

Vabariigi Valitsuse määruse „Kriisiülesandega ameti- ja töökohtade määramise ja lõpetamise ning nende üle arvestuse pidamise tingimused ja kord, tökohustuse rakendamise ja täitmise piiramise täpsemad tingimused ning sellega seotud vaidluste lahendamise kord“ eelnõu seletuskiri

1. Sissejuhatus

1.1. Sisukokkuvõte

Eelnõu on koostatud 1. oktoobril 2026. a jõustuva kriisiolukorra ja riigikaitse seaduse (edaspidi *KORKS*) rakendamiseks. *KORKS*iga kujundatakse ümber seni riigikaitse seaduses sätestatud riigikaitsealise tökohustusega ameti- ja töökohtade süsteem ning võetakse kasutusele kriisiülesandega ameti- ja töökoha mõiste.

Kriisiülesandega ameti- ja töökohtade määramise eesmärk on tagada püsiva kriisiülesandega asutusele või isikule kriisiülesande täitmiseks vajalik personal ning põhiseaduslikule institutsioonile võimekus jätkata talle seadusega pandud ülesannete täitmist ka kriisiolukorras. Kriisiülesandega ameti- või töökoha määramisega seotakse konkreetne ameti- või töökoht kriisiülesande täitmiseks vajaliku personali tagamisega. Kriisiülesandega ameti- või töökohal töötamisega kaasneb tökohustus, mida võib rakendada kriisiolukorra ajal seaduses sätestatud tingimustel. Kaitseväekohustuslase puhul võib kriisiülesandega ameti- või töökohal töötamise kohustus kattuda kohustusega täita sõjaaja ametikoha ülesandeid, eelkõige lisaõppekogunemise, mobilisatsiooni, demobilisatsiooni või sõjaseisukorra ajal. Seetõttu on *KORKS*i alusel loodud kriisiülesandega ameti- ja töökohtade ning sõjaaja ametikohtadega seotud vaidluste lahendamise ehk nn dekonfliktimise süsteem, et võimaluse korral juba enne sellise konflikti tekkimist hinnata inimese vajalikkust ja asendamise võimalusi mõlemas rollis.

Muu hulgas ei kutsuta *KORKS*i § 107 lõike 4 alusel määratud kriisiülesandega ameti- või töökohal töötavat reservis olevat isikut lisaõppekogunemisele ning mobilisatsiooni ajal on sellisel kohal töötamine kogunemiskohta ilmutata jätmist põhjendav takistus, välja arvatud juhul, kui inimese tökohustuse täitmist on *KORKS*i § 108 lõike 4 alusel tähtajaliselt piiratud.

Tökohustuse eesmärk on tagada inimese töö- või teenistusülesannete täitmise jätkumine kriisiolukorras ning seaduses sätestatud juhtudel võivad kriisiülesandega ameti- või töökohal töötamisega kaasneda ka tavapärasest töö- või teenistussuhtest erinevad kohustused ja piirangud. Muu hulgas võimaldab *KORKS* teatud juhtudel muuta töö- ja puhkeaja korraldust, katkestada või edasi lükata põhipuhkust, piirata töö- või teenistussuhte lõpetamist ning anda täiendavaid töö- või teenistusülesandeid.

Kuni 30. septembrini 2026. a kehtiva riigikaitse seaduse alusel on Vabariigi Valitsus avaliku sektori asutuste puhul kehtestanud ülemmäärad, mille ulatuses võib määrata täiendavaid riigikaitsealise tökohustusega ameti- ja töökohti. Elutähtsa teenuse osutaja puhul on täiendavate riigikaitsealise tökohustusega töökohtade määramine seotud elutähtsa teenuse toimepidevuse tagamiseks vältimatult vajaliku personaliga.

*KORKS*iga lähtutakse kriisiülesandega ameti- ja töökohtade määramisel senisest enam konkreetse kriisiülesande täitmiseks vajalikkust personalist ning kriisiplaanist. *KORKS*i § 107 lõike 4 järgi võib kriisiülesandega ameti- või töökoha või sellisel kohal töötamise kohustusega isiku määrata ulatuses, milles see on sobiv ja vältimatult vajalik püsiva kriisiülesande või põhiseadusliku institutsiooni ülesande täitmiseks vajaliku personali tagamiseks. Eelnõuga kehtestatakse selliste

kriisiülesandega ameti- ja töökohtade määramise ja lõpetamise ning nende üle arvestuse pidamise täpsemad tingimused ja kord.

Käesoleva määruse reguleerimisalaga seonduvad ka KORKSi § 18 lõike 5 ning § 20 lõigete 15 ja 16 alusel kehtestatavad riskianalüüsi ja kriisiplaani nõuded. Nende nõuete rakendamisel selgitatakse muu hulgas välja kriisiülesande täitmiseks vajalikud tegevused, võimed ja personal ning kavandatakse personali kasutamine ja asendamine, luues seeläbi sisulised eeldused käesoleva määruse alusel kriisiülesandega ameti- ja töökohtade määramiseks. Elutähtsa teenuse osutaja puhul tuleb seejuures arvestada ka KORKSi § 82 lõike 6 alusel kehtestatud elutähtsa teenuse toimepidevuse nõuetega. Käesolev määrus ei reguleeri neid planeerimisega seotud küsimusi eraldi, vaid sätestab üksnes kriisiülesandega ameti- ja töökohtade regulatsiooni.

Eelnõu oluline osa käsitleb olukorda, kus sama inimene töötab kriisiülesandega ameti- või töökohal ning on nimetatud Kaitseväes olevale sõjaväelise auastmega sõjaaja ametikohale (edaspidi *sõjaaja ametikoht*). Sellisel juhul võib tekkida konkurents inimese kriisiülesandega ameti- või töökohast tuleneva töökohustuse ning sõjaaja ametikoha ülesannete täitmise vahel. KORKSi kohaselt hinnatakse sellises olukorras inimese vajalikkust ja asendamise võimalusi mõlemas rollis.

Kui Kaitseväge peab inimest sõjaaja ametikohal vältimatult vajalikuks ja teda ei ole seal võimalik asendada, võib Kaitseressursside Amet (edaspidi *KRA*) Kaitseväe ettepanekul piirata tähtajaliselt tema kriisiülesandega ameti- või töökohast tuleneva töökohustuse rakendamist ja täitmist lisaõppekogunemise, mobilisatsiooni, demobilisatsiooni või sõjaseisukorra ajal. Piirang seotakse ajaga, mis on vajalik inimesele sõjaaja ametikohal asendaja ettevalmistamiseks. Juhuks, kui tööandja ei nõustu KRA otsusega piirang kehtestada või piirangut pikendada, nähakse eelnõus ette vaidluse lahendamise kord. Selle eesmärk on hinnata inimese vajalikkust nii kriisiülesande kui ka riigi sõjalise kaitsmise seisukohalt ning leida riigikaitse tervikuvist lähtuv lahendus. Kaitseväeteenistuskohustuse täitmine on põhiseadusest tulenev kohustus ning töökohustuse regulatsiooni rakendamine ei tohi põhjendamatult kahjustada Kaitseväe sõjaaja üksuste valmisolekut. Samal ajal lähtutakse KORKSi § 3 lõike 2 kohaselt riigikaitse tagamisel riigikaitse laiaast käsitusest, mille järgi kasutatakse riigi kaitsmiseks nii sõjalisi kui ka mitesõjalisi võimeid ja ressursse. Seetõttu ei ole vaidluse lahendamisel kumbki roll olemuslikult teise suhtes teisejärguline, vaid hinnata tuleb konkreetse inimese vajalikkust ja asendatavust mõlema ülesande täitmisel.

Eelnõu aitab ennetada olukorda, kus kriisi ajal tekib samal inimesel kaks samaaegset kohustust, mida ei ole võimalik samal ajal täita. Samuti loob regulatsioon võimaluse tuvastada sellised personalikonfliktid enne kriisi ning suunab nii tööandjat kui ka Kaitseväge vajaduse korral ette valmistama asendajat. Sellega toetatakse piiratud inimressursi läbimõeldud jaotamist sõjalise kaitse ning muude riigi ja ühiskonna toimimiseks vajalike ülesannete vahel.

Määruse rakendamisega kaasneb KRA-le, Kaitseväele, Riigikantsleile, elutähtsa teenuse toimepidevuse korraldajatele ning osale tööandjatest täiendav töökoormus eelkõige kriisiülesandega ameti- ja töökohtade üle arvestuse pidamisel, määramise tingimustele vastavuse hindamisel ning üksikjuhtudel inimese asendatavuse hindamisel ja vaidluste lahendamisel. Riigikantsleil töökoormus suureneb eelkõige määramise tingimustele vastavuse hindamise ja §-s 6 sätestatud vaidluste lahendamise tõttu. Asjaomast töö- ja halduskoormust vähendab olemasoleva töötamise registri ja kaitseväekohustuslaste registri kasutamine ning nendevaheline andmevahetus.

1.2. Eelnõu ettevalmistajad

Eelnõu ja seletuskirja on koostanud Riigikantselei julgeoleku ja riigikaitse koordinatsioonibüroo nõunikud Kadi Luht-Kallas (kadi.luht-kallas@riigikantselei.ee) ja Kaidi Kulp (kaidi.kulp@riigikantselei.ee) ning õigusosakonna nõunik Peeter Papstel (peeter.papstel@riigikantselei.ee). Eelnõu ja seletuskirja koostamises osalesid Kaitseministeeriumi ja KRA ametnikud. Eelnõu ja seletuskirja juriidilist kvaliteeti on kontrollinud Peeter Papstel. Eelnõu ja seletuskirja keeleteoimetus on teinud Riigikantselei tugitegevuste osakonna büroo- ja dokumendihalduse valdkonna keeleteoimetaja Piret Grigorjeva (piret.grigorjeva@riigikantselei.ee).

1.3. Märkused

Määrus antakse KORKSi § 108 lõike 11 alusel.

Seni kehtivas õiguses reguleerivad sama valdkonda riigikaitseaduse alusel kehtestatud Vabariigi Valitsuse 23. septembri 2016. a määrus nr 103 „Asutustes täiendavate riigikaitsealise töökohustusega ameti- ja töökohtade määramise tingimused, riigikaitsealise töökohustusega ameti- ja töökohtade loetelu ning nende üle arvestuse pidamise kord“ ning Vabariigi Valitsuse 9. augusti 2018. a määrus nr 73 „Elutähtsa teenuse osutaja juures täiendavate riigikaitsealise töökohustusega töökohtade määramise tingimused ja arvestuse pidamise kord“. Mõlemad määrused muutuvad 1. oktoobril 2026. a kehtetuks.

Eelnõu ja seletuskirja koostamisel on arvestatud KORKSi eelnõu (668 SE) seletuskirjas ning selle lisas 8 esitatud kriisiülesandega ameti- ja töökohtade ning sõjaaja ametikohtade vahelise seose rakendamise loogikaga.

Eelnõu ei ole seotud Euroopa Liidu õiguse ülevõtmise ega vahetu rakendamisega. Eelnõu ei ole seotud Vabariigi Valitsuse tegevusprogrammiga.

2. Eelnõu sisu ja võrdlev analüüs

Eelnõu koosneb seitsmest paragrahvist.

Kehtivas õiguses kasutatakse kriisi ajal vajaliku personali tagamiseks riigikaitsealise töökohustusega ameti- ja töökohtade süsteemi. Avaliku sektori asutuste puhul on Vabariigi Valitsuse määramises kehtestatud asutuste kaupa ülemmäärad, mille ulatuses võib määrata lisaks riigikaitseaduse § 46 lõikes 1 nimetatud ametikohtadele täiendavaid riigikaitsealise töökohustusega ameti- ja töökohti. Elutähtsa teenuse osutajate puhul on täiendavate riigikaitsealise töökohustusega töökohtade määramine seotud elutähtsa teenuse toimepidevuse tagamiseks vältimatult vajaliku personaliga.

KORKSiga kujundatakse süsteem ümber selliselt, et kriisiülesandega ameti- ja töökohtade määramisel lähtutakse eelkõige konkreetse ülesande täitmiseks vajalikust personalist. KORKSi § 107 lõike 4 kohaselt peab määramine olema sobiv ja vältimatult vajalik. Seejuures ei kasutata selles eelnõus KORKSi § 108 lõikes 11 sätestatud võimalust kehtestada senistega sarnased asutusepõhised protsendilised ülemmäärad, lähtudes põhimõttest, et määratavate kohtade ulatus peab tulenema eelkõige tegelikust ja põhjendatud vajadusest inimeste järele. Kui kriisiülesandega ameti- või töökohast tulenev töökohustus kattub sõjaaja ametikoha ülesannete täitmise kohustusega, lahendatakse konflikt seaduses sätestatud juhul konkreetse inimese vajalikkust ja asendamise võimalusi hinnates.

Teine oluline muudatus puudutab inimest, kellel on kriisiülesandega ameti- või töökohast tulenev töökohustus ning kes on samal ajal nimetatud sõjaaja ametikohale. Kehtivas õiguses piiratakse

täiendavate riigikaitsealise töökohustusega ameti- ja töökohtade määramist muu hulgas asutusepõhiste ülemmääradega. Konkreetse inimese riigikaitsealise töökohustuse ja sõjaaja ametikoha ülesannete võimalikku kattumist lahendab kehtiv regulatsioon aga üldiste õiguslike tagajärgede kaudu. Riigikaitsealise töökohustusega ameti- või töökohal töötavat reservis olevat inimest ei kutsuta lisaõppekogunemisele ning mobilisatsiooni korral on sellisel kohal töötamine kogunemiskohta ilmumata jätmist põhjendav takistus. Kehtiv regulatsioon ei näe ette konkreetse inimese vajalikkuse ja asendamise võimaluste võrdlemist tema riigikaitsealise töökohustusega ameti- või töökohal ja sõjaaja ametikohal.

KORKS muudab senist lähenemist ja näeb KORKSi § 107 lõike 4 alusel tekkinud töökohustuse ja sõjaaja ametikoha kattumise korral ette inimese vajalikkuse ja asendamise võimaluste individuaalse hindamise. Kui inimene on sõjaaja ametikohal vältimatult vajalik ja teda ei ole seal võimalik asendada, võib tema kriisiülesandega ameti- või töökohast tuleneva töökohustuse rakendamist ja täitmist tähtsajaliselt piirata. Selle eesmärk on lahendada võimalik personalikonflikt võimaluse korral juba enne kriisi ning suunata nii tööandjat kui ka Kaitseväge vajaduse korral inimesele asendajat ette valmistama.

Paragrahvis 1 sätestatakse määruse reguleerimis- ja kohaldamisala.

