

Programm „Tippjuhtide arendamine“

1. Programmi nimetus

Tippjuhtide arendamine.

2. Rakenduskava, prioriteetse suuna ja meetme nimetus

Programm on koostatud inimressursi arendamise rakenduskava prioriteetse suuna „Suurem haldusvõimekus“ meetme „Avalike teenistujate, kohalike omavalitsuste ja mittetulundusühingute töötajate koolitus ja arendamine” raames.

3. Programmi rakendusasutus ja rakendusüksus

Programmi rakendusasutus ja rakendusüksus on Riigikantselei avaliku teenistuse osakonna struktuuritoetuse talitus.

4. Programmi eesmärgid

4.1 Üldeesmärk

Kompetentsed avaliku teenistuse tippjuhid, kes aitavad kaasa riigi strateegiliste eesmärkide saavutamisele.

4.2 Alaeesmärgid

4.2.1 Eesti avaliku sektori tippjuhtide juhtimisvõimekuse suurendamine:

- juhtide individuaalsete arenguvajaduste toetamise kaudu;
- erinevate juhtimisvaldkondade kompetentsuse arendamise ning juhtimistasandite, asutustevahelise ja rahvusvahelise koostöö arendamise kaudu.

4.2.2 Läbipaistva ja ausa värbamise ja valiku tagamine Eesti avalikus teenistuses.

4.2.3 Tippjuhtide hindamise ja arendamise süsteemi ajakohastamine.

5. Programmi kirjeldus

Programm on koostatud inimressursi arendamise rakenduskava prioriteetse suuna „Suurem haldusvõimekus“ meetme „Avalike teenistujate, kohalike omavalitsuste ja mittetulundusühingute töötajate koolitus ja arendamine“ raames.

5.1 Programmi vajalikkuse põhjendus

Tõhusalt toimiv, avatud ja läbipaistev haldusorganisatsioon, asjatundlikud, pühendunud ja usaldusväärsed ametnikud ning võimekad partnerorganisatsioonid on Euroopa Liidu ja Eesti

poliitikate eduka kujundamise ja elluviimise aluseks ning aitavad otseselt kaasa riigi konkurentsivõime kasvule ja jätkusuutlikule arengule. Efektiivne, läbipaistev ja avatud avalik sektor ning otsuste tegemisele kaasatud partnerid on võtmeks hea valitsemise põhimõtete rakendamisel.

Eesti avalik sektor on kiiresti arenenud, seda eriti Euroopa Liiduga ühinemise ja liikmesuse perioodil, ning selle suutlikkus on järk-järgult kasvanud. Haldusvõimekuse edasise suurenemise peamiseks võtmeteguriteks on riigi, kohalike omavalitsuste ja mittetulundusühingute strateegilise juhtimissuutlikkuse tõstmine (sh poliitikate kujundamise ja elluviimise võimekuse suurendamine), parema õigusloome arendamine ja tõhusam koostöö erinevate sektorite vahel ning inimressursi arendamine kõikides sektorites.

Kuigi organisatsioonid üha enam tähtsustavad pikaajalist planeerimist ja strateegilise juhtimise olulisust, on strateegilise planeerimise ja juhtimise suutlikkus ning koostöösuutlikkus nii avalikus kui ka mittetulundussektoris tagasihoidlik.

Mitmed avaliku teenistuse kohta tehtud uuringud ja analüüsid toovad riskide ja nõrkustena välja avaliku sektori juhtimist puudutavaid aspekte.

2007. aasta kevadel töötas asutustevaheline töörühm, kes teostas avaliku teenistuse valdkonna sise- ja väliskeskonna analüüsi ning püstitas avaliku teenistuse arengu strateegilised eesmärgid. Suurimate probleemidena toodi selle töö tulemustes välja järgmist: ühtse avaliku teenistuse strateegia puudumine, juhtimissüsteemide killustatus ja ebapiisav kvaliteet ning süsteemide ebapiisav koostoime, ebapiisavate kompetentsidega ametnikud ning avaliku teenistuse põhiväärtuste vähenemine.

Avaliku teenistuse juhtimise ja organisatsiooni analüüsis pöörati tähelepanu kolmele punktile:

- a) juhtimissüsteemide kvaliteet jääb alla ootustele ja vajadustele. Süsteemid on killustunud ja süsteemidevaheline koostoime on puudulik;
- b) juhtimisstiilid riigi valitsemisalade lõikes on väga erinevad, ühtselt rakendatavad juhtimismudelid ja standardid puuduvad;
- c) avaliku teenistuse väärtused on normatiivselt olemas, kuid neid ei osata organisatsioonide ja ametnike tasandil teadvustada ja rakendada.

Ootusena nimetati sellise administratiivse tippjuhtkonna tekkimise ja arendamise vajalikkust, kes oleks pühendunud eestvedaja riigi strateegiliste eesmärkide saavutamisel ja kujundaks avaliku teenistuse väärtusi ja mainet.

2007. aastal TNS Emor-i poolt läbiviidud avaliku teenistuse pühendumuse ja töörahulolu uuringu tulemusel selgus, et avalike teenistujate pühendumus on suhteliselt madal: Eesti ametnike pühendumuse indeks (49) jääb alla nii Eesti töötajate keskmisele pühendumuse indeksile (55) kui ka Euroopa ja maailma töötajate keskmisele pühendumuse indeksile (59). Uuringus rõhutati, et tähelepanu vajaks juhtide pühendumus (50), mis oluliselt ei eristu ametnike omast, kuid mis on oluline oma kolleegide innustamisel ja motiveerimisel. Spetsialistide pühendumuse kujundamise ühe olulise tegurina toodi välja juhtide juhtimisalaste kompetentside arendamist.

Eeltoodu tingib vajaduse eesmärgipärase ja süsteemse lähenemise järele Eesti avaliku teenistuse tippjuhtide värbamisel, hindamisel ja arendamisel.

6. mail 2004. a Vabariigi Valitsuse kabinetinõupidamisel heakskiidetud avaliku teenistuse arendamise kontseptsioonis rõhutati vajadust pöörata senisest enam tähelepanu tippjuhtide värbamisele ja arendamisele. Avaliku teenistuse tippjuhtidena peeti nimetatud kontseptsioonis silmas ministeeriumide kantslereid ja asekanclereid, ametite ja inspeksioonide peadirektoreid ja maavanemaid.

