



Riigihanke “Tööde väärtuse hindamise metoodika, läbipaistvate palgasüsteemide loomise ja soolise palgalõhe aruandluse koolitused ja e-kursus tööandjatele” alusdokument „Tehniline kirjeldus“ (edaspidi tehniline kirjeldus)

1. Hankelepingu ese

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium tellib töö „Tööde väärtuse hindamise metoodika, läbipaistvate palgasüsteemide loomise ja soolise palgalõhe aruandluse koolitused ja e-kursus tööandjatele” (edaspidi töö). Töö koostamise aluseks on tehnilises kirjelduses ning muudes riigihanke alusdokumentides toodu.

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium viib perioodil 2025-2026 ellu projekti PALK, mis tegeleb soolise palgalõhe vähendamiseks vajalike oskuste ja teadmiste arendamisega tööandjate, poliitikakujundajate ja soolise palgalõhe üle järelevalvet tegema hakkavate ametnike seas. Projekti peamine eesmärk on toetada palkade läbipaistvuse direktiivi ülevõtmist, eelkõige tööde väärtuse hindamise metoodika kohandamise ja koolitustegevuste kaudu. Hange toimub sama projekti raames.¹ Projekti rahastab Euroopa Liit Kodanike, võrdõiguslikkuse, õiguste ja väärtuste programm CERV.

2. Olukorra ülevaade

Eesti sooline palgalõhe ulatus 2023. aastal Eurostati andmetel 16,9%ni (Euroopa Liidu keskmine oli samal aastal 12,0%). Statistikaameti andmetel oli naiste keskmine brutotunnitasu 2024. aastal 13,2% väiksem kui meestel. Eurostati ja Statistikaameti näitajate erinevus tuleneb mõnevõrra erinevast metoodikast (Eurostat ei arvesta alla kümne töötajaga ettevõtete ning asutuste näitajaid, samuti põllumajanduse, metsamajanduse ja kalapüügi ning avaliku halduse ja riigikaitse tegevusalade palgatöötajate töötasusid). Seni on Eesti teadlastel õnnestunud selgitada meeste ja naiste palgalõhest erinevate mõõdetavate tunnustega (nagu ametid, tegevusalad, haridus, tööaeg, asukoht, vanus jne) 40%, st 60% palgalõhest on selgitamata². Kuigi selgitamata osa võib teatud määral tuleneda andmete piiratuse tõttu välja jäänud muutujatest, mis avaldavad palkadele erinevat mõju, on üks selgitamata

¹ [Palkade läbipaistvus | Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium](#)

² Täht, K. (Toim.) (2019). Soolise palgalõhe kirjeldamine ja seletamine – tehniline ülevaade. RASI toimetised nr 10. Tallinn: Tallinna Ülikool. Leitav: https://www.tlu.ee/sites/default/files/Instituudid/%C3%9CTI/RASI/2019_RASI%20toimetised%20nr%2010_soolise%20palgal%C3%B5he%20kirjeldamine%20ja%20seletamine.pdf

soolise palgalõhe põhjus ka naiste diskrimineerimine tööturul³. Palkade läbipaistvus ja tööde väärtuse hindamine on üks lahendustest, mis aitavad vähendada soolist palgalõhet ja seega tuua kaasa olulist ühiskondlikku muutust ning vähendada ebavõrdsust Eestis.

Euroopa Liidus jõustus 2023. aastal palgade läbipaistvuse direktiiv (Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv (EL) 2023/970)⁴, mille eesmärgiks on tõhustada naistele ja meestele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmist, et palgad kujuneksid objektiivselt ja sooneutraalselt ning töötajatele arusaadavalt. Direktiiviga kehtestatakse palgade läbipaistvuse miinimumnõuded ja nende tagamiseks vajalikud õiguskaitsemeetmed. Eestil tuleb direktiiv üle võtta 7. juuniks 2026. Lähemalt saab palgade läbipaistvuse nõuetest lugeda Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi [kodulehel](#).

