



Haridus- ja Teadusministeerium

**Järelevalve**  
**korraldusest**  
**õppeasutustes**  
  
**2011**  
  
**II osa**  
  
**Kommentaare**  
**õigusaktidele**

Tartu 2011

Käesolevasse kogumikku on koondatud juristide vastused ja kommentaarid küsimustele, mida on välishindamisosakonnale kõige enam esitatud.

Lisaks on kogumikku koondatud 2010/2011. õa-l Õpetajate Lehes ilmunud juristide ja valdkondade ekspertide kommentaarid õigusaktide rakendamise kohta.

Koostas ja toimetas Hille Voolaid

Koostamisele on aidanud kaasa Anno Aedma, Kristin Hollo, Indrek Kilk, Vaike Parkel, Pille Saar, Katrin Välling

ISBN 978-9985-72-202-2

© Tartu, Munga 18, Haridus- ja Teadusministeeriumi välishindamisosakond, 2011

## Sisukord

I. Juristide kommentaarid.....	8
1. Kuidas peaks järelevalve teostaja käituma olukorras, kus on tuvastatud vastuolud erinevate õigusaktide vahel? .....	8
2. Kas õppenõukogu otsustel peab olema viide õiguslikule alusele?.....	9
3. Kes on munitsipaalõppeasutuste pidaja? .....	9
4. Kes on teovõimetu õpilane? Kas see on kusagil defineeritud? .....	9
5. Milline peaks olema õiguslik alus, kaasamaks omavalitsuses teenistusliku järelevalve läbiviimiseks eksperti? .....	10
6. Kas arenguvestluse tulemused võib kirjalikult fikseerida? .....	10
7. Kes kinnitab teenistusliku järelevalve tulemused kohalikus omavalitsuses?.....	11
8. Kui kohalik omavalitsus viib läbi teenistusliku järelevalve ja õiend kinnitatakse vallavalitsuse korraldusega, siis kas õppeasutuse juht saab õiendi vaidlustada?.....	11
9. Kas teenistusliku järelevalve läbiviimist peaks vormistama vallavanema käskkirjaga või vallavalitsuse korraldusega? .....	11
10. Kas maavanem peab üksikjuhtumite puhul taotlema igakordselt haridus- ja teadusministrilt loa järelevalve läbiviimiseks? .....	12
11. Kas koolidele kehtib „Haldusmenetluse seadus“?.....	12
12. Kas teenistuslik järelevalve peaks omavalitsuses olema plaanipärane?.....	13
13. Kuidas tuleb maavanema poolt kinnitada riikliku järelevalve õiendid?.....	13
14. Isikuandmete kasutamisest õppeasutuses.....	14
15. Töölepingu seaduse jõustumisest tulenevad olulised muudatused haridustöötajatele .....	16
16. Tööaeg.....	19
17. Kuidas toimub ametijärgu kehtetuks tunnistamine, kui see on omistatud valesti? .	21
18. Kes võib anda loa õppetundide lühendamiseks? .....	23
19. Kui direktor on 1,0 ametikohaga direktori ametikohal, siis kas tundide andmisel on tegemist ületunnitööga ning kas seda reguleerivad TLS § 44 ja § 46?.....	23
II. Juristide kommentaarid Õpetajate Lehele 2010/2011. õa-l.....	24
1. Uus õppeaasta ja töölepingute muutmine.....	24
2. Õpetaja õigused koolivägivalla korral .....	26
3. Kirjaliku leppeta ei saa nõuda koolituskulude hüvitamist.....	28
4. Õigusliku aluseta saadu tuleb tagastada .....	29
5. Õpetaja ametijärk ja lapsehoolduspuhkus .....	30
6. Õpetajate koondamine.....	31
7. Haigushüvitise arvutamine .....	34
8. Millistest kohustustest võib töötaja keelduda? .....	36
9. Õigus töötada õpetajana.....	38
10. Vanuse tõttu koondada seadus ei luba .....	39
11. Tööleping, selle lisa ja tähtajalised muudatused .....	40
12. Õpetajana töötamise staaž .....	41
13. Vanemahüvitise maksimisest .....	43

14. Päevamäär on 2,11 eurot .....	44
15. Kuidas saab ameti kooli uus juht? .....	45
16. Seadused kohustavad .....	45
17. Puhkus ja puhkuste plaan.....	49
18. Kutsekooliõpetajate palkadest.....	50
19. Hoolekogu roll ja õigused .....	51
20. Õpetaja tööaeg ja haigestunud kolleegi asendamine .....	54
21. Kokkuleppevabadus ja võrdne kohtlemine .....	56
22. Lapsevanema vastutus .....	57
23. Koolikonflikti lahendamine .....	59
24. Töö mitmel ametikohal.....	60
25. Puudumistõendi esitamine .....	61
26. Õpetaja tunniväline töö .....	63
27. Õppekäik kui õpetaja töö .....	64
28. Ülikoolis või kutsekoolis õpitud aja arvamine pensionistaaži hulka .....	65
29. Puhkusetasu väljamaksmine .....	66
30. Kahes kohas korraga olla ei saa .....	67
31. Tundide arv ja töötamine täisajaga.....	68
32. Kool peab suhtlema koduga .....	69
33. Kodu peab suhtlema kooliga.....	70
34. Täiendav õppetöö ja klassikursuse kordamine .....	71
35. Edasilükatud vanaduspension .....	72
36. Nõuded kutseõpetajatele ei ole kuigi kõrged .....	73
37. Töö ei tohi olla raske ega segada koolis käimist.....	74
38. Palgata puhkus – töötaja õigus või tööandja vastutulek? .....	76
39. Õpetaja töökoormus, osaline tööaeg ja koondamine .....	77

## I. Juristide kommentaarid

### 1. Kuidas peaks järelevalve teostaja käituma olukorras, kus on tuvastatud vastuolud erinevate õigusaktide vahel?

Sellisel juhul tuleb lähtuda Riigikohtu poolt kohaldatud, põhiseadusele tuginevatest õiguse tõlgendamise põhimõtetest: juhul, kui omavahel on vastuolus seadus ja mõni seaduse alusel antud õigusakt (määrus, käskkiri, korraldus), siis kohaldatakse seaduslikkuse põhimõtte („Põhiseaduse” § 3) kohaselt seadust kui kõrgema õigusjõuga õigusakti.

Võrdse õigusjõuga õigusaktide puhul tuleb lähtuda *lex posteriori* ja *lex specialis* põhimõtetest, mille kohaselt hilisem õigusakt on ülimuslik varasema üle ning kõnealust küsimust üksikasjalikumalt reguleeriv õigusakt ülimuslik üldisema reguleerimisalaga õigusakti üle. Seega, kui näiteks erinevad haridus- ja teadusministri määrused on teatud küsimuse reguleerimisel omavahel vastuolus, siis kohaldatakse üldjuhul hilisemat ning konkreetsemat määrust. Näide: kui eksisteerib kaks haridus- ja teadusministri määrust, neist esimene puudutab koolitöötajaid ning teine kooliraamatukogude töötajaid, siis kuulub kooliraamatukogude töötajate suhtes määrustevaheliste vastuolude korral reeglina kohaldamisele teine määrus, kuna see käsitleb eeldatavasti kõnealust valdkonda konkreetsemalt. Samas aga on väga oluline taoliste õigusaktides esinevate vastuolude likvideerimine, et tagada nende ühetaoline rakendamine ja õigusselgus. Seetõttu tuleks juhul, kui järelevalve läbiviimisel (või ka mõne muu toimingu sooritamisel) avastatakse ebakõlad, lüngad või muud vead õigusaktides, sellest Haridus- ja Teadusministeeriumile kindlasti teada anda. Siis on võimalik alгатada vajadusel õigusakti muudatusi või anda selgitusi õigusaktide tõlgendamiseks.

Korrektseks ei saa aga pidada vastuolude avastamisel nõ ettekirjutuste tegemist ministeeriumile järelevalve õiendi kaudu. Esiteks on seaduses ammendavalt loetletud subjektid, kellele järelevalve läbiviimisel ettepanekuid ja ettekirjutusi on võimalik teha (ministeeriumile saavad need olla suunatud üksnes juhul, kui ministeerium on kooli pidajaks). Teiseks tekitab õigusaktide muudatusettepanekute tegemine järelevalve õiendis segadust koolides. Need ettepanekud ei ole koolidele suunatud.

Küll tuleks kõikvõimalikud järelevalve läbiviimisest initsieeritud ettepanekud õigusaktide osas võimalusel esitada ministeeriumile juba enne järelevalve lõpetamist ja õiendi koostamist. Praktikas on tõepoolest tulnud ette olukordi, kus järelevalve käigus on leitud viga määru-ses ning see on ka parandatud enne vigasest õigusaktist tuleneva ettekirjutuse tegemist.

Õppe- ja kasvatustegevusega seonduvates õigusaktides esinevate vastuolude või muude vigade avastamisel tuleks esmajärjekorras pöörduda Haridus- ja Teadusministeeriumi poole, kelle juhtimisel saab juba alгатada vajaliku menetluse – kas pakkuda tuge ja levitada ühist teadmist asjakohase õigusakti tõlgendamisel või käivitada õigusakti muutmise protsess.

Kristin Hollo

Haridus- ja Teadusministeeriumi nõunik

[Kristin.Hollo@hm.ee](mailto:Kristin.Hollo@hm.ee)

## 2. Kas õppenõukogu otsustel peab olema viide õiguslikule alusele?

Õppenõukogu otsus on haldusakt, mille suhtes kehtivad haldusakti õiguspärasuse nõuded, muuhulgas tuleb „Haldusmenetluse seaduse“ § 56 lõike 2 kohaselt haldusaktis esitada ka otsuse tegemise faktilised ja juriidilised alused – ehk siis reaalsed asjaolud, millest tulenevalt vastav otsus tehakse ning otsuse tegemise aluseks olevad määruse või seaduse vastavad punktid (paragrahvi, lõike ja punkti täpsusega). Õppenõukogu otsuste põhjendamine on vajalik ka otsustajale endale, et selgitada tehtud otsuste põhjuseid ning vajadusel neid põhjuseid hiljem tuvastada. Alusele viitamisel ei piisa seetõttu ainult määruse pealkirjast, viidata tuleb ka konkreetsele sättele. Kui õppenõukogu otsused vormistatakse ainult protokollis, siis tuleb ka põhjendus näidata ära protokollis. Sellisel juhul on tegemist protokollilise otsusega.

Kristin Hollo

Haridus- ja Teadusministeeriumi nõunik

[Kristin.Hollo@hm.ee](mailto:Kristin.Hollo@hm.ee)

## 3. Kes on munitsipaalõppeasutuste pidaja?

Õppeasutuse pidajaks munitsipaalõppeasutuste puhul on linn või vald ehk omavalitsusüksus. Vastavalt „Kohaliku omavalitsuse korralduse seaduse“ § 22 lõikele 2 otsustab seadusega kohaliku omavalitsusüksuse pädevusse antud küsimusi kohaliku omavalitsuse volikogu, kes võib delegeerida nende küsimuste lahendamise valitsusele.

Kristin Hollo

Haridus- ja Teadusministeeriumi nõunik

[Kristin.Hollo@hm.ee](mailto:Kristin.Hollo@hm.ee)

## 4. Kes on teovõimetu õpilane? Kas see on kusagil defineeritud?

Teovõime definitsioon tuleneb „Tsiiviilseadustiku üldosa seadusest“:

§ 8. Füüsilise isiku teovõime

(1) Füüsilise isiku teovõime on võime iseseisvalt teha kehtivaid tehinguid.

(2) Täielik teovõime on 18-aastaseks saanud isikul (täisealisel). Alla 18-aastasel isikul (alaealisel) ja isikul, kes vaimuhaiguse, nõrgamõistuslikkuse või muu psüühikahäire tõttu kestvalt ei suuda oma tegudest aru saada või neid juhtida, on piiratud teovõime.

(3) Kui isikule, kes vaimuhaiguse, nõrgamõistuslikkuse või muu psüühikahäire tõttu ei suuda kestvalt oma tegudest aru saada või neid juhtida, on määratud kohtu poolt eestkostja, siis eeldatakse, et isik on piiratud teovõimega.

Ses mõttes pole „teovõimetu“ päris korrektne termin ja kasutada tuleks „piiratud teovõimet“.

Koolide jaoks on õpilaste teovõime või selle piiratus oluline, kuna vastavalt „Haldusmenetluse seaduse“ §-le 12 ei või alaealine ja muu piiratud teovõimega isik haldusmenetluses iseseisvalt menetlustoiminguid teha, kui seadusega ei ole ette nähtud teisiti.

Seadusjärgse esinduse haldusmenetluses tagab haldusorgan (menetlustoiminguks on nt mistahes taotluse esitamine või sellele reageerimine).

Piiratud teovõimega õpilaste eest menetlustoimingute teotamine nende seaduslike esindajate poolt on nüüd juba käsitlemist leidnud ka „Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduses“.

Kristin Hollo

Haridus- ja Teadusministeeriumi nõunik

[Kristin.Hollo@hm.ee](mailto:Kristin.Hollo@hm.ee)

### **5. Milline peaks olema õiguslik alus, kaasamaks omavalitsuses teenistusliku järelevalve läbiviimiseks eksperti?**

Kui soovitakse haldusmenetluse raames anda hinnangut kooli juhtimisele, võib eeldada, et linna/vallavalitsus on algatanud järelevalvemenetluse. „Kohaliku omavalitsuse korralduse seadus“ ei ütle otsesõnu, et järelevalvemenetluse algatamise eelduseks on alati vastava käskkirja või korralduse olemasolu, vt „Kohaliku omavalitsuse korralduse seaduse“ § 66<sup>1</sup> lg 1: "Teenistuslik järelevalve on valitsuse poolt valla või linna ametiasutuste ja nende ametiisikute ning ametiasutuste hallatavate asutuste ja nende juhtide tegevuse seaduslikkuse ja otstarbekuse üle teostatav kontroll".

Seega kohalik omavalitsus ise määratleb, kuidas ta järelevalve läbiviimist vormistab, ent kui soovitakse kaasata eksperti, siis peaks järelevalve läbiviimise ka vormistama, kuna siis tekiks eksperdil alus ametiabi korras eksperdina nende menetluses osaleda.

Anno Aedmaa

Haridus- ja Teadusministeeriumi õigusosakonna juhataja kuni 2009

### **6. Kas arenguestluse tulemused võib kirjalikult fikseerida?**

Mis puutub seadusesse, siis „Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse“ § 35<sup>1</sup> lg 3 sätestab, et „arenguestluse läbiviimise tingimused ja kord kooskõlastatakse kooli õppenõukogu ja hoolekoguga ning selle kinnitab kooli direktor käskkirjaga.“ Seadus ei keela kusagil kirjalikku arenguestluse protokollide koostamist, küll aga võib olla mõeldav, et kooli direktori kinnitatud korras on tingimuseks, et arenguestlust kirjalikult ei fikseerita.

Arenguestluse üldiste tulemuste kirjalik fikseerimine on pigem positiivne, kuna võimaldab näiteks järgmise perioodi möödumisel hinnata vahepealseid arenguid. Samas peab olema tagatud arenguestluse eesmärgipärasus ning mõistlik ulatus. Näiteks ei ole „Põhiseadusega“ kooskõlas arenguestluse käigus andmete kohustuslik kogumine isiku poliitiliste, usuliste jne veendumuste kohta, kuna nende kogumine isiku vaba tahte vastaselt riivab „Eesti Vabariigi põhiseaduse“ § 42 sätestatud põhiõigust.

Anno Aedmaa

Haridus- ja Teadusministeeriumi õigusosakonna juhataja kuni 2009

### **7. Kes kinnitab teenistusliku järelevalve tulemused kohalikus omavalitsuses?**

Vastuseid sellele küsimusele tuleb otsida „Kohaliku omavalitsuse korralduse seadusest” (KOKS, <https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=12849896>), milles on sees ka teenistusliku järelevalve läbiviimist puudutav osa. KOKSi § 66 lg 1 ütleb selgelt, et teenistuslik järelevalve on valitsuse poolt läbiviidav kontroll, sh kontroll hallatavate asutuste ja nende juhtide tegevuse üle. Sama paragrahvi lõige 2 ütleb, et kontrolli tulemusena võib just valitsus teha ettekirjutusi akti või toimingu puuduste kõrvaldamiseks, ka ülejäänud paragrahvides on aktiivne roll antud just valla/linnavalitsusele. Nii et siin on küll minu hinnangul tarvilik vallavalitsuse korraldus.

Anno Aedmaa

Haridus- ja Teadusministeeriumi õigusosakonna juhataja kuni 2009

### **8. Kui kohalik omavalitsus viib läbi teenistusliku järelevalve ja õiend kinnitatakse vallavalitsuse korraldusega, siis kas õppeasutuse juht saab õiendi vaidlustada?**

Kuna teenistusliku järelevalve ettekirjutus on haldusakt, siis on ta ka vaidlustatav nagu haldusakt, st kõne alla saab tulla nii vaide esitamine kui ka kohtukaebuse esitamine.

Anno Aedmaa

Haridus- ja Teadusministeeriumi õigusosakonna juhataja kuni 2009

### **9. Kas teenistusliku järelevalve läbiviimist peaks vormistama vallavanema käskkirjaga või vallavalitsuse korraldusega?**

**Kas võib ka nii, et nt järelevalve alustamine vormistatakse vallavanema käskkirjaga ja tulemused kinnitatakse vallavalitsuse korraldusega ja vastupidi?**

„Kohaliku omavalitsuse korralduse seaduse” (KOKS) § 66<sup>1</sup> ütleb, et teenistuslik järelevalve on „valitsuse poolt teostatav”. KOKS § 50 sätestab vallavanema pädevuse ja seal on öeldud, et vallavanem annab vallavalitsuse töö sisemiseks korraldamiseks käskkirju, seevastu teisi käskkirju saab ta anda vaid siis, kui valla/linna põhimääruse või volikogu otsusega on teda selleks volitatud. Seega - kui kohalik omavalitsus ise pole teisiti reguleerinud, siis algatatakse ja lõpetatakse järelevalve vallavalitsuse korraldusega (vastav üldpädevus tuleneb § 30 lg 1 p 3).

Teoreetiliselt on võimalik, et vanem alustab ja valitsus lõpetab või vastupidi, praktikas on see ilmselt vähepraktiline. Näiteks võib KOV ise määratleda, et vallavanemal on küll menetluse algatamise õigus, ent otsuse kinnitab (kuna see on sisulisem) valitsus.

Anno Aedmaa

Haridus- ja Teadusministeeriumi õigusosakonna juhataja kuni 2009



## **10. Kas maavanem peab üksikjuhtumite puhul taotlema igakordselt haridus- ja teadusministrilt loa järelevalve läbiviimiseks?**

Haridus- ja Teadusministeeriumi ning maavanema riikliku järelevalve teostamise pädevuse määratlevad „Eesti Vabariigi haridusseadus“, „Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus“ (PGS) ning „Vabariigi Valitsuse seadus“ (VVS). Küsimus on ajendatud ilmselt PGSi lauseosast „*haridus- ja teadusministri ülesandel kooli asukohajärgne maavanem*“, millest võib järeldada, et maavanem nõutab riikliku järelevalve läbiviimiseks haridus- ja teadusministrilt vastavasisulist volitust. Haridus- ja Teadusministeeriumi hinnangul tuleb antud olukorda sätestada koostoimes „Vabariigi Valitsuse seaduse“ §-dega 84 ja 85, mis sätestab maavanema üldise järelevalvepädevuse – maavanem esindab riigi huve maakonnas ning teostab järelevalvet kohaliku omavalitsuse tegevuse õiguspärasuse üle VVS § 85 sätestatud korras. Riiklik järelevalve peab olema mõjus ja efektiivne, mistõttu oleks seaduse mõttega vastuolus igale haldustegevuse käigus jooksvalt antavale seisukohale või hinnangule haridus- ja teadusministri loa andmise nõue. Lihtsamaid menetlustoiminguid, mis ei nõua formaliseeritud riikliku järelevalve menetluse algatamist, saab maavanem VVS § 84 ja 85 sätestatud üldvolitusest lähtuvalt sooritada ka iseseisvalt, ent suuremamahulistest küsimustest, kus vajalik on riikliku järelevalve algatamine, on vajalik PGS-st tulenevalt haridus- ja teadusministri nõusolek järelevalve läbiviimiseks. PGSi eesmärgiks on koordineerida erinevate riigiasutuste tegevust riikliku järelevalve läbiviimisel, samas ei tohiks see takistada ettepanekute ja soovitude andmist õiguspärasuse ja hea haldustava järgimiseks, mille andmiseks on mõlemal haldusorganil olemas iseseisev ning teineteisest sõltumatu pädevus. Küll aga rõhutab PGS asutustevahelist tihedat koostöö ja vastastikuse tegevuse kooskõlastamise vajalikkust.

Anno Aedmaa

Haridus- ja Teadusministeeriumi õigusosakonna juhataja kuni 2009

## **11. Kas koolidele kehtib „Haldusmenetluse seadus“?**

„Haldusmenetluse seadus“ (HMS) kehtib kõigi riigi ja kohaliku omavalitsuse asutuste, sh koolide suhtes ning seetõttu peavad kooli aktid vastama selle seaduse nõuetele. Isegi kui HMSi ei eksisteeriks, on kohustava õigusakti õigusliku ja faktilise põhjenduse lisamine elementaarne asjaajamisnõue, et vähegi otsuse tegemise aluseid põhjendada.

Faktiline põhjendus ei pea olema pikk, piisab sisulisest lühikesest, kasvõi ühest lausest. Liiatigi on suur osa direktori käskkirju nn tüüpdokumentid, mille puhul saab kord välja töötatud dokumendipõhja edaspidi jooksvalt kasutada (nt puhkuse andmise otsus), muutes seda vaid seaduste muutumise korral.

Põhjendus peab olema selge ja täpne, mitte liialdustesse kalduv, ent andma vastuse küsimusele (eriti kohustavate aktide osas), millisel alusel ja miks niisugune otsus tehti. Julgen oma praktikast kinnitada, et see on jõukohane meist kõigile. HMSi head haldustavad kohalduvad ka koolides tehtavate otsuste suhtes.

Anno Aedmaa

Haridus- ja Teadusministeeriumi õigusosakonna juhataja kuni 2009

## 12. Kas teenistuslik järelevalve peaks omavalitsuses olema plaanipärane?

Kohaliku omavalitsuse (KOV) ülesanded hariduse valdkonnas tulenevad mitmetest õigusaktidest, sh „Eesti Vabariigi haridusseadusest“ (HS), „Kohaliku omavalitsuse korralduse seadusest“ (KOKS), „Põhikooli- ja gümnaasiumiseadusest“ (PGS) jne. Ühelt poolt on KOVil nõustav ja koordineeriv roll (HS), teisalt ka kontrollifunktsioon (KOKS).

Üleriigiliselt on KOVides 2 erinevat lähenemist teenistusliku järelevalve läbiviimisele:

- 1) teenistuslik järelevalve on juhtumipõhine, st reageeritakse ainult siis, kui õppeasutuse tegevuses täheldatakse probleeme – Haridus- ja Teadusministeerium viib oma hallatavates õppeasutustes läbi peamiselt sellist järelevalvet, valdav enamus KOVe samuti;
- 2) teenistuslik järelevalve on plaanipärane – nt mitmed linna/vallavalitsused viivad teenistuslikku järelevalvet läbi plaanipäraselt.

Mõlematel variantidel on omad plussid ja miinused. Esimene variant on vähem ressursimahukam, kuid probleemide korral võidakse heita ette, et pidaja pole piisavalt vara reageerinud jne. Optimaalseimaks ning parimaks lahenduseks on ilmselt nende kahe suuna kombinatsioon: teenistuslikku järelevalvet teostatakse plaanipäraselt, ent samas planeeritakse osa järelevalveressursist ka nn juhtumipõhiste järelevalvete läbiviimiseks. Teine variant võimaldab saada teatud valdkondades õppeasutuse kohta plaanipäraselt tagasisidet.

Hille Voolaid

Haridus- ja Teadusministeeriumi välishindamisosakonna asejuhataja

[hille.voolaid@hm.ee](mailto:hille.voolaid@hm.ee)

## 13. Kuidas tuleb maavanema poolt kinnitada riikliku järelevalve õiendid?

Vastavalt „Kohaliku omavalitsuse korralduse seaduse“ § 66 lõikele 1 teostab maavanem järelevalvet kohaliku omavalitsuse üksuse tegevuse üle seadusega kehtestatud korras.

„Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus“ sätestab riikliku järelevalve läbiviimise koolide osas. Nimetatud seadus sätestab, et riikliku järelevalve tulemused vormistatakse õiendiga ning õiendi allkirjastavad järelevalve läbiviimises osalenud ametnikud. Õiendi kinnitab kas haridus- ja teadusminister või maavanem.

Temaatilise järelevalve läbiviimist reguleeriva määrus sätestab, et järelevalve tulemused vormistatakse eraldi õiendiga iga õppeasutuse kohta. Määrus reguleerib õiendi allkirjastamise ja kinnitamisega seonduvat - õiendile kirjutavad alla kõik järelevalve läbiviimises osalenud ametnikud ning õiendi kinnitab maavanem. Vastavalt sellele edastab maavanem õiendi ametlikult kinnitatud ära kirja elektrooniliselt digiallkirjastatult või postiga õppeasutusele, õppeasutuse pidajale, riigi- ja eraõppeasutuste puhul õppeasutuse asukohajärgsele omavalitsusele ning Haridus- ja Teadusministeeriumile 60 kalendripäeva jooksul õppeasutuses järelevalve lõpetamise päevast arvates.

„Vabariigi Valitsuse seaduse“ § 87 sätestab:

(1) Maavanem annab seaduse või Vabariigi Valitsuse määruse alusel ja täitmiseks korraldusi.

(2) Maavanema korraldus peab vastama haldusmenetluse seaduses sätestatud vorminõuetele.

(3) Maavanema korraldusele kirjutab alla maavanem.

(4) Maavanema korraldus jõustub allakirjutamise päeval, kui aktis eneses ei ole kehtestatud hilisemat tähtpäeva. Maavanema korraldus tehakse viivitamata teatavaks asjaosalistele, kui seadusega ei ole ette nähtud teistsugune teatavakstegemine.

„Haldusmenetluse seaduse” § 51 lõige 1 sätestab järgmist - Haldusakt on haldusorgani poolt haldusülesannete täitmisel avalik-õiguslikus suhtes üksikjuhtumi reguleerimiseks antud, isiku õiguste või kohustuste tekitamisele, muutmisele või lõpetamisele suunatud korraldus, otsus, ettekirjutus, käskkiri või muu õigusakt.

Haridus- ja teadusminister kinnitab järelevalve tulemused läbi käskkirja väljaandmise, st annab välja haldusakti. Mitmed maavalitsused on aga eksinud järelevalve tulemuste kinnitamisel selle vastu, et maavanem on lihtsalt allkirjastatud õiendi kinnitanud. See on aga vastuolus „Vabariigi Valitsuse seaduse” § 87 lõikega 1, mille kohaselt on maavanema antavaks üksikaktiks korraldus.

Kui järelevalve tulemuste kinnitamine eeldab kõigest järelevalve protsessi kooskõlastamist, võiks rääkida lihtsalt õiendi allkirjastamisest maavanema poolt. Kuna maavanem on ise riikliku järelevalve vahetu läbiviija, mitte pelgalt tulemuste kooskõlastaja, siis peab ta õiendi kinnitama läbi korralduse (haldusakti) väljaandmise.

Indrek Kilk

Haridus- ja Teadusministeeriumi õigusosakonna jurist

[Indrek.Kilk@hm.ee](mailto:Indrek.Kilk@hm.ee)

#### **14. Isikuandmete kasutamisest õppeasutuses**

Isikuandmete kaitse seaduse § 4 lõike 1 alusel on isikuandmed mis tahes andmed tuvastatud või tuvastatava füüsilise isiku kohta, sõltumata sellest, millisel kujul või millises vormis need andmed on. Isikuandmete töötlemine on iga isikuandmetega tehtav toiming, sealhulgas isikuandmete kogumine, salvestamine, korrastamine, säilitamine, muutmine ja avalikustamine, juurdepääsu võimaldamine isikuandmetele, päringute teostamine ja väljavõtete tegemine, isikuandmete kasutamine, edastamine, ristkasutamine, ühendamine, sulgemine, kustutamine või hävitamine, või mitu eelnimetatud toimingut, sõltumata toimingute teostamise viisist ja kasutatavatest vahenditest. Seega töötlemine hõlmab igasugust isikuandmetega tehtavat toimingut.

Isikuandmete töötleja on kohustatud isikuandmete töötlemisel järgima järgmisi põhimõtteid:

- 1) seaduslikkuse põhimõte – isikuandmeid võib koguda ausal ja seaduslikul teel. Isikuandmeid tuleb töödelda õiglaselt ja seaduslikult;
- 2) eesmärgikohasuse põhimõte – isikuandmeid võib koguda üksnes määratletud ja õiguspäraste eesmärkide saavutamiseks ning isikuandmeid ei või töödelda viisil, mis ei ole andmetöötlemise eesmärkidega kooskõlas. Andmetöötlemise eesmärk peab

olema kindlaks määratud enne andmete kogumist ja sama eesmärgiga peab seonduma ka järgnev andmete töötlemine;

- 3) minimaalsuse põhimõte – isikuandmeid võib koguda vaid ulatuses, mis on vajalik määratletud eesmärkide saavutamiseks;
- 4) kasutuse piiramise põhimõte – isikuandmeid võib muudel eesmärkidel kasutada üksnes andmesubjekti nõusolekul või selleks pädeva organi loal;
- 5) andmete kvaliteedi põhimõte – isikuandmed peavad olema ajakohased, täielikud ning vajalikud antud andmetöötlemise eesmärgi saavutamiseks. Ühest küljest väljendab see põhimõte, et kui juba isikuandmeid töödeldakse, siis tuleb seda teha korrektselt. Teisest küljest piirab see põhimõte aga isikuandmete kogumist suuremas ulatuses, kui on vältimatult vajalik andmetöötlemise eesmärgi saavutamiseks;
- 6) turvalisuse põhimõte – isikuandmete kaitseks tuleb rakendada turvameetmeid nende tahtmatu või volitamata töötlemise, avalikuks tuleku või hävimise eest. Igal ajal tuleb andmete töötlemisel tagada selline turvalisuse tase, mis on võimalik saavutada parimat mõistlike kulutustega tehnoloogiat kasutades;
- 7) individuaalse osaluse põhimõte – andmesubjekti tuleb teavitada tema kohta kogutavatest andmetest, talle tuleb võimaldada juurdepääs tema kohta käivatele andmetele ja tal on õigus nõuda ebatäpsete või eksitavate andmete parandamist.

Kõiki neid põhimõtteid peab ka kool isikuandmete töötlemisel järgima.

Isikuandmete kaitse seaduse § 10 lõige 1 kehtestab üldreegli isikuandmete töötlemise lubatavuse osas – isikuandmete töötlemine on lubatud üksnes andmesubjekti nõusolekul, kui seadus ei sätesta teisiti.

Andmete töötlemine on lubatud neljal juhul:

- 1) kui isik annab oma nõusoleku (IKS § 12);
- 2) kui isik, kellele andmeid edastatakse, töötleb neid seadusega ettenähtud kohustuste täitmiseks (IKS § 14);
- 3) erandjuhul andmesubjekti või muu isiku elu, tervise või vabaduse kaitseks (IKS § 14). See alus rakendub olukordades, kus isik oma seisundist tulenevalt ei ole võimeline töötlemiseks nõusolekut andma;
- 4) kui isikuandmeid töödeldakse andmesubjektiga sõlmitud lepingu täitmiseks (IKS § 14).