Lõike 1 kohaselt reguleeritakse määrusega kriisiülesandega ameti- ja töökohtade ning nendel töötamise kohustusega isikute määramise ja nendeks olemise lõpetamise ning nende üle arvestuse pidamise tingimusi ja korda, töökohustuse rakendamise ja täitmise piiramise täpsemaid tingimusi sõjaaja ametikohale nimetatud isiku puhul ning sellega seotud vaidluste lahendamist.

Lõikes 2 sätestatakse õigusselguse eesmärgil, et §-des 4–6 sätestatud isiku vajalikkuse ja asendamise võimaluste hindamise, töökohustuse piiramise ning sellega seotud vaidluste lahendamise menetlust ei kohaldata isikute suhtes, kes töötavad KORKSi § 107 lõikes 3 nimetatud kriisiülesandega ametikohal või § 107 lõike 5 alusel määratud kriisiülesandega töökohal.

KORKSi § 108 lõigetes 3 ja 4 sätestatud asendamise võimaluste hindamise ja töökohustuse piiramise menetlus kohaldub üksnes § 107 lõike 4 alusel tekkinud töökohustusele. Seetõttu ei saa § 107 lõikes 3 nimetatud kriisiülesandega ametikohal töötava isiku töökohustuse rakendamist ega täitmist § 108 lõike 4 alusel sõjaaja ametikoha ülesannete täitmiseks piirata. Seda kinnitab ka KORKSi § 108 lõige 5, mille kohaselt lõpeb § 108 lõike 4 alusel kehtestatud piirang isiku asumisel § 107 lõikes 3 nimetatud kriisiülesandega ametikohale.

KORKSi § 107 lõike 5 alusel elutähtsa teenuse osutaja tarnija, muu lepingupartneri või tütarettevõtte määratud kriisiülesandega töökohtade puhul sätestab seadus teistsuguse prioriteedireegli. Nende töökohtade ja nendel töötamise kohustusega isikute määramine ei tohi mõjutada isiku sõjaaja ametikoha ülesannete täitmisele asumist ega nende ülesannete täitmist. Seetõttu ei kohaldata nende isikute suhtes §-des 4–6 sätestatud individuaalset hindamis-, piiramis- ega vaidluste lahendamise menetlust.

Paragrahvis 2 käsitletakse kriisiülesandega ameti- ja töökohtade määramist ja lõpetamist.

Lõike 1 punkti 1 kohaselt võib püsiva kriisiülesandega asutus või isik määrata kriisiülesandega ameti- ja töökohti KORKSi nõuetele vastavas kriisiplaanis määratud tingimustel ja ulatuses. KORKSi kohaselt tuleb kriisiplaanis kavandada kriisiülesande täitmiseks vajalikud tegevused ja võimed, sealhulgas personal, vahendid ja varud. Kriisiplaani puudumisel ei saa selle sätte alusel uusi kriisiülesandega ameti- ja töökohti määrata. KORKSi § 185 lõike 10 kohaselt tuleb seaduse ja selle alusel kehtestatud nõuetele vastav riskianalüüs ja kriisiplaan koostada hiljemalt 31.

detsembriks 2027. a. Täidesaatva riigivõimu asutus ja kohaliku omavalitsuse üksus lähtuvad kriisiplaani koostamisel ka riigi kriisiplaanist.

Kriisiplaanis määratakse kindlaks kriisiülesande täitmiseks vajalikud tegevused ja personal ning sellest lähtudes hinnatakse, millised ameti- ja töökohad ja millises ulatuses tuleb määrata kriisiülesandega ameti- ja töökohtadeks. Kui kriisiplaanis muutub kriisiülesande täitmiseks vajalik personalivajadus või kriisiülesandega ameti- ja töökohtade määramise tingimused või ulatus, tuleb üle vaadata ka selle alusel tehtud määramisotsused. Kui muutunud vajaduse tõttu ei vasta senine määramine enam KORKSi või käesolevas määruses sätestatud tingimustele, tuleb määramisotsust vastavalt muuta või see kehtetuks tunnistada. Suurenenud kriisiaegse personalivajaduse korral võib nõuete täitmisel määrata täiendavaid kriisiülesandega ameti- ja töökohti.

Kriisiülesandega kohtadeks ei ole seega põhjendatud määrata kõiki kriisiülesande täitmisega seotud ameti- ja töökohti, vaid üksnes need, mille täitmata jäämine seaks ohtu kriisiülesande täitmise kavandatud mahus. Lisaks peab määramine KORKSi § 107 lõike 4 kohaselt olema sobiv ja vältimatult vajalik kriisiülesande täitmiseks vajaliku personali tagamiseks.

Enne KORKSi jõustumist määratud riigikaitseliku tökohustusega ameti- ja töökohad uut määramist ei vaja, kuna KORKSi § 185 lõikes 15 sätestatud üleminekusätte kohaselt loetakse need kriisiülesandega ameti- ja töökohtadeks. Üleminekusäte säilitab ameti- või töökoha staatuse ega seo seda KORKSi jõustumise ajal sellel kohal töötava konkreetse inimesega. Seetõttu ei muuda sellel kohal töötava inimese vahetumine ameti- või töökoha staatust. Kui pärast KORKSi jõustumist asub sellisele ameti- või töökohale uus inimene, tekib talle KORKSi § 108 lõike 1 alusel uus tökohustus ning tema suhtes kohaldatakse KORKSis ja käesolevas määruses sätestatud tavakorda. Tegemist ei ole KORKSi § 185 lõike 15 alusel jätkuva tökohustusega. Kriisiülesandega ameti- või töökoha edasine vajalikkus tuleb hinnata KORKSi nõuetele vastava kriisiplaani koostamisel ning vajaduse äralangemisel tunnistatakse määramisotsus käesolevas määruses sätestatud korras kehtetuks.

Lõike 1 punktis 2 käsitletakse põhiseadusliku institutsiooni ülesannete täitmiseks vajalike kriisiülesandega ameti- ja töökohtade määramist. Selle sätte praktilised adressaadid on eelkõige Riigikogu Kantselei, Vabariigi Presidendi Kantselei, Õiguskantsleri Kantselei, Riigikontroll ja kohtuasutused. Eesti Panka käsitatakse KORKSi järgi püsiva kriisiülesandega asutusena.

Põhiseaduslik institutsioon peab KORKSi § 23 kohaselt tagama oma toimepidevuse ning selleks muu hulgas määrama kriitilised tegevused, isikute kriisiroolid ja võimalikud asendused ning kriisiaegse töökorralduse. Põhiseaduslikule institutsioonile ei määrata püsivat kriisiülesannet, vaid kriisiülesandega ameti- ja töökohtade määramise eesmärk on tagada talle põhiseaduse ja seadustega pandud ülesannete täitmise jätkumine ka kriisiolukorras. Põhiseaduslikud institutsioonid ei ole KORKSi tähenduses kriisiolukorra lahendamise eest vastutavad asutused, kuid nende toimepidevus on riigi toimimise ja kriisiolukorra lahendamise seisukohalt olulise tähtsusega. Määruse kohaselt võib põhiseaduslik institutsioon määrata kriisiülesandega ameti- ja töökohti oma ülesande täitmiseks vajaliku personali tagamiseks.

KORKSi kohaselt ei ole põhiseaduslik institutsioon kohustatud kriisiplaani koostama, kuid kriisiülesandega ameti- ja töökohtade määramine eeldab siiski personalivajaduse hindamist. Erinevalt püsiva kriisiülesandega asutusest või isikust ei ole KORKSis põhiseaduslikule institutsioonile ette antud kindlat formaati kriisiaegse personalivajaduse hindamiseks. Põhiseaduslik institutsioon võib seda teha näiteks riskianalüüsis või muus planeerimisdokumendis, kui sellest on üheselt tuvastatav kriisiülesandega ameti- ja töökohtade määramise vajadus ja tingimused.

Tehtud analüüsist peab nähtuma, milliste ülesannete ja kriitiliste tegevuste jätkumine tuleb kriisiolukorras tagada, milline personal on selleks vajalik ning millistel tingimustel ja millises ulatuses kriisiülesandega ameti- ja töökohti määratakse. Määramisel tuleb hinnata, millised ameti- ja töökohad on institutsiooni ülesannete jätkuvaks täitmiseks vältimatult vajalikud.

Lõike 2 järgi võib tööandja määrata ameti- või töökoha kriisiülesandega ameti- või töökohaks, kui see on seotud püsiva kriisiülesande või põhiseadusliku institutsiooni ülesande täitmisega ning määramine on sobiv ja vältimatult vajalik selle ülesande täitmiseks vajaliku personali tagamiseks. Säte täpsustab KORKSi § 107 lõikes 4 sätestatud määramise tingimusi. Kriisiülesandega ameti- või töökohaks ei ole põhjendatud määrata kõiki ülesande täitmisega seotud kohti, vaid määramine peab põhinema tegelikul ja põhjendatud personalivajadusel ning olema vajalik konkreetse püsiva kriisiülesande või põhiseadusliku institutsiooni ülesande täitmise tagamiseks.

Lõike 3 kohaselt võib tööandja nimeliselt või erialaselt määrata endaga töö- või teenistussuhtes oleva isiku lõike 2 alusel määratud kriisiülesandega ameti- või töökohal töötamise kohustusega isikuks. Selline määramine peab olema sobiv ja vältimatult vajalik püsiva kriisiülesande või põhiseadusliku institutsiooni ülesande täitmiseks vajaliku personali tagamiseks ning põhinema isiku individuaalsetel teadmistel, oskustel või kogemusel või tema erialast või kvalifikatsioonist tulenevatel kutseoskustel.

Määrusega täpsustatakse KORKSi § 107 lõikes 4 sätestatud nimelise või erialase määramise võimaluse kasutamise tingimusi. Nimelise määramise puhul lähtutakse konkreetse inimese individuaalsetest omadustest, näiteks võib määrata kriisiülesandega ametikohal töötama inimese, kellel on konkreetse kriitilise infosüsteemi käitamiseks vajalikud eriteadmised ja kogemus. Erialase määramise puhul on määramise aluseks eelkõige inimese eriala, kutse või kvalifikatsioon. Nii võib kriisiülesandega töökohtadel töötamiseks ette näha näiteks vajaliku kvalifikatsiooniga elektrikud, insenerid või muud kindlate kutseoskustega töötajad. Ka erialase määramise korral on tegemist tööandjaga töö- või teenistussuhtes olevate inimestega ning nende üle peetakse isikupõhist arvestust.

Nimelise ja erialase määramise praktiline tähendus seisneb eelkõige selles, et kriisiaegne personalikorraldus ei pea kattuma organisatsiooni tavapärase töökorraldusega. Üksnes kriisiülesandega ameti- ja töökohtade määramisest ei pruugi seetõttu piisata, sest sellest ei selgu alati, kes peab neid kriisi ajal tegelikult täitma. Tööandjal ei pea olema tavaolukorras kriisi ajaks eraldi täitmata ameti- või töökohti. Kriisi ajal võib hoopis suureneda mõne olemasoleva funktsiooni personalivajadus või olla vaja inimesi organisatsiooni sees ümber paigutada. Näiteks võib tavapäraselt teises struktuuriüksuses töötava kommunikatsioonialase tausta või kvalifikatsiooniga inimese ette näha kriisi ajal kommunikatsiooniga seotud kriisiülesandega ametikohale. Samuti võib kriisi ajal olla vaja tugevdada personali-, haldus-, logistika-, tehnika- või IT-funktsiooni ning kasutada selleks teistes struktuuriüksustes töötavaid vajalike teadmiste, oskuste või kvalifikatsiooniga inimesi. Nimelise või erialase määramisega saab sellise kriisiaegse mehituse ette planeerida.

Nimeliselt või erialaselt määratud inimene seotakse alati konkreetse kriisiülesandega ameti- või töökohaga. Tegemist ei ole üldise personalivaru moodustamise ega iseseisva töökohustuse tekkimise alusega. Määramine võimaldab ette kindlaks teha, kes on kavandatud kriisiülesandega ameti- või töökohale asuma, kuid töökohustus tekib inimesele KORKSi § 108 lõike 1 kohaselt alles sellele kriisiülesandega ameti- või töökohale asumisel või juhul, kui tema senine ameti- või töökoht määratakse kriisiülesandega ameti- või töökohaks. Nimelisest või erialasest määramisest töötamise registrisse tehtav kanne võimaldab siiski juba enne töökohustuse tekkimist tuvastada võimaliku kattuvuse inimese sõjaaja ametikohaga ning seda personali planeerimisel arvesse võtta.

KORKSi § 108 lõigetes 3 ja 4 sätestatud inimese asendamise võimaluste hindamise ja töökohustuse piiramise menetlus algab aga alles pärast seda, kui inimesele on § 108 lõike 1 kohaselt töökohustus tekkinud.

Lõike 4 kohaselt võib elutähtsa teenuse osutaja tarnija, muu lepingupartner või tütarettevõtte määrata kriisiülesandega töökohti ning endaga töö- või teenistussuhtes olevaid isikuid nimeliselt või erialaselt nendel töötamise kohustusega isikuteks elutähtsa teenuse osutaja kriisiplaanis määratud tingimustel ja ulatuses. Säte käsitleb KORKSi § 107 lõikes 5 ette nähtud eraldi kriisiülesandega töökohtade ja nendel töötamise kohustusega isikute määramise võimalust ning seob selle käesolevas määruses sätestatud määramise, teavitamise ja arvestuse korraga.

Selliste töökohtade ja isikute määramise vajadus tuleneb asjaolust, et elutähtsa teenuse toimepidevus võib sõltuda teenuseosutaja kõrval olulisel määral tema tarnijatest, muudest lepingupartneritest või tütarettevõtetest. Tarnija, muu lepingupartner ega tütarettevõtte ei muutu sellise määramise tõttu ise püsiva kriisiülesandega isikuks. Määramine toimub elutähtsa teenuse osutaja kriisiplaanis kindlaks määratud vajaduse, tingimuste ja ulatuse alusel ning peab olema sobiv ja vältimatult vajalik elutähtsa teenuse toimepidevuse tagamiseks.

Lõikes 5 nähakse ette inimese teavitamine tema asumisest kriisiülesandega ameti- või töökohale, tema olemasoleva ameti- või töökoha määramisest kriisiülesandega ameti- või töökohaks või tema nimelisest või erialasest määramisest sellisel kohal töötamise kohustusega isikuks. Samuti tehakse töötamise registrisse asjakohane kanne. Teavitamise eesmärk on tagada, et inimene on teadlik tema ameti- või töökohaga või tema nimelise või erialase määramisega seotud kriisirollist.