Uue direktiivi valguses tuleb tööandjal oma organisatsioonis läbi mõelda palgakujundus ning tööde väärtus. Tööle kandideerijale tuleb anda infot palgataseme või vahemiku kohta enne tööintervjuud. Lisaks tuleb töötajatele kättesaadavaks teha objektiivsed ja sooneutraalsed kriteeriumid, mille alusel nende palk kujuneb. Töötajatel on õigus saada lisateavet temaga sama või võrdväärset tööd tegevate töötajate keskmise palgataseme kohta naiste ja meeste lõikes. Samal ajal ei olnud soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamise uuringu järgi 2015. aasta seisuga Eestis enam kui kolmveerandis organisatsioonidest (77%) tehtud ametikohtade hindamist. Kuigi 12% tööandjatest tõdeb, et ametikohtade hindamine on läbi viidud, on peaaegu sama suur osakaal (11%) neid, kes ei oska sellele küsimusele vastata. Alates 50 töötajaga organisatsioonidest oli hindamise teinud umbes kolmandik (38%), enam riigiasutused kui kohaliku omavalitsuse haldusala organisatsioonid ja eraettevõtted. Ligi pooltes (47%) organisatsioonides on palgavahemikud või astmestikud, kuhu läbiräägitav palk peab mahtuma, kolmandikus (33%) organisatsioonides on töötasu täielikult läbirääkimiste küsimus ning ligi viiendikul (19%) tööandjatest on uue töötaja palk täpselt määratud ning läbirääkimisvõimalus puudub. Läbirääkimisruumi töötasu osas on rohkem väiksema töötajate arvuga ning eraõigusliku isiku omandis olevates organisatsioonides, suuremates ja avaliku sektori organisatsioonides on töötasud sagedamini fikseeritud⁵. Kuigi värskemaid andmeid pole, võib siiski eeldada, et ka täna pole paljud tööandjad veel tööde väärtust hinnanud, samuti pole neil vajalikke teadmisi ega oskuseid.

Põhjalik uuring “Sooline palgalõhe Eestis: kujunemise tagamaad ja vähendamise võimalused” (2022) tõi välja, et kõrgema keskmise tunnipalgaga ettevõtetes on soopõhised palgakäärid tuntavamad kui madalama keskmise sissetuleku tasemega ettevõtetes. Omandivormi järgi vaadates on kõige suurem palgalõhe välisomanduses ettevõtetes: 40% ehk kaks korda suurem kui eestimaise päritoluga eraettevõtetes. Kõige väiksem on sooline palgalõhe aga kohaliku omavalitsuse asutustes, 14%, mis on omakorda palju madalam kui riigisektoris keskmiselt. Juhtide hulgas on päris arvukas koalitsioon naisi ja mehi – 45% kõigist juhtimiskohustustega töötajatest –, kelle jaoks sooline palgalõhe on probleem

³ Anspal, S., Kallaste, E., Karu, M., Kraut, L., Biin, H. (2009). Sooline palgalõhe Eestis: teoreetilise ja empiirilise kirjanduse ülevaade. Uuringuraport. Eesti Rakendusuuringu Keskus CentAR, Poliitikauuringute Keskus PRAXIS, Sotsiaalministeerium. Leitav: https://www.sm.ee/sites/default/files/contenteditors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/1_raport.pdf

⁴ [L_2023132ET.01002101.xml](#)

⁵ Turk, P., Anniste, K., Masso, M., Karu, M., Kriger, T. (2015). Uuring soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamisest ja indikaatorite väljatöötamine seaduse mõjude hindamiseks. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis. Leitav: https://www.sm.ee/sites/default/files/contenteditors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/uuringuaruanne.pdf

ning eeldatavasti oleks nad ka valmis ja huvitatud palgalõhe vähendamiseks omalt poolt juhina jõupingutusi tegema, kui selleks luua sobiv keskkond. Töötajad ei ole teadlikud soolise palgalõhe olukorrast organisatsioonis, kuna neil puudub info kolleegide palkade kohta, kuid kõigis uuritud organisatsioonides töötajad usuvad ja loodavad, et sellega ei ole organisatsioonis probleeme. Selline teadmatuse on üks põhjuseid, miks töötajad ei näita initsiatiivi soolise palgalõhe vähendamiseks organisatsioonides⁶.

Eesti inimeste teadlikkus soolisest palgalõhest on järk-järgult paranenud. 2021. aasta soolise võrdõiguslikkuse monitooringu järgi oli 83% Eesti inimestest soolisest palgalõhest teadlik. Naised peavad palgalõhet oluliselt enam suureks või väga suureks probleemiks: naised 71%, mehed 35%. 84% arvab, et naised ja mehed, kes teevad erinevat, kuid vastutuse, oskuste ja pingutuse osas võrdväärset tööd, peaksid saama võrdset tasu. 63% Eesti inimestest on nõus, et palgad oleksid avalikud selleks, et tagada võrdne palk võrdse töö eest. Sh pooled neist on nõus palkade avalikustamisega organisatsiooni sees ja pooled sellega, et palgad oleksid avalikud kõigi jaoks. 95% palgatöötajatest nõustub, et töökuulutustes peaksid palganumber või vahemik olema märgitud⁷.

