

KINNITATUD  
Sotsiaalkaitseministri ning tervise- ja tööministri ..3.12.2014  
käskkirjaga nr ..819-R

## Töövõimet hoidva ja säästva töökeskkonna arendamine

**Toetuse andmise tingimuste abikõlblikkuse periood**  
01.01.2015–31.12.2020

**Rakendusasutus**  
Eesti Vabariigi Sotsiaalministeerium

**Rakendusüksus**  
SA Innove

**Toetuse saaja**  
Tööinspektsioon



Euroopa Liit  
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti  
tuleviku heaks



ESF

## SISUKORD

<b>1. TAT KIRJELDUS</b> .....	<b>3</b>
1.1 SEOS RAKENDUSKAVAGA .....	3
1.1.1 PRIORITEETNE SUUND .....	3
1.1.2 PRIORITEETSE SUUNA EESMÄRK .....	3
1.1.3 MEETME NIMETUS .....	3
1.1.4 MEETME EESMÄRK .....	3
1.2 TAT .....	3
1.2.1 TAT EESMÄRK .....	3
1.2.2 TAT TULEMUS .....	3
1.2.3 TAT VAJALIKKUSE PÕHJENDUS .....	4
1.2.4 EELARVE .....	6
1.2.5 SIHTGRUPP/SIHTGRUPID .....	6
<b>2. TEGEVUSTE KIRJELDUS TULEMUSTE SAAVUTAMISEKS</b> .....	<b>6</b>
2.1 TÖÖANDJAJD JA TÖÖTAJAJD TOETAVAD TEGEVUSED TÖÖKESKKONNA EDENDAMISEKS .....	6
2.1.1 TEAVITUS- JA KAASAMISTEGEVUSED .....	6
2.1.1.1 SIHTGRUPP .....	7
2.1.1.2 TEGEVUSE ÜLDAJARAAM .....	7
2.1.2 NÕUSTAMISTEGEVUS .....	7
2.1.2.1 SIHTGRUPP .....	8
2.1.2.2 TEGEVUSE ÜLDAJARAAM .....	8
2.1.3 KOOLITUSTEGEVUS .....	8
2.1.3.1 SIHTGRUPP .....	8
2.1.3.2 TEGEVUSE ÜLDAJARAAM .....	8
2.2 TÖÖINSPEKTSIOONI VÕIMEKUSE TÕSTMINE TEENISTUJATE ARENDAMISEL JA INSTITUTIONAALSE SUUTLIKKUSE PARENDAMISE KAUDU .....	8
2.2.1 SIHTGRUPP .....	9
2.4.2 TEGEVUSE ÜLDAJARAAM .....	9
<b>3. NÄITAJAD</b> .....	<b>10</b>
<b>4. TAT MÕJU LÄBIVATELE TEEMADELE</b> .....	<b>10</b>
<b>5. SEOS PRIORITEETSE SUUNA TEISTE MEETMETE, TATDE JA AVATUD TAOTLUSVOORUDEGA</b> .....	<b>12</b>
<b>6. SEOS VALDKONDLIKE ARENGUKAVADEGA</b> .....	<b>12</b>
<b>7. TAT RAKENDAMINE</b> .....	<b>13</b>
7.1 TOETUSE SAAJA KOHUSTUSED .....	13
7.2 KULUDE ABIKÕLBLIKUS .....	13
7.3 TOETUSE MAKSMINE .....	14
7.4 TAT MUUTMINE .....	15
7.5 TOETUSE KASUTAMISEGA SEOTUD TEABE JA SEIREARUANNETE ESITAMINE .....	17
7.6 FINANTSKORREKTSIOONID .....	17
<b>8. RISKIDE HINDAMINE</b> .....	<b>18</b>

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

## **1. TAT kirjeldus**

### **1.1 Seos rakenduskavaga**

#### **1.1.1 prioriteetne suund**

Tööturule juurdepääsu parandamine ja tööturult väljalangemise ennetamine.

#### **1.1.2 prioriteetse suuna eesmärk**

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

TAT ei panusta otseselt rakenduskava tulemusnäitajasse, need täidetakse läbi Töötukassa poolt läbi viidava TAT „Tööturuteenuste osutamine töövõime toetamise reformi sihtrühmale”. TAT loob eeldused meetme tulemusväljundite saavutamiseks. Tööinspektsiooni mõju läbi töökeskkonna ja töösuhete järelevalve ning nõustamise tõhustamise aitab pidurdada tööealise töövõime vähenemist ning püsida töötajatel pikaajaliselt tööhõives.

#### **1.1.3 meetme nimetus**

Töövõime toetamise skeemi loomine ja juurutamine.

#### **1.1.4 meetme eesmärk**

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

## **1.2 TAT**

### **1.2.1 TAT eesmärk**

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

### **1.2.2 TAT tulemus**

TAT läbiviimise tulemusena on tööealine isik ning tööandjad teadlikumad töövõime hoidmise ja parandamise võimalustest ning rakendavad neid teadmisi järjepidevalt töötingimuste edendamisel. Tehes koostööd erinevate sidusgruppidega, tööandjatega ja sotsiaalpartneritega ning teavitades avalikkust erinevate kommunikatsioonikanalite kaudu võimalustest, õigustest, kohustustest ja parimatest praktikatest, mis on aidanud vähenenud töövõimega inimesi tööturule tuua ja neid seal

hoida, on tööandjate ja töötajate teadlikkus suurenenud ning hoiakud on vähenenud töövõimega inimeste vajadustest muutunud toetavamaks.

Koolituste kaudu on suurenenud tööinspektorite pädevus, sh oskus märgata vähenenud töövõimega töötajate erivajadusi töökeskkonnale ning läbi järelevalve ja nõustamistegevuse on vähenenud tööõnnetuste arv.

