teavitada nii tööandjaid kui töötajaid kuidas töövõimet säilitada ja parandada. Teenistujate koolitamine aitab toetada tööandjat töökeskkonna edendamisel, mis suurendab vähenenud töövõimega inimeste tööhõives osalemist. Kaugemaks eesmärgiks on tööinspektorite väljaõppe integreerimine täiendõppega, milleks on kavandatud koostöö nimetatud valdkonnas õpet pakkuvate õppeasutustega. Vastavalt Tööinspeksiooni tööjõu vajadustele suunatakse tööinspektorid kaheaastasele täienduskoolitusele, mis lõppeb vastavasisulise eksamiga ning eduka soorituse korral on teenistujal võimalik saada vaneminspektoriks/metoodikuks. Vaneminspektorite/metoodikute väljakoolitamine võimaldab parandada riikliku järelevalve kvaliteeti ja optimeerida Tööinspeksiooni ressursi pikemaajalist kasutamist. Tööinspeksiooni jätkusuutlikkuse ja laiahaardelisuse ning eeskuju näitamiseks töötatakse välja arenguprogrammid praktika sooritamiseks mentori juhendamisel Tööinspeksioonis. Igal aastal võtab Tööinspeksioon vastu kuni viis kõrg- ja/või kutseharidust omandavat õpilast, kellele võimaldatakse praktikakoht ja määratakse mentor, kelle praktika tasustatakse ning kellest loodetakse näha tulevasi kolleege.

Tööinspeksiooni toimimise põhimõtted ja tegevussuunad on sarnased nii naaberriikide kui teiste Euroopa Liidu liikmesriikidega. Nende edukaks rakendamiseks on vajalik 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, osalevad teenistujad õppereisidel/konverentsidel. Tööinspeksioon korraldab teenistujatele õppereise, kus teise riigi Tööinspeksioon neid vastu võtab. Samuti 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 kord aastas (põhimõttel, et eesistumine käib käest kätte).

Kuna tööõnnetusi ja seeläbi inimeste töövõime vähenemist põhjustavad ohutegurid, töökeskkond ja töövormid on tegevusvaldkonniti väga erinevad ja need on pidevalt muutumises, on TAT edukaks rakendamiseks oluline Tööinspeksiooni teenistujate jätkuv koolitamine, tööinspektorite järelkasvu arendamine ning riikliku järelevalve tõhustamiseks vajalike tehniliste vahendite soetamine.

2.2.1 Sihtrühm

Tööinspeksiooni teenistujad

2.2.2 Tegevuse üldajaraam

01.01.2015–31.12.2021

2.2.3 Tegevuse elluviija

Tööinspeksioon

2.3 Infotehnoloogiliste lahenduste väljatöötamine ja arendamine

Suurendamaks teadlikkust töötingimustest ja tervislike töötingimuste kujundamise võimalustest, parandamaks teabe edastamist, vahendamist, töötlemist ja kättesaadavust ning tõhustamaks töökeskkonna ja töösuhete järelevalvet, töötatakse välja ja/või arendatakse infotehnoloogilisi lahendusi andmekogude, elektrooniliste töövahendite või andmelahendussüsteemidena. Töötatakse välja Tööinspeksiooni töökeskkonna ja töösuhete järelevalve infosüsteem, tööandja töökeskkonna riskide hindamise ja muude ohutust tagavate tegevuste elluviimist toetav infotehnoloogiline lahendus ning töösuhete osapooltele suunatud infoportaal. Infotehnoloogiliste tööelu käsitlevate lahenduste kaardistamine, väljatöötamine, arendamine ja levitamine toetab tööandjaid töötingimuste parandamisel ning töötajaid tööturul püsimisel ja tööturult väljalangemise korral tööturule naasmisel.

Programmi partner TEHIK tagab vajalikud infotehnoloogilised andmelahendussüsteemide arendused, majutuse ja halduse.

