

KINNITATUD  
tervise- ja tööministri 05.07.2021 käskkirjaga nr 78  
MUUDETUD  
tervise- ja tööministri 17.05.2022 käskkirjaga nr 78  
MUUDETUD  
tervise- ja tööministri 16.12.2022 käskkirjaga nr 170  
MUUDETUD  
tervise- ja tööministri ....04.2023 käskkirjaga nr ....

## Tööturuteenuste osutamine COVID-19 kriisi mõjude leevendamiseks

### **Toetuse andmise tingimuste abikõlblikkuse periood**

01.09.2021–31.12.2023

### **Rakendusasutus**

Sotsiaalministeerium

### **Rakendusüksus**

Riigi Tugiteenuste Keskus

### **Toetuse saaja**

Eesti Töötukassa

### **Partner**

Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus



Euroopa Liit  
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti  
tuleviku heaks

# 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 EESMÄRK .....	3
1.2.1. TAT TULEMUS .....	3
1.2.2. TAT VAJALIKKUSE PÕHJENDUS .....	3
1.2.3. EELARVE .....	6
<b>2. TEGEVUSTE KIRJELDUS TULEMUSTE JA NÄITAJATE SAAVUTAMISEKS .....</b>	<b>6</b>
2.1. TÖÖTUSE ENNETAMINE .....	6
2.2. PIIRKONDLIK TÖÖKOHA LOOMISE TOETUS .....	8
2.3. VANADUSPENSIONIAALISTE, ENNETÄHTAEGSET VANADUSPENSIONI JA PÄÄSTETEENISTUJA TOETUST SAAVATE ISIKUTE TÖÖLESAAMISE TOETAMINE .....	9
2.4. MINU ESIMENE TÖÖKOHT EESTIS .....	10
2.4 <sup>1</sup> . RAHVUSVAHELISE KAITSE SAAJA TÖÖTAMISE TOETAMINE .....	10
2.5. TÖÖTURUKOOLITUSE ARENDAMINE JA NÕUSTAMISVARA KOOSTAMINE .....	11
<b>3. NÄITAJAD .....</b>	<b>12</b>
<b>4. TAT MÕJU LÄBIVATELE TEEMADELE .....</b>	<b>14</b>
<b>5. SEOS PRIORITEETSE SUUNA TEISTE MEETMETE, TAT-DE JA AVATUD TAOTLUSVOORUDEGA .....</b>	<b>15</b>
<b>6. SEOS VALDKONDLIKE ARENGUKAVADEGA .....</b>	<b>16</b>
<b>7. TAT RAKENDAMINE .....</b>	<b>16</b>
7.1. TOETUSE SAAJA KOHUSTUSED .....	16
7.2. KULUDE ABIKÕLBLIKKUS .....	16
7.3. RIIGIABI JA VÄHESE TÄHTSUSEGA ABI .....	19
7.4. TOETUSE MAKSMINE .....	20
7.5. TAT MUUTMINE .....	21
7.6. TOETUSE KASUTAMISEGA SEOTUD TEABE JA ARUANNETE ESITAMINE .....	22
7.7. FINANTSKORREKTSIOONID .....	22
7.8. PARTNERI KOHUSTUSED .....	23
7.9. VAIETE MENETLEJA .....	23
<b>8. RISKIDE HINDAMINE .....</b>	<b>23</b>

Toetuse andmise tingimused (TAT) on koostatud perioodi 2014–2020 struktuuritoetuse seaduse (edaspidi *struktuuritoetuse seadus*) § 16 lõike 1 alusel kooskõlas lõikega 4. Tegevusi rahastatakse EL COVID-19 pandeemia reageerimise raames.

## 1. TAT kirjeldus

### 1.1. Seos rakenduskavaga

#### 1.1.1. Prioriteetne suund

COVID-19 kriisiga võitlemine

#### 1.1.2. Prioriteetse suuna eesmärk

COVID-19 tingitud tööturuteenuste pakkumine, seotud koolitused, nõustamine, ohvriabi ning teadusuuringud

#### 1.1.3. Meetme nimetus

COVID-19 valmisoleku tagamine

#### 1.1.4. Meetme eesmärk

COVID-19 pandeemiaga seotud kriisist väljumine ja selle sotsiaalsete tagajärgedega võitlemine

## 1.2. TAT eesmärk

Suurendada tööturuteenust saavate isikute tööalaseid võimalusi ja tööhõives osalemist, sealhulgas:

- arendada töötuse riskis vähem konkurentsivõimeliste sihtrühmade ning kriisist kannatanud sektorite tööjõu oskusi hõives püsimise toetamiseks;
- arendada tööturukoolitust ja nõustamist, et vastata COVID-19 põhjustatud majanduskriisi mõjul muutunud oskuste vajadusele;
- suurendada vanaduspensioniealiste, ennetähtaegse vanaduspensioni saajate ja vanaduspensioni ootel oleva päästeteenistuja toetust saavate isikute (edaspidi *päästeteenistuja toetust saav isik*) tööhõivet;
- suurendada rahvusvahelise kaitse saajate tööhõivet;
- soodustada suure tööpuudusega piirkondades töökohtade loomist ja töötute tööle rakendamist.

### 1.2.1. TAT tulemus

TAT tulemusena on suurenenud:

- töötuse riskis vähem konkurentsivõimeliste sihtrühmade ning kriisist kannatada saanud sektorite võimalused oskusi täiendada või omandada uus eriala, muu hulgas on paranenud tööturukoolituste ja nõustamise vastavus COVID-19 põhjustatud majanduskriisi mõjul muutunud oskuste vajadusele;
- vanaduspensioniealiste, ennetähtaegset vanaduspensioni ja päästeteenistuja toetust saavate isikute, rahvusvahelise kaitse saajate ja suure tööpuudusega piirkondade elanike töötamise võimalused.

### 1.2.2. TAT vajalikkuse põhjendus

Enne COVID-19 kriisi (2017–2019) püsis Eesti tööhõive ja tööjõus osalemise määr viimase 20 aasta kõrgeima tasemel. COVID-19 pandeemia tõi tööhõives tagasilöögi ning kiire töötuse kasvu. 2020. aastal oli Statistikaameti andmetel hõivatuid (15–74-aastased) 656 600, mis oli võrreldes 2019. aastaga 14 700 võrra vähem. Võrreldes 2019. aastaga langes aasta keskmine tööhõive määr 68,4%-lt 66,7%-ni ning töötuse määr kasvas 4,4%-lt 6,8%-ni. Teistest vanusegruppidest kiiremini suurenes noorte töötuse määr, mis teisel poolaastal kasvas koguni 21,7%-ni, kuid aasta keskmine noorte töötuse määr kasvas võrreldes 2019. aastaga 11,1%-lt 17,9%-ni. Noorte töötuse kasvu mõjutas asjaolu, et kriisi käigus said kannatada eelkõige need tegevusalad, kus töötavad noored (turism, majutus, toidlustus). Seevastu üle 50-aastaseid mõjutas kriis keskmisest vähem.

50–74-aastaste tööhõive määr vähenes aastaga 59,4%-lt 58,4%-ni ning töötuse määr kasvas 4%-lt 5,8%-ni. Piirkondade võrdluses langes hõivemäär kõige enam Kirde-Eestis ja Põhja-Eestis, vähemal määral Lõuna-Eestis. Kesk- ja Lääne-Eestis aga hõive pigem suurenes.

COVID-19 kriisi tööturumõjudele kiire reageerimise vajadusega samaaegselt tuleb jätkuvalt arvestada sellega, et pikemas perspektiivis süveneb Eesti tööturul töøjõupuuduse probleem, kuna kasvab vanuse tõttu tööga mittehõivatud inimeste arv. 2019. aastal oli 100 tööealise (15–64-aastased) inimese kohta 31 eakat (65-aastased ja vanemad) ehk vanadussõltuvusmäär oli 31%<sup>1</sup> ning see näitaja on aastatega püsivalt kasvanud. Pensioniealiste (65-aastased ja vanemad) osatähtsus rahvastikus kasvab praeguselt tasemelt ehk 19,8%-lt 2019. aastal 25,6%-ni 2040. aastaks ning laste (alla 15-aastased) osatähtsus rahvastikus väheneb (16,4%-lt 14,2%-ni). Kui 2019. aastal oli ühe ülalpeetava kohta 1,76 tööealist, siis tulevikus (2040. aastal) on ühe ülalpeetava kohta 1,51 tööealist.<sup>2</sup> Ülalpeetavate (laste ja vanaduspensioniealiste) osatähtsus rahvastikus kasvab tööealiste arvelt. Seega toovad tööealise elanikkonna osatähtsuse vähenemine ning pensioniealiste osatähtsuse suurenemine rahvastikus kaasa kulutuste kasvu pensioni- ja tervishoiusüsteemile ning hoolekandeteenustele, samuti väheneb maksu- ja tulubaas.<sup>3</sup>

Uuringus Vanemaealised Eesti tööturul<sup>4</sup> on tööandjad esile toonud, et märkimisväärne osa kogenud töötajatest jõuab järgneva 5–10 aastaga vanaduspensioniiikka, kvalifitseeritud töötajaid on vähe ning organisatsioonis puudub personalipoliitika järelkasvu loomiseks, et pensionile siirduvaid töötajaid asendada. Tööandjate hinnangul napib eelkõige vajalike oskustega töøjõudu ehk tegemist on struktuurse töötusega, mis pärsib ettevõtete tegevust. Ettevõtjate ja töøjõuprognoside<sup>5</sup> hinnangul ei tule haridussüsteemist (piisavalt) vajalike oskustega noori, samas on töötajate süstemaatiline arendamine Eesti ettevõtete seas suhteliselt vähe levinud. Tööandjate toetamine töötajate oskuste ja teadmiste arendamisel aitab viia majanduse parema tasakaaluni ning leevendada oskustöøjõu puudust.

Elanikkonna vananemist ning tööealiste arvu vähenemist arvestades on oluline kasutada võimalikult paljude inimeste, sh vanemaealiste ja rahvusvahelise kaitse saajate tööturu potentsiaali, suurendades nende konkurentsivõimet ja toetades tööturul püsimist. Eesti töøjõu-uuringu andmed näitavad, et majanduslanguse korral kasvab tööturu riskirühmade töötus keskmisest kiiremini ja taastumine toimub aeglasemalt. Samuti vähenevad tööandjate valmisolek ja võimalused riskirühmade oskuste arendamisse panustada.

Töötuse määr on keskmisest kõrgem ning oht jääda töötuks suurem erialase hariduseta (2020. a 9,2%) ja eesti keelt mitteoskavatel inimestel (12,9%). Vanemaealiste töötuse määr on üldisest töötuse määrast madalam (2020. aastal oli üle 50-aastaste töötuse määr 5,8%), kuid töötuks jäädes on vanemaealistel suurem risk jääda pikaks ajaks töötuks või liikuda tööturult välja. Suurem risk jääda töötuks tuleneb (osaliselt) tõenäoliselt nende ebapiisavatest või vananenud oskustest, mistõttu on nende konkurentsivõime suurendamiseks tööturul oluline toetada teadmiste ja oskuste arendamist.

