



Haridus- ja Teadusministeerium

**Järelevalve
korraldusest
õppeasutustes
2013
II osa**

Tartu 2013

Sisukord

I. Kommentaarid

1. Kuna peab märkima direktori käskkirjale vaidlustamisviite?	5
2. Millal ja mis tingimustel saab õpetajaga sõlmida tähtajalise töölepingu?	6
3. Kas anonüümkirjale peab vastama?.....	8
4. Kas võib teha ettekirjutust lasteaia pidajale?.....	8
5. Õpetaja asendamine ja ületunnitöö	10
6. Kuidas ja kuna peaks pidaja kontrollima karistusregistrist töötajate andmeid?...	10
7. Kas tähtajalise töölepingu saab sõlmida ainult õpetajaga või saab ka teiste pedagoogiliste töötajatega?	12
8. Kas riikliku järelevalve õiend tuleb kooskõlastada ka pidajaga?	13
9. Kas kolmas isik saab nõuda järelevalve algatamist?	13
10. Järelevalve algatamine ilma ministri käskkirjata – kas ja kuidas võimalik?.....	14
12. Kuidas toimub sunniraha rakendamine?.....	15
13. Järelevalvemenetluse lõpetamine.....	16
14. Kas järelevalve läbiviijatel peab olema töötõend?	16
15. Kas peab karistusregistrist üle kontrollima andmed?	16
16. Ettekirjutuse vormistamine ilma järelevalvet algatamata	17
17. Gümnaasiumiosa tegevuse lõpetamine.....	17
18. Nõuded koolitusloa taotlemisele (täiskasvatute koolitusasutus).....	19
19. Kas kohalik omavalitsus saab koolitusloataotluse esitada ka juhul, kui kooli asutamise otsus on veel volikogus vastu võtmata?	21
20. Töölepingu sõlmimine õpetajaga	22
II. Juristide kommentaarid Õpetajate Lehele alates 01.09.2012	25
1. Õpetaja tööajast ja -kohast.....	25
2. Lasteaiakoht ja seadus	26
3. Milliseks otstarbeks tohib lapsevanematelt lasteaias raha koguda?	27
4. Lasteaia hoolekogu volitused ja ametiaeg.....	28
5. Koolilõuna ja õppevahendite toetuse suurust veel arutatakse.....	29
6. Lugeja: Töötukassa nullib kolmandiku töötuskindlustusstaažist	31
7. Kuvariga töötamine ja tasuta prillid	32
8. Puhkusetasu maksmise periood on seadusega piiratud	34

9.	Koondamine enne ja pärast pensionile jäämist	35
10.	Kas kool saab nõuda õpilaselt puudumise kohta arstitõendit?.....	37
11.	Õpilaskodud ja transport.....	38
12.	Kas õpetaja peab oma haiguse ajal ära jäänud tunnid järele tegema?	40
13.	Kuidas jagunevad kohustused	42
14.	Kas ja millistel tingimustel võib tohib lapse ja lasteaia ja õpilase kooli nimekirjast välja arvata?.....	43
15.	Kuidas seadus reguleerib õpetaja töölähetusse saatmist?	45
16.	Kas koolijuhil on õigus keelata õpetajal teises koolis tunde anda?	47
17.	Kas direktoril on õigus vähendada õppeaasta keskel õpetaja tunnikoormust? .	48
18.	Kuidas arvestatakse õpetaja töötasu koolitusel oldud aja eest?	49
19.	Kas kool saab õpilaselt suuski nõuda?	50
20.	Kas õpetajaid veel atesteeritakse?.....	52
21.	Kas osalise tööajaga töötajal on ka puhkus lühem?	54
22.	Kas õpetaja võib kirjutada ajalehte artikleid?	55
23.	Mida peaks teadma uuest kaitseväeteenistuse seadusest?	56
24.	Mis tingimustel tohib jätta õpilase koduõppele?.....	58
25.	Kuidas saab omandada õpetajakutset.....	60
26.	Mida peab kool gümnaasiumi lõpueksamite läbiviimisel silmas pidama?	62
27.	Millal võib tööandja töölepingu lõpetada erakorraliselt?.....	64
28.	Töötamine kahes koolis: tööalane koolitus ja õppepuhkus	66
29.	Kes katab erakooli tegevuskulud?	67
30.	Autoriõiguse seadus seab teose kasutamisele kindlad reeglid	69

Käesolev kogumik sisaldab juristide ja ekspertide kommentaare küsimustele, mis on 2012/2013. õppeaastal esitatud Haridus- ja Teadusministeeriumi välishindamisosakonnale ning Õpetajate Lehes ilmunud juristide kommentaare.

Koostanud Hille Voolaid

ISBN 978-9985-72-211-4 (II osa, pdf)

© Haridus- ja Teadusministeeriumi välishindamisosakond 2013

I. Kommentaarid

1. Kuna peab märkima direktori käskkirjale vaidlustamisviite?

Vaidlustamisviide peab kindlasti olema sellises käskkirjas, mille näol on tegemist haldusaktiga. See tähendab sellist käskkirja, mis on antud haldusülesannete täitmisel avalik-õiguslikus suhtes üksikjuhtumi reguleerimiseks ning on suunatud isiku õiguste või kohustuste tekitamisele, muutmisele või lõpetamisele (haldusmenetluse seaduse § 51 lg 1). Seega ei ole haldusaktiks käskkiri, mis on suunatud nt töösuhete reguleerimisele (lisatasu suuruse kehtestamine vms). Üksikisiku õiguseid puudutavad käskkirjad tuleks kindlasti vaidlustamisviitega varustada (kooli vastuvõtmised, väljaarvamise, karistamised jne). Kooli üldised korrad (õppekorralduseeskiri vms) võivad tegelikult samuti üksikisiku õiguseid puudutada (varasem õigus nt kaotatakse) ja seega on ka nende puhul mõistlik vaidlustamisviide panna.

Kokkuvõttes:

- 1) Ärge pange vaidlustamisviidet käskkirjadele, mis reguleerivad tsiviilõigussuhteid (töösuhted, mingite muude tehingutega seotud otsused). See oleks eksitav.
- 2) Pange vaidlustamisviide käskkirjadele, mis on seotud kooli põhiülesande täitmisega ehk hariduse andmisega. Vaidlustamisviite võib panemata jätta sellistele käskkirjadele, mis kellegi õiguseid ja kohustusi ei puuduta. Vaidlustamisviite puudumine ei muuda käskkirja kehtetuks.

Vaidlustamisviites peaks lisaks kohtus vaidlustamise õigusele olema kirjas ka vaide esitamise õigus.

Kui on tegu riigikooliga, on käskkirja peale õigus esitada vaie 30 päeva jooksul riigikoolile enesele. Kui me räägime munitsipaalkoolist, on käskkirja peale õigus esitada vaie 30 päeva jooksul asjaomasele valla- või linnavalitsusele.

Kohus, milles vaidlustatakse, on halduskohus. Halduskohtuid on 2 – Tartu või Tallinna halduskohus ning kaebus esitatakse kooli asukohajärgsesse halduskohtusse. Tallinna halduskohtu tööpiirkonda kuuluvad Harju, Hiiu, Järva, Lääne, Rapla, Pärnu ja Saare maakond. Tartu halduskohtu tööpiirkonda kuuluvad Jõgeva, Põlva, Tartu, Valga, Viljandi, Võru Ida-Viru ja Lääne-Viru maakond.

Vaidlustamisviite näide võiks olla selline:

„Käesolevat käskkirja on võimalik vaidlustada 30 päeva jooksul arvates selle teatavakstegemisest, esitades vaide ... või kaebuse ... halduskohtule.“

Kati Uusmaa

Kati.Uusmaa@hm.ee

Haridus- ja Teadusministeeriumi õigusosakonna jurist

2. Millal ja mis tingimustel saab õpetajaga sõlmida tähtajalise töölepingu?

Töölepingu seaduse paragrahvi 9 järgi eeldatakse, et leping sõlmitakse tähtajatult ning paragrahvi 10 lõige 1 ütleb, et kui leping on samadel asjaoludel sõlmitud rohkem kui kaks korda, loetakse see algusest peale tähtajatuks. Kas on mingi alus öelda, et see õpetajate puhul ei kehti?

Tähtajalisi töölepinguid saab õpetajatega praktikas sõlmida eelkõige siis, kui õpetaja asub ajutiselt teist õpetajat asendama (alus töölepingu seaduse § 9 lõige 2) või kui õpetaja ei vasta riiklikult kehtestatud aineõpetaja või klassiõpetaja kvalifikatsiooninõuetele (alus põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 75 lõige 6). Tähtajalise töölepingu sõlmimine võib kõne alla tulla ka olukorras, kus kooli tegevus planeeritakse lähitulevikus lõpetada (kooli pidaja vastavasisuline otsus on vastu võetud) ehk pooled on töösuhte alguses juba teadlikud töö lõppemise ajast.

Töölepingu seaduse § 9 lõike 1 kohaselt eeldatakse tööpoolest, et tööleping sõlmitakse tähtajatult. See tähendab, et kehtib tähtajatu töölepingu sõlmimise eeldus, mis omakorda tähendab, et kui pooled ei ole töölepingus otseselt fikseerinud, et sõlmitud on tähtajaline tööleping, on tegemist tähtajatu töölepinguga. Tähtajalise töölepingu võib sõlmida ainult seaduses sätestatud tingimusi järgides. Esiteks on lubatud tähtajalist töölepingut sõlmida üksnes kuni viieks aastaks (seaduses ei tulene aga tähtajalise töölepingu minimaalset kestust, mistõttu võib see olla sõlmitud ka nt ainult üheks päevaks). Teine oluline kriteerium tähtajalise töölepingu sõlmimisel on selle sõlmimist õigustavad mõjuvad põhjused. Töölepingu seaduse § 9 lõikest 1 tulenevalt on mõjuv põhjus eelkõige töömahu ajutine suurenemine või hooajatööde tegemine. Töölepingu seaduse eelnõu seletuskirjast nähtuvalt peavad töölepingu sõlmimise aluseks olevald

mõjuvad põhjused olema sedavõrd tähtsad, et mõjuva põhjuse puudumisel tööandja töötajat tööle ei võtaks.