Pikaajaline strateegia „Eesti 2035“ seab eesmärgiks vähendada soolist palgalõhet 2035. aastaks 5%-ni. Eesmärgi täitmiseks on vajalik pakkuda kompleksseid lahendusi. Kui tööandjad hindavad tööde väärtust sooneutraalsete ja objektiivsete kriteeriumite järgi, siis aitab see tulemuslikult kehtestada läbipaistva tasusüsteemi, millega välistatakse otsene või kaudne sooline diskrimineerimine, mis on tavaliselt seotud naiste tehtavate tööde väärtuse alahindamisega. Seni ei olnud tööandjatele tasuta kättesaadavat palkade läbipaistvuse direktiivi nõuetele vastavat tööde väärtuse hindamise metoodikat, kuid 2025. aastal kohandati projekti PALK raames Eesti oludesse sobiv tööde väärtuse hindamise metoodika ja loodi juhendmaterjal metoodika kasutusele võtmiseks. Väljatöötatud tööde väärtuse hindamise metoodika on tööandjatele soovituslikuks ja vabatahtlikuks kasutamiseks. Metoodika on kättesaadav Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi kodulehel⁸.

Kuna eri uuringutest on teada, et tööandjatel on napid teadmised ja oskused tööde väärtuse hindamisest, läbipaistvatest tasusüsteemidest ja palkade läbipaistvuse direktiivi ülevõtmisega kaasnevast soolise palgalõhe aruandlusest, siis aitab see hange täita selle lünga koolituste ja e-kursuse abil.

3. Hanke ülesanne

3.1 Hanke eesmärk

Hanke eesmärgiks on töötada välja ja viia läbi koolitused ning luua e-kursus, mis õpetavad tööandjaid tööde väärtust hindama, kasutades MKMi kohandatud tööde väärtuse hindamise metoodikat⁹, looma läbipaistvaid palgasüsteeme, mõõtma soolist palgalõhet ja tegema soolise palgalõhe aruandlust. Need tegevused toetavad palkade läbipaistvamaks muutmist ja soolise palgalõhe vähendamist.

⁶ Täht, K., Roosalu, T., Unt, M., Aavik, K., Pilvre, B., Kääramees, M. (2022). Sooline palgalõhe Eestis: kujunemise tagamaad ja vähendamise võimalused. Programmi RITA tegevuse 1 projekti „Soolise palgalõhe vähendamine (REGE)“ lõpparuanne. Leitav: RITA-1-lõpparuanne_REGE_projekt_31.03.22_parandatud.pdf

⁷ Hämmal, J., Meiorg, M., Varblane, A. (2021). Soolise võrdõiguslikkuse monitooring. Kantar Emor. Leitav: https://www.vordsuskeskus.ee/sites/default/files/2023-01/soolise_vordõiguslikkuse_monitooring_2021._lõpparuanne.pdf

⁸ <https://mkm.ee/too-ja-vordsed-voimalused/toosuhed-ja-keskkond/palkade-labipaistvus#projektPALK>

⁹ <https://mkm.ee/too-ja-vordsed-voimalused/toosuhed-ja-keskkond/palkade-labipaistvus#projektPALK>

Hanke raames tuleb viia läbi 20 koolitust kuni 30-liikmelisele osalejate rühmale. Kokku peab koolitustel osalema vähemalt 450 inimest. Koolitused on kohapeal osalemisega ja kestavad kuus kuni kaheksa akadeemilist tundi. Koolitused peavad toimuma Eesti eri paikades, et tagada palkade läbipaistvusega seotud teadmiste ja oskuste kättesaadavus üle Eesti. Kõik koolituskohad peavad olema ligipääsetavad.

Lisaks 20 koolitusele tuleb luua tasuta, kuue kuni kaheksa akadeemilise tunni pikkune e-kursus, mis on kättesaadav sihtrühmale pärast kohapealse osalemisega koolituste lõppu. Koolitus tehakse tasuta kättesaadavaks Digiriigi Akadeemia e-õppeplatvormil. Koolitus on eesti keeles.