Koolidel on arusaadavalt vaja õppijate kohta andmeid koguda, kuna kool peab oma õpilasi tundma ja vajadusel neile tuge pakkuma. Haridus- ja teadusministri 25.08. 2010. a määruse nr 52 „Kooli õppe- ja kasvatusalastes dokumentides esitatavad andmed ning dokumentide täitmise ja pidamise kord“ § 7 lõike 3 kohaselt märgitakse õpilasraamatuse muuhulgas õpilase vanemate nimed õpilase sünnitunnistuse alusel. Sama määruse § 12 lõike 2 alusel kannab klassijuhataja klassipäevikusse muuhulgas õpilase vanemate nimed ja kontaktandmed.

Mida peetakse antud juhul silmas kontaktandmete all? Üldjuhul peetakse kontaktandmete all silmas elukoha aadressi või postiaadressi. Juhul, kui kool täidab varem nimetatud haridus- ja teadusministri määruses sätestatut – kannab õpilasraamatuse õpilase vanemate nimed ning klassipäevikusse õpilase vanemate nimed ja nende elukoha aadressi, siis ei ole minu hinnangul õpilase vanemate privaatsusõigust ülemääraselt piira-

tud. Antud juhul peab kool mõtlema, mis otstarbel ta nimetatud dokumentidesse lastevanemate andmeid kannab ja millises ulatuses täpselt mõiste „kontaktandmed“ sisustab ehk milliseid lastevanemate kontaktandmeid kogub. Paratamatult peab kool saama lastevanematega kontakti nende last puudutava õppe- ja kasvatustegevusega seonduva arutamiseks või tagasiside andmiseks. Selleks kool praktikas lastevanemate kontaktandmeid ka vajab. Lastevanemate töö- ja ametikohtade ning õpilase õdede-vendade tegemiste kohta andmete kogumine jne on juba küllaltki küsitav isikuandmete kaitse seaduses sätestatud isikuandmete töötlemise põhimõtteid silmas pidades. Tekib paratamatult küsimus, et mis on selliste andmete kogumise eesmärk. Väga täpselt küsimusele vastata – milliseid andmeid kool peab, tohib õpilase ja tema vanemate kohta teada ja koguda – on keeruline. Kool tohib ja peab koguma andmeid, mis on õigusaktides sõnaselgelt sätestatud (nt varem nimetatud haridus- ja teadusministri määruses sätestatud). Kindlasti peab kool koguma ja teadma laste ja nende vanemate andmeid, mille teadmine on vältimatult vajalik seaduses sätestatud kohustuste täitmiseks, lapse enda ja teiste isikute elu ja tervise kaitsmise tagamiseks.

Kuna kool peab vastavalt põhikooli- ja gümnaasiumiseadusele tagama õpilase koolis viibimise ajal tema vaimse ja füüsilise turvalisuse ning tervise kaitse, võib see tähendada seda, et kool peab teatud juhtudel töötlemata ka delikaatseid isikuandmeid – eelkõige andmed õpilase terviseseisundi või puude kohta. Kui lapsega koolis tema terviseseisundist tulenevalt midagi juhtub, peab kool oskama reageerida. Selleks vajab kooli töötaja, kellele on vastav reageerimiskohustus pandud (kooli meditsiiniõde, klassijuhataja jne) andmeid lapse terviseseisundi kohta. Õppenõukogus otsustatakse hariduslike erivajadustega õpilaste õppe korraldus, nõustamiskomisjoni suunamise algatus võib tulla õpetajalt, logopeedilt, psühholoogilt. See tähendab aga seda, et kool peab olema registreerinud delikaatsete isikuandmete töötlemise Andmekaitse Inspeksioonis, välja arvatud juhul, kui ta on määranud isikuandmete kaitse seaduse §-s 30 sätestatud isikuandmete kaitse eest vastutava isiku.

Indrek Kilk

Haridus- ja Teadusministeeriumi õigusosakonna jurist

[Indrek.Kilk@hm.ee](mailto:Indrek.Kilk@hm.ee)

## **15. Töölepingu seaduse jõustumisest tulenevad olulised muudatused haridustöötajatele**

### Haridustöötajate tööaja kehtestamine

01.juulil 2009 jõustus uus töölepingu seadus, mille paragrahv 43 lõige 6 sätestab järgmist - „haridustöötajate tööaja kehtestab Vabariigi Valitsus määrusega“. Seega antakse Vabariigi Valitsusele volitus haridustöötajate tööaja kehtestamiseks. Varem kehtinud töö- ja puhkeajaseaduses pidas seadusandja vajalikuks kehtestada lühendatud tööaeg alaealistele; töötajatele, kes töötavad allmaatöödel, tervistkahjustavatel ja eriseloomuga töödel; ning koolide ja muude lasteasutuste õpetajatel, kasvatajatel ning teistel õppe- ja kasvatusalal töötavatel isikutel jne, nimetades seejuures seaduses ära ka lubatud lühen-

datud tööaja kestuse. Uues töölepingu seaduses on lühendatud täistööaeg kehtestatud vaid alaealistele. Haridustöötajate tööaja kestus ja ühes sellega lühendatud täistööaeg on kehtestatud aga Vabariigi Valitsuse poolt. Määruses on sätestatud, et haridustöötajate lühendatud täistööaja kestuseks on 7 tundi päevas ehk 35 tundi nädalas. Seega on õpetajatel ja teistel haridustöötajatel jätkuvalt lühendatud täistööaeg.

Vabariigi Valitsus on 25. juunil 2009 vastu võtnud määruse nr 113 „Haridustöötajate tööaeg“, mis oma ülesehituselt ja sisult on võrdlemisi sarnane varemkehtinud Vabariigi Valitsuse määrusega „Ametikohtade loetelu ja lühendatud tööaja kehtestamine koolide ja muude lasteasutuste õpetajatele, kasvatajatele ja teistele õppe- ja kasvatusalal töötavatele isikutele ning tervishoiuteenuse osutajaga sõlmitud töölepingu alusel töötavatele psühholoogidele ja logopeedidele“. Uue määruse esimeses paragrahvis on määratletud isikute ring, kellele nimetatud määrus ja ühes sellega ka lühendatud täistööaeg laieneb. Teine paragrahv annab sarnaselt varemkehtinud määrusele loeteluna erinevate haridustöötajate õppe- ja kasvatustöö tundide arvu.

#### Ületunnitöö regulatsioon töölepingu seaduses

Ületunnitöö regulatsioon on uues töölepingu seaduses paragrahvis 44. Ületunnitöö on töötamine üle töölepingus kokkulepitud tööaja. Ületunnitöö rakendamine on võimalik kahel juhul: 1) töötaja ja tööandja võivad kokku leppida, et töötaja kohustub tegema ületunnitööd; 2) teatud juhtudel on tööandjal õigus nõuda töötajalt ületunnitöö tegemist. Oluline on antud juhul tähelepanu pöörata nimetatud paragrahvi lõikele 3, mis sätestab järgmist – „ületunnitöö kokkulepe töötajaga, kes puutub töökeskkonnas kokku ohuteguriga ja kelle tööaega on sellest tulenevalt seaduse alusel lühendatud, on tühi- ne“.

Haridustöötajaid, kelle tööaega on lühendatud, ei saa käsitleda ohuteguriga töökeskkonnas kokku puutuvate töötajatena. Töölepingu seaduse § 43 lõike 6 annab volitusnormi Vabariigi Valitsusele haridustöötajate tööaja kehtestamiseks ning kui Vabariigi Valitsus on pidanud oluliseks kehtestada haridustöötajatele erisused üldisest tööajast, siis ei saa seda automaatselt seostada ohuteguri olemasoluga. Ületunnitöö piirang on mõeldud eelkõige intensiivsete ohuteguritega kokku puutuvate töötajate kaitseks, neid ohutegureid ei esine aga haridustöötajate töös sellise intensiivsusega, mis õigustaks ületunnitöö piirangu kehtestamist.

Õpetajate puhul oleks pigem põhjendatud rääkida töö iseloomust tulenevatest terviseriskidest kui töökeskkonna ohuteguritest tulenevatest terviseriskidest, sest õpetajatöö puhul puuduvad sellised erilised õpetajatööl omased töökeskkonna ohutegurid, mille parameetreid tuleks piirnormidega vastavusse viia. Terviseriskid tulenevad pigem töö iseloomust.

Töölepingu seaduse paragrahv 43 lõikes 6 sätestatud normi puhul on tegemist lakoonilise volitusnormiga, mis ei seo õpetajate lühendatud tööaega ühegi eeltingimusega. Ka seaduse seletuskirjas nenditakse vaid, et § 43 lõige 6 annab volitusnormi haridustöötajate tööaja kehtestamiseks Vabariigi Valitsuse määrusega. Seega ei ole seaduses ega selle

seletuskirjas õpetajate lühendatud tööaega seotud eriiseloomuga tööga, töökeskkonna ohuteguriga vmt eeldusega.

Siinkohal tasub võrdluseks vaadata ka töölepingu seaduse paragrahvi 50 lõiget 1, mis reguleerib sarnaste kokkulepete tühisust öötöö korral. Nimelt on kokkulepe, mille kohaselt öötöötaja, kelle tervist võib mõjutada töökeskkonna ohutegur või töö iseloom, on kohustatud töötama rohkem kui 8 tundi 24-tunnise ajavahemiku jooksul, tühine. Siin on seaduses lisaks töökeskkonna ohuteguritele nimetatud ka töö iseloomu. Ületunnitöö piirangu puhul on piiratud ainult töökeskkonna ohuteguritega.

Oluline on silmas pidada, et ületunnitöö tegemine ei saa olla planeeritud, selle tegemises ei saa abstraktselt kokku leppida, vaid selles tuleks igakordselt kokku leppida.

Võib kerkida küsimus, mis kaitseb õpetajat olukorras, kus talle ei kehti ületunnitöö keeld, siis lisaks töötervishoiu ja tööohutuse seadusele kaitseb õpetajat hea usu põhimõtte, millest töölepingu seadus lähtub ja millega tuleb ka siin arvestada. Hea usu põhimõtte nõuab poolte huvide kaalumist, seega tuleb ka õpetaja ületunnitööle rakendamisel kaaluda tööandja huvisid (õppetöö sujuv toimimine; avalik huvi, et õpilased omandaksid hariduse; tekkida võib rahaline kahju jmt) ning õpetaja huvisid (oht tervisele). Kui õpetaja tervisele puudub oht (tööandja kohandab tööd; muudab töökorraldust; rakendab muid abinõusid) ja õpetaja on ületunnitöö tegemisega nõus, siis ei ole see seaduse mõttega vastuolus ja ületunnitöö kokkulepe kehtib. Seega on ka tulevikus õpetajatel õigus teha ületunnitööd.

#### Tähtajalise töölepingu sõlmimine kvalifikatsiooninõuetele mittevastava õpetajaga

18. juunil 2009 võttis Riigikogu vastu töölepingu seaduse ja sellega seonduvate seaduste muutmise seaduse, mis jõustus 01. juulil 2009 ehk samal kuupäeval uue töölepingu seaduse tervikteksti jõustumisega. Nimetatud seadusemuudatusega täiendati ka põhikooli- ja gümnaasiumiseadust ning koolieelse lasteasutuse seadust. Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 38 täiendati lõigetega 2<sup>1</sup> ja 2<sup>2</sup> järgmises sõnastuses: „Kui õpetaja vaba ametikoha täitmiseks korraldatud konkursil ei leita kvalifikatsiooninõuetele vastavat õpetajat, korraldab direktor aasta jooksul avaliku konkursi. Kui õpetaja vaba ametikoha täitmiseks korraldatud konkursil ei leita § 12<sup>1</sup> lõike 4 alusel kehtestatud kvalifikatsiooninõuetele vastavat õpetajat, võib direktor sõlmida tähtajalise töölepingu tähtajaga kuni üks aasta isikuga, kellel on vähemalt keskharidus“. Koolieelse lasteasutuse seaduses on tehtud sarnane muudatus (täiendatud on § 22 lõigetega 4<sup>1</sup> ja 4<sup>2</sup>).

Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse ning koolieelse lasteasutuse seaduse muutmise eesmärgiks oli lahendada olukord, mis tekib uue töölepingu seaduse jõustumisega ja varemkehtinud Eesti Vabariigi töölepingu seaduse ja nimetatud seadusest tulenevate õigusaktide kehtetuks tunnistamisega. 2009. aasta 30. juunil kaotas kehtivuse Eesti Vabariigi töölepingu seaduse alusel Vabariigi Valitsuse poolt 7.09.1999.a vastu võetud määrus nr 267 „Määratud ajaks töölepingu sõlmimine“. Määrus, mille kogu sisu

väljendus ühes lauses – „Kui koolieelse lasteasutuse, lasteaed-alkkooli, alkooli, põhikooli või gümnaasiumi õpetaja vaba ametikohta ei õnnestu täita konkursi korras, lubada direktorile (juhatajal) sõlmida õpetajaga tööleping määratud ajaks, tähtajaga kuni üks aasta“. Seega, kuna varem nimetatud Vabariigi Valitsuse määrus kaotas kehtivuse, tuli luua regulatsioon, mis võimaldaks koolijuhtidel vajadusel kooli tööle võtta ka neid isikuid, kes ei vasta otseselt pedagoogide kvalifikatsiooninõuetele.

Tähtajalise töölepingu sõlmimise võimalused on sätestatud töölepingu seaduse §-ides 9 ja 10. Paragrahv 9 sätestab tähtajalise töölepingu sõlmimise alused ja paragrahv 10 tähtajalise töölepingu järjestikuse sõlmimise ja pikendamise piirangu. Tegemist on antud juhul üldnormidega, mille osas oli vajalik eriseadustes (antud juhul haridusvaldkondlikud õigusaktid) näha ette täpsustav regulatsioon.

Töölepingu tähtajalisus võib olla määratud konkreetse kuupäevaga, teatud kindla tulemuse saabumisega (asendatava töötaja tööle naasmine) või tulemuse saavutamise (nt maja saab värvitud). Vastavalt töölepingu seaduse § 9 lõikele 1 võib tähtajalise töölepingu sõlmida kuni viieks aastaks. Kuigi töölepingu seaduse § 9 lõige 1 sätestab, et töölepingu sõlmimine nimetatud perioodiks on lubatud, kui seda õigustavad tööajutisest tähtajalisest iseloomust tulenevad mõjuvad põhjused, eelkõige töömahu ajutine suurenemine või hooajatöö tegemine, ei kuulu nimetatud säte kohaldamisele, kui eriseaduses on ette nähtud sellest regulatsioonist erinev regulatsioon ja selle kehtestamiseks on mõjuv põhjus. Töötajatele õigusaktis kehtestatud kvalifikatsiooninõuetele mittevastamine tuleb antud juhul lugeda mõjuvaks põhjuseks, et vastavat eriregulatsiooni kehtestada. See sunnib tööandjat jätkuvalt otsima tööjõuturult kvalifikatsiooninõuetele vastavat töötajat ja töötajat ennast täiendama, et vastata neile nõuetele.

Seega põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse ja koolieelse lasteasutuse seaduse uute lõigetega võimaldatakse koolijuhtidel sõlmida õpetajaga tähtajaline tööleping, kui õpetaja vaba ametikoha täitmise konkurss on luhtunud, kuna ei leidunud ühtki õpetaja kvalifikatsiooninõuetele vastavat kandideerijat.

Indrek Kilk

Haridus- ja Teadusministeeriumi õigusosakonna jurist

[Indrek.Kilk@hm.ee](mailto:Indrek.Kilk@hm.ee)

## 16. Tööaeg

**Töötan koolis õpetajana. Kooli juhtkond kohustab mind olema koolis seitse tundi päevas. Minu õppetundide andmise koormus on 22 tundi. Kas mul on kohustus viibida koolis ka pärast õppetundide andmist või tohin tundideks ette valmistada ka väljaspool kooli?**

Küsitut reguleerib Vabariigi Valitsuse 25. juuni 2009.a määrus nr 113 "Haridustöötajate tööaeg", mille § 2 sätestab - "lühendatud täistööaja kestuseks §-s 1 loetletud ametikoh-



tadel on 7 tundi päevas ehk 35 tundi seitsmepäevase ajavahemiku (ehk nädala) jooksul...".

Seega on haridustöötajate tööaeg on 7 tundi päevas (teistel töölepingu alusel töötavatel isikutel 8 tundi) ja 35 tundi nädalas (teistel töölepingu alusel töötavatel isikutel 40 tundi). Enamasti täidab töötaja tööülesandeid töökohal. Töölepingu seaduse § 15 lõige 2 loetleb töötaja peamised kohustused. Muuhulgas (punkt 2) - teeb tööd kokkulepitud mahus, kohas ja ajal. Seega peaks töölepingus olema kindlaks määratud töötaja poolt tehtava töö koht. Direktoril on õigus nõuda, et õpetaja täidab tööülesandeid 7 tundi päevas töökohal, kui töölepingus on kokku lepitud, et töö tegemise koht on kooli aadress. See on ka teistel töötajatel (nt müüjad, tehasetöötajad, kontoritöötajad jne) nii, kuid see ei välista võimalust, et tööandjaga kokkuleppel täidab töötaja tööülesandeid ka mõnes muus kohas (nt kodus).

**Palun abi õppealajuhataja ületunnitöö tasustamise osas. Kas täiskohaga töötav õppealajuhataja võib anda lisaks nt 5 õppetundi. Kuidas ja mille alusel arvutatakse tasu õppetundide andmise eest, kui olen atesteeritud vanempedagoogiks? Kui pikk on õppealajuhataja töönael?**

Töölepingu seaduse § 43 lõige 1 sätestab - eeldatakse, et töötaja töötab 40 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul (täistööaeg), kui tööandja ja töötaja ei ole kokku leppinud lühemas tööajas (osaline tööaeg). Sama paragrahvi lõige 6 sätestab volitusnormi Vabariigi Valitsusele määruse kehtestamiseks, millega nähakse ette haridustöötajate tööaeg. Määruse § 1 näeb ette isikute ringi, kellele see määrus laieneb (seal ei ole ei direktorit ega õppealajuhatajat) ning § 2 näeb ette lühendatud täistööaja kestuse (7 tundi päevas/35 tundi nädalas) ja õppe- ja kasvatustöö tundide arvu ametikohtade lõikes. Kuna direktorit ega õppealajuhatajat ei ole nimetatud määruses, siis see tähendab, et neile ei ole kehtestatud lühendatud täistööaega ja neile kohaldub töölepingu seaduse § 43 lg 1 (ehk üldnorm) ja ühes sellega 40 tunnine töönael.

Asjaolu, et õppealajuhataja tegeleb lisaks oma põhitööle ka vahetu õppe- ja kasvatustööga (ehk õppetundide andmisega), mille tegemise kohustust talle õigusaktid ega tema enda tööleping ette ei näe, ei muuda sellise töö tegemist ületunnitööks. Ületunnitöö on töö tegemine üle kokku lepitud tööaja – st et seda tehakse üldise tööaja väliselt (ehk pärast 8 tundi päevas või 40 tundi nädalas). Ületunnitöö mõõdupuuks on üldtööaeg. Pigem on tööandjal ja töötajal võimalus kokku leppida, et töötaja (antud juhul õppealajuhataja) täidab kas alaliselt või ajutiselt mingeid täiendavaid tööülesandeid. Selleks muudetakse olemasolevat töölepingut. Töölepingu muutmisel lepatakse kokku ka täiendavate tööülesannete rahaline mõõde ehk tasu tehtava töö eest.

Õppetunde ei anna õppealajuhataja üldjuhul peale kella 17.00 (ta ei tee õppetundi andmise pärast päevas 9 töötundi). See, et ta enda põhiülesannete täitmine (paberdokumentatsiooniga tegelemine jm ülesanded) lükkub õppetundide andmise tõttu edasi (teeb neid õhtul hiljem) ei tee sellest tehtavast tööst ületunnitööd, kuna need on tema põhiülesanded, mida oleks pidanud täitma üldise tööaja (40 tunni) sees. Ületunnitööna oleks eelnevalt kirjeldatud tegevus vaadeldav sellisel juhul, kui koolil oleks nt õhtune

vahetus ja õppealajuhataja teeb oma põhitööd nt 8.30 – 17.00ni ja siis annab õhtuses vahetuses mingi õppeaine tunde (nt 17.00st 20.00ni).

Indrek Kilk

Haridus- ja Teadusministeeriumi õigusosakonna jurist

[Indrek.Kilk@hm.ee](mailto:Indrek.Kilk@hm.ee)

### **17. Kuidas toimub ametijärgu kehtetuks tunnistamine, kui see on omistatud valesi?**

Näiteid on erinevaid:

- 1) on omistatud (noorem)pedagoogi ametijärk kvalifikatsiooninõuetele mittevastavale pedagoogile;**
- 2) on omistatud pedagoogi ametijärk ajal, kui ta kvalifikatsioon vastas nõuetele, aga vahepeal on õigusaktid muutunud ja enam ei vasta (nt tuli magistrikraadile vastavuse nõue).**

Kuna pedagoogide atesteerimise määrus ei sätesta haldusakti kehtetuks tunnistamise osas midagi, siis peab juhinduma haldusmenetluse seaduses sätestatust. Haldusakti kehtetuks tunnistamise sätted on §-des 64 – 70. § 68 lõike 2 kohaselt otsustab haldusakti kehtetuks tunnistamise haldusorgan, kelle pädevuses oleks haldusakti andmine kehtetuks tunnistamise ajal.

Antud juhul on haldusorganiks kooli direktor (vt pedagoogide atesteerimise määrus § 10 punkt 1). Vastavalt haldusmenetluse seaduse § 8 lõikele 1 on haldusorganiks seaduse, määruse või halduslepingu alusel avaliku halduse ülesandeid täitma volitatud asutus, kogu või isik.

Seega kooli direktor annab välja uue haldusakti, millega ta tunnistab varemantud haldusakti (millega omistati vastav ametijärk) kehtetuks (vt haldusmenetluse seaduse § 70 lõige 1).

Kuna antud juhul tunnistatakse haldusakt kehtetuks isiku kahjuks, siis on oluline tähelepanu pöörata ka haldusmenetluse seaduse §-le 66.

Ma ütleks, et esimesel juhul – isikule on omistatud noorempedagoogi ametijärk, kuigi ta ei ole kvalifikatsiooninõuetele vastanud (direktor on ise eksinud ja nüüd eksimuse avastanud) – on tegemist õigusvastase haldusakti kehtetuks tunnistamisega. Õigusvastase haldusakti kehtetuks tunnistamise võimalused on oluliselt avaramad kui õiguspärase haldusaktide puhul. Kehtetuks tunnistava haldusakti õiguspärasuse hindamisel lähtutakse haldusakti andmise ajal kehtinud õiguslikust ja faktilisest olukorrast. Haldusmenetluse seaduse § 66 lõike 1 kohaselt võib õigusvastase haldusakti, arvestades haldusmenetluse seaduse § 67 sätestatud usalduse kaitse põhimõttega seonduvat, tunnistada isiku kahjuks nii edasiulatuvalt kui tagasiulatuvalt.

Õigusvastase haldusakti isiku kahjuks kehtetuks tunnistamisel keskendub peatähelepanu usalduse kaitsega seonduvale küsimusteringile. Nagu iga haldusakti kehtetuks tunnistamisel tuleb haldusorganil ka isiku kahjuks haldusakti kehtetuks tunnistamisel rakendada oma kaalutusõigust ning arvestada haldusmenetluse seaduse § 64 lõikes 3

mitteammendavalt loetletud asjaolusid. Lisaks sellele tuleb kaaluda järgmisi, haldusmenetluse seaduse § 67 lõikes 1 sätestatud asjaolusid:

- 1) isiku usaldust, et haldusakt jääb kehtima;
- 2) avalikku huvi haldusakti kehtetuks tunnistamiseks;
- 3) koormatud isiku huvi haldusakti kehtetuks tunnistamiseks (kui on tegemist topeltnõjuga haldusaktiga).

Usaldust õigusaktide kehtimajäämise suhtes kaitseb õiguskindluse põhimõte, mille siuks tavakeeles väljendatuna on riigil lasuv kohustus mitte käituda isiku suhtes sõnamurdlikult. Õiguskindluse põhimõte ei välista haldusaktide kehtetuks tunnistamist täielikult, kuid nõuab, et isiku usaldust akti kehtetuks tunnistamise kaalumisel tõsiselt võetakse.

Kas haldusakt tunnistatakse kehtetuks edasiulatuvalt või tagasiulatuvalt, sõltub juba konkreetsetest asjaoludest. Enamikul juhtudel toimub õigusvastase haldusakti kehtetuks tunnistamine tagasiulatuvalt haldusakti kehtestamise ajast. Sellisel kehtetuks tunnistatud haldusakt on kehtetu algusest peale ja kuulub tagasiäitmisele haldusmenetluse seaduse § 69 sätestatud korras. Edasiulatuv kehtetuks tunnistamine võib kõne alla tulla eelkõige mitmesuguste toetuste maksmisel. Näiteks võib olla määratud ettevõtlustoetuse tagasinõudmine ülemäära koormav, mistõttu tunnistatakse toetuse määramise otsus kehtetuks edasiulatuvalt.

Olen seisukohal, et ka olukord, kus koolijuht on ebaõiglaselt määranud pedagoogile vastava ametijärgu, mida ei oleks pedagoogile tohtinud omistada (ei ole vajalikke nõudeid täitnud) ja pedagoog on saanud teatud perioodil seetõttu kõrgemat töötasu, siis ei tohiks koolijuht vastavat haldusakti (millega määrati ametijärk) kehtetuks tunnistada tagasiulatuvalt ja ühes sellega kohustada pedagoogil enamsaadud töötasu tagasi maksma, kuna see võib olla isiku jaoks liialt koormav.

Isiku kahjuks õiguspärase haldusakti kehtetuks tunnistamise alused on sätestatud haldusmenetluse seaduse § 66 lõikes 2:

- 1) see on lubatud seadusega või selleks on jäetud võimalus haldusaktis;
- 2) haldusorganil oleks olnud õigus jätta haldusakt hiljem muutunud faktiliste asjaolude tõttu või hiljem muudetud õigusnormi alusel välja andmata ja avalik huvi haldusakti kehtetuks tunnistamiseks kaalub üles isiku usalduse, et haldusakt jääb kehtima;
- 3) haldusaktiga on seotud lisakohustus ja isik ei ole seda täitnud;
- 4) isik ei kasuta haldusakti alusel üleantud raha või asja eesmärgipäraselt.

Kirjas toodud teise juhul (ametijärgu omistamine oli õiguspärane, kuna õpetaja vastas kvalifikatsiooninõuetele, kuid teatud aja pärast enam ei vastanud kehtestatud nõuetele) oli haldusakt selle andmise ajal õiguspärane, kuid vahepeal karmistati õpetajate kvalifikatsiooninõudeid (kvalifikatsiooninõudeks seati magistrikraad). Seega pärast õiguspärase haldusakti andmist on õiguslik või faktiline olustik muutunud sellisel määral, et oleks võimalik anda varasemalt antud haldusaktiga võrreldes teistsugune haldusakt. Seega saaks antud juhul kaaluda loetelus teisenäimetatud alust.

Mida mõista „avaliku huvi“ all? Avalik huvi (kasutatakse ka mõistet üldine huvi) võib hõlmata kogu avalikkuse huve (riigi julgeolek ja tema asutuste toimimine, rahvuse ja

kultuuri säilimine, avalik kord, majanduskasv, tööhõive, sotsiaalne õigus, maksutulude laekumine, riigisaladuse kaitse jne) ja õigusi (õigus elu ja tervise kaitsele, puhtale elukeskkonnale jne), aga ka konkreetsema huvigrupi huve (autoga liiklejate huve, et autoteed oleksid hõlpsasti läbitavad). Avaliku huvi alusel (avaliku huvi esindajana) ei ole aga üksikisikul üldreeglina võimalik nõuda õigusvastase haldusakti kehtetuks tunnistamist. See õigus on üksnes isikul, kelle subjektiivseid õigusi haldusakt rikub.

Indrek Kilk

Haridus- ja Teadusministeeriumi õigusosakonna jurist

[Indrek.Kilk@hm.ee](mailto:Indrek.Kilk@hm.ee)

### **18. Kes võib anda loa õppetundide lühendamiseks?**

Õppetundide (45 min) ja vahetundide (10 min) lühendamine ei ole võimalik, kuna „Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus“ sätestab, et õppetunni pikkus on 45 minutit. Vahetunni pikkus on vähemalt 10 minutit. HTM ega ükski ametnik sellist luba anda ei saa, kuna seadusandja tahe on olnud selline.

Indrek Kilk

Haridus- ja Teadusministeeriumi õigusosakonna jurist

[Indrek.Kilk@hm.ee](mailto:Indrek.Kilk@hm.ee)

### **19. Kui direktor on 1,0 ametikohaga direktori ametikohal, siis kas tundide andmisel on tegemist ületunnitööga ning kas seda reguleerivad TLS § 44 ja § 46?**

Mina ei ütleks, et see on ületunnitöö, kuna ületunnitöö käigus ületatakse üldist kehtiva töö tegemise aja määra (8 tundi päevas 40 tundi nädalas). Pigem oleks see lisatöö (töötamine üldise tööaja sees, lihtsalt töö on intensiivsem, teeb täiendavaid ülesandeid, milles varasemalt ei ole töölepingus kokku lepitud), kuna õppetunde direktor ei anna ju peale kella 17.00 (ta ei tee õppetunni andmise pärast päevas 9 töötundi). See, et ta enda põhiülesannete täitmine (paberdokumentatsiooniga tegelemine) lükkub õppetundide andmise tõttu edasi (teeb neid õhtul hiljem) ei tee sellest tehtavast tööst ületunnitööd, kuna need on tema põhiülesanded, mida oleks pidanud täitma üldise tööaja sees. Lisatöö eest tasustamine lepitakse töösuhte poolte vahel kokku. Lisatöö definitsiooni ega terminit töölepingu seadus ei kasuta, kuid lisatöö tegemine on tuletatav paljudest töölepingu seaduse sätetest (poolte lepinguvabadus – võivad kokku leppida, et töötaja täidab täiendavaid ülesandeid).

Indrek Kilk

Haridus- ja Teadusministeeriumi õigusosakonna jurist

[Indrek.Kilk@hm.ee](mailto:Indrek.Kilk@hm.ee)

## II. Juristide kommentaarid Õpetajate Lehele 2010/2011. õa-I

### 1. Uus õppeaasta ja töölepingute muutmine

*Jurist selgitab*

Reede, 10. september 2010

**Autor:** Vaike Parkel, *Eesti haridustöötajate liidu õigusnõunik*

- **Kuidas toimida, kui õpetaja töölepingut on vaja muuta?**

Aja möödudes tekib vahel ikka vajadus töölepingut muuta – näiteks õpilasi jääb koolis vähemaks, mistõttu ka õpetajate töökoormus väheneb, vahel on vaja väiksema õpilaste arvuga koole liita või vastupidi – jagada suuri koole eri õppeasutusteks jne. Kuidas peaksid osapooled siis toimima?

**Plaanida ja teatada varakult** Kõik plaanitavad ümberkorraldused ja muudatused tuleb kavandada võimalikult varakult, hiljemalt enne õpetajate suvepuhkust, sest puhkus on ka õpetajale puhkamiseks. Kahjuks esines just tänavu suvel juhtumeid, kus kooli direktor või kohalik omavalitsus hakkasid tööd ümber korraldama ja personaliküsimusi lahendama (sealhulgas direktorite osas) nende töötajate puhkuse ajal, saates töötajatele pidevalt e-kirju, telefoneerides või isegi külastades töötajaid kodus ning nõudes nende ilmumist kooli, osavõttu koosolekutest või ultimatiivses vormis vastuseid kindlaks kuupäevaks oma ettepanekutele.

Töölepinguid ei saa muuta puhkuse ajal ning töötajate puhkuse tohib katkestada vaid seaduses ettenähtud juhtudel, kusjuures tööandjal on kohustus hüvitada töötajale puhkuse katkestamisega tekkinud kulud (TLS § 69 lg 5). Kui töölepingu ettenägematud muutmised on jäänud käesolevasse õppeaastasse, peab töötajale muudatusettepanekute saamisel jääma mõistlik aeg ettepanekuga tutvumiseks, kaalumiseks, konsulteerimiseks ning vajadusel läbirääkimisteks ja oma ettepanekute tegemiseks.