Lisaks sellele, et tähtjalise töölepingu võib sõlmida mõjuval põhjusel, võimaldab töölepingu seaduse § 9 lõige 2 sõlmida tähtjalise töölepingu ka ajutiselt äraoleva töötaja asendamise ajaks (nt lapsehoolduspuhkusel oleva töötaja asendamise ajaks). Sellisel juhul võib lepingu kestuse määrata konkreetse kuupäevani, millal asendatav töötaja peaks tööle naasma, või märkida töölepingu lõppemise hetkeks asendatava töötaja tööle tagasitulemise hetk konkreetset kuupäeva määramata.

Töölepingu seaduse § 9 lõikes 1 sätestatud õigus sõlmida tähtjaline tööleping vaid mõjuval põhjusel ei välista eriseadustest tulenevat tähtjalise töölepingu sõlmimise võimalust. Neil juhtudel ei ole tegemist ajutise iseloomuga tööga, vaid tähtjalise töölepingu sõlmimine on põhjendatud muude asjaoludega (nt eesmärk on valida teatud aja tagant konkursi korras välja kõige sobivam töötaja vm). Eriseaduse alusel sõlmitud tähtjalisele töölepingule ei kohaldata ka töölepingu seaduse §-i 10, millest tuleneb tähtjalise töölepingu järjestikuse sõlmimise ja pikendamise piirang, sest sellised ametikohad täidetakse enamasti igakordse konkursi alusel.

Üheks taoliseks eriseadusest tulenevaks võimaluseks sõlmida töötajaga tähtjaline tööleping on põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 75 lõikes 6 sätestatu. Kooli direktor võib olukorras, kus õpetaja vaba ametikoha täitmiseks korraldatud konkursil ei leita kvalifikatsiooninõuetele vastavat õpetajat, sõlmida tähtjalise töölepingu tähtajaga kuni üks aasta isikuga, kellel on keskharidus. Kooli direktoril on kohustus aasta jooksul korraldada uus avalik konkurss, leidmaks kvalifikatsiooninõuetele vastav õpetaja. Nagu varem märgitud - eriseaduses sätestatud regulatsiooni arvestades õpetajaga tähtjalise töösuhte sõlmimisel ei rakendata töölepingu seaduse §-s 10 sätestatut. Seega korraldab direktor konkursi ning kui kvalifikatsiooninõuetele vastavat töötajat endiselt ei leita, siis sõlmib ta ametikohta täitnud töötajaga uue tähtjalise töölepingu.

Indrek Kilk

Indrek.Kilk@hm.ee

Haridus- ja Teadusministeeriumi õigusosakonna jurist

3. Kas anonüümkirjale peab vastama?

„Märgukirjale ja selgitustaotlusele vastamise seaduse“ (<https://www.riigiteataja.ee/akt/118032011007>) § 5 kehtestab vastamiskohustuse ja määratleb, kuna on võimalik vastamisest loobuda.

Lõike 9 p 1 kohaselt võib vastamisest loobuda, kui isikut ei ole võimalik kindlaks teha ning paluda avalikustada oma nimi pöördumise adressaadile. Kui sideandmed (nt e-posti aadress) on olemas, on vastamiseks võimalus olemas.

Kui kaebus tuleb e-maili teel, kas võime siis paluda see esitada digiallkirjastatult või paberkandjal allkirjastatult?

Märgukirjade ja selgitustaotluste puhul (milleks kaebused reeglina on) võib märgukirjale ja selgitustaotlusele vastamise seaduse § 5 lõike 9 punkti 1 kohaselt vastamisest loobuda, kui isikut ei ole võimalik kindlaks teha. Seega on meil alus selleks olemas, et saaksime isikud enne edasist menetlust tuvastada.

Indrek Kilik

Indrek.Kilik@hm.ee

Haridus- ja Teadusministeeriumi õigusosakonna jurist

4. Kas võib teha ettekirjutust lasteaia pidajale?

Koolieelse lasteasutuse seadus ei ava üheselt seda, millise üksuse või organi näol on tegemist koolieelse lasteasutuse pidajaga. Kuigi alushariduse omandamine ei ole Eesti Vabariigis kohustuslik ning Eesti Vabariigi põhiseaduse § 37 regulatsioon alusharidust ei hõlma, on mõistlik viimasena nimetatud paragrahvile siiski tähelepanu pöörata (kasvõi analoogia loomise mõttes). § 37 teises lõigus sätestatakse - Et teha haridus kättesaadavaks, peavad riik ja kohalikud omavalitsused ülal vajalikul arvul õppeasutusi. Põhiseaduse kommentaarides on märgitud, et haridus § 37 tähenduses hõlmab nii põhiharidust kui ka keskhariidust, samuti kõrghariidust ning isegi täiend- ja ümberõpet. Ka kohaliku omavalitsuse korralduse seaduse § 6 lõige 2 sätestab – omavalitsusüksuse ülesanne on korraldada antud vallas või linnas koolieelsete lasteasutuste, põhikoolide, gümnaasiumide ja huvikoolide jne ülalpidamist, juhul kui need on omavalitsusüksuse

omanduses. Omavalitsusüksuseks on kohaliku omavalitsuse korralduse seaduse (vt § 2 lg 1) ja Eesti Vabariigi põhiseaduse (vt § 155) kohaselt vald ja linn. Kohaliku omavalitsuse korralduse seaduse § 22 lõike 2 kohaselt otsustab seadusega kohaliku omavalitsuse, kohaliku omavalitsusüksuse või kohaliku omavalitsusorgani pädevusse antud küsimusi kohaliku omavalitsuse volikogu, kes võib delegeerida nende küsimuste lahendamise valitsusele. Seega on koolieelse lasteasutuse pidajaks kohaliku omavalitsuse volikogu, kes võib selle ülesande delegeerida valitsusele (valla- või linnavalitsusele). Taolisi delegeerimisi on linna- ja vallavolikogud määrustega ka teinud (nt <https://www.riigiteataja.ee/akt/430122012012>; <https://www.riigiteataja.ee/akt/409112012038>). Sellisel juhul, kui koolieelse lasteasutuse pidaja õigused on valla- või linnavalitsusele või linna puhul linna ametiasutusele volikogu määruse üle antud ning seaduses nähakse ette ettekirjutuse tegemise võimalus, siis saab ettekirjutuse ka teha.

Ettekirjutus KLS § 30 punkti 6 alusel

KLS § 30 p 6 kohaselt võib teha lasteasutuse direktorile, pedagoogilisele nõukogule, hoolekogule ning lasteasutuse pidajale, välja arvatud valla- või linnavalitsusele või valla- või linnavolikogule, täitmiseks kohustuslikke ettekirjutusi nende antud ja seaduse või seaduse alusel antud muu õigusaktiga vastuolus olevate õppe- ja kasvatustegevust reguleerivate üksikaktide kooskõlla viimiseks seaduse või seaduse alusel antud muu õigusaktiga.

Nimetatud paragrahvi alusel ei saa pidajale ettekirjutust teha (saaks teha kooli direktorile jt isikutele, kes nimetatud). Kui aga vastav puudujääk puudutab otseselt pidajat, siis saaks teha § 30 lõike 5 alusel ettepaneku puuduste kõrvaldamiseks (sõnastus on seaduses küllalt üldsõnaline, et saaks teha ka aktide vastuolu osas). Kuna erakooliseadus ei näe ette riikliku järelevalve läbiviija õigusi, siis võib eeldada, et seadusandja mõte KLS § 30 lõike 6 regulatsiooni juures oli see, et erakooli pidajale saab nimetatud paragrahvi alusel ettekirjutuse teha, kuid munitsipaalkooli pidajale mitte.

Indrek Kilk

Indrek.Kilk@hm.ee

Haridus- ja Teadusministeeriumi õigusosakonna jurist

5. Õpetaja asendamine ja ületunnitöö

Õpetaja asendab teist õpetajat tööpäeva sees ajal, mil tal endal õppetundi läbi viia ei ole ja ta peaks sel ajal täitma üldtööaja ülesandeid. Kas sel juhul on tegemist ületunnitööga?

See sõltub paljuski sellest, kuidas on töölepingus lisaks üldtööajale fikseeritud antavate õppetundide arv. Olukorras, kus töölepingus on lisaks üldtööajale lepitud kokku õpetaja poolt antavate õppetundide täpne arv - nt 20, siis on 21 õppetund ületund ning üldtööaeg suureneb selle käigus 35lt tunnilt 36le ning õpetajale tuleb 1 tunni osas maksta ületunnitöö tasu (vähemalt 1,5 kordne tasu). Samal seisukohal on olnud ka Tööinspektsiooni juures tegutsev tööõigusnõukogu. Kui aga töölepingus on lisaks üldtööajale lepitud kokku õpetaja poolt antavate õppetundide vahemik, mille näeb ette Vabariigi Valitsuse 25. juuni 2009. a määruses nr 113 „Haridustöötajate tööaeg“ (nt 18 – 22 õppetundi), tekib õpetaja jaoks teise töötaja asendamisega selle vahemiku sees vaid lisatöö (tema töö intensiivsus üldtööaja sees tõuseb). Kindlasti ei ole ta kohustust seda tööd teha (teist õpetajat asendada), kuna täitma peab ta vaid töölepingus kokkulepitud ülesanded. Ületund tekiks alles 23 õppetunni andmisega (ehk vahemiku ülemise piiri ületamisega). Tean, et osa töötajaid esindavad organisatsioonid (sh Eesti Haridustöötajate Liit) on arvamusel, et vastavas vahemikus ei olegi lubatud kokku leppida, vaid õppetundide arv tuleks nõo tarifitseerida. Haridus- ja Teadusministeerium on siiski selgelt veendumusel, et selline lähenemine on määruse sisuga kooskõlas, on mõistlik ja paindlik, kuna ei too kaasa vajadust iga üksiku antava õppetunni vähenemisel või suurenemisel (nt poolaasta järel toimub muudatus) töölepingu muutmise vajadust.

Indrek Kilik

Indrek.Kilik@hm.ee

Haridus- ja Teadusministeeriumi õigusosakonna jurist

6. Kuidas ja kuna peaks pidaja kontrollima karistusregistrist töötajate andmeid?

Karistusregistri kohta on olemas selline teave:

<http://politsei.ee/et/teenused/karistusregister/>

1. jaanuarist 2012 saab karistusregistri päringuid tellida e-toimikust.

E-toimikusse saab sisse logida ID-kaardiga ja teha päringuid nii iseenda kui ka teiste isikute kohta. Päringu tegemisel teise isiku kohta on vajalik teada isiku ees- ja perenime ning isikukoodi. E-toimiku kaudu info pärimine on mugavam, kindlam ja turvalisem kui e-posti või posti kasutades.