Koolitusi koostades tuleb silmas pidada soolist võrdsust, mitmekesisust ja võrdset kohtlemist ning kasutada kaasavat keelt ja pildimaterjali, et vältida stereotüüpe ja eelarvamusi soo, rahvuse, vanuse, erivajaduste jms kohta. Koolituste ja e-kursuse sisu ja vormi kohta tuleb tööandjatelt koguda tagasisidet ja vastavalt sellele vajadusel materjali muuta.

Nii koolitus kui e-kursus peavad andma:

1. arusaama, mille jaoks on vaja tööde väärtuse hindamist;
2. teadmised ja oskused, kuidas kasutada tööde väärtuse hindamise metoodikat;
3. teadmised ja oskused läbipaistva palgasüsteemi loomiseks, sh töötasustruktuuri loomise õpetus;
4. oskused soolise palgalõhe mõõtmiseks;
5. oskused soolise palgalõhe aruandluse tegemiseks 100 ja enama töötajaga tööandjatele;
6. ülevaate palkade läbipaistvuse direktiivi nõuetest ja oskused nõuete täitmiseks.

Nõuded koolituste ja e-kursuse sisule:

1. Sisu peab olema praktiline ja konkreetsete näidetega, mis kõnetavad eri tüüpi tööandjaid, sh eri sektoritest, valdkondadest, eri suurusega ja eri piirkondadest. Koolitust ja e-kursust läbides peab osaleja saama praktiliselt läbi teha tööde väärtuse hindamise ja töötasustruktuuri loomise. Koolitused ja e-kursus sisaldavad juhtumeid tööelust, mida palkade läbipaistvuse ja võrdse või võrdväärse töö eest võrdse palga maksmise vaatenurgast analüüsida.

2. Koolitused ja e-kursus peavad lähtuma täiskasvanud õppijate vajadustest ning andma teadmiste ja oskuste omandamisega praktilist väärtust osalejate töö tegemisel. Kursuse materjal peab olema autori(te) isiklike hinnangute vaba, lähenemiselt tõendus- ja faktipõhine ning parimate praktikate keskne. Kasutatavad allikad peavad olema usaldusväärsed ja kaasaegsed.

3. Tööandjatele tuleb läheneda läbi kasu, mis nad koolitusest ja e-kursusest saavad, mitte läbi kohustuse, mis nende õlule tuleb. Materjal peab siiski andma ülevaate ka kohustustest, mis palkade läbipaistvuse nõuetega kaasnevad, kuid enamik materjalist peab lähtuma tööandja kasust.

4. Koolitus ja e-kursus peavad olema kasulikud ka neile, kes Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi välja pakutud tööde väärtuse hindamise metoodikat kasutama ei hakka, kuid soovivad palkade läbipaistvuse nõudeid täita ja võrdse või võrdväärse töö eest võrdset tasu maksta.

5. Autoriõiguste kohta kehtib töövõtulepingu üldtingimuste punkt 5.

3.2 Koolituste ja e-kursuse sihtrühm

Koolituste ja e-kursuse peamine sihtrühm on tööandjad, eelkõige personalitöötajad ja eri tasemete juhid.

Arvesse tuleb võtta organisatsioonide mitmekesisust (eri suurused, valdkonnad ja sektorid). Tuleb pingutada selle nimel, et tööandjaid esindaks koolitustel lisaks personalitöötajatele ka eri tasemete juhid.

3.3 Nõuded koolitustele

Tööde väärtuse hindamise metoodika, läbipaistvate palgasüsteemide loomise ja soolise palgalõhe mõõtmise ning aruandluse koolitused (edaspidi tekstis lühendatult kui koolitus) on mõeldud tööandjatele, kes soovivad alustada tööde väärtuse hindamist oma organisatsioonis, et selle abil luua läbipaistev palgasüsteem ja õppida mõõtma soolist palgalõhet ning selle kohta aru andma.

Pakkuja peab esitama pakkumuses nägemuse koolituse metoodikast, mis peab vastama järgmistele tingimustele:

1. Läbi tuleb viia 20 koolitust kuni 30-liikmelisele osalejate rühmale. Kokku peab koolituse läbima vähemalt 450 inimest.
2. Koolitused on kohapeal osalemisega ja kestavad kuus kuni kaheksa akadeemilist tundi.
3. Koolitused peavad toimuma Eesti eri paikades, et tagada palkade läbipaistvuse teadmiste ja oskuste kättesaadavus üle Eesti.