**Ainult poolte kokkuleppel** TLS § 12 ütleb selgelt: töölepingut saab muuta ainult poolte kokkuleppel. Kui tööandja leiab, et majandusolukorra halvenemise tõttu peab ta vähendama kokkulepitud töötasu, saab ta seda teha üksnes töötaja nõusolekul. (Siinkohal ei peatu ma TLS paragrahvil 37, mis lubab tööandjal oma töötaja palka kolmeks kuuks 12 kuu jooksul vähendada juhul, kui tal ei ole võimalik töötajat ajutiselt tööga kindlustada.)

Kõigi töölepingu tingimuste muutmiseks (kui need ei tulene seadusest) peab olema poolte kokkulepe. Näiteks soovib tööandja muuta töötaja tööülesandeid (sageli vormis-

tatud ametijuhendina või tööülesannete kirjeldusena töölepingu lisas). Uute tööülesannete lisamisel võib olla tegemist ületunnitööga, kui aga töötaja nõustub täiendava tööga oma tööaja sees, on tal õigus küsida lisatasu või töötasu suurendamist. Kokkulepitud tööülesanded olid ju arvestatud töötaja täistööajale ja „lisamine“ ei ole töötajale kohustuslik. Sama kehtib osalise tööaja puhul, kuid siin on võimalik teha töötajale ettepanek asuda tööle täistööajaga ning kui töötaja on nõus, suurendada tema tööülesandeid ja töötasu.

**Lisatööst on õigus keelduda** Seoses töötajate koondamisega on hakatud allesjäänud töötajatelt nõudma täiendavate ülesannete täitmist. Nii on nõutud lasteaiaõpetajalt lisaks õpetaja abi kohustuste täitmist, õpetaja abile on soovitud panna koka või koristaja ülesandeid jm. Ka õpetajatele on lisatud täiendavaid tööülesandeid, mida nad peaksid täitma oma nn üldtööaja sees täiendava töötasuta. Kui tingimustes kokku ei lepita, on töötajal õigus muudatustest keelduda.

Ka tööaega saab muuta ainult poolte kokkuleppel. Siin tuleb eelkõige silmas pidada töötamist täis- või osalise tööajaga. Tööaeg (TLS § 43) on töölepingu tingimus. Haridustöötajate tööaeg on kehtestatud vabariigi valitsuse 25. juuni 2009. a määrusega nr 113, kus selles loetletud pedagoogidele on täistööajaks 35 tundi nädalas ning määratud ära ka täistööajaga pedagoogide antava õppe- või kasvatustöö tundide arv. (Nii on õppetundide arv lasteaiaõpetajal 30 tundi nädalas, põhikooliõpetajal 18–24, gümnaasiumiõpetajal ja kutseõppeasutuse õpetajal 18–22 õppetundi nädalas jne).

Seega võib õpetaja, kelle õppetundide arv on pärast töömahu vähenemist ikkagi veel 18 õppetundi nädalas ja kelle tööandjal ei ole võimalik teda suurema koormusega kindlustada, valitsuse määruse kohaselt töötada täistööajaga.

**Tööaja määrab tööandja** Samas võib tööaja korralduse muutmist otsustada tööandja ühepoolset. Tööaja korralduse asutuses kehtestab tööandja ning see tähendab eelkõige tööaja algust ja lõppu, tööpäevasiseseid vaheaegu, koolides tunniplaani ja õpetaja reaalselt õppetundide arvu täistööaja sees valitsuse määruses märgitud vahemikus (30 või 18–24 õppe- või kasvatustöö tundi sõltuvalt ametikohast). TLS § 47 lg 4 ütleb, et tööandja võib tööaja korraldust ühepoolset muuta, kui muudatused tulenevad tööandja vajadusest ja on mõlema poole huve arvestades mõistlikud. Tööandja ettepanekud töölepingu muutmiseks võivad olla kirjalikud, aga ka kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis (näiteks e-kiri) või suulised, kui pooled muudatustes kokku lepivad. Lõplik vormistamine peaks olema kirjalik ja allkirjastatud mõlema poole poolt, et vältida mis tahes arusaamatusi lepingu hilisemas täitmisel.

## 2. Õpetaja õigused koolivägivalla korral

Reede, 17. september 2010

**Autor:** Indrek Kilk, *haridus- ja teadusministeeriumi jurist*

- **Kuidas saab õpetaja kaitsta teisi ja iseennast, kui mõni õpilane on vaimselt ja/või füüsiliselt vägivaldne?**

Kuidas lahutada koolis kaklemaid nii, et õpetaja ei jääks ise süüdi kakluses osalemises ja vägivallatsemises? Milline tohib olla füüsiline kontakt õpilase ja õpetaja vahel, et õpetajat ei süüdistataks ahistamises? Kas näiteks algklassilapsel pead silitada tohib? Kuidas saab õpetaja ennast kaitsta, kui näiteks kaks suurt kasvu poissi ähvardavad õpetajat järeleaitamistunnis, õpilane saadab õpetajale nilbe ähvardusega SMS-i vms?

1.septembril jõustunud uues põhikooli- ja gümnaasiumiseaduses (PGS) on tähtsal kohal turvalisema kooli loomine. Paragrahvis 44 on kirjas vaimse ja füüsilise turvalisuse tagamise alused koolis ehk n-õ ennetavat tööd puudutav, paragrahvis 45 aga juba tekkinud hädaolukorrale reageerimine ja selle lahendamine. Uues seaduses on lisaks üldisele vaimse ja füüsilise turvalisuse tagamise kohustusele (kohustus, mis oli koolil ka varem kehtinud PGS-is) lisatud kooli kohustus tagada õpilaste üle kogu õppepäeva vältel järelevalve eesmärgiga vägivalda ennetada (vt põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 44 lõige 4). Tekib küsimus, kuidas järelevalvet korraldada.

**Videovalve vaid vajadusel** Selleks on mitmeid võimalusi, nt korrapidajaõpetajate või turvamehe kaasamine. Samuti võib järgida PGS-i § 44 lõikes 5 antud võimalust – kasutada kooli territooriumil jälgimisseadmestikku. Isikuandmete kaitse seaduse § 14 lõike 3 alusel oli ka seni võimalik jälgimisseadmestikke kasutada, kuid PGS-i lisati vastav regulatsioon seetõttu, et koolid ja koolipidajad teadvustaksid seda võimalust rohkem. Andmekaitse inspeksioon on seisukohal, et videovalve (jälgimisseadmestik) tuleks paigaldada vaid vajaduse korral ja siis, kui sama eesmärgi saavutamiseks puuduvad muud, vähem pealetükkivad vahendid. Seega peaksid koolid kindlasti kaaluma ka muid alternatiivseid võimalusi koolivägivalla ennetamiseks. Et välistada võimalus, et õpetaja jääks kakluse lahutajana süüdi kakluses osalemises ja vägivallatsemises, tuleks oma tegevus suunata vaid kakluse lõpetamise, kaklejate lahutamise (selle tegevusega piiruda). Kui õpetaja suunab oma tegevuse kaklejate karistamise kakluse korraldamise eest, siis on selge, et ta eesmärk ei olnud kaklust lõpetada, vaid kaklemaid füüsiliselt karistada. See aga ei ole õigusaktidega lubatud. Karistusseadustikus on selline kuriteokoosseis nagu kehaline väärkohtlemine (vt karistusseadustik § 121). Karistatav on tegu, mis on suunatud teise inimese tervise kahjustamisele, löömine, peksmine või valu teki-

tamine muu kehalise väärkohtlemise teel. Kehaline väärkohtlemine on inimese keha mõjutamine viisil, mis ei ole normaalses inimestevahelistes suhetes aktsepteeritav. Lisaks löömisele ja peksmisele kuuluvad selle alla käte väänamine, juustest kiskumine, nõelaga torkimine jne. Mõistagi võib ka kakluse lahutaja mõjutada teise inimese keha viisil, mis ei ole normaalses inimestevahelistes suhetes aktsepteeritav. Küll aga on karistusseadustiku kohaselt kuriteona vaadeldav ainult tahtlik tegu (välja arvatud juhul, kui seadus ei sätesta karistust ka ettevaatamatu teo eest). Karistusseadustik ei näe ette kuriteokoosseisu kehalise väärkohtlemise eest, mis on toime pandud ettevaatamatusest. Seega, kui õpetaja taotlus ei ole olnud õpilase tervist kahjustada, siis ei ole karistust ka karta.

**Pea silitamine ei ole kuritegu** Algklassilapse pea silitamine ei too kaasa kriminaalasja lapse kehalises väärkohtlemises. Ahistamise kohta on aga keeruline midagi märkida, küsimus on väga üldine. Lihtsalt ahistamise osas karistusseadustik kuriteokoosseisu ette ei näe. Küll on aga sarnased tegevused (kuriteokoosseisud) teatud süüteod alaealise vastu (nt seksuaalse eesmärgiga kokkulepe lapsealisesega kohtumiseks, lapsealise seksuaalne ahvatlemine, ähvardamine jne), samuti varem kirjeldatud kehaline väärkohtlemine. Kehalise väärkohtlemise teokoosseis on aga suhteliselt lai ning õpetajal tuleb hoiduda füüsilisest kontaktist olukordades, mis võivad teha õpilasele valu (mõistagi kehtib see ka vastupidise tegevuse suhtes ehk õpilase poolt õpetaja kehalise väärkohtlemise puhul). Oluline on pidada silmas, et süüvõimeline on isik, kes on teo toimepanemise ajal süüdiv ja vähemalt 14-aastane (vt karistusseadustik § 33).

**Kuidas end kaitsta?** Õpetaja saab end vägivalla eest kaitsta nt politsei kutsumisega kooli, kui on tekkinud õpetaja enda või teiste inimeste tervise või elu vastu suunatud vägivallaohht. Samuti oleks abi, kui koolis oleksid juba kasutusel õpilaste järelevalve tagamiseks vajalikud meetmed. Sellega ennetatakse olukorda, kus õpetaja langeb õpilaste vägivalla ohvriks. Vastavalt PGS-i § 45 lõikele 2 loob koolipidaja võimalused ning direktor korraldab õpilaste ja koolitöötajate kaitse hädaolukorras. Hädaolukorrana käsitatakse sündmust või sündmuste ahelat, mis ohustab koolis viibijate elu ja tervist, kahjustab oluliselt keskkonda või tekitab ulatuslikku majanduskahju.



### 3. Kirjaliku leppeta ei saa nõuda koolituskulude hüvitamist

*Jurist selgitab*

Reede, 1. oktoober 2010

**Autor:** Indrek Kilk, *haridus- ja teadusministeeriumi jurist*

- **Kas ja kuidas on võimalik töötajatelt koolitamiseks kulunud raha tagasi nõuda, kui nad lahkuvad asutusest enne kokkulepitud aega?**

Töölepingu seaduse § 28 lõike 2 punkt 5 sätestab tööandja kohustuse tagada töötajale tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks tööandja ettevõtte huvidest lähtuva koolituse ning kanda koolituskulud ja maksta koolituse ajal keskmist töötasu. Eelkõige on silmas peetud olukorda, kus tööandja on ise muutnud tööks vajalike kutseoskuste nõudeid (nt uue arvutiprogrammi kasutuselevõtmine jne). Tööandja on sellisel juhul kohustatud korraldama töötajatele koolituse, mis tagaks neile vajalike kutseoskuste omandamise. Ettevõtte huvidest lähtuva koolituse korraldamisel kannab tööandja kõik koolituskulud ning maksab töötajale koolituse ajal keskmist töötasu. Kuigi tööandja on kohustatud korraldama koolitust vaid ettevõtte huvidest lähtuvalt, oleks tööandjal teatud juhtudel otstarbekas toetada ka töötaja algatatud koolitusvajadust. Eriti kui töötaja soovib ennast täiendada valdkonnas, mis on seotud tema tööülesannete täitmisega. Seadus ei näe ette tööandja kohustust hüvitada töötajale koolituskulud, kui koolitusel osalemise otsus tuleb töötajalt. Sel juhul saab tööandja hinnata töötaja algatusel koolitusel osalemise kasulikkust ettevõtte huvidest lähtuvalt. Kui koolitus on seotud töötaja tööülesannete täitmisega või aitab muul moel kaasa ettevõtte arengule, võib tööandja sõlmida töötajaga koolituskulude hüvitamise kokkuleppe. Küsimusest ei selgu täpselt, mida on peetud silmas kokkulepitud aja all. Eeldan, et küsija pidas silmas koolituskulude hüvitamise kokkuleppega seotud siduvusaega. Töölepingu seaduse § 34 lõike 1 alusel võivad töötaja ja tööandja leppida kokku, et tööandja teeb töötaja koolitamiseks lisakulutusi võrreldes töötaja koolitamiseks tehtud mõistlike kuludega ja töötaja töötab nende kulude hüvitamiseks tööandja juures kokkulepitud aja (nimetatakse siduvusajaks) jooksul. Antud sätte juures on aga kaks olulist põhimõtet, mida tuleb silmas pidada: 1) koolituskulude hüvitamise kokkuleppe saab sõlmida ainult selliste koolituskulude hüvitamiseks, mis ei kuulu tööandja koolituskohustuse alla (vt töölepingu seaduse § 28 lg 2 p 5 ja § 34 lg 5). Nt ei saa tööandja sõlmida koolituskokkulepet töötajaga keeleõpingu kohta, kui ta on ise kehtestanud ettevõttes kõrgendatud keelenõuded. Koolituskulud peavad olema tööandjale lisakulutuseks, mida ta tavaliselt ei ole kohustatud tegema; 2) töötajal on võimalus tööandja hüvitatud koolituskulud tasa teenida. Kokkuleppes määravad pooled kindlaks aja, mille jooksul peab töötaja tööandja juures töötama, hüvitamaks tööandja lisakulutusi koolitusele. Seega, töötades kindlaksmääratud siduvusaja tööandja juures, ei ole töötaja kohustatud tööandjale koolituskulusid rahas tagastama. Seadus-

andja ei ole määratlenud, milliste koolituskulude hüvitamiseks võib koolituskokkuleppe sõlmida. Samas on töötaja kaitset silmas pidades seadusandja sätestanud tingimused, millele peab koolituskokkuleppe vastama: peab olema sõlmitud kirjalikult; näidatud peab olema koolituse sisu ja kulud; siduvusaeg ei tohi ületada kolme aastat; siduvusaeg ei tohi olla koolituskulusid arvestades ebamõistlikult pikk. Töölepingu seaduse § 34 lõiked 3 ja 4 reguleerivad olukorda, kui tööleping lõpetatakse enne siduvusaja lõppu. Töötaja on kohustatud hüvitama proportsionaalselt siduvusaja lõpuni jäänud ajaga töötaja tehtud lisakulutused koolitusele juhul, kui: 1) töötaja ütleb töölepingu üles korraliselt või erakorraliselt töötaja isikust tuleneval põhjusel; 2) tööandja ütleb töölepingu üles töötajapoolse töölepingu olulise rikkumise tõttu. Töötaja ei pea koolituskulusid hüvitama, kui ta ütles töölepingu üles tööandjapoolse olulise töölepingu rikkumise tõttu, samuti kui tööandja ütles töölepingu üles majanduslikel põhjustel või töölepingust tuleneval põhjusel, kuid see ei olnud seotud olulise töölepingu rikkumisega. Töölepingu lõpetamisel poolte kokkuleppel peaksid töölepingu pooled kokku leppima ka töötaja poolt koolituskulude hüvitamise. Kui töötaja ja tööandja vahel ei ole sõlmitud koolituskulude hüvitamise kokkulepet, siis ei lasu töötajal ka kohustust tööandja kantud koolituskulusid hüvitada.

#### 4. Õigusliku aluseta saadu tuleb tagastada

*Jurist vastab*

Reede, 8. oktoober 2010

**Autor:** Indrek Kilk, *haridus- ja teadusministeeriumi jurist*

- **Kas ja kuidas on võimalik nõuda õpetajalt tagasi nelja kuu (september, oktoober, november, detsember), s.o 19 päeva eest välja makstud puhkuseraha, kui ta lahkub koolist 1. septembril?**

Töölepingu seaduse § 78 lõike 1 alusel võib tööandja kohtuväliselt oma nõudeid töötaja töötasu nõudega tasaarvestada vaid töötaja kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis antud nõusolekul, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti. Tasaarvestamiseks on vajalik samaliigiliste sissenõutavaks muutunud vastastikuste nõuete olemasolu, milleks töösuhtes saavad olla vaid rahakohustused – tööandja rahanõuded, töötaja töötasu nõuded.

Tööandja nõue töötasu ja muude töösuhtest tulenevate rahanõuete tagastamiseks aegub 12 kuu jooksul, arvates ajast, mil töötaja on saanud töötasu või töötasu ettemakse (TLS § 39).

Töölepingu seaduse § 78 lõige 3 teeb erisuse sama paragrahvi lõikes 1 sätestatu osas. Lõige 3 sätestab järgmist: tööandja võib ilma töötaja nõusolekuta töötaja töötasust kinni pidada töötajale makstud ettemakse, mille töötaja peab tööandjale tagastama, ja tööle-

pingu lõppemisel tasu väljatöötamata põhipuhkuse eest. Võlaõigusseaduse § 198 kohaselt tehakse tasaarvestus teisele poolele avalduse tegemisega. Seega peab tööandja tegema töötajale avalduse, kui ta soovib nõuet töötaja töötasuga tasaarvestada. Avalduse vormi pole seadusandja ette näinud, nii et selle võib teha ka suuliselt. Samal ajal võib tööandjal vaidluse korral tekkida vajadus tõestada, et ta on tasaarvestuse avalduse teinud. Seega oleks mõistlik teha avaldus kirjalikult või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. Avalduse tegemine on oluline eriti juhul, kui tööandjal on õigus teha tasaarvestust ilma töötaja nõusolekuta, nt töölepingu lõppemisel väljatöötamata puhkuspäevade tasu töötasust kinnipidamisel. Tööandja peab tasaarvestuse tegemisel iga kord arvestama ka täitemenetluse seadustiku §-s 132 sissenõude pööramise kohta sätestatud. Töötajale peab jääma vähemalt töötasu alammäär, millest on võimalikud erandid elatise kinnipidamisel. Töötajale õigusliku aluseta väljamakstud summade tagasinõudmise kõikidele juhtudele laieneb võlaõigusseaduse 52. peatükis aluseta rikastumise kohta sätestatu. VÕS § 1027 sätestab aluseta rikastumise üldpõhimõtte, mille kohaselt peab iga isik andma teisele isikule välja temalt õigusliku aluseta saadu. Kui tööandja on ekslikult kandnud töötajale töötasu üle näiteks kahekordselt või on eksinud töötaja tööpäevade arvestamisel vms, on ta kandnud töötajale summad üle õigusliku aluseta. Sama seaduse järgmise paragrahvi esimene lõige sätestab kohustuse täitmisena saadu tagasinõudmise alused järgmiselt – kui isik on teiselt isikult midagi saanud olemasoleva või tulevase kohustuse täitmisena, võib üleandja saadu saajalt tagasi nõuda, kui kohustust ei ole olemas, kohustust ei teki või kohustus langeb hiljem ära.

## 5. Õpetaja ametijärk ja lapsehoolduspuhkus

*Jurist vastab*

Reede, 15. oktoober 2010

**Autor:** Vaike Parkel, *Eesti haridustöötajate liidu õigusnõunik*

- **Kas pärast lapsehoolduspuhkust taas tööle asudes säilib õpetajale juba omistatud ametijärk? Kui kauaks?**

Pedagoogide atesteerimise tingimused ja kord on sätestatud haridusministri 2. oktoobri 2002. a määrusega nr 69. Õpetajale omistatakse noorempedagoogi, pedagoogi, vanempedagoogi või pedagoogi-metoodiku ametijärk, kaks viimast neist viieks aastaks (määruse § 9 lg 2). Määruse rakendamisel on aeg-ajalt tekkinud küsimusi, kuidas mõjutab tähtajaliselt omistatud ametijärgu tähtaja kulgemist õpetaja lapsehoolduspuhkus.

Ehk kui ametijärgu tähtaeg on viis aastat, siis milline on näiteks vanempedagoogi ametijärk, kui tema ametijärgu tähtpäev saabus lapsehoolduspuhkuse ajal? **Lapsehoolduspuhkuse ajaks ametijärgu tähtaja kulgemine peatub** Töölepingu seadus sätestab, et

lapsehoolduspuhkuselt naasev töötaja jätkab tööd sõlmitud töölepingu alusel ja tingimustel. Nimetatud põhimõtte tähendab, et töötaja ametijärk ei saa lapsehoolduspuhkuse ajal, st ajal, mil õpetaja kasutab talle seadusega ette nähtud õigust hoolitseda lapse eest ja mitte teha tööd, muutuda ega tähtaeg lüheneda. Lapsehoolduspuhkuse ajaks ametijärgu tähtaeg n-ö seiskub ja jätkub õpetaja tööle naasmisel samadel tingimustel. Vastupidisel juhul asetaksime õpetaja, kes kasvatab lapsi, ebavõrdsesse olukorda võrreldes töötajatega, kes lapsi ei kasvata või seadusega ette nähtud lapsehoolduspuhkust ei kasuta. Atesteerimise eesmärk on soodustada pedagoogide karjääri, innustada neid enast täiendama ja kvalifikatsiooni tõstma, samas võimaldada kasvatada ka oma lapsi ning ühendada pere- ja tööelu. Veelgi enam – atesteerimise tingimused ja kord näeb ette, et ametijärgu igakordsele uuele taotlemisele peab määruse § 7 lg 1 ja § 8 kohaselt eelnema vähemalt kolmeaastane edukas töötamine samal või aste madalamal ametijärgul. Asudes seisukohale, et lapsehoolduspuhkuse ajal õpetaja ametijärgu tähtaeg ei peatu, asetaksime eduka õpetaja olukorda, kus ta ei saaks lapsehoolduspuhkuselt naastes kohe hakata ka uuesti ametijärku taotlema, vaid peaks hakkama tõestama „tulemusliku töötamist pedagoogina“, nagu nõuab määrus. Seega suureneks ebavõrdne kohtlemine veelgi. Vastus küsimusele on seega: lapsehoolduspuhkusel viibiva õpetaja ametijärgu tähtaja kulgemine peatub ja õpetaja jätkab tööle naasmisel samal ametijärgul ja sama tähtaja kestusega, mis tal oli lapsehoolduspuhkusele jäämisel. Siinkohal oleks ehk kohane meenutada, et varemkehtinust erinevalt sätestab töölepingu seaduse § 62 lg 2, et töötaja teatab nii lapsehoolduspuhkusele jäämisest kui ka lapsehoolduspuhkuse katkestamisest tööandjale ette vähemalt 14 kalendripäeva, kui pole lepitud kokku teisiti.

## 6. Õpetajate koondamine

*Jurist selgitab*

Reede, 22. oktoober 2010

**Autor:** Indrek Kilk, *haridus- ja teadusministeeriumi jurist*

- **Kas koondatud õpetajale tuleb pakkuda teist tööd ja vajadusel ka täiendusõpet?**

Õpetajate koondamine võib praktikas kõne alla tulla eelkõige põhikooli- ja gümnaasiumiseaduses sätestatud kooli ümberkorraldamise (vt § 80 lg 2) või kooli tegevuse lõpetamise korral. Sellisel juhul võib koolipidajal tekkida vajadus koondada korraga enamasti rohkem kui üks õpetaja. Praktikas võib teatud juhtudel tekkida vajadus koondada õpetaja ka mõnel muul põhjusel (nt koolis kaob vajadus mõne ametikoha järele). Töölepingu seaduse § 89 lõige 1 sätestab, et tööandja võib töölepingu üles öelda, kui töösuhte jätkamine kokkulepitud tingimustel muutub võimatuks töömahu vähenemise või töö ümberkorraldamise tõttu või muul töö lõppemise juhul (koondamine). Sama

seaduse järgmise lõike kohaselt on koondamine ka töölepingu erakorraline ülesütlemine: tööandja tegevuse lõppemisel; tööandja pankroti väljakuulutamisel või pankrotinetsuse raugemisel pankrotti välja kuulutamata. Mõiste „koondamine“ on saanud kehivas töölepingu seaduses uue tähenduse võrreldes varemkehtinud seadusega. Töölepingu seaduses tähendab koondamine töölepingu erakorralist ülesütlemist töö lõppemise majanduslikest asjaoludest tingitud põhjusel. Koondamise tõttu töölepingu ülesütlemisel tulebki pidada silmas kahte asjaolu: esiteks – töö lõppemine on tingitud majanduslikest põhjustest; teiseks – töösuhte jätkamine kokkulepitud tingimustel on muutunud võimatuks.

### **Missugustest nõuetest koondamisel lähtutakse**

Töölepingu erakorralisel ülesütlemisel majanduslikel põhjustel peab tööandja pidama kinni järgmistest töölepingu seadusega ettenähtud nõuetest. Töölepingu erakorralisel ülesütlemisel peab tööandja töölepingu seaduse § 87 kohaselt järgima etteteatamistähtaegu. Ülesütlemise etteteatamistähtajad tööandja jaoks on sätestatud töölepingu seaduse § 97 lõikes 2. Kui tööandja teatab üleminekust ette vähem, kui on seaduses sätestatud, on ta kohustatud maksma töötajale hüvitist vähem etteteatatud aja eest (vt töölepingu seaduse § 100 lg 5). Töölepingu seaduse § 89 lõige 3 näeb ette tööandja kohustuse enne töölepingu ülesütlemist koondamise tõttu pakkuda töötajale võimaluse korral teist tööd (välja arvatud töölepingu ülesütlemisel tööandja tegevuse lõppemise või pankroti tõttu). Tööandja peab korraldama vajadusel töötaja täiendusõppe või muutma töötaja töötingimusi, kui muudatused ei põhjusta talle ebaproportsionaalselt suuri kulusi. Sisuliselt tähendab see, et kui tööandjal on olemas mis tahes vaba töökoht, peab ta seda töötajale pakkuma, ja kui töötaja ei ole võimeline olemasolevate teadmiste ja oskuste tasemega seda tööd tegema, peab tööandja korraldama talle täiendusõppe või muutma töötingimusi pakutaval töö. Tavaliselt on koondamise olukorras tegemist üldise töömahu vähenemisega, mistõttu tööandjad likvideerivad eelkõige vabad töökohad ja töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu ei ole tööandjal enam teist tööd pakkuda. Töötajate koondamisel tekib alati küsimus valikukriteeriumidest, mille alusel määrata kindlaks koondatavate ring. Seadusandja peab mõistlikuks, et koondatavate ringi kindlaksmääramisel võetakse eelkõige aluseks asutuse (kool) vastav üksus, sarnane tööülesannete ring või töötajate kategooria (aineõpetajate puhul eelkõige selle konkreetse õppeaine õpetajad; klassiõpetajate puhul kõik klassiõpetajad või paralleelklasside rohkuse korral selle klassi paralleelide klassiõpetajad). Seega peab olema tegemist võrreldavate töötajatega. Koondatavate ringi kindlaksmääramisel ei pea lähtuma kogu ettevõttest (asutusest) tervikuna. Erinevalt varemkehtinud seadusest ei sätesta töölepingu seadus kriteeriume, mille alusel võrrelda koondatavate ringi kuuluvaid töötajaid omavahel. Töötajate selekteerimine on jäetud tööandja otsustada. Töölepingu seadus sätestab vaid nõude, et tööandja peab töölepingu ülesütlemisel arvestama võrdse kohtlemise põhimõtet (vt töölepingu seaduse § 89 lg 4). Töölepingu seaduse § 89 lõige 5 määrab kindlaks kaks kategooriat töötajaid, kellel on töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu tööle jäämise eelisõigus: töötajate esindajal ning töötajal, kes kasvatab alla kolmeaastast

last. Tööle jäämise eelisõigus ei tähenda seda, et töötajate esindajat ja alla kolmeaastast last kasvatavat töötajat ei või üldse koondada. Juhul kui tööle jäämise eelisõigusega töötaja on ettevõttes (koolis) ainuke teatud tööülesandeid täitev töötaja ja töö nende tööülesannete täitmise osas lõpeb, ei ole teda võimalik teiste töötajatega võrrelda. Seetõttu ei saa sellisel juhul kohaldada ka tööle jäämise eelisõigust.

### **Kui koondamine on massiline**

Kirjeldatud juhul puudutab koondamine väga paljusid ja seetõttu peab tööandja pidama silmas ka töölepingu seaduse §-s 90 sätestatud (töölepingu kollektiivne ülesütlemine). Töölepingu kollektiivne ülesütlemine on töölepingu ülesütlemine 30 kalendripäeva jooksul koondamise tõttu vähemalt viie töötajaga ettevõttes, kus töötab keskmiselt kuni 19 töötajat; vähemalt kümne töötajaga ettevõttes, kus töötab keskmiselt 20–99 töötajat jne. Koolid paigutuvad töötajate arvu poolest üldjuhul kõik teise rühma. Seega saab kooli puhul rääkida töölepingu kollektiivsest ülesütlemisest juhul, kui tööandja lõpetab 30 kalendripäeva jooksul töölepingu vähemalt kümne töötajaga. Enne kui tööandja otsustab kollektiivse ülesütlemise, peab ta aegsasti konsulteerima usaldusisikuga või tema puudumisel töötajatega eesmärgiga jõuda kokkuleppele kavandatavate ülesütlemiste ärahoidmises või nende arvu vähendamises ning ülesütlemiste tagajärgede leevendamises, sh koondatavate töötajate tööotsingutele või ümberõppele kaasaaitamises (vt töölepingu seaduse § 101). Et usaldusisik saaks ettepanekuid teha, peab tööandja andma aegsasti usaldusisikule või tema puudumisel töötajatele kogu vajaliku teabe kavandatava kollektiivse ülesütlemise kohta. Tööandja peab kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis esitama vähemalt järgmised andmed: 1) kollektiivse ülesütlemise põhjused; 2) töötajate arv ja ametinimetused tööandja juures; 3) nende töötajate arv ja ametinimetused ning valikukriteeriumid, kellega tööleping kavandatakse üles öelda; 4) ajavahemik, mille jooksul kavandatakse töölepingud üles öelda; 5) töötajatele lisaks seaduses või kollektiivlepingus ettenähtud hüvitistele makstava hüvitise arvutamise viis. Samal ajal nimetatud andmete esitamisega usaldusisikule või töötajatele peab tööandja saatma ära kirja nendest andmetest Eesti töötukassale (vt töölepingu seaduse § 101 lg 3). Pärast konsulteerimise lõppemist on tööandja kohustatud töölepingu seaduse § 102 lõike 1 alusel esitama kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis täpsustatud andmed ja konsulteerimise tulemused töötukassale. Tööandja võib töölepingud üles öelda pärast konsulteerimist ja töötukassa teavitamist. Seega saab tööandja töötajatele ülesütlemisavaldused kätte anda pärast konsulteerimist ja töötukassa teistkordset teavitamist, mil on selgunud lõplikult koondatavate ring.

## 7. Haigushüvitise arvutamine

*Jurist selgitab*

Reede, 29. oktoober 2010

**Autor:** Indrek Kilk, *haridus- ja teadusministeeriumi jurist*

- **Mille alusel arvestatakse välja haigushüvitise suurus?**

Alates 01.07.2009 muutus haigushüvitiste maksmise kord. Muudatused olid tingitud nelja õigusakti uuendamisest. Nendeks olid ravikindlustuse seadus, töötervishoiu ja tööohutuse seadus, sotsiaalministri 26.09.2002. a määrus nr 114 „Töövõimetuslehe registreerimise ja väljaandmise tingimused ja kord ning töövõimetuslehe vormid“, sotsiaalministri 19.09.2002. a määrus nr 109 „Ajutise töövõimetuslehe hüvitise määramiseks ja maksmiseks vajalike dokumentide ja andmete koosseis ning hüvitise määramise ja maksmise kord“. Tööandja makstava haigushüvitise kohta sätestab töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 122 lõige 1 järgmist: tööandja maksab töötajale hüvitist haigestumise või vigastuse neljanda kuni kaheksanda kalendripäeva eest 70% töölepingu seaduse § 29 lõikes 8 sätestatud korras, arvutatud töötaja keskmisest töötasust. Tööandja ei maksa haigushüvitist töötaja haigestumise või vigastuse korral, mille eest haigekassa maksab kindlustatule haigushüvitist ravikindlustuse seaduse § 54 lõike 1 punktide 6 ja 7 (kutsehaigusest tingitud või tööõnnetuse tagajärjel tekkinud haigestumise või vigastuse korral; kuriteo tõkestamise või riiklike ja ühiskondlike huvide kaitsmise ning inimelu päästmise korral) ning § 56 lõigete 12 ja 13 alusel. Samuti ei maksa tööandja hüvitist ravikindlustuse seaduse §-s 60 sätestatud juhtudel.