KORKSi § 108 lõigete 1 ja 2 kohaselt tekib töökohustus inimese asumisel juba varem kriisiülesandega ameti- või töökohaks määratud kohale või tema olemasoleva ameti- või töökoha määramisel kriisiülesandega ameti- või töökohaks ning inimest tuleb töökohustuse tekkimisest teavitada. KORKSi § 107 lõigete 4 ja 5 kohaselt võib inimese lisaks nimeliselt või erialaselt määrata kriisiülesandega ameti- või töökohal töötamise kohustusega isikuks. Nimeline või erialane määramine ei ole KORKSi § 108 lõike 1 kohaselt eraldiseisev töökohustuse tekkimise alus, mistõttu eristatakse lõikes 5 töökohustuse tekkimise aluseks olevat kriisiülesandega ameti- või töökohale asumist või olemasoleva koha selliseks määramist ning nimelist või erialast määramist.

Töötamise registrisse tehtav kanne võimaldab pidada arvestust nii kriisiülesandega ameti- või töökohal töötavate kui ka sellisel kohal töötama määratud isikute üle ning kaitseväekohustuslase puhul edastada vajalikud andmed kaitseväekohustuslaste registrisse.

Lõikes 6 nähakse ette määramise nõuetele vastavuse hindamise ja määramise põhjendatuse uuesti hindamise kord juhaks, kui Riigikantseleile või elutähtsa teenuse osutaja, tema tarnija, muu lepingupartneri või tütarettevõtte puhul elutähtsa teenuse toimepidevuse korraldajale saab teatavaks asjaolu, mis annab alust arvata, et kriisiülesandega ameti- või töökoha määramine või isiku nimeline või erialane määramine sellisel kohal töötamise kohustusega isikuks ei vasta seaduses või määruses sätestatud tingimustele. Määramise nõuetele vastavuse hindamisel tuleb muu hulgas arvestada, kas määramine on kooskõlas selle aluseks oleva personalivajadusega ning vastab KORKSi § 107 lõikes 4 või 5 sätestatud tingimustele.

Riigikantselei ülesanne on KORKSi § 9 lõike 3 kohaselt hinnata koostöös ministeeriumidega kriisiolukorrale valmisolekut kriisiülesannete alusel ning riigikaitse arengukavast ja riigi kriisiplaanist lähtudes. KORKSi § 20 lõike 13 kohaselt võib Riigikantselei nõuda püsiva kriisiülesandega asutuselt või isikult, sealhulgas elutähtsa teenuse osutajalt või kohaliku omavalitsuse üksuselt kriisiplaanile selleks, et tagada eri plaanide kooskõla. Riigikantselei kontrollib kriisiplaanile vastavust seaduses ja selle alusel kehtestatud õigusaktides sätestatud tingimustele ning

hindab selle kooskõla riigi kriisiplaani ja teiste asutuste ning isikute kriisiplaanidega. KORKSi seletuskirja lisas 8 on kriisiülesandega ameti- ja töökohtade määramise süsteemi kirjeldamisel eraldi välja toodud Riigikantselei ülesanne hinnata kriisiplaanis esitatud ressursivajadust ning seda, kas see on ülesande täitmiseks vajalik ja sobiv.

Elutähtsa teenuse osutaja puhul täidab vastavat rolli elutähtsa teenuse toimepidevuse korraldaja, kelle ülesanne on muu hulgas koordineerida elutähtsa teenuse toimepidevuse tagamist ning kinnitada elutähtsa teenuse osutaja riskianalüüs ja kriisiplaan. Kuna KORKSi § 107 lõike 5 alusel saab tarnija, muu lepingupartner või tütarettevõtte kriisiülesandega töökohti ja nendel töötamise kohustusega isikuid määrata elutähtsa teenuse osutaja kriisiplaanis määratud tingimustel ja ulatuses, seotakse lõikes 5 sellise määramise nõuetele vastavuse hindamine elutähtsa teenuse toimepidevuse korraldajaga.

Kui hindamisel tuvastatakse puudus, teavitatakse sellest määramise teinud tööandjat või elutähtsa teenuse osutajat, tema tarnijat, muud lepingupartnerit või tütarettevõtet, kes hindab määramise põhjendatust uuesti. Riigikantselei või elutähtsa teenuse toimepidevuse korraldaja ei muuda ega tunnista määramisotsust ise kehtetuks. Määramisotsuse muudab või tunnistab kehtetuks selle teinud tööandja või muu määramise õigusega isik. Selline lahendus jätab vastutuse määramisotsuse põhjendatuse ja nõuetele vastavuse eest selle teinud isikule või asutusele. Lõike 6 alusel toimuv hindamine ja teavitamine ei ole iseseisev riikliku või haldusjärelevalve menetlus ega anna Riigikantseleile või elutähtsa teenuse toimepidevuse korraldajale täiendavat õigust teha määramisotsuse muutmiseks või kehtetuks tunnistamiseks ettekirjutust.

Lõikes 7 sätestatakse juhud, mil määramisotsust tuleb muuta või see kehtetuks tunnistada.

Punkti 1 kohaldatakse juhul, kui lõike 6 alusel toimunud hindamise ja uuesti hindamise tulemusel selgub, et määramine ei vasta KORKSis või käesolevas määruses sätestatud tingimustele. Näiteks ei pruugi määramine olla kooskõlas selle aluseks oleva kriisiplaaniga või KORKSi § 107 lõike 4 või 5 kohaselt sobiv ja vältimatult vajalik.

Punkt 2 reguleerib olukorda, kus määramine oli selle tegemise ajal põhjendatud ja nõuetekohane, kuid selle aluseks olnud vajadus on hiljem ära langenud või määramise tingimused ei ole enam täidetud. Selline olukord võib tekkida näiteks kriisiplaani, kriisiülesande täitmise korralduse, ameti- või töökohta ülesannete või personalivajaduse muutumise tõttu. KORKSi § 108 lõige 11 volitab Vabariigi Valitsust kehtestama muu hulgas kriisiülesandega ameti- ja töökohtade määramise lõpetamise tingimused ja korra. KORKSi § 110 lõike 1 punkti 2 kohaselt lõpeb töökohustus, kui ameti- või töökoht ei ole enam kriisiülesandega ameti- või töökoht.

Kõigil lõikes 7 nimetatud juhtudel tehakse määramisotsuse muutmise või kehtetuks tunnistamisega kooskõlas asjakohane muudatus ka töötamise registris.

Paragrahvis 3 sätestatakse kriisiülesandega ameti- ja töökohtade ning nendel töötavate ja nendel töötama määratud isikute üle arvestuse pidamise kord. Paragrahv reguleerib nii tööandja ja teiste kriisiülesandega töökohti määravate isikute enda arvestust kui ka isikupõhist arvestust töötamise registris ja kaitseväekohustuslaste registris. Registritevahelise andmevahetuse kaudu võimaldab arvestus muu hulgas tuvastada juhud, kus sama inimene töötab või on määratud töötama kriisiülesandega ameti- või töökohal ning on samal ajal nimetatud sõjaaja ametikohale. Käesolev määrus sätestab arvestuse pidamise põhimõtted ja registrid, mille kaudu arvestust peetakse. Registritesse kantavate andmete täpne koosseis ja andmevahetuse korraldus sätestatakse vastavalt maksukohustuslaste registri põhimääruses töötamise registri andmete osas ning kaitseväekohustuslaste registri põhimääruses.

Lõike 1 kohaselt peavad tööandja ning elutähtsa teenuse osutaja tarnija, muu lepingupartner või tütarettevõtte arvestust oma kriisiülesandega ameti- ja töökohtade ning nendel töötavate ja nendel töötama määratud isikute üle. Arvestus annab selle pidajale ajakohase ülevaate kriisiülesandega ameti- ja töökohtadest, nende mehitamisest ning kriisiülesande täitmiseks kasutada olevast personalist. See võimaldab hinnata tegeliku personalivõime vastavust määramise aluseks olnud vajadusele ning vajaduse korral ajakohastada määramisotsuseid ja nendega seotud registriandmeid.

Lõike 2 kohaselt peab Riigikogu Kantselei muu hulgas arvestust Riigikogu liikmete ja Euroopa Parlamendi liikmete üle. KORKSi § 107 lõike 3 kohaselt on Riigikogu liikme ja Euroopa Parlamendi liikme ametikoht kriisiülesandega ametikoht juba seaduse alusel. Seetõttu ei ole nende ametikohtade kriisiülesandega ametikohaks määramiseks vaja eraldi otsust ning nende üle arvestuse pidamine pannakse Riigikogu Kantseleile. Teiste KORKSi § 107 lõikes 3 nimetatud kriisiülesandega ametikohtade puhul lähtutakse lõikes 1 sätestatud üldisest arvestuspõhimõttest ning arvestust peab asjaomane asutus või institutsioon, kelle juures või kelle koosseisus kriisiülesandega ametikoht asub.

Lõikes 3 sätestatakse kriisiülesandega ameti- või töökoha ning sellel osalise tööajaga töötavate isikute arvestamise põhimõte. Kriisiülesandega ameti- või töökohta arvestatakse täistööajaga ameti- või töökohana. Kui samal kriisiülesandega ameti- või töökohal töötab mitu inimest osalise tööajaga, võib tööandja lugeda neist ühe või mitu kriisiülesandega ameti- või töökohal töötavaks. Lahendus võimaldab arvestada tegeliku töökorraldusega olukorras, kus ühe kriisiülesandega ameti- või töökoha ülesandeid täidab mitu osalise tööajaga töötajat, vältides samal ajal põhjendamatut kriisiülesandega kohal töötavate isikute ringi laiendamist.

Lõike 4 kohaselt peetakse kriisiülesandega ameti- või töökohal töötavate ning sellisel kohal töötama määratud isikute üle arvestust töötamise registris. Töötamise register on kriisiülesandega ameti- või töökohaga seotud isikupõhise arvestuse lähtekoht ning selle andmete alusel toimub vajaduse korral andmevahetus kaitseväekohustuslaste registriga. Selline lahendus võimaldab kasutada olemasolevat registrit ega eelda kriisiülesandega ameti- ja töökohtadega seotud isikute kohta eraldi keskse arvestussüsteemi loomist.

Lõike 5 kohaselt edastatakse kriisiülesandega ameti- või töökohal töötava või sellisel kohal töötama määratud kaitseväekohustuslase ja kaitseväekohustust võtta sooviva isiku andmed töötamise registrit andmevahetuse kaudu kaitseväekohustuslaste registrisse. Andmevahetuse eesmärk on võimaldada KRA-l tuvastada isikud, kelle seos kriisiülesandega ameti- või töökohaga võib kattuda kaitseväekohustuse täitmise või sõjaaja ametikoha ülesannete täitmisega. KORKSi seletuskirja lisas 8 on samuti lähtutud lahendusest, mille kohaselt tehakse kriisiülesandega ameti- või töökohaga seotud isiku kohta märke töötamise registrisse ning kaitseväekohustuslase puhul saab KRA sellest teada registritevahelise andmevahetuse kaudu.

Andmete edastamine kaitseväekohustuslaste registrisse ei tähenda iseenesest, et isikul on juba tekkinud KORKSi § 108 lõikes 1 nimetatud töökohustus või et tema suhtes tuleb kohaldada §-des 4 ja 5 sätestatud töökohustuse piiramise menetlust. See menetlus kohaldub seaduses sätestatud tingimustel üksnes isiku suhtes, kellel on KORKSi § 107 lõike 4 alusel tekkinud töökohustus.

Lõike 6 kohaselt peetakse kaitseväekohustuslaste registris arvestust sõjaaja ametikohale nimetatud ning kriisiülesandega ameti- või töökohal töötava või sellisel kohal töötama määratud kaitseväekohustuslase ja kaitseväekohustust võtta sooviva isiku suhtes sõjaaja ametikohal kaitseväekohustuse täitmise ning kriisiülesandega ameti- või töökohal töökohustuse rakendamise ja täitmisega seotud piirangute üle. Lõige ei ole piirangu kehtestamise iseseisev alus, vaid määrab kindlaks registri, milles seaduse ja käesoleva määruse alusel kehtivaid piiranguid kajastatakse.

Selline keskne arvestus võimaldab tuvastada isiku mõlemad rollid ja nende suhtes kehtivad piirangud ning toetab §-des 4 ja 5 sätestatud korda nende rollide ühildamiseks. Inimene võib töötada või olla määratud töötama kriisiülesandega ameti- või töökohal ning olla samal ajal nimetatud sõjaaja ametikohale. Nende rollide ühildamisel tuleb seaduses sätestatud juhul arvestada muu hulgas isiku vajalikkust ja asendamise võimalusi.

Lõikes 7 nähakse ette KRA teavitamiskohustus KORKSi § 107 lõike 5 alusel elutähtsa teenuse osutaja tarnija, muu lepingupartneri või tütaretttevõtte määratud kriisiülesandega töökohtade puhul. KORKSi § 107 lõike 5 kohaselt ei tohi sellise töökoha või sellel töötamise kohustusega isiku määramine mõjutada isiku sõjaaja ametikoha ülesannete täitmisele asumist ega nende ülesannete täitmist ning nende töökohtade ja isikute suhtes ei kohaldata nimetatud sättes loetletud kaitsevæteenistuse seaduse erandeid. Seetõttu peab kriisiülesandega töökoha määranud tarnija, muu lepingupartner või tütaretttevõtte saama teada, kui tema kriisiülesandega töökohal töötav isik on ühtlasi nimetatud sõjaaja ametikohale ja võib lisaõppekogunemise, mobilisatsiooni, demobilisatsiooni või sõjaseisukorra ajal asuda täitma sõjaaja ametikoha ülesandeid.

KRA teavitab elutähtsa teenuse osutaja tarnijat, muud lepingupartnerit või tütaretttevõtet 14 kalendripäeva jooksul päevast, mil kaitsevækohustuslaste registris kajastuvad nii isiku töötamine kriisiülesandega töökohal kui ka tema nimetamine sõjaaja ametikohale. Tähtaja sidumine mõlema asjaolu samaaegse kajastumisega registris tagab, et teavitamiskohustus tekib sõltumata sellest, kumb asjaolu registris varem kajastus. Teavitamise eesmärk on võimaldada kriisiülesandega töökoha määranud isikul võimalikult vara arvestada töötaja võimaliku eemalolekuga ning vajaduse korral valmistada ette tema asendamine, et tagada elutähtsa teenuse toimepidevus.

Paragrahvis 4 sätestatakse kord, mille alusel lahendatakse olukord, kus KORKSi § 107 lõike 4 alusel tekkinud töökohustusega inimene on samal ajal nimetatud sõjaaja ametikohale. KORKS võimaldab inimesel töötada kriisiülesandega ameti- või töökohal ja olla samal ajal nimetatud sõjaaja ametikohale, kuid näeb sellise rollide kattumise korral ette inimese vajalikkuse ja asendamise võimaluste hindamise. Kui inimene on sõjaaja ametikoha ülesannete täitmiseks vältimatult vajalik ja teda ei ole seal võimalik asendada, võib KRA Kaitsevæ ettepanekul piirata tähtajaliselt tema töökohustuse rakendamist ja täitmist sõjaaja ametikoha ülesannete täitmise ajal.