2005. aastal valmis ülalnimetatud kontseptsioonist lähtudes Eesti avaliku teenistuse tippjuhtide kompetentsimudel, mille rakendamise eesmärgiks on toetada avaliku teenistuse tippjuhtide värbamist ja valikut ning arendamist riigi strateegiliste eesmärkide saavutamiseks. Kompetentsimudeli rakendamise toetamine ja juhtimine tehti ülesandeks Riigikantseleile. Töö algas 2005. aasta sügisel sihtrühma teavitamise, esimese hindamisperioodi käivitamise ja arenguprogrammide koostamisega.

Kompetentsimudeli rakenduspõhimõtete kohaselt on osalemine hindamises ja arendamises tippjuhtidele vabatahtlik ning hindamistulemusi kasutatakse vaid arengu toetamiseks.

2007. aasta lõpuks on kompetentside hindamisega liitunud 65% kogu sihtrühmast ning edukalt on läbi viidud kaks hindamisperioodi. Tippjuhtide kompetentse on hinnatud ka valikuprotsessis.

Lähtuvalt hindamistulemustest ja riigi strateegilistest dokumentidest on 2005. – 2007. aastal välja töötatud ja läbi viidud neli suuremahulist arenguprogrammi:

- 1) „Maailma arengutrendid ja homme Eesti riik“ eesmärgiga arendada ministeeriumide kantslerite strateegilise juhtimise alaseid kompetentse;
- 2) „*Policy Innovation Programme*“ eesmärgiga tõsta ministeeriumide asekanclerite ning ametite ja inspeksioonide peadirektorite poliitikate kujundamise ja elluviimise alast kompetentsust;
- 3) „*Integro*. Programm uutele avaliku teenistuse tippjuhtidele“ eesmärgiga pakkuda uutele tippjuhtidele võimalust arendada oma juhtimisalaseid kompetentse ning omandada kasulikke teadmisi ja kogemusi nii uues süsteemis kui uues rollis tegutsemiseks;
- 4) „*Tempora*. Programm kogunud avaliku teenistuse tippjuhtidele“ eesmärgiga pakkuda pikaajalise staažiga tippjuhile võimalust arendada oma juhtimisalaseid kompetentse, omandada uusi teadmisi ja kogemusi, õppides oma kolleegidelt Eestis ja teistes Euroopa Liidu riikides ning leida uut motivatsiooni ja väljakutseid oma töös.

Lisaks eeltoodule on kaheaastase tööperioodi jooksul toimunud mitmeid koolitusi, 14 meistriklasi ning individuaalseid arendustegevusi. Osalenud tippjuhtidelt saadud tagasiside hindamis- ja arendustegevustele on olnud positiivne ja konstruktiivne. Eriti on esile tõstetud individuaalsete arendustegevuste suurt kasutegurit ja arenguprogrammide käigus tekkivaid asutuste- ja juhtimistasanditevahelise koostöö arendamise võimalusi.

Kuigi Eesti avalikus teenistuses on juhtimine ja vastutus detsentraliseeritud, on senised kaks aastat näidanud keske lähenemise vajalikkust tippjuhtide arendamisel, kuna sihtgrupi spetsiifika ei võimalda piisavalt arvestada nende vajadusi asutusesiseste koolituste korraldamisel. Samuti ei võimalda detsentraliseeritud töökorraldus arendada koostööd asutuste ja juhtimistasandite vahel.

Nii tippjuhid ise kui ka kaasatud eksperdid on rõhutanud vajadust laiendada tippjuhtide arendamise sihtrühma ning eesmärkide ja oodatava mõju saavutamiseks kaasata edaspidi ka poliitilisi ja erasektori tippjuhte ning teisi partnereid.

Avaliku teenistuse tippjuhtide arendamine on tsentraliseeritult korraldatud paljudes Euroopa riikides, sh ka positsioonisüsteemiga riikides (näiteks Hollandis, Soomes) ning nende maade kogemused näitavad, et avaliku teenistuse tippjuhid on sihtrühm, mille arendamisega tuleb eesmärgipäraselt ja horisontaalselt tegelda, arvestades nende töö ja ametikoha eripära.

Eesti avaliku teenistuse tippjuhtide kompetentsipõhine hindamine ja arendamine on saanud tunnustuse osaliseks ka rahvusvahelistes avaliku halduse koostöövõrgustikes ning konverentsidel.

5.2 Seos teiste strateegiliste dokumentidega

Programmi tegevused on lähtuvad järgmistest strateegilistest dokumentidest:

- 1) Vabariigi Valitsuse 2007. – 2011. aasta tegevusprogramm;
- 2) Eesti majanduskasvu ja tööhõive tegevuskavast 2008–2011;
- 3) Eesti säästva arengu riiklik strateegia „Säästev Eesti 21“;
- 4) Eesti teadus- ja arendustegevuse ning innovatsiooni strateegia 2007–2013;
- 5) Eesti Euroopa Liidu poliitika 2007 – 2011;
- 6) Riigikantselei arengukava 2008 – 2011.

5.3 Seos rakenduskavaga ja rakenduskavas toodud prioriteetse suunaga

Riikliku struktuurivahendite kasutamise strateegia 2007–2013 inimressursi arendamise rakenduskava peatükk 4.5 „Suurem haldusvõimekus“ toob välja, et Eesti haldussüsteemi võimekus sõltub nii süsteemi üldisest korraldusest kui ka avalike teenistujate ja partnerite kompetentsusest. Seetõttu on haldusvõimekuse suurendamise eelduseks erinevate valitsemistasandite avalike teenistujate ning kohaliku omavalitsuse ja mittetulundusühingute esindajate oskuste järjepidev ja süsteemne arendamine. Täiendavalt rõhutatakse tippjuhtide arendamise ja koostöö parendamisele suunatud tegevuste elluviimise vajalikkust.

Tippjuhtide arendamise programm on seotud prioriteetse suuna „Suurem haldusvõimekus“ järgmiste programmide ja avatud taotluskavade:

- 1) programm „Valitsuse töö pikaajalise planeerimise süsteemi arendamine ja korrastamine“;
- 2) programm „Strateegilise planeerimise võrgustiku arendamine“;
- 3) programm „Juhtimiskvaliteedi tõstmine avalikus sektoris“;
- 4) programm „Keskne koolitus“;
- 5) meetmest „Riigi, kohalike omavalitsuste ja mittetulundusühingute strateegilise juhtimissuutlikkuse tõstmine“ planeeritavad avatud taotlusvoorud;
- 6) meetmest „Avalike teenistujate, kohalike omavalitsuste ja mittetulundusühingute töötajate koolitus ja arendamine“ planeeritud avatud taotlusvoorud.