Koolitused peavad toimuma:

1. Tallinnas (kutsuda ka lähipiirkonna tööandjad, sh Harjumaa, Raplamaa ja Järvamaa tööandjad);
 2. Tartus (kutsuda ka lähipiirkonna tööandjad, sh Tartumaa, Jõgevamaa ja Viljandimaa tööandjad);
 3. Pärnus (kutsuda ka lähipiirkonna tööandjad, sh Pärnumaa ja Läänemaa tööandjad);
 4. Rakveres (kutsuda ka lähipiirkonna tööandjad, sh Lääne-Virumaa tööandjad);
 5. Jõhvis (kutsuda ka lähipiirkonna tööandjad, sh Ida-Virumaa tööandjad);
 6. Võrus (kutsuda ka lähipiirkonna tööandjad, sh Võrumaa, Valgamaa ja Põlvamaa tööandjad);
 7. Kärldas (kutsuda Hiiumaa tööandjad);
 8. Kuressaares (kutsuda Saaremaa tööandjad).
4. Kõik koolituskohad peavad olema erivajadustega inimestele ligipääsetavad.
 5. Tuleb arvestada eri sektorite ja valdkondade tööandjatega. Vajadusel võib suuremates piirkondades koondada sarnasemad tööandjad ühte gruppi.
 6. Koolituse peab vahetult läbi viima koolitaja.
 7. Koolitused toimuvad vahemikus 4.05.2026-30.11.2026.
 8. Koolitustest teavitamise ja gruppide komplekteerimise korraldab Pakkuja, tehes Tellijaga koostööd. Pakkuja ülesanne on kutse koostamine osalejate jaoks ja selle edastamine, vajadusel grupi komplekteerimiseks osalejatega kontakti võtmine (näiteks grupi täitumisele kaasa aitamise eesmärgil koolituse kohta täiendavat infot jagades) ning osalejatele koolitusmaterjalide jagamine. Lisaks vastutab Pakkuja koolitusruumide ja toitlustuse, tehnika jms korralduse ja kulude tasumise eest. Nimetatud kulud peavad olema arvatud pakkumuse maksumuse hulka.

9. Koolituste läbiviimise aegade valikul tuleb lähtuda täiskasvanud õppija vajadustest.
10. Koolitusruum peab mahutama nõutud grupi ja võimaldama rühmatöödeks vajalikku ruumipaigutust. Koolitusruum peab olema hästi ligipääsetav ja sinna pääseb ka ühistranspordiga.
11. Koolituse toimumiskoht peab toetama koolitaja poolt kasutatavat metoodikat ning võimaldama vajaminevat heli ja pilti, et tagada koolituse edukas läbiviimine.
12. Koolituse osalejatele peab Pakkuja pakkuma vähemalt 2 kohvipausi (sh kohv, tee, vesi koos vähemalt 2 kergema tervisliku suupistega, sh puuvili) ja lõunasöögi (soe bufee ja magustoit, kohv, tee, vesi). Tuleb arvestada toidualaste erisoovidega (nt gluteeni- ja laktoositalumatus, taimetoidu soov). Koolituse alguses peab osalejatele pakkuma teed ja kohvi ning vett. Lõunasöök peab toimuma koolituse toimumiskohas või selle läheduses (5-10 min jalutuskäigu kaugusel).
13. Koolitusel peavad kohapeal olema igale osalejale tagatud vajalikud abivahendid nagu kirjutuspaber ja kirjutusvahend jms.
14. Koolitusel osalejad peavad soovi korral saama koolitusel osalemist tõendava (elektroonilise) dokumendi.
15. Tellija esindajad võivad koolitustel osaleda vaatlejatena.
16. Iga koolituse kohta tuleb osalejatelt küsida tagasisidet, kasutades tagasisideankeeti EU Survey lehel¹⁰. Pakkuja võib sellele lisaks koguda osalejate tagasisidet ka teisi meetodeid kasutades. Iga koolituse järel tuleb tagasisidet analüüsida ja vajadusel teha sellest tulenevalt ka parendusi, kohandusi või muudatusi koolituse sisus või korralduses.
17. Koolitusperioodi jooksul ja kuni lepingu täitmise tähtajani peab Pakkuja olema valmis pakkuma kirjalikku konsultatsiooni koolitusel osalenutele, kui neil on küsimusi koolituse sisu kohta.
18. Pakkuja peab esitama koolituste läbiviimise järel (s.o hiljemalt 10.12.2026) kokkuvõtte koolituste läbiviimise õppetundidest ning hinnangu koolituste edukusele ja tulemuslikkusele, mis põhineb osalejate tagasisidel (kvantitatiivsed andmed rahulolu kohta ja kvalitatiivne sisend koolituste sisu ja läbiviimise kohta) kui ka muudel Pakkuja poolt välja pakutud näitajatel ja eksperthinnangul. Kokkuvõtte sisaldab vähemalt viit soovitusi, kuidas koolituste sisu, metoodikat ja osalejate kogemust edasi arendada. Pakkuja esitab kokkuvõtte kirjalikult, korrektses eesti keeles ja selle pikkus on vähemalt kaheksa lehekülge.
19. Koolitusel osalejad peavad oma osalemist allkirjaga kinnitama osalejate allkirjalehel. Allkirjalehed peab Pakkuja edastama Tellijale koos koolituste kokkuvõttega. Koolitusperioodi lõppedes esitab Pakkuja Tellijale koolitusel osalenute statistilise koondülevaate, mis sisaldab osalejate arvu, soolist jaotust, ülevaadet esindatud organisatsioonide suurusest (töötajate arv), sektorist ja tegevusalast.
20. Pakkuja peab koostama ja projekti lõppedes Tellijale üle andma kõik koolituse materjalid (nt slaidid, töölehed jms).