Uuringust selgub, et eakate valmisolek töötamist jätkata on suur: 47% 50–74-aastastest töötavatest vanemaealistest ning 36% töötutest kaaluvad vanaduspensioniea saabudes töötamist jätkata, vaid neljandik nii tööga hõivatuid kui töötuid plaanib tööl käimise lõpetada vanaduspensioniea saabudes.<sup>6</sup> Samas on pensionisüsteemis mõned pensioniliigid, mis soodustavad tööturult lahkumist enne vanaduspensioniiikka jõudmist, näiteks ennetähtaegne vanaduspension, millele tekib õigus kuni kolm aastat enne vanaduspensioniiiga ja mida töötamise korral ei maksta. Siiski ei ole välistatud, et ennetähtaegse vanaduspensioniea saaja soovib töötada ning loobuda töötamise ajal pensionist. Vanaduspensioniealiste, ennetähtaegset vanaduspensioniea ja päästeteenistuja toetust saavate isikute tööle asumine tööturuteenuste toel aitab leevendada töøjõupuudust ja vanadussõltuvusmäära kasvust tulenevat survet

<sup>1</sup> Statistikaamet

<sup>2</sup> Statistikaameti rahvastikuprognos 2019–2080

<sup>3</sup> Marksoo, Ü. 2011. Vanemaealised Eesti tööturul. Sotsiaalministeeriumi toimetis nr 4/2011

<sup>4</sup> <https://www.tooelu.ee/UserFiles/Uuringud/Vanemaealised-tooturul-loppraport.pdf>

<sup>5</sup> Kutsekoda. 2020. Eesti tööturg täna ja homme, 2019–2027 <https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2020/05/T%C3%B6%C3%B6j%C3%B5uprognos-2019-2027-terviktekst.pdf>

<sup>6</sup> TÜ RAKE, Vanemaealised tööturul, 2012, Sotsiaalministeerium

sotsiaalsüsteemile.

Eesti tööturunäitajad erinevad piirkondlikult endiselt suurel määral. Kõige väiksem tööga hõivatus ja kõige suurem tööpuudus on Ida-Virumaal. Alla 60% jääb tööhõive määr ka Põlvamaal ja Võrumaal, samuti on tööhõive määr madal kolmandas Kagu-Eesti maakonnas – Valgamaal. Ida-Virumaa probleemiks on eelkõige endise tööstusala restruktureerimisega kaasnenud suur ja püsiv tööpuudus ning vähene ettevõtlusaktiivsus.

Ida-Virumaa tööhõive määr oli 2020. aastal 54,6%, mis on 12,1 protsendipunkti võrra madalam kui kogu Eestis (66,7%). Töötuse määr ja registreeritud töötuse määr on aga Ida-Virumaal püsinud Eestis keskmisest oluliselt kõrgemad. Kõige kõrgem oli Ida-Virumaa töötuse määr majanduskriisi järel ehk 2010. aastal (25,6%), millele järgnes töötuse langus. Piirkonnas toimunud koondamiste mõjul hakkas registreeritud töötuse määr 2019. aastal taas tõusma. Kriisist tingitud nafta hinna langus ja naftatoodete (sh põlevkiviõli) nõudluse vähenemine mõjutab piirkonna tööturule olulist põlevkivisektorit ning seab koondamise riski alla sealseid töökohad.

Põlvamaa, Valgamaa ja Võrumaa tööhõive määr oli 2020. aastal madalam kui kogu Eestis (vahemikus 52,6–61,5% vrd 66,7% Eesti keskmisega). Registreeritud töötuse määr oli Kagu-Eesti maakondades 2020. aastal kõrgem kui Eestis keskmiselt (vahemikus 8,0–9,4% vrd 7,2% Eesti keskmisega). Kagu-Eesti maakondi iseloomustab eelkõige traditsiooniliste ja tööjõumahukate tootmisharude suur osatähtsus, väikese lisandväärtusega väikeettevõtlus ning tagasihoidlik panus riigi sisemajanduse kogutoodangusse ja majanduskasvu. Piirkonnas on palju vanemaealist ja vähese kvalifikatsiooniga tööjõudu.

Nii Ida-Virumaale kui Kagu-Eestile on iseloomulik noorte väljaränne, elanikkonna vananemine, sellega kaasnev piirkonna potentsiaali vähene ärakasutamine ning suuremal või vähemal määral ääremaastumine. Mõlema piirkonna oluliseks arenguvajaduseks on kohaliku tööjõu potentsiaali parem kasutuselevõtmine.

Rahvusvahelise kaitse saajad vajavad tööle saamiseks täiendavat tuge. Sihtrühmal on mitmeid takistusi tööturule suundumisel: sihtkohariigi keele oskuse puudumine, hariduse ja kvalifikatsiooni mittevastavus elukohariigi nõuetele või raskused selle tõendamisel. Samuti mõjutavad rahvusvahelise kaitse saaja töövalmidust läbielatud traumad ning töö saamise võimalusi ühiskonna ja tööandjate hoiakud sisserändajate suhtes. Senisele ELi kogemusele tuginedes läheb keskmiselt kuni viis aastat aega, et lõimida tööturule 27% kaitse saanutest, 5–9 aasta jooksul leiab töö 39%. Kuni 14 aasta jooksul leiab töö 56% kaitse saanutest ning pärast 20 aastat võrdsustub nende hõive üldise hõivemääraga.<sup>7</sup> Eestis on peamisteks probleemideks töö leidmisel osutunud rahvusvahelise kaitse saanute ebapiisav eesti keele oskus, kohaliku eluoluga kohanemine. Need takistused võimenduvad majandussurutiste ajal, kus tööandjad värbavad vähem ning neil on valida suurema hulga tööjõu vahel.

TAT tegevused toetavad kõrgema tööhõive määra saavutamist. Arvestades vanemaealiste inimeste ja rahvusvahelise kaitse saajate hõivepotentsiaali, on tegevusteks valitud vanaduspensioniealiste, ennetähtaegset vanaduspensioni ja päästeteenistuja toetust saavate isikute ning rahvusvahelise kaitse saajate töötamise võimaluste suurendamine. Samuti soodustatakse töökohtade loomist suurema töötusega piirkondades, mis läbi toetatakse regionaalse tööpuuduse vähendamist. Sellele lisaks toetatakse töötuse riskis vähem konkurentsivõimeliste sihtrühmade ning kriisis kannatada saanud sektorite tööjõu oskuste arendamist lühiajaliste tööturukoolituste ja kvalifikatsiooni omandamise toetamise ning oskuste seminaride kaudu.

Peale selle parandatakse tööturukoolituste vastavust COVID-19 põhjustatud majanduskriisi mõjul muutunud oskuste vajadusele ja kaasajastatakse karjääriteenuste nõustamisvara. Nagu selgub Kutsekoja uuringust COVID-19 põhjustatud majanduskriisi mõju kohta tööjõu ja oskuste vajaduse muutusele<sup>8</sup>, on COVID-19 kriis toonud kaasa töötajate koolitusvajaduse plahvatusliku kasvu.

<sup>7</sup> Rahvusvahelise või humanitaarkaitse saajate lõimumine tööturule: poliitika ja head tavad. Koost. Euroopa rändevõrgustik (2016)

<sup>8</sup> [https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2021/01/OSKA\\_COVID-19\\_eriuring\\_11.01.2021\\_loplik.pdf](https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2021/01/OSKA_COVID-19_eriuring_11.01.2021_loplik.pdf)

COVID-19 kriisi vahetul mõjul kasvas organisatsioonides vajadus digitehnoloogia, riskijuhtimise ja -analüüsi, tootearenduse ja turunduse, juhtimis-, kommunikatsiooni- ja koostööoskuste järele. Oluliseks muutusid teadmised turvalise töökeskkonna ning töötajate füüsilise ja vaimse tervise hoidmisest. Majanduse kriisist taastumise ja pikemaajalise arengu (kuni 10 aastat) vaates mõjutavad oluliste oskuste vajadust enim digiteerimine ja automatiseerimine, rohepööre, kaugtöö kasvav osakaal, globaalsete tarneahelate muutumine ning töötajate füüsilise ja vaimse tervise kaitsmise tähtsustumine. Kriisist enim kannatada saanud valdkondade (majutus, toidlustus ja turism ning muud teeninduse tegevusalad) kogemusega inimesed vajavad ümberõppekoolitusi. Kuigi COVID-19 kriisi mõjusid leevendavad ka hariduspoliitilised meetmed, vajab eraldi tähelepanu tööalaste oskuste lõhe. Oskuste arendamist toetavatel tegevustel on muu hulgas oluline roll kriisis enim kannatanud sektorites tööta jäänud noorte edasiste jätkusuutlike karjäärivalikute toetamisel, et vähendada kriisi pikemaajalist negatiivset mõju nende tööalastele võimalustele.

### 1.2.3. Eelarve

	Summa	Osakaal
ESF REACT-EU toetus	9 000 000	100%

## 2. Tegevuste kirjeldus tulemuste ja näitajate saavutamiseks

### 2.1. Töötuse ennetamine

#### 2.1.1. Tööturukoolitus

Tööturukoolituse eesmärk on arendada tööalaseid teadmisi ja oskusi.

Tööturukoolitust võimaldatakse koolituskaardi alusel. Isik valib tema tegevuskavas kokku lepitud koolitusvajadusele vastava tööturukoolituse töötukassa kvalifitseeritud koolitajate pakutavatest koolitustest. Eesti keele koolitust võimaldatakse koolituskaardi alusel või tööturuteenuste ja -toetuste seaduse §-s 13 sätestatud viisil.

Tööturukoolitust võimaldatakse töötajale, kes töötab töölepingu või teenuse osutamiseks sõlmitud võlaõigusliku lepingu alusel või on avalikus teenistuses, kui ta on:

- 1) 16-aastane kuni vanaduspensioniealine, tal puudub eri- või kutsealane haridus ja tema sissetulek taotluse esitamisele eelneval kalendriaastal on väiksem kui nimetatud kalendriaasta 12-kordne kolmanda kvartali Eesti keskmine brutokuupalk Statistikaameti avaldatud andmete alusel (edaspidi *piirmäär*);
- 2) 16-aastane kuni vanaduspensioniealine, tema sissetulek on väiksem kui piirmäär ja tema eesti keele oskus on tööalaseks arenguks ebapiisav;
- 2<sup>1</sup>) 16-aastane kuni vanaduspensioniealine rahvusvahelise kaitse saaja, sh ajutise kaitse saaja ja tema eesti keele oskus on tööalaseks arenguks ebapiisav;
- 3) 16-aastane kuni vanaduspensioniealine ega saa terviseseisundi tõttu senise töö tegemist jätkata. Terviseseisundiga seonduvaid asjaolusid tõendab muu hulgas töötervishoiuarsti või muu arsti otsus või töövõime hindamise otsus, et töötaja terviseseisund ei võimalda senise töö tegemist jätkata, töölepingu ülesütlemisavaldus, mille kohaselt öeldakse töösuhe üles töölepingu seaduse § 88 lõike 1 punkti 1 alusel, või teade teenistusest vabastamise kohta avaliku teenistuse seaduse § 93 lõike 1 alusel;
- 4) 50-aastane kuni vanaduspensioniealine ja tema sissetulek on väiksem kui piirmäär;
- 5) 16-aastane kuni vanaduspensioniealine ja tema töökoht on Ida-Viru maakonnas tegutsevas ettevõttes, mis omab põlevkivi kaevandamis luba, või sellega samasse kontserni kuuluvas põlevkivi töötlevas või tootmiseseadmete remondi ja hooldusega tegelevas ettevõttes.