**Hüvitis 30 päeva jooksul** Tööandja maksab haigushüvitise välja palgapäeval, kuid mitte hiljem kui 30 kalendripäeva jooksul alates haiguslehe esitamisest tööandjale (töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 122 lõige 5). Ajutise töövõimetuslehe hüvitise (sh haigushüvitise) seonduv regulatsioon on ravikindlustuse seaduse §-s 50–62. Sotsiaalminister on ajutise töövõimetuslehe hüvitise määramiseks ja maksmiseks vajalike dokumentide ja andmete koosseisu ning hüvitise määramise ja maksmise korra kohta andnud välja määruse (19.09.2002. a määrus nr 109). Hüvitise määramiseks esitab ravikindlustuse seaduse § 5 lõike 2 punktide 1, 2, 4 või 5 alusel kindlustatud isik töövõimetuslehe tööandjale. Tööandja esitab kindlustatud isiku haiguslehe, mille alusel tööandja haigushüvitist töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 122 alusel ei maksa, originaali ning teiste temale esitatud haiguslehtede koopiad ning hüvitise määramiseks ja maksmiseks vajalikud muud dokumendid koos töövõimetuslehe saatekirjaga haigekassa piirkondlikule osakonnale seitsme kalendripäeva jooksul, arvates kindlustatult töövõimetuslehe saamise päevast (vt varem nimetatud määruse § 15). Hüvitise määrab haigekassa piirkondlik osakond, kuhu dokumendid esitati, määrates hüvitise hiljemalt 30 kalendripäeva

jooksul, arvates nõuetekohaselt vormistatud dokumentide laekumisest (vt varemnimetatud määruse § 17). Haigekassa maksab hüvitise välja 30 kalendripäeva jooksul, arvates nõuetekohaselt vormistatud dokumentide laekumisest haigekassale. Haigekassa kulul makstakse hüvitis välja hüvitise saaja kontole või hüvitise saaja kirjaliku avalduse alusel kolmanda isiku kontole Eestis. Haigushüvitise arvutamise aluseks olev ajavahe-  
mik on sätestatud ravikindlustuse seaduse §-s 57. Näited haiguslehtede esitamisest ja hüvitise maksmisest leiab haigekassa kodulehelt.

**Näide arvutuskäigust** Üks näide: Kalle haiguslehel on töövabastuse põhjus „haigestumine” ning töövabastuse periood 01.–18.07.2009. Kalle tööandja teeb haiguslehest koo-  
pia, täidab selle tööandja osa, lisab juurde töövõimetuslehe saatekirja ning edastab need haigekassale seitsme päeva jooksul. Seejärel arvutab ja maksab tööandja hiljemalt pal-  
gapäevaks (kuid mitte hiljem kui 30 kalendripäeva jooksul, alates nõuetekohaselt vor-  
mistatud haiguslehe esitamisest tööandjale) välja Kalle haigushüvitise perioodi 04.–  
08.07.2009 eest. Selleks arvutab ta välja Kalle viimase kuue kuu töötasu andmetelt ühe  
päeva keskmise töötasu suuruse vastavalt vabariigi valitsuse määrusega kehtestatud  
keskmise töötasu maksmise korrale (oletame, et see summa on 500 krooni). Haigushü-  
vitise summa saamiseks arvutab tööandja 500 kroonist 70% ning korrutab viie päevaga  
( $500 \times 0,7 \times 5 = 1750$ ). Hüvitiselt peetakse kinni tulumaks  $0,21 \times 1750 = 367,5$ . Seega mak-  
sab tööandja Kallele haigushüvitist 1382,5 kr. Lisaks maksab Kallele haigushüvitist hai-  
gekassa 09.–18.07.2009 perioodi eest. Selleks arvutab haigekassa kalendripäeva keskmise  
tulu maksu- ja tolliameti 2008. aastal Kalle eest arvestatud sotsiaalmaksu andmete  
alusel. Maksu- ja tolliameti andmetel arvestati Kalle eest 2008. aastal sotsiaalmaksu 39  
600 krooni, seega oli Kalle tulu 2008. aastal  $39\,600 : 0,33 = 120\,000$  krooni. Kalendripäeva  
keskmise tulu saamiseks jagatakse tulu 365-ga ( $120\,000 : 365 = 328,77$ ). Hüvitise summa  
saamiseks arvutatakse kalendripäeva keskmisest tulust 70% ning korrutatakse hüvita-  
misele kuuluvate päevade arvuga ( $10 \times 328,77 \times 0,7 = 2301,39$ ). Hüvitiselt peetakse kinni  
ka tulumaks  $0,21 \times 2301,39 = 483,29$ . Seega maksab haigekassa Kallele haigushüvitist  
1818 kr (haigekassa ümardab hüvitised väljamaksmisel täiskroonideks). Haigekassa  
kodulehel on ka tabel hüvitise määramise ja maksmise kestuse ning hüvitise protsendi  
kohta kalendripäeva keskmisest tulust.



## 8. Millistest kohustustest võib töötaja keelduda?

*Jurist selgitab*

Reede, 5. november 2010

**Autor:** Indrek Kilk, *haridus- ja teadusministeeriumi jurist*

- **Kas ja kuidas saab haridustöötaja keelduda juhtkonna pandud tasustamata lisakohustustest?**

Töötaja põhikohustused on sätestatud töölepingu seaduse §-s 15 ja need tulenevad eelkõige töölepingu mõistest, mille kohaselt töölepingu alusel teeb töötaja tööandjale tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile.

**Töötaja põhikohustused** Töölepingute sõlmimisel on sageli kirjutatud töölepingusse ümber kõik seadusest tulenevad töötaja kohustused. Selleks puudub tegelik vajadus, sest töötaja peab täitma igal juhul seadusest tulenevaid kohustusi. Mõistlik oleks töölepingusse kirjutada täiendavad kohustused, mis tulenevad küll seaduse mõttest, kuid ei ole seaduses otseselt sätestatud. Nt töötaja kohustus täita asutusesiseseid akte, käituda viisakalt jne. Töölepingu seaduse varem nimetatud paragrahvi teine lõige loetleb töötaja peamised kohustused töösuhtes. Töötaja peamised kohustused töösuhtes on teha kokkulepitud tööd; teha tööd kokkulepitud mahus, kohas ja ajal; täita tööandja seaduslikke korraldusi; osaleda koolitustel; hoiduda tööd takistavatest ja muudest kahjulikest tegudest; teha koostööd teiste töötajatega; teatada töötakistusest; teavitada tööandjat töösuhetega seonduvatest olulistest asjaoludest; hoiduda tööandja mainet kahjustavatest tegudest; teavitada ajutisest töövõimetusel. Töötaja on kohustatud tegema kokkulepitud tööd, see tähendab tööd, milles pooled on töölepingu sõlmimisel või muutmisel kokku leppinud ja mis on töölepingus fikseeritud. Kokkulepitud töö määratakse kindlaks töölepingu kirjalikus dokumendis tööülesannete kirjeldusega. Tööülesannete kirjelduse võib esitada töölepingus või töölepingu lisaks olevas eraldi dokumendis (ametijuhendis, tööjuhendis). Töösuhte käigus on tööandjal õigus nõuda töötajalt just sellist tööd, nagu on tööülesannete kirjelduses kokku lepitud, ja töötaja ei ole kohustatud tegema muud tööd. Tööandja ei saa kohustada töötajat tegema lisatööd või täitma täiendavaid tööülesandeid. Tööandja võib töötajaga lisatöö tegemises täiendava tasu eest kokku leppida. Kui töötaja keeldub täiendavate tööülesannete täitmisest, ei saa lugeda seda töökohustuste rikkumiseks, mis saaks olla aluseks töölepingu erakorralisele ülesütlemisele. Kuna töötaja vastutab oma kohustuste rikkumiste eest, peab ta olema teadlik, milliseid tööandja korraldusi tuleb täita. Töölepingu seaduse § 17 määrab kindlaks, millised tööandja korraldused on seaduslikud ja töötajale täitmiseks kohustuslikud.

**Tööandja korralduste sisu** Esiteks – tööandja korraldus peab olema seotud töölepingus ettenähtud tööülesandega. Siin on silmas peetud töötaja tööd puudutavaid korraldusi. Näiteks ei saa tööandja anda töötajale korraldust täita täiendavaid, töölepingus kokkuleppimata tööülesandeid. Kõik tööandja poolt töötajale antavad tööga seotud korraldused saavad olla töölepingus kokkulepitud tööülesandeid täpsustavad, selgitavad või muul moel konkretiseerivad. Teiseks – tööandja antud korraldused peavad olema kooskõlas töölepingu, kollektiivlepingu ja seadusega. Näiteks ei saa tööandja anda töötajale korraldust teha ületunde, kui töötaja ei ole sellega nõus. Kolmandaks – korralduse andmisel peab tööandja mõistlikult arvestama töötaja huve ja õigusi. Töötaja huve peab arvestama mõistlikult, see tähendab vaid juhul, kui huvidega arvestamine ei häiri tööandja tegevust, ei too tööandja tegevuses kaasa takistusi ega põhjusta kahju. Kui töötaja leiab, et tema huvidega ei ole arvestatud, ja jätab tööandja korralduse täitmata, siis tuleb tal alati hinnata, kas tööandja oleks saanud mõistlikult töötaja huvi arvesse võtta. Kui tööandja huvi kaalus antud olukorras üles töötaja huvi, on tegemist töötaja poolt kohustuse rikkumisega. Nt töötaja soovib alustada ja lõpetada tööpäeva 20 minutit varem, kuna see sobib tema rongiaegadega. Kui tööandja tegevus on seotud katkematu tööprotsessiga, ei saa töötaja eeldada oma huvide arvestamist. Neljandaks – tööandja korraldus ei tohi olla vastuolus hea usu ja mõistlikkuse põhimõttega. Tööandja korraldus peab olema seaduslik, õiglane, arvestama teise poole huve ja lähtuma koostöö põhimõttest. Nt teavitab tööandja töötajat aegsasti töö valmimise tähtajast või annab oma tööjuhised selgelt ja arusaadavalt.

**Võimalikud vaidlused** Praktikas tõlgendavad töölepingu pooled sageli tööandja korraldust erinevalt. Kui tööandja peab antud korraldust seaduslikuks, siis töötaja võib leida, et korraldus ei arvesta tema huvidega ja on vastuolus hea usu põhimõttega. Vältimaks korralduse mittetäitmisest tulenevaid hilisemaid vaidlusi, peaks töötaja kohe teatama tööandjale oma vastuväited saadud korralduse kohta. Tööandja korralduse seaduslikkuse kohene väljaselgitamine on oluline mõlema töölepingu poole huvides. Kui tööandja on lugenud korralduse mittetäitmise oluliseks töökohustuse rikkumiseks ja selle alusel töölepingu üles öelnud, võib töötaja ka juhul, kui töövaidlusorgan on ülesütlemise tühisuse tuvastanud, jääda töökohast ilma, samal ajal võib töölepingu ülesütlemise tühisus tuua tööandjale kaasa kohustuse maksta töötajale hüvitist kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Seadusandja on näinud ette ka ühe erandi, kus tööandja korraldus, mis ei ole seotud töölepingu, kollektiivlepingu ega seadusega, on kehtiv ja töötajale täitmiseks kohustuslik. Seda juhul, kui tööandja korraldus tulenes hädavajadusest (vt töölepingu seaduse § 17 lõige 4). Hädavajadus on eelkõige vääramatu jõu tagajärjel tööandja varale või muule hüvele tekkida võiva kahju või kahju tekkimise ohu olukord.

## 9. Õigus töötada õpetajana

Reede, 12. november

**Autor:** Indrek Kilk, *haridus- ja teadusministeeriumi jurist*

- **Kas inimene, kellel ei ole veel kõrgharidust, võib töötada koolis õpetajana, ning kui võib, siis mis vormis?**

Õpetajana töötamine on koolis võimalik nii konkreetsele ametikohale kehtestatud kvalifikatsiooninõuetele vastamisel kui teatud juhtudel ka kehtestatud nõuetele mittevastamisel.

**Kõrgharidus – mõne erandiga** Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 75 lõike 2 kohaselt on õpetaja kvalifikatsiooninõudeks vähemalt kõrgharidus ning sama paragrahvi lõike 3 alusel kehtestatud kvalifikatsiooninõuetele vastav pedagoogiline ja ainealane ettevalmistus. Pedagoogide, sh õpetaja kvalifikatsiooninõuded ongi nimetatud lõike 3 alusel kehtestatud haridusministri 26.08.2002. a määrusega nr 65 „Pedagoogide kvalifikatsiooninõuded”. Määruses on kehtestatud muuhulgas kvalifikatsiooninõuded nii klassiõpetajale, põhikooli ühe või mitme aine õpetajale kui ka gümnaasiumi ühe või kahe aine õpetajale. Et veenduda, kas õpetaja vastab määrusega kehtestatud kvalifikatsiooninõuetele, tuleb pidada silmas nii konkreetse ametikoha tarbeks määruses sätestatud nõudeid (varem nimetatud ametikohtade puhul vastavalt §-d 20, 21 ja 22) kui ka nimeetatud määruse rakendussätet – § 37 lõige 11. Määruse loetletud paragrahvid lubavad lisaks pedagoogilisele või muule kõrgharidusele õpetajana töötada ka isikul, kellel on keskeriharidus klassiõpetaja või algõpetuse erialal (töötada klassiõpetajana); pedagoogiline keskeriharidus õpetatavas aines või ainevaldkonnas (töötada põhikooli aineõpetajana), v.a gümnaasiumi ühe või kahe aine õpetajana.

**Mõistlik on edasi õppida** Määruse rakendussätte § 37 lõike 11 kohaselt on nende pedagoogide, kelle õppekava on Eesti hariduse infosüsteemis registreeritud pärast 1. juunit 2002, kvalifikatsiooninõudeks magistrikraad (vastavasse loetellu on lisatud nii klassiõpetaja; põhikooli ühe või mitme aine õpetaja; gümnaasiumi ühe või kahe aine õpetaja). Kuivõrd tänapäeval toimub üldhariduskooli õpetajate õpetajakoolitus kõrghariduse (magistriõppe) tasemel, on keskeriharidusega õpetajatel igati mõistlik tasemeõppes edasi õppida. Eespool kirjeldatu puudutab kvalifikatsiooninõuetele vastavust. Sellisel juhul sõlmitakse õpetajaga üldjuhul tähtajatu tööleping ja omistatakse atesteerimisel vastav ametijärk.

**Kui nõuetele vastavat õpetajat pole kuskilt võtta** Samas võib teatud tingimustel töötada õpetajana ka inimene, kes ei vasta haridusministri määrusega kehtestatud kvalifikatsiooninõuetele. Selleks annab võimaluse põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 75 lõige 6,

mis sätestab järgmist: kui õpetaja vaba ametikoha täitmiseks korraldatud konkursil ei leita kvalifikatsiooninõuetele vastavat õpetajat, võib direktor sõlmida tähtajalise (kuni üks aasta) töölepingu isikuga, kellel on vähemalt keskharidus. Sellisel juhul korraldab direktor aasta jooksul uue avaliku konkursi. Seega saab kvalifikatsiooninõuetele mitte vastav inimene õpetajana töötada vaid juhul, kui koolijuht on teinud vajalikud pingutused kvalifikatsiooninõuetele vastava õpetaja leidmiseks, kuid need ei ole kandnud vilja. Kvalifikatsiooninõuetele mitte vastava isiku töölevõtmisel põrkuvad vastandlikud huvid. Ühelt poolt tuleb õpilastele võimaldada kvaliteetne haridus ning selle üks tähtis tegur on pädev õpetaja. Teisalt peab kool õpilastele tagama teatud hulga õppepäevade läbiviimise (põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse kohaselt 175 õppepäeva). Õpetaja puudumisel ei ole seda kohustust võimalik täita.

## 10. Vanuse tõttu koondada seadus ei luba

*Jurist selgitab*

Reede, 19. november 2010

**Autor:** Indrek Kilk, *haridus- ja teadusministeeriumi jurist*

- **Millised võimalused ja tingimused on koolis pedagoogina või kõrgkoolis õppejõuna töötada pensioniikka jõudnutel? Kas nad peaksid olema valmis eelisjärjekorras koondamiseks?**

Õigusaktid ei näe ette piiranguid pensioniealiste töötamise kohta haridusasutustes. Võrdse kohtlemise seaduse alusel on keelatud diskrimineerimine muuhulgas vanuse tõttu (sama rõhutab töölepingu seaduse § 3). Töölepingu seadus ei näe ette ühtegi sihtgruppi vanuse vm tingimuse alusel eelisjärjekorras koondamiseks. Küll aga on seaduses nimetatud säte, mis kaitseb teatud töötajaid koondamise eest ehk sätestab nende jaoks töölejäämise eelisõiguse. Töölepingu seaduse § 89 lõike 5 kohaselt on töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu (v.a kui tegemist on tööandja tegevuse lõppemisega või pankroti väljakuulutamisega) tööle jäämise eelisõigus töötajate esindajal ja töötajal, kes kasvatab alla kolmeaastast last. Kuna ka pensioniikka jõudnud töötaja võib olla töötajate esindaja, võib praktikas tekkida olukord, kus pensioniealisel on hoopis tööle jäämise eelisõigus.

**Eesti seadus ei võta arvesse töösuhte kestust** Kuna pensioniealine isik on üldjuhul ka töötaja, kes on sama tööandja juures võrdlemisi kaua töötanud, siis on oluline peatuda ka sellel, kas õigusaktid võtavad koondamise puhul arvesse seda, kui kaua on töötaja tööandja juures töötanud. Töölepingu seadus ei arvesta koondamisel töölejäämise eelisõigusena töösuhte kestust tööandja juures või isiku vanust, erinevalt näiteks Rootsist, kus töölejäämise eelisõigusega seonduvad küsimused on sätestatud üksikasjalikult seadusega põhimõttel viimasena sisse, esimesena välja. Töötaja positsioon vallandamisnimekirjas määratakse seal kindlaks töösuhte kestuse ja vanuse alusel. Soome töölepingu-

seadus ja Norra töökeskkonnaseadus vallandamise järjekorra kriteeriume ei reguleeri. Samas järgitakse Soomes üldise tavana tööturul vallandamise järjekorra moodustamisel senior- ehk lifo-põhimõtet, mille kohaselt on suurem ülesütlemisskaitse tööandja juures kauem töötanud. Norras arvestab kohtupraktika mõjuva põhjuse hindamisel senior-põhimõtte kohaldamist ning ka paljudes kollektiivlepingutes eeldatakse, et töölepingu ülesütlelemisel eelistab tööandja tema juures kauem töötanud. Ka Eestis võtavad paljud tööandjad töötajate koondamisel arvesse, kui kaua töötaja on tema juures töötanud, kuigi seadus seda ei nõua. Kindlasti tuleb aga vahet teha sellel, kas tööleping öeldakse üles töölepingu seaduse § 89 (koondamine) või hoopis töölepingu seaduse § 88 lõike 1 punktide 1 või 2 alusel, mis räägivad töövõime vähenemisest tervise tõttu ja üldisest töövõime vähenemisest. Pahatihti aetakse need haridusasutustes ülesöeldavate töölepingute puhul segamini.

### **Vanusest tulenevalt võib töövõime väheneda.**

Toon siinkohal ühe näite. Tööandja soovib töötajast lahti saada, kuna ei ole rahul töötaja tööga (töötaja töö efektiivsus on viimaste aastatega langenud), ja otsustab töötaja koondada, jättes tähelepanuta tõsiasja, et koondamine tähendab ametikoha ärakaotamist, mitte pelgalt töötajast lahtisaamist. Praktikas võib esineda ka olukordi, kus töötaja arvab, et temaga on tööleping üles öeldud seoses pensioniea saabumisega, kuid tegelikkuses ei ole tööandja rahul töötaja tehtava tööga ja ta on töölepingu üles öelnud hoopis töötajast tuleneval põhjusel. Võib-olla ei ole töötaja tahtnud endale tunnistada, et tema tervis, töö tegemise kiirus ja muud asjaolud (mis on vajalikud konkreetse töö tegemiseks) ei ole enam endised ning ta ei suuda teiste töötajatega samaväärselt panustada. Seega kedagi (sh pensioniealisi) eelisjärjekorras koondada ei saa (ei tohi), kuid tööandja võib töötajaga töölepingu üles öelda töölepingu seaduse § 88 lõike 1 vastava punkti alusel.

## **11. Tööleping, selle lisa ja tähtajalised muudatused**

*Jurist selgitab*

Reede, 26. november 2010

**Autor:** Vaike Parkel, Eesti haridustöötajate liidu õigusnõunik

- **Kas töölepingut võib ühepoolselt muuta, kui osa tingimusi on fikseeritud töölepingu lisas?**

*Töötan õpetajana tähtajatu töölepingu alusel. Töölepingu sõlmimisel ütles tööandja, et minu tööaeg (koormus) ja töötasu, samuti tööülesanded vormistatakse lepingu lisana ja tähtajaliselt igaks õppeaastaks eraldi, sest ei ole võimalik ette näha olukorda järgmisel õppeaastal. Sel õppeaastal oligi mind viidud osalisele töötajale, kuigi õppetundide arv nädalas on sama, ja vähendatud töötasu. Sain sellest teada tagantjärele, oktoobris. Minu küsimusele vastas direktor, et minu nõusolekut ei olevatki vaja, kuna muudetakse lisa, mitte töölepingut. Kas direktor võibki minu töölepingut ühepoolselt muuta? Kas minu teavitamist ja nõusolekut ei peagi olema, kuna tege mist on lepingu lisaga? Direktori seisukoht lepingu lisa muutmise suhtes ei ole seadusega*

kooskõlas. Kõik töölepingu sõlmimisel kokku lepitud ja kirjalikult vormistatud töölepingu tingimused, sealhulgas lepingu lisana vormistatud, moodustavad töölepingu kirjaliku dokumendi. Töölepingu seaduse (TLS) § 5 lg 1 sätestab, millised on töölepingu kirjalikus dokumendis kohustuslikud andmed. Nende hulgas on ka tööaeg (p 7), töötasu (p 5) ja tööülesannete kirjeldus (p 3). Lepinguga lisatakse omab võrdset juriidilist jõudu kõigi teiste lepingu dokumentidega ja oluliste töötamise tingimuste sätestamine eraldi paberil ei anna pooltele õigust käsitada neid erinevat juriidilist jõudu omavate dokumentidena. Töölepingu sõlmimisel ei näe ma küll põhjust teatud lepingu kohustuslike andmete vormistamiseks eraldi lepingu lisana – milleks muuta lepingu dokumenti keerulisemaks juba sõlmimisel? Lisad tuleb lepingus loetleda ja eraldi allkirjastada. Põhjendatud on vahest tööülesannete kirjelduse ehk ametijuhendi eraldi dokumendina (lisana) vormistamine, kuna see on teatud juhtudel mahukas dokument ja eraldiseisvana ehk paremini käsitletav. Aga rõhutan – nii leping kui ka lepingu lisad on võrdse juriidilise jõuga, neile kehtivad samad vormi- ja sisunõuded. Ka kõigi lepingu lisana vormistatud tingimuste muutmiseks peab olema teise lepingupoole nõusolek ja see tuleb vormistada seaduses ettenähtud korras. Ka ei ole seadusega kooskõlas tähtajatu töölepingu sõlmimisel oluliste tingimuste sätestamine tähtajalisena, nagu küsimuses kirjeldatud tööaeg, töötasu ja tööülesanded. Tähtajatu töölepingu puhul lepivad kokku kõikis tingimustes tähtajatul (kui just poolte vahel pole mingil põhjusel erikokkulepet). Vajadusel saab iga kokkulepitud tingimust poolte kokkuleppel muuta (TLS § 12) ning muudatused vormistataksegi tavaliselt lepingu lisana. Meie koolides on õppeaasta algul toimuvad töölepingu muudatused üsna sagedased. Eeldatavasti teavitatakse kavandatavatest muudatustest kooliaasta lõpul enne õpetajate suvepuhkusi ja igal juhul on vajalik poolte kokkulepe. Vajadusel võivad pooled kokku leppida, et töölepingu muudatused on tähtajalised. Sel juhul kaotavad muudatused kokkulepitud tähtaja saabumisel kehtivuse ning jõustub endine, muudatuste-eelne töölepingu tingimus. Näiteks on mõned kohalikud omavalitsused, viidates majanduslangusele ja pingelisele eelarvele, leppinud töötajatega kokku töötasu alandamises kuni 31. detsembrini 2010. Alates 1. jaanuarist 2011 jõustuvad neile töötajatele muudatuste-eelsed töölepingu tingimused ehk siis endine töötasu, kui lepingu pooled ei lepi uuesti kokku teisiti.

## 12. Õpetajana töötamise staaž

Reede, 3. detsember 2010

**Autor:** Indrek Kilk, *haridus- ja teadusministeeriumi jurist*

- **Kas õppimisaeg loetakse õpetaja staaži hulka?**
- **Kas tänapäeval tehakse üldse vahet pedagoogilisel ja üldtööstaažil?**

Eakamad õpetajad on tundnud huvi, kas Nõukogude ajal Tartu pedagoogilises koolis ja Tallinna pedagoogilises instituudis õppimise aeg arvestatakse neil õpetaja tööstaaži hulka. On tuntud huvi ka selle vastu, kas Eesti põllumajanduse akadeemias õppimise aeg loetakse pedagoogilise staaži hulka, kui selle õppeasutuse lõpudiplomiga inimene on töötanud põhiliselt kooliõpetajana. Küsitakse, kas tänapäeval tehakse üldse vahet pedagoogilisel ja üldtööstaažil.

---

**Mida ütlevad õigusaktid?** Õpetajana töötamise staaži ja tööstaaži (sh pedagoogilise töö staaži) ei ole õigusaktides laialdaselt käsitletud. Mõningates õigusaktides on neid termineid siiski kasutatud. Esitan siinkohal mõned näited. Haridusministri 26.08.2002. a määruses nr 65 „Pedagoogide kvalifikatsiooninõuded“ räägitakse tasemehariduse ja täienduskoolituse kõrval ühe nõudena „pedagoogilise töö staažist“ ning lähtuvalt ametikohast on määruses sätestatud aeg, kui kaua töötaja on pidanud kvalifikatsiooninõuetele vastamiseks eelnevalt pedagoogilist tööd tegema. Haridusministri 2.10.2002. a määruse nr 69 „Pedagoogide atesteerimise tingimused ja kord“ paragrahvides 7 ja 8, kus käsitletakse vastavalt vanempedagoogi ja pedagoogi-metoodiku ametijärgu omistamise tingimusi, räägitakse „viimasest kolmest aastast tulemuslikust töötamisest pedagoogina“. Lisaks sellele on tööstaažiga (mitte aga pedagoogilise töö staažiga) seonduvat käsitletud väga põgusalt töölepingu seaduses tööandja poolt töölepingu ülesütlemisest etteteatamise tähtaegade juures (vt töölepingu seaduse § 97 lõige 2). Etteteatamistähtaja miinimumkestus kalendripäevades oleneb töötamise kestusest (tööstaažist) tööandja juures. Töötaja puhul, kes on töötanud sama tööandja juures (koolieelses lasteasutuses, koolis) pikka aega, rakendatakse töölepingu ülesütlemisel ka suhteliselt pikka etteteatamistähtaega ehk töötaja töölepingu ülesütlemisest etteteatamise aeg on seatud sõltuvalt töötamise ajast sama tööandja juures (kes nüüd soovib tema töölepingut üles öelda). Töötuskindlustuse seaduse § 6 lõikes 4 räägitakse „töösuhtest selle tööandjaga“ ning töötaja tööstaažist tööandja juures sõltub see, kas ja millise aja jooksul töötaja koondamise korral töösuhte lõppemisest töötuskindlustushüvitist saab (5–10-aastase staaži puhul 30 kalendripäeva möödumisel ning üle kümneaastase staaži puhul 60 kalendripäeva möödumisel). Kui nüüd vaadelda lähemalt käesolevas artiklis väljatoodud õigusakte, siis haridusministri määruses „Pedagoogide kvalifikatsiooninõuded“ sätestatu ehk kvalifikatsiooninõuetele vastavuse osas (täpsemalt pedagoogilise tööstaaži nõude osas) vaevalt küsijal probleeme tekib, kuna küsitakse Nõukogude perioodi kohta, mille lõppemisest on käesolevaks ajaks juba aastakümned möödas. Kui küsija on kvalifikatsiooninõuete määruses sätestatu täitnud, ei oma nõutust suurem tööstaaž nimetatud määruse tähenduses tähtsust. Mõõnan, et praktikas võib tekkida olukord, kus pedagoog on aastakümnete eest (Nõukogude perioodil) pedagoogiks õppinud ja pole vahepeal pedagoogina töötanud, kuid soovib nüüd kooli tööle asuda. Samas ei saa värskest kooli tööle asunu, kes on aastakümnete eest küll pedagoogiks õppinud, eeldada, et ta on staažikas töötaja ja tööandja peab tema õppimist töötamisena arvestama.

**Õppimisaeg tööaastaid ei lisa** Eelnevast tulenevalt puudub minu hinnangul vajadus arutleda selle üle, kas teatud koolides õppimist saab arvestada pedagoogilise töö staaži hulka, kuna viimati nimetatuga ei kaasne üldjuhul mingisugust lisahüve. Vaid emotsionaalses plaanis võib see olla inimese jaoks oluline, et ta on teatud hulga aastaid pedagoogilise valdkonnaga seotud olnud. Haridusministri määrus räägib „pedagoogilise töö staažist“ ja töölepingu seadus „töötaja töösuhtest tööandja juures“ – seega räägitakse eri õigusaktide vastavates sätetes selgelt töö tegemisest, pedagoogina töötamisest jne ning puudub otsene säte või õigusakt selles, mis lubaks arvestada koolis õppimist tööstaaži hulka. Seega olen seisukohal, et koolis õppimise aeg tööstaaži ei suurenda.

---

### 13. Vanemahüvitise maksmisest

*Jurist selgitab*

Reede, 10. detsember 2010

**Autor:** Indrek Kilk, *haridus- ja teadusministeeriumi jurist*

- **Kas vanemahüvitise saamise ajal võib õpetaja töötada või saada töötasu?**

Töötaja saab lapsehoolduspuhkuse ajal hüvitist vastavalt vanemahüvitise seadusele ja lapsehooldustasu vastavalt riiklike peretoetuste seadusele (vt töölepingu seaduse § 62 lõige 4). Vanemahüvitise seaduse alusel tekib õigus vanemahüvitisele järgmisel päeval pärast rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppemist ning hüvitis määratakse 435 päevaks. Kui lapse emal ei olnud õigust sünnitushüvitisele, määratakse vanemahüvitis lapse sünnist kuni lapse 18 kuu vanuseks saamiseni. Hüvitisele on õigus last kasvataval vanemal, lapsendajal, võõrasvanemal, eestkostjal või hooldajal, kellega on sõlmitud kirjalik lapse perekonnas hooldamise leping.