3.4 Nõuded e-kursusele

Tööde väärtuse hindamise metoodika, läbipaistvate palgasüsteemide loomise ja soolise palgalõhe mõõtmise ning aruandluse e-kursus (edaspidi tekstis lühendatult kui e-kursus) on mõeldud

¹⁰ https://ec.europa.eu/eusurvey/runner/CERV_2021-2027

tööandjatele, kes soovivad alustada tööde väärtuse hindamist oma organisatsioonis, et selle abil luua läbipaistev palgasüsteem ja õppida mõõtma soolist palgalõhet ning selle kohta aru andma.

Pakkuja peab esitama nägemuse e-kursuse metoodikast, mis peab vastama järgmistele tingimustele:

1. Iseseisvalt läbitava e-kursuse maht on kuus kuni kaheksa akadeemilist tundi.
2. E-kursus peab sobituma Moodle keskkonda.
3. E-kursus peab koosnema temaatilistest sisupeatükkidest. Õppijale tuleb anda e-kursuse alguses lühike ülevaade, milliseid temaatilisi sisupeatükke e-kursus sisaldab ning milliseid teadmisi ja oskusi e-kursusel osaleja omandab.
4. E-kursuse sisupeatükke peab olema võimalik õpiampsudena omandada (sh e-kursust pooleli jätta ja hiljem uuesti alustada samast kohast). Õpiampsude läbimise pikkus võiks jääda vahemikku 20-30 minutit. Sisupeatükkide sisupuu tuleb esitada selliselt, et õppijal oleks võimalus saada kiire ülevaade, kui suur osa igast peatükist on läbitud.
5. E-kursus peab kasutama mitmekesiseid formaate (sh audiovisuaalsed materjalid, illustratsioonid, skeemid, töölehed jms), olema interaktiivne, praktiline, näitlik ja vaheldusrikas. Materjal peab olema edasi antud selges ja lihtsasti mõistetavas keeles. E-kursus peab olema stiililt ja ülesehituselt loogiline ja sidus tervik.
6. E-kursus peab sisaldama ülesandeid, mida täites on õppijal võimalik hinnata, kas ta on materjalist õigesti aru saanud ja oskab kasutada saadud teadmisi ning oskuseid. Oluline on lisada ka hariv selgitus selle kohta, miks antud vastus on õige või vale.
7. Sobivates kohtades on soovituslik rikastada e-kursuse materjali ristviidete või täiendavate allikatega, mis võimaldab soovi korral rohkem süvitsi minna.
8. E-kursuse materjalid peavad olema kvaliteetsed: tekstid eesti keele toimetaja toimetatud; videote heli selge ja hästi kuuldav, visuaal kvaliteetne; graafikud, diagrammid jmt selgelt loetavad ning ühetaoliselt tõlgendatavad.
9. E-kursus on eestikeelne. Muukeelse materjali kasutamisel peab olema lisatud korrektne eestikeelne tõlge, videoklippide puhul subtiitrid.
10. E-kursuse sisu luues tuleb silmas pidada ligipääsetavuse standardeid.
11. Et testida e-kursuse asjakohasust, nõuetele vastavust ja kasutajasõbralikkust, tuleb ette näha vähemalt 10 tööpäeva pikkune beetaversiooni testperiood, mille jooksul annab Tellija tagasisidet e-kursuse sisu, ülesehituse, funktsionaalsuse ja disaini kohta. Pakkuja peab arvestama Tellija tagasisidest saadud sisendiga ja täiendustepanekutega lõpliku e-kursuse valmistamisel.
12. Pärast Tellija tagasisidest saadud sisendiga arvestamist ja e-kursuse täiendamist tuleb e-kursust testida sihtgrupi ehk tööandjate (personalitöötajad ja juhid) peal. Testimisel peab osalema vähemalt 5 erinevat tööandjat. Testimiseks tööandjaid valides tuleb tagada, et esindatud oleksid eri suurusega organisatsioonid eri sektoritest ja valdkondadest. Testimise tulemusel saadud tagasisidet tuleb arvestada ning vajadusel e-kursust muuta või täiendada.
13. Pärast e-kursuse läbimist peab olema võimalik väljastada e-kursuse läbimist tõendav (elektrooniline) dokument.
14. Kasutamiseks valmis e-kursus peab olema Tellijale üle antud hiljemalt 17.11.2026.