Eri- või kutsealase hariduseta isik käesoleva TAT tähenduses on isik, kes ei ole läbinud kutseõppe tasemeõpet ja kellel puudub kõrgharidus.

Töötaja sissetulek arvutatakse, võttes arvesse taotluse esitamisele eelnenud kalendriaastal Maksu- ja Tolliameti andmeid tasu kohta, millelt makstakse sotsiaalmaksu sotsiaalmaksuseaduse

§ 2 lõike 1 punktide 1, 3, 4, 6 ja 9 või välislepingu alusel, ning andmeid välisriigist saadava töötasu kohta. Töötaja sissetulekuks loetakse ka töötuskindlustushüvitis, vanemahüvitis, ajutise töövõimetuse hüvitis ja tööandja makstav haigushüvitis.

Punktides 1, 4 ja 5 nimetatud töötajatele võimaldatakse koolituskaardi alusel informatsiooni- ja kommunikatsioonitehnoloogia õppevaldkonda kuuluvat koolitust ja koolitust, mis valmistab ette töötajaid töötama valdkonna põhikutsealal, mille kohta on kutseeaduse § 7<sup>1</sup> lõike 3 punktis 2 nimetatud tööjõuvajaduse uuringuga tuvastatud kasvav tööjõuvajadus ja mille tööjõu nõudlus ületab pakkumist, või erandina töötukassa määratud kutse- või ametialal, mille tööjõuvajadus tuleneb muust eelnimetatud uuringus põhjendatud asjaolust. Valdkonna põhikutsealade loetelu avaldatakse töötukassa veebilehel.

Punktides 2 ja 5 nimetatud töötajale võimaldatakse eesti keele koolitust, mis valmistab ette eesti keele tasemeeksami või A1-taseme saavutamiseks.

Punktis 2<sup>1</sup> nimetatud töötajale võimaldatakse eesti keele koolitust, mis valmistab ette eesti keele tasemeeksami.

Tööturukoolitust võimaldatakse, kui töötaja registreerib end koolitusele hiljemalt 12 kuu jooksul tegevuskava koostamisest.

Töötajale võimaldatakse tööturukoolitust, mille õppekavas on ette nähtud tunnistuse väljastamine haridus- ja teadusministri 19. juuni 2015. a määruse nr 27 „Täienduskoolituse standard” kohaselt.

Töötajale, kes on töötamise ajal suunatud punktis 2.1.1 nimetatud tööturukoolitusele, jätkatakse tööturuteenuse osutamist ka pärast töötamise lõpetamist või vanaduspensioniiikka jõudmist.

#### **2.1.1.1. Sihtrühm**

Töötajad

#### **2.1.1.2. Tegevuse üldajaraam**

01.01.2023–31.12.2023

#### **2.1.1.3. Tegevuse elluviija**

Eesti Töötukassa

#### **2.1.2. Kvalifikatsiooni saamise toetamine**

Kvalifikatsiooni saamise toetamine on kvalifikatsiooni tõendava dokumendi, sealhulgas kutse- või pädevustunnistuse ja mootorsõiduki juhtimise õigust tõendava dokumendi saamisega seotud kulu ja riigilõivu kulu isikule hüvitamine.

Töötajale, kes töötab töölepingu või teenuse osutamiseks sõlmitud võlaõigusliku lepingu alusel või on avalikus teenistuses, hüvitatakse kvalifikatsiooni saamiseks tehtud kulu, kui:

- tema koolituse läbimise eest on töötukassa tööandjale maksnud koolitustoetust või hüvitanud koolituskulud teenuse „Minu esimene töökoht“ või piirkondliku töökoha loomise toetuse raames või

- ta on eelnevalt läbinud vastava tööturukoolituse ning ta on sooritanud positiivse tulemusega eksami kolme aasta jooksul koolituse lõpetamisest.

#### **2.1.2.1. Sihtrühm**

Töötajad

#### **2.1.2.2. Tegevuse üldajaraam**

01.01.2023–31.12.2023

### 2.1.2.3. Tegevuse elluviija

Eesti Töötukassa

## 2.2. Piirkondlik töökoha loomise toetus

Piirkondliku töökoha loomise toetuse eesmärk on soodustada töökohtade loomist ja töötute tööle rakendamist suure tööpuudusega piirkondades. Toetust makstakse tööandjale, kelle juures asub kahe järjestikuse kalendrikuu jooksul tööle vähemalt viis töötut, kes on töötuna arvele võetud Ida-Viru, Põlva, Valga või Võru maakonnas ning:

- 1) ei ole viimase kuue kuu jooksul olnud hõivatud või on kokku vähem kui 30 päeva olnud ajutiselt hõivatud tööturuteenuste ja -toetuste seaduse § 6 lõike 5 punktides 3–5<sup>1</sup> nimetatud tegevusega või
- 2) oli enne töötuna arvele võtmist hõivatud tööturuteenuste ja -toetuste seaduse § 6 lõike 5 punktis 3, 4 või 4<sup>1</sup> nimetatud tegevusega Ida-Viru maakonnas tegutsevas ettevõttes, mis omab kehtivat põlevkivi kaevandamisluba, või sellega samasse kontserni kuuluvasse põlevkivi töötlevas või tootmisseedmete remondi ja hooldusega tegelevas ettevõttes.

Toetust makstakse, kui

- töökoht asub Ida-Viru, Põlva, Valga või Võru maakonnas ning
- töökohal makstava töötasu suurus kalendrikuus on vähemalt 1,5-kordne töölepingu seaduse § 29 lõike 5 alusel kehtestatud töötasu alammäär, mis kehtis isiku toetusega tööle asumise ajal.

Pärast viie töötut tööle võtmist makstakse toetust ka iga täiendavalt tööle rakendatud töötut eest, kes vastab toetuse saamise tingimustele.

Piirkondlikku töökoha loomise toetust makstakse, kui tööandja sõlmib töötuga tähtajatu või vähemalt kuuekuulise tähtajaga töölepingu. Tööandjale hüvitatakse toetuse maksmisega osaliselt töötaja palgakulud. Vajaduse korral hüvitatakse tööandjale töötaja tööalase koolituse kulu kahe esimese tööaasta jooksul, et soodustada töötaja oskuste arendamist ning suurendada tema konkurentsivõimet tööturul.

Tööalase koolituse kulu ei hüvitata, kui tööandja ja koolitaja on seotud isikud järgmiselt:

- tööandjaks oleva juriidilise isiku juht- või kontrollorgani liige või isik, kellele kuulub vähemalt 50% tööandjaks olevast juriidilisest isikust, on koolitava juriidilise isiku juht- või kontrollorgani liige või talle kuulub vähemalt 50% koolitavast juriidilisest isikust või ta on ise koolitaja füüsilisest isikust ettevõtjana või tööandjaga sõlmitud võlaõigusliku lepingu alusel või
- tööandjaks oleva juriidilise isiku juht- või kontrollorgani liige või isik, kellele kuulub vähemalt 50% tööandjaks olevast juriidilisest isikust, on koolituse lektor, õppejõud, juhendaja või muus taolises rollis või
- koolitava juriidilise isiku juht- või kontrollorgani liige või isik, kellele kuulub vähemalt 50% koolitava juriidilise isiku osadest või aktsiakapitalist või isik, kes on ise koolitaja füüsilisest isikust ettevõtjana või tööandjaga sõlmitud võlaõigusliku lepingu alusel, on tööandjaks oleva juriidilise isiku juht- või kontrollorgani liikme või vähemalt 50% omaniku abikaasa, vanem või laps või neid seob ühine majapidamine.

Piirkondlikku töökoha loomise toetust võib taotleda eraõiguslik juriidiline isik. Toetust ei maksta isiku eest, kellega toetust taotleb tööandja on viimase 12 kuu jooksul töölepingu üles öelnud töölepingu seaduse § 89 alusel. Piirkondliku töökoha loomise toetust ei maksta samal ajal palgatoetusega.

Toetust ei maksta punkti 2.2 esimese lõigu alapunktis 2 nimetatud isiku tööle võtmisel ettevõttesse, mis omab kehtivat põlevkivi kaevandamisluba, või sellega samasse kontserni kuuluvasse põlevkivi töötlevasse või tootmisseedmete remondi ja hooldusega tegelevasse ettevõttesse.

### 2.2.1. Sihtrühm



Ida-Viru, Põlva, Valga ja Võru maakonnas arvele võetud töötud

### **2.2.2. Tegevuse üldajaraam**

01.01.2022–31.12.2023

### **2.2.3. Tegevuse elluviija**

Eesti Töötukassa

## **2.3. Vanaduspensioniealiste, ennetähtaegset vanaduspensioni ja päästeteenistuja toetust saavate isikute töölesaamise toetamine**

Eesmärgiga suurendada vanaduspensioniealiste, ennetähtaegset vanaduspensioni ja päästeteenistuja toetust saavate isikute tööhõives osalemist, osutatakse töölesaamist toetavaid tööturuteenuseid isikutele, kes:

- on vanaduspensioniealsed (jõudnud riikliku pensionikindlustuse seaduse §-s 7 sätestatud vanaduspensioniiikka) või kellele on määratud ennetähtaegne vanaduspension (riikliku pensionikindlustuse seaduse § 9 alusel) või kes saavad päästeteenistuse seaduse § 19 alusel päästeteenistuja toetust,
- ei tööta (ei ole hõivatud tööturuteenuste ja -toetuste seaduse § 6 lõike 5 punktides 3–3<sup>2</sup> nimetatud tegevustega või on hõivatud tööturuteenuste ja -toetuste seaduse § 6 lõike 5 punktides 4–4<sup>1</sup> nimetatud tegevustega, aga ei saa selle eest tasu, või on hõivatud tööturuteenuste ja -toetuste seaduse § 6 lõike 5 punktides 5–5<sup>1</sup> nimetatud tegevusega, aga füüsilisest isikust ettevõtja tegevus on peatatud või hooajaline tegevus on lõppenud) ja
- otsivad tööd (on arvele võetud töötajana).

Sihtrühmale osutatakse järgmisi tööturuteenuseid:

- 1) tööturukoolitus;
- 2) kvalifikatsiooni saamise toetamine;
- 3) tööpraktika;
- 4) ettevõtluse alustamise toetus;
- 5) ettevõtluse toetamine kahe aasta jooksul ettevõtluse alustamise toetuse saamisest (ettevõtte tegevusvaldkonnaga seotud koolituskulu ja individuaalse mentorluse kulu hüvitamine ning mentorklubis osalemise võimaldamine);
- 6) tööruumide ja -vahendite kohandamine;
- 7) töötamiseks vajaliku abivahendi tasuta kasutada andmine.

