

Infopäevade KKK

- 1. Kui koori- või tantsujuhil on magistrikraad vastaval erialal, aga kutset pole taotlenud, siis ta praegu ei kvalifitseeru siia meetmesse? Miks kõrgharidust ei arvestata?**

Valdkonna seisukohalt on oluline, et kollektiivijuhil oleksid kutseoskused ja ta ennast ka täiendaks. Kui inimesel on erialane (kõrg)haridus ja/või koolitus, siis saab ta endale kutse taotleda.

- 2. Kas võin dirigendiga kokku leppida aastase töömahu ja jagada see 12 kuu peale laiali? Ja selle pealt teha ühtemoodi kuust kuusse arvestust ja puhkusetasu?**

Eelduslikult ei jagune koorijuhil töö võrdselt sarnaselt n-ö kontoritööle, kus töötaja töötab esmaspäevast reedeni iga päev võrdne arv tunde. Seega on mõistlik kokku leppida summeeritud tööaja arvestuses, mis tähendab, et tööaeg saab arvestusperioodi jooksul olla ebavõrdne (ühel päeval/nädalal/kuul rohkem töötunde, teisel vähem). Arvestusperiood saab olla kuni neli kuud, mis tähendab, et nelja kuu jooksul saab tööandja töötaja tööaega summeerida.

Summeeritud tööaja alusel töötades koostab tööandja tööajakava, märkides sinna töötaja tööajad (nt proovid, kontserdid, laagid, ettevalmistusaeg ja kõik muud tegevused).

Näiteks kui töötajal on rohkem tööd, saab tööajakavasse märkida rohkem töötunde, kui kooril on n-ö vaiksem aeg ehk kontserte ja proove ei ole vaja nii palju teha, saab tööajakavasse märkida vähem töötunde. Siiski tuleb arvestada sellega, et arvestusperioodi lõpuks oleks töötajale kokkulepitud tööajanorm tagatud.

Pikemalt Tööelu portaalis <https://tooelu.ee/et/Tooandjale/Toosuhted/too--ja-puhkeaeg/tooaeg/summeeritud-tooaeg>

- 3. Kas töövõtuleping ei loe, peab olema kindlasti tööleping? Miks peab proovide aeg olema lepingus kirjas, see võib ju muutuda?**

Meetmest saavad toetust kollektiivid, kellel on juhiga tööleping. Proovide aeg on vajalik, kuna konkreetset nende läbiviimise eest makstakse toetust ning menetlejal peab olema võimalus kontrollida proovi läbiviimist ja kollektiivijuhil töökoormust. Koolikollektiivi puhul, kellel näiteks koorilaul on tunniplaanis ja selle aeg võib igal aastal muutuda, võib lepingu lisana esitada tunniplaani. Sel juhul pole vaja prooviaegu lepingusse panna, muidu võib juhtuda, et lepingut tuleb igal poolaastal muutma hakata.

- 4. Kas kogu rahaline maht (2,7 milj) on mõeldud 100% meetme taotlejatele?**

Meetme vahendites sisalduvad ka halduskulud. 2,590 miljonit on meetme taotlejatele.

- 5. Saan aru, et toetuste jaoks on sel aastal mõeldud 2.7 miljonit eurot. Mis saab juhul, kui taotlusi tuleb oodatust suuremale summale, kas iga kollektiiv saab sellisel juhul vähem kui 50% toetust? Ning mis saab vastupidisel juhul, kui raha jääb üle?**

Määruses on hindamiskriteeriumid kirjas. Kui koguvajadus ületab kinnitatud eelarvet, vähendatakse kõikide taotlejate toetust võrdselt teatud protsendi võrra, kuni taotlejatele eraldatav summa saab kinnitatud eelarvega võrdseks. Ülejäägi korral

kuulutatakse välja uus taotlusvoor. Rahalised mahud on tehtud prognoosiarvestuse ja piisava mahuga.

6. Mis saab, siis kui taotletakse alla 2,7milj määra? Järgmine rahastusvoo korral vähendatakse summasid?

Ülejäägi korral kuulutatakse välja uus taotlusvoor.

7. Varasemalt on juttu olnud, et töölepingu koostamise kohta tehakse ka abistav juhend. Kas see on endiselt plaanis?

Koostöös juristidega näidismaterjal tuleb.

8. Kas tööleping võib olla allkirjastatud manuaalselt? Ehk siis ei ole digiallkirjastud.

Tänapäeval kehtivad mõlemad võimalused

9. Kui on seltsimajadel ja koolidel üleval ringide ja tundide ajad kodulehel, kas siis võib panna lepingusse, et proovid antakse vastavalt tunniplaanile.

Proovide ajad tuleb kas panna töölepingusse, või kui prooviajad sageli muutuvad, lisada tunniplaanid taotluse juurde lepingu lisana.

