

Kooskõlastustabel

Eelnõule esitasid ettepanekuid ja kommentaare Kultuuriministeerium, Regionaal- ja Põllumajandusministeerium, Sotsiaalministeerium, Eesti Töötukassa ja Eesti Puuetega Inimeste Koda.

Eelnõu kooskõlastasid märkusteta Haridus- ja Teadusministeerium, Siseministeerium ja Rahandusministeerium.

Nr	Ettepanek/märkus	Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi kommentaar
Kultuuriministeerium		
1	<p>Kultuuriministeeriumi hinnangul vajab tähelepanu rahvusvahelise kaitse saaja töötamise toetamise teenuse lõpetamine. Mõistame eelnõus esitatud põhjendust, et teenuse kasutamine on vähenenud ning enamik rahvusvahelise kaitse saajaid on liikunud tööle ilma mentorluse toeta. Samas on töötamine üks olulisemaid kohanemise ja lõimumise tegureid. Seetõttu palume tagada, et rahvusvahelise ja ajutise kaitse saajatele oleks tagatud tööle asumist ja tööl püsimist toetav abi. See võiks sisaldada näiteks tööalast keeleõpet, oskuste hindamist, kvalifikatsiooni tunnustamise alast nõustamist.</p> <p>Samuti palume jälgida muudatuse mõju rahvusvahelise kaitse saajate tööhõives püsimisele ning tööandjate valmisolekule neid värvata. Vajaduse korral tuleks kaaluda täiendavaid rakenduslikke lahendusi, näiteks tööandjate nõustamist, mentorluspõhise toe pakkumist üldteenuste raames või koostööd kohalike omavalitsuste ja lõimumisvaldkonna partneritega.</p>	<p>Teadmiseks võetud ja selgitatud. Nõustume, et rahvusvahelise kaitse saajatele on töötamine oluline kohanemise ja lõimumise tegur. Rahvusvahelise sh ajutise kaitse saajatele on endiselt tagatud tööle asumist ja tööl püsimist toetav abi võrdsetel alustel teiste Eesti elanikega. Tööturuteenuste seas, mida rahvusvahelise kaitse saajatel on võimalik saada, on olemas võimalus eesti keele oskuse arendamiseks tööandja koolitustoetuse kaudu, samuti erialaste oskuste täiendamine vastavalt inimese vajadustele ning karjäärinõustamine, mis toetab tööalaseid valikuid ja nende teostamist.</p> <p>Jätkame sihtrühma rakendumise jälgimist ja oleme vajadusel valmis kaaluma täiendavaid lahendusi.</p>
Sotsiaalministeerium		
2	<p>Määruse 2. peatüki 2. jao täiendamine § 40¹ lõikega 9 – seletuskirja lk 13 on välja toodud erinevus tööalase abivahendi rahastamises, mis varasemalt oli 100%, kuid muudatuse tulemusel 50–100%. Muudatust on põhjendatud sellega, et tuua erinevad</p>	<p>Arvestatud ja selgitatud. Tööalase abivahendi soetamise kulu varem tööandjal ei tekkinud, kuid võrd abivahendi soetas töötukassa ja andis tasuta tööandja või inimese kasutusse. Valdav enamus (ligikaudu 84%)</p>

<p>toetusmeetmed ühe teenuse ja samasuguse hüvitamise põhimõtte alla. Leevendava meetmena on välja toodud, et juhul kui abivahendi soetamine ei ole tööandja kaudu võimalik, siis on võimalik lisakulu hüvitamist taotleda individuaalsete lahenduste kaudu. Palume siiski mõjude osas täpsustada, mida senisest erinev hüvitamismäär tööalase abivahendi kasutajatele tähendab ja kas või kuivõrd võib seetõttu tööleminek saada takistatud (nt mõjude peatükis lk 24).</p>	<p>tervisetakistusega inimesele töö tegemiseks võimaldatavatest abivahenditest on sisuliselt töövahendid. Nende puhul hüvitatakse tööandjale tavapärasest paremate või erilahendusega töövahendite soetamise kulu. Seejuures jääb vahend üldjuhul tööandja omandisse ning seda saavad kasutada ka teised töötajad nii paralleelselt erivajadusega töötajaga kui ka pärast tema töölt lahkumist. Sellest tulenevalt saab tööandja hüvitatavast vahendist laiemat kasu kui üksnes konkreetse töötaja tööl püsimine.</p> <p>Juhtudel, kus abivahend on otseselt seotud inimese tervisepiirangu või erivajadusega (ligikaudu 16% juhtudest) ning tööandjal puudub vajadus selle kasutamiseks teiste töötajate poolt, võivad tööandja ja töötaja kokku leppida, et töövahend jääb töötajale. Sellisel juhul saab inimene kasutada abivahendit ka järgmises töökohas või muudes tegevustes, mistõttu on antud juhul kasusaaja ka inimene.</p> <p>Hüvitamise määra vähendamine võib tulla kõne alla eelkõige juhtudel, kus taotletud lahendus sisaldab töötaja erivajadusest sõltumatuid lisafunktsioone või mugavusomadusi, mille kulu ei ole põhjendatud avalike vahendite arvelt katta (nt eridisainiga reguleeritav töölaud).</p> <p>Seetõttu ei ole alust eeldada, et muudatus tervikuna takistaks inimese tööle asumist või tööl püsimist. Enamasti jääb võimalik omaosalus tööandja kanda olukordades, kus taotletavast lahendusest saab laiemat kasu ka tööandja või kus osa kuludest ei ole otseselt seotud töötaja erivajadusest tuleneva vajadusega. Juhtudel, kus inimese töövõime säilitamiseks vajalikku lahendust ei ole võimalik tööandja kaudu rahastada või kus tekivad täiendavad kulud, säilib võimalus taotleda toetust individuaalsete</p>
--	---