Karistusregistrist info pärimisel paberkaardjal või e-postiga on soovitatav kasutada päringuvormi, mis on kättesaadav Registrite ja Infosüsteemide Keskuse kodulehelt.

Päringuvormi kasutamisel võib kindel olla, et kõik vajalikud andmed päringusoovi menetlemiseks on esitatud ja karistusregister saab päringu tulemused väljastada. Päringud E-posti vahendusel edastada: paring@karistusregister.ee

Tööandjad, kes on kohustatud kontrollima töövõtjate tausta karistusregistrist, saavad esitada päringu e-toimiku vahendusel. Selleks, et tööandjal oleks võimalik antud päringut tasuta teha, peab töövõtja e-toimiku süsteemis volitama tööandja esindajat (näiteks personalitöötajat) tema kohta päringut tegema. Volitus võimaldab tööandjal saada töövõtja kohta rohkem andmeid kui tasulise päringuga.

Praktikas meil sellist olukorda, kus oleksime pidanud mõne töötaja andmeid karistusregistrist kontrollima, pole ette tulnud. Koolitusluba väljastades võtame pidaja kinnituse, et õppeasutuses ei tööta isikuid, keda on karistatud või kellele on kohaldatud sundravi karistusseadustiku § 133 lõike 2 punktis 2, § 141 lõike 2 punktis 1, § 142 lõike 2 punktis 1, § 143 lõike 2 punktis 1, § 1431 lõike 2 punktis 1, §-des 144–146 või §-des 175–178 sätestatud kuriteo eest.

Hille Voolaid

hille.voolaid@hm.ee

Haridus- ja Teadusministeeriumi välishindamisosakonna asejuhataja

PGSis on selle regulatsiooni mõtte eelkõige see, et töötaja töölevõtmisel saaks pidaja (või tema esindaja direktori näol) tööandjana selle kontrolli ära teha. Seda ilmselt

seadusandja ei eeldanud, et kõiki hetkel töötavaid töötajaid hakkaks pidaja nüüd süstemaatiliselt kontrollima. Nt tööle kandideerija võib ka ise esitada väljavõtte enda andmetest karistusregistris, millega tõendab, et teda ei ole karistatud nende paragrahvide alusel.

Väljavõte ka seletuskirjast: "Kuna lastega töötamist reguleerivatesse seadustesse lisatavate muudatustega tehakse tööandjale kohustuseks kontrollida töölevõetava isiku tausta, siis on vaja muuta ka karistusregistri seadust selliselt, et tööandjatel oleks võimalik oma kohustust täita. Seega seonduvad karistusregistri seaduses tehtavad muudatused tööandjatele kontrollivõimaluste loomisega. Eelnõuga antakse peale tööandjate ka lapsevanematele või laste seaduslikele esindajatele võimalus õigustatud huvi olemasolu korral saada teavet oma lastega kokku puutuva isiku karistusandmete kohta."

Indrek Kilik

Indrek.Kilik@hm.ee

Haridus- ja Teadusministeeriumi õigusosakonna jurist

7. Kas tähtajalise töölepingu saab sõlmida ainult õpetajaga või saab ka teiste pedagoogiliste töötajatega?

„Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse“ § 75 lõige 6 sätestab, et kui õpetaja vaba ametikoha täitmiseks korraldatud konkursil ei leita kvalifikatsiooninõuetele vastavat õpetajat, võib direktor sõlmida tähtajalise töölepingu tähtajaga kuni üks aasta isikuga, kellel on vähemalt keskharidus. Sellisel juhul korraldab direktor aasta jooksul uue avaliku konkursi. Seadus ütleb üheselt, et antud kontekstis käsitletakse ainult õpetaja ametikoha täitmist.

Indrek Kilik

Indrek.Kilik@hm.ee

Haridus- ja Teadusministeeriumi õigusosakonna jurist

8. Kas riikliku järelevalve õiend tuleb kooskõlastada ka pidajaga?

Kuigi „Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus“ ei näe ette riikliku järelevalve õiendi projekti kooskõlastamist enne kinnitamist pidajaga, võiks eriarvamuste vältimiseks kaaluda edaspidiselt praktikat kooskõlastada õiendi projekt, juhul kui õiendis tehakse ettekirjutusi pidajale, ka pidajaga.

Indrek Kilk

Indrek.Kilk@hm.ee

Haridus- ja Teadusministeeriumi õigusosakonna jurist

9. Kas kolmas isik saab nõuda järelevalve algatamist?

Taotluse esitamise õigus (haldusakti andmiseks või toimingute sooritamiseks) võib tuleneda otse seadusest või muust õigustloovast aktist. Ka juhtudel, kui taotluse esitamise õigus otseselt õigustloovast aktist ei tulene, ei tähenda see, et isikul ei oleks taotluse esitamise õigust, kuna juba Eesti Vabariigi põhiseaduse § 46 garanteerib igapäevase õiguse pöörduda avaldustega riigi- või kohaliku omavalitsuste asutuste poole. Tuleb aga arvestada, et isik saab avalduse või taotlusega haldusakti andmiseks, toimingute sooritamiseks või halduslepingu sõlmimiseks pöörduda haldusorgani poole üksnes enda huvides. Võimalik ei ole taotluse esitamine kellegi kolmanda huvides, v.a juhul, kui isikute vahel on esindussuhe või kui kolmanda isiku huvides pöördumine tuleneb otse seadusest. Ka riigivastutuse seaduse §-dest 3-6 tuleneb, et isik võib haldusakti andmist või toimingute sooritamist nõuda haldusorganilt üksnes siis, kui see mõjutab isiku õigusi.

Kuna põhikooli- ja gümnaasiumiseadus (ja teised haridusseadused) ei sätesta järelevalve algatamisega seonduvat regulatsiooni, siis kohaldub neile haldusmenetluse seaduse § 35, mille esimese lõike kohaselt algab haldusmenetlus haldusakti andmiseks või toimingute sooritamiseks: 1) taotluse esitamisega haldusorganile; 2) haldusorgani initsiatiivil algatatud haldusmenetluses menetlusosalise teavitamisega menetlemisest; 3) haldusorgani initsiatiivil algatatud haldusmenetluses menetlusosalise suhtes esimese menetlustoimingute sooritamiseks. Minister algatab menetluse nimetatud teise ja kolmanda punkti puhul (esimese puhul mitte), andes selleks välja käskkirja.

Indrek Kilk

Indrek.Kilk@hm.ee

Haridus- ja Teadusministeeriumi õigusosakonna jurist

10. Järelevalve algatamine ilma ministri käskkirjata – kas ja kuidas võimalik?

Vajadus n-ö operatiivselt reageerida.

Korraliste järelevalvete puhul on ministri määruse või maavanema korralduse eelnev andmine täiesti otstarbekas viis. Erakorraliste järelevalvete puhul, mille puhul tuleb algatamise vajadus enamasti kolmandatelt isikutelt (nt lapsevanemad, meedia jne), on järelevalve läbiviimise vajadus kohene ja seetõttu võib selle algus viibida liigse bürokraatia tõttu.

Järelevalvemenetlusel on fikseeritav algus ja lõpp. Millal algab järelevalvemenetlus? Kas on erisused nn plaaniliste (korraliste) ja ad hoc (kaasusepõhiste või nõ ohukriteeriumitele tuginevate) järelevalvete vahel? Peavad olema olema ajend ja alus. Nagu esimeses punktis märkisin, siis on võimalik järelevalvemenetluse alustamine ilma ministri käskkirjata (silmas tuleb pidada haldusmenetluse seaduse §-s 35 sätestatud, kuna valdkonnaseadused antud küsimust ei reguleeri ning riiklikku järelevalvet reguleerivat üldseadust Eestis ei ole.

Iseenesest on võimalik ka olukord, et alustame järelevalvemenetlust mõne faktilise toiminguga ja siis hiljem teeme selle kohta haldusakti.

Indrek Kilk

Indrek.Kilk@hm.ee

Haridus- ja Teadusministeeriumi õigusosakonna jurist

11. Ettekirjutused õiendis – kas ettekirjutused peaksid sisalduma ministri käskkirjas/maavanema korralduses, mitte aga õiendis.

Eelkõige on see vormi küsimus. Kui me viitame haldusaktis õiendile, siis on võimalik ettekirjutused esitada ka õiendis. Sama loogika tuleneb ka haldusmenetluse seaduse § 56 lõikest 1, milles sätestatakse, et haldusakti põhjendus esitatakse haldusaktis või menetlusosalisele kättesaadavas dokumendis, millele on haldusaktis viidatud. Riigikohus on haldusasjas nr 3-3-1-54-03 (punktides 21 ja 36) esitanud järgmised põhimõtted põhjenduste muus dokumendis esitamise kohta:

- motiivid võib esitada muus dokumendis, kui selleks on põhjendatud vajadus;
- otsuse põhimotiivid tuleb kokkuvõtlikult ära tuua siiski haldusaktis endas;
- viide muule dokumendile ei tohi olla liiga üldine – isikule peab lõppkokkuvõttes olema arusaadav, milline selles dokumendis sisalduv informatsioon kujutab endast osa haldusakti põhjendusest;
- viidatud dokument peab olema menetlusosalisele mõistlikul viisil kättesaadav (nii geograafiliselt kui ka õiguslikult).

Indrek Kilk

Indrek.Kilk@hm.ee

Haridus- ja Teadusministeeriumi õigusosakonna jurist

12. Kuidas toimub sunniraha rakendamine?

Sunniraha rakendamise aluseks on Riigikogu poolt 9. mail 2001. a vastu võetud asendustäitmise ja sunniraha seadus.

Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 87 lõige 6 sätestab – kui kooli pidaja ei täida ettekirjutust hoiatuses märgitud tähtaja jooksul, siis võib järelevalveasutus rakendada sunniraha asendustäitmise ja sunniraha seaduses sätestatud korras. Sunniraha ülemmäär on 640 eurot.

Asendustäitmise ja sunniraha seaduse § 7 lõike 1 kohaselt teeb haldusorgan (Haridus- ja Teadusministeerium või vastav maavalitsus) enne sunnivahendi rakendamist adressaadile kirjaliku hoiatuse, milles peab sisalduma – 1) adressaadi ees- ja perekonnanimi ning aadress või juriidilise isiku nimi ja postiaadress; 2) viide ettekirjutusele, mille täitmist taotletakse; 3) kuupäev, milleni on aega ettekirjutus vabatahtlikult täita; 4) sunnivahend, mida rakendatakse ettekirjutuse täitmata jätmise korral; 5) hoiatuse teinud haldusorgani nimetus; 6) hoiatuse teinud haldusorgani volitatud ametiisiku allkiri; 7) hoiatuse koostamise kuupäev.