Hindamisel ei lähtuta eeldusest, et üks roll on oma olemuselt alati teisest olulisem. Riigikaitse laia käsituse seisukohalt sõltub riigi kaitsmise võime nii sõjalise kaitse toimimisest kui ka riigi ja ühiskonna toimimiseks vajalike kriisiülesannete jätkumisest. Seetõttu hinnatakse konkreetse inimese vajalikkust ja asendamise võimalusi mõlema ülesande täitmisel.

Lõikes 1 sätestatakse hindamise põhiküsimused. Esiteks tuleb hinnata inimese vältimatut vajalikkust ühelt poolt püsiva kriisiülesande või põhiseadusliku institutsiooni ülesande täitmiseks ning teiselt poolt lisaõppekogunemise, mobilisatsiooni, demobilisatsiooni või sõjaseisukorra ajal sõjaaja ametikoha ülesannete täitmiseks. Teiseks tuleb hinnata, kas ja millistel tingimustel on võimalik inimest sõjaaja ametikohal või kriisiülesandega ameti- või töökohal asendada. Selline lähenemine täpsustab KORKSi § 108 lõikes 3 sätestatud korda, mille kohaselt selgitab KRA koostöös Kaitsevæ ja asjaomase tööandjaga välja inimese asendamise võimalused mõlemas rollis.

Lõigetes 2 ja 3 nähakse ette sõjaaja ametikohaga seotud hinnangu andmine. KRA teavitab Kaitsevæge viivitamata inimesest, kellel on samal ajal KORKSi § 107 lõike 4 alusel tekkinud töökohustus ja kes on nimetatud sõjaaja ametikohale. Kaitsevægi hindab inimese vältimatut vajalikkust sõjaaja ametikoha ülesannete täitmisel ja tema asendamise võimalusi ning esitab KRA-le põhjendatud hinnangu 14 kalendripäeva jooksul teate saamisest arvates.

Kaitsevägi eristab hindamisel kolme olukorda: 1) inimene ei ole sõjaaja ametikoha ülesannete täitmiseks vältimatult vajalik või piisav hulk vajaliku väljaõppe või ettevalmistusega asendajaid on olemas; 2) inimene on vältimatult vajalik, piisavat hulka sobivaid asendajaid ei ole ning võimaliku asendaja väljaõppeks või ettevalmistamiseks kulub kuni kuus kuud; 3) inimene on vältimatult vajalik, piisavat hulka sobivaid asendajaid ei ole ning võimaliku asendaja väljaõppeks või ettevalmistamiseks kulub rohkem kui kuus kuud. Selline astmestik võimaldab hinnata lisaks asendamise võimalikkusele selle tegelikku teostatavust ja ajakulu.

Väljaõppe kõrval kasutatakse määruis mõistet *ettevalmistus*, sest inimese asendamise võimalused ei sõltu alati üksnes formaalsest sõjaväelisest või muust erialasest väljaõppest. Arvesse võib olla vaja võtta ka inimese kogemust, oskusi ning konkreetsete ülesannete täitmiseks vajalikkude muud ettevalmistust. Sama hindamisskaalat kasutab lõike 6 kohaselt ka tööandja, et KRA-l oleks võimalik võrrelda inimese asendamise võimalusi mõlemas rollis võimalikult ühetaolistel alustel.

Lõike 4 kohaselt teeb Kaitsevägi ettepaneku töökohustuse rakendamise ja täitmise piiramiseks üksnes juhul, kui inimene on sõjaaja ametikoha ülesannete täitmiseks vältimatult vajalik ja teda ei ole olemasolevate asendamisvõimaluste juures võimalik sellel ametikohal asendada. Ettepaneku tegemisel tuleb lähtuda minimaalsest ajast, mis on vajalik inimese asendamiseks sõjaaja ametikohal. Asendamine võib muu hulgas eeldada uue inimese väljaõpetamist või muul viisil ettevalmistamist, kuid ei ole sellega piiratud. Selline lahendus seob kavandatava piirangu kestuse tegeliku asendamisvajadusega ega võimalda taotleda piirangut pikemaks ajaks kui inimese asendamiseks vajalik. KORKSi § 108 lõige 4 lubab piirangu kehtestada tähtajaliselt ja seda võib rakendada üksnes sõjaaja ametikoha ülesannete täitmise ajal.

Lõigetes 5 ja 6 nähakse ette tööandja kaasamine. Pärast Kaitseväge ettepaneku saamist teavitab KRA sellest viivitamata tööandjat. Tööandja esitab 14 kalendripäeva jooksul põhjendatud hinnangu inimese vältimatu vajalikkuse ja tema asendamise võimaluste kohta kriisiülesandega ameti- või töökohal lisaõppekogunemise, mobilisatsiooni, demobilisatsiooni või sõjaseisukorra ajal ning kasutab asendamise võimaluste hindamisel sama lõike 3 punktides 1–3 sätestatud skaalat nagu Kaitsevägi. Tööandja hinnang on vajalik, sest üksnes Kaitseväge hinnangu põhjal ei ole võimalik otsustada, milline oleks inimese töökohustuse piiramise mõju püsiva kriisiülesande või põhiseadusliku institutsiooni ülesande täitmisele.

Erinevalt riigikaitseeaduse § 48 lõikes 3 sätestatud korrast ei näe KORKS ette, et mitme kriisiülesandega ameti- või töökoha puhul tekib inimese töökohustus üksnes ühe tööandja juures. Seetõttu võib samal inimesel olla KORKSi § 107 lõike 4 alusel töökohustus mitme tööandja juures, kui tema ameti- või töökoht vastab iga asjaomase tööandja juures kriisiülesandega ameti- või töökoha määramise tingimustele. Ühe tööandja juures tekkinud töökohustus ei anna sellele tööandjale automaatselt eelist teise tööandja juures tekkinud töökohustuse suhtes. Seda tuleb arvestada ka juhul, kui inimene töötab mitme tööandja juures osalise tööajaga. Kriisilukorra ajal KORKSi § 113 alusel tavapärasest erineva tööajakorralduse või töö- ja puhkeaja nõuete kohaldamine võib võimaldada inimese tööpanust võrreldes tavapärase töökorraldusega muuta, kuid see ei anna ühele tööandjale õigust eeldada inimese täielikku kättesaadavust ega kõrvalda tema teise tööandja juures tekkinud töökohustust. Mitme töökohustuse samaaegset olemasolu tuleb seetõttu arvestada kriisiaegse töökorralduse ning personali ja asendajate planeerimisel.

Kui selline inimene on nimetatud ka sõjaaja ametikohale ja tema suhtes viiakse läbi käesolevas paragrahvis sätestatud menetlus, tuleb menetlusse kaasata kõik tööandjad, kelle juures KORKSi § 107 lõike 4 alusel tekkinud töökohustust kavandata piirang mõjutab. Iga asjaomane tööandja hindab inimese vajalikkust enda püsiva kriisiülesande või põhiseadusliku institutsiooni ülesande täitmisel ning tema asendamise võimalusi asjaomasel kriisiülesandega ameti- või töökohal. KRA arvestab piirangu kehtestamise otsustamisel kõigi asjaomaste tööandjate hinnangutega.

Lõike 7 sätestatakse politseiametniku ja päästeteenistuja suhtes erisus, mis tuleneb kaitseväeteenistuse seaduse § 12 lõike 6¹ punktist 1. Kui menetluses selgub, et inimest ei ole võimalik sõjaaja ametikohal asendada, saab tema töökohustuse rakendamist ja täitmist piirata üksnes juhul, kui asjaomaste asutuste juhid või nende volitatud isikud on kokku leppinud, et inimest sõjaaja ametikohalt ei vabastata. Säte seob seega KORKSi § 108 alusel toimuva piirangu menetluse kaitseväeteenistuse seaduses politseiametniku ja päästeteenistuja kohta sätestatud erikorraga.

Lõike 8 sätestatakse KRA võrdleva hindamise kohustus. KRA hindab Kaitseväge ja tööandja esitatud seisukohti ning ühelt poolt piirangu kehtestamata jätmise mõju sõjaaja ametikoha ülesannete täitmisele ja teiselt poolt piirangu kehtestamise mõju püsiva kriisiülesande või põhiseadusliku institutsiooni ülesande täitmisele. Hindamise eesmärk on anda alus §-s 5 sätestatud piirangu kehtestamise või kehtestamata jätmise otsuse tegemiseks, võttes arvesse inimese vajalikkust ja asendamise võimalusi mõlemas rollis. Lõige 8 ei ole iseseisev piirangu kehtestamise alus.

Paragrahvis 5 käsitletakse §-s 4 sätestatud hindamise jätkuna töökohustuse rakendamise ja täitmise piirangu kehtestamist, pikendamist ja lõppemist.

Lõike 1 kohaselt võib KRA § 4 lõikes 4 nimetatud Kaitseväge ettepaneku saamisel kehtestada inimese töökohustuse rakendamisele ja täitmisele piirangu, kui inimese asendamise võimalused sõjaaja ametikoha ülesannete täitmisel on väiksemad või samaväärsed kui kriisiülesandega ameti- või töökohal. Piirangu kehtestamisel lähtutakse minimaalsest ajast, mis on vajalik inimese asendamiseks sõjaaja ametikohal. Seega ei piisa piirangu kehtestamiseks üksnes sellest, et Kaitseväge peab inimest sõjaaja ametikohal vajalikuks. KRA peab §-s 4 sätestatud menetluses saadud hinnangute põhjal võrdlema inimese vajalikkust ja asendamise võimalusi mõlemas rollis ning hindama piirangu mõju nii sõjaaja ametikoha ülesannete kui ka püsiva kriisiülesande või põhiseadusliku institutsiooni ülesande täitmisele.

Kui inimese asendamise võimalused mõlemas rollis on samaväärsed, võimaldab määrus piirangu kehtestada, kuid piirangu kehtestamine ei ole ka sellisel juhul automaatne. KRA teeb kaalutlusotsuse, võttes arvesse § 4 lõikes 8 nimetatud asjaolusid ja piirangu mõju mõlema ülesande täitmisele.

Piirangu kehtestamine ei lõpeta inimese kriisiülesandega ameti- või töökoha staatust ega sellest tulenevat töökohustust. KORKSi § 108 lõike 4 kohaselt piiratakse üksnes töökohustuse rakendamist ja täitmist sõjaaja ametikoha ülesannete täitmise ajal. Seega ei vabastata inimest kriisirollist ega lõpetata tema töökohustust, vaid välistatakse piirangu kehtivuse ajal olukord, kus tööandja nõuab temalt sõjaaja ametikoha ülesannete täitmisega kattuva töökohustuse täitmist. KORKSi § 108 lõike 9 kohaselt peab tööandja töökohustuse rakendamisel ja inimene selle täitmisel kehtestatud piirangut arvestama.

Piiranguga on seotud ka kaitseväeteenistuse seaduses sätestatud erandid. Üldjuhul ei kutsuta kriisiülesandega ameti- või töökohal töötavat reservis olevat inimest lisaõppekogunemisele. Samuti on kriisiülesandega ameti- või töökohal töötamine erakorralises reservasendusteenistuses osalemise kohustusest vabastamise alus ning mobilisatsiooni korral kogunemiskohta ilmutata jätmist põhjendav takistus. Need erandid ei kohaldu juhul, kui inimese töökohustuse täitmist on KORKSi § 108 lõike 4 alusel tähtajaliselt piiratud. Piirangu kehtestamine võimaldab seega vajaduse korral inimesel vaatamata kriisiülesandega ameti- või töökohal töötamisele täita sõjaaja ametikoha ülesandeid.

Lõike 2 kohaselt peab KRA tegema piirangu kehtestamise või kehtestamata jätmise otsuse 60 kalendripäeva jooksul. Tähtaega arvestatakse päevast, mil kaitseväekohustuslaste registris kajastuvad sama inimese puhul nii kriisiülesandega ameti- või töökohal töötamise kui ka sõjaaja ametikohal olemise andmed. Selline lähtekoht muudab menetluse sõltumatuks sellest, kumb roll tekkis varem. Otsustav on hetk, mil KRA-l on registriandmete põhjal võimalik tuvastada rollide kattumine.

60-kalendripäevane tähtaeg annab menetluseks piisava aja, et saada nii Kaitseväe kui ka tööandja hinnang ning teha §-s 4 sätestatud võrdlev hindamine, kuid väldib samal ajal rollikonflikti põhjendamatult pikaks ajaks lahendamata jäämist. Otsusest teavitab KRA viivitamata kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis tööandjat, Kaitseväge ja inimest, kelle suhtes otsus tehti. KORKSi § 108 lõige 6 näeb samuti ette piiranguotsusest asjaomase inimese ning püsiva kriisiülesandega asutuse või isiku või põhiseadusliku institutsiooni teavitamise kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.

Lõike 3 kohaselt võib piirangu kehtestada kuni kolmeks aastaks. Kolmeaastane ülempiir tagab, et piirang ei kujune ilma uue hindamiseta püsivaks lahenduseks ning selle vajadust tuleb pikemaajalise personalikonflikti korral uuesti hinnata. Piirangu kehtivuse ajal tuleb võimaluse korral kõrvaldada selle põhjustanud personalikonflikt, eelkõige valmistades ette inimese asendaja sõjaaja ametikohale.

Lõikes 4 reguleeritakse piirangu ennetähtaegset lõpetamist ja pikendamist. Kui piirangu kehtestamise alus või selle aluseks olnud asjaolud langevad ära enne tähtaja saabumist, lõpetab KRA piirangu viivitamata. Kaitseväge põhjendatud ettepanekul võib KRA piirangut ühe korra kuni kolme aasta võrra pikendada, kui piirangu kehtestamise alus ja selle aluseks olnud asjaolud püsivad. Seega võib esialgsele kuni kolmeaastasele piirangule järgneda üks kuni kolmeaastane pikendus. Pikendamine ei ole automaatne ning eeldab piirangu vajaduse uut hindamist.

Lõikes 5 sätestatakse piirangu pikendamise menetlus. Kaitseväge pikendamisettepaneku saamisel teavitab KRA sellest tööandjat. Pikendamise otsustamisel kohaldatakse uuesti § 4 lõigetes 6–8 sätestatud korda, mistõttu saab tööandja esitada ajakohase hinnangu inimese vajalikkuse ja asendamise võimaluste kohta ning KRA hindab uuesti tööandja ja Kaitseväge seisukohti ning piirangu mõju mõlema ülesande täitmisele. Samuti kohaldatakse § 5 lõikes 1 sätestatud piirangu kehtestamise tingimusi. Seega võib piirangut pikendada üksnes juhul, kui ka pikendamise otsustamise ajal õigustavad inimese asendamise võimalused ja muud asjaolud piirangu jätkumist. KRA teeb piirangu pikendamise või pikendamata jätmise otsuse 60 kalendripäeva jooksul Kaitseväge ettepaneku saamisest ning teavitab otsusest viivitamata kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis tööandjat, Kaitseväge ja inimest, kelle suhtes otsus tehti.