**Kalendriaasta keskmise järgi** Enne lapse 70 päeva vanuseks saamist on õigus hüvitisele last kasvataval emal, pärast lapse 70-päevaseks saamist on õigus hüvitisele sellel vanemal, kes on lapsehoolduspuhkusel. Vanemahüvitise suurus määratakse kindlaks hüvitise taotleja hüvitisele õiguse tekkimise päevale eelnenud kalendriaasta isikustatud sotsiaalmaksu alusel. Hüvitise maksimaalne suurus on hüvitisele õiguse tekkimise kalendriaasta Eesti keskmise sotsiaalmaksuga maksustatava ühe kalendrikuu tulu kolmekordne suurus. Kui hüvitise taotleja ühe kalendrikuu keskmine tulu on väiksem kuupalga alammäärast, makstakse hüvitise taotlejale hüvitist kuupalga alammääras. Kui hüvitise saaja saab vanemahüvitise saamise perioodil muud sotsiaalmaksuga maksustatavat tulu, mis on suurem talle määratud hüvitisest, peab ta sellest kohe pensioniametit teavitama. Riiklike peretoetuste seaduse alusel lapsehooldustasu ei maksta, kui vanemale makstakse vanemahüvitist. Pärast seda, kui vanemal lõpeb õigus vanemahüvitisele, makstakse ühele vanemale lapsehooldustasu riiklike peretoetuste seaduse kohaselt.

**Miinimumpalka võib teenida** Vanemahüvitise saamise ajal võib vanem töötada või saada töötasu, kuid kui saadud tulu ületab hüvitise määra, siis vähendatakse vastava kuu hüvitist. Hüvitise vähendamine tulu olemasolul on põhjendatud seaduse eesmärgiga säilitada vanemale eelmise kalendriaasta sissetulek. Tulu hulka kuuluvad kõik töödandja makstud summad, sh preemiad, puhkusetasud jne. Kui saadud brutotulu jääb alla hüvitise määra ehk 4350 krooni kuus, siis vanemahüvitis ei muutu. Üle 4350 krooni suuruse tulu puhul kuus vähendatakse hüvitist. Uus hüvitis = (hüvitis + tulu – hüvitise määr) : 1,2 – (tulu – hüvitise määr). Vanemahüvitist ei maksta, kui tulu ületab viiekordse hüvitise määra ehk 21 750 krooni kuus. Vanemahüvitise kohta saab lugeda ka sotsiaalkindlustusameti kodulehelt [www.ensib.ee](http://www.ensib.ee) ja sotsiaalministeeriumi kodulehelt [www.sm.ee/tegevus/lapsed-ja-pere/vanemahuvitis.html](http://www.sm.ee/tegevus/lapsed-ja-pere/vanemahuvitis.html).



#### 14. Päevamäär on 2,11 eurot

*Jurist selgitab*

Reede, 7. jaanuar 2011

**Päevamäär on 2,11 eurot**

**Autor:** Indrek Kilk, *haridus- ja teadusministeeriumi jurist*

- **Millistel tingimustel ja kui palju võib saada toetust töötuna registreeritu?**

Töötu on tööturuteenuste ja -toetuste seaduse § 2 punkti 3 kohaselt isik, kes ei tööta, on võetud töötuna arvele Eesti töötukassas ja otsib tööd. Töötu otsib tööd, kui ta täidab individuaalset tööotsimiskava ning on valmis võtma vastu sobiva töö ja kohe tööle asuma.

Sama seaduse § 3 nimetab ära need isikute rühmad, kellel on õigus saada varemnimetatud seaduses ettenähtud tööturuteenuseid ja -toetusi. Isik pöördub töötu või tööotsijana arvelevõtmiseks isiklikult Eesti töötukassa kohalikku osakonda ning esitab avalduse ja vajalikud dokumendid. Töötuna võetakse ta arvele üldjuhul avalduse esitamise päevast. Töötul on õigus saada töötutoetust, juhul kui ta on töötuna arvelevõtmisele eelnud 12 kuu jooksul olnud vähemalt 180 päeva hõivatud tööga või tööga võrdsustatud tegevusega (alus tööturuteenuste ja -toetuste seaduse § 26). Viimati nimetatud seaduse vastava paragrahvi neljas lõige loetleb need erandid, mil varasemat tööga või tööga võrdsustatud tegevusega hõivatust ei nõuta – isik, kes on üksikvanemana kasvatanud kuni 18-aastast keskmise, raske või sügava puudega last, alla kaheksa-aastast last; olnud sellel perioodil haiglaravil jne. Töötutoetuse saaja peab tulema talle määratud ajal isiklikult Eesti töötukassasse vastuvõtule ning täitma individuaalses tööotsimiskavas kokkulepitud tingimusi ja tegevusi. Töötutoetuse taotlemiseks esitab töötu nõuetekohase avalduse ja vajalikud dokumendid Eesti töötukassale. Eesti töötukassa teeb otsuse määramise või määramata jätmise kohta viie tööpäeva jooksul nõuetekohase avalduse esitamisest arvates. Töötutoetus määratakse kaheksandast päevast töötutoetuse avalduse esitamise päevast arvates, kuid mitte varem kui kaheksandast päevast isiku töötuna arvelevõtmise päevast arvates. Töötutoetust makstakse kuni 270 päeva. Töötule, kelle viimane teenistussuhe lõpetati teenistuskohustuste rikkumise, usalduse kaotamise või vääritud teo tõttu või kelle viimane tööleping öeldi üles töölepingu seaduse § 88 lõike 1 punktides 3–8 nimetatud põhjusel, makstakse töötutoetust kuni 210 päeva. Töötutoetuse arvutamise aluseks on töötutoetuse päevamäär, mis kehtestatakse igaks eelarveaastaks riigieelarvega. Töötutoetuse uus päevamäär ei tohi olla kehtivast päevamäärast väiksem. 2011. aasta riigieelarve seaduse § 2 lõike 7 punkti 4 kohaselt on töötutoetuse päevamäär 2,11 eurot. Töötutoetust makstakse vähemalt kord 30 päeva jooksul. Töötutoetuse maksmine peatatakse, kui töötu keeldub mõjuva põhjuseta sobivast tööst (10 päevaks); töötu keeldub mõjuva põhjuseta individuaalse tööotsimiskava täitmisest (10 päevaks); töötu ei tule mõjuva põhjuseta määratud ajal Eesti töötukassasse vastuvõtule (viimase pöördumise päevale järgnevast päevast kuni Eesti töötukassasse vastuvõtule tulemise päevani).

---

## 15. Kuidas saab ameti kooli uus juht?

*Jurist selgitab*

Reede, 14. jaanuar 2011

**Autor:** Indrek Kilk, *haridus- ja teadusministeeriumi jurist*

- **Kas ja kuidas on kooli töötajatel võimalik vaidlustada uue direktori ametisse nimetamist?**

Vastavalt põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 71 lõikele 7 sõlmib munitsipaalkooli direktoriga töölepingu vallavanem, linnapea või tema volitatud ametiisik. Enne seda kuulutab koolipidaja direktori vaba ametikoha täitmiseks välja avaliku konkursi, kuna seda nõuab seadus. Lisaks sellele on koolipidajal kohustus kehtestada direktori vaba ametikoha täitmiseks korraldatava konkursi läbiviimise kord. Kui direktori vaba ametikoha täitmisel on vastava korra vastu eksitud või ei ole kuulutatud välja avalikku konkurssi (ehk on eksitud seaduses sätestatu vastu), siis on kindlasti võimalik direktori ametisse nimetamist ka vaidlustada (nt kohtus).

---

## 16. Seadused kohustavad

*Jurist selgitab*

Reede, 21. 28. jaanuar 2011

**Autor:** Indrek Kilk, *haridus- ja teadusministeeriumi jurist*

- **1. jaanuaril jõustusid mitmed kohustused PGS-i rakendajatele, edaspidi rakendub uusi seadusesätteid veelgi.**

Kuigi põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse jõustumisest on möödunud rohkem kui neli kuud, tuleb silmas pidada PGS-i erinevaid rakendussätteid, kuna nende kaudu on seadusandja andnud aega seadusega kohanemiseks ja muudatuste sisseviimiseks. Milliseid PGS-i rakendussätteid peavad koolid ja koolipidajad silmas pidama, et toimida seaduskuulekalt ka pärast 1. jaanuari 2011?

**Transpordi korraldamine** § 90 – 1. jaanuarist 2011. a rakendatakse § 49 lõikes 3 sätestatud transpordi korraldamise nõuet ehk kui elukohajärgses koolis ei ole võimalik korraldada õpet tulenevalt õpilase hariduslikust erivajadusest, on õpilase elukohajärgne vald või linn kohustatud koostöös teiste koolide ja koolipidajatega tagama õpilasele hariduse omandamise võimalused nõustamiskomisjoni soovitude kohaselt. Kui õpilane asub nõustamiskomisjoni soovitusel õppima väljaspool elukohajärgse valla või linna haldusterritooriumi asuvasse kooli, on elukohajärgne vald või linn kohustatud korraldama transpordi või hüvitama tema sõidukulud. Transpordi korraldamine ja sõidukulud hüvitatakse valla- või linnavalitsuse kehtestatud korras, välja arvatud kui sõidukulud hüvitatakse riigieelarvest ühistranspordiseaduse § 28 lõike 2 alusel kehtestatud korras. PGS-i § 82 lõike 6 kohaselt võidakse riigieelarvest valdadele ja linnadele ette näha toetus õpilaste transpordiga seotud kulude katmiseks.

---

**Kooli kodukord** § 91 lõige 2 sätestab järgmist – kooli kodukord viiakse hiljemalt 2010. a 31. detsembriks kooskõlla § 58 lõikega 9. Viimatinimetatus nähakse ette järgmine regulatsioon: tugi- ja mõjutusmeetme rakendamise teavitamise kord sätestatakse kooli kodukorras. Seega on koolid pidanud seaduse täitmiseks juba käesolevaks ajaks oma kodukordasid täiendama.

**Hariduslikud erivajadused** § 93 lõige 9 sätestab järgmist – alates 1. jaanuarist 2011. a rakendatakse hariduslike erivajadustega lastele väikeklassis õppimise võimalust ning ühe õpilase õpetamisele keskendatud õpet (vt § 52). Väikeklassis õppimise võimalus ja ühe õpilase õpetamisele keskendatud õpe on võrreldes varemkehtinud seaduse ja muude õigusaktidega uued võimalused ja viisid hariduslike erivajadustega õpilaste puhul õppe efektiivsemaks läbiviimiseks.

**Koolikohustuse täitmine** § 94 lõige 2 sätestab järgmist – rakendatakse paragrahvi 13 punktis 1 sätestatud ametikoha või struktuurüksuse määramise nõuet koolikohustust mittetäitvate isikutega tegelemisel. § 13 kohaselt toetab koolikohustuse täitmise tagamiseks koolikohustusliku isiku elukohajärgne vald või linn vastavalt vajadustele ja võimalustele koolikohustuslikku isikut, vanemat ja kooli, luues oma pädevuse piires tingimused koolikohustuse täitmiseks. Muuhulgas (punkt 1) korraldab koolikohustuslike isikutega tegelemist, koolikohustuse täitmata jätmise põhjuste väljaselgitamist ning meetmete rakendamist koolikohustust mittetäitvate isikute suhtes, määrates ametikoha või struktuuriüksuse, mille ülesannete hulka see kuulub. PGS-i § 13 punktis 1 sätestatu ei nõua ilmingimata uue ametikoha loomist senistele lisaks. Seaduses nõutud ülesanded võivad täita ametis olevad töötajad, kuna koolipidaja kohustus oli ka seni koolikohustuslike laste arvestuse pidamine ja koolikohustuse täitmise kontroll, siis on vajalikud ametikohad juba loodud (neid tööülesandeid juba täidavad kindlad ametiisikud). Seadusandja mõtte vastava regulatsiooni loomisel oli, et seaduses oleks rõhutatud selgelt, kes on konkreetsel juhul kohustatud tegutsema ja mida kohustatud isik tegema peab. Kui on üks kindel inimene (ilmselt väiksemates omavalitsustes) või struktuurüksus (suuremates omavalitsustes), siis on kõigile asjast huvitatutele teada, kellel lasub kohustus tegutseda ja probleem lahendada.

**Kooli põhimäärus** § 95 lõige 1 kohustab koole viima oma põhimäärused kooskõlla PGS-i §-s 66 sätestatuga. Enne käesoleva seaduse jõustumist kehtinud põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 12 lõike 4 alusel kehtestatud koolide põhimäärused kehtivad kuni nende kooskõlla viimiseni käesoleva seaduse §-ga 66, kuid mitte kauem kui 31. detsembrini 2010. Praeguseks peaksid põhimäärused juba olema PGS-iga kooskõlla viidud.

Viimatinimetatud paragrahvis sätestatakse järgmist: koolil on põhimäärus, milles sätestatakse kooli nimetus; kooli asukoht ja tegutsemiskohad; kooli tegutsemise vorm; kooli hoolekogu ja direktori ülesanded; õppe ja kasvatuse korraldus koolis, sh koolis omandatava hariduse liik ja tase, õppekeel või õppekeeled, koolis toimuv statsionaarne või mittestatsionaarne õpe või mõlemad ning vajaduse korral koolis tegutsevad hariduslike erivajadustega õpilaste klassid ja rühmad; koolis toimuva õppekavavälise tegevuse korraldamise alused; õpilaste ja vanemate õigused ja kohustused, sh esimese õpilasesindu-

se valimise kord, ning õpilaskonna poolt õpilasesinduse põhimääruse heakskiitmise kord; koolitöötajate õigused ja kohustused; majandamise ja asjaajamise alused.

**Hoolekogu** § 97 sätestab järgmist – kooli hoolekogu moodustamise kord ja töökord kehtestatakse ning hoolekogu koosseis viiakse PGS-i §-ga 73 kooskõlla. Kuni hoolekogu töökorra kehtestamiseni koolipidaja poolt kohaldatakse hoolekogu töö korraldamisel enne käesoleva seaduse jõustumist kehtinud põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 41 lõike 6 alusel kehtestatud haridus- ja teadusministri kehtestatud hoolekogu tegutsemise korda, kuid mitte kauem kui 2010. aasta 31. detsembrini. PGS-i §-s 73 sätestatakse põhikooli ja gümnaasiumi erinevate tegutsemise vormide osas hoolekogu koosseisu kuuluvad isikud ning muud hoolekogu puudutavad sätted. Lisaks kehtestas haridus- ja teadusminister sama paragrahvi alusel määruse („Riigi üldhariduskooli hoolekogu moodustamise kord ja töökord”), millest riigikoolid lisaks seaduses sätestatule peavad juhinduma. Kuna hoolekogu moodustatakse ja selle töökord kehtestatakse koolipidaja kehtestatud korras, peavad munitsipaalkoolide osas tegutsema kohalikud omavalitsused.

---

- **1. jaanuaril 2011 jõustusid järgmised haridus- ja teadusministri ning vabariigi valitsuse määrused.**

**Hariduslikud erivajadused** Haridus- ja teadusministri määrus „Hariduslike erivajadustega õpilaste klassides ja rühmades õppe ja kasvatuse korraldamise alused ning õpilaste klassi või rühma vastuvõtmise või üleviimise, klassist või rühmast väljaarvamise ning ühe õpilase õpetamisele keskendatud õppe rakendamise tingimused ja kord” on kehtestatud põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 51 lõike 4 ja § 52 lõike 2 alusel. PGS-i § 93 lõike 7 kohaselt kehtestab haridus- ja teadusminister hiljemalt 31. detsembriks 2010 PGS-i § 51 lõikes 4 sätestatud hariduslike erivajadustega õpilaste klassides ja rühmades õppe ja kasvatuse korraldamise alused ning õpilaste klassi või rühma vastuvõtmise või üleviimise ning klassist või rühmast väljaarvamise tingimused ja korra. Haridus- ja teadusministri määruse „Lapse erilasteaeda või -rühma vastuvõtmise ning väljaarvamise alused ja kord” kehtestamise aluseks on koolieelse lasteasutuse seaduse § 6 lõige 7. Määruse eesmärk oli sätestada erivajadustega laste erilasteaeda, lasteaiasobitus- või erirühma vastuvõtmise ning sealt väljaarvamise alused ja kord. Varem kehtinud määrusega võrreldes on loodud regulatsioon ka sobitusrühma vastuvõtmise tingimuste ja korra osas. Tuleb siiski tunnistada, et kumbki neist määrustest ei reguleeri uut valdkonda, mida varem reguleeritud ei oleks olnud. Varem kehtis nii erilasteaedade kui ka erikoolide osas üks määrus – haridusministri 02.06.1999. a määrus nr 33 „Erilasteaeda (rühma), sanatoorsesse kooli, erivajadustega õpilaste erikooli (eriklassi) vastuvõtmise ning väljaarvamise aluste ja korra kinnitamine”. Küll on aga nimetatud määrustes võrreldes senikehtinuga olulisi erisusi.

**Õppekoha tegevuskulu** Valitsuse määruse „Õppekoha tegevuskulu piirmäär ühe kuu kohta 2011. aastal” kehtestamise aluseks on PGS-i § 83 lõikes 7 seadusandja ettenähtud volitusnorm. Paragrahvi 83 lõige 7 sätestab järgmist: valitsus kehtestab igaks eelarveaastaks õppekoha tegevuskulu piirmäära ühe kuu kohta. Seega on seadusandja volita-

nud valitsust igal aastal kehtestama ühe õpilase õppekoha tegevuskulu piirmäära. Piirmäär arvutatakse ja sätestatakse määruses ühe kuu kohta. Varemkehtinud põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse ja selle alusel kehtestatud õigusaktides ei nähtud ette õppekoha tegevuskulu piirmäära kehtestamist. Määrus aitab luua stabiilsuse tegevuskulude katmise osas eri kohalike omavalitsuste vahel ja kaotada selle kaudu taolise ebavõrdsuse, kus üks omavalitsus saab teiselt omavalitsuselt nõuda ülemääraselt suurt tegevuskulu ainuüksi seetõttu, et ta on otsustanud ebaefektiivse koolilahenduse kasuks.

**Lihtsustatud õppekava** Valitsuse määruse „Põhikooli lihtsustatud riiklik õppekava” kehtestamise aluseks on PGS-i § 15 lõige 2. Uue PGS-i alusel kehtestatakse põhikooli lihtsustatud riiklik õppekava valitsuse määrusega ning see hõlmab nii lihtsustatud, toimetuleku- kui ka hooldusõpet. Muutused haridussüsteemis ning ühiskonnas on tinginud vajaduse nüüdisajastada intellektipuudega laste õppe korraldust ja sisu. Intellektipuudega õpilased õpivad Eestis sõltuvalt oma puude raskusastmest kolmel eri tasemel: lihtsustatud õpet rakendatakse kerge intellektipuudega õpilastele, toimetulekuõpet mõõduka intellektipuudega õpilastele ning hooldusõpet raske ja sügava intellektipuudega õpilastele. Põhikooli lihtsustatud riiklik õppekava kehtestab ühtse määrusena põhihariduse standardi kõigile intellektipuudega õpilastele, kes nõustamiskomisjoni soovitusel ja vanema nõusolekul õpivad lihtsustatud, toimetuleku- või hooldusõppes varasema teineteisest eraldiseisva põhikooli lihtsustatud riikliku (abiõppe) õppekava ja toimetuleku riikliku õppekava asemel.

**Põhikooli ja gümnaasiumi õppekava** Valitsuse määruse „Põhikooli riiklik õppekava” kehtestamise aluseks on PGS-i § 15 lõige 2. Kuna 9. juunil 2010 võttis riigikogu vastu uuendatud põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse, tekkis vajadus viia põhikooli õppekava seadusega kooskõlla. Lisaks sellele viiakse riikliku õppekava üldosadesse ja ainekavadesse tehnilist laadi täpsustusi ja parandusi, mille vajalikkus ilmnes seoses määruste rakendamisega. Kuigi muudatused on enamjaolt sõnastuslikud ja täpsustavad, tehakse võrreldes kehtiva põhikooli riikliku õppekavaga väiksemaid muudatusi enam kui pooltes üldosa paragrahvides. Valitsuse määruse „Gümnaasiumi riiklik õppekava” kehtestamise aluseks on samuti PGS-i § 15 lõige 2. Lisaks vajadusele viia gümnaasiumi riiklik õppekava kooskõlla uues põhikooli- ja gümnaasiumiseaduses sätestatuga, viidi riikliku õppekava üldosadesse ja ainekavadesse sisse tehnilist laadi täpsustusi ja parandusi, mille vajalikkus ilmnes seoses määruste rakendamisega. Kuigi muudatused on enamjaolt sõnastuslikud ja täpsustava iseloomuga, tehakse võrreldes varemkehtinud gümnaasiumi riikliku õppekavaga väiksemaid muudatusi enam kui pooltes üldosa paragrahvides.

**Tervisekaitsenõuded** Valitsuse määruse „Tervisekaitsenõuded koolieelse lasteasutuse maa-alale, hoonetele, ruumidele, sisustusele, sisekliimale ja korrashoiule” kehtestamise aluseks oli rahvatervise seaduse § 7 lõike 2 punkt 11 ja § 23 ning määrus on kooskõlas koolieelse lasteasutuse seaduse § 11 lõike 2 punktiga 2 ning erakooliseaduse § 5 lõike 5 punktiga 7. Määrusega nüüdisajastatakse tervisekaitsenõuded. Eesmärk on nõuete täitmisel tagada lasteasutustes laste tervise kaitseks ja võimetekohaseks arenguks vajalikud tingimused. Määrust kohaldatakse ka eralasteasutustele ning ühe asutusena tegevat koolieelse lasteasutuse ja põhikooli lasteasutuse osale.

---

## 17. Puhkus ja puhkuste plaan

*Jurist selgitab*

Reede, 4. veebruar 2011

**Autor:** Vaike Parkel, Eesti haridustöötajate liidu õigusnõunik

- **Aasta algus on puhkuste planeerimise aeg. Mida peaksid puhkuste ajakava koostamisel teadma tööandja ja töötaja?**

Puhkuste ajakava igaks kalendriaastaks koostab tööandja ja teeb selle töötajatele teatavaks kalendriaasta esimese kvartali jooksul (töölepingu seaduse (TLS) § 69 lg 2). Seega peab meil käesoleva aasta põhipuhkuse aeg teada olema hiljemalt 31. märtsil.

### **Puhkuse aja määrab tööandja**

Tööandja peab ajakava koostamisel arvestama ka töötajate soove, kui need on mõistlikus ulatuses ühitatavad asutuse huvide ja töökorraldusega (TLS § 69 lg 1). Töötaja ei saa kategooriliselt nõuda, et tema soove puhkuse aja kohta arvestataks, kui tööandja leiab, et töötaja soov ei ole töökorraldusega ühitatav. Nii ei saa õpetaja üldjuhul nõuda oma puhkust jaanuaris või septembris, kui tööandja leiab, et õppetöö korraldus seda ei võimalda.

Järgmistel juhtudel on aga töötajal õigus nõuda põhipuhkust sobival ajal (TLS § 69 lg 7):

- naisel vahetult enne ning pärast rasedus- ja sünnituspuhkust või vahetult pärast lapsehoolduspuhkust;
- mehel vahetult pärast lapsehoolduspuhkust või naise rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal;
- vanemal, kes kasvatab kuni seitsmeaastast last;
- vanemal, kes kasvatab seitsme- kuni kümneaastast last, lapse koolivaheajal.

Näiteks võib õpetaja, kelle lapsehoolduspuhkus lõpeb oktoobris, kasutada seejärel kohe ka oma põhipuhkust täies ulatuses, samuti võib planeerida 7–10-aastase lapse vanem põhipuhkuse osa koolivaheajale, teatades oma kavatsustest tööandjale võimalikult juba ajakava koostamisel. Lisaks põhipuhkusele on emal või isal õigus igal kalendriaastal saada lapsepuhkust (TLS § 63):

- kolm tööpäeva, kui tal on üks või kaks alla 14-aastast last,
- kuus tööpäeva, kui tal on vähemalt kolm alla 14-aastast last või vähemalt üks alla kolmeaastane laps.

Lapsepuhkus tuleb kasutada kalendriaasta jooksul, sest lapsepuhkuse nõue aegub aasta lõppedes.

Veel on emal või isal, kes kasvatab kuni 14-aastast last või kuni 18-aastast puudega last, õigus saada igal kalendriaastal kuni 10 tööpäeva tasustamata lapsepuhkust (TLS § 64).

Puhkuste ajakavas peab kajastuma põhipuhkus kalendriaasta eest ja kasutamata puhkus (soovitav on märkida täpselt, millise aja eest mitu päeva on kasutamata, sest sellest sõltub puhkusenõude aegumine). Kavasse on otstarbekas märkida ka teised eespool märgitud kokkulepitud puhkused, see teeb töö korraldamise ja puhkuste kasutamise oluliselt lihtsamaks. Kui aga töötaja põhipuhkust ei ole ajakavasse märgitud, võib ta jääda puhkusele talle sobival ajal, teatades sellest tööandjale kirjalikult või e-kirjaga ette vähemalt 14 kalendripäeva. Seega on ka tööandja jaoks oluline kõigi töötajate puhkuste õigeaegne planeerimine, kava koostamine ja töötajatele teatavaks tegemine. **Puhkusenõue pole aegumatu** Puhkusenõue aegub ühe aasta jooksul, arvates selle kalendriaasta lõppemisest, mille eest puhkust arvestatakse (TLS § 68 lg 6). Nii peab 2011. aasta puhkuste ajakavas kajastuma 2010. aasta eest kasutamata puhkus, kui töötajal seda on, sest nimetatud puhkus aegub käesoleva kalendriaasta lõppedes. Kui aga töötajal jääb kasutamata osa käesoleva kalendriaasta puhkusest, viiakse see üle järgmisse aastasse ja õigus seda kasutada on 2012. aasta 31. detsembrini. Enne 1. juulit 2009 väljatöötatud ja kasutamata puhkuse nõue aegub nelja aasta jooksul. Aegumine peatub ajaks, kui töötaja kasutab rasedus- ja sünnituspuhkust või lapsehoolduspuhkust. Seega pole neid puhkusi kasutataval emadel või isadel põhjust muretseda, et puhkus läheks kaduma. Põhipuhkust võib anda osadena üksnes poolte kokkuleppel (TLS § 68 lg 5), kusjuures vähemalt 14 päeva puhkust peab töötaja kasutama järjest. Seega ei ole tööandjal õigust töötajate puhkust ilma töötaja nõusolekuta n-ö osadeks jagada (näiteks planeerida õpetaja puhkust koolivaheaegadele). Puhkuste ajakava on õigus muuta töötaja ja tööandja kokkuleppel.

---

## 18. Kutsekooliõpetajate palkadest

*Jurist selgitab*

Reede, 11. veebruar 2011

- **Kutseõppeasutuste õpetajate palk võib, aga ei pruugi olla samas suurusjärgus üldhariduskoolide õpetajate omaga.**

Vabariigi valitsuse 13.08.2010. a määruse nr 114 „Põhikooli ja gümnaasiumi õpetajate töötasu alammäärade kehtestamine” kehtestamise alus on PGS-i § 76, mis sätestab järgmist: õpetajate töötasu, sealhulgas klassijuhatamise tasu alammäärades lepivad õpetajatele atesteerimisel antavate ametijärgkude kaupa üle riigi kokku vabariigi valitsus, üleriigiliste kohaliku omavalitsuse üksuste liitude ja õpetajate registreeritud ühenduste volitatud esindajad ning need kehtestab vabariigi valitsus. Vabariigi valitsuse nimetatud määruse kehtestamise alus on põhikooli- ja gümnaasiumiseadus, ning nagu määruse nimestki tuleneb, on see kehtestatud vaid põhikoolide ja gümnaasiumide ehk üldhariduskoolide tarbeks. Kutseõppeasutuse õpetajatele on sarnaselt üldhariduskooli õpetajatega kehtestatud kvalifikatsiooninõuded ning neid atesteeritakse vastavalt haridusministri 02.10.2002. a määrusele nr 69 „Pedagoogide atesteerimise tingimused ja kord”. Töö tasustamise kohta sätestab kutseõppeasutuse seadus aga vaid järgmist (vt § 30 lõige 6): pedagoogi töö tasustamise alus on ametikoht. Erinevalt üldhariduskoolidest ei ole

kutseõppeasutuse seaduses volitusnormi kutseõppeasutuste õpetajate töötasu alammäärade kehtestamiseks. Valitsuse iga-aastase määrusega eraldatakse kohaliku omavalitsuse üksustele eelarvete tasandusfondi määratud toetust vaid üldhariduskoolide tarbeks. Seega ei saa kutseõppeasutuse puhul lähtuda samadest töötasu alammääradest mis üldhariduskooli puhul. See aga ei tähenda, et eri liiki haridust andvates õppeasutustes peaksid töötasud olema erinevad. Seda enam, et riik arvestab, planeerib ja eraldab raha kutseõppeasutustele riikliku koolitustellimuse, erialade koefitsientide ja baasmaksumuse alusel. Raha arvestamisel, planeerimisel ja eraldamisel on riik arvestanud võrdse kohtlemise põhimõtet ning eraldatud raha võimaldab maksta ka kutseõppeasutuste õpetajatele töötasu vähemalt samas suurusjärgus üldhariduskoolide õpetajatega. Koolipidaja ülesanne on arvestada turusituatsiooni. Kui kool või koolipidaja on kehtestanud oma töötasu määrad, ei saa ta neid ühepoolset vähendada, kuna taoline vähendamine toob üldjuhul kaasa vajaduse muuta töölepingut, mida tööandja töölepingu seaduse § 12 kohaselt ühepoolset teha ei saa (töölepingut saab muuta vaid poolte kokkuleppel).

---

## 19. Hoolekogu roll ja õigused

*Jurist selgitab*

Reede, 18. veebruar 2011

**Autor:** Indrek Kilk, *haridus- ja teadusministeeriumi jurist*

- **Millised õigused annab seadus kooli hoolekogule, millised on hoolekogu kohustused ning tegevuse õiguslikud piirid?**

Hoolekogu on alaliselt tegutsev organ, kelle ülesanne on õpilaste, pedagoogide, koolipidaja, õpilaste vanemate, vilistlaste ja kooli toetavate organisatsioonide ühistegevus õppe ja kasvatuse suunamisel, planeerimisel ja jälgimisel ning õppeks ja kasvatuseks paremate tingimuste loomine. PGS-i §-s 73 sätestatakse hoolekogu koosseisule üldised nõuded, arvestades põhikooli ja gümnaasiumi tegutsemise eri vorme. Hoolekogu moodustamise ja töökorra kehtestab koolipidaja. Hoolekogu õigused, kohustused ja ülesanded tulenevad põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse eri paragrahvidest ning kooli põhimäärusest. Esitan siinkohal näited paragrahvidest, milles kajastub hoolekogu tegevus.

### **PGS sätestab**

- Hoolekogu annab § 15 lõike 5 kohaselt nõusoleku lõimitud aine- ja keeleõppe kasutamiseks, kutsealase eelkoolituse või kutseõppe läbiviimiseks ja piirkondliku eripära või kooli omapära arvestamiseks. Sellisel juhul võib riiklikes õppekava-des sätestatud tingimustel ja korras muuta põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse paragrahvis 15 sätestatud õppeainete nimistut.
- Kooli direktor esitab enne kooli õppekava ja selle muudatuste kehtestamist need hoolekogule arvamuse andmiseks (paragrahvi 17 lõige 2).