Vanaduspensioniealisele, ennetähtaegset vanaduspensioni või päästeteenistuja toetust saavale isikule, kes on töötajana arveloleku ajal suunatud saama punktides 1 ja 2 nimetatud tööturuteenuseid, jätkatakse tööturuteenuste osutamist ka pärast töötajana arveloleku lõpetamist või tööle asumist tööturuteenuste ja -toetuste seaduse § 6 lõike 5 punktide 3–5<sup>1</sup> tähenduses või kui ta oli teenust saama suunamise ajal hõivatud tööturuteenuste ja -toetuste seaduse § 6 lõike 5 punktides 4–4<sup>1</sup> nimetatud tegevustega ja hakkab selle eest tasu saama või oli hõivatud tööturuteenuste ja -toetuste seaduse § 6 lõike 5 punktides 5–5<sup>1</sup> nimetatud tegevusega ja füüsilisest isikust ettevõtja tegevus jätkub.

### **2.3.1. Sihtrühm**

Vanaduspensioniealsed, ennetähtaegset vanaduspensioni ja päästeteenistuja toetust saavad isikud, kes on töötajana arvele võetud või kes on saanud ettevõtluse alustamise toetust käesoleva TAT või tervise- ja tööministri 4. detsembri 2014. a käskkirjaga nr 222 kinnitatud „Tööturuteenuste osutamine tagamaks paremaid võimalusi hõives osalemiseks“ toetuse andmise tingimuste alusel.

### **2.3.2. Tegevuse üldajaraam**

01.01.2022–31.12.2023

### 2.3.3. Tegevuse elluviija

Eesti Töötukassa

## 2.4. Minu esimene töökoht Eestis

Teenuse eesmärk on suurendada rahvusvahelise kaitse saajate, ajutise kaitse saajate ja Eestis töötamise õigusega rahvusvahelise kaitse taotlejate (edaspidi koos nimetatud *rahvusvahelise kaitse saaja*) tööhõives osalemist ning aidata kaasa nende lõimumisele Eesti ühiskonda. Tööandjale makstakse rahvusvahelise kaitse saaja tähtajatu või vähemalt kuuekuulise tähtajaga töölepinguga tööle rakendamisel palgatoetust. Rahvusvahelise kaitse saaja tööellu sisseelamise ja tööil püsimise toetamiseks makstakse tööandjale rahvusvahelise kaitse saaja tööalase mentorluse tasu ning hüvitatakse eelneval kokkuleppel töötukassaga tema kvalifikatsiooni saamise, eesti keele koolituse ja töötamisega seotud tõlketeenuse kulu.

### 2.4.1. Sihtrühm

Töötuna arvele võetud ja töötavad rahvusvahelise kaitse saajad ja Eestis töötamise õigusega rahvusvahelise kaitse taotlejad

### 2.4.2. Tegevuse üldajaraam

01.01.2022–31.12.2023

Tegevust 2.4 rakendatakse töötukassale esitatud taotlustele, mille suhtes on töötukassa teinud kulude hüvitamise otsuse või sõlminud lepingu kuni 8. aprilli 2022 (kaasa arvatud).

### 2.4.3. Tegevuse elluviija

Eesti Töötukassa

## 2.4<sup>1</sup>. Rahvusvahelise kaitse saaja töötamise toetamine

Teenuse eesmärk on suurendada rahvusvahelise kaitse saaja tööhõives osalemist, aidata kaasa nende iseseisvale toimetulekule ning kohanemisele ja lõimumisele Eesti ühiskonda. Rahvusvahelise kaitse saaja tööellu sisseelamise ja tööil püsimise toetamiseks makstakse tööandjale rahvusvahelise kaitse saaja tähtajatu või vähemalt neljakuulise tähtajaga töölepinguga tööle võtmise korral rahvusvahelise kaitse saaja tööalase mentorluse tasu ning hüvitatakse tema kvalifikatsiooni saamise, töötamisega ja tööle asumisega seotud tõlketeenuse kulu ning töötamisega seotud tööalase koolituse kulu. Eelpool nimetatud tasu makstakse ja kulud hüvitatakse isiku tööle võtmisel või töötamisel, kelle esmakordsest Eesti elamisloa saamisest rahvusvahelise kaitse saajana või ajutise kaitse saajana või Eestis töötamist lubava rahvusvahelise kaitse taotleja tunnistuse saamisest ei ole möödunud üle viie aasta.

Tööalase koolituse kulu ei hüvitata, kui tööandja ja koolitaja on seotud isikud järgmiselt:

- tööandjaks oleva juriidilise isiku juht- või kontrollorgani liige või isik, kellele kuulub vähemalt 50% tööandjaks olevast juriidilisest isikust, on koolitava juriidilise isiku juht- või kontrollorgani liige või talle kuulub vähemalt 50% koolitavast juriidilisest isikust või ta on ise koolitaja füüsilisest isikust ettevõtjana või tööandjaga sõlmitud võlaõigusliku lepingu alusel või
- tööandjaks oleva juriidilise isiku juht- või kontrollorgani liige või isik, kellele kuulub vähemalt 50% tööandjaks olevast juriidilisest isikust, on koolituse lektor, õppejõud, juhendaja või muus taolises rollis või
- koolitava juriidilise isiku juht- või kontrollorgani liige või isik, kellele kuulub vähemalt 50% koolitava juriidilise isiku osadest või aktsiakapitalist või isik, kes on ise koolitaja füüsilisest isikust ettevõtjana või tööandjaga sõlmitud võlaõigusliku lepingu alusel, on tööandjaks oleva juriidilise isiku juht- või kontrollorgani liikme või vähemalt 50% omaniku abikaasa, vanem või laps või neid seob ühine majapidamine.

### **2.4<sup>1</sup>.1. Sihtrühm**

Töötavad rahvusvahelise kaitse saajad.

### **2.4<sup>1</sup>.2. Tegevuse üldajaraam**

Tegevust rakendatakse pärast käesoleva muudatuse jõustumist esitatud taotlustele kuni 31.12.2023, sealhulgas on abikõlblikud taotluse aluseks olevad kulud, mis on tehtud enne taotluse esitamist, kui need vastavad muus osas TAT tingimustele.

### **2.4<sup>1</sup>.3. Tegevuse elluviija**

Eesti Töötukassa

## **2.5. Tööturukoolituse arendamine ja nõustamisvara koostamine**

### **2.5.1. Tööturukoolituse õppekavade väljatöötamine ja oskuste arendamise seminaride korraldamine kriisis kannatanud sektorite tööjõule**

Õppekavade väljatöötamisel ja oskuste arendamise seminaride korraldamisel lähtutakse erinevate uuringute tulemustest, sealhulgas Kutsekoja uuringust „COVID-19 põhjustatud majanduskriisi mõju tööjõu ja oskuste vajaduse muutusele“<sup>9</sup> ning rahvusvahelisest kogemusest. Vajaduse korral kombineeritakse õppekavasid tunnustatud e-õppe platvormidel pakutavate (osa)kursustega.

Lisaks toetatakse tegevuse raames koolitusvajaduse hindamist toetavate juhendmaterjalide väljatöötamist ja eksperdihinnangute koostamist. Oskuste arendamise seminare korraldatakse kriisis kannatada saanud sektorite vajadusi arvestades ja koostöös sektorite esindusorganisatsioonidega.

#### **2.5.1.1. Sihtrühm**

Kogu elanikkond, sealhulgas kriisis kannatanud sektorite tööjõud, töötukassa nõustajad ja spetsialistid, koolitusasutused

#### **2.5.1.2. Tegevuse üldajaraam**

01.09.2021–31.12.2023

#### **2.5.1.3. Tegevuse elluviija**

Eesti Töötukassa

### **2.5.2. Nõustamisvara arendamine**

Tegevuse raames toetatakse karjäärinõustamiseks ja oskuste arendamiseks vajaliku nõustamisvara ja e-lahenduse kontseptsiooni loomist, sealhulgas Jobpicsi arendamist. Jobpics on pildipõhine töövahend spetsialistidele, mida saab kasutada ametialase ja õppimisvalikutega seotud nõustamise käigus nii noorte kui täiskasvanutega. Jobpicsi arendamiseks kaasatakse partnerina Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus.

#### **2.5.2.1. Sihtrühm**

Töötukassa nõustajad ja spetsialistid, koolitusasutused, karjääri- ja koolitusteenuste kasutajad

<sup>9</sup> [https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2021/01/OSKA\\_COVID-19\\_eriuring\\_11.01.2021\\_loplik.pdf](https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2021/01/OSKA_COVID-19_eriuring_11.01.2021_loplik.pdf)

### 2.5.2.2. Tegevuse üldajaraam

01.09.2021–31.12.2023

### 2.5.2.3. Tegevuse elluviijad

Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus  
Eesti Töötukassa

### 3. Näitajad

Näitaja	Näitaja nimetus (viide TAT punktile, missugusest tegevusest kujuneb)	Algtase	Sihttase (2023)	Selgitus
Rakenduskava (meetme tegevus 16.1.1) väljundinäitaja (TAT tulemusnäitaja)	COVID-19 pandeemiaga võitluses toetatud osalejate arv	0	7 906	Tegevuste 2.1, 2.2, 2.3, 2.4 ja 2.4 <sup>1</sup> näitaja
Rakenduskava (meetme tegevus 16.1.1) väljundinäitaja	ESF-i meetmete väärtus COVID-19 tõkestamiseks või selle vastu võitlemiseks	0	9 000 000	Tegevuste 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.4 <sup>1</sup> ja 2.5 näitaja
Rakenduskava (meetme tegevus 16.1.1) tulemusnäitaja	Osalejad, kes on asunud kuue kuu jooksul pärast programmist lahkumist tööle, sh füüsilisest isikust ettevõtjana	0	45%	Tegevuste 2.2, 2.3, 2.4 ja 2.4 <sup>1</sup> näitaja
Rakenduskava (meetme tegevus 16.1.1) tulemusnäitaja	Osalejad, kes säilitavad oma töö kuue kuu jooksul pärast koolitust	0	3 555	Tegevuse 2.1 näitaja
TAT-spetsiifilised väljundi- ja tulemusnäitajad		<b>Tegevus 2.1. Töötuse ennetamine</b>		
Väljundinäitaja	COVID-19 pandeemiaga võitluses toetatud osalejate arv	0	5 181	Panustab otseselt rakenduskava väljundinäitajasse
Tulemusnäitaja	Osalejate arv, kes on jätkuvalt hõives 6 kuud pärast tööturuteenuse saamist		3 555	Panustab otseselt rakenduskava tulemusnäitajasse