Lõikes 6 sätestatakse piirangu lõppemise juhud. Piirang lõppeb selle tähtaja möödumisel või ennetähtaegsel lõpetamisel. Samuti lõppeb piirang juhul, kui kaob üks rollidest, mille konflikti lahendamiseks piirang kehtestati: inimesel lõppeb KORKSi § 107 lõike 4 alusel tekkinud töökohustus või ta vabastatakse sõjaaja ametikohalt. KORKSi § 110 lõike 1 kohaselt lõppeb töökohustus muu hulgas ametikohalt vabastamisel, töölepingu lõppemisel või juhul, kui ameti- või töökoht ei ole enam kriisiülesandega ameti- või töökoht.

Piirang lõppeb ka inimese asumisel KORKSi § 107 lõikes 3 nimetatud kriisiülesandega ametikohale. Nende ametikohtade kriisiülesandega staatus tuleneb vahetult seadusest ning KORKSi § 108 lõige 5 näeb sõnaselgelt ette, et töökohustuse rakendamise ja täitmise piirang sellisele ametikohale asumisel lõppeb.

Kui sõjaaja ametikoha ülesannete täitmine lõpeb, ei ole piirangu tõttu lõppenud inimese kriisiroll ega töökohustus. Töökohustust saab taas rakendada ja täita KORKSi sätetestatud tingimustel, kui töökohustus ei ole vahepeal KORKSi § 110 kohaselt lõppenud või piirang ei ole lõppenud muul käesolevas lõikes nimetatud alusel. Sel viisil võimaldab regulatsioon säilitada inimese mõlemad rollid, kuid välistada nende samaaegse täitmise nõudmise ajal, mil inimene täidab sõjaaja ametikoha ülesandeid.

Piirangu kehtestamine ei lõpeta inimese töö- või teenistussuhet ega anna tööandjale eraldiseisvat alust selle lõpetamiseks. Kui piirang kehtib, peab tööandja arvestama, et sõjaaja ametikoha ülesannete täitmise ajal ei ole tal võimalik rakendada selle inimese kriisiülesandega ameti- või töökohast tulenevat töökohustust. Samal ajal jääb püsiva kriisiülesandega asutusele või isikule KORKSi § 12 lõikest 9 tulenev kohustus tagada kriisiülesande täitmiseks vajalik personal. Tööandja peab seetõttu vajaduse korral korraldama töö ümber, valmistama ette asendaja või leidma muu lahenduse, mis võimaldab kriisiülesande täitmist jätkata ka inimese sõjaaja ametikoha ülesannete täitmise ajal.

Paragrahvis 6 sätestatakse töökohustuse rakendamise ja täitmise piiramisega seotud vaidluste lahendamise kord. KORKSi § 108 lõike 10 kohaselt lahendatakse sama paragrahvi lõigete 3 ja 4 rakendamisel tekkivad vaidlused koostöös Riigikantseleiga asjakohaste asutuste, isikute ja institutsioonide või ministrite vahel määruses sätestatud korras. Vaidluste lahendamise korra eesmärk on võimaluse korral enne inimese sõjaaja ametikoha ülesannete täitmise vajaduse tekkimist lahendada erimeelsused, mis puudutavad inimese vajalikkust ja asendamise võimalusi kriisiülesandega ameti- või töökohal ja sõjaaja ametikohal ning sellest tulenevalt töökohustuse piiramise vajadust, ulatust või kestust.

Käesolevas paragrahvis sätestatud vaidluste lahendamise kord on KORKSi § 108 lõikes 10 ette nähtud vaidluste lahendamise menetlus ega piira isiku õigust kasutada tema suhtes tehtud haldusakti vaidlustamiseks seaduses ette nähtud õiguskaitsevahendeid.

Lõike 1 kohaselt võib vaidluse lahendamise alatatada tööandja, kui ta ei nõustu KRA otsusega piirang kehtestada või piirangut pikendada. Vaidluse algatamiseks tuleb KRA-d teavitada 14 kalendripäeva jooksul asjaomase otsuse teatavaks tegemisest. Teavituse saamisel kaasab KRA vaidluse lahendamisse määruses nimetatud asjaomase asutuse. Selline lahendus võimaldab vaidluse esimeses etapis kaasata asutuse, kellel on kõige parem ülevaade asjaomase kriisiülesande täitmiseks vajalikust personalist ja vaidlustatud otsuse võimalikust mõjust ülesande täitmisele.

Elutähtsa teenuse osutaja puhul on selleks elutähtsa teenuse toimepidevuse korraldaja.

Täidesaatva riigivõimu asutuse puhul on selleks asjaomane ministeerium. Täidesaatva riigivõimu asutused on Vabariigi Valitsuse seaduse kohaselt valitsusasutused ja valitsusasutuste hallatavad riigiasutused. Ministeeriumi enda puhul kohaldatakse lõike 1 punkti 4. Samuti kaasatakse asjaomane ministeerium isiku puhul, kelle püsiv kriisiülesanne kuulub selle ministeeriumi valitsemisalasse. Sellise püsiva kriisiülesandega isiku all peetakse silmas näiteks riigi tegevusvaru haldajat, püsiva kriisiülesandega toidu jaekaubandusettevõtjat, kaitsetööstusettevõtjat, avalikku reisijatevedu teostavat raudtee-ettevõtjat, jäämurdeteenuse osutajat, lennundusjulgestuse osutajat, maapealse teeninduse osutajat, sadamaoperaatorit, riigiside teenuste osutamiseks ja nende toimepidevuse tagamiseks asutatud riigi sihtasutust ning püsiva kriisiülesandega tervishoiuteenuse osutajat.

Kui püsiva kriisiülesandega isik on ühtlasi elutähtsa teenuse osutaja ja vaidlus puudutab elutähtsa teenuse osutamiseks vajalikku kriisiülesandega ameti- või töökohta, lahendatakse vaidlus lõike 1 punkti 1 kohaselt elutähtsa teenuse toimepidevuse korraldaja kaasamisel.

Ministeeriumi, Riigikantselei, põhiseadusliku institutsiooni ja kohaliku omavalitsuse üksuse puhul on lõikes 1 nimetatud asutuseks Riigikantselei. Riigikantselei kui tööandja puhul täidab Riigikantselei nii tööandja kui ka vaidluse lahendamisega seotud ülesandeid. Sellisel juhul korraldatakse nende ülesannete täitmine organisatsioonisiselt viisil, mis võimaldab eristada tööandja seisukoha kujundamist ja vaidluse lahendamise koordineerimist. Riigikantselei ei anna vaidlustatud piirangu kehtestamise või pikendamise kohta haldusakti. Selle otsuse teeb KRA.

Selline astmeline lahendus vastab põhimõttele, et vaidlus püütakse esmalt lahendada võimalikult asjakohasel valdkondlikul tasandil ning Riigikantselei täiendav koordineeriv roll rakendub juhul, kui tööandja ja Kaitseväe seisukohad jäävad lahknevaks.

Lõike 2 järgi ei piirdu vaidluse esmane läbivaatamine tööandja varasema seisukoha kordamisega. Lõikes 1 nimetatud asutus selgitab koostöös tööandjaga uuesti välja inimese asendamise võimalused kriisiülesandega ameti- või töökohal lisaõppekogunemise, mobilisatsiooni, demobilisatsiooni või sõjaseisukorra ajal ning hindab töökohustuse rakendamise ja täitmise piiramise mõju kriisiülesande täitmise tagamisele. Selle eesmärk on muu hulgas selgitada välja, kas tööandja personalivajadust on võimalik katta töö ümberkorraldamise, teise inimese kasutamise või muu asenduslahendusega või tooks inimese asumine sõjaaja ametikoha ülesannete täitmisele kaasa kriisiülesande täitmise olulise häire. Hindamise tulemusena esitab asjaomane asutus KRA-le põhjendatud ettepaneku vaidluse lahendamiseks.

Lõike 3 kohaselt selgitab KRA pärast lõikes 2 nimetatud ettepaneku saamist välja Kaitseväe seisukoha vaidluses. Sellega antakse Kaitseväele võimalus hinnata tööandja ja lõikes 1 nimetatud asutuse täiendavaid põhjendusi ning vajaduse korral oma varasemat seisukohta muuta. Kui tööandja ja Kaitseväe seisukohad jäävad lahknevaks, kaasab KRA vaidluse lahendamisse Riigikantselei. Lõike 1 punktis 4 nimetatud juhtudel on Riigikantselei kaasatud juba vaidluse esimeses etapis ning täidab lõikes 2 nimetatud asjaomase asutuse ülesandeid.

Lõikes 4 sätestatakse vaidluse edasine lahendamine Riigikantselei koordineerimisel. Riigikantselei hindab tööandja ja Kaitseväe seisukohti ning kaasab Kaitseministeeriumi ja asjakohasel juhul lõike 1 punktides 1–3 nimetatud asutuse. Vaidluse lahendamisel püütakse esmalt saavutada kokkulepe.

Riigikantselei ülesanne ei ole lähtuda üksnes riigi sõjalise kaitse vajadusest ega üksnes tööandja kriisiülesande täitmise vajadusest, vaid hinnata küsimust riigikaitse tervikuvist lähtudes. KORKSi § 2 lõike 1 kohaselt hõlmab riigikaitse Eesti iseseisvuse, territoriaalse terviklikkuse, julgeoleku ja põhiseadusliku korra kindlustamise kõrval ka elanikkonnakaitse ja ühiskonna toimimise tagamist. KORKSi § 3 lõike 2 järgi lähtutakse riigikaitse tagamisel riigikaitse laiast käsitusest, kasutades selleks kõiki riigi käsutuses olevaid sõjalisi ja mittesõjalisi võimeid ja ressursse. Seetõttu ei tähenda riigikaitse tervikuvist lähtumine automaatselt sõjaaja ametikoha ega kriisiülesandega ameti- või töökoha eelistamist. Hinnata tuleb konkreetse inimese vajalikkust ja asendamise võimalusi mõlemas rollis ning mõlema võimaliku lahenduse mõju riigikaitsele tervikuna.

Kui kokkulepet ei saavutata, esitab Riigikantselei KRA-le riigikaitse tervikuvist lähtuva põhjendatud seisukoha selle kohta, kas vaidlustatud otsus tuleks jätta kehtima, seda muuta või see kehtetuks tunnistada. Riigikantselei põhjendatud seisukoht võimaldab seega vaidluse lahendada ka juhul, kui tööandja ja Kaitseväe vahel kokkulepet ei saavutata. Riigikantselei ise piirangu kohta haldusakti ei anna.

Lõike 5 kohaselt teeb vaidluse lõpetava otsuse KRA. Kui tööandja ja Kaitsevägi saavutavad kokkuleppe, lähtub KRA saavutatud kokkuleppes. Kui kokkulepet ei saavutata, lähtub KRA Riigikantselei põhjendatud seisukohast. KRA võib jätta vaidlustatud piirangu kehtestamise või pikendamise otsuse kehtima, seda muuta või selle kehtetuks tunnistada. Otsusest teavitatakse tööandjat, Kaitseväge ja inimest, kelle suhtes otsus tehti.

Lõikes 6 sätestatakse vaidluse mõju vaidlustatud otsusele kuni vaidluse lahendamiseni. Kui tööandja vaidlustab piirangu kehtestamise või pikendamise otsuse, peatub vaidlustatud otsuse toime kuni vaidluse lahendamiseni. Erandina ei peatu otsuse toime juhul, kui tööandja esitab vaidluse algatamise teavituse kriisiolukorra ja riigikaitse seaduse § 4 lõike 1 kohase riigikaitse kriisiolukorra ajal. Riigikaitse kriisiolukorraga on tegemist juhul, kui kriisiolukord kuulutatakse välja või loetakse mobilisatsioon või sõjaseisukorra väljakuulutamisel tekkinuks seoses ohuga riigi julgeolekule või põhiseaduslikule korrale või vajadusega osaleda KORKSi § 139 punktis 1 nimetatud kollektiivse enesekaitse operatsioonil. Sellisel juhul ei tohi vaidluse algatamine takistada piirangu rakendamist ning sellest tulenevalt inimese kasutamist sõjaaja ametikoha ülesannete täitmisel.

Kui vaidlus on algatatud enne riigikaitse kriisiolukorra tekkimist, jääb vaidlustatud otsuse toime peatatuks ka juhul, kui riigikaitse kriisiolukord tekib vaidluse lahendamise ajal. Lahendus säilitab seega enne riigikaitse kriisiolukorra tekkimist algatatud vaidluse ajal senise õigusliku olukorra ega anna kriisiolukorra hilisema tekkimise tõttu sõjaaja ametikohale automaatset eelist. Samas tagab erand, et juba riigikaitse kriisiolukorra ajal algatatud vaidlus ei takista Kaitseväge sõjaaja koosseisu mehitamist ega riigi sõjalise kaitsmise korraldamist ja ettevalmistamist.

Väljaspool riigikaitse kriisiolukorda on otsuse toime peatamise eesmärk vältida olukorda, kus tööandja vaidlustatud piirang hakkaks enne vaidluse sisulist lahendamist mõjutama inimese töökohustuse täitmist ja sellega seotud kaitseväge teenistuse õiguslikke tagajärgi. Piirangu pikendamise otsuse vaidlustamine ei mõjuta enne pikendamist kehtestatud piirangu kehtivust.

Lõikes 7 sätestatakse vaidluse lahendamise tähtajad. Arvestades seda, et eriarvamuste püsimine ilma lõpliku lahenduseni jõudmata loob ebaselgust vaidluse osalistele, peab vaidluse lahendamine toimuma mõistliku aja jooksul ja võimalikult kiiresti. Kui tööandja ja Kaitseväge vahel saavutatakse kokkulepe Riigikantseleid kaasamata, lahendatakse vaidlus 30 kalendripäeva jooksul arvates päevast, mil Kaitseressursside Amet sai lõike 1 kohase teavituse. Kui tööandja ja Kaitseväge seisukohad jäävad lahnevaks ning vaidluse lahendamisse kaasatakse Riigikantselei, hakkab Riigikantselei kaasamisega kulgema uus 30-kalendripäevane tähtaeg. Sellega arvestatakse enne Riigikantselei kaasamist tehtavatele toimingutele kuluvat aega ning tagatakse, et ka Riigikantselei koordineerimisel toimuva vaidluse lahendamiseks jääb piisav aeg.