### 1.2.3 TAT vajalikkuse põhjendus

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

Statistikaameti andmetel on töövõimetuspensionäride arv Eestis iga aastaga kasvanud, viimase kahekümne aasta jooksul on töövõimetute arv kahekordistunud. Vähenenud töövõimekaotusega inimeste tööhõive on madal ja see võib olla põhjustatud erinevatest asjaoludest – nii inimesest endast tulevad probleemid (nt tervises seisundi ebastabiilsus, väike motivatsioon), kui tööandjatest tulenevatest põhjustest (hirm palgata püsiva töövõimekaotusega inimene, paindlike töövormide vähesus, töökoha füüsiline juurdepääsematus, kui ka keskkonnast tulenevatest takistustest (puudega inimestele vähemtasustatavad töökohad, kus töölkäimisega kaasnevad kulud on suuremad kui töötasu, stigmatiseerimine jpm). Seega probleem ei pruugi olla vaid selles, et inimese töövõime on vähenenud, vaid ka selles, et nii tööandja kui ka vähenenud töövõimekaoga inimese teadlikkus töötamise võimalustest on madal, mida omakorda varjutab hirm hakkamasaamise ees.

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

Vaadates töökeskkonna ohutegureid, mis on olnud kutsehaigestumiste või tööst põhjustatud haiguste põhjusteks, siis suurim ning aina kasvav osakaal on jätkuvalt korduvatel monotoonsetel liigutustel. Korduvad ühetaolised liigutused, mis põhjustavad lihasluukonna haigusi, on olnud rohkem kui poolte kutsehaigestumiste põhjuseks. Valest tööasendist põhjustatud haigestumised on viimasel paaril aastal küll vähenenud, kuid sellevõrra on kasvanud raskuste käsitsi teisaldamisest tingitud kutsehaigestumised. Vähese teadlikkuse tõttu ei oska tööandjad ja töötajad arvesse võtta riske, mis võivad kaasneda nende tervisele valede tööasendite kasutamise ning korduvate liigutuste tagajärjel. Neid ohutegureid ei märgata ega osata selle tõttu ka õigesti planeerida riske vältivaid abinõusid. Samuti

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

<sup>2</sup> Töövõimeline Eesti? Luu- ja lihaskonna vaevused ning Eesti tööturg. Kättesaadav [http://www.fitforworkeurope.eu/Estonia\\_Estonian\\_web.pdf](http://www.fitforworkeurope.eu/Estonia_Estonian_web.pdf)

on täna töötajate endi teadlikkus füüsilisest ülekoormusest ja sellest põhjustatud tervisehäiretest vähene. Küll seostatakse valutavat selga või kaela pigem vanusega kui töötingimustega.<sup>3</sup>

Niisugused tervises seisundi muutused takistavad või pärsvad oluliselt (regulaarset) tööl käimist. Selleks on vajalik tagada, et inimeste tervisekäitumine ja motivatsioon tervena püsida oleks senisest enam tähtsustatud nii ühiskonna, ettevõtte kui üksikisiku tasandil. Nimetatud eesmärgi saavutamiseks tuleb teha koostööd üksikisiku ja ühiskonna tasandil, kaasates erinevaid huvigruppe. Muutuste tegemisel tuleb seada eesmärgiks inimese töövõime säilitamine ja parandamine, sh tööandjate motiveerimine töökeskkonna parandamiseks, vähenenud töövõimega inimese kiire tööturule naasmine ning inimese vajadustest lähtuva abi pakkumine. Ettevõtte (tööandja) ja üksikisiku tasemel tuleb tõsta inimeste teadlikkust neid nõustades ja koolitades, et nad oskaksid märgata ja ennetada riske ja nende töövõime säiliks pikkadeks aastateks. Seda saab teha ühiskonna tasandil erinevate teavitustegevuste, laiaulatuslike kampaaniate, teabepäevade ja infomaterjalide kaudu.

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

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

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

<sup>3</sup> Tööinspektsiooni töökeskkonna ülevaade 2013. Kättesaadav [http://www.ti.ee/public/files/Tookeskkonna\\_ylevaade\\_2013.pdf](http://www.ti.ee/public/files/Tookeskkonna_ylevaade_2013.pdf)

<sup>4</sup> Töövõimetuse hindamine, asendussissetuleku võimaldamine ja tööalane rehabilitatsioon Eestis ja viies Euroopa Liidu riigis. Kättesaadav [http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaaialvaldkond/kogumik/Praxis\\_T%C3%B6%C3%B6v%C3%B6imetus\\_Eestis\\_\\_5\\_EL\\_Riigis\\_v1.2\\_01.pdf](http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaaialvaldkond/kogumik/Praxis_T%C3%B6%C3%B6v%C3%B6imetus_Eestis__5_EL_Riigis_v1.2_01.pdf)

Tööandjate nõustamine (nii konsultatsiooni kui järelevalve käigus) ja koolitamine erinevate töövormide ja nende kasutamise osas aitaks kaasa vähenenud töövõimega inimeste tööhõive suurendamisele. Ka vähenenud töövõimega töötajate nõustamine, koolitamine ja nende sellekohase info levitamine suurendaks nende isikute teadlikkust erinevatest võimalustest tööturul hakkama saamisel ning suurendaks enesekindlust ja julgust näiteks tööintervjuul sellistest võimalustest arutada. Rohkemate isikute kaasamine tööhõivesse aitab kaasa konkurentsivõime kava "Eesti 2020" eesmärkide täitmisele.<sup>5</sup>

Käesolevas TATis elluviidavad tegevused on seotud rakenduslike küsimustega, mis tekivad töökeskkonna järelevalve ja nõustamisteenuse funktsioonide täitmisega. Tööinspektsioon koolitab, nõustab ja teavitab tööandjaid, töötajaid ja vähenenud töövõimega isikuid, et vähenenud töövõimega inimeste osalemine tööturul ja tööhõives suureneks ja tööealise elanikkonna töövõime vähenemine pidurduks. Rohkem pööratakse tähelepanu ka väikse ja keskmise suurusega ettevõtete nõustamisele, koolitamisele ja kaasamisele, kuna nende teadlikkus ja võimalused tööohutusse ja tervishoiud panustada on tihti peale käinud.