2.3.1 Sihtrühm

Tööandjad, töötajad, tööinspeksiooni teenistujad

2.3.2 Tegevuse üldajaraam

01.08.2018-31.12.2021

2.3.3 Tegevuse elluviija

Tööinspeksioon, TEHIK

3. Näitajad

Näitaja	Näitaja nimetus (viide TAT punktile, missugusest tegevusest kujuneb)	Algtase	Sihttase (2018)	Sihttase (2023)	Näitaja nimetus (viide TAT punktile, missugusest tegevusest kujuneb)
Rakenduskava väljundinäitaja	Tööandjaid ja töötajaid toetavate tegevuste arv	0	400 (meetmes kokku 540)	920 (meetmes kokku 1109)	Tegevuste 2.1 ja 2.2 tulemusnäitaja. Näitaja täitmisse panustavad lisaks avatud taotlusvooru projektid ja Sotsiaalministeeriumi poolt elluviidav TAT
TAT spetsiifilised väljundinäitajad	Tegevus 2.1 Tööandjaid ja töötajaid toetavad tegevused töötingimuste edendamiseks				

	2.1 Tööandjaid ja töötajaid toetavate tegevuste arv	0	305	661	Panustab otseselt rakenduskava väljundinäitajasse
TAT spetsiifilised väljundinäitajad	Tegevus 2.2 Tööinspektsiooni võimekuse tõstmise teenistujate arendamisel ja institutsionaalse suutlikkuse parendamise kaudu				
	2.2 Teenistujate kompetentsi tõstvate tegevuste arv	0	90	230	Panustab otseselt rakenduskava väljundinäitajasse
TAT spetsiifilised väljundinäitajad	Tegevus 2.3 Infotehnoloogiliste lahenduste väljatöötamine ja arendamine				
	2.3 Infotehnoloogilisteks lahendusteks tehtud tegevuste arv	0	5	29	Panustab otseselt rakenduskava väljundinäitajasse

4. TAT mõju läbivatele teemadele

TAT mõjutab (märkida ristiga, peab mõjutama vähemalt ühte teemat)⁶:

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 ja suurendada nende teadlikkust töövõime vähenemisest ja töökeskkonna parandamisest, mis omakorda suurendab vastava regiooni majandustegevust. Vähenenud töövõimega inimeste ja tööandjate teadlikkuse kasv aitab suurendada tööhõives osalevate inimeste arvu konkreetses 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 partnerlusleppe ja ühtekuuluvuspoliitika fondide rakenduskava keskkonnamõju strateegilise hindamise (KSH) aruandel.

Infoühiskond jah ei

TAT toetab suhtlemisvõimaluste ja andmete kättesaadavuse parendamist. Vajalik ja ajakohane info on eri meedia- ja kommunikatsioonikanalite kaudu suunatud meetme peamistele sihtrühmadele.

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 arendamisel ja institutsionaalse suutlikkuse parendamise 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.

⁶ „Jah“ vastuse korral tuua välja lühike selgitus.

Võrdsed võimalused⁷

Sooline võrdsus (kas TAT lõpptulemus mõjutab meeste ja naiste olukorda ühiskonnas)⁸ 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 lõimimisega⁹ TAT-de ettevalmistamisse, rakendamisse ja seiresse

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

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 tähtsustakse 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 ürituse asukohale/ruumile oleks tagatud ligipääs liikumispuudega inimestele. 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.

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

⁸ 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.

⁹ 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.

- c) võrdne kohtlemine sõltumata inimese soost, rassist või rahvuslikust kuuluvusest, usutunnistusest või veendumusest või seksuaalsest sättumusest¹⁰

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 kriteeriumite 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 töövõime toetamise reformi 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.

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.

Käesoleva meetme tegevuse raames korraldatavad avatud taotlusvoorud täidavad käesoleva TAT-ga sarnast eesmärki toetada tööandjaid ja töötajaid töötingimuste edendamisel.

6. Seos valdkondlike arengukavadega

1) Sotsiaalministeeriumi valitsemisala arengukava 2014–2017

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;

¹⁰ Tegevuste kirjelduses tuua välja tunnus (sugu, rass/rahvus, usuline veendumus või seksuaalne sättumus).