		lahenduste meetmete kaudu. Selgitused on lisatud ka seletuskirja §1 punktis 47 ja mõjude peatükis).
3	Määruse 2 peatüki 2. jao täiendamine § 40 ¹ lõikega 13 – seletuskirja lk 13 ja 14 on välja toodud, et tugiisikuteenust ei ole muudatuse tulemusel võimalik saada enam 100%, sest pole usutav, et avatud tööturul töötav inimene vajab 100% tugiisiku abi. Palume siiski mõjude osas välja tuua, kas praegu on neid (nt viimase kolme aasta statistikat vaadates), kes ja mis põhjustel on siiani saanud 100% mahus tugiisikuteenust ning mis sarnastes olukordades olevatest inimestest edaspidi saab (nt mõjude peatükis lk 24).	<p>Arvestatud ja selgitatud.</p> <p>Tugiisiku teenuse eesmärk on toetada töötaja iseseisvat toimetulekut, mitte asendada tema töö tegemist. Senine praktika on võimaldanud määrata tugiisikuteenust sageli 100% tööaja ulatuses, kuigi tegelik abivajadus sellises mahus ei ole põhjendatud. Kehtiva korra järgi võib üks täistööajaga töötav tugiisik olla samaaegselt tugiisikuks kuni neljale täistööajaga töötavale inimesele. Selline korraldus ei ole tegelikkuses võimalik ega loogiline, sest tugiisik ei saa lisaks enda täiskoormusega tööle viibida samaaegselt pidevalt nelja inimese kõrval ning osutada neile kõigile 100% tööajast tuge. Seetõttu on eesmärk viia teenuse mahu määramine paremini vastavusse tegeliku abivajaduse ja teenuse tegeliku osutamise praktikaga. Teenuse mahu määramisel on sageli lähtutud eelkõige tööandja taotluses esitatud soovist, mitte hinnangust sellele, millises ulatuses töötaja tegelikult töö tegemiseks tuge vajab. Seetõttu on sarnase abivajadusega klientidele võidud määrata erinevas mahus teenuseid ning teenuse maht ei ole alati olnud otseses seoses tegeliku toetamisvajadusega.</p> <p>Sõlmitud lepingute statistika kohaselt klientide abivajadus <u>teenuse alustamisel</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • teenuse maht 50%: 40% lepingutest; • teenuse maht 75%: 35% lepingutest; • teenuse maht 100%: 25% lepingutest. <p>Puudub ülevaade, kui paljudel juhtudel mahtu teenuselepingu kestel vähendati, nt algselt 100%-lt 75%-le.</p> <p>Oluline on märkida, et kehtiva regulatsiooni kohaselt vähem kui 50% abivajaduse korral teenust ei osutata, st</p>