- Paragrahvi 21 lõikest 2 tulenevalt võib põhikoolis või selle üksikutes klassides kooli hoolekogu ettepanekul, munitsipaalkoolis valla- või linnavolikogu otsuse alusel ning riigikoolis haridus- ja teadusministri otsuse alusel olla õppekeel mis tahes keel. Sama paragrahvi järgmise lõike kohaselt saab munitsipaalgümnaasiumi hoolekogu teha valla- või linnavolikogule kooli arengukavast lähtudes ettepaneku muus keeles toimuvaks õppeks või kakskeelseks õppeks (lõpliku loa saab anda vabariigi valitsus).
- Gümnaasiumipidaja võib direktori ettepanekul ja hoolekogu nõusolekul kehtestada haridus- ja teadusministri kehtestatud koolivaheaegadest erinevad vaheajad arvestusega, et gümnaasiumis on õppeaasta jooksul neli koolivaheaega kogukestusega vähemalt 12 nädalat, kusjuures suvine koolivaheaeg kestab vähemalt kaheksa järjestikust nädalat (§ 24 lõige 7).
- Paragrahvi 26 lõike 3 kohaselt võib koolipidaja direktori ettepanekul ning hoolekogu nõusolekul kehtestada sama paragrahvi lõikes 1 sätestatud piirnormist suurema klassi täitumuse ülemise piirnormi, kuni 26 õpilast.
- Paragrahvi 27 lõikest 5 tulenevalt valmistab õpilaste kooli vastuvõtu tingimuste ja korra eelnõu ette kooli direktor ning see esitatakse enne kehtestamist hoolekogule arvamuse andmiseks.
- Paragrahvi 37 lõike 5 kohaselt kehtestab kooli direktor arenguestluste korraldamise tingimused ja korra, esitades selle enne arvamuse andmiseks hoolekogule.

Pikapäevarühmade korraldamisel on hoolekogul mitu funktsiooni.

- Hoolekogu saab teha koolipidajale ettepaneku, et too korraldaks koos kooliga pikapäevarühma moodustamise.
- Lisaks sellele saab hoolekogu esitada ettepanekuid pikapäevarühma töö planeerimiseks ja korraldamiseks ning olla nõus kooli direktori ettepanekuga kehtestada suurem rühma täitumuse ülemine piirnorm.

Enne kooli õpilaskodu kodukorra kehtestamist esitab kooli direktor selle kooli hoolekogule arvamuse andmiseks. Lisaks saab hoolekogu olla nõus kooli direktori ettepanekuga kehtestada suurem õpilaskodu rühma täitumuse ülemine piirnorm.

- Paragrahvi 45 lõike 3 kohaselt korraldab kooli direktor hädaolukorra lahendamise plaani väljatöötamise, kaasates vajadusel hoolekogu jt isikud.
- Paragrahvi 58 lõige 3 näeb ühe mõjutusmeetmena ette õpilasega tema käitumise arutamise õppenõukogus või hoolekogus.
- Paragrahvi 66 lõikest 2 tulenevalt esitatakse põhimäärus ja selle muudatused enne kehtestamist arvamuse andmiseks kooli hoolekogule.

- Arengukava ja selle muudatused valmistatakse ette koostöös hoolekogu, õpilasesinduse, õppenõukogu ning ekspertidega koolist ja väljastpoolt kooli (paragrahvi 67 lõige 2).
- Paragrahvi 68 lõike 2 kohaselt esitatakse kooli kodukord ja selle muudatused enne kehtestamist arvamuse andmiseks muuhulgas kooli hoolekogule.
- Paragrahvi 75 lõike 5 alusel kehtestab kooli hoolekogu direktori ettepanekul pedagoogide konkursi läbiviimise korra konkreetsetes koolis.
- Paragrahvi 78 lõikest 3 tulenevalt esitab direktor enne sisehindamise aruande kehtestamist selle kooli hoolekogule arvamuse andmiseks.
- Paragrahvi 82 lõike 10 kohaselt annab hoolekogu munitsipaalkooli eelarve kava projekti kohta oma arvamuse.

Hoolekogu ülesanded seisnevad üldjuhul millegi kohta arvamuse avaldamises, ettepaneku esitamises või nõusoleku andmises. Neil toimingutel on küllaltki erinev kaal, ülesanne ja eesmärk. Kui hoolekogult küsitakse arvamust, ei ole tal n-ö vetoõigust otsustamaks, kas konkreetse asjaga tegelda või mitte. Küll aga on hoolekogul võimalus esitada kaasnevaid plusse ja miinuseid, mida kool ja koolipidaja saavad oma tegevuses arvestada. Hoolekogu saab juhtida arvamuse andmise käigus kooli direktori või -pidaja tähelepanu mõnele nüansile, mida nad ei ole osanud tähele panna. Lisaks tuleb silmas pidada, et arvamust küsitakse ka teistelt organitelt – õpilasesinduselt, õppenõukogult jne.

**Kooli juhib siiski direktor** Kui hoolekogu ei tee ettepanekut asja kohta, mille kohta on talle seadusega selline õigus antud, ei juhtu muud, kui et ettepanekut (nt kooli õppekeele muutmine; pikapäevarühma moodustamine jne) lihtsalt ei rakendata ellu. Ettepaneku esitamine on esimene samm millegi tegemiseks, muutmiseks, kehtestamiseks. Kui hoolekogult küsitakse seaduse alusel millegi kohta nõusolekut (nt kehtestada seaduses sätestatud piirnormist suurem klassi täitumuse ülemine piirnorm), on hoolekogul võimalus nõustuda või mitte. Kui hoolekogu nõus ei ole, ei saa kool või koolipidaja ettevõetuga edasi liikuda. Nt klassi täitumuse ülemise piirnormi suurendamiseks on koolipidajal küll direktori ettepanek, kuid hoolekogu nõusoleku puudumisel ei saa ta piirnormi suurendada. Nõusolek antakse olukorras, kus keegi (kooli direktor) on midagi juba tegema asunud – nt esitanud ettepaneku. Nagu eelnevast selgub, on kooli hoolekogul küllaltki kandev roll õppe ja kasvatuses suunamisel, planeerimisel ja jälgimisel koolis. Sellest hoolimata tuleb pidada silmas, et kooli juhib siiski direktor, kellele hoolekogu peaks olema hea abimees, et kool saaks efektiivselt täita funktsiooni, milleks ta loodud on.

## 20. Õpetaja tööaeg ja haigestunud kolleegi asendamine

Reede, 25. veebruar 2011

**Autor:** Vaike Parkel, Eesti haridustöötajate liidu õigusnõunik

- Kas asendustundide eest makstakse tasu?
- Kas tervenedes peab õpetaja oma tunnid järele tegema, kui need tema haiguse ajal ära jäid?

*Meil on suur kool ja praegu paljud õpetajad kas haiged või haige lapsega kodus. Meile öeldakse, et peame haigestunud kolleegi asendama oma tööaja sees. Kas asendustundide eest on ette nähtud tasu? Kas haigestunud õpetaja peab juhul, kui tema haiguse ajaks tunniplaani muudetakse, tööle naastes andma oma aine tunnid tagantjärele?*

Pedagoogide tööaeg on reguleeritud valitsuse 25. juuni 2009. a määrusega nr 113 „Haridustöötajate tööaeg”. Pedagoogide tööaja regulatsiooni eripära on, et erinevalt teistest töölepingu alusel töötajatest on see sätestatud kahe näitajaga: lühendatud täistööajana seitse tundi päevas ehk 35 tundi nädalas ja teise täistööaja näitajana õppetundide arvuga nädalas sõltuvalt pedagoogi ametikohast (näiteks aineõpetajal põhikoolis 18–24 ja gümnaasiumis 18–22 õppetundi nädalas). Mõlemad näitajad on valitsuse määrusega sätestatud. Seega ei saa koolipidaja ega haridusametuse juht leppida kokku ega kehtestada teistsugust (pikemat) täistööaega, kui määruses sätestatud, näiteks suurendada õppetundide arvu täistööaja sees.

**Oma tööajal kolleegi asendada ei saa** Õpetaja tööaeg ehk aeg, millal ta täidab oma tööülesandeid, on kirjalikus vormis kokku lepitud töölepingus (töölepingu seaduse § 5 lg 1 p 7). Õpetaja töölepingus peavad olema kirjas tema tööaja mõlemad valitsuse määrusega „Haridustöötaja tööaeg” reguleeritud näitajad. Näiteks: õpetaja töötab täistööajaga, tööaeg nädalas on 35 tundi, õppetundide arv nädalas on 22 tundi. Haigestumise korral teatab töötaja tööandjale esimesel võimalusel oma ajutisest töövõimetusest ja võimalusel selle eeldatavast kestusest, et oleks võimalik leida asendaja ja töö ümber korraldada. Kui lepitakse kokku, et haigestunut hakkab asendama teine õpetaja lisaks oma tööle, on asendaja jaoks tegemist ületunnitööga. Töölepingu seaduse § 44 kohaselt on ületunnitöö töö, mida töötaja teeb üle oma töölepingus kokkulepitud tööaja. Seega, haigestunud kolleegi asendamine eeldab õpetaja ja direktori kokkulepet nii tööaja korralduse kui ka võimaliku ületunnitöö ja selle hüvitamise kohta. Õpetaja töö eripära on, et ta ei saa teha lisatööd ehk asendada kolleegi õppetunde üldjuhul oma tööaja jooksul ehk oma töö kõrvalt, sest õppetunnid on töölepingus kirjas ja ühe õppetunni jooksul – ükskõik kui intensiivselt õpetaja ka töötaks – ei ole eri klassis võimalik kahte õppetundi anda. Seega kajastub iga täiendav õppetund õpetaja tööaja arvestuses ja on selgelt arvestatav ületunnitööna. Küll aga võib olla, et ületunnitööd ei tehta juhul, kui kaks klassi või õpperühma liidetakse ja tunnid toimuvad koos ühel ajal – sel juhul on tegemist õpetaja jaoks lisatööga, mis hüvitatakse poolte kokkuleppel. Ületunnitööd saab teha tööandja korraldusel ja poolte kokkuleppel. Vaid erandjuhtudel, kui tegemist on erakorral-

liste ettenägematute asjaoludega, saab töötajalt ületunnitööd nõuda, kuid hüvitama peab ületunnitöö igal juhul.

**Ületunnitöö hüvitamine** Üldjuhul hüvitatakse ületunnitöö vaba ajaga. Vaba aega antakse ületunnitööga võrdses ulatuses või lepitakse kokku ületunnitöö hüvitamises rahas 1,5-kordse töötasuga. Soovitav on asendamise korral nii tööaja korralduses kui ka hüvitamises eelnevalt kokku leppida, et vältida hilisemaid arusaamatusi ja vaidlusi. Kuidas aga toimida juhul, kui õpetaja lühiajalisel haigestumisel tehakse tunniplaanis muudatused ja õpetaja peab tööle naastes oma ärajäänud õppetunnid ära andma, st tegelikult tegema töö puudunud aja eest? Seaduse kohaselt ei ole töötaja ajutise töövõimetuse ajal kohustatud tegema tööd (töölepingu seaduse § 19 p 2) ja talle ei maksta töötasu, vaid haigushüvitist ravikindlustusseaduses ettenähtud korras. Seega ei saa tööandja nõuda tervenenu töötajalt tagantjärele lepingujärgse tööaja tööülesannete täitmist, küll aga on võimalikud kokkulepped. Haiguslehel viibiva töötaja kohustuslik tööaeg väheneb haiguslehel oldud töötundide võrra. Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et töötaja teeb töö ära n-ö tagantjärele, peab tööandja selle ka hüvitama. Tegemist võib olla tervenenu ületunnitööga või hüvitamisega muul viisil. Töötajalt ei saa nõuda, et ta teeb puudunud haiguspäevade eest töö järele tasuta.

**Haigushüvitised ja haige lapse hooldamine** Ravikindlustusseaduse kohaselt makstakse haigestunud töötajale haigushüvitist. Kolme esimese päeva eest hüvitist ei maksta, kuid töötaja ja tööandja võivad kokku leppida ka teisiti, seadus seda ei keela (näiteks kollektiivleping või muud kokkulepped). Neljandast kuni kaheksanda päevani maksab hüvitist tööandja, alates üheksandast päevast haigekassa. Hüvitise määr on 70% arvutatuna päevatulust – tööandja lähtub seejuures töötajale viimase kuue kuu jooksul makstud keskmisest töötasust, haigekassa aga töötaja eest eelneval kalendriaastal makstud sotsiaalmaksust. Raseda haigestumisel maksab hüvitist vaid haigekassa, tehes seda haigestumise teisest päevast ja määraga 70%. Alla 12-aastase lapse haigestumisel on lapsevanemal või hooldajal õigus saada hoolduslehe alusel hüvitist kuni 14 järjestikuse päeva eest. Sama arvu päevi võivad saada mõlemad vanemad kokku või eri hooldajad. Hooldushüvitist maksab haigekassa alates hoolduslehe esimesest päevast ja selle suurus on 80% ühe kalendripäeva keskmisest tulust, arvutatuna eelmise aasta sotsiaalmaksuga maksustatavalt tulult. Hoolduslehe võib arst vajadusel väljastada ka pikemaks ajaks kui hüvitise maksmise periood, piirang on hüvitise maksmisel, mitte hoolduslehe kestusel.

## 21. Kokkuleppevabadus ja võrdne kohtlemine

*Jurist selgitab*

Reede, 4. märts 2011

**Autor:** Indrek Kilk, *haridus- ja teadusministeeriumi jurist*

- **Kas ja kuivõrd võib erineda riigikooli ja munitsipaalkooli õpetaja töötasu?**

Kuigi riigikooli ja munitsipaalkooli pidajad on erinevad – esimesel juhul riik haridus- ja teadusministeeriumi kaudu, teisel juhul kohalik omavalitsusüksus –, on nii riigikooli kui ka munitsipaalkooli õpetajate töötasud võrreldavad. Nii riigikooli kui ka munitsipaalkooli õpetajate töötasustamises võetakse aluseks vabariigi valitsuse 13. augusti 2010. a määrus nr 114 „Põhikooli- ja gümnaasiumiõpetajate töötasu alammäärade kehtestamine”. Peab siiski silmas pidama, et nimetatud määrus kehtestab vaid töötasu alammäärad atesteerimisel omistatud ametijärkude lõikes (määruses nimetatust väiksemat töötasu ei tohi täistööajaga töötavale töötajale maksta). Iga töötaja sõlmib tööandjaga töölepingu sõlmimisel kokkuleppe töötasu kohta, mis on töölepingu kõige olulisem tingimus (vt töölepingu seaduse § 5 lõike 1 punkt 5). Seega ei saa esitatud küsimusele vastata, et jah, kõigil sama ametijärku omajatel on, olenemata sellest, kes on kooli pidaja (ja ühes sellega tööandja), sama suur töötasu. Sellisel juhul piiraksime töölepingu poolte otsustusvabadust (kokkuleppevabadust). Küll aga saab väita, et riiklikult on kehtestatud nii riigikoolide kui ka munitsipaalkoolide õpetajate võrdne kohtlemine töötasu maksmisses. Ainus erinevus on, et valitsuse varem nimetatud määruses on kehtestatud tavaüldhariduskoolides töötavatest õpetajatest kõrgemad töötasu alammäärad hariduslike erivajadustega õpilaste riigikoolide õpetajatele lähtuvalt nendes koolides töötavate pedagoogide töö raskusest, motiveerimaks neid töötama erivajadustega ja kasvatusraskestega õpilaste. Kõrgemad töötasud on kehtestatud vaid riigikoolides, mitte aga munitsipaalkoolides. Põhjuseid selleks on mitmeid. Praktiliselt kõigi hariduslike erivajadustega õpilaste koolide pidaja on riik. Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 47 lõike 1 kohaselt õpib haridusliku erivajadusega õpilane üldjuhul elukohajärgse kooli tavaklassis ehk seaduses on loodud eeldus, et võimalusel õpiksid kõik haridusliku erivajadusega õpilased elukohajärgses tavakoolis. Sellest hoolimata on riik loonud (olles teadlik, et paljud kohalikud omavalitsusüksused ja munitsipaalkoolid ei suuda põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 47 lõikes 1 sätestatud tagada) hariduslike erivajadustega õpilaste koolid vastavalt puudespetsiifikale ja seega ei ole kohalikul omavalitsusel vaja eraldi hariduslike erivajadustega õpilaste koole luua. Mõistagi pole see keelatud, kui kohalik omavalitsusüksus peab seda põhjendatuks ja vajalikuks. Sellisel juhul oleks mõistlik tagada sellises koolis töötavale õpetajale ka suurem töötasu (sarnaselt riigikoolidega), kui on tavakooli õpetajal.

## 22. Lapsevanema vastutus

*Jurist selgitab*

Reede, 11. märts 2011

**Autor:** Indrek Kilk, *HTM-i jurist*

### • Missugune on lapsevanema vastutus lapse koolikohustuse täitmisel?

Õppimine on kooliealistel lastel põhikooli- ja gümnaasiumiseadusega määratud ulatuses kohustuslik. Eestis peavad koolis käima kõik 7–17-aastased lapsed, kellel pole koolikohustuse täitmise alustamist edasi lükatud ning kes pole veel põhiharidust omandanud. Lisaks Eesti kodanikele on koolikohustuslikud ka Eestis elavate välisriigi kodanike ja kodakondsuseta isikute lapsed, v.a Eesti vabariiki akrediteeritud välisriigi või rahvusvahelise organisatsiooni esindajate lapsed. Koolikohustuse täitmise esmane eeldus on, et laps on mõne kooli nimekirjas. Alates 2004. aastast peetakse arvestust õpilaste üle Eesti hariduse infosüsteemis. Probleemiks on puudulik elukohaandmete registreerimine rahvastikuregistris. Lisaks koolikohustuslikus eas lastele, kes ei ole ühegi kooli nimekirjas, leidub palju neid, kes puudumiste tõttu ei täida sisuliselt koolikohustust. Varem kehtinud PGS sätestas küll piirid, millises vanuses laps pidi koolis käima, kuid ei täpsustanud, mida koolis käimine ja koolikohustuse täitmine tähendas. Seetõttu oli selgusetu, kas piisas sellest, et õpilane on kooli õpilaste nimekirjas, või oli oluline ka tõik, et ta käiks päriselt koolis ja võtaks õppetööst osa. Eelnevast tulenevalt sõnastati PGS-i § 9 lõige 1 järgmiselt – koolikohustus on kohustus osaleda kooli päevakavas või individuaalses õppekavas ettenähtud õppes, täita õpiülesandeid ning omandada teadmisi ja oskusi oma võimete kohaselt. Koolikohustust ei loeta täidetuks, kui koolikohustuslik isik ei ole kantud ühegi kooli nimekirja või puudub õppes mõjuva põhjuseta.

**Lapsevanema kohustused** PGS-i § 11 sätestab lapsevanema kohustused koolikohustuse täitmise tagamisel. Varem kehtinud seadus sätestas lapsevanema ainsa kohustusena, et kodus tuleb luua lapsele soodsad tingimused õppimiseks ja koolikohustuse täitmiseks. Uue PGS-i kohaselt on vanem kohustatud võimaldama ja soodustama koolikohustuse täitmist, sealhulgas:

- looma koolikohustuslikule õpilasele kodus õppimist soodustavad tingimused ja õppes osalemise eeldused;
- esitama koolile oma kontaktandmed ja teavitama nende muutustest;
- tutvuma koolielu reguleerivate aktidega;
- tegema koostööd kooliga käesolevas seaduses ja selle alusel kehtestatud õigusaktides sätestatud tingimustel ja korras;
- kasutama meetmeid, mida talle pakub kool või elukohajärgne valla- või linnavalitsus;
- pöörduma kooli ettepanekul nõustamiskomisjoni poole;

- taotlema vajaduse korral koolilt ja õpilase elukohajärgselt valla- või linnavalitsuselt õigusaktides sätestatud koolikohustuse täitmise tagamise meetmete rakendamist.

Kui vanem ei täida neid kohustusi, on valla- või linnavalitsus kohustatud kasutusele võtma vajalikud meetmed lapse õiguste kaitsmiseks.

**Lapsevanema vastutus** PGS-i peatüki „Koolikohustuse täitmise tagamine“ viimase paragrahvina sätestab § 14 vanema vastutuse koolikohustuse täitmise tagamata jätmise eest. Tegemist on seaduse olulise täiendusega, et survestada lapsevanemaid tegema pingutusi, et nende lapsed koolis õppetööst osa võtaksid. Vanemat karistatakse rahatrahviga kuni 200 trahviühikut (s.o kuni 800 eurot, kuna vastavalt karistusseadustiku § 47 lõikele 1 on ühe trahviühiku suurus neli eurot), kui tema koolikohustuslik laps ei ole kantud ühegi kooli nimekirja või on ühe õppeveerandi jooksul põhjendamata puudunud rohkem kui 20 protsendist õppetundidest. Vanemat ei karistata juhul, kui ta on koolilt või õpilase elukohajärgselt valla- või linnavalitsuselt taotlenud koolikohustuse täitmise tagamiseks meetmete rakendamist, on kooli või valla- või linnavalitsuse pakutud või rahastatud meetme rakendamisega nõustunud ning rakendamisel ka aktiivselt osalenud. Lapsevanema trahvimise võimaluse nägi ka varem kehtinud PGS ette kuni aastani 2002, mil kaotas kehtivuse haldusõigusrikkumiste seadustik. Vanemale määratud rahatrahvi võib vanema nõusolekul asendada üldkasuliku töö, kasvatusalase koolituse või lapsega koostegevusega. Vanem rakendatakse üldkasulikule tööle 10–50 tunni ulatuses tööst ja õppimisest vabal ajal. Üldkasuliku töö eest tasu ei maksta, kuid laienevad töö- ja tervisekaitset reguleerivad õigusaktid. Kui vanem hoidub üldkasulikust tööst kõrvale, pööratakse trahv täitmisele. PGS-i § 14 lõikes 1 sätestatud väärtegudele kohaldatakse karistusseadustiku üldosa ja väärteomenetluse seadustiku sätteid ning väärtegude kohtuväliseks menetlejaks on õpilase elukohajärgne valla- või linnavalitsus.

**Puudumisest teavitamine** Uude põhikooli- ja gümnaasiumiseadusesse on lisatud kooli õppetegevuses osalemise, koolis korraldatavast õppest puudumise ning puudumisest teavitamise sätteid. Vastavalt PGS-i § 36 lõikele 1 teavitab lapsevanem hiljemalt õppest puudumise esimesel õppepäeval kooli õpilase õppest puudumisest ja selle põhjustest. Kui lapsevanem ei ole kooli õpilase puudumisest teavitanud, teavitab kool sellest vanemat hiljemalt järgmisel õppepäeval. Hiljemalt ülejärgmisel õppepäeval pärast puudumise põhjuste äralangemist teavitab lapsevanem kooli puudumise kestusest. Kui koolitöötajal on tekkinud põhjendatud kahtlus, et õpilase puudumise põhjendamisel on esitatud ebaõigeid andmeid, on koolil õigus taotleda lapsevanemalt täiendavaid selgitusi või pöörduda õpilase elukohajärgse valla- või linnavalitsuse poole, kes korraldab meetmete rakendamise puudumise tegelike põhjuste väljaselgitamiseks ja koolikohustuse täitmise tagamiseks. Kui lapsevanem ei ole kooli õpilase puudumisest teavitanud ning koolil ei õnnestu puudumise põhjust välja selgitada, teavitab kool hiljemalt järgmisel õppest puudumise päeval sellest õpilase elukohajärgset valla- või linnavalitsust. Sellisel juhul on valla- või linnavalitsus kohustatud korraldama meetmete rakendamise puudumise põhjuste väljaselgitamiseks ja koolikohustuse täitmise tagamiseks.

## 23. Koolikonflikti lahendamine

*Jurist selgitab*

Reede, 25. märts 2011

**Autor:** Indrek Kilk, *haridus- ja teadusministeeriumi jurist*

- **Millised on õpilaste ja õpetajate õigused, kui koolis on tekkinud konflikt?**

Kuna konfliktid on paratamatud, tuleb meil õppida nendega võimalikult hästi toime tulema. Ainult õigusaktides sisalduvad normid ei saa tagada koolikeskkonna sellist turvalisust, et õpilastel ei tekiks kaasõpilaste või õpetajatega konflikte jne. Õigusnormidega on võimalik suunata inimest teatud suunas käituma ning samal ajal loovad need eelduse, et teised inimesedki temaga õigusnormide kohaselt käituvad. Vaimset ja füüsilist turvalisust aitab tagada põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 44, mis ütleb, et see on õpilase koolis viibimise ajal kooli ülesanne. Kuna oluline ei ole vaid õpilaste vaimse ja füüsilise turvalisuse tagamine, siis sätestab nimetatud paragrahvi lõige 2 järgmist: õpilaste ja koolitöötajate vaimset ja füüsilist turvalisust ohustavate olukordade ennetamise, neile reageerimise, juhtumistest teavitamise ja nende lahendamise ning sama paragrahvi lõikes 7 sätestatud meetme (liikumisvabaduse piiramine teatud olukorras) kord sätestatakse kooli kodukorras koolipidaja nõusolekul.

**Kool peab tagama turvalisuse** Vägivalla ennetamiseks tagatakse koolis järelevalve õpilaste üle kogu õppepäeva vältel. Ruumide ja territooriumi kasutamine korraldatakse võimaluse piires selliselt, et see aitaks ennetada õpilaste ja koolitöötajate vaimset või füüsilist ohtu. Paragrahvis on ära nimetatud mitmesugused meetmed, mis aitavad konfliktolukordi ennetada (sh võimalus kasutada jälgimisseadmestikku) ja neile reageerida (nt § 45 sätestatud hädaolukorra lahendamine; § 58 sätestatud mõjutusmeetmed).

PGS-i § 58 näeb tugimeetmete kõrval ette ka mõjutusmeetmed, mida õpetaja võib õpilase suhtes rakendada eesmärgiga mõjutada teda kooli kodukorda järgima, teistest lugu pidama ning ennetama ohtlikke olukordi.

**Mil viisil saab ja võib mõjutada?** Nimetatud paragrahvi kolmas lõige loetleb mõjutusmeetmeid: õpilase käitumise arutamine vanemaga; õpilasega tema käitumise arutamine direktori või õppealajuhataja juures, õppenõukogus või hoolekogus; õpilasele tugiisiku määramine; kirjalik noomitus; esemete, mida õpilane kasutab viisil, mis on vastuolus kooli kodukorraga, kooli hoiulevõtmine; õppetunnist eemaldamine koos kohustusega viibida määratud kohas ja saavutada tunni lõpuks nõutavad õpitulemused. Aga ka konfliktolukorras osalenud poolte lepitamine; kooli jaoks kasuliku tegevuse elluviimine, mida võib kohaldada vaid õpilase või piiratud teovõimega õpilase puhul vanema nõusolekul; pärast õppetundide lõppemist koolis viibimise kohustus koos määratud tegevusega kuni 1,5 tunni ulatuses ühe õppepäeva jooksul; ajutine keeld võtta osa õppekavavälisest tegevusest koolis, näiteks üritustest ja väljasõitudest; ajutine õppes osalemise keeld koos kohustusega saavutada nõutavad õpitulemused. Kindlasti ei saa õigusnormiga anda ravimit iga konflikti lahendamiseks. Paljudel juhtudel sõltub õpetaja reageerimisvõimekus tema enesekehtestamise oskusest. Kui selline oskus sootuks puudub, jääb ka seaduse regulatsioonist väheseks.



**Kelle poole pöörduda?** Kool ei ole konfliktolukordade lahendamisel üksi. Õpilasel on võimalik pöörduda lapsevanema, klassijuhataja, koolidirektori, õppealajuhataja, psühholoogi poole ja teavitada neid temaga juhtunust. Õpetajat saavad toetada kooli psühholoog, direktor, õppealajuhataja jne. Koolidirektoril on võimalik kaasata politsei, lastekaitsetöötajad jne. Lisaks PGS-is ettenähtud regulatsioonile kaitsevad õpilasi ja õpetajaid ka muud seadused, sh karistusseadustik, mille kohaselt on nt kehaline väärkohtlemine ning ähvardamine kriminaalkorras karistatav, avaliku korra rikkumine (sh larmamine, ebasüüdsate väljendite kasutamine, teiste isikute pahatahtlik tülitamine jne) väärteokorras karistatav. Sellisel juhul, kui koolid jäävad teatud õpilaste (ja õpetajate) käitumise ohjeldamisega raskustesse, on võimalik kaasata kooliväliseid partnereid.

---

## 24. Töö mitmel ametikohal

*Jurist selgitab*

Reede, 1. aprill 2011

**Autor:** Vaike Parkel, *Eesti haridustöötajate liidu õigusnõunik*

- **Milline peab olema tööleping, kui õpetaja töötab mitmel ametikohal? Kas mitme töölepinguga töötamine on lubatud? Kas tööandja saab keelata töötamist teise tööandja juures?**

Olukorras, kus õpilasi jääb vähemaks ja koole reorganiseeritakse, väheneb paljude õpetajate töökoormus. Osalise tööajaga aineõpetajaid, klassiõpetajaid ja teisi töötajaid tekib koolidesse üha enam. Kuna tööandja esmane kohustus on kindlustada töötaja kokkulepitud tööga, siis püütakse osalise tööajaga töötajale leida teisi sobivaid osalise tööajaga kohti, et kindlustada talle võimalikult täistööajaga töö. Tekib olukord, kus aine- või klassiõpetaja töötab lisaks ringijuhina, raamatukoguhoidjana vmt. Kuidas vormistada sellisel juhul tööleping?

**Lepingute arvu seadus ei piira** Töölepingute vormistamise esimene nõue on, et töödes ja töötingimustes peab olema kokku lepitud. Eri ametikohtadel erinevad tavaliselt töötasu, kvalifikatsiooninõuded, tööaeg, puhkus jpm. Siit tekibki küsimus, kas vormistada üks või mitu töölepingut. Töölepingute arvu seadus ei piira, kuid eeldatakse, et kõigi töölepingute puhul kokku ei ületata täistööaega, milleks töölepingu seaduse (TLS) § 43 lõike 1 kohaselt on 40 tundi seitsmepäevase tööädala jooksul ehk kaheksa tundi tööpäevas. Vabariigi valitsuse 25. juuni 2009. a määruse nr 113 „Haridustöötajate tööaeg” kohaselt loetakse pedagoogide lühendatud täistööajaks 35 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul ehk seitse tundi tööpäevas, kusjuures on määratletud ka õppetundide arv selles ajavahemikus. Seega tuleks mitmel ametikohal ja mitme töölepinguga töötades jälgida, et kokku ei ületataks täistööaja tundide arvu. Kas töölepingud on vormistatud eraldi paberkaartidel või kajastuvad eri ametikohad ja töötamise tingimused kõik ühes lepingus, ei ole seaduse seisukohalt tähtis, sest oluline on, et kõigis töölepingu tingimustes on kokku lepitud ning need on mõlemale poolele arusaadavalt ja korrektselt vormistatud. Siiski on enam levinud eraldi lepingute vormistamine, sest eri ametikohtade erinevad lepingutingimused on selguse mõttes eraldi lepingutena mõlemale poole-

le paremini käsitletavat. Ka on muudatuste vormistamine eraldi lepingutesse arusaadavam. Tuleb aga rõhutada, et mitmel ametikohal töötamise puhul on eriti tähtis leppida kokku kõigis tingimustes, eriti tööülesannete täitmise ajas ja selle arvestamises, et vältida edaspidi arusaamatusi ja vaidlusi, eriti ületunnitöö, igapäevase ja -nädalase puhkeaja ning puhkuste kohta jne. **Mujal töötamist ei saa keelata, kui see ei sega tööd oma koolis** Kui õpetaja soovib lisaks töötamisele koolis töötada ka mõne teise tööandja juures või teises koolis, ei nõua seadus selleks koolidirektori nõusolekut. Töötaja võib vabalt valida töökohta ja ametit. Eeldatavalt tuleb töötamine mitmes asutuses kõne alla ikkagi siis, kui õpetaja ei tööta koolis täistööajaga. Kuigi seadus teise tööandja juures töötamiseks otseselt nõusolekut ega teavitamist ei nõua, on mõnikord praktilistel põhjustel kokkulepe siiski vajalik, sest töölepingu seaduse § 47 kohaselt kehtestab töötamise aja ja tööaja korralduse tööandja: see hõlmab tööaja algust, lõppu, tööpäevasiseseid vahetuid jm töö tegemise korraldust. Tööandja kehtestab töökorralduse reeglistiku, mis on kõigile töötajatele kohustuslik. Seega, kui õpetajal on võimalik mitme tööandja juures kõiki töölepingu ja -korralduse tingimusi täita, ei saa probleeme tekkida ja tööandjal pole põhjust ega õigust uurida, mida teeb töötaja väljaspool oma tööülesannete täitmist. Tavaliselt aga nõuab mitmes koolis või asutuses töötamine siiski kokkulepet, kas või tööaja korralduse pärast, nii et on mõistlik tööandjat ikkagi teavitada. Ehk kokkuvõtlikult öeldes – tööandja ei saa keelata töötada mujal, aga ta saab nõuda tööaja ja tööülesannete korrektset ja lepingukohast täitmist oma koolis. **Töö mitmel kohal väsitab** Ka töölepingule lisaks töövõtu- või käsunduslepingu alusel tööde tegemine või käsundi täitmine ei nõua õpetajalt kooli juhtkonna nõusolekut. Töövõttu ja käsundit reguleerib võlaõigusseadus, siin on eelkõige oluline töö tulemus, töövõtja või käsundi saaja on üsna vaba, üldjuhul ei ütle tellija või käsundi andja, millal või kuidas leping täidetakse, tähtis on tulemus ja tähtaeg. Seega on töövõtu- või käsundilepingu täitmine lisaks töölepinguga töötamisele mõnevõrra lihtsam. Lõpetuseks peab rõhutama, et mitme töölepinguga ja mitmel ametikohal töötamine on õpetajale väsitav, koormav, stressirohke, soodustab õpetaja läbipõlemist ja mõjutab otseselt tema töötulemusi. Seega on riigi ja koolipidajate esmane kohustus kindlustada meie õpetajatele kvalifikatsioonile vastav täistööajaga töö oma ametikohal ja maksta selle eest väärilist tasu.