Sama paragrahvi lõike 2 kohaselt võib hoiatus kaasneda ettekirjutusega või olla tehtud eraldi teatena. Sama paragrahvi lõike 5 kohaselt märgitakse sunniraha rakendamise hoiatuses ettenähtud sunniraha summa.

Asendustäitmise ja sunniraha seaduse § 9 lõige 1 sätestab järgmist – Kui ettekirjutust ei ole hoiatuses märgitud tähtaja jooksul täidetud ja ettekirjutuse vaidlustamise tähtaeg on möödas, annab sunnivahendit rakendav haldusorgan sunnivahendit haldusorgani nimel rakendavale isikule kirjaliku täitekorralduse, mis peab sisaldama: 1) ettekirjutuse teinud ja sunnivahendit rakendava haldusorgani nimetuse; 2) sunnivahendit vahetult rakendava isiku ees- ja perekonnanime või juriidilise isiku nime; 3) viite haldusaktile, millega ettekirjutus tehti, ja ettekirjutuse sisu; 4) kinnituse, et hoiatuses märgitud sunnivahendit hakatakse rakendada; 5) adressaadi ees- ja perekonnanime või juriidilise isiku nime; 6) asendustäitmise korral sunnivahendi rakendamise kohta; 7) rakendatava sunnivahendi.

Vastavalt sama seaduse § 10 lõikele 3 on adressaadil õigus saada sunniraha tasumise kohta tasumist tõendav kviitung.

Sama seaduse § 15 lõike 1 kohaselt nõutakse asendustäitmise kulud ja sunniraha sisse täitemenetluse seadustikus sätestatud korras nagu kohtuotsusest tulenev rahaline nõue. Võlgnikuks on adressaat ja sissenõudjaks sunnivahendit rakendav haldusorgan.

Eelnevat kokku võttes saab öelda, et sunniraha on oma olemuselt mõjutusvahend ja täielikult preventiivse iseloomuga. Sunnirahaga soovitakse saavutada olukord, et isik täidaks oma seadusjärgse kohustuse ja samas ka tulevikus järgiks seadust. Sunniraha olemusest tulenevalt on selle rakendamine võimalik üksnes mitterahalise kohustuse

täitma sundimiseks. Hoiatus võib olla tehtud eraldi haldusaktiga või see võib sisalduda ka haldusaktis, mille täitmise tagamiseks sunnivahendit plaanitakse rakendada.

Indrek Kilk

Indrek.Kilk@hm.ee

Haridus- ja Teadusministeeriumi õigusosakonna jurist

13. Järelevalvemenetluse lõpetamine.

Kas õiendi lõppu peab kirjutama, et menetlus on lõppenud?

Õiendi lõppu võiks kirjutada, et järelevalve menetlus on lõppenud – kas peab?

Järelevalve menetlemise lõppemisega seonduvat nt põhikooli- ja gümnaasiumiseadus ei reguleeri. Kuna järelevalvemenetlus on haldusmenetlus, siis otstarbekas vaadata haldusmenetluse seaduse regulatsiooni haldusmenetluse lõppemisega seoses. Haldusmenetluse, nagu iga teisegi menetluse, peaesmärk ei ole mitte menetluse läbiviimine ise, vaid menetluse lõppeesmärgi saavutamine. Eesmärgi saavutamisel lõpeb ka menetlus. Sõltuvalt sellest, kas menetluse eesmärk on haldusakti andmine, halduslepingu sõlmimine või toimingute sooritamine, on erinevad ka menetluse lõppemise viisid. Enamikul juhtudel lõpeb haldusakti andmise menetlus tõenäoliselt kas haldusakti andmisega (teatavakstegemisega vt § 43 lg 1 p 1) või haldusakti andmata jätmisega (§ 43 lg 2). Eelnevast tulenevalt ei pea ma otstarbekaks õiendi lõppu menetluse lõpetamise informatsiooni märkimist.

Indrek Kilk

Indrek.Kilk@hm.ee

Haridus- ja Teadusministeeriumi õigusosakonna jurist

14. Kas järelevalve läbiviijatel peab olema töötõend?

Tõepoolest peab. Korrakaitse seaduses nimetatakse seda ametitõendiks, mis peaks siis tõendama riikliku järelevalve meedet kohaldama asuva ametiisiku pädevust.

Indrek Kilk

Indrek.Kilk@hm.ee

Haridus- ja Teadusministeeriumi õigusosakonna jurist

15. Kas peab karistusregistrist üle kontrollima andmed?

Erakooliseaduse § 19 lõike 2 osas ei saa karistusregister abiks olla. Kuna karistusregistri seaduse § 6 kohaselt kantakse registrisse isiku karistusandmed järgmiste kohtulahendite ja ametnike otsuste alusel:

1) jõustunud süüdimõistev kohtuotsus kriminaalasjas; 2) kohtuvälise menetleja ja kohtu jõustunud otsus karistuse määramise või mõistmise kohta väärteoasjas, välja arvatud kohtuvälise menetleja otsus hoiatamismenetluses; 3) kohtumäärus isikule psühhiaatrilise sundravi kohaldamise kohta; 4) kohtumäärus nooremale kui kaheksateistaastasele isikule mõjutusvahendi kohaldamise kohta; 5) kohtu või kohtuvälise menetleja otsus või määrus, mis põhineb käesoleva paragrahvi punktides 1–4 nimetatud otsusel või määrusel ning sisaldab käesoleva seaduse §-s 12 sätestatud andmeid; 6) Vabariigi Presidendi otsus süüdimõistetu armuandmispalve läbivaatamise kohta; 7) jõustunud süüdimõistev välisriigi kohtuotsus kriminaalasjas Eesti kodaniku või Eestis elamisluba või elamisõigust omava välismaalase suhtes, kelle karistusandmed on välisriik edastanud või kelle süüdimõistvat kohtuotsust on Eesti kohus tunnustanud, siis mulle tundub, et neid andmeid, mida erakooliseaduse § 19 lõike 3 punktide 1 – 3 alusel soovime, karistusregistrist küll ei saa.

Karistusregistri seaduse § 7 lõike 1 kohaselt on karistusregistri andmed avalikud, välja arvatud seaduses sätestatud juhtudel. Kuna meil neist andmetest karistusregistris erakooliseaduse § 19 lõigete 2 ja 3 tähenduses olulist kasu ei ole, siis peaksime endiselt küsima edasi omapoolset kinnitust.

Indrek Kilk

Indrek.Kilk@hm.ee

Haridus- ja Teadusministeeriumi õigusosakonna jurist

16. Ettekirjutuse vormistamine ilma järelevalvet algatamata

Kui meile on tulnud kaebus ja kaebust menetledes selgub, et tuleb teha õppeasutusele ettekirjutus, siis kuidas toimub vormistus – teeme kohe ministri käskkirja ettekirjutusega? Sel juhul ei ole menetluse algatamise käskkirja vaja?

Sellisel juhul teeme tõesti kohe ministri käskkirja koos ettekirjutusega, eraldi menetluse algatamise käskkirja vaja ei ole.

Indrek Kilk

Indrek.Kilk@hm.ee

Haridus- ja Teadusministeeriumi õigusosakonna jurist

17. Gümnaasiumiosa tegevuse lõpetamine

Kuna volikogu ei langetanud otsust kooli ümberkorraldamise kohta käesoleva aasta märtsikuu jooksul, vaid loodab komplekteerida 10. klassi juhul, kui on laekunud vähemalt 7-10 avaldust, siis siit mõned küsimused:

1. Kas lapsevanematel on õigus valla vastu vaie esitada juhul kui 10. klassi ei avata?
2. Juhul kui KOV 10. klassi avab, kas on kohustus neid õpilasi Gümnaasiumis õpetada kuni gümnaasiumihariduse omandamiseni?
3. Kas juhul, kui 2013. a sügisel Gümnaasiumis 10. klassis alustanud õpilased peavad 2014. sügisest jätkama gümnaasiumihariduse omandamist Ühisgümnaasiumis, on lapsevanematel alust vaide esitamiseks vallavalitsuse vastu?

Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 2 lõike 2 kohaselt on gümnaasium põhikoolile järgnev üldhariduskool, mis loob võimalused üldkeskhariduse omandamiseks. Seega on gümnaasiumi (sh põhikooli ja gümnaasiumi, mis tegutsevad ühe asutusena) ülesanne luua võimalused üldkeskhariduse omandamiseks (üldkeskhariduse omandamise nominaalne aeg on 3 aastat). Jääb arusaamatuks, kuidas gümnaasium, mida pidajal ei ole plaanis ümber korraldada põhikooliks või muul viisil ümber korraldada ehk mille puhul pidaja näeb tegutsemise senisel kujul ette ka tulevikus (kuna vastavat pidaja otsust ei ole, siis ei saa vastupidist väita), saab eirata põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 2 lõikes 2 sätestatud kohustuse täitmist. Minu arvates ei ole Gümnaasiumil erilisi valikuid 10. klassi mitte avada. Osades klassides õppetöö mitteläbiviimine on iseenesest juriidiliselt võimalik. Selleks peaks aga kooli pidaja eelnevalt võtma vastu otsuse kooli ümberkorraldamise kohta (vt põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 80 lõike 2 punkt 5 - muudetakse põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse §-ga 2 sätestatud põhikooli ja gümnaasiumi tegutsemise vormi). Teine võimalus on siis, kui kooli pidaja on alles asutanud uue kooli (põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 61 lõike 4 alusel – kooli asutamise otsuses võib sätestada, et koolitustegevust ei asuta läbi viima kõikides klassides või kõikidel kooliastmetel korraga, vaid koolitustegevust alustatakse järkjärguliselt). Viimasel juhul on sellise erioiguse ettenägemine seaduses põhjendatud, kuna alles tegevust alustanud koolis ei pruugi olla kõikide klasside õpilasi (gümnaasiumi puhul siis aga pigem 11. või 12. klassi õpilasi, mitte 10. klassi). Esimese võimaluse osas on asjakohaseks sätteks põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 80 lõige 4 sätestatu - Kui kooli pidaja on teinud otsuse kool ümber korraldada ning muuta põhikooli või gümnaasiumi tegutsemise vormi selliselt, et koolitustegevus mõnel haridustasemel või põhikooli kooliastmel lõpetatakse, võib ümberkorraldamise otsusega sätestada, et koolitustegevuse lõpetamine vastaval haridustasemel või põhikooli kooliastmel toimub

järkjärguliselt ning osades klassides ei toimu õppetööd juba enne kooli lõplikku ümberkorraldamist. Ilma kooli ümber korraldamata kooli pidajal sellist õigust ei ole.