<b>TAT-spetsiifilised väljundi- ja tulemusnäitajad</b>		<b>Tegevus 2.2. Piirkondlik töökoha loomise toetus</b>		
<b>Väljundinäitaja</b>	COVID-19 pandeemiaga võitluses toetatud osalejate arv	0	18	Panustab otseselt rakenduskava väljundinäitajasse
<b>Tulemusnäitaja</b>	Osakaal osalejatest, kelle tööalase koolituse kulu on hüvitatud	0	0%	
<b>Tulemusnäitaja</b>	Osalejad, kes 6 kuud pärast tööturuteenuste saamist on hõives	0	60%	Panustab otseselt rakenduskava tulemusnäitajasse
<b>TAT-spetsiifilised väljundi- ja tulemusnäitajad</b>		<b>Tegevus 2.3. Vanaduspensioniealiste, ennetähtaegset vanaduspensioni ja päästeteenistuja toetust saavate isikute töölesaamise toetamine</b>		
<b>Väljundinäitaja</b>	COVID-19 pandeemiaga võitluses toetatud osalejate arv	0	432	Panustab otseselt rakenduskava väljundinäitajasse
<b>Tulemusnäitaja</b>	Osalejad, kes 6 kuud pärast tööturuteenuste saamist on hõives	0	20%	Panustab otseselt rakenduskava tulemusnäitajasse
<b>TAT-spetsiifilised väljundi- ja tulemusnäitajad</b>		<b>Tegevus 2.4. Minu esimene töökoht Eestis</b>		
<b>Väljundinäitaja</b>	COVID-19 pandeemiaga võitluses toetatud osalejate arv	0	70	Panustab otseselt rakenduskava väljundinäitajasse
<b>Tulemusnäitaja</b>	Tegevuses osalenud töötutest on 6 kuud pärast tegevuse lõppu hõives	0	60%	Panustab otseselt rakenduskava tulemusnäitajasse
<b>TAT-spetsiifilised väljundi- ja tulemusnäitajad</b>		<b>Tegevus 2.4<sup>1</sup> Rahvusvahelise kaitse saaja töötamise toetamine</b>		
<b>Väljundinäitaja</b>	COVID-19 pandeemiaga võitluses toetatud osalejate arv	0	2 284	Panustab otseselt rakenduskava väljundinäitajasse

<b>Tulemusnäitaja</b>	Tegevuses osalenud töötutest on 6 kuud pärast tegevuse lõppu hõives	0	50%	Panustab otseselt rakenduskava tulemusnäitajasse
<b>TAT-spetsiifilised väljundi- ja tulemusnäitajad</b>		<b>Tegevus 2.5. Tööturukoolituse metoodika arendamine ja nõustamisvara koostamine</b>		
<b>Väljundinäitaja</b>	Tööturukoolituse õppekavad on arendatud ning nõustamisvara koostatud		jah/ei	

#### 4. TAT mõju läbivatele teemadele

**TAT mõjutab** (märkida ristiga, nii „jah“ kui „ei“ vastuse korral tuleb selgituses vastust argumenteeritult põhjendada):

Regionaalareng  jah  ei

TAT tegevused mõjutavad regionaalarengut, toetades kõigi Eesti piirkondade kestlikku ja ühtlast arengut. Meetme tegevused toetavad kaudsel ka eri piirkondade majandusliku konkurentsivõime kestlikkust ning soodustavad töökohtade loomist ja töötute tööle rakendamist suure tööpuudusega piirkondades.

Keskkonnahoid ja kliima  jah  ei

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

Infoühiskond  jah  ei

TAT aitab kaasa IKT kasutuselevõtu eelduste edendamisele, täpsemalt interneti- ja arvutikasutusoskuste paranemisele elanikkonnas. TAT raames võimaldatakse tööturukoolitust töötavatele ja pensioniealistele inimestele. Käesolevas TAT-s ei ole välistatud erialased koolitused, kus erialaste oskuste omandamise raames omandatakse ka interneti- ja arvutikasutusoskusi.

Riigivalitsemise  jah  ei

TAT tegevused omavad mõju tõhusa riigivalitsemise edendamise eesmärgile. TAT ettevalmistamisel on lähtunud ühtse riigivalitsemise põhimõttest ning planeeritud TAT tegevuste edukas elluviimine toetab ühtlast arengut ja elukvaliteedi parandamist terves riigis. Ellu viidavad tegevused on kooskõlas „Eesti 2035“ sihtidega, riigipõhiste soovitude ning COVID-19 kriisist väljumise plaaniga.

Võrdsed võimalused<sup>10</sup>

<sup>10</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruse (EL) nr 1303/2013 artikkel 7. Meeste ja naiste võrdõiguslikkuse edendamine ja mittediskrimineerimine.

Sooline võrdsus (kas TAT lõpptulemus mõjutab meeste ja naiste olukorda ühiskonnas)<sup>11</sup>  
 jah  ei

Alljärgnev osa täidetakse „jah“ vastuse korral

Programm sisaldab tegevusi, mis panustavad otseselt soolise võrdõiguslikkuse edendamisse

jah  ei

Tegevuste kirjeldus: TAT panustab soolise võrdõiguslikkuse edendamisse sooküsimuste lõimimisega TAT-de ettevalmistamisse, rakendamisse ja seiresse.

jah  ei

Selgitus, kuidas on TAT-s rakendatud sooküsimuste lõimimist: TAT raames pakutavad teenused on soostereotüüpidest vabad. Tegevuste kavandamisel ja elluviimisel võetakse arvesse meeste ja naiste erinevat olukorda, vajadusi ja huve. Koolitus- ja juhendmaterjalide, publikatsioonide jm koostamisel välditakse tekstides ja kuvandites eelarvamusi ja stereotüüpe kinnistavaid hoiakuid naiste ja meeste ning vähemusrühmade suhtes. Töötukassa teavitab töandjaid naistele ja meestele võrdse ja võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtetest. Tegevustega soodustatakse mittetraditsioonilisi erialavalikuid ja erialade tutvustamisel välditakse soostereotüüpe. Andmeid meetme tegevustes osalenute kohta kogutakse soo ja vanuse järgi.

Võrdne kohtlemine

jah  ei

Selgitus (täidetakse eitava vastuse korral):

Alljärgnev osa täidetakse „jah“ vastuse korral

Kirjeldada, kuidas on TAT ettevalmistamise ja rakendamise ajal tagatud:

- a) eri vanuses inimeste võrdne kohtlemine – TAT-ga toetatakse pensioniealiste töölesaamist. Tegevuste puhul on tagatud eri vanuses inimeste võrdne kohtlemine teenuste saamisel;
- b) puudega inimeste võrdne kohtlemine – vanaduspensioniealistele, ennetähtaegset vanaduspensioni ja päästeteenistuja toetust saavatele töötajatele võimaldatakse terviseseisundist või puudest lähtuvalt tööruumide ja -vahendite kohandamist ning töötamiseks vajaliku abivahendi andmist. Eesmärk on tagada, et kõik teenused ja info teenuste kohta on ligipääsetavad ka erivajadusega inimestele, sh tagatakse veebi sisu ligipääsetavuse nõuded (WCAG 2.0 AA);
- c) võrdne kohtlemine sõltumata inimese soost, rassist või rahvuslikust kuuluvusest, usutunnistusest või veendumusest või seksuaalsest sättumusest<sup>12</sup> – TAT raames osutatavaid teenuseid osutatakse kõikidele mainitud gruppidele ning info teenustest on kättesaadav ka vene ja inglise keeles.

## 5. Seos prioriteetse suuna teiste meetmete, TAT-de ja avatud taotlusvoorudega

TAT viiakse ellu REACT-EU ESFi meetmest 16.1 „COVID-19 valmisoleku tagamine“, mis on osa prioriteetsest suunast 16 „COVID-19 kriisiga võitlemine“, mille vahendite kasutamise eesmärk on tagada valmisolek COVID-19 kriisi tagajärgedega tegelemiseks. TAT-l on kaudne seos sama prioriteetse suuna meetme tegevuse 16.1.2 projektidega, mis keskenduvad laste vaimse tervise parandamisele, lastega töötavate spetsialistide koolitamisele laste vaimse tervise probleemide

<sup>11</sup> Soolise võrdsuse tagamine tähendab naiste ja meeste võrdseid õigusi, kohustusi, võimalusi ja vastutust kõikides eluvaldkondades. Kõik poliitikavaldkonnad, mis lõpptulemusena mõjutavad inimeste olukorda ühiskonnas, mõjutavad ka naisi ja mehi.

<sup>12</sup> Tegevuste kirjelduses tuua välja tunnused (sugu, rass/rahvus, usuline veendumus või seksuaalne sättumus)

märkamiseks ja laste tõhusamaks abistamiseks, ohvriabiteenustele ning laste riskikäitumise vähendamisele.

## 6. Seos valdkondlike arengukavadega

1. Riigi pikaajaline arengustrateegia „Eesti 2035“:

- töajõus osalemise määra suurendamine (vanuserühm 15–74) >72%.

2. Heaolu arengukava 2016–2023:

- vanemaealiste tööalase konkurentsivõimelisuse toetamine;
- vanemaealiste töajõupotentsiaali tõhusam kasutamine ning vanuseliste eelarvamuste ja diskrimineerimise vähendamine tööturul;
- vanemaealiste töötuse ja mitteaktiivsuse vähendamine.

3. Eesti regionaalarengu strateegia 2020:

- toimepiirkondade terviklikkust ja konkurentsivõimet soosiv elu- ja ettevõtluskeskkond;
- toimepiirkondade sisemine sidustamine töö ja teenuste paremaks kättesaadavuseks, et võimaldada kogu toimepiirkonna elanikel saada paremini osa toimepiirkondade eri kohtades pakutavatest võimalustest ja hüvedest.

4. Lõimuv Eesti 2020

Valdkondlik arengukava „Lõimuv Eesti 2020“ (lõimumiskava) koondab Eesti lõimumispoliitika strateegilised eesmärgid ja nende saavutamise vahendid aastateks 2014–2020. Lõimumiskavas on märgitud, et lõimumisvaldkonna eesmärkide saavutamiseks on muu hulgas vaja toetada aktiivset osalust tööturul. TAT tegevused, eelkõige tegevus 2.4, aitavad kaasa lõimumiskava eesmärkide täitmisele ning on otseselt seotud lõimumiskava meetmega 6.1 (teisest rahvusest elanike tööhõivevõime suurendamine), toetades muu hulgas ka muust rahvusest inimeste tööle saamise võimalusi.

## 7. TAT rakendamine

### 7.1. Toetuse saaja kohustused

Elluviijale kui toetuse saajale kohalduvad lisaks käesolevas TAT-s 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) eelarve kulukohtade kaupa (lisa 1) kinnitamiseks jooksva aasta 1. novembriks;

7.1.2 esitama punktis 7.1.1 nimetatud dokumendid peale nende kinnitamist viie tööpäeva jooksul RÜ-le;

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

7.1.4 rakendama TAT-d vastavalt kinnitatud eelarvele;

7.1.5 esitama RA-le TAT eelarve täitmise aruande iga kuu 10. kuupäevaks eelmise kuu kohta RA poolt välja töötatud vormil;

7.1.6 esitama RÜ-le järgneva eelarveaasta väljamaksete prognoosi 10. detsembriks või kümne tööpäeva jooksul peale lisa 1 kinnitamist. Esimese eelarveaasta väljamaksete prognoos tuleb esitada 15 tööpäeva jooksul TAT kinnitamist;

7.1.7 esitama korrigeeritud prognoosi järelejäänud eelarveaasta kohta, kui punktis 7.4 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 TAT-s nimetatud tegevuste elluviimiseks vajalikud kulud, mis vastavad ühendmääruses ning käesolevas TAT-s sätestatud tingimustele.

7.2.3. TAT alusel osutatakse teenuseid ja makstakse toetusi tööturuteenuste ja -toetuste seaduses sätestatud põhimõtetele, tingimustele ja korras, kui TAT-s ei ole sätestatud teisiti.