Programmi „Valitsuse töö pikaajalise planeerimise süsteemi arendamine ja korrastamine“ eesmärgiks on valitsusasutuste pikaajalise planeerimise ja poliitika elluviimise kvaliteedi tõstmine ja ühtlustamine. Selle programmi raames kavandatud tegevused on seotud tippjuhtide arendamisega ning eeldavad kahe programmi raames tihedat koostööd.

Programmi „Strateegilise planeerimise võrgustiku arendamine” raames kavandatakse vastavaid rakenduslikke uuringuid ning tippjuhtide strateegilise juhtimise alaste kompetentside arendamiseks kavandatavate tegevustega seotud abimaterjalide ja andmebaasi väljatöötamist.

Programmi „Juhtimiskvaliteedi tõstmine avalikus sektoris” raames kavandatakse riigiasutuste juhtimiskvaliteeti hindavate võrdlevanalüüside ja juhtimiskvaliteedi alaste uuringute läbiviimist. Nende uuringute tulemused võivad olla osaliselt aluseks edasiste arendustegevuste kavandamisel.

Programmi „Keskne koolitus” raames kavandatakse korraldada osa koolituse eesmärgiga toetada tippjuhtide partnereid (personalijuhid, tippspetsialistid jt) organisatsioonides ja seeläbi ka käesoleva programmi eesmärkide saavutamist.

Meetme „Riigi, kohalike omavalitsuste ja mittetulundusühingute strateegilise juhtimissuutlikkuse tõstmine” raames kavandatakse:

- 1) viia ellu arendusprojekte, mis parandavad riigi poliitika kujundamise ja elluviimise võimekust;
- 2) teostada uuringuid ja analüüse, mis suurendavad valitsusasutuste poolt koostatavate ja uuendatavate strateegiliste dokumentide teadmises- ja tõenduspõhisust;
- 3) võimaldada noorteadlastel analüüsida riigi jaoks olulisi poliitikavaldkondi.

Nimetatud tegevuste tulemused on aluseks ja toetavad tippjuhtide arendamise programmi elluviimist.

Meetme „Avalike teenistujate, kohalike omavalitsuste ja mittetulundusühingute töötajate koolitus ja arendamine” raames toetatakse riigiasutuste ja kohaliku omavalitsuse üksuste juhtimis- ja koostöövõimekuse suurendamisele ja asutuste juhtimismeetodite ja -süsteemide arendamisele suunatud koolitus- ja arendusprojektide elluviimist. Selle meetme tegevused peaksid suurel määral lähtuma tippjuhtide arendamise programmi raames omandatud teadmistest ja oskustest.

5.4 Toetuse andmise sihtgrupp

Tippjuhtide arendamise programmi sihtrühma kuuluvad:

- 1) ministeeriumide kantslerid ja asekanterid;
- 2) ametite ja inspeksioonide peadirektorid;
- 3) muude valitsusasutuste ja riigi ametiasutuste direktorid;
- 4) maavanemad;
- 5) valitsusasutuste hallatavate asutuste juhid;
- 6) mittetulundusühingute esindusorganisatsioonide esindajad;
- 7) tippjuhtide programmi elluviimise eest vastutavad ametnikud (Riigikantselei avaliku teenistuse osakonna juhataja asetäitja, nõunik ja konsultant tippjuhtide arendamise alal) kuni 8% ulatuses programmi maksumusest.

Lähtuvalt arenguprogrammide eesmärkidest kaasatakse:

- 1) Vabariigi Valitsuse liikmeid;
- 2) Riigikogu liikmeid.

Lähtuvalt arenguprogrammide eesmärkidest võib vajadusel kaasata sihtrühma:

- 1) riigi poolt asutatud sihtasutuste juhte;
- 2) avalik-õiguslike juriidiliste isikute juhte;
- 3) eraettevõtete juhte;

- 4) spetsialistide või keskastmejuhtidena töötavaid ametnikke, kes osalevad potentsiaalsete tulevaste avaliku teenistuse tippjuhtide programmis.

5.5 Toetatavad tegevused

I. Eesti avaliku sektori tippjuhtide juhtimisvõimekuse suurendamine

Eesti avaliku teenistuse tippjuhtide arendamisel on aluseks 2005. aastal väljatöötatud kompetentsimudel. Selle mudeli põhjal viiakse üks kord aastas läbi kompetentside hindamine, mille käigus saab tippjuht hindamistulemuste näol tagasisidet nii oma alluvatelt ja kolleegidelt kui ka oma vahetult juhilt. Samuti hinnatakse uute teenistusse astuvate tippjuhtide kompetentse valikuprotsessi käigus. Hindamistulemuste alusel koostab tippjuht koostöös oma vahetu juhi või Riigikantselei konsultandiga endale järgmiseks aastaks arenguplaani, milles fikseeritakse temale kavandatud arendustegevused.

Lähtuvalt tippjuhtide kompetentside hindamise koondtulemustest, individuaalsetest arenguplaanidest ja riigi strateegilistest eesmärkidest kavandatakse tippjuhtide arendustegevused, mis aitavad kaasa juhtide ja juhtimiskvaliteedi arengule Eesti avalikus teenistuses ning mida toetatakse käesoleva programmi raames.

Tegevuste kujundamisel lähtutakse järgmistest põhimõtetest:

- **Eesmärgipärasus**
Arendustegevused baseeruvad kompetentsimudelil ja toetavad nii riigi strateegiliste eesmärkide kui ka tippjuhtide individuaalsete arengueesmärkide saavutamist.
- **Professionaalsus**
Arendustegevused on süstemaatilised, rakenduslikud ja tulevikuvajadustele suunatud.
- **Partnerlus**
Arendustegevused on loodud vastastikusel koostöös sihtrühmaga, individuaalse lähenemise ja paindlikkuse põhimõttel.

Alaeesmärgi 1 saavutamiseks kavandatud tegevused:

1) Tippjuhtide kompetentside arendamine individuaalsete arendustegevuste abil, sh:

- *mentorlus, coaching*, individuaalne nõustamine;
- tippjuhte nõustavate rahvusvaheliste ekspertide ja konsultantide võrgustiku loomine ja arendamine;
- tippjuhte nõustavate ekspertide ja konsultantide kaasamise süsteemi väljatöötamine ja rakendamine;
- tippjuhtide roteerimine ja stažeerimine teistes riikides (soovitavalt Euroopa Liidu liikmesriikides).