Vaidemenetlus kaasneb haldusmenetluse läbiviimisega. Haldusmenetluse seaduse § 71 lõige 1 sätestab - Isik, kes leiab, et haldusaktiga või haldusmenetluse käigus on rikutud tema õigusi või piiratud tema vabadusi, võib esitada vaide. Haldusakti välja antud ei ole, kuid haldusmenetlust on tõenäoliselt alustatud, kuna kohaliku omavalitsuse volikogu ja valitsus on antud küsimust (Gümnaasiumi ümberkorraldamine) ju arutanud ning erinevaid võimalusi kaalunud. Inimene peab vaide esitamisel sellisel juhul kirjeldama, kuidas tema õigusi on haldusmenetluse käigus rikutud.

Ei saa öelda, et koolil oleks kohustus neid õpilasi (järgmisel õppeaastal õpinguid alustanud) Gümnaasiumis õpetada kuni gümnaasiumihariduse omandamiseni. Sarnaselt ei saa ka 1. klassi astuv õpilane eeldada, et ta igal juhul lõpetab samas koolis põhikooli 9 aasta pärast. Ehk erinevad sätted ei anna õpilasele õigust juba valitud koolis õppimise korral eeldada ega ka nõuda, et ta samas koolis saaks ka hariduse omandamise lõpetada. Eesti Vabariigi põhiseaduses sätestatud õigus haridusele (vt § 37) ei tähenda, et riigil või kohalikul omavalitsusel puudub õigus otsustada konkreetse kooli kui õppeasutuse likvideerimist või ümberkorraldamist. Kohalik omavalitsus ja riik peaksid siiski oma õigusi realiseerima õigusakte järgides (antud juhul asjakohane säte põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 80 lõige 4).

10. klassi mitteavamise otsus peaks sisalduma volikogu poolt vastuvõetavas otsuses Gümnaasiumi ümberkorraldamise kohta (vt põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 80 lõige 4). Ilma selleta tal õigust sellist otsust vastu võtta ei ole.

Indrek Kilk

Indrek.Kilk@hm.ee

Haridus- ja Teadusministeeriumi õigusosakonna jurist

18. Nõuded koolitusloa taotlemisele (täiskasvatute koolitusasutus)

Kui „Erakooliseaduse“ § 6 lg 1 p ütleb, et *koolitusloa taotlusele lisatakse andmed erakooli tegevuseks vajalike ruumide, hoonete, maa-ala, õpperuumide ja õppehoonete sisustuse*

olemasolu või nende kasutuse kohta vastavalt kehtivale liisingulepingule ja rendilepingule ning nende vastavuse kohta tervisekaitse- ja ohutusnõuetele

Kas täiskasvanute koolitusasutused peavad esitama tervisekaitseameti tõendi ja päästeameti tõendi?

Kehtiva seaduse kohaselt on taotlejal vaja tõendada vastavust tervisekaitse- ja ohutusnõuetele. Iseküsimus on, et mida see tagab, kui koolitusi korraldatakse tulevikus erinevates ruumides (nt koolituse tellija ruumides). Aga kehtiva sõnastuse kohaselt nad peavad esitama vajalike ruumide kohta andmed ning ka andmed nende nõuetele vastavuse kohta. Kuna EKS ei nõua otsesõnu just tervisekaitseinspektsiooni ja päästeameti tõendeid, siis - kui õppeasutus esitab mõne muu tõendi, tuleb selle kohasust ka hinnata, mitte kohe kõrvale lükata.

ES § 6 lg 1 p 5: 5) direktori ja kollegiaalse juhtorgani (nõukogu, kolleegiumi, hoolekogu või muu) (edaspidi nõukogu) liikmete määramise ja tagasikutsumise kord, samuti nende volituste kestus

Kas täiskasvanute koolitusasutuste põhikirjas peab olema *kollegiaalse juhtorgani (nõukogu, kolleegiumi, hoolekogu või muu) (edaspidi nõukogu) liikmete määramise ja tagasikutsumise kord, samuti nende volituste kestus?*

Kui täiskasvanute koolitusasutusel ei ole kollektiivset juhtorganit, siis ei saa põhikirja ka selle moodustamise korda kirjutada. Seega ei saa seda ka nõuda.

ES § 6 lg 1 p 13: õppemaksu kehtestamise, sellest vabastamise ja õppemaksu soodustuste ning õppetoetuste andmise alused ja kord

Kas need peavad põhikirjas olema ka siis, kui kool õppemaksust kedagi ei vabasta ja õppetoetusi ei anna? (Mõni kool pole põhikirja midagi kirjutanud, mõni on kirjutanud, et õppemaksust kedagi ei vabastata, soodustusi ei anta ja õppetoetusi ei anta.)

On selgem, kui põhimääruses on kirjas, et vabastusi ei anta. St erakooliseaduse säte ei kohusta andma vabastusi, soodustusi ja toetusi, aga kui neid antakse, peavad alused tulenema põhikirjast. Olgu kasvõi, et vabastused ja soodustused on võimalikud pooltevahelisel kokkuleppel mõjuval põhjusel vms.

Koolitusloa väljastamise käskkirjale tuleb kirjutada, kas tegemist on tööalase või vabaharidusliku koolitusega. Selleks peaks ilmselt koolitusloa taotleja selle taotlusedokumentis ära näitama, kas taotleb luba vabahariduslikule või tööalasele koolitusele. Kas on mingeid kriteeriume, mille põhjal meie saaksime öelda, mis on mis? Me vaatasime väljastatud koolituslube, TÄKSi ja ühtegi arusaadavat kriteeriumi, mille põhjal ise seda hinnata, ei leidnud. Nt inglise keel – koolituslubasid on väljastatud nii vabaharidusliku kui tööalase koolituse läbiviimiseks.

Kas meie teeme otsustuse selle järgi, kuidas taotleja koolitusloataotluses näitab?

Ainuke kriteerium on Täksi sätted. Fakt on see, et kui õppeasutus taotleb ühte liiki koolitusluba ja me otsustame selle muuta teiseks, peame me suutma seda põhjendada. Ja ainuke, millele meil põhjendamisel tugineda on, on TÄKS ja võib-olla ka varasem praktika.

Kati Uusmaa

kati.uusmaa@hm.ee

Haridus- ja Teadusministeeriumi õigusosakonna jurist

19. Kas kohalik omavalitsus saab koolitusloataotluse esitada ka juhul, kui kooli asutamise otsus on veel volikogus vastu võtmata?

Jah, PGS § 63 lg 3 p 1 nõuab kooli asutamise otsuse lisamist koolitusloa taotlusele. Seega otsuse eelnõu, mida alles volikogus arutama hakatakse, ei ole koolitusloa andmiseks piisav (volikogu võib otsustada ka otsust mitte vastu võtta).

Kui koolitusloa taotlus on esitatud tähtaegselt, s.o enne 1. aprilli (PGS § 63 lg 2 kohaselt tuleb koolitusloa taotlus esitada vähemalt viis kuud enne õppeaasta algust), siis tuleb taotlus menetluse võtta. Haldusmenetluse seaduse § 14 lg 6 kohaselt tagastab haldusorgan taotluse läbi vaatamata, kui taotluse esitamise tähtaeg on möödunud ja seda ei ennistata või teistel seadusega ettenähtud juhtudel. Taotluse esitamise tähtaega pole mööda lastud ja ka PGS ei anna alust taotluse läbi vaatamata jätmiseks, seega pole meil alust taotlust lihtsalt tagastada.

Haldusmenetluse seaduse § 15 lg 2 kohaselt, kui isik jätab koos taotlusega esitamata nõutud andmed või dokumendid, määrab haldusorgan taotluse esitajale esimesel võimalusel tähtaja puuduste kõrvaldamiseks, selgitades, et tähtpäevaks puuduste kõrvaldamata jätmisel võib haldusorgan jätta taotluse läbi vaatamata. Kui on esitatud puudustega taotlus (puudub nõutav asutamisosus), siis haldusmenetluse seaduse § 15 lg 1 kohaselt on haldusorgan kohustatud talle esitatud taotluse vastu võtma, sõltumata

selle puudustest, kui seadusega ei ole sätestatud teisiti. PGS ei ütle, et HTM võtab koolitusloa taotluse menetlusse ainult siis, kui taotluses ei ole puudusi. Seega peame taotluse menetlusse võtma, kuid peame määrama tähtaja puuduste kõrvaldamiseks (asutamisotsuse esitamiseks).

Haldusmenetluse seaduse § 15 lg 3 kohaselt, kui puudus kõrvaldatakse määratud tähtaja jooksul, loetakse taotlus tähtaegselt esitatuks. Seega kui esitatakse asutamisotsus meie määratud tähtajaks, loetakse, et ka taotlus on esitatud tähtaegselt, s.o viis kuud enne õppeaasta algust ehk enne PGS-is nõutavat 1. aprilli. Kui linn ei kõrvaldata puudust tähtaegselt (ei esita otsust), alles siis võime jätta taotluse läbi vaatamata.

PGSi § 63 lg 2 kohaselt tuleb koolitusloa taotlus esitada vähemalt viis kuud enne õppeaasta algust. See säte ei nõua, et kool oleks asutatud viis kuud enne õppeaasta algust, ja ka ükski teine PGSi säte ei kehtesta tähtaega, millal tuleb kooli asutamise otsus teha. Seega võimaldab PGS siin teatavat manööverdämist (koolitusloa taotluse saab puudustega ära esitada ja, kui mõistliku aja jooksul puudused kõrvaldada, saabki asutamisotsuse hilinemisega esitada). Võib küll küsida, kas see on PGSi eesmärk, kuid samas otseselt seaduse mõtet ei kuritarvitata ja pole ka millestki kinni hakata.

Heddi Lutterus

heddi.lutterus@hm.ee

Haridus- ja Teadusministeeriumi õigusosakonna juhataja

20. Töölepingu sõlmimine õpetajaga

Milline seisukoht on HTMil tähtajaliste/tähtajatute töölepingute/ töövõtulepingute/ käsunduslepingute osas?