7.2.4. Muu hulgas on abikõlblikud järgmised kulud:

7.2.4.1 tegevuse 2.1.1 sihtrühma kuuluva töötaja tööturukoolituse kulu koolituskaardi alusel kuni 2500 eurot (koos käibemaksuga) kolme aasta jooksul, sealhulgas arvestatakse Vabariigi Valitsuse 17. oktoobri 2016. a määruse nr 130 „Tööhõiveprogramm 2017–2020” ning tervise- ja tööministri 4. detsembri 2014. a käskkirjaga nr 222 „Tööturuteenuste osutamine tagamaks paremaid võimalusi hõives osalemiseks“ kinnitatud toetuse andmise tingimuste punkti 2.7.1 alusel tasutud tööturukoolituse kulu; samuti on abikõplik töötukassa tellitud eesti keele koolituse kulu;

7.2.4.2 tegevuse 2.1.2 sihtrühma kuuluvale töötajale hüvitatav kvalifikatsiooni tõendava dokumendi, sealhulgas kutse- või pädevustunnistuse ja mootorsõidukijuhi juhtimise õigust tõendava dokumendi saamisega seotud kulu ja riigilõivu kulu kuni 500 eurot (koos käibemaksuga) kolme aasta jooksul, sealhulgas arvestatakse Vabariigi Valitsuse 17. oktoobri 2016. a määruse nr 130 „Tööhõiveprogramm 2017–2020” ning tervise- ja tööministri 4. detsembri 2014. a käskkirjaga nr 222 „Tööturuteenuste osutamine tagamaks paremaid võimalusi hõives osalemiseks“ kinnitatud toetuse andmise tingimuste punkti 2.7.2 alusel hüvitatud kulu;

7.2.4.3 tegevuse 2.2 sihtrühma kuuluva töötaja töötajatu või vähemalt kuuekuulise töölepinguga tööle võtmise korral tööandjale makstav piirkondlik töökoha loomise toetus. Toetust makstakse 12 kuu eest isiku tööle asumisest arvates. Tähtajalise töösuhte korral makstakse toetust töösuhte kestusest poole aja eest, kuid kõige kauem 12 kuu eest. Toetuse suuruseks on 50% töötaja palgakulust ning mitte rohkem kui töölepingu seaduse § 29 lõike 5 alusel kehtestatud kahekordne töötasu alammäär. Toetust makstakse kalendrikuude eest, millal töötuskindlustuse seaduse § 35 alusel asutatud töötuskindlustuse andmekogu andmete kohaselt on isikule välja makstud tasusid, millelt on kinni peetud töötuskindlustusmaks. Toetust makstakse, kui töökohal makstava töötasu suurus kalendrikuus on vähemalt 1,5-kordne töölepingu seaduse § 29 lõike 5 alusel kehtestatud töötasu alammäär, mis kehtis isiku toetusega tööle asumise ajal. Toetust ei maksta pikema aja jooksul kui 24 kuud halduslepingu sõlmimisest arvates. Töötukassa nõuab toetuse täies ulatuses tagasi, kui töösuhte lõpetatakse tööandja algatusel enne kahe aasta möödumist töölepingu sõlmimisest või alla kaheaastase tähtajaga töösuhte lõpetatakse tööandja algatusel enne tähtaega, välja arvatud juhul, kui töötajaga on tööleping üles öeldud töölepingu seaduse § 88 lõike 1 alusel;

7.2.4.4 tegevuse 2.2 sihtrühma kuuluva töötaja tööandjale hüvitatav tööalase koolituse kulu kuni 2500 eurot (koos käibemaksuga) ühe töötaja kohta kahe aasta jooksul töötaja tööleasumisest; tähtajaliselt tööle võtmise korral töösuhte tähtaja jooksul, kuid kõige kauem kahe aasta jooksul töötaja tööle asumisest, sealhulgas arvestatakse tervise- ja tööministri 4. detsembri 2014. a käskkirjaga nr 222 „Tööturuteenuste osutamine tagamaks paremaid võimalusi hõives osalemiseks“ kinnitatud toetuse andmise tingimuste punkti 2.5 alusel hüvitatud tööalase koolituse kulu;

7.2.4.5 tegevuse 2.3 sihtrühma kuuluvale vanaduspensioniealisele, ennetähtaegset vanaduspensioni ja päästeteenistuja toetust saavale isikule tööturuteenuste ja -toetuste seaduse §-des 13, 15, 19, 20 ja 21 nimetatud ja tingimustel tehtud kulud ning §-s 21 nimetatud teenuse osutamisega seotud kulud (eelkõige eksperdihindangute koostamise, abivahendite transpordi, seadistuse, paigalduse, hoolduse, remondi kulud);

7.2.4.6 tegevuse 2.3 sihtrühma kuuluvale vanaduspensioniealisele, ennetähtaegset vanaduspensioni ja päästeteenistuja toetust saavale isikule koolituskaardi alusel võimaldatava koolituse või koolituste kulu kuni 2500 eurot (koos käibemaksuga) ühe isiku kohta kahe aasta jooksul, sealhulgas arvestatakse tervise- ja tööministri 4. detsembri 2014. a käskkirjaga nr 222 „Tööturuteenuste osutamine tagamaks paremaid võimalusi hõives osalemiseks“ kinnitatud toetuse andmise tingimuste punkti 2.2 alusel tasutud tööturukoolituse kulu;

7.2.4.7 tegevuse 2.3 sihtrühma kuuluva vanaduspensioniealise, ennetähtaegset vanaduspensioni ja päästeteenistuja toetust saava isiku eest makstav kutse- või pädevustunnistuse ja mootorsõidukijuhi juhtimise õigust tõendava dokumendi saamisega seotud kulu ja riigilõivu kulu;

7.2.4.8 tegevuse 2.3 sihtrühma kuuluvale vanaduspensioniealisele, ennetähtaegset vanaduspensioni ja päästeteenistuja toetust saavale isikule makstav ettevõtluse alustamise

toetus kuni 6000 eurot. Toetust ei saa kasutada maa ja kinnisvara ostuks;

7.2.4.9 tegevuse 2.3 sihtrühma kuuluvale vanaduspensioniealisele, ennetähtaegset vanaduspensioni ja päästeteenistuja toetust saavale ettevõtjale alustamise toetust saanud tegutsevatele ettevõtjale hüvitatav koolituskulu ja individuaalse mentorluse kulu kokku kuni 2500 eurot (koos käibemaksuga), sealhulgas hüvitatakse mentorluse kulu kuni 1250 eurot; kulu hüvitamisel arvestatakse tervise- ja tööministri 4. detsembri 2014. a käskkirjaga nr 222 „Tööturuteenuste osutamine tagamaks paremaid võimalusi hõives osalemiseks“ kinnitatud toetuse andmise tingimuste punkti 2.2 alusel hüvitatud koolitus- ja individuaalse mentorluse kulu;

7.2.4.10 tegevuse 2.4 sihtrühma kuuluva rahvusvahelise kaitse saaja tähtajatu või vähemalt kuuekuulise töölepinguga tööle võtmise korral tööandjale makstav palgatoetus. Palgatoetust makstakse tööandjale, kes võtab tööle rahvusvahelise kaitse saaja viie aasta jooksul tema esmakordsest Eesti elamisloa saamisest rahvusvahelise kaitse saajana või Eestis töötamist lubava rahvusvahelise kaitse taotleja tunnistuse saamisest. Palgatoetust makstakse 12 kuu eest isiku tööle asumisest arvates. Tähtajalise töösuhte korral makstakse palgatoetust töösuhte kestusest poole aja eest, kuid kõige kauem 12 kuu eest. Palgatoetuse suuruseks on 50% töötaja palgakulust, kuid kõige rohkem 50% palgatoetuse halduslepingus sätestatud töötaja ühe kuu eeldatavast tootlasust ning mitte rohkem kui töölepingu seaduse § 29 lõike 5 alusel kehtestatud tootlasu alammäär. Palgatoetust ei maksta pikema aja jooksul kui 24 kuud halduslepingu sõlmimisest arvates. Töötukassa nõuab palgatoetuse täies ulatuses tagasi, kui töösuhe lõpetatakse tööandja algatusel enne kahe aasta möödumist töölepingu sõlmimisest või alla kaheaastase tähtajaga töösuhe lõpetatakse tööandja algatusel enne tähtaega, välja arvatud juhul, kui töötajaga on tööleping üles öeldud töölepingu seaduse § 88 lõike 1 alusel;

7.2.4.11 tegevuse 2.4 sihtrühma kuuluva rahvusvahelise kaitse saaja tööandjale makstav tööalase mentorluse tasu tööturuteenuste ja -toetuste seaduse § 15 lõikes 6 sätestatud määrades kuni nelja kuu jooksul rahvusvahelise kaitse saaja tööle asumisest selle tööandja juures. Tööalase mentorluse tasu võib rahvusvahelise kaitse saaja eest maksta viie aasta jooksul esmakordsest Eesti elamisloa saamisest rahvusvahelise kaitse saajana või Eestis töötamist lubava rahvusvahelise kaitse taotleja tunnistuse saamisest;

7.2.4.12 tegevuse 2.4 sihtrühma kuuluva rahvusvahelise kaitse saaja kvalifikatsiooni saamise ja eesti keele koolituse kulu ning töötamisega seotud tõlketeenusega seotud kulude hüvitamine tööandjale kokku kõige rohkem 2500 euro ulatuses isiku kohta viie aasta jooksul esmakordsest Eesti elamisloa saamisest rahvusvahelise kaitse saajana või Eestis töötamist lubava rahvusvahelise kaitse taotleja tunnistuse saamisest, sealhulgas arvestatakse tervise- ja tööministri 4. detsembri 2014. a käskkirjaga nr 222 „Tööturuteenuste osutamine tagamaks paremaid võimalusi hõives osalemiseks“ kinnitatud toetuse andmise tingimuste punkti 2.4 alusel hüvitatud kvalifikatsiooni saamise ja eesti keele koolituse kulu ning töötamisega seotud tõlketeenusega seotud kulu;

7.2.4.13 käesoleva TAT punktides 2.1–2.4 sätestatud tegevuste, mida alustati tervise- ja tööministri 4. detsembri 2014. a käskkirjaga nr 222 „Tööturuteenuste osutamine tagamaks paremaid võimalusi hõives osalemiseks“ kinnitatud toetuse andmise tingimuste alusel, jätkamise kulu;

7.2.4.14 tegevuse 2.4<sup>1</sup> sihtrühma kuuluva rahvusvahelise kaitse saaja tööandjale ühekordselt makstav tööalase mentorluse tasu 75% töölepingu seaduse § 29 lõike 5 alusel kehtestatud kuutasu alammäärast. Tööalase mentorluse ühekordset tasu võib maksta nelja kuu jooksul rahvusvahelise kaitse saaja tööle asumisest tööandja juures eelnimetatud määras, aga mitte rohkem kui vähese tähtsusega abi jääk võimaldab;

7.2.4.15 tegevuse 2.4<sup>1</sup> sihtrühma kuuluva rahvusvahelise kaitse saaja tööandjale hüvitatav tööalase koolituse kulu kuni 2500 eurot (koos käibemaksuga) ning kvalifikatsiooni saamise ja töötamisega seotud tõlketeenusega seotud kulud kokku kuni 500 euro (koos käibemaksuga) ulatuses töötaja kohta ühe aasta jooksul töötaja tööle asumisest või tähtajaliselt töölevõtmise korral töösuhte tähtaja jooksul, kuid mitte kauem kui ühe aasta jooksul töötaja tööle asumisest. Tõlkekulud on abikõlblikud ka juhul, kui tõlge on tellitud mõistliku aja jooksul enne töötaja tööle asumist.