TAT on kujundatud vastavalt Sotsiaalministeeriumi valitsemisala arengukavale 2014–2017, Vabariigi Valitsuse tegevus TATile aastateks 2011–2015 ning konkurentsivõime kavale "Eesti 2020". TAT ettevalmistamisel on arvesse võetud Euroopa Komisjoni poolt Eestile antud soovitus pakkuda praktilist tuge väikestele ja mikroettevõtetele, mis aitab neil paremini täita tervishoiu ja tööohutuse eeskirju. Kuivõrd käesoleva TATiga planeeritud tegevused on seotud samuti Sotsiaalministeeriumi, Töötukassa ja Sotsiaalkindlustusameti planeeritud TATide tegevustega, siis on vajalik saavutada eesmärgiks võetud tulemused kavandatud mahus.

#### 1.2.4 eelarve

		Summa	Osakaal
1	ESF toetus	3 162 000	85%
2	Riiklik kaasfinantseering	558 000	15%
3	Omafinantseering	0	0 %
4	TAT eelarve kokku	3 720 000	100%

#### 1.2.5 sihtgrupp/sihtgrupid

vt. tegevused 2.1.1, 2.1.2, 2.1.3. ja 2.1.4.

## 2. Tegevuste kirjeldus tulemuste saavutamiseks

### 2.1 Tööandjaid ja töötajaid toetavad tegevused töökeskkonna edendamiseks

#### 2.1.1 Teavitus- ja kaasamistegevused

Suurendamiseks teadlikkust tervist hoidva ja töövõimet edendava töökeskkonna loomisest ning arendamisest pikaajalise tervisekahjustusega inimeste osas, viiakse läbi töötajatele ja tööandjatele suunatud erineva formaadiga teavitamis- ja kaasamisüritusi ning laiemale avalikkusele suunatud tegevusi nagu näiteks kampaaniate ja teabepäevade läbiviimine, osalemine messidel, teabematerjalide koostamine jne. Samuti viiakse läbi teavitustegevusi töösuhete alastel teemadel, et pakkuda selgitusi

<sup>5</sup> Töölepingu seaduse uuring. Kättesaadav [http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Publikatsioonid/TLS\\_uuring\\_raport.pdf](http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Publikatsioonid/TLS_uuring_raport.pdf)

esilekerkinud töösuhete alastes probleemides laiema teavitamise vahendusel. Kord poolaastas teeb Tööinspeksioon ülevaate töökeskkonna olukorrast, mille aluseks on järelevalve andmed Tööinspeksiooni andmebaasis. Antud ülevaate tutvustamiseks viiakse läbi pressiüritusi ajakirjanikele ja teistele huvigruppidele.

Teavitus- ja kaasamistegevusi planeeritakse, töötatakse välja ning viiakse läbi koostöös erinevate huvigruppidega, kellega toimuvad regulaarsed töökoosolekud, et levitatav sõnum kui läbiviidavad tegevused oleksid sihitatud õigele sihtgrupile ning mõju efektiivsem. Erinevate sidusgruppidega (nt Eesti Puuetega Inimeste Koda ja selle liikmesorganisatsioonid) koostööd tehes on tagatud teavitus- ja kaasamistegevused ka nendele tööealistele inimestele, kellel puudest tingitult ei ole ligipääsu kõikidele teavituskanalitele (nt linnaruumi paigaldatud välireklaamile).

Maavanemate kaasabil viiakse läbi erinevates piirkondades mikroettevõtetele ning väike- ja keskmise suurusega ettevõtetele ümarlaudu, kus tutvustatakse töökeskkonna alast statistikat, tööõnnetuste põhjuseid ja nende vältimise võimalusi, Tööinspeksiooni tegevusi ennetustegevuse alal, jagatakse teabematerjale. Ümarlaudade eesmärk on parandada väikese ja keskmise suurusega ettevõtete teadlikkust töökeskkonna edendamiseks, võttes arvesse kohaliku eripära, ning suurendamaks nende teadlikkust piiratud töövõimega inimeste tööhõivest. Tööandjate motivatsiooni tõstmiseks kavandame ennetustegevust tõstvate praktiliste näidete kogumist ja nende avalikustamist ning parimate tööandjate tunnustamist kõrgetasemelisel konverentsil, mille raames toimub ka Läänemere maade Tööinspeksiooni juhtide kohtumine (Summit). Kõikidele tööandjatele ja töötajatele kasulikku ning ajakohast teavet levitatakse Tööelu portaali, elektroonse infokirja kui ka teiste meedia ja kommunikatsioonikanalite kaudu, et info jõuaks sihtgrupini neile sobival ja kergesti kättesaadaval viisil. Teavitustegevustega kaasnevalt viivad tööinspektorid ettevõtetes läbi teemakohaseid sihtkontrole.