		<p>väheses mahus abivajaduse korral pole teenust osutatud või on need vajadused liigitatud 50%mahuks, kuigi kliendi tegelik vajadus on väiksem. Lepingute puhul on tugiisikul olnud eelkõige ka muud töökohustused ning tugiisiku roll neile lisaks.</p> <p>Selgitused on lisatud ka seletuskirja mõjude peatükis.</p>
Regionaal- ja Põllumajandusministeerium		
4	<p>Eelnõu seletuskirja V osa „Määruse mõjud“ leheküljel 19 on märgitud: „Eelnõus esitatud muudatused ei mõjuta regionaalarengut, infotehnoloogiat ega infoühiskonda; haridust, kultuuri ega sporti; riigikaitset ega välissuhteid ning siseturvalisust ega keskkonda, mistõttu ei ole mõju olulisust nendes valdkondades hinnatud.“ Sellega ei ole võimalik nõustuda, et eelnõus esitatud muudatused ei mõjuta regionaalarengut.</p> <p>Eelnõu § 1 punktides 13 ja 14 kavandatavatel muudatustel võib olla arvestatav mõju regionaalarengule, kuna sõidutoetuse kaotamine karjäärinõustamise, kvalifikatsiooni omandamise toetamise ning tööpraktikal osalemise teenuste kasutamisel võib võrreldes teiste piirkondadega pärssida eelkõige keskustest kaugemal elavate inimeste konkurentsivõimet tööturul, tööle asumise tõenäosust ja võimalusi osaleda tööturul. Samuti võib sellega kaasneda kaudne negatiivne mõju nende piirkondade ettevõtluse arengu eeldustele, piirates ettevõtete ligipääsu vajaliku kvalifikatsiooniga tööjõule. Mainitud mõju regionaalarengule võib omakorda võimendada tööturukoolitustel osalemise stipendiumi kaotamine, eriti piirkondades, kus esineb suurem struktuurne tööjõupuudus ja suurem vajadus tööjõu ümberõppe järele. Vastav negatiivne mõju regionaalarengule ilmneb eelkõige juhul, kui eelpool nimetatud teenuste osutamisel ei ole tagatud alternatiivsed lahendused, näiteks kaugnõustamine veebi või telefoni teel. Eelnõu seletuskirjas puudub selle kohta teave. Eelpool mainitud mõjud regionaalarengule on vaja eelnõu seletuskirjas samuti välja tuua ja vajaduse</p>	<p>Arvestatud ja selgitatud.</p> <p>Jääme endiselt seisukohale, et kavandatavatel muudatustel ei ole olulist regionaalset mõju, kuid oleme seda määruse mõjude peatükis selgituste ja taustainfoga avanud.</p> <p>Selgitame täiendavalt, et sõidutoetus jääb ära lühikeste vahemaade läbijatel (eelkõige linnasisesed vahemaad) ning olukordades, kus teenusele on vaja osaleda kaugemal, sõidutoetus säilib. Seega toetab sõidutoetus jätkuvalt ka keskustest kaugemal elavate inimeste teenustel osalemist. Lühematel vahemaadel säilib sõidutoetus ka vähenenud töövõimega inimestel. Sõidutoetuse muudatuste eesmärk on toetada sõidutoetusega eelkõige nendel teenustel osalemist, mis eeldavad regulaarset kohal käimist ja kestavad kauem, mistõttu on kulud teenusel osalemise suuremad kui näiteks teenustel, mis eeldavad ühekordset või üksikuid osalemisi. Sellest eesmärgist on lähtunud ka teenuste valik, mille korral on võimalik sõidutoetust saada.</p> <p>Tööturukoolitusel osalejatele säilib sõidutoetus, mille eesmärk on toetada koolitusel osalemise sõidukulude katmist kui selleks peab sõitma elukohast kaugemale kui 10 kilomeetrit. Seega säilib teenusel meede, mille eesmärk on tasakaalustada regionaalset arengut ja toetada koolituste kättesaadavust ka maapiirkonnas elavatele inimestele.</p>