7.2.5. Lisaks ühendmääruse §-s 4 nimetatud kuludele on TAT raames mitteabikõlblikud Eesti Töötukassa järgmised kulud:

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

7.2.5.2 hoonestatud ja hoonestamata maa, kinnisvara ja mootorsõiduki ost.

### 7.3. Riigiabi ja vähese tähtsusega abi

7.3.1. TAT punktis 2.2 sätestatud piirkondlik töökoha loomise toetus ja tööandjale koolituskulu hüvitamine, punktis 2.3 sätestatud ettevõtluse alustamise toetus, ettevõtluse toetamine ning tööruumide ja -vahendite kohandamine, punktis 2.4 sätestatud palgatoetus, tööalase mentorluse tasu ning eesti keele koolituse, kvalifikatsiooni saamise ja töötamisega seotud tõlketeenuse kulu hüvitamine, punktis 2.4<sup>1</sup> sätestatud tööalase mentorluse tasu ning tööalase koolituse, kvalifikatsiooni saamise ja töötamisega seotud tõlketeenuse kulu hüvitamine on vähese tähtsusega abi, mida antakse kooskõlas komisjoni määrusega (EL) nr 1407/2013, milles käsitletakse Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklite 107 ja 108 kohaldamist vähese tähtsusega abi suhtes (ELT L 352, 24.12.2013, lk 1–8), komisjoni määrusega (EL) nr 1408/2013, milles käsitletakse Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklite 107 ja 108 kohaldamist vähese tähtsusega abi suhtes põllumajandussektoris (ELT L 352, 24.12.2013, lk 9–17), ning komisjoni määrusega (EL) nr 717/2014, milles käsitletakse Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklite 107 ja 108 kohaldamist vähese tähtsusega abi suhtes kalandus- ja vesiviljelussektoris (ELT L 190, 28.06.2014, lk 45–54).

7.3.1.1. Ühele ettevõtjale komisjoni määruse (EL) nr 1407/2013 kohaselt antud vähese tähtsusega abi kogusumma koos TAT alusel taotletava abiga peab olema kooskõlas tööturuteenuste ja -toetuste seaduse § 24 lõikes 3 sätestatuga.

7.3.1.2. Ühele ettevõtjale komisjoni määruse (EL) nr 1408/2013 kohaselt antud vähese tähtsusega abi kogusumma koos TAT alusel taotletava abiga peab olema kooskõlas tööturuteenuste ja -toetuste seaduse § 24 lõikes 4 sätestatuga.

7.3.1.3. Ühele ettevõtjale komisjoni määruse (EL) nr 717/2014 kohaselt antud vähese tähtsusega abi kogusumma koos TAT alusel taotletava abiga peab olema kooskõlas tööturuteenuste ja -toetuste seaduse § 24 lõikes 5 sätestatuga.

7.3.1.4. Kui taotleja on saanud vähese tähtsusega abi komisjoni määruse (EL) nr 360/2012 Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklite 107 ja 108 kohaldamise kohta üldist majandushuvi pakkuvaid teenuseid osutavatele ettevõttele antava vähese tähtsusega abi suhtes (ELT L 114, 26.04.2012, lk 8–13) alusel, peab talle nimetatud määruse ja komisjoni määruse nr 1407/2013 kohaselt antud vähese tähtsusega abi kogusumma koos käesoleva TAT alusel taotletava toetusega olema kooskõlas tööturuteenuste ja -toetuste seaduse § 24 lõikes 8 sätestatuga.

7.3.1.5. Kui teenust osutatakse maanteetranspordi valdkonnas tegutsevale rendi või tasu eest kaupu vedavale ettevõtjale, peab talle antud vähese tähtsusega abi kogusumma koos TAT alusel taotletava abiga olema kooskõlas tööturuteenuste ja -toetuste seaduse § 24 lõikes 7 sätestatuga.

7.3.1.6. Vähese tähtsusega abi suuruse arvestamisel loetakse üheks ettevõtjaks sellised isikud, kes on omavahel seotud komisjoni määruse (EL) nr 1407/2013 artikli 2 lõike 2 või komisjoni määruse (EL) nr 1408/2013 artikli 2 lõike 2 või komisjoni määruse (EL) nr 717/2014 artikli 2 lõike 2 kohaselt.

7.3.1.7. Vähese tähtsusega abi andmisel võetakse arvesse komisjoni määruse (EL) nr 1407/2013 artiklis 5, komisjoni määruse (EL) nr 1408/2013 artiklis 5 ja komisjoni määruse (EL) nr 717/2014 artiklis 5 sätestatud erinevateks eesmärkideks antava vähese tähtsusega abi kumuleerimisreegleid.

7.3.1.8. Vähese tähtsusega abi ei anta komisjoni määruse (EL) nr 1407/2013 artikli 1 punkti 1 alapunktides c–e, komisjoni määruse (EL) nr 1408/2013 artikli 1 punktis 1 ja komisjoni määruse (EL) nr 717/2014 artikli 1 punktis 1 nimetatud valdkondadele ja tegevustele.

7.3.2. Kui punktides 7.3.1.1–7.3.1.5 viidatud vähese tähtsusega abi ülemmäär on täitunud, on TAT punktis 2.2 sätestatud piirkondlik töökoha loomise toetus, välja arvatud tööandjale koolituskulu hüvitamine, punktis 2.3 sätestatud tööruumide ja -vahendite kohandamise teenus ning punktis 2.4 sätestatud palgatoetus, toetus, mida antakse kooskõlas komisjoni määrusega (EL) nr 651/2014 ELi aluslepingu artiklite 107 ja 108 kohaldamise kohta, millega teatavat liiki abi tunnistatakse siseturuga kokkusobivaks (ELT L 187, 26.06.2014, lk 1–78). Riigiabi antakse

kooskõlas komisjoni määrusega (EL) nr 651/2014 juhul, kui isik, kelle tööle rakendamise või töö jätkamise toetamiseks abi antakse, vastab:

7.3.2.1 TAT punktides 2.2 ja 2.4 sätestatud teenuse osutamisel komisjoni määruse (EL) nr 651/2014 artikli 2 punktis 4 sätestatule ning täidetud on komisjoni määruse (EL) nr 651/2014 artikli 32 tingimused;

7.3.2.2 TAT punktis 2.3 sätestatud teenuse osutamisel komisjoni määruse (EL) nr 651/2014 artikli 2 punktis 3 sätestatule ning täidetud on komisjoni määruse (EL) nr 651/2014 artikli 34 tingimused.

7.3.3. Vähesese tähtsusega abi ja riigiabi ei anta ettevõtjale, kellele Euroopa Komisjoni eelneva otsuse alusel, millega abi on tunnustatud ebaseaduslikuks ja ühisturuga kokkusobimatuks, on esitatud seni täitmata korraldus abi tagasimaksmiseks, välja arvatud juhul, kui tegemist on abikavaga, millega korvatakse teatavate loodusõnnetuste tekitatud kahju.

7.3.4. Riigiabi ei anta raskustes olevale ettevõtjale Euroopa Komisjoni määruse (EL) nr 651/2014 artikli 2 punkti 18 tähenduses, kui Euroopa Komisjoni määrusega ei ole sätestatud teisiti ja vastava erandi rakendamine on võimalik kooskõlas struktuurivahendite kasutamist reguleeriva Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrusega.

## **7.4. Toetuse maksmine**

7.4.1. Toetuse maksmine toimub vastavalt struktuuritoetuse seaduse §-dele 28–30 ja selle alusel kehtestatud õigusaktidele.

7.4.2. Toetust makstakse ühendmääruse § 14 lõike 1 ja § 18 alusel.

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

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

7.4.3.2 koopia hankekorrast;

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

7.4.4. Punktis 7.4.3 nimetatud dokumente ei pea esitama, kui toetuse saaja on varasemate TAT-de rakendamisel nimetatud dokumendid esitanud ja neid ei ole enne uue TAT rakendamist muudetud. Toetuse saaja esitab RÜ-le sellekohase kirjaliku kinnituse.

7.4.5. Maksetaotlusi võib esitada kõige harvem üks kord kvartalis ja kõige sagedamini üks kord kuus.

7.4.6. Toetus makstakse toetuse saajale välja struktuuritoetuse seaduse § 29 lõike 8 alusel kehtestatud korras RÜ-le esitatud maksetaotluse alusel struktuuritoetuse registri kaudu registris oleval vormil. Esimesele maksetaotlusele lisatakse kõik konkreetse taotluse aluseks olevate kuludokumentide koopiad.

7.4.7. Toetus makstakse välja vastavalt TAT-s nimetatud toetuse osakaalule abikõlblikest kuludest ja mitte rohkem, kui määratud toetuse summa.

7.4.8. RÜ-l on õigus maksetaotluse menetlemine osaliselt või täielikult peatada struktuuritoetuse seaduse § 30 lõikes 1 sätestatud alustel.

7.4.9. Kui toetuse maksetaotluse menetlemisel ilmneb maksetaotluses puudus, mida on võimalik määratud tähtaja jooksul kõrvaldada, määrab RÜ puuduse kõrvaldamiseks tähtaja vastavalt struktuuritoetuse seaduse § 30 lõikele 2.

7.4.10. Korraldusasutus võib kontrollida kulude abikõlblikkust, sealjuures kulu abikõlblikuks lugemise aluseks olevat teavet, dokumente ja muid tõendeid. Korraldusasutus võib kohustada

RÜ-d maksetaotluse menetluse osaliselt või täielikult peatama struktuuritoetuse § 30 lõikes 4 nimetatud juhtudel.

7.4.11. Korraldusasutus keelab RÜ-l toetuse väljamaksmise, kui kulu ei ole abikõlblik. Korraldusasutus võib keelata toetuse maksmise struktuuritoetuse seaduse § 30 lõikes 6 nimetatud juhtudel.

7.4.12. Lõppmakse taotlus esitatakse hiljemalt koos TAT lõpparuandega ja RÜ teeb lõppmakse pärast lõpparuande kinnitamist. Makse aluseks olevad kulud peavad olema tasutud hiljemalt 31.12.2023.

7.4.13. Ettemaksete tegemisel ei või ettemaksetena välja maksta viimast 5 protsenti määratud toetusest.

## 7.5. TAT muutmine

7.5.1. Kui ilmneb vajadus TAT tegevusi, tulemusi, eelarvet, indikaatoreid või TAT abikõlblikkuse perioodi muuta, esitab toetuse saaja RA-le põhjendatud taotluse.