15. Pakkuja peab esitama visiooni, kuidas tagada hankelepingu lõppedes e-kursuse jõudmine tööandjateni. See tuleb esitada koos kasutamiseks valmis e-kursusega 17.11.2026.

3. Pakkumuses tuleb esitada

3.1 Pakkuja arusaam hanke eesmärgist ja ülesannetest

Pakkuja peab kirjeldama oma nägemust hanke eesmärgist ning hanke eesmärgist lähtuvaid tegevusi, mis aitavad parimal viisil oodatud tulemuseni jõuda. Pakkumuses tuleb lahti kirjutada, kuidas Pakkuja jõuab sihtrühmani ja tagab selle, et vähemalt 450 osalejat koolituse läbib. Samuti näitab Pakkuja, kuidas ta koolituste ja e-kursuse kohta sihtrühmadelt tagasisidet saab ning mil moel sellega edasises tegevuses arvestab. Pakkumus peab kajastama seatud eesmärkide saavutamiseni ja kvaliteetsete tulemiteni viivat protsessi, samuti Pakkuja nägemust koostööst Tellijaga ning Tellija ja Pakkuja panust tegevustes.

3.2 Koolituste metoodika vastavalt tehnilises kirjelduses toodud nõuetele, sh koolituse sisuline ülesehitus (teemad ja ülesanded) ja esialgne päevakava, samuti kirjeldus selle kohta, kuidas osalejaid koolituspäeva jooksul aktiivselt kaasatakse.

3.3 E-kursuse metoodika vastavalt tehnilises kirjelduses toodud nõuetele, sh kirjeldus, kuidas tagatakse e-kursuse sisu ligipääsetavus.

3.4 Koolituste ajakava ja koolitusgruppide loomise metoodika, sh:

- a) esialgne koolituskava koos koolituste toimumise kohtade (linna täpsusega) ja aegade (nädala täpsusega);
- b) metoodika, kuidas Pakkuja koolitusgruppe koostab ja mille alusel tööandjaid grupeerib.

3.5 Hanke projektiplaan (tegevused, ajakava, vastutajad ja maksumus) (Lisa 1)

Projektiplaani vormi kasutamine on Pakkujale vabatahtlik. Vormist on Pakkujale näha, millist infot Tellija soovib projektiplaanis kindlasti näha.

Hankelepingu täitmise tähtaeg on hiljemalt 21.12.2026.

Projektiplaanis sätestatud tegevuste tähtaegu saab põhjendatud vajadusel muuta tingimusel, et ei muutu lepingu täitmise tähtaeg ja lepingu maksumus.

3.6 Hanke riskide maandamise plaan (Lisa 2)

Hankedokumentide juurde lisatud vormi kasutamine on Pakkujale vabatahtlik. Vormist on Pakkujale näha, millist infot Tellija soovib Pakkuja esitatud riskide maandamise plaanis kindlasti näha.

3.7 Projektitiimi koosseis, nõuded ja kinnitused (Lisa 3)

Pakkuja esitab projektitiimi koosseisu, nende pädevuse, rollide ja vastutuse kirjelduse hankedokumentide juurde lisatud projektitiimi kinnituse ja projektitiimi liikmete kogemuse vormidel.