#### **2.1.1.1 Sihtgrupp**

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

#### **2.1.1.2 Tegevuse üldajaraam**

01.01.2015–31.12.2020

#### **2.1.2 Nõustamistegevus**

Tööinspeksioon jätkab nõustamistegevust, mille raames osutatakse nõuandetelefoni, e-kirjade vastamise teenust ning töötajate (sh piiratud töövõimega töötajad) ja tööandjate vastuvõttu. Kui varasemalt keskendus nõustamisteenus töösuhetele, siis käesoleva TAT raames pööratakse eelnevalt suuremat tähelepanu töökeskkonna ja tööohutuse teemadele, mille kaudu kogutakse kokku sagedamini esinevad probleemid ja küsimused ning nende alusel kavandatakse teavitustegevust. Töötajate ja töövõtjate vastuvõtte kavandatakse laiendada olemasolevatest Tööinspeksiooni kontoritest väljapoole, korraldades vastuvõtte ka maakondlikes tömbekeskustes (viimane on eriti oluline vähenenud töövõimega inimestele kelle liikumine maakonnakeskustesse võib olla raskendatud). Plaanis on tööle võtta nõustamise konsultandid (hajutades neid Eesti erinevatesse piirkondadesse), kelle ülesandeks on ettevõtete nõustamine tööohutuse ja töötervishoiu küsimustes nii kontoris kui ettevõtetes kohapeal, kui osaleda erinevatel teavitusüritustel (nt messidel, teabepäevadel, ümarlaudadel) lektorina. Konsultandid koostaksid samuti teavitusmaterjale, vastaksid infotelefonile ja selgitustaotlustele. Nõustamisteenuse osutamisel on oluline tagada selle kõrge professionaalsus, kvaliteet ja kliendisõbralikkus ning sõltumatus riiklikust järelevalvest (seetõttu on konsultantide töö järelevalvest eraldatud). Konsultantide teenuse osutamiseks on vajalik kvaliteetne tehniline varustatus. Regulaarse ja efektiivse

meediamonitooringu käigus selgitatakse välja, kas nõustamistegevuses on vaja teha ümberkorraldusi ja millistel teemadel on enam vaja teha teavitustööd. Samuti tuleb välja töötada kvaliteedi standardi sisulised näitajad, ühtse rakenduspraktika kohaldamine ja töökorralduslikud aspektid. Nõustamistegevused panustavad töötingimuste rakendamisele, tervist hoidva töökeskkonna kujundamisele, töötaja töövõimekao ennetamisele ja piiratud töövõimega inimeste tööturule naasmisele ning tööhõives hoidmisele läbi nõustamise.

#### **2.1.2.1 Sihtgrupp**

Tööandjad, töötajad, tööealised vähenenud töövõimega isikud.

#### **2.1.2.2 Tegevuse üldajaraam**

01.01.2015–31.12.2020

#### **2.1.3 Koolitustegevus**

Töökeskkonna teemadega kokkupuutuvad spetsialistid (sh töökeskkonnaspetsialistid ja -volinikud) koolitamine aitab panustada ohutuskultuuri töökohal ja läbi selle vähendada inimeste tööhõivest väljalangemist, mõjutada piiratud töövõimega inimeste toetamist ning tervishoiu ja tööohutuse nõuete rakendamist. Töökeskkonna riskide alal pädevad spetsialistid aitavad kujundada tööelus osalejate teadlikku käitumist, hinnata ettevõtetel töökeskkonna ohuteguritest tulenevaid riske ja ennetada töötajate terviseriski. Tööinspeksiooni töökeskkonna ülevaadet toovad iga-aastaselt välja, et ettevõtetes ei ole tööohutuse eest vastutavaid isikuid määratud, mistõttu on oluline ühiskonnas teadvustada, et töökeskkonnavolinikud ja –spetsialistid on vajalikud ettevõtetes. Koolitustegevus ja sellest teavitamine aitab muuhulgas kaasa ka töökeskkonnaspetsialistide ja -volinike vajalikkuse ja olulisuse teadvustamisele tööandjate hulgas. Töökeskkonna pidev arenemine (muutumine) ja seeläbi uute riskide tekkimine ning töökeskkonda reguleerivaid õigusaktide paljususe tõttu on oluline, et töökeskkonna teemadega kokkupuutuvad spetsialistid läbiksid pidevalt koolitusi.

#### **2.1.3.1 Sihtgrupp**

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

#### **2.1.3.2 Tegevuse üldajaraam**

01.01.2019– 31.12.2020

### **2.2 Tööinspeksiooni võimekuse tõstmine teenistujate arendamisel ja institutsionaalse suutlikkuse parendamise kaudu**

Tööinspeksiooni põhiülesanneteks on riiklik järelevalve tervishoidu, tööohutust ja töösuheteid sätestavate õigusaktide nõuete töökeskkonnas täitmise üle, üldsuse, töötajate ja tööandjate teavitamine töökeskkonna ohtudest, nõustamistegevusega panustada töökeskkonna paranemisse ja töösuhete kvaliteedi tõusu. Valdkonna areng ja uute tehnoloogiate kasutuselevõtt nõuab Tööinspeksiooni teenistujatelt pidevat õppimist ja valdkonna uuemate arengutega kursis olemist. Seega tuleb teadmiste täiendamiseks ja kompetentside arendamiseks teenistujaid süstemaatiliselt



koolitada, et nad oskaksid kontrollida, nõustada ja teavitada nii tööandjaid kui töötajaid töövõime säilitamise ja parandamise osas. Teenistujate koolitamine aitab toetada tööandjat töökeskkonna edendamisel, mis suurendab vähenenud töövõimega inimeste tööhõives osalemist. Kaugemaks eesmärgiks on tööinspektorite väljaõppe integreerimine täiendõppega, milleks on kavandatud koostöö antud valdkonnas õpet pakutavate õppeasutustega. Vastavalt Tööinspeksiooni tööjõu vajadustele suunatakse tööinspektorid kahe aastasele täiendkoolitusele, mis lõppeb vastavasisulise eksamiga ning eduka soorituse korral on teenistujal võimalik tõusta vaneminspektoriks/metoodikuks. Vaneminspektorite/metoodikute välja koolitamine võimaldab tõsta riikliku järelevalve kvaliteedi ja optimeerida Tööinspeksiooni ressursi pikemaajalist kasutamist. Tööinspeksiooni jätkusuutlikkuse ja laiahaardelisuse ning eeskuju näitamiseks töötatakse välja arenguprogrammid praktika ja mentorluse läbimiseks Tööinspeksioonis. Igal aastal võtab Tööinspeksioon vastu kuni 5 kõrg- ja/või kutseharidust omandavat õpilast, kellele võimaldatakse praktikakoht, määratakse mentor ja kelle praktika tasustatakse ning kellest loodetakse näha tulevasi kolleege.