Töölepingu mõiste sätestab töölepingu seaduse § 1, mille kohaselt töölepingu alusel teeb füüsiline isik (töötaja) teisele isikule (tööandja) tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile, ning tööandja maksab töötajale töö eest tasu. Töösuhteid iseloomustab eelkõige töö tegemine alluvussuhtes – töötaja teeb tööandjale tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile tööleping on kestvusleping, enamasti seovad lepingu pooled end pikaajaliselt ja eeldavad, et töö on kestev ja jätkuv; töö eest makstakse tasu (kord kuus, kindlal kokkulepitud ajal).

Töösuhe on võlasuhe: kaks isikut võlgnevad teineteisele midagi ning see võlgnevus on vastastikune. Võlasuhteid reguleeritakse Eestis võlaõigusseadusega, mille üldosa kehtib kõigi lepingute suhtes ning eriosas sätestatakse erinevate lepinguliikide regulatsioon. Samale tööandjale võivad erinevad isikud teha tööd erinevate lepingute alusel. Tegemist võib olla vajadusega nt midagi programmeerida, kirjutada projekt, anda õiguslik hinnang spetsiifilisele küsimusele, esindada kedagi kohtuvaidluses, koolitada äriühingu

või asutuse töötajaid jne. Võlaõiguslike lepingute (töövõtuleping, käsundusleping) järele tekib vajadus reeglina juhul, kui tegemist on ühekordse ülesandega, mille tegemiseks asutuses endas puudub potentsiaal ja/või see tegevus on olemuselt väga erinev asutuse põhitegevusest. Asutuses endas võib töötada mitmeid häid juriste, kuid konkreetne õiguslik vaidlus võib puudutada nt väga spetsiifilist teemat rahvusvahelisest mereõigusest.

Töövõtuleping on suunatud tulemuse saavutamisele: lepingu pooled lepivad kokku teatud tulemuses (töös), selle kvaliteedinõuetes ning üleandmise tähtpäevas. Töövõtulepingu esemeks võib olla nii asi kui teenus, kuid kõige olulisem lepingu nõuetekohase täitmise kriteerium on kokkulepitud töötulemus. Kui lepinguga määratletud kvaliteediga tulemust kokkulepitud ajaks ei saavutata, on tegemist lepingu rikkumisega.

Käsundusleping on suunatud protsessile, tegutsemisele teatud eesmärgi saavutamisel nimel. Käsunduslepingu korral ei ole tulemuse reaalne saavutamine lepingu nõuetekohase täitmise eeldus: kui käsundisaaja on teenuse osutamisel hoolikas, järgib tellija mõistlikke juhiseid ning teeb tellijaga koostööd, siis tulemuse reaalne saavutamata jätmine ei ole lepingu rikkumine. Kui nt asutus sõlmib lektoriga käsunduslepingu, mille alusel lektor koolitab asutuse töötajaid, on lektori poolt lepingujärgne kohustus täidetud loengute nõuetekohase pidamisega. Kas koolitusel osalenud töötajad omandavad ka vajalikud teadmised ning teevad tulevikus oma töös vähem vigu, ei ole lektori vastutusele: tasu lepingu täitmise eest peab lektor saama pärast loengukursuse lõppu.

Eelnevat arvesse võttes ja analüüsid erinevate lepingute alusel töö tegemist (teenuse osutamist), võib öelda, et koolis õpetajana töötamine (teenuse osutamine) ei tule kõne alla töövõtulepingu alusel, kuna õppetundide andmine ei ole otseselt suunatud tulemuse saavutamisele, kuigi kahtlemata õpilased omandavad tunnis teadmisi, vaid eelkõige protsessile (õpetamisele). Õppetundide andmiseks võiks sõlmida töölepingu või käsunduslepingu. Neist esimese saab töölepingu seaduse §-st 1 tulenevalt sõlmida vaid füüsilise isikuga (seega ei tule kõne alla juriidilised isikud sh äriühingud). Käsunduslepingu osas tuleb pöörata tähelepanu minu poolt varemöeldule - võlaõiguslike teenuse osutamise lepinguid (sh käsundusleping) sõlmitakse üldjuhul selliste teenuste osutamise korral, mille puhul on tegemist ühekordse ülesandega ja enamasti selleks, et oma asutuse töötajate hulgas ei ole vajalikku potentsiaali. Fakt on see, et nt 9 õppetundi andmine nädalas terve õppeaasta ulatuses ei ole vaadeldav ühekordse ülesandena. Samas on ka käsunduslepingud kestvuslepingud ja seega ei saa pidada seadusevastaseks sellise käsunduslepingu sõlmimist, mis on sõlmitud mitmekordse ülesande täitmiseks. Muidugi on väga keeruline põhjendada seda, miks peaks ühe õppeaine õpetamine erinevalt teiste õppeainete õpetamisest toimuma teistlaadse lepingu st teistlaadse suhte alusel. Minu hinnangul tuleks käsunduslepingu sõlmimine õpetamise osas siiski eelkõige kõne alla ühe või mõne üksiku loengu andmise korral nt kui kutsutakse mõnda valikkursust gümnaasiumis lugema erinevaid oma ala

spetsialiste (nii, et kursuse jooksul annavad loenguid mitu erinevat spetsialisti). Arvestades seda, et teenuse osutamise lepingu alusel osutatav teenus peaks olema olemuselt väga erinev asutuse põhitegevusest, on isegi selline teenuse osutamine küsitav.

Teenuse osutamise lepingute (käsundusleping, töövõtuleping) puhul on töötajale võimaldatud teatav iseseisvus töö tegemise viisi, aja ja koha osas. Kui seda vabadust (iseseisvust) ei ole, siis on sõlmitud leping vaadeldav töölepinguna. Õpetaja poolt tavapäraselt tehtava töö puhul on kaunis keeruline kujutada ette õpetaja vabadust töö tegemise viisi, aja ja koha osas. Arvestades seda, et õppetöö toimub valdavalt õppetunnis, kindlal ajal (vastavalt tunniplaanile) ja kindlas kohas (klassiruumis). Samuti ei saa teenuse osutamise lepingu sõlminud isik igakuist töötasu, vaid talle makstakse käsundi täitmise tasu pärast käsundi täitmist (ehk antud juhul pärast õppeaasta lõppu).

Indrek Kilk

Indrek.Kilk@hm.ee

Haridus- ja Teadusministeeriumi õigusosakonna jurist

II. Juristide kommentaarid Õpetajate Lehele alates 01.09.2012

1. Õpetaja tööajast ja -kohast

Reede, 31. august 2012

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

- **Kui õpetaja töölepingus on töötegemise kohaks kool, võib direktor nõuda kõigi töötundide tegemist koolis.**

Osa koolijuhte leiab, et õpetaja peab kõik 35 töötundi veetma koolis. Koolijuhid teavad, et õpetajad parandavad kodutöid kodus, valmistavad tunde ette raamatukogus, kuid nõuavad, et õpetaja töötaks näiteks nädalavahetustel toimuvate eksamite ajal koolis tasuta – argumenteerides, et niikuinii nad nädalas alati 35 tundi koolimajas ei veeda. Kuidas sellises olukorras käituda?

Esitatud küsimuste teemal saab põhimõtteliselt püstitada kaks küsimust: Kas tööandja saab nõuda, et töötaja töötab kõik 35 tundi koolis? Kas tööandja saab nõuda töötamist üle töölepingus kokkulepitud tööaja (nt nädalavahetusel)?

Vabariigi valitsuse 25. juuni 2009. a määruse nr 113 „Haridustöötajate tööaeg” § 2 sätestab: „lühendatud täistööaja kestuseks §-s 1 loetletud ametikohtadel on 7 tundi päevas ehk 35 tundi seitsmepäevase ajavahemiku (ehk nädala) jooksul...”

Seega on haridustöötajate tööaeg 7 tundi päevas (teistel töölepingu alusel töötajatel 8 tundi) ja 35 tundi nädalas (teistel töölepingu alusel töötajatel 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. Töö tegemise koht on üks töölepingu tingimus, milles pooled lepingu sõlmimisel läbi räägivad ja kokku lepivad. Direktoril on õigus nõuda, et õpetaja täidab tööülesandeid 7 tundi päevas töökohal, kui töölepingus on töö tegemise kohana kokku lepitud 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).

Töötamisel üle töölepingus kokku lepitud tööaja (antud juhul üle 35 tunni nädalas, v.a kui tööaega arvestatakse summeeritult) on tegemist ületunnitööga. Ületunnitööd on võimalik rakendada kahel juhul: 1) töötaja ja tööandja lepivad kokku, et töötaja kohustub tegema tööd üle kokkulepitud tööaja; 2) teatud juhtudel on tööandjal õigus

nõuda töötajalt ületunnitöö tegemist (tööandja ettevõtte või tegevusega seotud ettenägematute asjaolude tõttu, eelkõige kahju tekkimise ärahoidmiseks). Tööandja saab ühepoolset nõuda ületunnitöö tegemist, kui esinevad ettenägematud asjaolud, eelkõige kahju tekkimise oht; töö tegemist ei saa edasi lükata ja tööandja huvid kaaluvad üles töötaja huvid. Seadusandja näeb ületunnitöö hüvitisena ette töötajale vaba aja andmise ületunnitöö ajaga võrdses ulatuses.

Tööandjal ja töötajal on võimalik kokku leppida ka ületunnitöö hüvitamine rahas (see tähendab töötajale vähemalt 1,5-kordset töötasu).

2. Lasteaiakoht ja seadus

Reede, 7. september 2012

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

- **Kuidas reguleerib seadus lasteaiakohtade jagamist?**
- **Kui emapalga maksmine lõpeb, aga laps ei saa söimekohta, kas siis on ette nähtud kompensatsioon?**

Koolieelse lasteasutuse seaduse § 10 lõike 1 kohaselt peavad valla- või linnavalitsused looma kõigile pooleteise- kuni seitsmeaastastele lastele, kelle elukoht on antud valla või linna haldusterritoorium ning kelle vanemad seda soovivad, võimaluse käia teeninduspiirkonna lasteasutuses. Seega ei saaks seadusest lähtuvalt üldse toimuda mingisugust kohtade jagamist, mille käigus otsustatakse, et lapsevanem A saab oma lapsele koha ja lapsevanema B laps jääb kohast ilma. Tegelik elu on mõnes piirkonnas kahjuks teistsugune.