	<p>korral kavandada leevendavad meetmed, et kindlustada teenustele ligipääs ka kaugnõustamise vormis.</p> <p>Regionaal- ja Põllumajandusministeeriumi hinnangul on regionaalne mõju selgelt olemas, seega teeme ettepaneku seda hinnata.</p>	
Eesti Töötukassa		
5	<p>Teeme ettepaneku täpsustada eelnõu järgmiselt:</p> <p>muuta eelnõu § 1 punktis 15 muudetavat määruse § 11 lõike 1 punkti 2 ja sõnastada järgmiselt:</p> <p>„2) <u>tööruumide ja vahendite kohandamine, tööalase abivahendi kasutada andmine, tugiisikuga töötamine, tööalane rehabilitatsioon, toetatud töölerakendamine ja palgatoetus, ka pärast tervisest tuleneva takistuse muutumist teenuse saamise ajal;</u>“;</p> <p>Selgitus: kuna määruse § 11 lõike 1 punktide 1 ja 2 muudatus jõustub 01.09.2026 ja on seotud kogemusnõustamise teenuse väljajätmisega määrusest, ei ole asjakohane viidata sättes tervisepiiranguga inimese töötamise toetamise teenusele. Kuna tervisepiiranguga inimese töötamise toetamise teenus lisandub määrusesse 01.04.2027 jõustuva muudatusega, tuleb see lisada eelnõusse eraldi muudatusena (vt järgmine punkt);</p>	Arvestatud.
6	<p>täiendada eelnõu § 1 uue punktiga 16 järgmises sõnastuses:</p> <p>„16) paragrahvi 11 lõike 1 punkt 2 sõnastatakse järgmiselt:</p> <p>„2) tervisepiiranguga inimese töötamise toetamine, tööalane rehabilitatsioon, toetatud töölerakendamine ja palgatoetus, ka pärast tervisest tuleneva takistuse muutumist teenuse saamise ajal;“;</p> <p>Selgitus: kuna eelnõuga asendatakse alates 01.04.2027 senised teenused tööruumide ja vahendite kohandamine, tööalase abivahendi kasutada andmine, tugiisikuga töötamine uue teenusega tervisepiiranguga inimese töötamise toetamine, tuleb eraldi sättega</p>	Arvestatud.

	<p>muuta määruse § 11 lõike 1 punkti 2 sõnastust.</p> <p>Seoses uue punkti lisamisega tuleb muuta eelnõu §-s 1 ka järgmiste punktide numeratsiooni.</p>	
7	<p>muuta eelnõu § 1 punkti 31 (uue numeratsiooniga 32), millega täiendatakse määruse § 27 lõikega 3¹ ja sõnastada järgmiselt:</p> <p>„(3¹) Tööandja peab esitama tööpraktika taotluse <u>ja tööpraktika ei või alata varem, kui töötukassa on teinud otsuse tööpraktika võimaldamise kohta.</u>“;</p> <p>Selgitus: eelnõu kohaselt peab tööandja esitama tööpraktika taotluse enne tööpraktika algust. Samas ei piisa tööpraktika alustamiseks taotlusest, vaid töötukassa peab otsustama tööpraktika võimaldamise ning alles siis saab teenusega alustada. Ka seletuskirjas on märgitud, et kui tööandja alustab tööpraktika teenuse pakkumist enne taotluse esitamist ja otsuse tegemist, tööpraktikat ei võimaldata.</p>	Arvestatud.
8	<p>muuta eelnõu § 1 punkti 44 (uue numeratsiooniga 45), millega määrust täiendatakse §-ga 40¹ ja sõnastada eelnimetatud sätte lõiked 8, 9 ja 13 järgmiselt:</p> <p>„(8) Töötukassal on õigus lõikes 3 nimetatud kulu mitte hüvitada <u>või tasuda</u>, kui tööandja kohta on karistusandmed karistusregistris.“</p> <p>Selgitus: kuna määruse § 40¹ lõikes 3 reguleeritakse nii kulude hüvitamist kui ka tasu maksmist, tuleks selguse huvides sarnaselt lõike 7 sissejuhatava lauseosaga lisada tekstiosa „või tasuda“.</p> <p>„(9) Tööandjale hüvitatakse lõike 3 punktides 1, 2 ja 4 nimetatud kuludest 50 kuni 100%, kui taotlusel märgitud inimene töötab. Kui taotlusel märgitud inimene ei asu tööle või kui tema töösuhe tööandja juures lõpeb enne kohanduse valmimist või abivahendi soetamist ja lõike <u>10</u> punktis 2</p>	Arvestatud.

