



SOTSIAALKINDLUSTUSAMET

Kairi Avastu
Tartu Linnavalitsuse sotsiaal-ja tervishoiuosakond
kairi.avastu@tartu.ee
Raekoja plats 1a
50089, Tartu

Teie 12.03.2024 /
Meie 06.04.2024 nr 5.1-1/8611-4

Vastus pöördumisele

Lugupeetud Kairi Avastu

Esitasite Sotsiaalkindlustusametile (SKA) päringu/selgitustaotluse sotsiaalhoolekande seaduse (SHS) § 22¹ tõlgendamise kohta. Kooskõlastasime vastuse sotsiaalministeeriumi hoolekande osakonna pikaaegse hoolduse arendamise poliitika juhiga ja edastame selgitused küsimustele nende esitamise järjekorras:

1. SHS § 22¹ lõige 2 sätestab ja on ka üheselt mõistetav, et kui linn on korraldanud inimesele hooldekodukoha, siis peame katma ka hooldusteenust vahetult osutavate hooldustöötajate ja abihooldustöötajate järgmised kulud: 1) tööjõukulud; 2) tööriietuse ja isikukaitsevahendite kulud; 3) tervisekontrolli ja vaktsineerimise kulud; 4) koolituse ja supervisiooni kulud. Minu küsimus on, kas hooldustöötajate ja abihooldustöötajate tööjõukulude hulka kuuluvad ka hooldusosakonna juhataja ja hooldusjuhi töötasu. Olen kindel, et hooldekodud tõlgendavad seda erinevalt. Täpsustasin veelkord nimetatud töötajate tööülesandeid ja julgeksin arvata, et tegemist on vahetult teenust osutavate inimestega. Kvaliteetse hooldusteenuse osa on nii hooldustoimingud kui ka suhtlemine lähedastega, nõustamine, hooldusplaanide üle vaatamine ja vajadusel ka hooldajate/abihooldajate asendamine. Tartu Hooldekodu näitel on mõlemad, nii hooldusosakonna juht kui hooldusjuht, läbinud ka spetsiaalse hoolduskoolituse.

Ööpäevaringse üldhooldusteenuse puhul rahastab KOV hooldustöötajate ja abihooldustöötajatega seotud kulusid ning teenuse saaja maksab teenuskoha maksumusest majutus- ja toitlustuskulud ja muud teenuse osutamisega seotud kulud.

Hoolduskulud on SHS § 22 lõikes 3 nimetatud hooldusteenust (isikute hooldusplaanis kindlaks määratud tegevused ja toimingud) vahetult osutavate hooldustöötajate ja abihooldustöötajate tööjõukulud (brutopalk ja tööjõu maksud), tööriietuse ja isikukaitsevahendite kulud, tervisekontrolli ja vaktsineerimise kulud ning koolituse ja supervisiooni kulud. Nimetatud kulude loetelu on lõplik ja kinnine ning muid kulusid kaasavaid koefitsiente vms hoolduskulu kalkuleerimisel rakendada ei ole lubatud.

Hoolduskuludeks ei ole majutuse ja toitlustuskulud, administratsiooni ja abipersonaliga seotud kulud, isiklike vajadustega seotud ja muud teenuseosutamisega seotud kulud – st selliste kulude hulka ei kuulu tööjõuga seotud kulud, mis on seotud administratsiooni, halduspersonali ja abitöötajate (v.a abihooldustöötajad), tugispetsialistide ja toitlustamisega seotud personali tööjõukulud (sh palgakulud, töövahendid, koolitus, lähetus, tervisekontroll jms).

Hooldusteenust vahetult osutavateks isikuteks on hooldustöötajad ja abihooldustöötajad SHS § 22 lõike 3 tähenduses ning nad moodustavad ühtse hoolduspersonali. Arvesse läheb see hoolduspersonal, kelle andmed on kantud majandustegevuse registrisse (MTRi).

Seaduseandja on välistanud hoolduskulude arvestamisel muud tööjõukulud, mis ei ole seotud hooldusteenuse osutamisega. Osakonna juhatajal või hooldusjuhil on siiski teistsugused tööülesanded, sh osakonna ja inimeste juhtimine, töö korraldamine jm administratiivne töö, mistõttu ei ole nende tööjõukulude hoolduskulude hulka arvestamine lubatud. Asendamisel asendatakse hooldustöötajat või abihooldustöötajat, kelle tööjõukulud on eelduslikult hoolduskuludes arvestatud.