Paragrahviga 7 nähakse ette üleminekukord enne KORKSi jõustumist riigikaitse seaduse ja selle alusel antud õigusaktide kohaselt määratud riigikaitse töökohustusega ameti- ja töökohtadel töötavate inimeste suhtes, kes on nimetatud ka sõjaaja ametikohale.

KORKSi § 185 lõike 15 kohaselt loetakse enne KORKSi jõustumist määratud riigikaitse töökohustusega ameti- ja töökohtad KORKSi jõustumisel kriisiülesandega ameti- ja töökohtadeks ning nendel olevate inimeste töökohustus jätkub kuni selle lõppemiseni KORKSis ja selle alusel antud õigusaktides sätestatud korras. Samas näeb KORKSi § 185 lõike 15 ette, et sellise jätkuva töökohustuse rakendamist ja täitmist saab KORKSi § 108 lõike 4 alusel tähtajaliselt piirata üksnes juhul, kui piirang kehtestatakse nelja kuu jooksul seaduse jõustumisest arvates. Pärast selle perioodi möödumist võib sellise töökohustuse rakendamist ja täitmist piirata üksnes juhul, kui Vabariigi Valitsus otsustab riigikaitse kriisiolukorra ajal teisiti. Viimasel juhul saab Vabariigi

Valitsus eelkõige käesolevat määrust muutes kehtestada tingimused, mille alusel võib töökohustuse rakendamist ja täitmist piirata ka pärast neljakuulise üleminekuperioodi möödumist. Selline võimalus on ette nähtud juhaks, kui riigikaitse kriisiolukorra asjaolud ja sellest tulenev personalivajadus tingivad senise korralduse muutmise.

Paragrahvis sätestatud üleminekukord kohaldub üksnes inimestele, kelle töökohustus jätkub KORKSi § 185 lõike 15 alusel. Pärast KORKSi jõustumist samale kriisiülesandega ameti- või töökohale asuvale uuele inimesele tekib uus töökohustus KORKSi § 108 lõike 1 alusel ning tema suhtes kohaldatakse tavakorda.

Üleminekusätte eesmärk on võimaldada enne KORKSi jõustumist tekkinud topeltrollid läbi vaadata sama sisulise korra järgi, mida §-d 4 ja 5 kohaldavad pärast KORKSi jõustumist tekkinud topeltrollide puhul. KRA selgitab koostöös Kaitseväge ja tööandjaga välja inimese vajalikkuse ja asendamise võimalused mõlemas rollis ning otsustab selle põhjal, kas töökohustuse rakendamise ja täitmise tähtajalise piirangu kehtestamine on põhjendatud. Üleminek ei tähenda seega, et kõigi varem riigikaitse töökohustusega ameti- või töökohal töötavate ja samal ajal sõjaaja ametikohale nimetatud inimeste suhtes tuleb piirang kehtestada. Iga inimese puhul tuleb §-des 4 ja 5 sätestatud korras teha individuaalne hinnang ning selle tulemus võib olla nii piirangu kehtestamine kui ka kehtestamata jätmine. KORKSi ettevalmistamisel on üleminekusätte eesmärki kirjeldatud samuti võimalusena selgitada nelja kuu jooksul välja inimese asendamise võimalused ja vajaduse korral piirang kehtestada.

Paragrahvis sätestatud eritähdaeg on vajalik seetõttu, et § 5 lõikes 2 sätestatud tavapärase 60-kalendripäevase tähtaja algus on seotud sellega, millal kajastuvad kaitsevähkohustuslaste registris sama inimese puhul nii kriisiülesandega ameti- või töökohal töötamise kui ka sõjaaja ametikohal olemise andmed. Üleminekujuhtudel võivad mõlemad rollid olla registrites kajastatud juba enne KORKSi ja käesoleva määruse jõustumist ning seetõttu ei ole tavapärase tähtaja algus nende juhtumite puhul sobiv lähtekoht. Üleminekusätte seob otsuse tegemise tähtaja selle asemel KORKSi § 185 lõikes 15 ette nähtud neljakuulise perioodiga. KORKS jõustub 1. oktoobril 2026. a, mistõttu peab KRA tegema piirangu kehtestamise või kehtestamata jätmise otsuse hiljemalt 1. veebruaril 2027. a.

Pärast selle tähtaja möödumist ei saa KORKSi § 185 lõike 15 alusel jätkuva töökohustusega inimese suhtes töökohustuse rakendamise ja täitmise piirangut enam esmakordselt KORKSi § 108 lõike 4 alusel kehtestada, välja arvatud juhul, kui Vabariigi Valitsus otsustab riigikaitse kriisiolukorra ajal teisiti.

3. Eelnõu vastavus Euroopa Liidu õigusele

Eelnõu ei ole seotud Euroopa Liidu õiguse ülevõtmise ega vahetu rakendamisega.

KORKS reguleerib muu hulgas Euroopa Liidu õigusest mõjutatud elutähtsate teenuste toimepidevuse süsteemi, kuid käesoleva määruse kriisiülesandega ameti- ja töökohtade ning töökohustuse piiramise regulatsioon ei tulene eraldiseisvalt Euroopa Liidu õigusaktist.

4. Määruse mõjud

Kriisiülesandega ameti- ja töökohtade süsteemi peamisi mõjusid on hinnatud KORKSi eelnõu menetlemisel. Selles seletuskirjas hinnatakse eelkõige määrusega tehtavate rakendusvalikute täiendavat mõju. Määrusega reguleeritav süsteem ei ole tervikuna uus, vaid tugineb olulises osas RiKSi alusel toimivale riigikaitse töökohustuse süsteemile, mille raames on juba määratud riigikaitse töökohustusega ameti- ja töökohti, peetud nende üle arvestust ning kasutatud selleks

registritevahelist andmevahetust. KORKSi kujundatakse see süsteem ümber kriisiülesandega ameti- ja töökohtade süsteemiks ning määrusega täpsustatakse selle rakendamise tingimusi ja korda. Seetõttu seisneb määruse mõju valdavalt olemasoleva korralduse kohandamises ja täpsustamises, mitte täiesti uue süsteemi loomises.

Määrus ei loo uut töökohustust ega sõjaaja ametikohaga seotud kohustust, vaid täpsustab kriisiülesandega ameti- ja töökohtade määramise ja nende üle arvestuse pidamise korda ning KORKSi ette nähtud menetlust olukorras, kus sama inimest vajatakse nii kriisiülesande täitmiseks kui ka sõjaaja ametikoha ülesannete täitmiseks. Määruse oluline uus element võrreldes senise korraldusega on eelkõige selliste topeltrollide ennetav tuvastamine ning inimese vajalikkuse ja asendamise võimaluste hindamine mõlemas rollis.

KORKSi mõjude hindamisel prognoositi, et seaduse rakendamise tulemusena võib erasektoris lisanduda ligikaudu 550 püsiva kriisiülesandega töökohta ning neil töötavate kaitseväekohustuslaste arv suureneda kuni 200 inimese võrra. Avalikus sektoris oli KORKSi ettevalmistamise ajal märgitud üle 15 000 riigikaitse ametikoha. Samas rõhutati, et edaspidi peab kriisiülesandega ameti- või töökoht olema seotud püsiva kriisiülesande täitmisega ning olema selleks sobiv ja vältimatult vajalik. Need arvud kirjeldavad KORKSi rakendamise üldist ulatust ega näita käesoleva määruse §-des 4 ja 5 sätestatud menetlusega hõlmataivate inimeste arvu. Selle menetluse sihtrühm on oluliselt kitsam, sest menetlus puudutab üksnes inimesi, kellel on kriisiülesandega ameti- või töökohast tulenev töökohustust, kes on samal ajal nimetatud sõjaaja ametikohale ning kelle puhul tuleb hinnata mõlema ülesande täitmiseks vajalikkust ja asendamise võimalusi. Hinnanguliselt on selliseid inimesi praegu umbes 2700.

Mõju valdkond: mõju riigi julgeolekule ja välissuhetele

Määrusel on positiivne mõju riigi julgeolekule ja kriisivalmidusele. Määruse §-s 2 sätestatud tingimused aitavad rakendada KORKSi § 107 lõikest 4 tulenevat põhimõtet, mille kohaselt peab kriisiülesandega ameti- või töökohta või sellel töötamise kohustusega inimese määramine lähtuma tegelikust personalivajadusest. See vähendab põhjendamatult suure hulga kriisiülesandega ameti- ja töökohtade määramise riski ning aitab samal ajal tagada, et kriisiülesannete täitmiseks vajalik personal oleks kriisi ajal olemas. KORKSi seletuskirjas on samuti rõhutatud, et määramine peab olema läbimõeldud ja põhjendatud ning vajalik kriisiülesande täitmiseks vajaliku personali tagamiseks.

Määruse oluline täiendav mõju tuleneb §-des 4 ja 5 sätestatud menetlusest. Menetlus võimaldab tuvastada ja lahendada juba enne kriisi olukorrad, kus sama inimene on vajalik nii kriisiülesande täitmiseks kui ka sõjaaja ametikohal. Hinnatakse inimese vajalikkust ja asendamise võimalusi mõlemas rollis ning vajaduse korral piiratakse tähtajaliselt tema töökohustuse rakendamist ja täitmist sõjaaja ametikoha ülesannete täitmise ajal. KORKSi eesmärk on selliste juhtumite puhul leida riigi julgeolekut ning riigi ja ühiskonna toimimist võimalikult hästi kaitsev tasakaal, sest riigi sõjalisel kaitsmisel ja kriisiülesannete täitmisel vajatakse osaliselt samu inimesi.

Võrreldes RiKSi alusel kehtinud korraldusega võimaldab KORKS üksikjuhtudel senisest paindlikumalt kasutada kriisiülesandega ameti- või töökohtal töötavat inimest sõjaaja ametikoha ülesannete täitmiseks. Senises süsteemis välistas riigikaitse ameti- või töökohtal töötamine üldjuhul inimese sõjaliste ülesannete täitmisele rakendamise. KORKSi § 108 lõigete 3 ja 4 kohaselt võib seevastu kriisiülesandega ameti- või töökohast tuleneva töökohustuse rakendamist ja täitmist tähtajaliselt piirata, kui inimene on sõjaaja ametikohal vältimatult vajalik ja teda ei ole seal võimalik asendada. See võib üksikjuhul suurendada tööandja vajadust inimese puudumiseks valmistuda ja leida kriisiülesande täitmiseks asendus, kuid samal ajal parandab Kaitseväge võimalust tagada sõjaaja üksuse täitmine vältimatult vajaliku inimesega. Tegemist ei ole

siiski sõjaaja ametikoha automaatse eelistamisega, sest enne piirangu kehtestamist hinnatakse inimese vajalikkust ja asendamise võimalusi mõlemas rollis ning piirang on tähtajaline.

Ilma sellise menetluseta võib personalikonflikt ilmneda alles lisaõppekogunemise, mobilisatsiooni, demobilisatsiooni või sõjaseisukorra ajal, mil inimese asendamine või asendaja ettevalmistamine võib olla oluliselt raskem. Üksiku personalivaliku operatiivne tähtsus võib olla suur, sest ebaõnnestunud lahendus võib vähendada sõjaaja üksuse võimet täita talle pandud ülesannet või raskendada olulise kriisiülesande täitmist. See ei tähenda siiski, et määrase mõju ulatus mõjude hindamise metoodika tähenduses oleks suur.

Paragrahvides 4 ja 5 sätestatud menetlusega mõjutatud inimeste arv ja menetluste sagedus on eeldatavasti väikesed. Menetlus eeldab inimese kahe rolli samaaegset esinemist ning Kaitseväge hinnangut, et inimene on sõjaaja ametikohal vältimatult vajalik. Ebasoovitava mõju riski vähendavad inimese vajalikkuse ja asendamise võimaluste hindamine mõlemas rollis, KRA otsuse võimalus, piirangu tähtajalisus, piirangu aluseks olevate asjaolude äralangemisel selle lõpetamine, uus hindamine piirangu pikendamisel ning §-s 6 sätestatud vaidluse lahendamise kord.

Määrusel ei ole tuvastatud otsest mõju välissuhetele.

Mõju valdkond: mõju riigiasutuste ja kohaliku omavalitsuse asutuste korraldusele

Määrus mõjutab eelkõige KRA, Kaitseväge, Riigikantselei, asjaomaste ministeeriumide ja elutähtsa teenuse toimepidevuse korraldajate töökorraldust. Mõju võib avalduda ka kohaliku omavalitsuse üksustele, põhiseaduslikele institutsioonidele, püsiva kriisiülesandega avalik-õiguslikele või eraõiguslikele isikutele ning muudele avaliku sektori tööandjatele, kelle juures määratakse kriisiülesandega ameti- ja töökohti. Mõningane täiendav töökoormus võib kaasneda ka elutähtsa teenuse toimepidevuse korraldajatele ja Päästeametile seoses kriisiplaanist tuleneva kriisiülesandega ameti- ja töökohtade määramise õiguse kajastamisega tsiviiltoetuse registris ning sellest tuleneva võimalusega teha vastavaid märkeid töötamise registris. Võrreldes senise korraga võib see suurendada nende töökoormust, kuid mõju on peamiselt seotud kriisiplaanide koostamise ja planeerimiskorralduse muutumisega, mitte käesoleva määrasega.

KRA-le kaasneb topeltrollide tuvastamine kaitseväekohustuslaste registri andmete põhjal, §-des 4 ja 5 sätestatud menetluse korraldamine, Kaitseväge ja tööandja hinnangute kogumine ja võrdlemine, piirangu kehtestamise või kehtestamata jätmise otsustamine ning piirangute muutmise, lõpetamise ja pikendamise menetlemine. Lisaks täidab KRA §-s 3 sätestatud andmevahetuse ja teavitamisega seotud ülesandeid ning osaleb vajaduse korral §-s 6 sätestatud vaidluse lahendamisel.

Kaitsevägi peab hindama inimese vältimatut vajalikkust sõjaaja ametikohal ja tema asendamise võimalusi ning vajaduse korral tegema ettepaneku töökohustuse rakendamise ja täitmise piiramiseks. Piirangu pikendamise korral tuleb hinnata uuesti piirangu aluse ja selle kehtestamise tinginud asjaolude püsimist.

Riigikantseleile ja elutähtsa teenuse toimepidevuse korraldajatele võib lisaks §-s 6 sätestatud vaidluste lahendamisega seotud ülesannetele kaasneda § 2 alusel vajadus hinnata kriisiülesandega ameti- ja töökohtade määramise vastavust määrares sätestatud tingimustele. Asjaomased ministeeriumid osalevad eelkõige nende valitsemisala asutuse või valitsemisalasse kuuluva püsiva kriisiülesandega isiku vaidluse lahendamises. Töökoormus sõltub seega tegelike hindamis- ja vaidlusjuhtumite arvust.