4. Hange on planeeritud kuue etapina

I etapp

Ettevalmistus: avakohtumine Tellijaga ühe nädala jooksul pärast lepingu sõlmimist. Vajadusel ajakava täpsustamine tingimusel, et ei muutu lepingu täitmise tähtaeg.

II etapp

Koolituste kava ja õppesisu loomine, sh koolituste ajakava ja detailse ülesehituse (koos teemade jaotuse, täpsustatud mahud, harjutused jms) ning koolitusmaterjalide (slaidid, töölehed jm) loomine. Loodud materjali kohta kogutakse sisendit vähemalt viielt erinevalt tööandjalt. Tööandjaid valides tuleb tagada, et esindatud oleksid eri suurusega organisatsioonid eri sektoritest ja valdkondadest. Saadud sisendiga arvestatakse koolituste kavas ja õppesisus, et tagada, et koolitused vastavad sihtgrupi vajadustele. Tellijale esitatakse koolituste kava ja detailne ülesehitus ning koolitusmaterjalid hiljemalt viienda nädala lõpuks alates lepingu sõlmimisest. Kooskõlastamine Tellijaga hiljemalt kuuenda nädala lõpuks alates lepingu sõlmimisest.

III etapp

E-kursuse detailse ülesehituse (koos teemade jaotuse, moodulite kirjelduse, mahtude, harjutuste, audiovisuaalsete materjalide kirjelduse jms) loomine. Tellijale esitatakse e-kursuse detailne ülesehitus hiljemalt 15.06.2026. Kooskõlastamine Tellijaga hiljemalt 09.07.2026.

IV etapp

Koolituste läbiviimine vastavalt II etapi tulemusena kokkulepitud ajakavale, koolituse sisule ja koolitusmaterjalidele. IV etapp toimub vahemikus 4.05.2026-30.11.2026.

V etapp

E-kursuse sisuline ja tehniline teostus.

Et testida e-kursuse asjakohasust, nõuetele vastavust ja kasutajasõbralikkust, tuleb ette näha vähemalt 10 tööpäeva pikkune beetaversiooni testperiood, mille jooksul annab Tellija tagasisidet e-kursuse sisu, ülesehituse, funktsionaalsuse ja disaini kohta. Pakkuja peab arvestama Tellija tagasisidest saadud sisendiga ja täiendustepanekutega lõpliku e-kursuse valmistamisel. Pärast Tellija tagasisidest saadud sisendiga arvestamist ja e-kursuse täiendamist tuleb e-kursust testida sihtgrupi ehk tööandjate (personalitöötajad ja juhid) peal. Testimisel peab osalema vähemalt 5 erinevat tööandjat. Testimiseks tööandjaid valides tuleb tagada, et esindatud oleksid eri suurusega organisatsioonid eri sektoritest ja valdkondadest. Testimise tulemusel saadud tagasisidet tuleb arvestada ning vajadusel e-kursust muuta või täiendada. Testimised tuleb lõpetada vähemalt üks kuu enne e-kursuse esitamise tähtaega ehk 16.10.2026.

VI etapp

Kasutamiseks valmis e-kursuse üleandmine 17.11.2026 koos visiooniga selle kohta, kuidas viia e-kursus pärast lepingu lõppu tööandjateni.

Kontaktkoolituste kokkuvõtte, sh koolitusel osalenute statistilise koondülevaate esitamine 10.12.2026.

5. Töökorraldus

Töövõtja esitab Tellijale III etapi järel ja pärast kümne kontaktkoolituse läbiviimist ülevaate tehtud töö ja läbi viidud tegevuste kohta. Töövõtja poolt elluviidud tegevuste ülevaates tuleb välja tuua ka kokkulepitud aja- ja tegevuskavast kinnipidamine või probleemid, mis seda takistavad.

6. Teavituspõhised

Tööd tehes ja materjale koostades tuleb viidata projekti rahastajale, samuti tuleb arvestada „Web Content Accessibility Guidelines“ (WCAG) 2.2 nõuete ja ELi standardiga EN 301 549. Keelekasutus ja visuaalid peavad olema kaasavad. Täpsed reeglid lepitakse kokku enne töö alustamist.

Lisad:

Lisa 1 – Hanke projektiplaan

Lisa 2 – Hanke riskide maandamise plaan

Lisa 3 – Projektitiimi koosseis, nõuded ja kinnitused