10. Palun korrake veel üle, kui rahvatantsujuhil on mitu tööandjat: kas siis teevad kõik tööandjad taotluse eraldi või saab seda teha ühe omavalitsusüksuse piirkonnas näiteks ühe taotlusena?

Kõik tööandjad teevad eraldi taotluse.

11. Miks eelistada kollektiivjuhtide puhul töölepingut teistele lepinguvormidele? Kas ja miks vastab see juhi töö iseloomule rohkem kui käsundusleping?

Töö tegemiseks kasutatakse peamiselt kolme lepingu tüüpi – tööleping, töövõtuleping või käsundusleping. Nii töövõtu- kui käsunduslepingu puhul tuleb tähele panna, et neid lepinguid reguleerib võlaõigusseadus ning sõlmitakse siis, kus isik osutab teenust vastavalt oma teadmistele ja pädevusele ehk teda võib võrrelda ettevõtjaga.

Eelkõige eristab töölepingut käsundus- ja töövõtulepingust töötaja ja tööandja sõltuvussuhte suurem määr. Koorijuhi tööd saab reguleerida nii töölepingu kui käsunduslepinguga, kuid hinnata tuleb, mil määral on tööd tegev isik oma tegevustes iseseisev. Nimelt on isik töölepingulises suhtes oma töö planeerimisel ja tegemisel vähem iseseisev, tema töötegemise protsessi kontrollitakse, tööd tehakse perioodilise tasu eest ning töövahendid ja töötamise koha tagab tööandja. Kui koorijuhi töö vastab eelnimetatud tingimustele, siis on tegemine töölepingulise suhtega.

Töölepingu alusel töötades on võrreldes võlaõiguslike lepingute alusel teenuse osutamisel rohkem sotsiaalseid garantiisid, nt õigus töötasu alammäärale, ületunnitöötasule, öötöö tasule, erinevatele puhkustele jne.

Loe pikemalt lepingute eristamise teemal portaalist Tööelu <https://tooelu.ee/et/tooandjale/toosuhted/tooleping/tooleping-ja-tunnused>

12. Kas ja mis tingimustel nt koolijuht või rahvamaja juhataja võib keelduda taotluse tegemisest vaatamata kollektiivjuhi soovile?

See on võimalus küsida toetust, aga mitte käsk. Piiranguks võivad olla eelarvevõimalused. Samuti võib takistusteks olla KOVide aegunud rahastuse korrad ja eeskirjad, mida tuleks muutma hakata vastavalt uutele tekkinud võimalustele.

13. Seoses ettevalmistava töö ja kontaktundidega - kas põhimõtteliselt on siis OK, kui mul on töölepingus kirjas 3 kontaktundi nädalas ja töötasu summa jagatud 12 tunniga kuus on 20 eur? Mingit täiendavat juttu lepingus ettevalmistava töö jms osas ei ole siis vaja?

Hetkel ei näe selles probleemi.

14. Koorikollektiivid töötavad enamasti sarnaselt koolide õppeaastale sügisest kevadeni. Taotlust saab esitada vastavalt kalendriaastale kord aastas. Mis juhtub, kui kollektiivi dirigent muutub koori hooaja algusega, st nt septembris? Kas toetusest saab palka maksta ka uuele dirigendile või peab siis poole aasta pealt uue taotluse tegema?

Meetme seletuskirjas on see kirjas. Juhendajaga on sõlmitud tööleping vähemalt taotletava toetuse perioodiks (kalendriaastaks). Tööleping võib olla sõlmitud lühemaks perioodiks, kui see on sõlmitud ajutiselt äraoleva töötaja asendamise ajaks. Kui dirigent vahetub, tuleb sellest toetuse andjana teada anda ning saata uue dirigendi lepingu väljavõte.

15. Kas peale toetusperioodi tuleb esitada ka aruandlus?

Jah.

16. Töölepinguga hetkel kõik kollektiivid ei tööta ja ei ole sellest tulenevate eeskirjadega kursis. Kas tuleks kõne alla teha selle sisulisi koolitusi kollektiividele ja juhendajatele?

Kogu vajalik info on üleval portaalis toelu.ee (Vt Tööandjale – Töösuhted). Küsimuste ja konsultatsioonivajaduste osas võib pöörduda otse Tööinspektsiooni poole (www.ti.ee), küsida Eesti Rahvakultuuri Keskuselt või alaliidult.