Tööinspeksiooni toimimise põhimõtted ja tegevussuunad on sarnased nii naaberriikidega kui teiste Euroopa Liidu liikmesriikidega. Nende edukaks rakendamiseks on vajalik teha koostööd ja tutvuda teiste riikide praktikatega ning vahetada jooksvalt kogemusi (nt juhend- ja teabematerjalide välja töötamisel või arengu- ja tegevuskavade koostamisel). Et olla kursis erinevate arengutega ning suundadega tööhutuse ja tervishoiu valdkonnas, osalevad teenistujad erinevatel õppereisidel/konverentsidel. Teenistujatele korraldatakse õppereise Tööinspeksiooni poolt, kus teise riigi Tööinspeksioon neid vastu võtab ning samuti on erinevatel teenistujatel võimalik osaleda tööhutuse ja tervishoiu alastel konverentsidel/seminaridel, kust saadud teadmisi ja kogemusi saab rakendada oma igapäevatoos. Teadmiste ja infovahetuse eesmärgil toimuvad regulaarselt kohtumised naaberriikide inspeksioonide esindustega ning ka traditsiooniks saanud Balti riikide inspeksioonide kohtumine, mille raames korraldatakse kohtumisi vähemalt kord aastas (põhimõttel, et eesistumine käib käest kätte).

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

### **2.2.1 Sihtgrupp**

Tööinspeksiooni teenistujad

### **2.4.2 Tegevuse üldajaraam**

01.01.2015–31.12.2020

### 3. Näitajad

Näitaja	Näitaja nimetus (viide TAT punktile, missugusest tegevusest kujuneb)	Algtase	Sihttase (2018)	Sihttase (2023)	Näitaja nimetus (viide TAT punktile, missugusest tegevusest kujuneb)
<b>Rakenduskava väljundnäitaja</b>	Tööandjaid ja töötajaid toetavate tegevuste arv	0	352 (meetmes kokku 540)	792 (meetmes kokku 1109)	Tegevuste 2.1 ja 2.2 tulemusnäitaja  Näitaja täitmise panustavad lisaks avatud taotlusvooru projektid ja Sotsiaalministeeriumi poolt elluviidav TAT
<b>TAT spetsiifilised väljundnäitajad</b>	Tegevus 2.1 Tööandjaid ja töötajaid toetavad tegevused töökeskkonna edendamiseks				
Väljundnäitaja	2.1.1 Tööandjaid ja töötajaid toetavate tegevuste arv	0	262	572	Panustab <b>otseselt</b> rakenduskava väljundnäitajasse
<b>TAT spetsiifilised väljundnäitajad</b>	Tegevus 2.2 Tööinspektsiooni võimekuse tõstmine teenistujate arendamisel ja institutsionaalse suutlikkuse parendamise kaudu				
	2.2 Teenistujate kompetentsi tõstvat tegevuste arv	0	90	220	Panustab <b>otseselt</b> rakenduskava väljundnäitajasse

### 4. TAT mõju läbivatele teemadele.

TAT mõjutab (märkida ristiga, peab mõjutama vähemalt ühte teemat)<sup>6</sup>:

Regionaalareng  jah  ei

TAT tegevused ei panusta otseselt regionaalarengusse, küll aga kaudselt aitab teavitamise, nõustamise, koolitustegevuse läbiviimine erinevates maakondades osa saada nende piirkondade elanikel TAT tegevustest ja tõsta nende teadlikkust töövõime vähenemisest ja töökeskkonna parandamisest, mis omakorda suurendab vastava regiooni majandustegevust. Vähenenud töövõimega inimeste ja tööandjate teadlikkuse tõus aitab suurendada tööhõives osalevate inimeste arvu konkreetses maakonnas ja piirkonnas.

Keskkonnahoid ja kliima  jah  ei

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

Infoühiskond  jah  ei

TAT toetab suhtlemisvõimaluste ja andmete kättesaadavuse parendamist. Vajalik ja ajakohane info on erinevate meedia- ja kommunikatsioonikanalite kaudu sihitatud meetme peamistele sihtgruppidele.

<sup>6</sup> „Jah“ vastuse korral tuua välja lühike selgitus.

Riigivalitsemine

jah  ei

TAT avaldab positiivset mõju Tööinspektsiooni teenistujate kompetentsi suurenemisse, sest erinevate koolituste, õppereiside ja kogemuste vahetamisega teiste riikide Tööinspektsioonidega aitab tagada parema kvaliteedi nõustamisel, teavitustegevuste ja järelvalve läbiviimisel ning muudes tööülesannetes. Tööinspektsiooni võimekuse tõstmine teenistujate arendamisel ja institutsionaalse suutlikkuse parendamise kaudu aitab kaasa tööealise elanikkonna teadlikkuse tõusule töövõime säilitamisest ja parandamisest ning tööandjad rakendavad neid teadmisi järjepidevalt töötingimuste edendamisel, mis aitab vähendada tööõnnetuste arvu ja tuua tööhõivesse vähenenud töövõimega inimesi ning tervikuna on riigile kasulik.

#### Võrdsed võimalused<sup>7</sup>

Sooline võrdsus (kas TAT lõpptulemus mõjutab meeste ja naiste olukorda ühiskonnas)<sup>8</sup>  jah  
 ei

Alljärgnev osa täidetakse „jah“ vastuse korral

TAT sisaldab tegevusi, mis panustavad otseselt soolise võrdõiguslikkuse edendamisse

jah  ei

Tegevuste kirjeldus:

*TAT panustab soolise võrdõiguslikkuse edendamisse läbi sooküsimuste lõimimise<sup>9</sup>*

*TATide ettevalmistamisse, rakendamisse ja seiresse*

jah  ei *Selgitus, kuidas on TATis rakendatud sooküsimuste lõimimist:*

Võrdne kohtlemine

jah  ei

Alljärgnev osa täidetakse „jah“ vastuse korral

Kirjeldada, kuidas on TAT ettevalmistamise ja rakendamise ajal tagatud:

a) erinevas vanuses inimeste võrdne kohtlemine metodika sarnane, teavitus sama

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

b) puudega inimeste võrdne kohtlemine sh kirjeldada, kas ja milliseid tegevusi võetakse TATis ette puudega inimestele juurdepääsu tagamiseks –