	<p>nimetatud kuludokumentide esitamist, hüvitatakse tööandjale kuni 50% kulu hüvitamise otsuses toodud kuludest.“</p> <p>Selgitus: tegemist on viite parandamisega, õige on viide lõikele 10.</p> <p>„(13) <u>Tugiisikuga töötamise</u> maht inimese eeldatavast töötamise ajast määratakse:“</p> <p>Selgitus: õigusselguse huvides on sõna „teenuse“ asendatud sõnadega „tugiisikuga töötamise“, kuna määruse § 40¹ kohaselt hüvitatakse või tasutakse erinevaid kulusid, aga lõikes 13 on mõeldud tugiisikuga töötamist;</p>	
9	<p>täpsustada määruse § 2 jõustumissättes viiteid eelnõu § 1 punktidele ja sõnastada järgmiselt:</p> <p>„(1) Määruse § 1 punktid 1, 3, 6, 8, 14, 15, 17, 18, 20, 22, 25, 27–30, 41, 46, 52, 56 ja 57 jõustuvad 1. septembril 2026. a.</p> <p>(2) Määruse § 1 punktid 9, 24 ja 26 jõustuvad 1. septembril 2026. a ja kehtivad kuni 31. detsembrini 2028. a.</p> <p>(3) Määruse § 1 punktid 2, 4, 5, 7, 10–13, 16, 19, 21, 23, 31–40, 42–45, 47–51, 53–55 ja 58 jõustuvad 1. aprillil 2027. a.“</p> <p>Selgitus: viide määruse § 1 punktile 12 on viidud lõikesse 3, kuna muudatus jõustub 01.04.2027. Ülejäänud muudatused on seotud eelnõu § 1 punktide numeratsiooni muutmisega seoses eelnõu § 1 uue punkti 16 lisamisega.</p>	<p>Arvestatud.</p> <p>Määruse § 1 punkt 1 jõustub üldises korras kuna muudatus lähtub HÕNTE nõuetest ja ei vaja seetõttu kindlal kuupäeval jõustumist.</p>
10	<p>Teeme ettepaneku täpsustada seletuskirja järgmiselt:</p> <p>2.1 Vastavalt eelnimetatud eelnõu muudatustele täpsustada ka eelnõu seletuskirja.</p>	<p>Arvestatud.</p>
11	<p>2.2 Eelnõu § 1 punktide 15–20 selgitust tuleks määruse § 11 lõike 2¹ punkti 1 osas täpsustada, kuna sätet ei muudeta, vaid see tunnistatakse kehtetuks.</p>	<p>Arvestatud.</p>
12	<p>2.3 Eelnõu § 1 punkti 44 selgituses tuleks täpsustada viiteid:</p>	<p>Arvestatud.</p>

	<p>2.3.1 lõike 8 selgitust ja esimeses lauses pärast sõna „hüvitada“ lisada tekstiosa „või tasuda“. Kolmandas lauses asendada tekstiosa „lõikes 5“ tekstiosaga „lõikes 7“.</p> <p>2.3.2 lõike 9 selgitust ja neljandas lauses asendada tekstiosa „lõige 8“ tekstiosaga „lõige 9“;</p> <p>2.3.3 lõike 14 selgitust ja kolmandas lauses asendada tekstiosa „(lõige 11)“ tekstiosaga „(lõige 13)“.</p>	
Eesti Puuetega Inimeste Koda		
13	<p>1. Mõistete muutmine ja ajakohastamine Toetame uue termini „tervisepiiranguga inimene“ kasutuselevõttu varasema tervisest tuleneva takistuse ja pikaajalise haiguslehe alusel töötaja asemel.</p>	Teadmiseks võetud.
14	<p>2. Karjäärinõustamise teenuse kaasajastamine Toetame karjäärinõustamise teenuse kaasajastamist ning soovime senisest enam pöörata tähelepanu ka erinevate puudespetsiifiliste ja krooniliste haigustega inimeste vajadustele teenuse osutamisel. Teame, et Eesti Töötukassal on häid praktikaid puudespetsiifiliste nõustamisteenuste katsetamisel ja soovime senisest enam pöörata erinevate inimeste vajadustele tähelepanu, et nõustamine oleks personaalsem ja mõjusam.</p>	Teadmiseks võetud.
15	<p>3. Kogemusnõustamise säilitamine ja kvaliteedi arendamine EPIKoda ei toeta kogemusnõustamise kui eraldiseisva tööturuteenuse lõpetamist. Mõistame ja ei vaidlusta esile toodud murekohti – ebäühtlane kvaliteet, puudulik järelevalve ja kehvad kokkuvõtted on tõsised probleemid, kuid lahendus ei ole vajaliku teenuse kaotamine, vaid selle kvaliteedi parandamine. Teenuse sulgemise asemel tuleb luua selge kutsestandard või kompetentsiprofiil.</p> <p>Kogemusnõustamine individuaalteenusena on kiire – inimene saab abi päevade, mitte kuude jooksul. Suunates inimest kogemusnõustamisele läbi sotsiaalse või tööalase rehabilitatsiooni, pikeneb ooteaeg</p>	<p>Mittearvestatud ja selgitatud. Mõistame kogemusnõustamise olulisust inimesele, kes seisab silmitsi tervisest tulenevate muutustega ning kelle jaoks teise sarnase kogemusega inimese toetus võib olla väärtuslik. Samas ei ole kogemusnõustamise valdkonnas täna kehtestatud kutsestandardit ega ühtset kompetentsiprofiili, mille alusel oleks võimalik objektiivselt hinnata teenuse osutajate pädevust, teenuse kvaliteeti või tulemuste saavutamist. Seetõttu puuduvad Eesti Töötukassal võimalused kehtestada kogemusnõustamisele selged kvaliteedinõuded ning tagada, et teenust osutatakse ühtlaselt kõrgel tasemel ja tööturule rakendumist toetaval viisil.</p>