17. Kuidas mõjutab kutsetunnistuse tase kontakttunni hinda?

Koorijuhtide liit on välja töötanud soovituslikud tunnitasad vastavalt juhi kutsekategoriale. Kutsetunnistuse taset mõjutavad need sel juhul, kui tööandja nende soovitustega arvestab. Soovituslikud tasud on üleval lehel www.koorijuht.ee

18. Kas saab siis õigesti aru, et toetus on siis hoopis tööandjale? Ehk siis tööandja maksab töötajale töötasu, mis peab olema vähemalt miinimum või rohkem ning saab selle eest poole palgafondist toetusena, kui töötaja tingimustele vastab?

Jah.

19. Kas juhendaja töötund on 45 minutit nagu koolis või on see 60 minutit?

Kontakttund on 45 minutit.

20. Kui tööd on anda üksnes paar tundi nädalas ja suvel tööd pole, milline leping on sellises olukorras õigem sõlmida? Kui tööleping on osalise tööajaga, kuidas tuleb tasuda sotsiaalmaks? Kas teises kohas töötamine mõjutab sotsiaalmaksu suurust?

Töö maht ei ole määravaks, milline lepinguvorm valida. Lepinguvorm valitakse töö iseloomu põhjal (kirjeldatud eelmises vastuses) ja lähtudes alluvusvahekorrrast.

Kui tööd ei ole täistööaja ulatuses, siis võib kokku leppida osalises tööajas. Osalise tööaja puhul ei ole ette nähtud miinimumtaset, tööd võib teha näiteks kolm tundi nädalas.

Kui sõlmitakse osalise tööajaga tööleping, siis tuleb tööandja tasuda vähemalt sotsiaalmaksu miinimummäär, millega on töötajale tagatud ravikindlustus. Teises kohas töötamine sotsiaalmaksumäär ei mõjuta.

Mitme tööandjaga töö- või teenistussuhtes oleva töötaja puhul, kellele makstav tasu on tasu väljamaksmiseks kokku lepitud kuul väiksem kui kuumäär, arvutab tulumaksu kinnipidamisel tulumaksuseaduse § 42 lõigete 1 ja 2 kohaselt maksuvaba tulu arvestav tööandja sotsiaalmaksu summalt, mis saadakse kuumäärast teise tööandja makstud tasu lahutamisel. Kui nimetatud tehte tulemus on väiksem, kui tulumaksu kinnipidamisel maksuvaba tulu arvestav tööandja töötajale maksis, arvutab tööandja sotsiaalmaksu töötajale makstud tasult.

Ehk siis: tööandja, kelle juures töötajal on tulumaksuvabastuse avaldus, on kohustatud tagama miinimummäära tasumise. Kui (põhi) töötasu on väiksem kui miinimumtasu (2021. a. 584 €) siis töötaja toob (igakuiselt) sots.maksu tasumise tõendid oma teistelt tööandjatelt, põhikoha tööandja summeerib kõik arvestatud sots.maksud ning vajadusel arvestab ja tasub lisaks vaid puudujääva osa.

21. Kas ja kuidas lisada töölepingusse proovide ajad? Kui dirigendi töölepingus on regulaarproovid ja nende ettevalmistusaeg, kas siis kontserdid ja laululaagrid on ületunnitöö ja nende eest peaks maksma 1,5-kordselt?

Töölepingusse tuleks lisada kõik töötaja tööülesanded, mitte ainult proovid ja kontserdid. Ülesanneteks on ka ettevalmistusaeg, repertuaari koostamine, laagrid jne. Samas ei tule lepingusse lisada proovide aegu, kuivõrd need võivad muutuda. Tuleks lisada kõik ülesanded ja nendele kuluv arvestuslik aeg nädalas/kuus.

See tähendab, et tööaega tuleb vaadelda tervikuna kõikide tööülesannete vaates. Kontserdid ja laululaagrid ei pruugi olla ületunnitöö, kui need mahuvad eelnevalt kokku lepitud tööaja hulka arvestusperioodi jooksul.

Kui töötajale on arvestusperioodi lõpuks tekkinud rohkem tunde kui koormus ette näeb, on tegemist ületunnitööga, mis tuleb TLS § 44 lg-te 6 või 7 alusel täiendavalt hüvitada. TLS § 44 lg 6 eeldab, et töötajale hüvitatakse ületunnitöö tasulise vaba ajaga, kuid pooled võivad TLS § 44 lg 7 kohaselt kokku leppida ka ületunnitöö hüvitamises rahas (1,5-kordne töötasu). Seega selguvad ületunnid summeeritud tööaja korral arvestusperioodi lõpus. Näiteks kui arvestusperiood on septembrist detsembrini ning töötajal on novembris keskmisest rohkem proove ja kontserte, kuid detsembrikuu on rahulikum, saab tööandja planeerida töötajale novembrisse rohkem töötunde ning detsembrisse vähem ning ületunnitööd ei teki.