KORKSi eelnõu seletuskirjas hinnati kriisiülesandega ameti- ja töökohtade süsteemiga kaasneva mõju ulatust KRA-le väikeseks ja mõju sagedust keskmiseks. Võimaliku ressursivajadusena

nimetati kuni 0,5 lisatöökohta, kuid märgiti, et lisanduva töö võib olla võimalik korraldada ka täiendavat ametikohta loomata. See hinnang hõlmas muu hulgas kriisiülesandega ameti- ja töökohti määravate isikute ringi laienemist ja sellega seotud andmete kontrollimist. Käesoleva määruse §-des 4 ja 5 sätestatud individuaalmenetluste eeldatavat mahtu hinnatakse seetõttu käesolevas seletuskirjas eraldi.

Praegu samal ajal riigikaitsealise töökohustusega ameti- või töökohale ja sõjaaja ametikohale määratud isikute põhjal võib eeldada, et piirangute kehtestamisega seotud individuaalmenetluse vajadus tekib ligikaudu ühel kolmandikul juhtudest ehk umbes 800–1000 inimese puhul. Edaspidiste menetluste eeldatavat arvu on keeruline täpsemalt hinnata, kuna see sõltub eeskätt tööandjate tegevusest isikute määramisel kriisiülesandega ameti- ja töökohtadele ning nendel töötavate isikute vahetumise sagedusest. Esialgu võib eeldada, et täiendav ressursivajadus ei ületa 0,5 ametikohta.

Määruse täiendava mõju ulatus on enamiku asutuste puhul väike, sest valdavalt täpsustatakse olemasolevaid kriisivalmiduse, personali planeerimise ja kaitseväekohustuslaste arvestusega seotud ülesandeid. KRA kogu kriisiülesandega ameti- ja töökohtade süsteemiga seotud mõju sagedust on KORKSi mõjuhinnangus hinnatud keskmiseks, kuid §-des 4 ja 5 sätestatud individuaalmenetluste sagedus on eeldatavasti väike. Teiste asutuste kokkupuude on samuti eeldatavasti ebaregulaarne. Ebasoovitava mõju risk seisneb eelkõige võimaluses, et suure hulga samal ajal lahendamist vajavate juhtumite korral suureneb menetlejate töökoormus ja pikeneb personalikonfliktide lahendamiseks vajalik aeg.

Mõju valdkond: mõju majandusele

Mõju sihtrühm: püsiva kriisiülesandega eraõiguslikud isikud, sealhulgas elutähtsa teenuse osutajad, ning KORKSi § 107 lõikes 5 nimetatud elutähtsa teenuse osutaja tarnijad, muud lepingupartnerid ja tütarettevõtted, kelle juures määratakse kriisiülesandega töökohti.

Kriisiülesandega ameti- ja töökohtade määramise õigus ning töökohustuse põhiline sisu tulenevad KORKSist. Määrusest lisanduvad eelkõige määratud kohtade üle arvestuse pidamise ja nende töötamise registris nõuetekohase kajastamisega seotud toimingud ning § 4 kohaldamisalasse kuuluva inimese puhul vajadus anda KRA-le hinnang tema kriisiaegsete ülesannete, vajalikkuse ja asendamise võimaluste kohta. Vaidluse tekkimisel võib tööandjale kaasneda §-s 6 sätestatud menetluses osalemine. Tegemist ei ole perioodilise aruandluskohustusega, vaid valdavalt üksikjuhtumipõhiste toimingutega.

Tööandjale võib tekkida majanduslik mõju juhul, kui kriisiülesandega ameti- või töökohal töötav inimene osutub sõjaaja ametikohal vältimatult vajalikuks ja tema töökohustuse rakendamist ning täitmist piiratakse. Sellisel juhul peab tööandja kriisiülesande jätkuvaks täitmiseks vajaduse korral leidma või ette valmistama asendaja või korraldama töö ümber. Tavapäraselt asendatava töötaja puhul on mõju väike. Haruldaste oskuste, kõrge kvalifikatsiooni või pika ettevalmistusajaga inimese puhul võib konkreetse tööandja kohanemisvajadus ja sellega kaasnev kulu olla suurem. Selliste juhtumite arv on siiski eeldatavasti väike.

Positiivne mõju tööandjale seisneb personaliriski varasemas nähtavaks muutmises. Püsiva kriisiülesandega asutus või isik peab KORKSi järgi ennetavalt läbi mõtlema kriisiülesande täitmise ja selleks vajaliku personali olemasolu. Registripõhine topeltrolli tuvastamine ja §-des 4 ja 5 sätestatud menetlus võimaldavad kriisiplaanis arvestatud inimese võimaliku puudumisega arvestada ning tema asendamist kavandada enne kriisi.

Tööandja saab riski, et vajalik inimene ei ole kriisi ajal kättesaadav, vähendada eelkõige asendajate ettevalmistamise, töökorralduse ja kriisiplaanis alternatiivsete personali puudutavate lahenduste kavandamise kaudu. Tööle võtmisel võib tööandja töölepingu seaduse § 11 kohaselt küsida töölesoovijalt üksnes andmeid, mille vastu tal on õigustatud huvi. Kriisiülesandega ameti- või töökoha puhul võib selline huvi hõlmata ka töökoha kriisiaegse täitmise võimalust mõjutavaid asjaolusid, kui nende küsimine on konkreetse töökoha iseloomu arvestades vajalik ja proportsionaalne. Samas ei võimalda see personaliriski täielikult välistada, sest inimene võidakse sõjaaja ametikohale nimetada ka pärast töösuhte tekkimist ning töökohustuse piiramise vajadus selgub KORKSi § 108 lõigetes 3 ja 4 ette nähtud hindamise tulemusena.

KORKSi § 107 lõike 5 alusel määratud kriisiülesandega töökoha puhul on mõju erinev. Seaduse järgi ei või sellise koha või sellel töötamise kohustusega isiku määramine mõjutada inimese sõjaaja ametikohale asumist ega selle ülesannete täitmist ning seetõttu ei kohaldata nende inimeste suhtes §-des 4 ja 5 sätestatud rollide tasakaalustamise menetlust. Topeltrolli kohta saadav teave võimaldab tööandjal selle asemel aegsasti kavandada inimese asendamise.

Täiendavat halduskoormust vähendab olemasoleva töötamise registri ja kaitseväekohustuslaste registri ning nendevahelise andmevahetuse kasutamine. Eraldiseisvat uut aruandlus- ega registrisüsteemi ei looda. Samuti loetakse KORKSi § 185 lõike 15 alusel enne KORKSi jõustumist nõuetekohaselt määratud riigikaitseliku töökohustusega ameti- ja töökohad kriisiülesandega ameti- ja töökohtadeks ning nendel olevate inimeste töökohustus jätkub, mistõttu ei pea neid üksnes uuele süsteemile ülemineku tõttu uuesti määrama.

Määrusega kaasneb ettevõtjatele vähene täiendav halduskoormus eelkõige kriisiülesandega töökohtade ja nendega seotud isikute üle arvestuse pidamise, registriandmete ajakohastamise ning üksikjuhtudel inimese vajalikkuse ja asendamise võimaluste kohta hinnangu andmise tõttu. HÕNTE § 1 lõike 4¹ kohaselt nähakse ettevõtjate halduskoormuse suurenemise korral üldjuhul ette ka muudatused olemasoleva halduskoormuse vähendamiseks. Praegusel juhul lisandub halduskoormus riigikaitse ja julgeoleku oluliste vajaduste tõttu, mistõttu võib HÕNTE § 1 lõike 4² kohaselt jätta nimetatud nõude kohaldamata. Seetõttu ei nähta käesoleva eelnõuga ette eraldiseisvat olemasoleva halduskoormuse vähendamise meetet. Lisanduvat halduskoormust hoitakse võimalikult väiksena olemasolevate registrite ja registritevahelise andmevahetuse kasutamisega ning sellega, et määrusest tulenevad täiendavad toimingud on valdavalt üksikjuhtumipõhised, mitte perioodilised aruandluskohustused.

Määrusest tuleneva täiendava halduskoormuse ulatus ja sagedus on ettevõtjate jaoks eeldatavasti väikesed. Halduskoormus sõltub eeskätt personali arvust ja selle vahetumise sagedusest. Kui ettevõttes on kriisiülesandega töökohal töötavaid või nendel töötama määratud isikuid palju ja nad vahetuvad sageli, on ka koormus suurem.

Mõju valdkond: sotsiaalne mõju

Mõju sihtrühm: inimesed, kellel on kriisiülesandega ameti- või töökohast tulenev töökohustus ja kes on samal ajal nimetatud sõjaaja ametikohale.

Määruse positiivne mõju seisneb eelkõige õigusselguse ja etteaimatavuse suurenemises. Kahe rolli samaaegne esinemine tuvastatakse ning inimese vajalikkus ja asendamise võimalused hinnatakse võimaluse korral enne olukorda, kus tekib vajadus sõjaaja ametikoha ülesannete tegelikult täitmiseks. Seeläbi väheneb oht, et inimese kriisiaegne roll tuleb lahendada alles lisaõppekogunemise, mobilisatsiooni, demobilisatsiooni või sõjaseisukorra ajal.

Piirangu kehtestamine ei tekita inimesele uut töökohustust ega uut kaitseväeteenistusega seotud kohustust. Need kohustused tulenevad seadusest. Määruse alusel tehtava piiranguotsusega määratakse kindlaks, kuidas rakendatakse inimese olemasolevat töökohustust ajal, mil ta täidab sõjaaja ametikoha ülesandeid. Piiranguotsus ei loo inimesele uut kriisiülesandega ameti- või töökohta ega uut töökohustust, vaid reguleerib seaduse alusel juba tekkinud töökohustuse rakendamist ja täitmist.

Piirangu kehtestamisel on tähtsus ka kaitseväeteenistuse seisukohalt, sest seaduses kriisiülesandega ameti- või töökohal töötavale inimesele ette nähtud erandid ei kohaldu juhul, kui tema töökohustuse rakendamist ja täitmist on KORKSi § 108 lõike 4 alusel piiratud. Seega võib piirangu rakendumine kaasa tuua selle, et inimene peab seaduses sätestatud olukorras asuma täitma sõjaaja ametikoha ülesandeid.

Mõju ulatust konkreetsele inimesele võib hinnata keskmiseks, sest piirangu rakendumisel määrab see sisuliselt, kumba kahest tema suhtes juba olemas olevast rollist saab kattuva vajaduse korral täita, ning piirang võib kehtida mitu aastat. Tavaolukorras ei muuda piirang üldjuhul inimese igapäevast töö- või teenistussuhet. Mõjutatud inimeste arv ja piiranguotsuste tegemise sagedus on eeldatavasti väikesed. Ebasoovitava mõju riski vähendavad mõlema rolli sisuline hindamine, piirangu tähtsajalisus, piirangu ennetähtaegne lõpetamine selle aluseks olnud asjaolude äralangemisel ning uus hindamine piirangu pikendamisel.

Võimaliku ebasoovitava mõjuna võib sõjaaja ametikohale nimetamine mõjutada inimese seisundit tööturul, kui tööandja eelistaks võimaliku rollikonflikti vältimiseks inimest, kellel sõjaaja ametikohta ei ole. Samas ei tähenda sõjaaja ametikohale nimetamine ega ka Kaitseväge vajadust eelistava piiranguotsuse tegemine iseenesest, et inimene peab kriisiülesandega ameti- või töökohalt lahkuma või et tema tavapärane töö- või teenistussuhe katkeb. Piirangu praktiline mõju avaldub üksnes seaduses sätestatud olukorras, kus inimesel tekib kohustus asuda tegelikult täitma sõjaaja ametikoha ülesandeid. Kahe rolli samaaegsus lahendatakse KORKSi § 108 lõigetes 3 ja 4 sätestatud korras inimese vajalikkust ja asendamise võimalusi hinnates. Seetõttu ei tohiks regulatsiooni rakendamine kujuneda põhjuseks sõjaaja ametikohale nimetatud inimeste üldiseks eelistamata jätmiseks tööle võtmisel või teenistuses.

Määrusega kaasneb ka isikuandmete töötlemine topeltrolli tuvastamiseks ja piirangute üle arvestuse pidamiseks. Selle mõju on piiratud, kuna kasutatakse seadusega ette nähtud töötamise registri ja kaitsevägekohustuslaste registri andmeid ning uut eraldiseisvat andmekogu ei looda. KORKSi ettevalmistamisel peeti registritevahelist teabevahetust oluliseks just selleks, et topeltrolle tuvastada ja nendevahelisi vastuolusid lahendada.

Mõju valdkond: mõju elu- ja looduskeskkonnale ning regionaalarengule

Määrusel ei ole tuvastatud otsest mõju elu- ja looduskeskkonnale ega regionaalarengule. Määruse rakendamine võib kaudselt toetada elutähtsate teenuste, avalike ülesannete ja muude ühiskonna toimimiseks vajalike funktsioonide toimepidevust eri piirkondades, kuid seda mõju ei ole võimalik määruse tasandil eraldiseisvalt hinnata ega kvantifitseerida.

Määrusel ei ole tuvastatud muud olulist otsest või kaudset mõju.

Kokkuvõte

Määruse mõju olulisuse hindamisel on arvestatud mõju ulatust, avaldumise sagedust, mõjutatud sihtrühma suurust ja ebasoovitavate mõjude kaasnemise riski. Samu kriteeriume on kasutatud ka KORKSi enda mõjude hindamisel. Näiteks kriisiülesandega ameti- ja töökohtade süsteemi

puudutava KORKSi muudatuse mõju ulatus ja sagedus hinnati väikeseks ning ebasoovitavate mõjude risk keskmiseks, mistõttu hinnati mõju tervikuna ebaoluliseks.

Määruse täiendav mõju on valdavalt väikese ulatusega ja puudutab piiratud sihtrühmi. KRA kogu süsteemiga seotud mõju sagedus võib olla keskmine. Konkreetsele topeltrolliga inimesele avalduva mõju ulatus võib olla keskmine, kuid selliste inimeste arv, piiranguotsuste sagedus ja ebasoovitavate mõjude risk on eeldatavasti väikesed. Üksiku personalivaliku operatiivne tähtsus riigi julgeoleku, sõjaaja üksuse või kriisiülesande täitmise seisukohalt võib olla suur, kuid see ei tähenda määruse mõju suurt ulatust sihtrühmale tervikuna.

Praeguse hinnangu kohaselt ei kaasne määrusega KORKSi eelnõu menetlemisel hinnatud mõjudega võrreldes sellist täiendavat olulist mõju, mis eeldaks eraldiseisva mõjude analüüsi aruande koostamist.