<p>vähemalt poolteist kuud. Vähenenud töövõimega inimene, kes on kriisis (näiteks äsja diagnoositud raske haiguse või saadud trauma tõttu), vajab tuge kohe. Madal rakendusmäär on teavituse ja teadlikkuse, mitte vajaduse probleem. Usume, et teenuse vähene kasutamine tuleneb sellest, et Eesti Töötukassa konsultandid ei pruugi olla teenusest piisavalt teadlikud ega suuna inimesi sinna, teenusepakkujad ei tohi ise kliente värvata ning info kodulehtedel on raskesti leitav. Lahenduseks on parem teavitustöö ja suunamissüsteemi korrastamine, mitte teenuse kaotamine.</p> <p>Lisaks soovime välja tuua selle, et Eesti Töötukassa on aastaid rahastanud kogemusnõustajate baaskoolitusi. Inimesed on panustanud oma aega ja energiat, et panustada ühiskonda ning teiste sarnase tervisepiiranguga inimeste abistamisse. Teenuse lõpetamine tähendaks selle riikliku ja isikliku investeeringu mahakandmist.</p>	<p>Eelnõuga ei vähendata inimeste ligipääsu professionaalsele toele. Inimesele, kes vajab terviseseisundist või kriisist tulenevalt psühholoogilist tuge, on võimalik pakkuda psühholoogi nõustamist. Psühholoogilise abi puhul on võimalik teenuse kvaliteeti tagada, sest teenust osutavad vastava ettevalmistuse ja erialase pädevusega spetsialistid ning teenuse osutajatele seatakse kvalifikatsiooni- ja kvaliteedinõuded. See võimaldab tagada teenuse usaldusväärsuse ja tulemuslikkuse.</p> <p>Samuti tugineb kogemusnõustamine olemuslikult nõustaja isiklikule läbielatud kogemusele. Praktikas ei ole alati võimalik leida inimese vajadustele vastava kogemusega nõustajat ega tagada, et nõustaja kogemus oleks võrreldav kliendi olukorraga. Seetõttu võib teenuse sisu ja mõju erineda sõltuvalt konkreetsest nõustajast.</p> <p>Kogemusnõustamine jääb edaspidi vähenenud töövõimega inimestele kättesaadavaks tööalase rehabilitatsiooni teenuse osana. Tööalases rehabilitatsioonis kasutatakse vajaduse korral kogemusnõustamist koos teiste spetsialistide, näiteks psühholoogi, tegevusterapeudi, sotsiaaltöötaja või muude ekspertide toetusega. Selline meeskondlik lähenemine võimaldab siduda kogemusliku toe teiste tõendus põhiste sekkumistega ning toetada paremini inimese tööalast rakendumist ja tööturul püsimist.</p> <p>Eraldiseisva tööturuteenusena ei ole Töötukassal võimalik piisava kindlusega tagada, et kogemusnõustamine vastab ühtsetele kvaliteedinõuetele ning toetab teenusele seatud eesmärkide saavutamist. Seetõttu on põhjendatud kogemusnõustamise jätkamine tööalase rehabilitatsiooni osana, kus selle kasutamise vajadust ja asjakohasust hinnatakse terviklikult koos teiste inimese töövõimet ja tööturule naasmist toetavate tegevustega.</p>
---	--