22. Kuidas tuleb tasuda öisel ajal töötamise eest?

Kui kontserdid toimuvad öösel, tuleb tööajakavasse märkida selleks kellaajaks tööaeg. Ööajal töötamise eest tuleb töötajale TLS § 45 lg 1 alusel maksta 1,25-kordset töötasu. Samas võivad pooled kokku leppida ka selles, et töötasu juba sisaldab tasu öösel töötamise eest. Siis tuleb jälgida seda, et töötaja saaks ka õiglast tasu arvestades öötööd. Näiteks ei saa tasu öötöö eest sisalduda töötasu alammääras, vaid see peab sellele lisanduma.

23. Kuidas vormistada töölepingut, kui kollektiiv töötab igal aastal septembrist maini?

Kui kollektiiv töötab septembrist maini, siis üldjuhul tuleks sõlmida tähtajatu tööleping, sest tegevus ei ole ajutine ega hooajaline, mis võiksid anda aluse tähtajalise töölepingu sõlmimiseks.

Tähtajatu töölepingu sõlmimisel tuleb kollektiividel läbi mõelda, kuidas toimub töötasu maksmine suvel. Selle hõlbustamiseks on hea läbi mõelda, kas rakendada näiteks neljakuulist arvestusperioodi, kus suvised kuud jäävad erinevatesse perioodidesse (näiteks arvestusperioodid on 1. november kuni 29. veebruar, 1. märts kuni 30. juuni, 1. juuli kuni 31. oktoober. Vaiksemad kuud (juuni kuni august) jäävad kahte eri perioodi), arvestada aastane palgafond 12 kuu peale ja/või ajatada põhipuhkus suvistele kuudele. Palgata puhkuses on võimalik kokku leppida, kuid iga kord eraldi, s.t kokkulepet ei saa teha etteulatuvalt iga aasta kohta.

Kindlasti tuleks koori- või rühmajuhiga läbi arutada, et kuigi ta koori või tantsurühmaga mingis perioodis otseselt ei tegele, siis võivad tal olla mitmed ettevalmistavad tööülesanded, mis siiski eeldavad töösuhte jätkumist.

24. Kuidas arvutada põhipuhkuse teenimist, kui töötaja töötab osalise tööajaga, näiteks 3 tundi nädalas?

Olenemata töötaja töökoormusest, st kas töötaja töötab täistööajaga või osalise tööajaga, on TLS § 55 kohaselt töötaja põhipuhkus vähemalt 28 kalendripäeva, kui seadus ei sätesta teisiti või pooled ei lepi kokku pikemas põhipuhkuses.

NÄIDE. Töötaja töötab 3 tundi nädalas, tema põhipuhkuse kestus on 56 kalendripäeva, töösuhe algab 1. jaanuar ja lõpeb 31. juulil, siis teenib ta puhkust järgmiselt: $56 / 365 \times 212$ (kalendripäevade arv 1. jaanuarist 31. juulni) = 32,53 kalendripäeva

25. Kuidas arvestada põhipuhkuse tasu, kui töötaja töötab osalise tööajaga, näiteks 3 tundi nädalas?

Põhipuhkusetasu arvutatakse viimase kuue kuu töötasude põhjal (kui on töötanud vähem, siis arvutatakse nende kuude põhjal) olenemata sellest, kas töötaja töötab osalise või täistööaja alusel. Esmalt liidetakse viimase kuue kuu töötasud ja jagatakse sama ajavahemiku kalendripäevadega, millest on välja arvatud riigipühad ja töölt eemal viibitud aeg, sh töövõimetuslehel ja puhkusel oldud aeg. Vastuseks on ühe kalendripäevatasu, mis korrutatakse põhipuhkuse viibitud kalendripäevade arvuga.

NÄIDE. Töötaja on igal kuul teeninud 100-150 eurot ning soovib kasutada 35 kalendripäeva põhipuhkust alates 25. juulist 2021. Viimase kuue kuu (jaanuar kuni juuni) töötasud on kokku 750 eurot, tööst eemal viibinud töötaja pole. Samas perioodis on 181 kalendripäeva, millest lahutame 8 riigipüha. Ühe kalendripäeva

keskmine tasu on $750 / (181 - 8) = 4,33$ eurot. Puhkusetasu on $35 \times 4,33 = 151,55$ eurot.

Pikem selgitus puhkusetasu arvutamise kohta on leitav siit: <https://www.tooelu.ee/et/tootajale/Toosuhted/tootasu/tootasu-maksmine/keskmise-tootasu-arvutamine-ja-maksmine>

26. Kas puhkusetasu võib sisalduda töötasus?

Puhkusetasu ei ole töötasu. Töötasu makstakse tööülesannete täitmise eest, kuid puhkusetasu puhkuse kasutamise eest. Seega ei saa puhkusetasu töötasus sisalduda, vaid tuleb maksta töötasust eraldi puhkuse kasutamise eest või töösuhte lõppedes lõpparve osana.