2) Tippjuhtide osalemine Eestis ja teistes riikides korraldatavates arenguprogrammides, sh:

- arenguprogrammide kaardistamine rahvusvahelisel koolitusturul;
- koostöö teiste riikide koolitusinstitutsioonidega ühiste arenguprogrammide loomisel.

3) Uute tippjuhtide arenguprogrammide väljatöötamine ja läbiviimine ning olemasolevate arenguprogrammide uuendamine, sh:

- arenguprogrammide loomiseks vajalike uuringute ja analüüside läbiviimine;
- arenguprogrammide väljatöötamine, uuendamine ja läbiviimine.

II. Läbipaistva ja ausa värbamise ja valiku tagamine Eesti avalikus teenistuses

2007. aastal tehtud Eesti avaliku teenistuse analüüsis on sotsiaalsete riskidena välja toodud järgmised tegurid:

- a) Eesti rahvastiku vähenemine ja vananemine;
- b) kvalifitseeritud tööjõu puuduse kasv („ajude äravool“ jätkub ega asendu „ajude sissevoolu“ või „ringlusega“);
- c) avalik teenistus on noorele tööjõule tööturule sisenemise koht, kuid sellest tulenev kõrge voolavus ei taga avaliku teenistuse jätkusuutlikkust.

Need tegurid tingivad vajaduse pöörata senisest rohkem tähelepanu tippjuhtide valikule ja arendamisele ning nende teenistuskäigu kujundamisele, kindlustamaks parimaid kandidaate tippjuhtide ametikohtadele ja vältimaks teadmiste ja kogemuste kaotsiminekut kogunud juhtide lahkumisel ning aidata seeläbi kaasa avaliku teenistuse läbipaistvuse ja jätkusuutlikkuse tagamisele.

Kuigi tippjuhtide ametikohtade täitmiseks läbiviidud avalike konkursside arv on viimase kolme aasta jooksul kasvanud, komplekteeritakse paljud ametikohad siiski kohusetäitjatega, viidates väljast tulevate kandidaatide mittesobivusele ja ametikoha täitmise aeglusele avaliku konkursi väljakuulutamise puhul. Mitmed tippjuhid on ametiaja lõppedes lahkunud avalikust teenistusest, leidmata kohe uut rakendust ning kahjustades sellega avaliku teenistuse jätkusuutlikkust. Kõikuv ja suhteliselt väike ühele kohale pretendeerivate kandidaatide arv viitab vajadusele tõsta avaliku teenistuse mainet tööandjana, suurendada avalike konkursside usaldusväärsust ning motiveerida juba avalikus teenistuses olevaid inimesi konkurssidel kandideerima.

Avaliku teenistuse järjepidevust aitab suurendada ka täna spetsialistide ja keskastme juhtidena töötavate juhpotentsiaaliga ametnike koolitamine, nende juhtimisalaste kompetentside arendamine ning seeläbi nende motiveerimine avalikus teenistuses töötamiseks. Käesoleva programmi raames ongi selleks kavandatud potentsiaalsete tulevaste avaliku teenistuse tippjuhtide arenguprogrammi väljatöötamine ja läbiviimine.

Alaeesmärgi 2 saavutamiseks kavandatud tegevused:

1) Tippjuhtide värbamise ja valiku süsteemi täiendamine ja arendamine, sh:

- Uute meetodite arendamine ja kasutuselevõtt valikuprotsessis;
- Potentsiaalsete kandidaatide motivatsiooni, valikuprotsessi efektiivsust ja osapoolte rahulolu kajastavate uuringute läbiviimine;
- Värbamis- ja valikuteemaliste koolituste läbiviimine tippjuhtidele ja personalijuhtidele;
- Uuringute ja õppevisiitide läbiviimine eesmärgiga analüüsida teiste riikide kogemusi avaliku teenistuse tippjuhtide värbamisel ja valikul, arendamisel, rotatsioonil ja teenistusest vabastamisel;
- Vastava süsteemi väljatöötamine Eesti avaliku teenistuse jaoks, selle kooskõlastamine sihtrühmaga ning õigusliku raamistiku täiendamine.

2) Potentsiaalsetele tulevastele avaliku teenistuse tippjuhtidele arenguprogrammi väljatöötamine ja läbiviimine

- Arenguprogrammi ettevalmistamiseks vajaliku uuringu läbiviimine sihtrühma (ministeeriumide ja ametite keskastmejuhid, spetsialistid jt) hulgas;
- Arenguprogrammi väljatöötamine;
- Kandidaatide värbamine ja valik arenguprogrammis osalemiseks;
- Osalejate juhtimisalaste kompetentside arendamine.

III. Tippjuhtide kompetentsimudeli arendamine ja selle rakendamise toetamine

Eesti avaliku teenistuse tippjuhtide kompetentsimudel loodi 2005. aastal eesmärgiga tõhustada tippjuhtide värbamis- ja hindamiskorraldust ja arendamist. Projektmeeskonnas osalesid tippjuhid kõikidest sihtrühma ametigruppidest. Mudeli väljatöötamisel lähtuti Eesti õigusraamistikust ja avaliku teenistuse tippjuhtidele kaasaegsetest teoreetilistest seisukohtadest tulenevatest nõudmistest, samuti võeti arvesse tippjuhtide ees minevikus olnud probleeme.

Koos kompetentsimudeliga töötati välja ka selle rakenduskava. Kompetentsimudeli ja rakenduskava viimistlemiseks, viidi 2005. aasta kevadel läbi piloothindamine. Vastavalt rakenduskava põhimõtetele on osalemine kompetentside hindamises ja arendustegevustes tippjuhtidele vabatahtlik. Kompetentside hindamiseks loodi vastav elektrooniline keskkond – e-Kompetentsikeskus.

Esimeseks hindamisperioodiks oli kompetentside hindamisega liitunud 65% sihtrühmast.

2008. aasta kevadeks on toimunud kolm hindamisvooru ning hindamisega on liitunud 70% sihtrühmast.