TAT on suunatud piiratud töövõimega inimeste tööhõive suurendamiseks ja nende tööhõives hoidmisele. Seeläbi on kõik TAT toodud tegevused planeeritud sihtgrupile sobivaimal viisil (nt kommunikatsioonikanalite valikul, info- ja teabepäevade läbi viimise kohtade valikul lähtutakse

<sup>7</sup> Euroopa parlamendi ja Nõukogu määrus (EL) nr 1303/2013 17. detsember 2013 artikkel 7. Meeste ja naiste võrdõiguslikkuse edendamine ja mittediskrimineerimine.

<sup>8</sup> Soolise võrdsuse tagamine tähendab naiste ja meeste võrdsed õigusi, kohustusi, võimalusi ja vastutust kõikides eluvaldkondades. Kõik poliitikad, mis lõpptulemusena mõjutavad inimeste olukorda ühiskonnas, mõjutavad sh ka naisi ja mehi.

<sup>9</sup> TAT ettevalmistamisel, rakendamisel ja seires võetakse arvesse naiste ja meeste erinevat olukorda ja vajadusi ning hinnatakse mõju naiste ja meeste sotsiaal-majanduslikule olukorrale ühiskonnas selleks, et tagada ühtmoodi kasu nii naistele kui meestele ning kaotada ebavõrdsus.

sellest, et sihtgrupi kuuluvad inimesed võivad olla nt liikumis-, nägemise- või kuulmispuudega) ning seejuures tähtsustakse koostööd erinevate huvi- ja sidusgruppidega (ühelt poolt maavanema korraldatavad ümarlauad, mis võimaldavad arvestada kohalike eripäradega ning teisalt koostöö erialaliitude ja puudetega inimeste ühendustega). TAT-s toodud tegevuste läbiviimisel jälgime, et ürituse asukohale/ruumile oleks tagatud ligipääs liikumispuudega inimestele. Samuti on Tööinspeksioon asunud tegema muudatusi enda kontorite paiknemises (II korrusel asuvad rendipinnad vahetatakse võimalusel ringi I korrusel asuvate kontoritega), et tagada liikumispuudega inimestel võimalikult mugav ligipääs nõustamisele.

- c) võrdne kohtlemine sõltumata inimese soost, rassist või rahvuslikust kuuluvusest; usutunnistusest või veendumusest või seksuaalsest sättumusest<sup>10</sup>. –

Kõigile nimetatud sihtgruppidele on tagatud võrdne juurdepääs TAT tegevustele. Rahvuslikust kuuluvusest tuleneva võrdse kohtlemise tagamiseks korraldatakse infoüritusi, koolitusi ja nõustamisteenust ning antakse välja juhendmaterjale eesti, vene keeles (osaliselt toimuvad TAT tegevused ka inglise keeles).

## 5. Seos prioriteetse suuna teiste meetmete, TATde ja avatud taotlusvoorudega

### Seos sama meetme teiste TATidega:

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

Sotsiaalministeeriumi elluviidav TAT „Töövõime süsteemi toetavad tegevused” – TATid on seotud läbi avalikkuse teavitamise tegevuste. Sotsiaalministeeriumi TAT teavitustegevus hõlmab analüüse ja uuringuid ning õiguslikke ekspertiise ning Tööinspeksioon saab seeläbi kavandada oma teavitamis-, nõustamise- ja koolitustegevust võttes arvesse kogutud lähteandmeid.

Käesoleva meetme tegevuse raames läbiviidavad avatud taotlusvoorud täidavad käesoleva TATiga sarnast eesmärki, toetada tööandjaid ja töötajaid töötingimuste edendamisel

## 6. Seos valdkondlike arengukavadega

### 1) Sotsiaalministeeriumi valitsemisala arengukava 2014-2017

Sotsiaalkindlustusskeemidega hõlmatud inimestele adekvaatse sissetuleku tagamine:

- Ajutise töövõimetuse ja püsiva töövõimetuse skeemid ühendatakse ühtseks töövõimeskeemiks ning sellesse integreeritakse ka tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustus.
- Tööõnnetuste ja kutsehaiguste vältimiseks ja vähendamiseks töötatakse välja ennetustegevuste motivatsioonipakett.

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

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

3) Regionaalarengu arengukava: T 1.2.4. Tööelus osalejate teadliku käitumise kujundamine paindlike töövormide, sh kaugtöö kasutamisevõimalustest;

4) Laste ja perede arengukava: T 4.2.1.6 Töösuhete ja töökeskkonna teadlikkuse suurendamine;

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

- Tõhustada töökeskkonnast tulenevate terviseriskide hindamise, juhtimise ja teavitamise süsteemi;
- Tõsta teadlikkust töökeskkonnast tulenevatest terviseriskidest;
- Tõsta töökeskkonnast tulenevate terviseriskide hindamise kvaliteeti;
- Tõhustada töökeskkonna järelevalvet töstes süsteemsust ja tulemuslikkust;
- Korraldada uuringuid töökeskkonnast lähtuvate tervist mõjutavate töökeskkonna ohutegurite mõju hindamiseks ning avalikustada uuringute tulemused.