16	<p>4. Tervisepiiranguga inimese töötamise toetamine</p> <p>Toetame teenuste koondamist üheks kompleksteenuseks. Samuti toetatud töölerakendamise teenuse laiendamist ka puuduva töövõimega inimestele. Nõustume, et tänane halduslepingute süsteem on keeruline, mis on ka peamine põhjus, miks tööandjad teenuseid vähe kasutavad – liigse bürokraatia tõttu jäetakse protsess sageli pooleli või ei alustatagi seda. Ühtne teenus kiirendab menetlust ja aitab tagada, et lahendus ei jääks rakendamata pelgalt arusaamatu taotlusprotsessi tõttu.</p> <p>EPIKoda tunnustab ministeeriumit, et olete meie varasema tagasiside arvesse võtnud, mis puudutab hüvitise vahemikku (50–100% jääv paindlik mudel). See võimaldab vajaduspõhist lähenemist: keerukamad ja kulukamad kohandused saab rahastada kuni 100% ulatuses (mis on vältimatu raskema erivajadusega inimeste puhul). Samas ei olnud praegu eelnõust näha, et olete kaotanud töölepingu kestuse nõude. Oleme varasemalt väljendanud, et toetame seda muudatust täielikult. Tööelu on muutunud paindlikumaks ning lühiajalised või projektipõhised töösuhted ei tohi olla takistuseks vajalike kohanduste tegemisel.</p> <p>Tugiisikuga töötamise teenuse täpsustamise puhul peame väga heaks seda, ta võib osutada ka füüsilist kõrvalabi ja olla tugi ka tööle sisseelamisel, mida ta tänases õiguslikus raamistikus teha ei tohtinud. See muudatus loob selgema ja terviklikuma teenuse, mis vastab inimese vajadusele rohkem ning vähendab oluliselt nii tööandjate kui ka Eesti Töötukassa halduskoormust. Toetame, et tugiisikuga töötamise mahtu vähendati ka kuni 25% tööajale, kuid peame vältimatuks, et teenuses säiliks võimalus määrata erineva mahuga tuge, sealhulgas kuni 100% ulatuses tööajast. Täna vajab umbes veerand teenuse kasutajatest tuge kogu tööaja vältel. Kuigi aja jooksul võib toe vajadus väheneda, on see esmasel tööle asumisel või kriisiperioodil vältimatult vajalik. Teenuse mahu lausaline</p>	<p>Uue kompleksteenuse loomine ja töölepingu kestuse nõue.</p> <p>Teadmiseks võetud ja selgitatud.</p> <p>Tervisepiiranguga inimese töötamise toetamise teenusel ei ole töölepingu kestuse nõuet. Tingimus on, et inimene töötab tööandja juures, kes vastavat hüvitamist taotleb (st töösuhe on olemas) kuid selle kestusele ei ole seatud miinimumnõuet. Eesmärk on toetada töökoha kohandamist vm vajaliku abi osutamist kohe, kui selle järele on vajadus tuvastatud, sh töösuhte alguses. Kui siiski inimene tööle ei asu või töösuhe lõppeb enne abivahendi soetamist või kohanduse valmimist, hüvitatakse kuni pool kulu hüvitamise otsuses nimetatud kulust, st kulu hüvitatakse väiksemas ulatuses. See maandab tööandja riski olukorras, kus tööandja on juba teinud põhjendatud kulutused, kuid tööle asumine või töösuhe ei realiseeru tööandjast mittetulenevatel põhjustel. Vastavad selgitused on toodud ka eelnõu § 1 punkti 47 osas seletuskirjas.</p> <p>Tugiisikuga töötamise teenus</p> <p>Mittearvestatud ja selgitatud.</p> <p>Täname positiivse tagasiside eest planeeritavatele muudatustele. Mis puudutab tugiisikuga töötamise maksimaalset mahtu, jääme muudatuse juurde, millega kaob võimalus määrata tuge kuni 100% tööajast. Lähtume muudatuse kehtestamisel rakenduspraktikast, mille põhjal teame, et kolleegist tugiisikud ei ole 100% oma tööajast vaid abistaja rollis, vaid täidavad eelkõige oma tavapäraseid tööülesandeid samas töökohas ning sellele lisaks on tugiisikuks ühele või ka mitmele kolleegile, mis kõik mahub maksimaalselt täistööaja sisse. Seetõttu teame, et ka olukordades, kus abivajaduseks on määratud 100% tööajast, ei ole seda sellises mahus pakutud kuivõrd seda tehakse muude tööülesannete kõrvalt. Seetõttu peame põhjendatuks jätta maksimaalseks</p>
----	--	--