Tagasiside saamiseks esitatud küsimustike põhjal võib hindamisprotsessi ja osalejate rahulolu sellega kahe esimese tööaasta jooksul pidada heaks, kuid samas on üles kerkinud palju küsimusi hindamise sageduse, täiendavate osapoolte kaasamise, hindamiskriteeriumide kirjelduse jms kohta. Võrreldes mudeli väljatöötamise ajaga, on mõnevõrra muutunud ka tegevuskeskkond. Nii hindamis- kui arendustegevuste käigus on tippjuhtidelt ja ekspertidelt tulnud ettepanekuid rakenduskava põhimõtete täiendamise osas.

Need asjaolud tingivad vajaduse analüüsida põhjalikult seniseid kogemusi, vajadusel vaadata üle ja muuta kompetentside tegevusnäitajate sõnastusi ja kompetentsimudeli rakendamise põhimõtteid.

Kompetentsimudeli ja rakenduskava perioodilisele uuendamisevajadusele on viidatud ka selle väljatöötamisel.

Alaeesmärgi 3 saavutamiseks kavandatud tegevused:

- Tippjuhtide kompetentside hindamise ja arendamise kogemuste analüüs ja teiste riikide kompetentside hindamise praktikate analüüs;
- Kompetentsimudeli ja selle rakenduspõhimõtete täiendamine;
- Tippjuhtide kompetentside hindamise ja arendamise alaste seminaride läbiviimine ja töögruppide tegevus;
- Rahvusvahelise kompetentside hindamise ja arendamise teemalise koostööseminari läbiviimine;
- Osalemine avaliku teenistuse ja juhtimise valdkonna konverentsidel ja seminaridel;
- Tippjuhtide kompetentside hindamist ja arendamist kajastavate artiklite jt publikatsioonide koostamine ja avaldamine;
- Tippjuhtide kompetentside hindamist ja arendamist toetavate e-lahenduste (andmebaas jm) väljatöötamine.

5.6 Abikõlblikud või mitteabikõlblikud kulud kululiigiti ja abikõlblikkuse alused

Programmi raames on võimalik teha kulutusi programmi elluviimiseks ja eesmärkide saavutamiseks, kattes vajalikud ja mõistlikud kulud otseselt kooskõlas käesolevas programmis sätestatuga ning Vabariigi Valitsuse 31. jaanuari 2007. a määrusega nr 26 "Perioodi 2007–2013 struktuuritoetuse kulude abikõlblikkuse ja mitteabikõlblikkuse määramise tingimused ja kord".

5.6.1. Abikõlblikud kulud:

- 1) koolitus- ja metoodiliste materjalide väljatöötamise ja avaldamisega seotud kulud;
- 2) personalikulud, sealhulgas ekspertide töö tasustamine ning nende ja sh programmi juhtimisega seotud transpordi, majutusega ja lähetusega seotud kulud vastavalt Vabariigi Valitsuse 31. jaanuari 2007. a määruse nr 26 „Perioodi 2007–2013 struktuuritoetuse kulude abikõlblikkuse või mitteabikõlblikkuse määramise tingimused ja kord” paragrahvile 3 ja lisale 1 ning vastavalt Vabariigi Valitsuse 22. detsembri 2000. a määrusega nr 453 „Töölähetuse kulude hüvitiste ja päevaraha määrad ning nende maksmise tingimused ja kord” ja Vabariigi Valitsuse 28. märtsi 2001. a määrusega nr 108 „Teenistuselähetuse kulude hüvitamise ja päevaraha maksmise tingimused, ulatus ja kord” kehtestatud piirmääradele ja lähetava asutuse sisekorraeskirjale;
- 3) programmi eesmärkidega seotud uuringute ja küsitluste korraldamise ja avaldamisega seotud kulud;
- 4) konverentsidel ja koolitustel osalemisega seotud kulud;
- 5) rahvusvaheliste võrgustike töös osalemisega seotud kulud;
- 6) rahvusvahelise ekspertide ja konsultantide võrgustiku loomisega seotud kulud;
- 7) arenguprogrammide, koolituste, konverentside, seminaride ja infopäevade korraldamisega seotud kulud, sh ruumide ja tehnika rent ning osalejate toitlustuskulud kuni 300 krooni päevas isiku kohta, sh kulud, mis on käsitatavad erisoodustusena;
- 8) tippjuhtide hindamiseks ja arendamiseks vajaliku erialase kirjanduse ja informatsiooni (raamatud, perioodika, andmebaasid jm) hankimisega seotud kulud;
- 9) tippjuhtide hindamist ja arendamist kajastavate artiklite jt publikatsioonide koostamise ja avaldamisega seotud kulud;
- 10) tippjuhtide hindamist ja arendamist toetavate IT-lahenduste väljatöötamise ja arendamisega seotud kulud;
- 11) suulise ja kirjaliku tõlkega seotud kulud;
- 12) programmi elluviimise eest vastutavate ametnikega seonduvad kulud programmi tegevustes osalemisel ei tohi ületada 8% programmi kogueelarvest, ühe tegevuse läbiviimisel võib osaleda korraga kuni kaks programmi elluviimise eest vastutavat ametnikku.

5.6.2. Mitteabikõlblikud kulud:

- 1) avalike teenistujate töötasu ja puhkusetasu, kui tasustatav töö on seotud avaliku teenistuja ametijuhendijärgsete ülesannetega, välja arvatud töötasu koosseisuvälise ametnikuna teenistusse võetud või töövõtulepingu alusel lisatööd tegevale ametnikule, kelle ülesandeks on programmi juhtimine või selles eksperdina osalemine;
- 2) toetust saavate asutuste üldkulud Vabariigi Valitsuse 31. jaanuari 2007. a määruse nr 26 „Perioodi 2007–2013 struktuuritoetuse kulude abikõlblikkuse ja mitteabikõlblikkuse määramise tingimused ja kord” § 3 tähenduses ning § 15 kohaselt määratletud mitteabikõlblikud kulud ;

- 3) seadmete soetamise ning põhivara kulumiga seotud kulud;
- 4) teised tegevused, mis ei ole kooskõlas programmi eesmärkidega.