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 ja partneri kohustused

7.1.1 Toetuse saajale kohalduvad lisaks käesolevas TAT-s sätestatule 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 esitama RA-le TAT järgmis(t)e eelarveaasta(te) tegevuste detailse kirjelduse (lisa 1 vorm A) ja sellele vastava eelarve kulukohtade kaupa (lisa 1 vorm B) kinnitamiseks jooksva aasta 1. novembriks;

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

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

7.1.1.4 rakendama TAT-d vastavalt kinnitatud detailsele tegevuste kirjeldusele ja eelarvele;

7.1.1.5 esitama RA-le TAT eelarve täitmise aruande iga kuu 7. kuupäevaks eelmise kuu kohta RA poolt väljatöötatud vormil;

7.1.1.6 esitama RÜ-le järgneva eelarveaasta väljamaksete prognoosi 10. detsembriks või kümne tööpäeva jooksul peale lisa 1 vormi A ja vormi B kinnitamist; esitama esimese eelarveaasta väljamaksete prognoosi 15 tööpäeva jooksul TAT kinnitamist;

7.1.1.7 esitama korrigeeritud prognoosi järele jäänud eelarveaasta kohta, kui punktis 7.3 nimetatud maksetaotlus erineb rohkem kui ¼ võrra punktis 7.1.6 esitatud prognoosist.

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

7.1.2.1 esitama toetuse saaja nõudmisel punktis 7.3.3 nimetatud partneri organisatsiooni dokumendid;

7.1.2.2 esitama toetuse saaja poolt antud tähtajaks järgneva eelarveaasta TAT kulude planeerimiseks prognoosi ja jooksva eelarveaasta prognoosi parandused ja/või muudatusettepanekud lähtuvalt toetuse saaja ja/või partneri vajadusest;

7.1.2.3 esitama toetuse saajale maksetaotluse tasutud kuludokumentide alusel hiljemalt iga kuu 10. kuupäevaks või vastavalt toetuse saaja nõudele viis tööpäeva enne TAT prognoosis märgitud toetuse saaja maksetaotluse esitamise tähtaega RÜ-le;

7.1.2.4 esitama toetuse saajale eelarve täitmise aruande hiljemalt iga kuu 5. kuupäevaks.

7.1.2.5 esitama toetuse saajale esimeses maksetaotluses esitatud kuludega ning edaspidi vastavalt RÜ poolt saadetud valimiridade põhjal kaasnevad lisadokumendid (sh hankedokumendid, memod, osalejate nimekirjad, päevakavad) ja andma vajaduse korral täiendavaid selgitusi;

7.1.2.6 esitama toetuse saajale elektrooniliselt TAT vahearuande iga aasta 5. jaanuariks ja 1. juuniks ning lõpparuande toetuse saaja poolt antud tähtajaks.

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 üldmääruse § 9 lõikes 5 nimetatud üldkulud ja üldmääruse § 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, 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 –lätetuskulud. Väliskoolituse ja –lätetuskulud väljaspool Euroopa Liitu võivad moodustada kuni 3% TAT eelarvest.

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 läbiviimise korrast asutuses;

7.3.3.3 lühikirjelduse TAT rakendamise seotud dokumentide algatamise, viseerimise ja kinnitamise kohta ning 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 mitte harvem kui kord kvartalis ja mitte tihedamini kui 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 korras RÜ-le struktuuritoetuse registri 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 peatada maksetaotluse menetlemine osaliselt või täielikult, kui:

7.3.9.1 maksetaotluse aruandes esineb puudusi;

7.3.9.2 toetuse kasutamisega seotud kohustus on täitmata;

7.3.9.3 kulu abikõlblikkus ei ole üheselt selge;

7.3.9.4 ilmnenu 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 2 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 peatama maksetaotluse menetluse osaliselt või täielikult 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 tegevuste, tulemuste, eelarve, näitajate või TAT abikõlblikkuse perioodi muutmiseks, 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 esinemisel 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 muutmine kooskõlastatakse korraldusasutusega, valdkondlikku komisjoni kuuluva rakendusasutusega ning teiste rakendusasutustega, 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 sellele vastava eelarve kulukohtade kaupa (edaspidi tegevuste kirjeldus ja eelarve) esitamist;

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

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

7.4.11 Puuduste esinemise korral tegevuste kirjelduses ja/või eelarves annab RA toetuse saajale tähtaja puuduste kõrvaldamiseks. Tegevuste kirjelduse ja/või eelarve menetlemise tähtaega võib pikendada puuduste kõrvaldamiseks ettenähtud tähtaja võrra.