27. Kuidas kokku leppida tasustamata puhkuses (töölepingud või iga kord eraldi)?

Tasustamata puhkust antakse TLS § 68 lg 2 kohaselt poolte kokkuleppel. Seega peavad pooled iga kord tasustamata puhkuse kasutamises eraldi kokku leppima. Pooled ei saa tasustamata puhkuse kasutamise kohustust töölepingus kokku leppida, kuivõrd selline kokkulepe on töötajale TLS § 2 kohaselt kahjulikum.

28. Mis juhtudel tuleks kooride puhul riskianalüüsi värskendada? Proovisaali muutmisel? Lauljate arvu suurenemisel? Kuidas oleks mõistlik kooride puhul riskianalüüsi säilitada (mille nõue on 55 aastat)?

Tööandja on kohustatud korraldama uue töökeskkonna riskianalüüsi, kui töötingimused on muutunud, töövahendeid või tehnoloogiat on vahetatud või uuendatud, kui on ilmnenud uued andmed ohuteguri mõju kohta inimese tervisele, kui õnnetuse või ohtliku olukorra tõttu on riskitase esialgse tasemega võrreldes muutunud või kui töötervishoiuarst on tervisekontrolli käigus tuvastanud töötaja tööga seotud haigestumise (töötervishoiu ja tööohutuse seaduse edaspidi TTOS § 13 lõige 1 punkt 5).

Redaktsioon alates 01.03.2021 § 13(4) lõige 4 sätestab, et tööandja uuendab riskianalüüsi, kui:

- 1) töötingimused või töökeskkond on oluliselt muutunud;
- 2) töövahendeid või tehnoloogiat on vahetatud või uuendatud;
- 3) on ilmnenud uued andmed ohuteguri mõju kohta inimese tervisele;
- 4) õnnetuse või ohtliku olukorra tõttu on riskitase esialgse tasemega võrreldes muutunud;
- 5) töötervishoiuarst on tervisekontrolli käigus tuvastanud töötaja tööga seotud haigestumise;
- 6) tööinspektor on järelevalve käigus tuvastanud, et riskianalüüsis ei ole piisavalt hinnatud töökeskkonnas esinevaid riske, sealhulgas ei ole mõõdetud ohutegurite parameetreid, või ei ole ette nähtud abinõusid ohtude maandamiseks.

Alates 01.03.2021 on tööandja otsustada, millal töökeskkond muutub sedavõrd oluliselt, et oleks vajalik hinnata uuesti töökeskkonnas esinevaid riske. Uutes ruumides töö alustamisel on mõistlik vaadata üle olemasolev riskianalüüs ning teha selles vajadusel muudatusi (näiteks võib uutes ruumides olla töökeskkond parem ning riske on võimalik madalamalt hinnata).

29. Tööohutuselased juhendid - mis laienevad koorijuhhi kontekstis? Kas ja mis kindlasti peaks olema? Kuvariga töötajatele nt tavaliselt eraldi tööohutusjuhendid (ja kontrollitakse nende läbimist allkirja vastu).

Alates 01.01.2019 ei ole kohustust töötajale viia läbi eriliigilisi juhendamisi (näiteks sissejuhatav juhendamine ja esmane juhendamine töökohal). Tööandjal on kohustus korraldada töötajatele juhendamine ja väljaõpe (TTOS § 13 lõige 1 punkt 13).

Töötajate juhendamiseks peab tööandjal olemas olema ohutusjuhend (TTOS § 13 lõige 1 punkt 14). Alates 01.03.2021 on tööandja kohustatud töökeskkonna riskianalüüsi alusel koostama ohutusjuhendi tehtava töö ja kasutatava töövahendi kohta (TTOS § 13 lõige 1 punkt 14, kehtiv alates 01.03.2021). Alates 01.03.2021 on tööandjal võimalik töökeskkonna riskianalüüsile tuginedes otsustada, millise töö ja töövahendi jaoks on ohutusjuhendi koostamine vajalik. See tähendab, et tööandja hindab töökeskkonnas olevaid töid ja töövahendeid ning koostab vajadusel ohutusjuhendi. Ohutusjuhendi koostamise vajalikkus sõltub sellest, milline on tehtav töö või kasutatav töövahend ning kui suur on sellest tulenev oht tervisekahjustuse tekkimiseks töötajatel või kõrvalistel isikutel. Ohutusjuhendit ei pea koostama igapäevastele olmeesemetele, mille kasutamine on üheselt selge ning mis ei ole töötajale ohtlikud (nt pliatsid, tööriided, labidad jms).