5.6.3. Muud programmi abikõlblikkuse alused:

- 1) kulusid võib lugeda abikõlblikuks, kui need on programmi elluviimisega otseselt seotud, põhjendatud, läbipaistvad ja detailselt kirjeldatud ning on tekkinud projekti abikõlblikkuse perioodil ja sellele järgneva 90 kalendripäeva jooksul, kui kulude tekkimise aluseks olevad tegevused toimusid projekti abikõlblikkuse perioodil;
- 2) käibemaks on programmi tegevuste raames abikõlblik, kui on võimalik näidata, et toetuse saaja on lõpptarbija, kellel vastavalt käibemaksu reguleerivatele õigusaktidele ei ole õigust programmi raames tasutud käibemaksu oma maksustatavast käibest maha arvata või käibemaksu tagasi taotleda ning temale ei hüvitata käibemaksu muul moel;
- 3) programmi raames on abikõlblikud teavitamisega seotud kulud vastavalt Vabariigi Valitsuse 30. augusti 2007. a määrusele nr 211 „Struktuuritoetuse andmisest ja kasutamisest teavitamise, selle avalikustamise ning toetusest rahastatud objektide tähistamise ja Euroopa Liidu osalusele viitamise tingimused ning kord“.

6. Programmi eelarve

- 1) Toetuse maksimaalne määr on 85% ja maksimaalne toetuse summa on 8 500 000 krooni.
- 2) Omafinantseeringu minimaalne määr on 15% ja minimaalne summa 1 500 000 krooni.
- 3) Tulu tekkimisel peab programmi elluviija järgima Vabariigi Valitsuse 31. jaanuari 2007. a määruse nr 26 „Perioodi 2007–2013 struktuuritoetuse kulude abikõlblikkuse ja mitteabikõlblikkuse määramise tingimused ja kord” § 11 raames sätestatud tingimusi.
- 4) Programmi eelarve alaeesmärkide, tegevuste ja aastate lõikes on esitatud programmi lisa 1.
- 5) Programmi eelarve rahastamisallikate lõikes perioodil 2008–2009 on:

	Ühenduse osalus (a)	Avaliku sektori osalus (b)	Erasektori osalus (c)	KOKKU (d)=(a)+(b)+(c)	muud rahastamisallikad*
Programm kokku	85% 8 500 000	15% 1 500 000	0	10 000 000	

7. Indikaatorid

7.1 Programmi seosed rakenduskavas toodud indikaatorite sihttasemetega

Rakenduskavas on vastava eesmärgi all indikaatorina välja toodud IMD konkurentsivõime edetabeli asjakohastest näitajatest koostatud indeks, mis arvestab IMD uuringust järgmisi komponente (7) maksimaalse indeksimääraga 70:

- 1) finantsvahendite juhtimine;
- 2) valitsuse üldiste suundade järjepidevus;
- 3) õiguskeskkond;
- 4) valitsuse poliitikate paindlikkus muutuste suhtes;
- 5) valitsuse otsuste elluviimine;
- 6) valitsuse poliitikate läbipaistvus;
- 7) bürokraatia ettevõtluse takistusena.

Tippjuhtide arendamise programm toetab järgmisi näitajaid:

- 1) valitsuse üldiste suundade järjepidevus;
- 2) valitsuse poliitikate paindlikkus muutuste suhtes;
- 3) valitsuse otsuste elluviimise tõhusus;
- 4) valitsuse poliitikate läbipaistvus.

7.2 Programmi alaeesmärkide indikaatorid

Programmi eesmärk või alaeesmärk	Indikaator	Indikaatori eesmärk (tase programmi lõppedes)	Mõõtmise viis või valem
Alaeesmärk 1: Eesti avaliku sektori tippjuhtide juhtimisvõimekuse suurendamine: - juhtide individuaalsete arenguvajaduste toetamise kaudu; - erinevate juhtimisvaldkondade kompetentsuse arendamise ning juhtimistasandite, asutustevahelise ja rahvusvahelise koostöö arendamise kaudu.	Tulemus-indikaator	- arendustegevustes osalevad 50% kogu avaliku teenistuse tippjuhtide sihtrühmast (2009.aastaks.);	Arendustegevuste osalejate arv
	Tulemus-indikaator	- 75% kõikidest arendustegevustes osalenutest hindavad arendustegevuste kvaliteeti vähemalt heaks.	Rahulolu küsitluse tulemuste põhjal
	Väljund-indikaator	- 80% tegevuskavas kavandatud arendustegevustest on läbi viidud;	Programmi tegevuskava täitmise põhjal
	Väljund-indikaator	- välja on töötatud ja käivitatud vähemalt 5 uut arendusprogrammi tippjuhtidele.	Programmi tegevuskava täitmise põhjal

Alaeesmärk 2: Läbipaistva ja ausa värbamise ja valiku tagamine Eesti avalikus teenistuses	Tulemusindikaator	- avalike konkursside tulemuslikkus ja osalejate rahulolu konkurssidega on vähemalt hea.	Konkursside tulemuste monitooringu ja rahulolu küsitluse põhjal
	Väljundindikaator	- tippjuhtide järelkasvu programm on välja töötatud ja käivitatud (2009. aastaks);	Programmi tegevuskava täitmise põhjal
	Väljundindikaator	- tippjuhtide valiku ja värbamise, arendamise ja teenistusest vabastamise põhimõtted on välja töötatud ning sihtrühma poolt heaks kiidetud.	
Alaeesmärk 3: Tippjuhtide hindamise ja arendamise süsteemi kaasajastamine	Tulemusindikaator	- 80% avaliku teenistuse tippjuhtidest (sihtrühmast) osaleb kompetentside hindamisel.	Hindamistulemuste analüüsi põhjal
	Väljundindikaator	- kompetentsimudel ja selle rakendamise põhimõtted on analüüsitud ja vajadusel uuendatud (2009. aastaks);	Rakenduspõhimõtted on analüüsitud ja vajadusel uuendatud
	Väljundindikaator	- Rahvusvaheline koostööseminar on läbi viidud (2008. aastal).	Koostööseminar on läbi viidud

8. Programmi elluviija

Programmi elluvijaks on Riigikantselei (avaliku teenistuse osakonna tippjuhtide arendamise eest vastutavad töötajad).