---

## 25. Puudumistõendi esitamine

*Jurist selgitab*

Reede, 8. aprill 2011

**Autor:** Pille Saar, *sotsiaalministeeriumi tervishoiuosakonna nõunik*

- **Osa koole ja lasteaedu nõuab lapse puudumise kohta perearsti tõendit, perearstid aga väidavad, et lapsevanema kirjast piisab. Mida ütleb seadus?**

1.09.2010 jõustunud põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 36 reguleerib koolikohustusliku õpilase õppes puudumisest teavitamist järgmiselt. (1) Vanem teavitab hiljemalt õppes puudumise esimesel õppepäeval kooli õpilase õppes puudumisest ja selle põhjustest. Kui vanem ei ole kooli õpilase puudumisest teavitanud, teavitab kool

sellest vanemat hiljemalt järgmisel õppepäeval. Hiljemalt ülejärgmisel õppepäeval pärast puudumise põhjuste äralangemist teavitab vanem kooli puudumise kestusest. (2) Kui koolitöötajal on tekkinud põhjendatud kahtlus, et õpilase puudumise põhjendamisel on esitatud ebaõigeid andmeid, on koolil õigus taotleda vanemalt täiendavaid selgitusi või pöörduda õpilase elukohajärgse valla- või linnavalitsuse poole, kes korraldab meetmete rakendamise puudumise tegelike põhjuste väljaselgitamiseks ja koolikohustuse täitmise tagamiseks. (3) Kui vanem ei ole kooli õpilase puudumisest teavitanud ning koolil ei õnnestu puudumise põhjust välja selgitada, teavitab kool hiljemalt järgmisel õppest puudumise päeval sellest õpilase elukohajärgset valla- või linnavalitsust. Selles juhul on valla- või linnavalitsus kohustatud korraldama meetmete rakendamise puudumise põhjuste väljaselgitamiseks ja koolikohustuse täitmise tagamiseks.

**Perearst võib anda väljavõtte tervisekaardist** Üldarstiabi osutavad patsiendile nii perearst kui ka pereõde. Perearst ja pereõde juhivad tervishoiuteenuse osutamisel eelkõige tervishoiuteenuste korraldamise seaduse, võlaõigusseaduse ja nende tööd reguleerivate sotsiaalministri määruste, sh sotsiaalministri 6. jaanuari 2010 määruse nr 2 „Perearsti ja temaga koos töötavate tervishoiutöötajate tööjuhend“ sätetest. Vastavalt võlaõigusseaduse §-le 769 peab tervishoiuteenuse osutaja patsiendile tervishoiuteenuse osutamise nõuetekohaselt dokumenteerima ning vastavad dokumendid säilitama. Patsiendil on õigus nende dokumentidega tutvuda ja saada neist ära kirju. Seega on perearstil ja pereõdel kohustus väljastada tervishoiuteenuse osutamise järel patsiendile tervishoiuteenuse osutamist tõendava dokumendi ära kiri, kui patsient seda soovib. Perearstil ja -õdel ei ole kohustust väljastada õpilasele koolist puudumist tõendavat dokumenti, küll aga on tal kohustus õpilase või lapsevanema soovil väljastada väljavõtte tervisekaardist, st tõendav dokument selle kohta, et õpilane on pöördunud tervishoiuteenuse osutaja poole ja arst on teda ravinud (sotsiaalministri 6.01.2010 määruse nr 2 § 3 lg 2 p 6, lg 3 p 8; § 4 lg 2 p 6, lg 3 p 8). Kui õpilasele on osutatud eriarstiabi, on ka eriarstil võlaõigusseaduse §-st 769 tulenevalt kohustus osutatud tervishoiuteenus dokumenteerida ja õpilase või lapsevanema soovil väljastada sellest ära kiri. Kui õpilane on koolist puudunud ega ole haigestumisel tervishoiuteenuse osutaja poole pöördunud, siis tervishoiuteenuse osutaja talle tõendit väljastama ei pea ega saagi seda teha. Lasteaias käimine ei ole kohustuslik ja lasteaiast puudumisest ei tulene sanktsioone, mistõttu perearsti (või eriarsti) väljastatud tõendi nõudmine sel puhul ei ole põhjendatud. Samuti ei ole arstil meditsiinilistel põhjustel võimalik anda välja tõendit, kus ta oma allkirjaga kinnitab, et laps on terve. **Arst ei saa lahendada sotsiaalprobleeme** Lapsel võib olla mingi infektsiooni peiteperiood, mis avaldub pärast arsti juures käimist. Arst saab anda vanemale infot lapse tervisliku seisundi kohta antud hetkel ja soovitusi edaspidiseks. Vanema ülesanne on vajadusel informeerida lasteasutust lapse terviseseisundist tulenevatest eritingimustest (allergia, toidutalumatus, hiljuti põetud haigus). Sotsiaalministeeriumi seisukoht on, et arst ei saa lahendada sotsiaalprobleeme, pigem on lastekaitsetöötaja ülesanne tegelda hoolimatu vanemaga, kes lapse tervisest tulenevatele erivajadustele tähelepanu ei pööra. Juhul kui arst on näinud lapsele ette tervisest tulenevate eritingimuste rakendamise vajaduse, saab arst lapsevanema soovil väljastada väljavõtte lapse tervisekaardist (võlaõigusseaduse § 769). Arstil-õdel ei ole kohustust väljastada

koolieelsest lasteasutusest puudumist tõendavat dokumenti, küll aga peab ta lapsevarena soovi korral väljastama väljavõtte tervisekaardist, st tõendava dokumendi selle kohta, et laps on olnud haige, pöördunud tervishoiuteenuse osutaja poole ning teda on ravitud.

---

## 26. Õpetaja tunniväline töö

*Jurist selgitab*

Reede, 15. aprill 2011

**Autor:** Indrek Kilk, *haridus- ja teadusministeeriumi jurist*

- **Kas õpetaja on kohustatud korraldama õppekäike, nädalavahetusel eksamile tulema jms?**

Esitatud küsimusele ei saa üheselt vastata. Kuna Eestis töötavad õpetajad üldjuhul töölepingu alusel, siis tuleb ka antud küsimuste puhul eelkõige silmas pidada töölepingu seaduse (TLS) sätteid. Töötaja põhikohustused on sätestatud TLS-i §-s 15 ja need tulenevad eelkõige töölepingu mõistest, mille kohaselt töölepingu alusel teeb töötaja tööandjale tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile. **Tööleping ärgu olgu formaalne** Põhikohustuste sätestamine seaduses on oluline seetõttu, et just töötaja poolt põhikohustuste täitmata jätmine võib olla aluseks töölepingu erakorralisele ülesütlemisele. Samas ei välista see võimalust leppida kokku täiendavates ja/või täpsustavates kohustustes, mida töötaja peab samuti täitma. Töölepingute sõlmimisel on sageli kirjutatud töölepingusse ümber kõik seadusest tulenevad töötaja kohustused. Selleks puudub vajadus, sest töötaja peab igal juhul täitma seadusest tulenevaid kohustusi. Mõistlik oleks töölepingusse kirjutada täiendavad kohustused, mis tulenevad küll seaduse mõttest, kuid ei ole otseselt seaduses sätestatud. TLS § 15 lõige 2 sätestab näitliku, avatud loetelu, mis annab võimaluse kokku leppida täiendavates kohustustes või mõnest seadusega sätestatud kohustusest loobuda. Töötajate kohustusi võib muuta ja täiendada ka kollektiivlepinguga. Seega peitub vastus esitatud küsimusele suuresti just iga töötaja töölepingus. Kui mingi ülesande täitmine klassijuhatajana on töölepingus kokku lepitud (nt võtab töötaja vähemalt kaks korda aastas oma klassiga osa õppe- või klassiekskursioonist), siis ei saa sellise ülesande täitmist pidada kuidagi täiendavaks tööülesandeks või tööväliseks kohustuseks. Oluline on tähelepanu pöörata ka töölepingu seaduse §-le 17, mis paneb paika piirid, millised tööandja antud korraldused on kohustuslikud ja millised mitte. Esiteks peab tööandja korraldus olema seotud töölepingus ettenähtud tööülesandega. Siinkohal on silmas peetud töötaja tööd puudutavaid korraldusi. Näiteks ei saa tööandja anda töötajale korraldust täita täiendavaid, töölepingus kokkuleppimata tööülesandeid. Kõik tööandja antavad tööga seotud korraldused saavad olla vaid töölepingus kokkulepitud tööülesandeid täpsustavad, selgitavad või muul moel konkreterivad.

**Huvide mõistlik arvestamine** Korralduse andmisel peab tööandja mõistlikult arvestama töötaja huve ja õigusi. Kui töötaja leiab, et tema huvidega ei ole arvestatud, ning jätab tööandja korralduse täitmata, tuleb alati hinnata, kas tööandja oleks saanud mõist-

likult töötaja huvi arvesse võtta. Kui tööandja huvi kaalus antud olukorras üles töötaja huvi, on tegemist töötaja poolt kohustuse rikkumisega. Tööandja antud korraldused peavad olema kooskõlas töölepingu, kollektiivlepingu ja seadusega. Näiteks ei saa tööandja anda töötajale korraldust teha ületunde, kui töötaja ei ole sellega nõus, ega nõuda töötamist ilma igapäevase puhkeajata. Seadusandja on näinud ette ka ühe erandi, kus tööandja korraldus, mis ei ole seotud töölepingu, kollektiivlepingu ega seadusega, on töötajale täitmiseks kohustuslik – see on juhul, kui tööandja korraldus tulenes hädavajadusest. Hädavajadus on eelkõige vääramatu jõu tagajärjel tööandja varale või muule hüvele tekkida võiva kahju või kahju tekkimise ohu olukord.

**Eksamist keelduda ei saa** Mis puudutab eksamite läbiviimist nädalavahetusel, siis on selge, et õpetaja peab sellel eksamil osalema, kui ta on eksamikomisjoni määratud. Haridus- ja teadusministeerium ning eksamikeskus on üritanud vältida eksamite toimumist nädalavahetusel. Alati ei ole see võimalik. Ministri 17.09.2010 määruse nr 59 „Tasemetööde ning põhikooli ja gümnaasiumi lõpueksamite ettevalmistamise, koostamise, läbiviimise ja hindamise tingimused ja kord ning tasemetööde, ühtsete põhikooli lõpueksamite ja riigieksamite tulemuste analüüsimise tingimused ja kord” kohaselt arvestatakse eksamiplaani koostamisel sellega, et ühel päeval võib põhikoolilõpetajal ja gümnaasiumilõpetajal olla vaid üks lõpueksam ning kahe järjestikuse lõpueksami vahel on vähemalt kolm kalendripäeva. Lisaks on sätestatud eraldi, et lõpueksameid ei korraldata pühapäeval. Kui mõni eksam toimub kõigele vaatamata nädalavahetusel (laupäeval), siis on tööandjal mitu käitumisvõimalust. Ta võib anda nädalavahetusel eksamikomisjonis olevale isikule eelneval nädalal vaba tööpäeva või maksta nädalavahetusel toimuva eksami kui ületunnitöö eest täiendavat tasu (vähemalt 1,5-kordne töötasu). Töö üle tavalise (eeldatava) täistööaja kestuse tööaja arvestusperioodi kohta tervikuna on ületunnitöö ning see tuleb ka vastavalt hüvitada. Hüvitise kogu suuruse saab kindlaks määrata pärast tööaja arvestusperioodi lõppu ja seejärel ka järgmisel töötasu maksmise päeval töötajale maksta, kui ei ole kokku lepitud teisiti. Ka õpetajate korraldatavaid õppe- ja klassiekskursioone ei saa kindlasti vaadelda n-ö töövälise kohustusena. Sellest teemast lähemalt järgmises lehes.

---

## 27. Õppekäik kui õpetaja töö

Neljapäev, 21. aprill 2011

**Autor:** Indrek Kilk, *haridus- ja teadusministeeriumi jurist*

- **Kas õpetaja peab käima lastega õppekäikudel, korraldama klassiekskursioone jms? Kuidas seda tasustatakse?**

Esiteks käivad klassiekskursioonidel vaid need õpetajad, kes on mõne klassi klassijuhatajad. Klassijuhatajaks olemine on eelduslikult siiski töötaja poolt vabatahtlikult võetud kohustus. Teiseks tasustatakse neid õpetajaid, kes on klassijuhatajad, ka klassijuhatamise ülesannete eest vastavalt vabariigi valitsuse 13.08.2010. a määrusele nr 114 „Põhikooli ja gümnaasiumi õpetajate töötasu alammäärade kehtestamine“. Ettenähtud täiendav tasu ei ole küll suur, kuid selle saamine eeldab siiski suuremat pingutust kui vaid

klassijuhatajatunni läbiviimine. Kolmandaks ei ole õppe- ja klassiekskursioonide korraldamine kuidagi reglementeeritud (ekskursioonide arv, ajakulu jne) ja kohustusena klassijuhatajatele ette nähtud. Kindlasti tuleb klassijuhatajate initsiatiivi õpilastele õppe- ja klassiekskursioonide korraldamisel igati toetada, kuid vale on arvamus, et praktikas toimub see õpetajate jaoks tasuta. Kui tavapärase õppetegevuse (õppetunni) ajal toimub koolis üritus, siis on õpetajal tööaeg ja ta peab viibima üritusel. Sama kehtib ka ekskursioonide kohta. Kui selle tarbeks on võetud eraldi koolipäev, siis on tegemist tavapärase tööajaga. Enamik klassijuhatajaid on ka aineõpetajad. Kui ekskursiooni jaoks mõeldud päeval õpetajal õppetööd ei toimu, kompenseerib ta need tunnid õpilastega väljasõidul olles. **Kas iga õpetaja võib lastega minna kuhu iganes?** Iga õpetaja (klassijuhataja) võib matka või ekskursiooni asukoha ja pikkuse lähtuvalt enda võimekusest ja teadmistest. Kaasata on võimalik teisi õpetajaid, lapsevanemaid ja giide. Õpetaja võib minna lastega Riiga ekskursioonile või rabasse matkama, aga ta ise peab seejuures hindama oma oskusi ja varitsevaid ohtusid ning „katma“ puudujäägid, st leidma vajadusel matkajuhid, kes aitavad tagada ohutuse, ning giidid, kes tunnevad kohalikku asundust ja kombeid. Haridusminister andis 1999. aastal välja ringkirja ekskursioonide, matkade ja õppekäikude läbiviimise kohta, mis oli saadetud nii maavalitsuste haridusosakondadele kui ka koolidele. Selles ringkirjas andis minister ka soovitusi saatjate arvu kohta. Nimetatud ringkirja kohaselt saadab 1.–6. klassi õpilasi õppekäigul üks täiskasvanu kümne õpilase kohta, 7.–9. klassi õpilasi aga üks täiskasvanu viieteistkümne õpilase kohta. Gümnaasiumiõpilaste täiskasvanud saatjate arvu määrab kool olenevalt marsruudist ja sihtkohast. Enamasti on väljasõidud varakult planeeritud ning on selge, et kui ekskursioonile lähevad näiteks 1. ja 2. klassi õpilased, siis langeb mitmel õpetajal ära vajadus sel päeval tunde anda, kuna lapsi ei ole koolis. Vabased õpetajaid saab rakendada väljasõidul kaasaatjatena. Sageli on väljasõidud planeeritud õppeveerandi lõppu, mil hinnad on välja pandud ja sisulist õppetööd enam ei toimu, kuid õpetajal on endiselt kohustus teha tööd.

---

## 28. Ülikoolis või kutsekoolis õpitud aja arvamine pensionistaaži hulka

*Jurist selgitab*

Reede, 29. aprill 2011

**Autor:** Katrin Välling, *sotsiaalkindlustusameti pensionide ja toetuste osakonna peaspetsialist*

- **Kas pensionistaaži arvestamisel läheb arvesse ka kõrgkoolis õppimise aeg? Kui jah, siis mis tingimustel?**

**Kui ülikoolis õppimise ajal on inimene töötanud ajutiselt poole kohaga ja tööraamat on välja kirjutatud, siis kas see läheb pensioni arvutamisel arvesse? Kas arvesse võib minna ka pedagoogilises koolis (kutsekool) õppimise aeg?** Pensionistaaž on aeg, mil isik oli hõivatud riiklikule pensionile õigust andva tegevusega. Pensionistaaž jaguneb pensioniõiguslikuks staažiks ja pensionikindlustustaažiks. Pensioniõiguslikku staaži arvestatakse kuni 31. detsembrini 1998. Alates 1. jaanuarist 1999 arvestatakse pensioni-

kindlustusstaaži isiku poolt või isiku eest makstud sotsiaalmaksu alusel. Riikliku pensionikindlustuse seaduse § 28 lg 2 alusel arvatakse pensioniõigusliku staaži hulka ka õpiaeg kutseõppeasutuse statsionaarses õppes, samuti ülikooli või rakenduskõrgkooli statsionaarses õppevormis või nendega võrdsustatud vormides. Seega arvatakse pensioniõigusliku staaži hulka nii ülikoolis kui ka kutsekoolis statsionaarses õppevormis õppimise aeg, kui õppimine on leidnud aset enne 1999. aastat. Kui isik on tollase õppimise ajal töötanud ehk olnud hõivatud samal ajal kahe riiklikule pensionile õigust andva tegevusega, arvatakse pensioniõigusliku staaži hulka kas õppimise või töötamise aeg, vastavalt tööraamatu kannetele. Kahekordselt nimetatud perioodi pensionistaaži hulka ei arvata. Alates 1. jaanuarist 1999 toimunud õppimise aega kutse- või kõrgkooli statsionaarses õppevormis pensionistaaži hulka enam ei arvata.

---

## 29. Puhkusetasu väljamaksmine

*Jurist selgitab*

Reede, 6. mai 2011

**Autor:** Vaike Parkel, Eesti haridustöötajate liidu õigusnõunik

- **Millal ja kuidas peab puhkusetasu maksma?**

Töölepingu seaduse kohaselt makstakse puhkusetasu välja hiljemalt eelviimasel tööpäeval enne puhkuse algust (TLS § 70 lg 2). Samas näeb kehtiv seadus erinevalt varem kehtinust ette võimaluse maksta puhkusetasu teisiti, näiteks osadena või hiljem, kui töötaja ja tööandja selles kokku lepivad. Seega – võimalus mitte maksta kogu puhkusetasu hiljemalt eelviimasel tööpäeval enne puhkust on ainult siis, kui töötaja ja tööandja lepivad selles kokku. Samas näeb seadus ette viimase tähtaja, milleks puhkusetasu peab olema välja makstud – selleks on puhkuse kasutamisele järgnev palgapäev. Hilisemaks kokkulepitud tähtaeg on tühine. Kasutamata puhkust töötamise ajal rahas ei hüvitata, töötaja peab oma ettenähtud puhkust kasutama ja tööandja on kohustatud seda talle võimaldama.

**Puhkusetasu suurus** Vabariigi valitsuse 11. juuni 2009. a määruse nr 91 „Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord“ § 4 reguleerib puhkusetasu maksmist ja seda, kuidas seda arvutatakse. Kuna põhipuhkust antakse kalendripäevades, arvutatakse ja makstakse puhkusetasu keskmise kalendripäevatasu alusel. Seega tuleb põhipuhkuse (ning töölepingu lõppemisel ka kasutamata puhkuse hüvitamisel) arvutamiseks esmalt leida töötaja keskmine kalendripäeva tasu. Kalendripäevatasu arvutamisel võetakse arvesse kõiki kalendripäevi, välja arvatud rahvuspüha ja riigipühad. Keskmine kalendripäevatasu arvutatakse puhkusetasu arvutamise vajaduse tekke kuule eelnenud kuue kalendrikuu jooksul töötaja teenitud töötasust. Näiteks, töötaja läheb puhkusele 27. juunil 2011, seega tuleb talle keskmise kalendripäevatasu arvutamisel lähtuda perioodist detsember 2010 kuni mai 2011. Arvutamiseks liidetakse töötaja viimase kuue kuu (või töötatud kalendrikuude, kui töötatud periood on lühem kui kuus kuud) või ka kogu töötatud perioodi töötasu (kui töötaja ei ole tööandja juures töötanud ühtegi tervet kalendrikuud) ning jagatakse sama ajavahemiku kalendripäevade arvuga. Kui kuue-

kuulise perioodi sees oli päevi, mille eest töötajale töötasu ei arvestatud (haigusleht, tasustamata puhkus või muud töölepingu seaduse § 19 ettenähtud juhud), siis vähendatakse nende päevade võrra puhkusetasu arvutamise aluseks olevate päevade arvu. Seega ei mõjuta haiguslehel oldud vm seaduse või töölepingu kohaselt tööl mitteoldud päevad, mille eest töötajale töötasu ei arvestatud, keskmise kalendripäevatasu suurust. Puhkusetasu arvutamisel korrutatakse keskmine kalendripäevatasu puhkuse kalendripäevade arvuga.

**Arvutamise alus on töötasu** Puhkusetasu arvutamisel võetakse arvesse kõik töötasuna makstud summad: lisatasu, ületunnitöö hüvitamine rahas, klassijuhatajatasu jms, mis töötaja on saanud töölepingu alusel ja on tasu tehtud töö eest. Näiteks arvutati ühes koolis õpetajale puhkusetasu ainult õpetajatöö eest, kuigi õpetaja tööleping sisaldas ka ringijuhi ülesandeid ja talle maksti töötasu ka ringijuhitöö eest. Nüüdseks on viga parandatud ja õpetajale on talle vähem makstud puhkuseraha hüvitatud. Nagu öeldud, hüvitatakse töölepingu lõppemisel kasutamata jäänud aegumata puhkus rahas. Samas on tööandjal õigus töölepingu lõppemisel pidada ilma töötaja nõusolekuta tema töötasust kinni tasu väljatöötamata põhipuhkuse eest (töölepingu seaduse § 78 lg 3).

---

### 30. Kahes kohas korraga olla ei saa

*Jurist selgitab*

Reede, 13. mai 2011

**Autor:** Indrek Kilk, *haridus- ja teadusministeeriumi jurist*

- **Üks õpetaja kahe kooli eksamikomisjoni kuuluda ei saa.**

Põhikooli lõpueksamid toimuvad kõikides koolides ühel ajal, ette on nähtud, et õpilane sooritab eksami oma koolis. Kuidas reguleerib seadus olukorra, kus aineõpetaja töötab kahes koolis? Põhikooli lõpueksamite õppeained, vormid ja ajad 2010/2011. õppeaastal on sätestatud haridus- ja teadusministri 27.09.2010. a määruse nr 63 „Riigieksamite, põhikooli lõpueksamite ja tasemetööde õppeained, vormid ja ajad 2010/2011. õppeaastal“ paragrahvis 3. Suurem osa põhikooli lõpueksami testid toimub kas 15. juunil või 15. ja 16. juunil (võõrkeele-eksami suuline osa). Tõepoolest võib sellisel juhul, kui õpetaja töötab mitmes koolis korraga, tekkida küsimus, millise kooli eksamikomisjoni ta kuulub. Eksamikorraldusega seonduvat reguleerib haridus- ja teadusministri 17.09.2010. a määrus nr 59 „Tasemetööde ning põhikooli ja gümnaasiumi lõpueksamite ettevalmistamise, koolitamise, läbiviimise ja hindamise tingimused ja kord ning tasemetööde, ühtsete põhikooli lõpueksamite ja riigieksamite tulemuste analüüsimise tingimused ja kord“. Selle määruse paragrahvi 9 kohaselt moodustatakse lõpueksamikomisjonid kooli direktori käskkirjaga hiljemalt kaks nädalat enne põhikooli lõpueksamite algust. Lõpueksamikomisjon on kolmeliikmeline ning selle esimees on kooli direktor või direktori määratud õpetaja, liikmed üldjuhul eksamiaine õpetajad. Seega rõhutab määruse vastav paragrahv, et eksamikomisjoni liige peab üldjuhul olema selle õppeaine õpetaja, milles eksam sooritatakse. Sama määruse § 16 kohaselt algavad ühtse põhikooli lõpueksami kirjalikud osad kell 10 ning eksamiks antakse kaks kuni kolm astronoomilist tundi. Sa-



ma paragrahvi lõike 13 kohaselt ei tohi lõpueksamikomisjoni liige eksami ajal eksami-ruumist lahkuda, välja arvatud vältimatu vajaduse korral. Seega, nende eksamite puhul, mis toimuvad vaid kirjalikus vormis (nt matemaatika, bioloogia, keemia, füüsika, ajalugu, ühiskonnaõpetus, vene keel ja kirjandus) ja mille läbiviimiseks on haridus- ja teadusministri määruses nr 63 ette nähtud vaid üks kindel kalendripäev, ei ole mõeldav, et üks aineõpetaja kuulub kahes koolis sama õppeaine lõpueksami komisjoni. Seega on ainus õigusaktidega kooskõlas olev võimalus, et õpetaja kuulub ühe kooli lõpueksamikomisjoni ja teises peab teda kui aineõpetajat keegi asendama (määrus sellise võimaluse annab, kuna rõhutab aineõpetaja olemasolu kohta sõna „üldjuhul“). Kindlasti peaks aineõpetaja võimalusel oma aine lõpueksamikomisjoni kuuluma. Kui õpetaja seda teha ei saa, tuleb tal koolidirektoreid aegsasti teavitada, et teda mitmes koolis korraga eksamikomisjoni ei arvataks.

---

### 31. Tundide arv ja töötamine täisajaga

*Jurist selgitab*

Reede, 20. mai 2011

- **Järjest rohkem õpetajaid töötab osalise tööajaga. Kas sama õppetundide arv nädalas võib olla ühele õpetajale täiskoormus ja teisele osaline koormus?**

Kui õppetundide arv nädalas jääb vabariigi valitsuse 25. juuni 2009. aasta määrusega nr 113 „Haridustöötaja-te tööaeg“ paragrahvis 2 sätestatud ametikohtadel täistööaja raamidesse, siis üldjuhul sellist olukorda tekkida ei saa. Küll aga võib täistööajaga töötavate õpetajate õppetundide arv nädalas olla erinev. Õpetaja töötab lühendatud täistööajaga, seitse tundi päevas ehk 35 tundi nädalas, kusjuures osutatud määrus näeb õpetajale ette ka õppetundide arvu täistööaja sees. Täistööaja õppetundide arv on määratletud erinevalt, ja mitte ühe arvuga, vaid õppetundide vahemikuna. Näiteks põhikooli klassiõpetajal ja aineõpetajal 18–24 õppetundi nädalas, gümnaasiumi aineõpetajal ja kutseõppeasutuse aineõpetajal 18–22 õppetundi nädalas jne. Valitsuse määruse mõte on, et tööandjale on jäetud n-ö tundide vahemik, et ka väiksema koormuse korral (väiksed koolid, väiksem ainemaht) oleks õpetajal võimalik töötada täistööajaga. Määruses sätestatud täistööaja õppetundide arv on määratletud üle riigi. Konkreetse õpetaja õppetundide arv täistööaja piires (määruses toodud vahemikus) sõltub koolis ainetundide arvust, õpetaja töökoormusest ning töömahust jt töötingimustest ning selle määrab tööandja kooskõlastatult töötajaga. Tööandjal (töölepingute sõlmimisel ja muutmisel on tööandja esindaja direktor) on õigus määrata, kas põhikooliõpetaja annab nädalas näiteks 24, 20 või 18 õppetundi või mingi muu arvu tunde määruses lubatud piirides. Töölepingusse kirjutatakse õppetundide tegelik arv nädalas. Tööandjal ei ole õigust ühepoolsetel kehtestada osalist tööaega, kui õppetundide arv jääb määrusega sätestatud täistööaja õppetundide arvu piiresse ja õpetaja osalise tööajaga ei nõustu. Osalise tööajaga töötamiseks on vajalik poolte kokkulepe. Õpetajal on õigus nõuda valitsuse määruses sätestatu täitmist. Peab tunnistama, et õppetundide arvu sätestamine tundide vahemikuna tekitab aeg-ajalt segadust ega ole töölepingu pooltele, nii õpetajatele kui ka direktoritele, alati üheselt mõistetav. Eesti haridustöötajate liit on teinud ettepaneku määrust täpsustada.

---

## 32. Kool peab suhtlema koduga

*Jurist selgitab*

Reede, 27. mai 2011

- **Kuidas reguleerib PGS kooli ja lapsevanema koostööd?**

Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduses on mitmed sätted, mis otseselt või kaudselt rõhutavad kooli ja kodu koostööd. Kooli ja kodu koostööd aitab suurendada eri koostöövormide varieerimine ja koolide teadlik töö selles valdkonnas.

**Arenguvestlusest individuaalse õppekavani** Üks olulisi paragrahve selles on 37, milles nähakse ette sätted õpilase arengu toetamiseks. Õpilase arengu toetamiseks korraldatakse temaga koolis vähemalt üks kord õppeaasta jooksul arenguvestlus, mille põhjal lepatakse kokku edasises õppes ja arengu eesmärkides. Arenguvestlus on vajalik lapse võimalike probleemide ennetamiseks ja lahendamiseks. Arenguvestlusest võtavad osa nii õpilane, klassijuhataja kui ka lapsevanem (piiratud teovõimega ehk alla 18-aastase õpilase puhul). Arenguvestluse korraldamise tingimused ja korra kehtestab iga kooli direktor ise, esitades selle enne arvamuse andmiseks õppenõukogule ja hoolekogule. Arenguvestlus on oluline nii klassijuhatajale, õpilasele kui ka vanemale. Info liikumine kooli ja kodu vahel ning ühiste eesmärkide selgus aitab ära hoida kooli- ja koduses elus ikka tekkida võivaid pingeid ja teineteise mittemõistmist. Mitmesugused sätted seaduses rõhutavad samuti koostöö vajadust. Kool ja lapsevanem teevad koostööd nt lapsele individuaalse õppekava koostamisel (vt § 18 lg 3); kokkuleppel lapsevanemaga võib kool arvestada kooli õppekava välist õppimist või tegevust, sh õpinguid mõnes teises üldhariduskoolis koolis õpetatava osana tingimusel, et see võimaldab õpilasel saavutada kooli või individuaalse õppekavaga määratletud õpitulemusi (vt § 17 lg 3); vanema taotlusel on võimalik, et laps õpib koduõppes (tähendab tihedat koostööd kooliga, kuna kool kontrollib üks kord poolaastas individuaalse õppekava sätestatud õpitulemuste omandamist) (vt § 23); pikapäevarühma töö planeerimisel ja korraldamisel lähtutakse lisaks hoolekogu ettepanekutele, õppe- ja kasvatustegevuse üldistele eesmärkidele jne ka lapsevanema ja õpilase põhjendatud soovidest (vt § 38 lg 2); lapsevanem saab anda nõusoleku ühe õpilase õpetamisele keskendatud õppe korraldamiseks oma lapsele, kui too vajab oma tervise seisundist tulenevalt koolis pidevat jälgimist või abistamist (vt § 52) jne. Vastastikuse koostöö osas on olulise tähtsusega seaduse 4. peatükk, mis kannab nimetust „õpilased ja vanemad” ning milles on otseselt vanemaid puudutavana nähtud ette sätted nende koolipoolse teavitamise ning vanemate koosoleku kokkukutsumise kohta.