Üldhooldusteenuse osutajad peavad tagama piisavalt koolitatud hooldustöötajaid, kes teostavad hooldustoiminguid ja oskavad hooldusteenust planeerida. Hooldustöötajate hulk ja kvalifikatsioon peavad vastama teenuse sisule ja keerukusele ning asutuse suurusele ja hooldusel olevate isikute vajadustele. Teenuse osutaja peab personali planeerima selliselt, et töötajate puudumised ja asendamisest ning ka erandolukorras töötajate nn ära kukkumised saaksid kaetud ja kvaliteetne üldhooldusteenus inimestele tagatud.

2. *Kui hooldajatele ja abihooldustöötajatele on tööandaja poolt kompenseeritud Stebby platvormil olevad tervisteenused, siis kas see kulu läheb ka hoolduskulu alla? Tartu Linnavalitsuse STO on arvamisel, et nii see on, sest tegemist on töötaja (hooldustöötaja ja abihooldustöötaja) vaimset ja füüsilist tervist toetava tegevusega. Julgeme siinkohal tõmmata paralleeli sarnast eesmärki täitva supervisiooniga.*

SHS-s on selgelt nimetatud "tervisekontrolli ja vaktsineerimise kulud". Tervisekontrolli kulu on tööandja kohustuslik kulu tagades selliselt hooldustöötajale/abihooldustöötajale töotervishoiuteenuse. Nõue tuleneb töotervishoiu ja tööohutuse seaduse (TTOS) § 13¹ lõikest 4 ja 11, mille kohaselt tuleb tervisekontroll korraldada töötajale, kelle tervist võib töökeskkonna riskide hindamise tulemusel mõjutada TTOSis toodud töökeskkonna ohutegur või töö laad ning tööandja kohustus kanda töotervishoiuteenuse osutamise kulud. Tööandja võib alati pakkuda rohkemat, nt Stebby platvormi kaudu pakutavad teenused, kuid neid kulusid ei saa pidada tervisekontrolliga seotud kuludeks, mida hoolduskulus kajastada.

Supervisiooni puhul on tegu süsteemse nõustamisprotsessiga, mille fookuses on inimese, tema tööalaste ülesannete ning tööandja omavaheline interaktsioon (vastastikune mõju ja koostoime). Supervisiooni juhivad väljaõppinud superviisorid. Stebby platvormil olevate tervisteenuste puhul ei ole tegemist supervisiooniga.

3. *Täpsustus on asendustasude/lisatasude kohta. Nimelt kui eelarves on artiklid töötasu ja täiendavalt ka asendustasu/lisatasu kohta, siis kas see on aktsepteeritav ja mõlemad artiklid kvalifitseeruvad hoolduskulude alla? Eelarves on töötasuna kirjas konkreetne ametipalk korrutatuna koosseisuga, aga asendus/lisatasu sisaldab nt lisatasu õövahetuste eest jms. Seega loogika kohaselt peaks olema ok, sest tegu on reaalse kuluga reaalset tehtud töö eest.*

Asendamisel asendatakse hooldustöötajat või abihooldustöötajat, kelle tööjõukulud on eelduslikult hoolduskuludes arvestatud. Kui töötaja jääb haigeks, siis peab tööandja neljandast haigestumise päevast maksma haigushüvitist, Tervisekassa maksab hüvitist alates üheksandast päevast. Lisaks maksab tööandja ka lisatasu puuduva töötaja asendajale. Loogiline oleks, et tööandja on sellised kulud juba oma eelarvesse planeerinud. Hoolduskulude hulka saab arvestada seega nii haigestunud töötaja (tööandja tasutud) haigushüvitise + asendaja lisatasu. Tasu õöajal töötamise eest on töötasu osa.

Lugupidamisega
(allkirjastatud digitaalselt)
Kersti Kask
talitusejuhataja

Aime Koger
5163996, aime.koger@sotsiaalkindlustusamet.ee

Kaira Perv
53366957, kaira.perv@sotsiaalkindlustusamet.ee