9. Programmi elluviija kohustused

Programmi elluvijale kohalduvad kõik „Perioodi 2007–2013 struktuuritoetuse seaduse“ ja selle alusel kehtestatud õigusaktides sätestatud programmi elluviija õigused ja kohustused. Ühtlasi on programmi elluviija kohustatud:

- 1) esitama rakendusasutusele kooskõlastamiseks programmi tegevuste detailse loetelu ja eelarve programmi kinnitamise aasta kohta 30 tööpäeva jooksul alates programmi kinnitamisest;
- 2) esitama rakendusasutusele kooskõlastamiseks iga järgneva aasta 15. jaanuariks programmi tegevuste detailse loetelu ja eelarve järgmise aasta kohta seni kuni programmi ellu viiakse;
- 3) rakendama programmi vastavalt riigisekretäri poolt kinnitatud programmile ja selle lisas toodud eelarvele ning rakendusasutuse poolt kooskõlastatud programmi tegevuste detailsele loetelule ja eelarvele iga kalendriaasta kohta;

- 4) pakkujate paljususe korral peab programmi elluviija küsima võrreldavad pakkumised ning esitama eelistatud pakkumise põhjenduse, kui teenuse või asja hind on suurem kui 50000 krooni (koos käibemaksuga) või vastavalt asutusesiseselt kehtestatud piirmäärale, välja arvatud juhul kui piirmäär on kõrgem käesolevas punktis sätestatud. Juhul kui pakkujate paljusus puudub ja programmi elluviija ei ole küsinud võrreldavaid pakkumusi, siis peab see olema põhjendatud kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis;
- 5) koguma programmis osalejate kohta nõutavad andmed vastavalt Euroopa Komisjoni määruse (EÜ) nr 1828/2006 XXIII lisale;
- 6) koguma programmis osalejate kohta nõutavad andmed kooskõlas isikuandmete kaitse seadusega;
- 7) maksuma rakendusüksuse poolt tagasinõutava toetuse tagasi, tagasinõudmise otsuses märgitud summas ja tähtjaks;
- 8) maha arvama tulu, mida saadakse programmi abikõlblikkuse perioodil või 5 aasta jooksul pärast programmi abikõlblikkuse perioodi lõppu ja mis ületab programmis prognoositud tulu ning teavitada tulu saamisest viivitamata rakendusüksust;
- 9) säilitama taotluse ja projektide teostamisega seotud dokumentatsiooni vähemalt 31. detsembrini 2025. a;
- 10) teavitama rakendusametust, kui programmiga samalaadsetele tegevustele on taotletud toetust teistest meetmetest, Euroopa Liidu või välisabi vahenditest;
- 11) koguma ettevõtjast kasusaajalt informatsiooni varem saadud vähese tähtsusega abi kohta;
- 12) lisama programmi väljamaksetaotlusele teatise varem saadud vähese tähtsusega abi kohta vastavalt rahandusministri 22. aprilli 2004. a määruse nr 80 „Vähese tähtsusega abi teatise esitamise kord ja vorm“ lisas toodud vormile;
- 13) võtma teadmiseks, et programmi raames ettevõtjast kasusaajale antav toetus on vähese tähtsusega abi Euroopa Komisjoni määruse (EÜ) nr 1998/2006, milles käsitletakse asutamislepingu artiklite 87 ja 88 kohaldamist vähese tähtsusega abi suhtes (ELT L 379, 28.12.2006, lk 5–10) mõistes;
- 14) kontrollima, et programmi raames ettevõtjast kasusaajale jooksva majandusaasta ja kahe eelmise majandusaasta jooksul antud vähese tähtsusega abi ei ületaks koos programmi raames saadava toetusega vähese tähtsusega abi ülemmäära, mis on 3 129 000 Eesti krooni.

10. Rakendusüksuse õigused ja kohustused

Rakendusüksusel on õigus:

- 1) teostada järelevalvetoiminguid või auditit toetuse ning omafinantseeringu kasutamist kajastavate kuludokumentide ja tasumist tõendavate dokumentide ning teostatud tööde osas;
- 2) nõuda programmi kirjelduses sisalduvate projekti tegevuste ja kulutuste kohta täiendavate asjakohaste andmete ja dokumentide esitamist;
- 3) keelduda toetuse väljamaksmisest täielikult või osaliselt, kui toetust on kasutatud mitteabikõlblike kulude katteks;
- 4) tunnistada programmi kinnitamise otsus kehtetuks kooskõlas „Perioodi 2007–2013 struktuuritoetuse seaduses” ja selle alusel antud õigusaktides sätestatuga;
- 5) algatada programmi muutmine, kui selgub, et programmi eesmärged ei ole võimalik saavutada;
- 6) nõuda toetus osaliselt või täielikult tagasi kooskõlas „Perioodi 2007–2013 struktuuritoetuse seaduses” ja selle alusel antud õigusaktides sätestatuga.

Rakendusüksus on kohustatud:

- 1) tegema programmi kirjelduse ja aruandevormid ning asjakohased juhendmaterjalid kättesaadavaks oma veebilehel;
- 2) nõustama programmi elluviijat;
- 3) säilitama taotluse ja projektide teostamisega seotud dokumentatsiooni vähemalt 31. detsembrini 2025. a.

11. Toetuse väljamaksete tegemise tingimused ja kord

- 1) Programmi raames on lubatud teha väljamakseid vastavalt rahandusministri 1. märtsi 2007. a määruses nr 15 „Perioodi 2007–2013 struktuuritoetuse väljamaksmise üldised tingimused ja kord“ sätestatule ning vastavalt programmi kirjeldusele.
- 2) Programmi elluviija esitab vormikohase väljamakse taotluse vastavalt vajadusele kuu 1. või 15. kuupäevaks. Väljamakse taotlusele lisab programmi elluviija kuludokumentide ja tasumist tõendavate dokumentide kinnitatud koopiad.
- 3) Rakendusüksus kontrollib programmi elluviija esitatud väljamakse taotlust ning kuludokumentide ja maksete tegemist tõendavaid dokumente.
- 4) Kui programmi elluviija esitatud väljamakse taotlus on korrektselt täidetud ja kulud on abikõlblikud ning vastavuses programmi kirjeldusega, sisestab rakendusüksus väljamakse taotluse struktuurifondide infosüsteemi ja aktsepteerib väljamakse taotluse hiljemalt 14 kalendripäeva jooksul taotluse rakendusüksusse saabumise päevast arvates.
- 5) Kui programmi elluviija esitatud väljamakse taotlus on puudulik, teavitab rakendusüksus sellest programmi elluviijat viivitamata. Väljamakse tegemiseks peab programmi elluviija esitama uue väljamakse taotluse.
- 6) Viimane väljamakse taotlus esitatakse koos programmi lõpparuandega. Viimane väljamakse tehakse pärast programmi lõpparuande heakskiitmist. Viimane väljamakse peab moodustama vähemalt 5% programmi kirjelduses märgitud toetuse summast. Viimane väljamakse taotlus tuleb esitada hiljemalt 15. juulil 2011. a.
- 7) Programmi elluviija peab tagama, et väljamakstud toetuse kogusumma ja proportsioon ei ületa ettenähtud toetuse kogusummat ja proportsiooni programmi lõpuks.
- 8) Programmi elluviija esitab rakendusüksusele 15. jaanuariks järgmise eelarveaasta väljamaksete prognoosi. Esimese eelarveaasta väljamaksete prognoosi esitab programmi elluviija 30 tööpäeva jooksul alates programmi kinnitamisest.