## **7. TAT rakendamine**

### **7.1 Toetuse saaja kohustused**

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

7.1.1 esitama RA-le TAT järgmis(t)e eelarveaasta(te) tegevuste detailse kirjelduse (lisa 1 vorm A) ja sellele vastava eelarve kulukohtade lõikes (lisa 1 vorm B) kinnitamiseks jooksva aasta 1. novembriks;

7.1.2 esitama punktis 7.1.2 nimetatud dokumendid peale nende kinnitamist 5 tööpäeva jooksul RÜ-le;

7.1.3 esitama RA nõudmisel TAT eelarve jagunemise aastate ja eelarveartiklite lõikes;

7.1.4 rakendama TAT vastavalt kinnitatud detailsele tegevuste kirjeldusele ja eelarvele;

7.1.5 esitama RA-le TAT eelarve täitmise aruande iga kuu 7. kuupäevaks eelmise kuu kohta RA poolt välja töötatud vormil;

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

7.1.7 esitama korrigeeritud prognoosi järele jäänud eelarveaasta osas kui punktis 7.3 nimetatud maksetaotlus erineb rohkem kui ¼ võrra punktis 7.1.6 esitatud prognoosist.

### **7.2 Kulude abikõlblikkus**

7.2.1 Kulu on abikõlblik, kui see on põhjendatud, tekib vastavalt Vabariigi Valitsuse 1. septembri 2014. a määruse nr 143 „Perioodi 2014–2020 struktuuritoetusest hüvitatavate kulude abikõlblikuks lugemise,

toetuse maksmise ning finantskorrektsioonide tegemise tingimused ja kord" (edaspidi *ühendmäärus*) § 2 lõigetele 3 ja 4 ning makstakse vastavalt lõikele 5 ning on kooskõlas Euroopa Liidu ja Eesti õigusega.

7.2.2 Abikõlblikeks kuludeks loetakse käesolevas TATis nimetatud tegevuste elluviimiseks vajalikud kulud, mis vastavad ühendmääruses ning käesolevas TATis sätestatud tingimustele.

7.2.3 Sealhulgas on abikõlblikud kulud:

7.2.3.1 TAT elluviimisega seotud otsesed personalikulud vastavalt ühendmääruse § 3 lõike 1 punktidele 1–4;

7.2.3.2 TAT kaudsed kulud 15% ühtse määra alusel arvestatuna otsestest personalikuludest. TAT kaudseteks kuludeks loetakse ühendmääruse § 9 lõikes 5 nimetatud TAT üldkulud ning § 9 lõikes 6 nimetatud tegevuste tegemisel tekkivad personalikulud.

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

7.2.4 Lisaks ühendmääruse §-s 4 nimetatud kuludele on TAT raames mitteabikõlblikud järgmised kulud:

7.2.4.1 väliskoolituse ja –lähetuskulud väljaspool Euroopa Liidu liikmesriike;

7.2.4.2 päevaraha, majutuskulu ja mootorsõiduki kasutamise kulu osas, mis ületab vastavates õigusaktides kehtestatud maksustamisele mittekuuluvat piirmäära;

7.2.4.3 hoonestatud ja hoonestamata maa, kinnisvara ja mootorsõiduki ost;

7.2.4.4 ühtse määra alusel hüvitatud kaudsed kulud enne käesoleva TAT kinnitamist.

### **7.3 Toetuse maksmine**

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

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

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

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

7.3.3.2 koopia riigihangete läbiviimise korra asutuses;

7.3.3.3 lühikirjelduse TAT rakendamisega seotud dokumentide algatamise, viseerimise ja kinnitamise kohta ning vajadusel allkirjaõigusliku isiku poolt edasivolitatud õiguste korral vastavad volituste koopiad.

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

7.3.5 Maksetaotlusi võib esitada mitte harvem kui kord kvartalis ja mitte tihedamini kui kord kuus. Kui makstud abikõlblike kulude maksumus on riigihanke piirmääraga võrdne või seda ületav, siis esitatakse maksetaotlus kord kuus. Maksetaotluse menetlusaeg on kuni 90 kalendripäeva.

7.3.6 Toetus makstakse toetuse saajale välja struktuuritoetuse seaduse § 29 lõike 8 alusel kehtestatud korras rakendusüksusele esitatud maksetaotluse alusel struktuuritoetuse registri kaudu või registri väliselt. Maksetaotluse vormi kinnitab rakendusüksus.

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

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

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

7.3.9.1 maksetaotluse aruandes esineb puudusi;

7.3.9.2 toetuse kasutamisega seotud kohustus on täitmata;

7.3.9.3 kulu abikõlblikkus ei ole üheselt selge;

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

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

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

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

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

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

## **7.4 TAT muutmine**

7.4.1 Kui ilmneb vajadus TAT tegevuste, tulemuste, eelarve, näitajate või TAT abikõlblikkuse perioodi muutmiseks, esitab toetuse saaja RA-le põhjendatud taotluse.

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

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

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

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

7.4.6 TAT muutmist ei saa taotleda sagedamini kui korra 6 kuu jooksul, välja arvatud juhul, kui on olemas RA ja RÜ nõusolek.

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

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

7.4.9 TAT muutmiseks punkti 7.4.1 tähenduses ei loeta:

7.4.9.1 punktis 7.1.1 nimetatud järgmis(t)e eelarveaasta(te) tegevuste kirjelduse ja sellele vastava eelarve kulukohtade lõikes (edaspidi tegevuste kirjeldus ja eelarve) esitamine;

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

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

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

7.4.12 Eelnevalt RA-ga kirjalikult kooskõlastades, ei eelda TAT muutmist konkreetse aasta/aastate vastavale tegevuskavale kinnitatud eelarve muutmine tingimusel, et TAT kogutoetuse summa ja osakaal finantsallikates ei muutu, kui:

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

7.4.12.2 muudatuste summa ei ületa ühe kalendriaasta jooksul kumulatiivselt 10 000 eurot;

7.4.13 Peale punktis 7.4.12 nimetatud muudatuste kooskõlastust esitab toetuse saaja 5 tööpäeva jooksul muudetud eelarve koos RA kooskõlastusega RÜ-le.



