



Töötajale määrati osaline töövõimetus, mis edasi?

Silja Soon, tervishoiu peaspetsialist

Tööinspektsiooni poole pöörduis tööandja, kes soovis teada saada, mida peab ettevõtte tegema, kui töötajale määrati töövõimetus suuruses xx%?

Mis puudutab töötaja töövõimetus, tema tööülesandeid ning võimekust tööülesandeid täita, siis selles küsimuses on tööandja nõustajaks tervishoiuarst. Selleks, et olla kindel töötajale töökoha ja töökorralduse sobivuses, on vaja teda suunata tervishoiuarsti juurde.

Tervishoiuarsti ülesanne on hinnata töö, töökoha ja töökorralduse sobivust töötajale, lähtudes töötaja tervislikust seisukorrast. Lisaks peab ta andma tööandjale tagasisidet ja soovitusi, kas on vaja midagi muuta või ümber korraldada. Samuti peab tervishoiuarst teatama tööandjale, kas töötajal on mingeid tööpiiranguid jms.

Kui aga lähtuda teadmisest, et töötajal on töövõimetus, siis võib

töötajal olla ka puue.

Puuetega töötajate tervishoiu ja tööohutuse nõuded on lühidalt toodud tervishoiu ja tööohutuse seaduse § 10¹ lg 4: „Puudega töötaja töö, töövahendid ja töökoht tuleb kohandada vastavaks tema kehalistele ja vaimsetele võimetele. Kohandamine seisneb tööandja ehitise, tööruumi, töökoha või töövahendi puudega isikule ligipääsetavaks ja kasutatavaks muutmises. See nõue kehtib ka üldkasutatavate liikumisteede ja olmeruumide kohta, mida puudega töötajad kasutavad.”

Kui tööandjal on vaja mingit rahalist abi või kasutada osalise töövõimekuse töötajate puhul mingeid tugiteenuseid, siis selles osas on tööandja abistajaks Eesti Töötukassa.

Abi võib küsida nii puudega inimese töölevõtmiseks kui ka juba töötava puudega inimese töökoha paremaks kohandamiseks.

Selgitusi ja informatsiooni leiab [Töötukassa kodulehelt](#).