12. Programmi muutmise tingimused ja kord

- 1) Programmi elluviija on kohustatud taotlema rakendusasutuselt programmi kirjelduse muutmist, juhul kui programmi elluviija soovib muuta:
 - a) programmi abikõlblikkuse algus- või lõppkuupäeva;
 - b) programmi tegevusi;
 - c) programmi eelarves kulureale ettenähtud kulurea mahtu teise kulurea mahu arvelt rohkem kui 20%.
- 2) Programmi elluviija on kohustatud rakendusüksust kohe teavitama, kui muudetakse tegevuste aegu või muutuvad kontaktisikud.
- 3) Programmi elluviija võib vajadusel kooskõlastatult rakendusasutusega teha muudatusi programmiga kinnitatud eelarve kuluridadel 20% ulatuses. Kui kulurea muutmise ühekordne või kumulatiivne summa on rohkem kui 20% programmi teise kulurea mahu arvelt, esitab programmi elluviija rakendusasutusele taotluse programmi eelarve muutmiseks, tuues välja ka kõik juba tehtud muudatused.

- 4) Rakendusasutus vaatab eelmises punktis nimetatud eelarve muutmise taotluse läbi ja kui puudusi ei ole, otsustab muutmise või mittemuutmise 15 tööpäeva jooksul alates taotluse kättesaamisest.
- 5) Puuduste korral programmi eelarve muutmise taotluses tagastab rakendusasutus selle programmi elluvijale ning annab tähtaja puuduste kõrvaldamiseks. Taotluse menetlemise tähtaega võib pikendada puuduste kõrvaldamiseks ettenähtud tähtaja võrra.
- 6) Programmi kirjelduse muutmise taotluse rahuldamisest võib keelduda, kui muudatused ei ole kooskõlas programmi ja inimressursi arendamise rakenduskava prioriteetse suuna „Suurem haldusvõimekus“ sisu ja eesmärkidega, programmi muutmise korral ei oleks programmi elluviimist võimalik lõpetada punktis 15 sätestatud tähtajaks või programmi kirjelduse muutmist ei võimalda programmi eelarve.
- 7) Riigisekretär otsustab programmi kirjelduse muutmise 21 kalendripäeva jooksul pärast saamist.
- 8) Programmi kirjelduse võib tunnistada kehtetuks, kui:
 - a) ilmneb asjaolu, mille korral programmi ei oleks kinnitatud;
 - b) programmi elluviija ei ole programmi algusest kuue kuu jooksul alustanud toetuse kasutamist;
 - c) programmi elluviija ei täida programmi kirjelduses või õigusaktides sätestatud või ei kasuta toetust ettenähtud tingimustel;
 - d) programmi kirjelduses väljatoodud tegevusi ei ole võimalik lõpetada 15. juuniks 2011. a;
 - e) programmi elluviija avaldust programmi kirjelduse muutmise kohta ei rahuldata ja programmi elluviijal ei ole toetuse kasutamist ettenähtud tingimustel võimalik jätkata;
 - f) programmi elluviija esitab avalduse toetusest loobumise kohta.
- 9) Programmi kirjelduse kehtetuks tunnistamise otsuse teeb riigisekretär 30 kalendripäeva jooksul programmi kirjelduse otsuse kehtetuks tunnistamise aluseks olevate asjaolude ilmnemise päevast arvates.

13. Toetuse kasutamisega seotud aruannete esitamise tähtajad ja kord

- 1) Programmi elluviija esitab toetuse kasutamise kohta seirearuanded vastavalt „Perioodi 2007–2013 struktuuritoetuse seaduse“ § 24 lõike 4 alusel kehtestatud korrale.
- 2) Programmi elluviija esitab rakendusüksusele vormikohase programmi vahearuarande ja selle elektroonilise koopia kaks korda aastas (15. juuliks ja 15. jaanuariks).
- 3) Programmi elluviija esitab rakendusüksusele vormikohase programmi lõpparuande ja selle elektroonilise koopia 31 päeva jooksul pärast programmi abikõlblikkuse perioodi lõppkuupäeva.
- 4) Rakendusüksus kontrollib 20 tööpäeva jooksul pärast vahe- või lõpparuande (edaspidi koos *seirearuanne*) laekumist, kas programmi seirearuanne on vormikohane ja nõuetekohaselt täidetud.
- 5) Juhul kui vahearuarandes puudusi ei ole, kinnitab rakendusüksus programmi vahearuarande.
- 6) Juhul kui lõpparuandes puudusi ei ole, kooskõlastab rakendusüksus lõpparuande ja edastab 5 tööpäeva jooksul rakendusasutuse juhile kinnitamiseks.
- 7) Vahearuarandes puuduste esinemise korral annab rakendusüksus programmi elluvijale vähemalt 10 tööpäeva puuduste kõrvaldamiseks ning rakendusüksus kinnitab programmi vahearuarande 5 tööpäeva jooksul pärast puuduste kõrvaldamist.

- 8) Lõpparuandes puuduste esinemise korral annab rakendusüksus programmi elluvijale vähemalt 10 tööpäeva puuduste kõrvaldamiseks ning edastab lõpparuande 5 tööpäeva jooksul pärast puuduste kõrvaldamist rakendusasutuse juhile kinnitamiseks.
- 9) Kui rakendusasutuse juhile esitatud lõpparuandes esineb puudusi, on rakendusasutuse juhil õigus see tagastada rakendusüksusele ja lõpparuande edasine menetlemine toimub vastavalt eelmisele alapunktile.

14. Toetuse tagasinõudmine ja tagasimaksmine

- 1) Toetuse tagasinõudeid menetleb rakendusüksus vastavalt „Perioodi 2007–2013 struktuuritoetuse seaduse“ §-le 26.
- 2) Toetuse tagasimaksmine toimub vastavalt „Perioodi 2007–2013 struktuuritoetuse seaduse“ §-dele 27 ja 28.

15. Abikõlblikkuse perioodi algus ja lõpp

Programmi tegevused on abikõlblikud 1. jaanuarist 2008. a kuni 31. detsembrini 2009. a.