5. Määruse rakendamise seotud tegevused, vajalikud kulud ja määruse rakendamise eeldatavad tulud

Määruse rakendamine toimub suures osas juba kasutusel olevate töökorralduslike ja infotehnoloogiliste lahenduste kaudu. Riigikaitsealase töökohustuse süsteemis kasutatakse praegu töötamise registrit, kaitseväekohustuslaste registrit ja tsiviiltoetuse registrit (edaspidi *TTR*). Riigikaitsealase töökohustusega ameti- või töökohal töötava kaitseväekohustuslase andmed edastatakse juba praegu töötamise registrit kaitseväekohustuslaste registrisse ning kaitseväekohustuslaste registris peetakse arvestust kaitseväeteenistusega seotud piirangute üle. *TTR*-is peetakse muu hulgas arvestust riigikaitsealasi ameti- ja töökohti omavate tööandjate üle. KORKSiga säilitatakse registreeritud senine põhiloo, kuid nende eesmärgi ja andmekoosseisu kohandatakse uuele kriisiülesannete süsteemile.

Käesoleva määruse rakendamiseks tuleb tagada, et olemasolevad registrid ja nende vaheline andmevahetus võimaldavad rakendada KORKSis ja määruses ette nähtud uut korda. Töötamise registris (edaspidi *TÖR*) tuleb võimaldada nõuetekohaselt kajastada kriisiülesandega ameti- või töökohal töötavaid ning sellisel kohal töötama määratud isikuid. Kaitseväekohustuslaste registrisse (edaspidi *KVKR*) tuleb edastada määruse § 3 lõikes 5 nimetatud isikute andmed ning registris peab olema võimalik tuvastada KORKSi § 107 lõike 4 alusel tekkinud töökohustuse ja sõjaaja ametikoha kattumine ning pidada arvestust KORKSi § 108 lõike 4 alusel kehtestatud piirangute üle. Samuti peab olema võimalik eristada KORKSi § 107 lõike 5 alusel määratud kriisiülesandega töökohti ja nendega seotud isikuid, sest nende suhtes kohaldub erinev õiguslik regulatsioon. Määruse § 3 näeb ette nende ülesannete täitmise olemasolevate registreeritud ja registreeritud vahelise andmevahetuse kaudu, mitte uue andmekogu või eraldiseisva aruandlussüsteemi loomisega.

TTR-i kohandamise vajadus tuleneb eelkõige KORKSist. KORKSi § 135 kohaselt peetakse selles muu hulgas arvestust kriisiülesandega ameti- ja töökohtade määramise õigusega asutuste ja isikute üle. Käesolev määrus ei loo *TTR*-is uut iseseisvat arvestust kriisiülesandega ameti- ja töökohtadel töötavate inimeste kohta. Seetõttu tuleb määruse rakenduskuluna käsitada üksnes sellist *TTR*i kohandamise vajadust, mis on vahetult seotud määrusega tehtavate rakendusvalikutega, mitte KORKSi rakendamiseks niikuinii vajalikke registrimuudatusi.

*KVKR*i olemasolev funktsionaalsus võimaldab *TÖR*ist saada määruse rakendamiseks vajalikke andmeid, kuid täiendavalt on vaja *KVKR*is teha tehnilised arendustööd, mis võimaldaksid registri kaudu toetada piirangute kehtestamise menetlust ja pidada nende üle arvestust. Vajalike arendustööde maht ja maksumus selgub täpsema analüüsi põhjal. Nende maksumus kaetakse eelarves *KVKR*i arendustöödeks planeeritud vahenditest.

KORKSi § 108 lõigetest 3 ja 4 tuleneb KRA-le, Kaitseväele ja asjaomasele püsiva kriisiülesandega asutusele või isikule või põhiseaduslikule institutsioonile ülesanne hinnata topeltrolliga inimese vajalikkust ja asendamise võimalusi ning vajaduse korral otsustada tema töökohustuse rakendamise ja täitmise tähtajaline piiramine. Käesoleva määruse §-des 4 ja 5 täpsustatakse selle seadusest tuleneva menetluse korraldust, hindamise aluseid, tähtaegu ning piirangu kehtestamist, kestust, lõpetamist ja pikendamist. KORKSi seletuskirjas kirjeldati samamoodi KRA, Kaitseväe ja tsiviilpoole koostöös toimuvat inimese asendamise võimaluste hindamist ning sellele järgnevat võimalikku piirangu kehtestamist. Seetõttu ei ole kogu §-des 4 ja 5 sätestatud menetlusega kaasnev töökoormus käsitatav määrusega tekitatava uue kuluna. Määruse rakendusvalikud mõjutavad eelkõige seadusest tuleneva menetluse praktilist korraldust ja menetlusmahtu, muu hulgas hinnangute sisu, tähtaegu ning piirangu muutmise ja pikendamise korda.

KORKSi eelnõu seletuskirjas hinnati kriisiülesandega ameti- ja töökohtade süsteemi muudatuse tõttu KRA-le kaasnevat töökoormust selliseks, mis võib vajaduse korral eeldada 0,5 lisatöökohta loomist, kuid lisanduva töö korraldamist peeti võimalikuks ka lisaametikohta loomata. See hinnang oli seotud muu hulgas kriisiülesandega ameti- ja töökohti määravate asutuste ja isikute ringi suurenemise ning KRA-le lisanduva andmete kontrollimise kohustusega.

Eeldatavalt KRA-le täiendavat ressursivajadust ei kaasne. Menetlustega seotud regulaarse töö maht selgub täpsemalt määruse rakendamisel. Kuni vajalikke tööprotsesse toetavate KVKRi arenduste valmimiseni tagatakse lisanduvate ülesannete täitmine asutuse sees töö ümberkorraldamisega.

Kaitseväele tulenevad inimese vältimatu vajalikkuse ja sõjaaja ametikohal asendamise võimaluste hindamise ülesanded samuti KORKSist. Määrusega täpsustatakse Kaitseväe hinnangu sisu, asendamise võimaluste kategooriaid ning piirangu kehtestamise ja pikendamise ettepaneku tegemist. Kaitseväe jaoks täiendavat tööjõu- või eelarvekulu eeldatavalt ei kaasne.

KORKSi § 108 lõikes 10 on ette nähtud sama paragrahvi lõigete 3 ja 4 rakendamisel tekkivate vaidluste lahendamine koostöös Riigikantseleiga. Määruse §-ga 6 kehtestatakse selle seadusest tuleneva vaidluste lahendamise mehhanismi täpsem kord ja määratakse vaidluse lahendamisse kaasatavad asutused. Riigikantselei, asjaomaste ministriumide ja elutähtsa teenuse toimepidevuse korraldajate töökoormus sõltub seetõttu eelkõige tegelike vaidluste arvust. Määrusest tulenev täiendav koormus seisneb eeskätt vaidluse lahendamise konkreetse menetluskorra järgimises, mitte vaidluste lahendamise ülesande tekkimises iseenesest.

Lisaks võib Riigikantseleile ja elutähtsa teenuse toimepidevuse korraldajatele kaasneda määruse § 2 alusel kriisiülesandega ameti- ja töökohtade määramise tingimustele vastavuse hindamise kohustus juhul, kui esinevad asjaolud, mis annavad alust arvata, et määramisel ei ole nõudeid järgitud. Nende ülesannete täitmisega kaasnev töökoormus sõltub tegelike hindamisjuhtumite arvust ning eeldatavasti on võimalik see katta olemasoleva personali ja eelarve piires.

KORKSi rakendamise alguses kaasneb KRA-le, Kaitseväele ja asjaomastele tööandjatele ka ühekordne töökoormus seoses enne KORKSi jõustumist tekkinud topeltrollide läbivaatamisega. Selle töö vajadus ja neljakuuline üleminekuperiood tulenevad KORKSi § 185 lõikest 15. Määruse §-ga 7 määratakse kindlaks, et nendele juhtumitele kohaldatakse §-des 4 ja 5 sätestatud menetluskorda määruse §-s 7 sätestatud erisusega. KORKSi ettevalmistamisel nähti samuti ette, et KRA selgitab nelja kuu jooksul välja olemasolevate topeltrollidega inimeste asendamise võimalused ja kehtestab vajaduse korral piirangu.

KORKSi § 185 lõike 15 rakendamisega kaasneb KRA ja Kaitseväge jaoks ühekordne ülesanne hinnata üleminekuperioodil umbes 2700 topeltrolliga isiku vajalikkust ja asendamise võimalusi sõjaaja ametikohal. Neist hinnanguliselt umbes 800–1000 isiku puhul võib tekkida vajadus määruse kohase täiendava individuaalmenetluse läbiviimiseks. Selle ülesande täitmine tagatakse olemasoleva personaliga ning täiendavat ressursivajadust eeldatavalt ei kaasne.

Üleminekuperioodil võib ajutiselt suureneda ka Riigikantselei töökoormus, kui §-des 4 ja 5 sätestatud menetluste tulemusel tekib § 6 kohaselt lahendatavaid vaidlusi. Riigikantselei osaleb siiski üksnes vaidlusjuhtumites ning nende arvu ei ole võimalik ette usaldusväärselt hinnata. Eeldatavasti on ka see töökoormus võimalik katta olemasoleva personali ja eelarve piires.

Kohaliku omavalitsuse üksustele ei kaasne määrusest eeldatavasti eraldiseisvat olulist eelarvekulu. KORKSist tuleneb püsiva kriisiülesande täitmiseks vajaliku personali tagamise kohustus ning topeltrolli korral võib tekkida vajadus inimese asendamiseks. Määrusega kaasnev täiendav tegevus seisneb eelkõige §-des 4 ja 5 sätestatud menetluses ning vaidluse korral §-s 6 sätestatud menetluses osalemises. Selle kulu sõltub konkreetsete juhtumite arvust ja on eeldatavasti võimalik katta olemasolevate vahendite piires. KORKSi enda rakendamisel on kohaliku omavalitsuse kulude puhul lähtutud nende katmisest kohaliku omavalitsuse omavahenditest.

Ka eraõigusliku tööandja vajadus tagada kriisiülesande täitmiseks vajalik personal ja vajaduse korral asendaja tuleneb eelkõige KORKSist, mitte määrusest. KORKSi kohaselt peab püsiva kriisiülesandega asutus või isik kriisiülesande täitmise ja selleks vajaliku personali ennetavalt läbi mõtlema. Määrus võib mõjutada seda, millal ja millise menetluse tulemusena selgub, et konkreetse inimese töökohustuse rakendamist ja täitmist piiratakse ning tööandja peab tema asendamisega arvestama. Asendaja leidmise või ettevalmistamise kulu suurus sõltub konkreetse ametikoha kvalifikatsiooninõuetest, sobiva asendaja olemasolust ja tema ettevalmistamiseks vajalikust ajast ning seda ei ole võimalik määruse koostamise ajal usaldusväärselt üldsummana hinnata.

Valitsusasutuste KORKSi rakendamisega seotud kulude puhul on seaduse seletuskirjas lähtutud põhimõttest, et esmalt vaadatakse üle olemasolev struktuur, isikkoosseis ja eelarve ning vajaduse korral lahendatakse täiendav ressursivajadus eelarveprotsessis. Lisavahendite puudumisel tuleb kulud katta asjaomase asutuse eelarvest. Käesoleva määruse puhul tuleb seetõttu eraldi arvestada üksnes sellise täiendava ressursivajadusega, mis tuleneb määruses tehtud rakendusvalikutest ja mida ei ole KORKSi rakendamise kuludes juba arvesse võetud.

Määruse rakendamisega ei kaasne riigile ega kohaliku omavalitsuse üksustele eeldatavalt täiendavaid tulusid.

6. Määruse jõustumine

Määrus jõustub üldises korras.

KORKSi rakendussätete kohaselt loetakse enne KORKSi jõustumist riigikaitseseaduse ja selle alusel antud õigusaktide kohaselt määratud riigikaitsealise töökohustusega ameti- ja töökohad kriisiülesandega ameti- ja töökohtadeks ning nendel olevate inimeste töökohustus jätkub. Seetõttu ei ole vaja olemasolevaid ameti- ja töökohti üksnes uuele regulatsioonile ülemineku tõttu uuesti määrata.

Olemasolevate riigikaitsealise töökohustusega ameti- ja töökohtade puhul on KORKSis ette nähtud eriregulatsioon sõjaaja ametikohaga konkureeriva töökohustuse piiramiseks. KORKSi § 185 lõike 15 alusel jätkuva töökohustusega inimese töökohustuse rakendamist ja täitmist saab KORKSi § 108 lõike 4 alusel üldjuhul esmakordselt piirata üksnes juhul, kui piirang kehtestatakse nelja kuu

jooksul KORKSi jõustumisest. Selle tähtaja jooksul kehtestatud piirang võib kehtida määruse §-s 5 sätestatud tähtaja jooksul ka pärast neljakuulise üleminekuperioodi lõppu. Pärast neljakuulise tähtaja möödumist ei saa sellise jätkuva töökohustusega inimese suhtes piirangut enam esmakordselt kehtestada, välja arvatud juhul, kui Vabariigi Valitsus otsustab riigikaitsealise kriisiolukorra ajal teisiti.

Üleminekuperioodi eesmärk on võimaldada tuvastada olemasolevad kriisiülesandega ameti- või töökoha ja sõjaaja ametikoha konfliktid ning need KORKSis ja määruhes sätestatud korras lahendada.

Seetõttu peab määruhes sätestatud menetlus ning selleks vajalik töötamise registri ja kaitsevägekohustuslaste registri andmevahetus olema kasutatav alates KORKSi jõustumisest 1. oktoobril 2026. a. KVKRi täiendavate menetlust toetavate tehniliste arenduste valmimiseni tuleb menetluse toimimine vajaduse korral tagada töökorralduslike lahendustega.

Määruhes ei ole vaja sätestada täiendavat üleminekuaega.

7. Eelnõu kooskõlastamine, huvirühmade kaasamine ja avalik konsultatsioon

Eelnõu esitatakse eelnõude infosüsteemi kaudu kooskõlastamiseks ministeeriumidele ning Eesti Linnade ja Valdade Liidule. Seejuures arvestatakse, et ministeeriumid kaasavad vajaduse korral eelnõu läbivaatamisse lisaks oma valitsemisala asutustele ka oma vastutusvaldkonna elutähtsa teenuse toimepidevuse korraldajad, elutähtsa teenuse osutajad ning muud püsiva kriisiülesandega asutused ja isikud.

Eelnõu esitatakse arvamuse avaldamiseks Riigikogu Kantseleile, Vabariigi Presidendi Kantseleile, Riigikontrollile, Õiguskantsleri Kantseleile ja kohtutele ning Eesti Pangale ja Finantsinspeksioonile.

Eelnõu esitatakse arvamuse avaldamiseks ka Eesti Kaubandus-Tööstuskojale, Eesti Tööandjate Keskliidule ja Eesti Ametiühingute Keskliidule.

Keit Kasemets
Riigisekretär