### **Kodul on õigus saada teavet**

Õpilasel ja vanemal on õigus saada koolist teavet ja selgitusi koolikorraldusest ning õpilase õigustest ja kohustustest. Kool on kohustatud võimaldama statsionaarses õppes õppiva õpilase vanemale juurdepääsu kooli valduses olevale teabele selle õpilase kohta (vt § 55). Õppeveerandi või kursuse jooksul läbitavatest peamistest teemadest, vajalikest õppevahenditest, hindamise korraldusest ja planeeritavatest üritustest teavitatakse õpilast õppeveerandi või kursuse algul. Kool loob statsionaarses õppes õppivate õpilas-

te vanematele võimalused sellekohase teabega tutvuda. Õpilasele ja statsionaarses õppes õppiva õpilase vanemale tehakse kooli kodukorras sätestatud korras teatavaks õpilasele kohalduv osa kooli päevakavast. Kool teavitab õpilast ja tema vanemat ka õpilase hinnetest. Käesolevas artiklis öeldu on vaid üks osa koostööd puudutavatest sätetest (võimalustest) põhikooli- ja gümnaasiumiseaduses ja selle alusel kehtestatud õigusaktides. Kindlasti teevad kool ja kodu koostööd ka seaduses sisaldavaid sätteid iga päev pingsalt järgimata. Lapsevanema kohustustest kooli ja kodu koostöös lähemalt järgmises Õpetajate Lehes.

---

### 33. Kodu peab suhtlema kooliga

*Jurist vastab*

Reede, 3. juuni 2011

**Autor:** Indrek Kilk, *haridus- ja teadusministeeriumi jurist*

- **Kuidas reguleerib seadus kodu ja kooli koostööd?**

Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse paragrahvis 56 on selgelt rõhutatud kooli ja kodu koostööd: direktor kutsub kokku statsionaarses õppes õppivate õpilaste vanemate koosoleku arvestusega, et kõikidele vanematele antakse vähemalt üks kord aastas võimalus koosolekul osaleda. Statsionaarse õppe puhul on direktor ka vähemalt ühe viiendiku klassi õpilaste vanemate nõudmisel kohustatud kutsuma kokku selle klassi õpilaste vanemate koosoleku.

**Lapsevanema kohustused** Samas peatükis on sätestatud õpilaste tugi- ja mõjutusmeetmed. Üks meede on koolipoolne õpilase käitumise arutamine tema vanemaga (vt § 58 lg 3 p 1). Selle meetme rakendamise otsustab direktor või tema volitatud isik. Sama paragrahvi sama lõike punkt 12 näeb ühe mõjutusmeetmena ette ajutise õppes osalemise keelu koos kohustusega saavutada selle perioodi lõpul nõutavad õpitulemused. Enne mõjutusmeetme rakendamist (otsustajaks õppenõukogu) võimaldatakse ka vanemal öelda oma arvamus õpilase käitumise ja mõjutusmeetme rakendamise kohta. Kooli ja kodu koostöö võib väljenduda ka seaduses sätestatud ühe poole selge kohustuse kaudu. Siinkohal on üheks näiteks PGS-i § 11, mis näeb ette lapsevanema kohustused koolikohustuse täitmise tagamisel. Vanem on kohustatud võimaldama ja soodustama oma lapse koolikohustuse täitmist; esitama koolile oma kontaktandmed ja teavitama nende muutustest; tutvuma koolielu reguleerivate aktidega; tegema koostööd kooliga põhikooli- ja gümnaasiumiseaduses ja selle alusel kehtestatud õigusaktides sätestatud tingimustel ja korras; kasutama meetmeid, mida pakub talle kool või elukohajärgne valla- või linnavalitsus; pöörduma kooli ettepanekul nõustamiskomisjoni poole; taotlema vajadusel koolilt ja õpilase elukoha järgselt valla- või linnavalitsuselt õigusaktides sätestatud koolikohustuse täitmise tagamise meetmete rakendamist.

**Puudumisest peab teatama kohe** Tihedat koostööd nõuab seadus lapsevanemalt kooliga ka § 36-s, mis näeb ette sätted koolikohustusliku õpilase õppes puudumisest teavitamise kohta. Seaduse kohaselt teavitab vanem kooli õpilase õppes puudumisest ja selle põhjustest hiljemalt puudumise esimesel õppepäeval. Kui lapsevanem seda teinud ei

ole, on kool kohustatud järgmisel õppepäeval pöörduma lapsevanema poole. Kui vanem ei ole õpilase puudumisest teavitanud ning koolil ei õnnestu puudumise põhjust välja selgitada, teavitab kool hiljemalt järgmisel õppes puudumise päeval sellest õpilase elukoha järgset valla- või linnavalitsust. Kool on kohustatud puudumise üle arvestust pidama, tegema kokkuvõtte vähemalt üks kord õppeveerandi jooksul ja teavitama sellest vanemaid. Õpilasel ja vanemal on vastavalt seaduse § 73 lõikele 11 õigus pöörduda kooli hoolekogu poole õpetamist ja kasvatamist puudutavate vaidlusküsimuste korral.

---

### 34. Täiendav õppetöö ja klassikursuse kordamine

*Jurist vastab*

Reede, 10. juuni 2011

**Autor:** Indrek Kilk, *haridus- ja teadusministeeriumi jurist*

- **Kas kool võib suvetööle jäetud lapse täiendava järeleõpetamise eest vanemalt raha küsida?**

Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 29 lõige 4 sätestab järgmist: hindamise, käesoleva paragrahvi lõikes 2 sätestatud hindesüsteemist erineva hindesüsteemi kasutamise, hindamisest teavitamise, täiendavale õppele jätmise, järgmisse klassi üleviimise ning klassikursust kordama jätmise üldised tingimused ja kord sätestatakse riiklikes õppekavas ning täpsustatud tingimused ja kord kooli õppekavas, välja arvatud hindamisest teavitamine, mis sätestatakse kooli kodukorras.

**Täiendav töö kooliaasta lõpul** Põhikooli riikliku õppekava § 22 lõiked 8–12 sätestavad täiendava õppetöö kohta: poolaastahinnete või -hinnangute alusel otsustab õppenõukogu, kas viia õpilane järgmisse klassi, jätta täiendavale õppetööle või klassikursust kordama. Õpilaste järgmisse klassi üleviimise otsus tehakse enne õppeperioodi lõppu. Õpilane jäetakse täiendavale õppetööle õppeainetes, milles tulenevalt poolaastahinnetest või -hinnangutest tuleks välja panna aastahinne „puudulik“ või „nõrk“ või samaväärne sõnaline hinnang. Täiendavale õppetööle jätmise otsustab õppenõukogu enne õppeperioodi lõppu. Täiendava õppetöö ajal täidab õpilane õpetaja vahetul juhendamisel spetsiaalseid õppeülesandeid, et omandada õppekavaga nõutavad teadmised ja oskused. Täiendav õppetöö viiakse läbi pärast õppeperioodi lõppu. Aastahinne või -hinnang pannakse välja pärast täiendava õppetöö lõppu, arvestades täiendava õppetöö tulemusi. 9. klassi õpilasele pannakse aastahinded välja enne lõpueksamite toimumist, välja arvatud õppeainetes, milles õpilane jäetakse täiendavale õppetööle.

**Täiendavat õppimist saab nõuda ka kooliaasta sees** Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 58 lõige 3 näeb ette ühe mõjutusmeetme, mille kool saab õpilasele määrata (punkt 10): pärast õppetundide lõppemist peab õpilane viibima koolis koos määratud tegevusega kuni 1,5 tunni ulatuses ühe õppepäeva jooksul. Sama paragrahvi lõike 7 kohaselt tuleb selle mõjutusmeetme rakendamise ajal tagada koolis õpilase üle järelevalve ja vajadusel pedagoogiline juhendamine.

---

**Klassikursuse kordamine** Õppenõukogu põhjendatud otsusega võib jätta õpilase erandjuhul klassikursust kordama, kui õpilasel on kolmes või enamal õppeaines aasta-hinne „puudulik“ või „nõrk“ või samaväärne sõnaline hinnang, täiendav õppetöö ei ole tulemusi andnud ning õppekavaga nõutavate õpitulemuste saavutamiseks ei ole otstarbekas rakendada individuaalset õppekava või muid koolis rakendatavaid tugisüsteeme. Õppenõukogu kaasab otsust tehes õpilase või tema seadusliku esindaja ning kuulab ära tema arvamuse. Õppenõukogu otsuses peavad olema esile toodud kaalutlused, mille põhjal peetakse otstarbekaks jätta õpilane klassikursust kordama. **Täiendava õppetöö eest raha küsida ei tohi** Lapsevanemalt raha küsimist selle eest, et laps saaks hinnet parandada või omandamata jäänud materjali täiendava õppetöö käigus omandada, ei saa kuidagi aktsepteerida. Üldhariduse omandamine on Eesti vabariigis tasuta ja see laieneb ka hinnete parandamisele. Hinded parandatakse vastavalt kooli hindamisjuhendile ja kooli õppekava üldosale (nähaakse ette hindamise kord). Põhikooli riikliku õppekava § 21 lõige 7 sätestab järgmist: kui kirjalikku või praktilist tööd, suulist vastust (esitust), praktilist tegevust või selle tulemust on hinnatud hindega „puudulik“ või „nõrk“ või on hinne jäänud panemata, antakse õpilasele võimalus järele vastata või järeltöö sooritada. Järelevastamise ja järeltööde sooritamise kord sätestatakse kooli õppekavas. Aastaeksami hinde parandamise puhul (mõistagi vaid hinnete 1 ja 2 korral) ei tule kõne alla mitte järeleksam, vaid hoopis täiendav õppetöö.

---

### 35. Edasilükatud vanaduspension

*Jurist selgitab*

Reede, 17. juuni 2011

**Autor:** Katrin Välling, *sotsiaalkindlustusameti pensionide ja toetuste osakonna peaspetsialist*

- **Kas pensionilemineku edasilükkamine tasub ennast ära?**

Kas pensionilemineku aja edasilükkamine tasub ennast ära, seda peab igaüks ise otsustama – tuleb arvestada, et selle aja eest jääb pension saamata. Edasilükatud vanaduspension on riikliku vanaduspensioniga üks alaliike, mis annab inimesele võimaluse suurendada oma vanaduspensioniga pensioni määramise aja edasilükkamisega. Pension määratakse isikule riikliku pensionikindlustuse seaduses sätestatud vanaduspensioniga hilisemas vanuses. Inimesel on õigus pensionile mis tahes ajal pärast vanaduspensionile õiguse tekkimist. Pensioni arvutamisel suurendatakse vanaduspensioniga 0,9% võrra iga kuu eest, mis on möödunud vanaduspensioniga jõudmisest. Edasilükatud vanaduspension määratakse eluajaks. Näide. Kui vanaduspensioniga arvestuslik suurus on 305 eurot ja inimene otsustab lükata vanaduspensioniga määramist edasi 24 kuu võrra, suurendatakse tema vanaduspensioniga iga kuu eest 0,9%, s.o kokku 21,6%. Kui inimene otsustab vanaduspensioniga määramist edasi lükata viie kuu võrra, suurendatakse tema vanaduspensioniga iga viie kuu eest 0,9%, s.o kokku 4,5%.

---

### 36. Nõuded kutseõpetajatele ei ole kuigi kõrged

*Jurist selgitab*

Reede, 5. august 2011

**Autor:** Indrek Kilk, *haridus- ja teadusministeeriumi jurist*

- **Mida peab kool tegema, kui ta ei leia kvalifitseeritud kutseõpetajat?**

Paljudes kutseõppeasutustes töötavad erialaõpetajatena vajaliku kvalifikatsioonita inimesed, sest piisava haridusega erialaõpetajaid tihti ei jätku. Kutsekoolidel on seetõttu keeruline õpetajaid leida. Kuidas ja millistel tingimustel tohib kutseõppeasutus õpetajaid tööle võtta?

Kutseõppeasutuse erialaõpetaja (kutseõpetaja) kvalifikatsiooninõuded on kehtestatud haridusministri 26.08.2002. a määruse nr 65 „Pedagoogide kvalifikatsiooninõuded” § 26 lõikes 1.

Kutseõpetaja kvalifikatsiooninõuded on järgmised: 1) kutsepedagoogiline või muu pedagoogiline kõrgharidus õpetatavate õppekavade valdkonnas ja vähemalt kolmeaastane erialase töö staaž õpetataval kutse-, eri- või ametialal või 2) kõrg- või keskeriharidus õpetatavate õppekavade valdkonnas, vähemalt kolmeaastane erialase töö staaž õpetataval kutse-, eri- või ametialal ja läbitud 320-tunnine kutsepedagoogika kursus või 3) kõrg- või keskeriharidus õpetatavate õppekavade valdkonnas, vähemalt kolmeaastane erialase töö staaž ja jätkuv erialane töö õpetataval kutse-, eri- või ametialal.

Seega ei ole kutseõpetajale riiklikult kehtestatavad nõuded kuigi kõrged. Lisaks ei kehti kutseõpetajale erinevalt üldhariduse aine õpetajast (ja suuremast osast muudest pedagoogidest) varemnimetatud haridusministri määruse § 37 lõikes 11 kehtestatud magistriraadi nõue.

Kui tööandja siiski ei leia kvalifikatsiooninõuetele vastavat töötajat, tuleb appi kutseõppeasutuse seaduse § 30 lõige 21, mis sätestab järgmist: kui õpetaja vaba ametikoha täitmiseks korraldatud avalikul konkursil ei leita (sama paragrahvi) lõike 3 alusel kehtestatud kvalifikatsiooninõuetele vastavat õpetajat, võib direktor sõlmida tähtajalise töölepingu tähtajaga kuni üks aasta isikuga, kellel on vähemalt keskharidus.

See säte sunnib tööandjat igal aastal konkursi välja kuulutama ja otsima kvalifikatsiooninõuetele vastavat töötajat ning töötajat omakorda kvalifikatsiooni täiendama, et olla kindlam töö jätkumises.

Haridusvaldkonna õigusaktid (lisaks kutseõppeasutuse seadusele ka põhikooli- ja gümnaasiumiseadus ning koolieelse lasteasutuse seadus) teevad töölepingu seaduse §-s 9 sätestatu osas erisuse, nähes haridusasutustes töötavatele pedagoogidele ette oluliselt lühema perioodi tähtajalise töölepingu sõlmiseks. Põhjuseks on asjaolu, et riik ei saa soodustada olukorda, kus õpilasi (suuremas osas alaealisi) õpetavad pika aja jooksul inimesed, kes ei vasta riiklikult kehtestatud kvalifikatsiooninõuetele ehk sisuliselt õpetamise miinimumnõuetele.

### 37. Töö ei tohi olla raske ega segada koolis käimist

*Jurist selgitab*

Reede, 12. august 2011

**Autor:** Indrek Kilk, *haridus- ja teadusministeeriumi jurist*

- **Kuidas reguleerib seadus alaealiste töötamist?**

Alaealiste töösuhete regulatsioon erineb oluliselt täiskasvanute töösuhete regulatsioonist ning on tingitud eelkõige vajadusest kaitsta nende tervist ja võimaldada täita koolikohustust. Seetõttu on ette nähtud hulk piiranguid, millega tööandjad peavad arvestama alaealisega töölepingu sõlmimisel ja jätkuvalt kogu töösuhte vältel.

Alaealistega töölepingu sõlmimise kord on sätestatud töölepingu seaduse §-s 7 ja 8. Paragrahvi 7 lõige 1 kehtestab reegli – tööandja ei tohi töölepingut sõlmida alla 15-aastase või koolikohustusliku alaealisega ega teda tööle lubada, välja arvatud töölepingu seaduse § 7 lõikes 4 sätestatud juhtudel. Koolikohustuslik on õpilane põhihariduse omandamiseni või kuni 17-aastaseks saamiseni.

**Millised tööd on lubatud, millised mitte?** Vanusepiirangu kõrval näeb töölepingu seadus ette absoluutsed piirangud töö tegemiseks. Alaealine ei tohi teha tööd, mis ületab tema kehalisi või vaimseid võimeid; ohustab alaealise kõlblust; sisaldab ohte, mida alaealine ei suuda õigel ajal märgata ega ära hoida kogemuse või väljaõppe puudumise tõttu; takistab alaealise sotsiaalset arengut või hariduse omandamist; ohustab alaealise tervist töö iseloomu või töökeskkonna ohutegurite tõttu. Kirjeldatud keeld kehtib kõigi alaealiste suhtes, olenemata nende vanusest ja sellest, kas õpilane on koolikohustuseline või mitte. Vabariigi valitsuse 11.06.2009. a määruse nr 93 „Alaealisele lubatud kerged tööd” § 1 lõige 1 sätestab järgmist. 13–14-aastasel alaealisel või 15–16-aastasel koolikohustuslikul alaealisel on lubatud teha eelkõige järgmisi kergeid töid: põllumajandustööd (nt aia- ja põllukultuuride istutamine, rohimine, kastmine või muldamine; saagi koristamine; marjade või puuviljade korjamine; köögivilja puhastamine või müügiks ettevalmistamine); kaubandus- või teenindustevõttes tehtavad abitööd (nt kauba lahutipakkimine või asetamine riiulitele; hinnasiltide või etikettide kleepimine; pakkematerjalide või pakendite ettevalmistamine; väikesemõõduliste esemete pakkimine; reklaamnäidiste või reklaamtrükiste jagamine); toitlustus- või majutustevõttes tehtavad abitööd (nt laudade katmine, nõude koristamine või pesemine; ruumide koristamine); käsitööesemete, nt suveniiride valmistamine või abistamine nende müümisel; ravimtaimede kogumine, kuivatamine või pakkimine; kontoritöö (sh töö kuvariga); puhastus- või koristustööd; haljastustööd. Sama paragrahvi lõike 2 kohaselt on lubatud 7–12-aastaselt alaealisel teha kergeid töid kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamitegevuse alal, eelkõige osalemine etendusasutuste töös loomingu- ja kunstitegevuse töötajana, töö modellina (määruses sätestatu rõhutab üle ka töölepingu seaduse § 7 lõige 4).

**7–12-aastased tohivad töötada erandjuhtudel** Praegu kehtiv töölepingu seadus laiendas erandjuhtudel töötamise õigust ka 7–12-aastastele. Varem kehtinud seaduse kohaselt oli alla 13-aastaselt alaealisel töötamine keelatud, kuid praktikas kasutati lapsi teatrietendustel, reklaamides jne. Töölepingu sõlmimiseks alaealisega peab olema alaealise enda

tahe töölepingut sõlmida, seadusliku esindaja eelnev nõusolek ja 7–14-aastaste puhul tööinspektori nõusolek.

Tööandja on kohustatud enne töölepingu sõlmimist 7–14-aastasega esitama tööinspektorile taotluse, milles esitab andmed alaealise töö tegemise koha, töökohustuste, vanuse ja koolikohustuslikkuse kohta (vt töölepingu seaduse § 8 lõige 3). Tööinspektor peab kindlaks tegema ka alaealise soovi tööd teha, sest lapsevanema arvamus ei ole alati objektiivne. Kui tööinspektoril tekib 7–12-aastase alaealise soovi väljaselgitamisel põhjendatud kahtlus, et alaealine ei väljenda lapsevanema juuresolekul oma tegelikku tahtet, selgitab tööinspektor alaealise tahte välja alaealise ja tema elukohajärgse lastekaitsetöötaja juuresolekul.

Varem kehtinud seaduse kohaselt võis koolikohustuslik alaealine töötada vaid koolivaheajal, samal ajal aga ei olnud keelatud töötada kogu vaheaja ulatuses. Seadusandja ei pidanud seda õigeaks, et alaealine võis töötada kogu koolivaheaja, kuna see oli vastuolus koolivaheaja eesmärgiga – puhata välja järgmiseks õppeaastaks. Seetõttu nähti töölepingu seaduse § 8 lõikes 2 ette järgmine regulatsioon: alaealise seaduslik esindaja ei tohi anda nõusolekut koolikohustusliku alaealise töötamiseks koolivaheajal rohkem kui pooleks iga koolivaheaja kestusest. Seega on seadusest kinnipidamise kohustus pandud alaealise seaduslikule esindajale, kuna tööandja saab järgida alaealise töötamise kestust vaid oma ettevõttes. Koolivaheajal töötamise piirangule vastukaaluks ei keela seadus enam alaealisel töötada kooli ajal, kuid seda vaid juhul, kui töölkäimine ei takista hariduse omandamist.

### **Tööaja ja puhkuse pikkusel on kindlad reeglid**

Töölepingu seaduse § 43 lõige 4 sätestab alaealiste töötajate tööaja piirmäärad lähtuvalt alaealise vanusest ja koolikohustusest. Tööaja kokkuleppimisel ongi lisaks alaealise vanusele vaja kindlaks teha, kas ta on koolikohustusealine või mitte. Kui tööandja ja töötaja ei ole leppinud kokku lühemas tööajas, on täistööaeg (lühendatud täistööaeg) 7–12-aastaselt – 3 tundi päevas ja 15 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul; 13–14-aastaselt või koolikohustuslikul töötajal – 4 tundi päevas ja 20 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul; 15-aastaselt töötajal, kes ei ole koolikohustuslik (nt on põhikooli lõpetanud) – 6 tundi päevas ja 30 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul; 16-aastaselt töötajal, kes ei ole koolikohustuslik, ja 17-aastaselt töötajal – 7 tundi päevas ja 35 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul. Ületunnitöö kokkulepe alaealisega on töölepingu seaduse § 44 lõike 2 alusel tühine.

Töölepingu seadus kaotas ära õhtuse töö mõiste ja sätestab ainult öötöö, mis on töö tegemine ajavahemikus kl 22–06. Alaealise töötamise puhul näeb seadus ette üldise piirangu, mille kohaselt alaealine ei tohi töötada ajavahemikus 20–06. Üldisest piirangust on tehtud ka üks erand, mille kohaselt on alaealisel lubatud töötada ajavahemikus 20–24 juhul, kui ta teeb kergeid tööd täiskasvanu järelevalve all kultuuri, kunsti, spordi või reklaami alal. Üldise tööaja piirangu kõrval näeb seadus ette täiendava piirangu kooli ajal töötamisele. Selle järgi on tühine kokkulepe, mille kohaselt koolikohustuslik alaealine kohustub tegema tööd vahetult enne koolipäeva algust. Varajane tõusmine ja töö tegemine enne koolipäeva algust väsitab õpilast ja takistab hariduse omandamist.



Lisaks sellele, et seadusandja on alaealistele sätestanud ranged töötaja piirangud ja keelanud ületunnitöö, on peetud vajalikuks määrata eraldi kindlaks ka alaealiste igapäevase puhkeaja kestus (vt töölepingu seaduse § 51 lõige 2). Alaealise töötaja põhipuhkus on 35 kalendripäeva. Koolikohustuslikul alaealisel on õigus nõuda puhkust koolivaheajal. Siin on mõeldud olukorda, kus alaealine ei tööta mitte ainult koolivaheajal, vaid pidevalt.

### 38. **Palgata puhkus – töötaja õigus või tööandja vastutulek?**

*Jurist selgitab*

Reede, 19. august 2011

**Autor:** Indrek Kilk, *haridus- ja teadusministeeriumi jurist*

- **Kuidas reguleerib seadus õpetajate tasustamata puhkust?**

Töölepingu seaduse § 19 sätestab töötaja õiguse keelduda töö tegemisest. Puhkus on selles loetelus kõige levinum töö tegemisest keeldumise alus. Puhkus jaguneb töölepingu seaduse alusel tasustatavaks ja tasustamata puhkuseks. Tasustamata puhkust saab töötaja kasutada üldjuhul poolte kokkuleppel ja seadusandja poolt on reguleeritud vaid mõningad tasustamata puhkuse nõudeõiguse erijuhud. Nendeks erijuhtudeks on nt töölepingu seaduse §-s 64 sätestatud tasustamata lapsepuhkus (emal või isal, kes kasvatatakse kuni 14-aastast last või kuni 18-aastast puudega last, on õigus võtta igal kalendriaastal kuni kümme tööpäeva tasustamata lapsepuhkust) ning töölepingu seaduse §-s 67 ja täiskasvanute koolituse seaduse §-s 8 sätestatud täiendav tasustamata puhkus tasemekoolituse või tööalase koolituse omandamiseks (lisaks täiskasvanute koolituse seaduse § 8 lõikes 3 sätestatud õigusele saada tasemekoolituse ja tööalase koolitusega seotud õppepuhkuse ajal keskmist töötasu 20 kalendripäeva eest) ning töölepingu seaduse § 67 lõikes 2 sätestatud õigus saada tasustamata puhkust sisseastumiseksamite tegemiseks. Õpetajatele ei ole tasustamata puhkuse kohta kehtestatud eriregulatsiooni võrreldes teiste töölepingu alusel töötajatega. Samuti ei ole sätestatud sellise puhkuse ülemist piiri. Küll aga tuleb saavutada tööandjaga kokkulepe puhkuse ajas. Töötaja põhikohustus on teha tööd. Kui töötaja keeldub töö tegemisest, on see reeglina kohustuste rikkumine, mille tõttu tööandja võib töötajaga töölepingu erakorraliselt üles öelda. Tööandja ei ole kohustatud arvestama iga kord töötaja soovidega, kui töötaja soovib puhata ajal, mil tööandja ettevõttes (asutuses) on kõige kiirem tööperiood. Näiteks on õpetajate puhul üsna keeruline leida tööandjal töötajale asendaja, kui töötaja otsustab puhata keset õppeperioodi. Mõlemapoolsel kokkuleppel on see võimalik.

### 39. Õpetaja töökoormus, osaline tööaeg ja koondamine

*Jurist selgitab*

Reede, 26. august 2011

**Autor:** Vaike Parkel, Eesti haridustöötajate liidu õigusnõunik

#### • Kas direktoril on õigus õpetaja töökoormust ühepoolset muuta?

Kas võib eelkõige osalise tööajaga õpetaja õppetundide koormust vähendada või teda koondada, et teised õpetajad saaksid töötada täistööajaga? Sain puhkuse ajal, augusti alguses, direktorilt tähtitud kirjaga järgmise teatise: „Käesolevaga teatan, et alates 1. septembrist on vähendatud Teie õppetundide koormust 17 tunnini nädalas. Õppeaasta algul võib Teie koormus veelgi väheneda.” Tean, et minu aine tundide arv koolis ei vähenenud, kuid kuuldavasti soovib direktor ka ise hakata tunde andma. Kas direktoril on õigus võtta õpetajalt tunde ära ja anda need teisele õpetajale?

#### Muutused tuleb kokku leppida

Kirjas on esitatud mitu põhimõttelist küsimust. Kõigepealt: ühepoolset ei saa muuta ühtegi töölepingu tingimust, töölepingu seaduse (TLS) § 12 lubab lepingut muuta vaid poolte kokkuleppel. Seadus ei luba töötajat viia kokkuleppeta ka osalisele tööajale, mis 17 õppetundi nädalas ju oleks (õpetajate tööaega ja õppetundide arvu täistööajaga töötamisel reguleerib vabariigi valitsuse 25.06.2009. a määrus nr 113 „Haridustöötajate tööaeg“).

Tööandja esmane kohustus on kindlustada töötaja kokkulepitud tööga (TLS § 28 lg 2 p 1), ja ainult väga põhjendatud juhtudel, kui töö maht tõesti väheneb või lõpeb õpilaste vähenemise, liitklasside moodustamise vms põhjusel, tuleb kõne alla ettepanek vähendada koormust või töötada osalise tööajaga. Rõhutan, et tööandja selline ettepanek peab olema väga põhjendatud ja töötajale peab jääma võimalus oma seisukohta avaldada. Õpetajate puhul peab, tulenevalt töö planeerimise spetsiifikast õppeaastana, niisugune ettepanek olema tehtud hiljemalt õppeaasta lõpul, et õpetajal oleks vajadusel võimalik leida uueks õppeaastaks uus töökoht, kui koormuse vähendamise ettepanek ei ole talle vastuvõetav.

Tööandja peab suutma oma tööd planeerida ning augusti keskel tehtud ümberkorraldused ja koondamised võivad tekitada töövaidlusi. Kui näiteks töötaja ei nõustu töötama osalise tööajaga, võib tekkida vastavalt TLS §-le 89 vajadus töölepingu erakorraliseks ülesütleamiseks töömahu vähenemise tõttu (koondamine). Kuid seda vaid juhul, kui õpetaja ei nõustu töötama osalise tööajaga ja muud tööd talle pakkuda ei ole.

#### Ettepanek peab olema selge

Küsimuses viidatud kummalises vormis ja põhjusi mittesisaldava „teatise” asemel peaks direktor tegema töölepingu muutmise (töömahu vähendamise) ettepaneku seaduses ettenähtud vormis ja seda ka põhjendama ning tegema ettepaneku töötamiseks

osalise tööajaga, näidates ära ka töötasu ja muud tingimused, et töötaja saaks teha kaalutletud otsuse. Ettepanek peab olema konkreetne, väljendus „võib koormus veelgi väheneda“ ei ole juriidiliselt siduv ega käsitletav ettepanekuna. TLS § 4 lg 3 ütleb selgelt, et kokkulepe töölepingu tingimuse kohta, millest ei ole teada, kas see saabub või ei (äramuutev tingimus), on tühine.

Iseküsimus on, kas töölepingu muutmise põhjuseks saab olla asjaolu, et direktor soovib ka ise tunde anda. Koolijuhiga sõlmib töölepingu kohalik omavalitsus ja vahetu õppetöö kohustus sõltub sõlmitud lepingust. Kui koolis on kvalifitseeritud aineõpetaja ja temaga tööleping sõlmitud, on eelkõige õigus töötada täistööajaga õpetajal, kelle põhitöö see ju on.

### **Võrdse kohtlemise nõue**

Kas võib koondada osalise tööajaga töötaja, et anda teistele õpetajatele rohkem koormust? Kõiki töötajaid, nii osalise kui ka täistööajaga, peab tööandja kohtlema võrdselt. Koondamise olukord tekib, kui töö lõpeb (TLS § 89 lg 1), mitte siis, kui tööandja soovib n-ö koormust ümber jagada, sellist õigust tööandjal ei ole. Tuleb jälle rõhutada, et töölepingut, olgu see täis- või osalise tööaja kohta sõlmitud, saab muuta ainult poolte kokkuleppel. Osalise tööajaga ja täistööajaga töötaja ebavõrdne kohtlemine on seadusega keelatud, osaline tööaeg ei saa olla koondamise põhjus ega eelistingimus. Kui töötaja on nõustunud töötama osalise tööajaga, pole seaduslikku alust käsitleda teda erinevalt täistööajaga töötajast. Küll on osalise tööajaga töötajal eelisõigus täistööajale, kui tööandja juures selline võimalus tekib ja tema kvalifikatsioon sellele vastab. Veelgi enam – TLS § 28 lg 2 p 10 kohustab tööandjat teavitama osalise tööajaga töötajat võimalusest töötada täistööajaga.

Seega puudub alus töölepingu ülesütleamiseks osalise tööajaga töötajaga, kui töö ei lõpe, sest koondatakse ametikoht, mitte töötaja. Nii meie riigi kui ka Euroopa Liidu tööturupoliitika rõhutab osalise tööajaga töötamise laiemal kasutamisel ja soodustamisel vajadust.