## **7.5 Toetuse kasutamise seotud teabe ja seirearuannete esitamine**

7.5.1 Toetuse saaja esitab RÜ-le RA kehtestatud vormil TAT vahearuande koos lisadega paberkandjal või elektrooniliselt digitaalselt allkirjastatult üldjuhul iga aasta 20. jaanuariks ja 15. juuniks. Juhul kui TAT tegevuste alguse ja esimese vahearuande esitamise tähtpäeva vahe on vähem kui neli kuud, esitatakse vahearuanne järgmiseks tähtpäevaks. Paberkandjal esitatud vahearuandele tuleb lisada selle elektrooniline koopia.

7.5.2 Toetuse saaja esitab RÜ-le RA kehtestatud vormil TAT lõpparuande paberkandjal või elektrooniliselt digitaalselt allkirjastatud 45 päeva jooksul alates TAT abikõlblikkuse perioodi lõppkuupäevast. Paberkandjal esitatud lõpparuandele tuleb lisada selle elektrooniline koopia.

7.5.3 Juhul kui vahearuande ja lõpparuande esitamise vahe on vähem kui kuus kuud, esitatakse vaid lõpparuanne.

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

7.5.5 Juhul kui vahearuandes puudusi ei esine, kinnitab RÜ TAT vahearuande.

7.5.6 Juhul kui lõpparuandes puudusi ei esine, kooskõlastab RÜ lõpparuande ja edastab 5 tööpäeva jooksul RA-le kinnitamiseks. RA teavitab lõpparuande kinnitamisest viivitamatult RÜ-d kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.

7.5.7 Puuduste esinemisel vahearuandes annab RÜ toetuse saajale vähemalt 10 tööpäeva puuduste kõrvaldamiseks ning RÜ kinnitab TAT vahearuande 5 tööpäeva jooksul peale puuduste kõrvaldamist.

7.5.8 Puuduste esinemisel lõpparuandes annab RÜ toetuse saajale vähemalt 10 tööpäeva puuduste kõrvaldamiseks ning edastab 5 tööpäeva jooksul peale puuduste kõrvaldamist RA-le kinnitamiseks. RA teavitab lõpparuande kinnitamisest viivitamatult RÜ-d kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.

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

7.5.10 TAT seirearuandes peab olema kajastatud vähemalt järgmine informatsioon:

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

7.5.10.2 ülevaade TAT tegevuste elluviimisest (kumulatiivselt);

7.5.10.3 näitajate täitmine (kumulatiivselt);

7.5.10.4 hinnang TAT tulemuslikkusele ja püstitatud eesmärkide saavutamisele;

7.5.10.5 TAT mõju läbivatele teemadele;

7.5.10.6 toetuse saaja hinnang partnerluse toimimisele (täidetakse juhul, kui TAT tegevuste elluviimise on kaasatud partner).

## **7.6 Finantskorrektsioonid**

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

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

## 8. Riskide hindamine

Risk	Tegevus riskide maandamiseks
<p>Tegevuste omavaheline sidumine, mille tulemusena peaks abi muutuma efektiivsemaks võib võtta aega või toimida mitte nii efektiivset, kui loodetult, sest ühise eesmärgi nimel teevad koostööd mitmed asutused ja huvigrupid.</p>	<p>Järjepidev ja tihe koostöö erinevate asutuste ja huvigruppide vahel.</p>
<p>Maapiirkondades ja väiksemates linnades on valdav mõtlemine, et raske on leida uusi töökohti, mis läbi vähenenud töövõimega inimeste aktiivsus tööhõives osaleda on maapiirkondades ja väikelinnades madal.</p>	<p>Teavitus-, kaasamis-, nõustamis- ja koolitustegevust tehakse intensiivselt igas maakonnas ja tömbekeskuses ning erinevate kanalite kaudu, et piiratud töövõimega inimestel oleksid võrdsed võimalused koos tervete inimestega töökohtadele kandideerida. Leidub töökohti, kus töövõimekaoga isikuid saab rakendada tööle juba täna, kuid teadmatuse tõttu puudub tööandja valmisolek selleks.</p>
<p>Kui piiratud töövõimega inimesed muutuvad aktiivseks tööturul, siis ligipääsud avalikele hoonetele ja teenustele ning transpordile on raskendatud erinevates piirkondades, mis läbi on töö käimine raskendatud.</p>	<p>Viiakse läbi regulaarset ja aktiivset teavitustegevust töökeskkonna ja sellega seotud infrastruktuuri edendamiseks. Samuti on oluline teavitus laiema avalikkuse seas, et teadvustada probleemi olemasolu ning lahendamise võimalusi. Konsultandid teevad tihedat koostööd tööandjate, puuetega inimeste ühenduste ja kohalike omavalitsustega kitsaskohtade teadvustamiseks ja lahendamiseks.</p>
<p>Ühiskonnas on mõningane diskrimineeriv suhtumine erivajadusega inimestesse. Töövõime kaotanud inimestel on hirm, et neisse suhtutakse kui ebavõrdsesse ühiskonnaliikmesse ning jäävad seetõttu koduseinte vahele, mis vähendab ka motivatsiooni tööturul aktiivne olla. Hirm on ka tööandjatel, kes ei tea kuidas käituda piiratud töövõimega inimesega.</p>	<p>Viiakse läbi regulaarset ja aktiivset teavitustegevust nii tööandjate, erialaliitude ja väike- ja keskmise suurusega ettevõtjaid koondavate klubide ning töötajate kui ka laiema avalikkuse seas, et purustada ühiskonnas välja kujunenud „stereotüübid“. Tööandjaid nõustatakse, koolitatakse, teavitatakse eelarvamuste muutmiseks ja toetava suhtumise levitamiseks ning kaasatakse piiratud töövõimega inimeste hõivesse kaasamiseks. Üldine teavitustegevuste mõju peab muutma inimeste hoiakuid, et mõistetak endapanust</p>

	terviseriskide ennetamisele.
--	------------------------------

**Lisad:**

**TAT tegevuste detailne kirjeldus – lisa 1 vorm A**

**TAT finantsplaan ja eelarve kulukohtade lõikes – lisa 1 vorm B**