Tööandja registreerib juhendamise ja väljaõppe toimumise kuupäeva ja sisu kirjalikult või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. Töötaja kinnitab juhendamist ja väljaõpet kirjalikult või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis (TTOS § 13(3) lõige 5).

Tööandja viib töötaja juhendamise läbi enne töötaja tööle asumist. Juhendamise käsitletakse eelkõige:

- 1) ettevõtte töötervishoiu ja tööohutuse nõuded ning töökeskkonnavoliniku ja töökeskkonnaspetsialisti kontaktandmed;
- 2) töökeskkonna riskide hindamise tulemused, sealhulgas töötaja töökeskkonna ohutegurid, terviseriskid ja tervisekahjustuste vältimiseks rakendatavad abinõud;
- 3) tehtava töö ja kasutatava töövahendi ohutusnõuded;
- 4) ergonoomiliselt õiged tööasendid ja -võtted;
- 5) ühis- ja isikukaitsevahendite kasutamine;
- 6) tegutsemine tervisekahjustuse korral, sealhulgas esmaabi andmise juhised, esmaabivahendite kasutamine ja nende asukoht, hädaabinumber 112 ning esmaabiandja kontaktandmed;
- 7) elektri- ja tuleohutusnõuded;
- 8) õnnetusohu ja õnnetusjuhtumi korral käitumise juhised, töökohal kasutatavad ohumärguanded, evakuaatsioonipäasude ja -teede ning tulekustutusvahendite asukohad;
- 9) keskkonna saastamisest hoidumise juhised (TTOS § 13(3) lõige 1)

Tuleohutusealast juhendamist puudutavate küsimustega pöörduge palun Päästeameti poole.

30. Tööõnnetused - nt dirigent tõmbab klaverit liigutades õnnetult ära selja. Kas tegu on seega tööõnnetusega, mis tuleb raporteerida 10 tööpäeva jooksul ja läbi viia uurimine? Kas koor kui tööandja vastutab selle eest?

Tööõnnetusega on tegemist, kui õnnetus on põhjuslikus seoses töötaja töö või töökeskkonnaga ja juhtub ajal mil töötaja:

- täitis tööülesannet
- tegi muud tööd tööandja loal
- tegutses tööandja huvides
- viibis tööaja hulka arvataval vaheajal (TTOS § 22 lõige 1).

Arst teatab raskest ja surmaga lõppenud tööõnnetusest ning töötajale tööõnnetuse tagajärjel ajutise töövõimetuse määramisest viivitamata kirjalikult või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis Tööinspeksiooni, esitades vormi kohase teatise (Vabariigi Valitsuse 03.04.2008 määrus nr 75 „Tööõnnetuse ja kutsehaigestumise registreerimise, teatamise ja uurimise kord“ § 1 lõige 1). Tööinspeksioon teavitab teate saamisest tööandjat.

Tööandja kohustus on uurida kõiki tööõnnetusi. Tööõnnetuse uurimise eesmärk on välja selgitada tööõnnetuse asjaolud ja põhjused ning kindlaks määrata abinõud samalaadse juhtumi kordumise vältimiseks. Tööandja alustab tööõnnetuse asjaolude ja põhjuste uurimist viivitamata, st tööandja hakkab tööõnnetust uurima siis, kui ta sai õnnetuse toimumisest teada (näiteks pealtnägijatel saadud info) (TTOS § 24 lõige 1, Vabariigi Valitsuse 03.04.2008 määrus nr 75 „Tööõnnetuse ja kutsehaigestumise registreerimise, teatamise ja uurimise kord“ § 4 lõiked 1 ja 2).

Uurimise läbiviimiseks on tööandjal aega 10 tööpäeva. Kui tööõnnetuse tagajärg on ajutine töövõimetus, raske kehavigastus või surm, lõpeb tööõnnetuse uurimine vormi kohase raporti koostamisega. Tööandja esitab raporti Tööinspeksioonile ja kannatanule või tema huvide kaitsjale kolme tööpäeva jooksul pärast tööõnnetuse uurimise lõpetamist (Vabariigi Valitsuse 03.04.2008 määrus nr 75 „Tööõnnetuse ja kutsehaigestumise registreerimise, teatamise ja uurimise kord“ § 4 lõige 4 (1) ja lõige 5).

Kui uurimise käigus selgub, et tegemist ei olnud tööõnnetusega lõpetab tööandja uurimise ja koostab akti, milles kirjeldab vabas vormis õnnetusjuhtumi asjaolusid ja esitab uurimise lõpetamise põhjuse. Akti allkirjastavad tööandja esindaja ja töökeskkonnavolinik, tema puudumisel töötajate usaldusisik. Tööandja esitab akti tööinspeksioonile ja kannatanule või tema huvide kaitsjale kolme tööpäeva jooksul pärast õnnetusjuhtumi uurimise lõpetamist.