	<p>piiramine tõrjuks need inimesed tööturult välja.</p> <p>Soovitame jätkuvalt laiendada tugiisikuteenust ning abivahendite ja töökoha kohandamist ka kutseõppuritele: Sarnaselt abivahenditele peab tugiisiku teenus olema kättesaadav pikal praktilal (5–10 nädalat) olevatele kutseõppuritele. Praktika on nende jaoks sisuliselt töö ning toetavad kohandused on otsustava tähtsusega, et praktikakoht õnnestuks ja õpingud ei katkeks. Tugiisiku puudumine on täna üks peamisi põhjuseid, miks erivajadusega noorte praktikad ja seeläbi ka õpingud katkestatakse.</p>	<p>abivajaduse mahuks 75% tööajast. Samuti rõhutame, et inimestele, kel varem määrati tugiisikuga töötamise maht 100%, selle teenuse võimalus ei kao, vaid säilib 75% tööajast.</p> <p>Erivajadustega kutseõppurite praktikate toetamise, sh tugiisikuteenuse, töökoha kohandamise ja abivahendite võimaldamise küsimuse küsimuses oleme nõus, et tegemist on olulise teemaga, mis puudutab erivajadustega noorte sujuvat üleminekut haridusest tööturule. Samas eeldab küsimuse lahendamine täiendavat sisulist analüüsi ning ühist arutelu Haridus- ja Teadusministeeriumi ning Töötukassaga, kuna tegemist on haridus- ja tööturusteemi kokkupuutekohaga. Seetõttu ei käsitleta muudatust käesoleva tööhõiveprogrammi muutmise eelnõu raames ning teemat jätkatakse eraldi aruteludes erivajadustega noorte haridusest tööturule ülemineku toetamise teemadel.</p>
17	<p>5. Sõidu- ja majutustoetuse muudatus</p> <p>Toetame sõidu- ja majutustoetuse süsteemi sihipärasemaks ning paremini kooskõlla viimist toetuse tegeliku kasutusloogikaga, eelkõige sellega, et lõite sõidutoetuse erisused suurema toevajadusega sihtrühmadele, sh tervisepiiranguga inimestele.</p>	<p>Teadmiseks võetud.</p>
18	<p>6. Tööpraktika täpsustamine</p> <p>Toetame teenuse täpsustamist, sest näeme, et muudatusega suurendatakse teenuse osutamise üle järelevalvet ning väheneb praktikantide võimalik ärakasutamine ja tööpraktika kvaliteeti. Samas soovime välja tuua, et näiteks tervisepiiranguga inimesele võib olla 2 kuuline tööpraktika liiga lühike. Näiteks intellektihäirega inimestel on täna võimalused tööhõives osalemiseks kaitstud tingimustel väga piiratud (pikaajalise kaitstud töö teenuse lõppemise tõttu) ning seetõttu tulenevalt sihtgrupi eripärasest teeme ettepaneku tööpraktika kestvuse pikendamiseks antud sihtgrupile kuni 6 kuud. Kuigi mõistame, et tööpraktika ja tugiisikuga töötamise osas on sarnaseid</p>	<p>Mittearvestatud ja selgitatud.</p> <p>Tööpraktika eesmärk on arendada inimese töötamiseks vajalikke teadmisi ja oskusi, omandada töökogemus ja erialased oskused ja töövõtted. Teenuse eesmärk ei ole asendada kaitstud tööd vaid omandada vajalikud töövõtted.</p> <p>Tugiisikuga töötamise eesmärk on abistada ja juhendada inimest, kui ta vajab töötamisel juhendamist oma tervisest tuleneva takistuse või pikaajalise haiguslehe alusel töötaja terviseprobleemi tõttu. Tugiisikuga töötamine võib kesta kuni 12 kuud, põhjendatud vajadusel ka korduvalt. Seega on võimalik tugiisiku toel töötada</p>

	<p>aspekte, siis soovitame seda ajapiirangut tervisepiiranguga inimeste puhul kaaluda. Toetame ka tööpraktika ajal makstava stipendiumi muudatust, sest see suurendab praktikandile makstavat toetust ning võimaldab pakkuda senisest suuremat ja õiglasemat hüvitist tööpraktikal osalemise eest.</p>	<p>ka pikemalt kui pakutud 6 kuud. Seetõttu me ei näe vajadust pikendada mõlemat teenust – tööpraktika jääb eelkõige töövõtete ja vajaliku esmase töökogemuse omandamiseks. Pikema toe vajaduse korral on võimalik töötada tugiisiku toel.</p>
19	<p>EPIKoda toetab küll enamikku kavandatavatest muudatustest, mis aitavad muuta tööhõivet toetavad teenused selgemaks, paindlikumaks ja vähem bürookraatlikuks, aga samas peame oluliseks, et muudatuste elluviimisel säiliks ja tugevneks toetus neile inimestele, kes seda kõige enam vajavad. Eelkõige rõhutame kogemusnõustamise teenuse säilitamise, tugiisikuteenuse piisava paindlikkuse, kutseõppurite parema toetamise ning tervisepiiranguga inimeste vajadustest lähtuva individuaalse lähenemise tähtsust. Usume, et hästi kujundatud teenused aitavad suurendada tervisepiiranguga inimeste osalemist tööturul, toetavad tööandjaid ning aitavad kaasa kaasavama ja õiglasema ühiskonna kujundamisele.</p>	<p>Teadmiseks võetud. Vt ka vastused ridadel 15, 16 ja 18.</p>