7.5.2. RA vaatab punktis 7.5.1 viidatud muudatuse taotluse läbi 25 tööpäeva jooksul alates taotluse kättesaamisest ja teeb otsuse TAT muutmise taotluse kohta pärast punktis 7.5.4 nimetatud RÜ poolt edastatud ettepanekut ja punktis 7.5.8 nimetatud kooskõlastamist.

7.5.3. Puuduste esinemise korral annab RA toetuse saajale tähtaja puuduste kõrvaldamiseks. Taotluse menetlemise tähtaega võib pikendada puuduste kõrvaldamiseks ettenähtud tähtaja võrra.

7.5.4. RA edastab muutmise taotluse pärast läbivaatamist arvamuse avaldamiseks RÜ-le. RÜ-l on õigus teha muudatuste kohta ettepanekuid. RÜ esitatavate ettepanekute tähtaeg kooskõlastatakse RA-ga muudatuste sisust ja ulatusest lähtuvalt.

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

7.5.6. TAT muutmist ei saa taotleda sagedamini kui üks kord kuue kuu jooksul, välja arvatud juhul, kui on olemas RA ja RÜ nõusolek.

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

7.5.8. TAT muutmine kooskõlastatakse korraldusasutusega, valdkondlikku komisjoni kuuluva rakendusasutusega ning teiste rakendusasutustega, kes vastutavad sama prioriteetse suuna meetme, meetme tegevuse või meetme tegevuste kogumi rakendamise eest.

7.5.9. TAT muutmiseks punkti 7.5.1 tähenduses ei loeta:

7.5.9.1 punktis 7.1.1 nimetatud järgmis(t)e eelarveaasta(te) eelarve kulukohtade kaupa (edaspidi *eelarve*) esitamist;

7.5.9.2 lisas 1 näidatud toetuse ja omafinantseeringu muutumist aastati tingimusel, et TAT kogutoetuse summa ja määr ei muutu.

7.5.10. RA vaatab punktis 7.1.1 nimetatud eelarve läbi 25 tööpäeva jooksul ning puuduste mitteesinemise korral esitab punkti 7.5.8 kohaselt kooskõlastamisele. Peale kooskõlastamist esitab RA eelarve ministriile kinnitamiseks.

7.5.11. Eelarves puuduste esinemise korral annab RA toetuse saajale tähtaja puuduste kõrvaldamiseks. Eelarve menetlemise tähtaega võib pikendada puuduste kõrvaldamiseks

ettenähtud tähtaja võrra.

7.5.12. Eelnevalt RA-ga kirjalikult kooskõlastades ei eelda TAT muutmist konkreetse(te) aasta(te) eelarve muutmine tingimusel, et ühegi tegevuse kogutoetuse eelarve summat ei ületata, kui:

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

7.5.12.2 muudatuste summa ei ületa ühe kalendriaasta jooksul kumulatiivselt 10 000 eurot.

7.5.13. Pärast punktis 7.5.12 nimetatud muudatuste kooskõlastust esitab toetuse saaja viie tööpäeva jooksul muudetud eelarve koos RA kooskõlastusega RÜ-le.

## **7.6. Toetuse kasutamisega seotud teabe ja aruannete esitamine**

7.6.1. Toetuse saaja esitab RÜ-le TAT vahearuaande koos lisadega struktuuritoetuse e-keskkonna kaudu üldjuhul iga aasta 20. jaanuariks 31. detsembri seisuga ja 15. juuniks 31. mai seisuga. Kui keskkonna töös esineb tehniline viga, mis takistab aruande tähtaegset esitamist, loetakse aruande esitamise tähtajaks järgmine tööpäev peale vea kõrvaldamist. Kui TAT tegevuste alguse ja esimese vahearuaande esitamise tähtpäeva vahe on vähem kui neli kuud, esitatakse vahearuaanne järgmiseks tähtpäevaks.

7.6.2. Toetuse saaja esitab RÜ-le TAT lõpparuande struktuuritoetuse e-keskkonna kaudu 45 päeva jooksul alates TAT abikõlblikkuse perioodi lõppkuupäevast, kuid mitte hiljem kui 17. jaanuariks 2024. Kui keskkonna töös esineb tehniline viga, mis takistab aruande tähtaegset esitamist, loetakse aruande esitamise tähtajaks järgmine tööpäev peale vea kõrvaldamist.

7.6.3. Kui vahearuaande ja lõpparuande esitamise vahe on vähem kui kuus kuud, esitatakse vaid lõpparuanne.

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

7.6.5. Kui vahearuaandes puudusi ei esine, kinnitab RÜ TAT vahearuaande.

7.6.6. Vahearuaandes puuduste esinemise korral annab RÜ toetuse saajale vähemalt kümme tööpäeva puuduste kõrvaldamiseks ning RÜ kinnitab vahearuaande viie tööpäeva jooksul peale puuduste kõrvaldamist.

7.6.7. Kui lõpparuandes puudusi ei esine, teavitab RÜ viie tööpäeva jooksul RA-d nõuetekohase lõpparuande esitamisest. RA-l on õigus esitada viie tööpäeva jooksul omapoolsed seisukohad RÜ-le. Kui RA hinnangul lõpparuandes puudusi ei esine, kinnitab RÜ lõpparuande.

7.6.8. Lõpparuandes puuduste esinemise korral annab RÜ toetuse saajale vähemalt kümme tööpäeva puuduste kõrvaldamiseks.

7.6.9. TAT aruaandes kajastatav informatsioon tuleb struktuuritoetuse e-keskkonna aruande vormilt.

7.6.10. Toetuse saaja esitab RÜ-le vastavalt perioodi 2014–2020 struktuuritoetuse seaduse § 24 punktile 7 tegevustes osalejate andmetega kohta teabe iga kvartali lõpu seisuga kvartalile järgneva teise nädala lõpuks.

## **7.7. Finantskorrektsioonid**

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

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

## 7.8. Partneri kohustused

Lisaks struktuuriotetuse seaduse §-s 25 nimetatud kohustustele on partner kohustatud:

- 1) esitama toetuse saaja nõudmisel punktis 7.4.3 nimetatud partneri organisatsiooni dokumendid;
- 2) edastama toetuse saajale aruande koostamiseks vajalikku informatsiooni.

## 7.9. Vaiete menetleja

RA otsuse või toimingu vaide menetleja on RA. RÜ otsuse või toimingu vaide menetleja on RÜ.

## 8. Riskide hindamine

TAT üldised riskid	Tegevus riski maandamiseks
Sihtrühmade vähene teadlikkus ja motiveeritus tegevustes osaleda.	Aktiivne teavitustöö sihtrühmadele sobivate kanalite kaudu, tegevuste pakkumine lähtuvalt individuaalsetest vajadustest, motiveerimine enne tegevustes osalemist.
<b>Töötuse ennetamine</b>	
<p>Töötuse riskirühma kuuluvad töötajad ei teadvusta oskuste arendamise vajadust, sihtrühmani on keeruline jõuda.</p> <p>Töötajate võimalused ja motivatsioon koolitustel osaleda võib olla väiksem, kuna ebasoodsas tööturuolukorras, kus töökoha säilimine võib olla ohus või töökoormus võib olla suurenenud, on keerulisem ühitada töötamist ja koolitustel osalemist.</p> <p>Töötavatele inimestele sobivate koolitusvõimaluste vähesus.</p>	<p>Pidev teavitustöö ning kampaaniad, tutvustamaks pakutavaid oskuste arendamise võimalusi ja julgustamaks neid kasutama.</p> <p>Koostöö koolituse pakkujatega, et teadvustada töötajate vajadusi.</p>
<b>Vanaduspensioniealiste, ennetähtaegset vanaduspensioni ja päästeteenistuja toetust saavate isikute töölesaamise toetamine</b>	
<p>Sihtrühma vähene teadlikkus teenuste kasutamise võimalusest.</p> <p>Teenust kasutanud ennetähtaegse vanaduspensioni või päästeteenistuja toetuse saaja otsustab siiski tööle mitte minna ja pensionist mitte loobuda.</p> <p>Töölesaanute osakaal jääb prognoositust väiksemaks (nt sihtrühma terviseprobleemide tõttu).</p> <p>Tööandjad ei ole huvitatud</p>	<p>Aktiivne teavitustöö sihtrühmale sobivate kanalite kaudu.</p> <p>Ennetähtaegse vanaduspensioni ja päästeteenistuja toetuse saajate teavitamine enne teenuse kasutamise otsustamist sellest, et töötamise korral pensioni ei maksta.</p> <p>Teenuse pakkumisele eelneb töölesaamist soodustavate ja takistavate asjaolude hindamine, et teenuse valik toetaks maksimaalselt konkreetse vanaduspensioniealise inimese rakendumist.</p> <p>Aktiivne koostöö tööandjatega (sh teavitusüritused, messidele kaasamine, koostöölepete sõlmimine jms).</p>

vanaduspensioniealiste, ennetähtaegse vanaduspensioni ja päästeteenistuja toetuse saajate töölevõtmisest. Seda eriti kriisijärgsetes/-aegsetes ebakindlates majandusoludes, kus värvata on võimalik suurema hulga vaba tööjõu seast.	
<b>Minu esimene töökoht Eestis</b>	
Tööandjad ei ole huvitatud rahvusvahelise kaitse saajate töölevõtmisest.	Aktiivne koostöö tööandjatega (sh teavitusüritused, messidele kaasamine, koostöölepete sõlmimine jms).
<b>Rahvusvahelise kaitse saaja töötamise toetamine</b>	
Tööandjad ei ole huvitatud rahvusvahelise kaitse saajate töölevõtmisest.  Tööandjate vähene teadlikkus teenuste kasutamise võimalusest.	Aktiivne koostöö tööandjatega (sh teavitusüritused, messidele kaasamine, koostöölepete sõlmimine jms).
<b>Tööturukoolituse õppekavade väljatöötamine ja oskuste arendamise seminarid ning nõustamisvara koostamine</b>	
Sektorisse kuuluvad töötajad ja tööotsijad ei teadvusta oskuste arendamise vajadust,  Seminaridel osalemise motivatsioon ja võimalused on piiratud, kuna töötamist ja õppimist võib olla keeruline ühitada.	Aktiivne koostöö sektori erialaliitude ja tööandjatega, sihtrühma teavitamine.  Seminaride sisustamisel lähtutakse tööalastest vajadustest ning oskuste arendamiseks kasutatakse atraktiivseid ja interaktiivseid meetodeid. Seminare korraldatakse ka veebipõhistena, et suurendada osavõttu.
<b>Piirkondlik töökoha loomise toetus</b>	
Sihtrühma vähene teadlikkus teenuste kasutamise võimalusest.  Tööandjad ei ole huvitatud toetuse kasutamisest. Tööandjad on kriisijärgsetes/-aegsetes ebakindlates majandusoludes värbamistega ettevaatlikud.  Tööandjad ei leia töötute seast sobivaid töötajaid.	Inimeste ja tööandjate teavitamine uuest teenusest, aktiivne koostöö ettevõtlust toetavaid meetmeid pakkuvate asutustega (EAS, Kredex, RTK).  Koolituse hüvitamine võimaldab töötajaid vastavalt vajadusele koolitada.

**Lisa:**

REACT eelarve kulukohtade kaupa – lisa 1