7.4.12 Eelnevalt RA-ga kirjalikult kooskõlastades ei eelda TAT muutmist konkreetse aasta/aastate vastavale tegevuskavale kinnitatud 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 10 000 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 vahearuande koos lisadega struktuuritoetuse registri kaudu üldjuhul iga aasta 20. jaanuariks ja 15. juuniks. Kui tehniline viga struktuuritoetuste registri töös takistab vahearuande tähtaegset esitamist, loetakse uueks vahearuande esitamise tähtajaks järgmine tööpäev peale vea kõrvaldamist. Kui TAT tegevuste alguse ja esimese vahearuande esitamise tähtpäeva vahe on vähem kui neli kuud, esitatakse vahearuanne järgmiseks tähtpäevaks.

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

7.5.3 Kui vahearuande 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 viie tööpäeva jooksul RA-le kinnitamiseks. RA teavitab lõpparuande kinnitamisest viivitamata RÜ-d kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.

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

7.5.8 Puuduste esinemise korral lõpparuandes annab RÜ toetuse saajale vähemalt kümme tööpäeva puuduste kõrvaldamiseks ning edastab 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 peab olema kajastatud vähemalt järgmine informatsioon:

7.5.10.1 andmed TAT kohta (nimetus, tunnusnumber, toetuse saaja ja partneri(te) nimed, abikõlblikkuse periood jne);

7.5.10.2 ülevaade TAT tegevuste elluviimisest (kumulatiivselt);

7.5.10.3 näitajate täitmine (kumulatiivselt);

- 7.5.10.4 hinnang TAT tulemuslikkusele ja püstitatud eesmärkide saavutamisele;
- 7.5.10.5 TAT mõju läbivatele teemadele;
- 7.5.10.6 toetuse saaja hinnang partnerluse toimimisele (täidetakse juhul, kui TAT tegevuste elluviimisele on kaasatud partner).

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.

8. Riskide hindamine

Risk	Tegevus riskide maandamiseks
<p>Tegevuste omavaheline sidumine, mille tulemusena peaks abi muutuma efektiivsemaks, võib võtta aega või toimida mitte nii efektiivset, kui loodetud, sest ühise eesmärgi nimel teevad koostööd mitmed asutused ja huvigrupid.</p> <p>Maapiirkondades ja väiksemates linnades on valdav mõtlemine, et raske on leida uusi töökohti, mis läbi vähenenud töövõimega inimeste aktiivsus tööhõives osaleda on maapiirkondades ja väikelinnades väike.</p> <p>Kui piiratud töövõimega inimesed muutuvad tööturul aktiivseks, on ligipääs avalikele hoonetele ja teenustele ning transpordile eri piirkondades raskendatud, mistõttu on töö käimine raskendatud.</p> <p>Ühiskonnas on mõningane diskrimineeriv suhtumine erivajadusega inimestesse.</p>	<p>Järjepidev ja tihe koostöö eri asutuste ja huvigruppide vahel.</p> <p>Teavitus-, kaasamis-, nõustamis- ja koolitustegevust tehakse intensiivselt igas maakonnas ja tömbekeskuses ning eri kanalite kaudu, et piiratud töövõimega inimestel oleksid võrdsed võimalused koos tervete inimestega töökohtadele kandideerida. Leidub töökohti, kus töövõimekaoga isikuid saab rakendada tööle juba praegu, kuid teadmatus tõttu puudub tööandja valmisolek selleks.</p> <p>Viiakse ellu regulaarset ja aktiivset teavitustegevust töökeskkonna ja sellega seotud infrastruktuuri edendamiseks. Samuti on oluline teavitus laiema avalikkuse seas, et teadvustada probleemi olemasolu ning 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 ning väike- ja keskmise suurusega ettevõtjaid</p>

<p>Töövõime kaotanud inimestel on hirm, et neisse suhtutakse kui ebavõrdsesse ühiskonnaliikmesse ning 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>koondavate klubide ja töötajate, samuti laiemal avalikkuse seas, 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 tegevuskava – lisa 1 vorm A

TAT finantsplaan ja eelarve kulukohtade kaupa – lisa 1 vorm B