Kui tegemist oli tööõnnetusega, millele tõttu töötajale töövõimetust ei määratud ja tegemist oli kerge tervisekahjutusega siis raportit koostada ei tule. Küll aga peab tööandja ka sellist tööõnnetust uurima aga tööandjal on õigus sellisel juhul otsustada uurimise viisi ja toimingute üle.

31. Kui kollektiivi väikeses MTÜs on tööl ainult üks inimene (kollektiivijuht), kas siis tuleb tööandja poolt määrata esmaabi andja? Aga kui on 2 inimest (kaks dirigenti)?

Tööandja kohustusteks esmaabi korraldamisel on töötajate hulgast vähemalt ühe esmaabiandja määramine, võttes arvesse töötajate arvu, tervisekahjustuste esinemise sagedust, ettevõtte piirkondlikku jagunemist ja tegevuse iseloomu ning esmaabiandjale omal kulul ja tööajal koolituse korraldamine ühe kuu jooksul arvates tema määramisest ja täienduskoolituse iga kolme aasta järel, makstes esmaabiandjale koolituse ja täienduskoolituse ajal keskmist tööpäevatasu (töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 13(2) lõige 1 punktid 1 ja 3).

Kui ettevõttes töötab üks töötaja, siis ei ole mõistlik teda koolitatakse esmaabiandjaks, kuna inimene endale elupäästvat esmaabi anda ei saa. Sellisel juhul saab kaaluda muid variante vajadusel esmaabi saamiseks näiteks ühiskasutatavates

hoonetes on võimalik sõlmida kokkulepe teise tööandjaga esmaabi andmiseks. Kokkuleppe sõlmisel tuleks veenduda, et teisel tööandjal on esmaabiandmiseks koolitatud töötaja olemas.

32. Kas tööandja peab oma kollektiivjuhti saatma regulaarsesse tervisekontrolli?

Tööandja peab tervisekontrolli töötervishoiuarsti juures korraldama töötajale, kelle tervist võib töökeskkonna riskide hindamise tulemusel mõjutada järgmine töökeskkonna ohutegur või töö laad:

- 1) müra;
- 2) vibratsioon;
- 3) elektromagnetväljad;
- 4) tehnilik optiline kiirgus;
- 5) ioniseeriv kiirgus;
- 6) ohtlikud kemikaalid ja neid sisaldavad materjalid, sealhulgas kantserogeenid ja mutageenid;
- 7) bioloogilised ohutegurid;
- 8) kuvariga töö;
- 9) raskuste käsitsi teisaldamine;
- 10) töö pidevas sundasendis, sealhulgas istuvas või seisvas asendis;
- 11) muu ohutegur või töö laad.

Riskianalüüsi käigus hinnatakse, kas töö võib töötaja tervist mõjutada, hindamisel võetakse arvesse ka töötaja kokkupuute aeg ohuteguritega. Kui töötaja töötab osalise tööajaga (näiteks paar tundi nädalas) siis võib riskide hindamise tulemusena selguda, et töö töötaja tervist ei kahjusta ning sellisel juhul tervisekontrolli korraldamise kohustust ei ole (TTOS § 13(1) lõige 1).

Töökesekkonnaga seotud teemadel pikemalt Tööelu portaalis <https://tooelu.ee/et/tooandjale/tookeskkond/tookeskkonna-korraldus/riskianalyys-riskide-hindamine-ja-ohjamine/>

33. Millised on töötervishoiu ja tööohutuse nõuded ühes 30-liikmelises segakooris, kes teeb näiteks esmaspäeva õhtul kell 18-21.00 proovi ühes Tallinna koolisaalis? See ainuke 4-tunnise nädalakoormusega töötaja ei saa ju ise olla töökeskkonnavolinik ja töökeskkonnaspetsialist? Kas siis uurida järele, kes selles koolis neid ülesandeid täidab ja anda koorijuhile tema kontaktid?

Selgitame, et töökeskkonnavoliniku valimiseks tuleb korraldada töötajate üldkoosolek, kui ettevõttes töötab 10 või rohkem töötajat. Ettevõtetes, kus töötab alla 10 töötaja ei ole kohustuslik töökeskkonnavoliniku valimist korraldada.

Töökesekkonnaspetsialist on töökeskkonnaalaste teadmiste ja oskustega töötaja, keda tööandja on volitanud ettevõttes täitma töötervishoiu- ja tööohutusalaseid kohustusi. Töökesekkonnaspetsialisti määramiseks on tööandjal kolm võimalust -

- määrata töökeskkonnaspetsialist oma töötajate hulgast
- kasutada pädevat ettevõttevälist teenuseosutajat
- juhatuse liige täidab ise töökeskkonnaspetsialisti kohustusi.

Iga tööandja valib omale sobiva võimaluse näiteks teha koostööd vallavalitsusega, võibolla on vallas olemas inimene, kes on nõus olema töökeskkonnaspetsialist ka vallas tegutsevates MTÜ-des.

- 37. Ergonoomiliselt õiged tööasendid ja –võtted – mida selle all mõeldakse? Koorivanem ei saa ju dirigenti dirigeerima õpetama õpetada, või rahvatantsija tantsujuhti tantsima õpetada? See on nende profession, neil on kõrgharidus. Kuidas oleks võimalik, et koorilaulja hakkaks dirigendile selgitama, kuidas käsi ohutult liigutada?**

Alates 01.03.2021 on tööandja kohustatud töökeskkonna riskianalüüsi alusel koostama ohutusjuhendi tehtava töö ja kasutatava töövahendi kohta (TTOS § 13 lõige 1 punkt 14, kehtiv alates 01.03.2021).

Alates 01.03.2021 on tööandjal võimalik töökeskkonna riskianalüüsile tuginedes otsustada, millise töö ja töövahendi jaoks on ohutusjuhendi koostamine vajalik. See tähendab, et tööandja hindab töökeskkonnas olevaid töid ja töövahendeid ning koostab vajadusel ohutusjuhendi. Ohutusjuhendi koostamise vajalikkus sõltub sellest, milline on tehtav töö või kasutatav töövahend ning kui suur on sellest tulenev oht tervisekahjustuse tekkimiseks töötajatel või kõrvalistel isikutel. Ohutusjuhendit ei pea koostama igapäevastele olmeesemetele, mille kasutamine on üheselt selge ning mis ei ole töötajale ohtlikud (nt pliiaatsid, tööriided, labidad jms).

Ehk, kui tööandja riskianalüüsi tulemusel jõuab järeldusele, et teatud tööde tegemiseks või töövahendite kasutamiseks ei ole ohutusjuhendi koostamine vajalik sest oht tervisekahjustuse tekkimiseks töötajatel või kõrvalistel isikutel on väga madal või on tegemist igapäevaste olmeesemetega, mille kasutamine on üheselt selge ning mis ei ole ohtlikud siis ei ole ohutusjuhendi koostamine kohuslik. See tähendab, et tööandja hindab töökeskkonnas olevaid töid ja töövahendeid ning koostab vajaduse korral ohutusjuhendi.

- 34. Kas kollektiivijuhi toetust tuleb taotleda iga-aastaselt, st igal sügisel uuesti?**

Jah, tuleb taotleda iga aastal uuesti.

- 35. Kas dirigent saab toetust taotleda oma isikliku MTÜ/OÜ alt, kui ta on kollektiivi X juhendamiseks sõlminud endaga töölepingu ning kollektiiv X vastab kõigile määruses kirjeldatud tingimustele? Küsimus puudutab neid kollektiive, kes tasustavad oma juhendajaid arve alusel.**

Saab küll.

- 36. MTÜ vormistab lepingu töövõtjaga koormusega ca 0,05, siis sellepealt makstud sots.maks ei ole piisav dirigendile riiklike garantiide saamiseks. Kuidas dirigent saaks soovitud garantiid?**

Makstus sotsiaalmaksud summeeritakse.

- 37. Kas tööleping peab olema sõlmitud tähtajatuna? Kui võib olla ka tähtajaline, siis mis on tähtajalisuse aluseks?**

Meetme seisukohast peaks olema leping vähemalt aastane.

- 38. Kas toetuse saamiseks on vaja tööandjal töölepinguga tasuda dirigendile 15.5 eurot 1 tunni eest ja toetust küsime sellele juurde? Kui praegune töötasu lepingujärgselt on madalam, mis siis saab, kas saan küsida toetust praegusest summast 50%?**

Madalama maksumuse korral toetust küsida ei saa.

39. Kas palgatoetust saab taotleda ühe või mitme kollektiiviga tegutsemise eest? Tööandjad on erinevad.

Taotluse teeb tööandja, kui tööandja all on neli koori, siis saab küsida kõigi kollektiivide kohta toetust.

40. Kas mitte ei ole toetusega kaasneva töö puhul lepingu pikkuseks kutsetunnistuse kehtivuse tähtaeg ehk 5 aastat?

Tööandjal ei ole kohustus sõlmida lepingut nii kaua kui kehtib kutsetunnistus. Kutsetunnistus ei kohusta ühel kohal töötama järjepidevalt viis aastat.

41. Kas väljamakse tehakse juhendajale ühekordselt või jaguneb see 12 kuule ja tööandja tõendab iga väljamakset?

Toetuse väljamakse tehakse kvartaalselt.