Lasteasutuse teeninduspiirkonna kinnitab koolieelse lasteasutuse seaduse § 15 lõike 1 kohaselt kohaliku omavalitsuse volikogu. Sarnaselt koolidega rõhutatakse ka lasteaegade kohta seaduse tasandil, et vanematele on lapse jaoks lasteasutuse valik vaba, kui soovitud lasteasutuses on vabu kohti. Seega, kui lapsevanem ja laps elavad ühe lasteasutuse teeninduspiirkonnas, siis saavad nad teise teeninduspiirkonnaga lasteasutusse koha vaid vabade kohtade olemasolul. Pärast teeninduspiirkonnas elavate laste vastuvõttu võetakse vabade kohtade olemasolul lasteasutusse lapsi väljastpoolt teeninduspiirkonda, eelistades esmajärjekorras samas vallas või linnas elavaid lapsi, seejärel teeninduspiirkonnas töötavate vanemate lapsi. Väljaspool teeninduspiirkonda elavate laste vastuvõtul arvestatakse ajalisel varem esitatud taotlusi. Koolieelse

lasteasutuse seaduse § 15 lõike 4 kohaselt kehtestab valla- või linnavalitsus laste lasteasutusse vastuvõtu ja sealt väljaarvamise korra.

Kehtiv koolieelse lasteasutuse seadus ei anna vastust küsimusele, mis saab siis, kui kohaliku omavalitsuse üksus ei täida koolieelse lasteasutuse seaduse § 10 lõikes 1 sätestatud lasteaiakoha tagamise kohustust. Normide puhul on üsna mõistlik eeldada, et neid praktikas ka täidetakse. Sellest tulenevalt puudub seaduses regulatsioon, mis kohustaks kohaliku omavalitsuse üksust lasteaiakoha tagamise kohustuse mittejärgimisel kompenseerima koha puudumise rahas. Koolieelse lasteasutuse seaduse § 27 lõige 6 sätestab: lasteasutuse valla- või linnaeelarvest kaetavate majandamiskulude, personali töötasu ja sotsiaalmaksu ning õppevahendite kulude katmisel osalevad täies ulatuses teised vallad või linnad proportsionaalselt nende haldusterritooriumil elavate selles lasteasutuses käivate laste arvuga. Kui lapsevanem paneb lasteaiakoha puudumisel oma teeninduspiirkonna lasteaias vm põhjusel oma lapse teise omavalitsuse üksuse peetavasse lasteasutusse, peab see omavalitsus, kelle haldusterritooriumil ta elab (rahvastikuregistri andmete alusel) teise omavalitsuse üksusega arveldama (osalema seaduses sätestatud kulude katmises). Seega on see üks võimalus lapsevanema jaoks eeldusel, et naaberomavalitsuste lasteaiades on vabu kohti (lapsevanema poolt tavapäraselt kaetav osa tuleb ka sellisel juhul katta). Mõnes kohalikus omavalitsuses on kujunenud välja praktika, et lasteaiakoha tagamata jätmisel ning lapsevanema poolt oma lapsele hoiuvõimaluse tagamisel nähakse ette kompensatsioon (aidatakse lapsevanemal kulusid katta nt eralastehoiu või muu hoiu puhul). Omavalitsuse selliseid samme poolt tuleb ainult tunnustada.

Haridus- ja teadusministeerium on ette valmistanud koolieelse lasteasutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu, millega mõnevõrra leevendatakse küsimustes väljatoodud probleemi.

3. Milliseks otstarbeks tohib lapsevanematelt lasteaias raha koguda?

Reede, 14. september 2012

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

Koolieelse lasteasutuse seaduse § 27 lõike 1 kohaselt rahastatakse koolieelset lasteasutust riigieelarve ja valla- või linnaeelarve vahenditest, vanemate kaetavast osast

ja annetustest. Sama paragrahvi järgmise lõike kohaselt katab lapse toidukulu lasteasutuses lapsevanem. Lapse toidukulu päevamaksumuse otsustab hoolekogu ja kinnitab direktor. Muud kulud (lasteasutuste majandamiskulud, personali töötasu ja sotsiaalmaks ning õppevahendite kulud) kaetakse valla- või linnaeelarvest ning valla- või linnavolikogu otsusel osaliselt lapsevanemate poolt. Lapsevanema kaetav osa ühe lapse kohta ei või ületada 20 protsenti vabariigi valitsuse kehtestatud töötasu alammäärast. Viimati nimetatud muude kulude osaliseks katmiseks lapsevanemate poolt kehtestab valla- või linnavolikogu lapsevanemate kaetava osa määra, mis võib olla diferentseeritud sõltuvalt lapse vanusest, lasteasutuse majandamiskuludest ja muudest asjaoludest. Töötasu alammäär on vabariigi valitsuse 22. detsembri 2011. a määruse nr 169 „Töötasu alammäära kehtestamine” §-st 1 tulenevalt 290 eurot kuus. Seega, koolieelse lasteasutuse seaduse kohaselt võib lapsevanema kaetav osa olla praegu maksimaalselt 58 eurot suur.

Eelnevast tulenevalt saab lapsevanemalt koguda raha koolieelse lasteasutuse seaduse § 27 lõikest 2 tulenevalt toidukulu ja lõikest 3 tulenevalt muude kulude jaoks (valla- või linnavolikogu vastavasisulise otsuse olemasolul ja lapsevanema kaetava määra kehtestamisel). Kõne alla võib tulla ka rahakogumine muudel eesmärkidel, kuid see ei ole alushariduse omandamisega koolieelses lasteasutuses otseselt seotud (nt ekskursiooni või väljasõidu korraldamine jne).

4. Lasteaia hoolekogu volitused ja ametiaeg

Reede, 21. september 2012

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

- **Kellel on õigus kutsuda lasteaia hoolekogu tagasi?**
- **Kui pikk on hoolekogu ametiaeg?**

Koolieelse lasteasutuse seaduse § 24 lõike 1 kohaselt on hoolekogu alaliselt tegutsev organ, kelle ülesanne on jälgida, et õppe- ja kasvatustegevus vastaks laste arengule ja huvidele, ning teha sellesuunalist koostööd lasteasutuse personaliga.

Koolieelse lasteasutuse seaduse § 9 lõike 2 punkti 5 kohaselt nähakse hoolekogu liikmete valimise kord ja volituste kestus ette koolieelsete lasteasutuste põhimääruses. Kuna lasteasutuse põhimäärus kinnitatakse ja seda muudetakse koolieelse lasteasutuse seaduse kohaselt valla- või linnavolikogu sätestatud korras (enamasti valla- või

linnaavalitsuse, vahel ka koolieelsete lasteasutuste endi poolt), siis otsustatakse ka hoolekogu liikmete valimise kord ja volituste kestus samal tasandil.

Arvestades asjaolu, et lasteasutuse hoolekogusse kuulub õpetajate esindaja ja valla või linna esindaja kõrval ka iga rühma vanemate esindaja, võib öelda, et viimasena nimetatu (st suurema osa hoolekogu liikmete) väljavahetamise vajaduse toob praktikas kaasa mingi konkreetne sündmus – näiteks saab selleks olla lapse teise rühma minemine (sellisel juhul ei saa ühe rühma vanemate esindaja enam seda rühma esindada) või lapse ühest lasteaiast teise lasteaeda või kooli minemine. Praktikas tõenäoliselt vahetataksegi hoolekogu üksikuid liikmeid (vajaduse tekkel), mitte aga kogu hoolekogu koosseisu korraga. Viimase järele ei ole tõenäoliselt olulist põhjust. Muidugi on võimalik, et hoolekogu liikmed valitaksegi iga uue õppeaasta eel ning sellega antaksegi teistele koolieelse lasteasutuse õpetajatele ning rühmade lapsevanematele võimalus koolieelse lasteasutuse arengus otse kaasa rääkida.

5. Koolilõuna ja õppevahendite toetuse suurust veel arutatakse

Reede, 28. september 2012

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

- **Milline on õpilastele koolitoidu ja töövihikute kompenseerimise kord?**
- **Millised soodustused on ette nähtud ja millised muudatused on selles osas plaanis?**

Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 42 sätestab regulatsiooni seoses munitsipaalkooli õpilaste koolilõuna kulude katmise toetusega. Nimetatud paragrahvi lõike 2 alusel nähakse riigieelarves ette toetus koolilõuna kulude katmiseks munitsipaal- ja erakoolis statsionaarses õppes põhiharidust omandavatele õpilastele.

Koolilõuna toetuse ühe õpilase kohta ning toetuse jaotuse korra kehtestab vabariigi valitsus. Vabariigi valitsus on seda teinud oma 5. aprilli 2012. a määruse „2012. aasta riigieelarve seaduses kohaliku omavalitsuse üksustele määratud tasandus- ja toetusfondi jaotus ning jaotamise ulatus, tingimused ja kord” §-s 12, mille kohaselt jaotatakse hariduskuludeks määratud rahast 14 752 143 eurot kohaliku omavalitsuse üksustele koolilõuna toetuseks.

Koolilõuna (toetuse) arvestuslikuks maksumuseks ühe õpilase kohta kehtestatakse 0,78 eurot õppepäevas. Koolilõuna toetust eraldatakse iga statsionaarses õppes põhiharidust

omandava õpilase kohta 175 õppepäeva ulatuses. Koolilõuna toetuse kasutamise tingimused ja korra kehtestab põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 42 lõike 5 kohaselt valla- või linnavolikogu.

2013. aasta osas riigieelarve läbirääkimised alles käivad ning seetõttu ei ole võimalik öelda koolilõuna toetuse suurust järgmise kalendriaasta kohta. Et põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse §-i 42 haridus- ja teadusministeeriumi ettevalmistatud põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse ning sellega seoses teiste seaduste muutmise seaduse eelnõuga kavas muuta ei ole, pole revolutsioonilisi muudatusi ette näha. Toetus säilib samale sihtgrupile, lahtine on vaid selle suurus.

Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 82 lõike 3 teisest lausest tuleneb: lähtudes munitsipaalkoolide õpilaste arvust, määratakse kooskõlas riigieelarve seadusega igal aastal riigieelarvest toetus valdadele ja linnadele munitsipaalkoolide õpetajate, direktorite ja õppealajuhatajate töötasu ning täienduskoolituse, investeeringute ning käesoleva seaduse § 20 lõikes 1 nimetatud õppevahenditega seotud kulude katmiseks.

Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 20 lõikes 1 nimetatud õppevahenditega seotud kulud kaasnevad põhikooliõpilastele õpikute, töövihikute, tööraamatute ja töölehtede ning gümnaasiumiõpilastele õpikute ostmisega. Vabariigi valitsuse varem nimetatud määruse § 13 lõike 7 kohaselt arvestatakse õppevahendite soetamise toetuseks 57 eurot iga õpilase kohta.

Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 82 lõiget 3 haridus- ja teadusministeeriumi ettevalmistatud põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse ja sellega seoses teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu kohaselt muudetakse, kuid riik jätkab õppevahendite soetamise toetamist (muudetakse vaid omavalitsusele eraldatava raha süsteemi).

Kuna 2013. aasta teemal riigieelarve läbirääkimised käivad, ei ole veel võimalik öelda, mis suurusjärgus riik õppevahenditega seotud kulude katmist toetab (sh toetuse suurust ühe õpilase kohta).

6. Lugeja: Töötukassa nullib kolmandiku töötuskindlustusstaažist

Reede, 5. oktoober 2012

Kuigi töötus ja töötuskindlustus on seaduste ja määrustega näiliselt korrektselt reguleeritud, on töötukassa leidnud võimaluse nullida kolmandik töötuskindlustusstaažist, et minimeerida väljamakseid töötule.

Töötukassa hinnangul arvestatakse töötuskindlustusstaaži töötukassas kindlustatule iga kalendrikuu eest, mil maksti töötasu, millest on kinni peetud töötuskindlustusmaks. Töötuskindlustusstaaž on arvestatud maksu- ja tolliameti andmete alusel, endiste tööandjate poolt välja makstud ja deklareeritud töötasude pealt, millest on kinni peetud töötuskindlustusmaks.

Tegelikult deklareeritakse tööandja poolt maksuametis väljamakstud summad väljamakse kuu, mitte arvestuskuude järgi. Nimelt arvestab töötukassa töötuskindlustusstaaži hulka ainult need kalendrikuud, millal tööandja on füüsilisele isikule arvestatud töötuskindlustuse eraldise üle kandnud. Kui tööandja on arvestanud puhkusetasu ja töötuskindlustuseraldisi igal kuul, siis töötukassa aktsepteerib ainult kuud, mil tööandja eraldised üle kandis. Kui tööandja on maksnud töötasu välja aasta lõpus detsembris, siis jaanuaris väljamakset ei toimu ja jaanuari töötukassas töötuskindlustusstaaži hulka ei arvata.

Kui sattusin töötute hulka, selgus töötukassa töötuskindlustushüvitise määramise otsusest, et Võrumaa kutsehariduskeskuses töötatud 60 kuust arvati töötuskindlustusstaaži hulka ainult 40, Tallinna tehnikaülikoolis töötatud 48 kuust aga ainult 39.

Töötukassa selline voluntarism kollitab kõiki töötajaid, kellele makstakse puhkusetasu enne puhkusele siirdumist. Siis tööandja järgmisel kuul üldjuhul väljamakset ei teosta ning töötuskindlustusstaaži hulka väljamakseta kalendrikuu ei satu. Sarnased probleemid on kindlasti kümnetel tuhandetel pedagoogidel, kel on pikk suvepuhkus. Kui puhkusetasu makstakse välja tavaliselt juunis, siis juulit ja augustit töötuskindlustusstaaži hulka ei arvata.

OLEV RAUDSEPP, töötu kodanik

Jurist vastab:

TIIA E. TAMMELEHT

Eesti ametiühingute keskliidu õigussekretär

Sellele küsimusele juhtis käesoleva aasta kevadel tähelepanu ka õiguskantsler. Nimelt sätestab töötuskindlustuse seaduse § 7 lõige 2, et kindlustusstaaži arvestatakse iga kalendrikuu eest, mil kindlustatule maksti tasu. Seega, kui järgneva kuu tasu on mingil põhjusel makstud ette (nt puhkusetasu), ei peakski justkui kindlustusstaaži arvestama. Ka maksu- ja tolliametile esitatav deklaratsioon TSD ei anna tööandjale võimalust näidata, et makseid makstakse mitme kuu eest korraga. Nii puudub töötukassal võimalus tuvastada, mitme ja millise kuu eest on tööandja makseid deklareerinud. Teema on arutusel riigikogu sotsiaalkomisjonis.

7. Kuvariga töötamine ja tasuta prillid

Reede, 12. oktoober 2012

Autor: Vaike Parkel, *Eesti haridustöötajate liidu õigusnõunik*

- **Kas õpetajal, kes töötab arvutiga, on õigus saada tööandjalt hüvitust prillide ostmiseks?**

Kõigepealt peab selgitama, et mitte kõigil töötajatel, kes töötavad arvutiga ja kannavad prille, ei ole õigust tööandja hüvitisele. Hüvitis on ette nähtud vaid teatud töötajatele kindlatel tingimustel.

Kõigi arvutiga töötavate inimeste, sh õpetajate töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid reguleerib vabariigi valitsuse 15.11.2000. a määrus nr 362 „Kuvariga töötamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded”, mis sätestab teatud juhtudel ka hüvitise kohustuse. <https://www.riigiteataja.ee/akt/72421>.

Kehtestatud nõuete eesmärk on kaitsta eelkõige arvutiga töötavate inimeste tervist ja ennetada tekkida võivaid ohtusid, sh nägemise halvenemist. Nii on kehtestatud nõuded tööandjale, kes peab töökeskkonna riskianalüüsi käigus hindama

- töötamiskohal töötaja nägemist ohustavaid tegureid,
- kuvariga töötamisel tekkida võivat füüsilist või vaimset ülekoormust,
- töökeskkonna ohutegureid, sealhulgas valgustatust, müra, elektromagnetilist kiirgust ja tööruumi sisekliimat,

- töötamiskoha kujunduse ergonoomilisust ja sobivust töötajale.

Oluline on rõhutada, et töötaja peab ka ise hoolitsema oma tervise eest ja teavitama tööandjat ohtudest ning nõudma ohutu töökeskkonna loomise tingimustest kinnipidamist. Nii on tööandjal osundatud määruse § 4 ja § 5 kohaselt kohustus tagada töötamiskoha kujundamine muuhulgas selliselt, et näiteks valgusallikad ei asetseks töötaja otseses vaateväljas ega halvendaks kuva kvaliteeti, valgusallika võimalik peegeldumine kuvariekraanile peab olema välistatud, akendel peab olema valgust reguleeriv kate. Üld- ja kohtvalgustus peavad tagama tööpinna piisava valgustatuse ja kontrastsuse, arvestades töö iseloomu ja töötaja nägemisteravust jm nõuded.

Üksikasjalikult on reguleeritud ka nõuded otsesele töötamiskohale (kuvar ja selle juurde kuuluv riist- ja tarkvara, dokumendihoidja, töölaud ja -tool jm abivahendid ning neid ümbritsev keskkond). Soovitan kõigil kuvariga töötajatel määruse § 5 sätestatud üksikasjaliste nõuetega töölauale, toolile, kuvarile, klaviatuurile, osutusseadmetele jms tutvuda ja kontrollida oma töötamiskoha vastavust nõuetele.

Ka tarkvara kohta on määruses sätestatud nõuded töötaja tervise tagamiseks: tarkvara peab sobima tööülesande täitmiseks, seda peab olema lihtne kasutada, arvutisüsteem peab andma kasutajale talitustulemustest tagasisidet, tarkvara peab olema hea ergonoomilise kujundusega, eriti kui seda kasutatakse teksti- või andmetöötluseks.

Seega peaksid nii tööandjad kui ka arvutiga töötavad töötajad jälgima töötervishoiu nõudeid ning vältima nii luu- ja lihaskonna kui ka silmade ja nägemise kahjustamist.

Tööandja hüvitamiskohustus

Tööandja peab töötajale, kes vähemalt poole oma tööajast töötab kuvariga, korraldama tervisekontrolli, mis hõlmab silmade ja nägemise kontrolli, arvestades töötervishoiuarsti või silmaarsti määratud tähtaega, kuid mitte harvem kui üks kord kolme aasta jooksul või töötaja nõudmisel kuvariga töötamisel tekkinud nägemishäirete korral. Nimetatud tervisekontrollid toimuvad tööandja kulul.

Kui kontrollis selgub, et töötaja nägemisteravus on vähenenud, peab tööandja hankima

arsti tõendi alusel töötajale kuvariga tööks ettenähtud prillid või muud nägemisteravust korrigeerivad abivahendid või kokkuleppel töötajaga hüvitama nende maksumuse (määruse § 3 lg 6).

Hüvitus prillidena või prillide maksumuse hüvitamine on tööandjale seega kohustuslik, kui töötaja

- töötab vähemalt poole oma tööajast kuvariga. Tööaja puhul läheb arvesse kogu tegelik tööaeg, sh ületunnitöö ja tööandja ettepanekul tehtav lisatöö, kui seda tehakse kuvariga,
- omab tervishoiuarsti või silmaarsti kinnitust, et tema nägemisteravus on vähenenud ja ta vajab korrigeerivaid vahendeid.

On tekkinud vaidlusi, kui kallid võivad olla prillid, mida tööandja on kohustatud ostma või hüvitama, eriti arvestades laia hinnaskaalat ning erinevaid maitseid ja võimalusi. Siinkohal tuleb lähtuda mõistlikkuse printsiibist ja kohustusest osta/hüvitada vajalik tervise seisukohalt. Võimalik on töötajaga kokku leppida hüvitus n-ö mõistliku summa ulatuses ning jätta konkreetne valimine (ja vajadusel „omaosalus” vastavalt maitsele) tema otsustada.

8. Puhkusetasu maksmise periood on seadusega piiratud

Reede, 19. oktoober 2012

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

• Kas õpetaja puhkusetasu tohib maksta nii ühes kui ka kahes osas?

Töölepingu seaduse § 29 lõikest 8 tuleneb töötaja õigus saada puhkuseaja eest puhkusetasu vabariigi valitsuse määrusega kehtestatud tingimustel ja korras. Puhkusetasu on reguleeritud töölepingu seaduse § 70-ga, mille lõike 2 esimese lause kohaselt makstakse puhkusetasu hiljemalt eelviimasel tööpäeval enne puhkuse algust, kui tööandja ja töötaja ei ole leppinud kokku teisiti. Seega lubab seadus maksta puhkusetasu (sh osaliselt) kokkuleppel ka mõnel muul ajal kui eelviimasel tööpäeval enne puhkuse algust. Vaidluse korral langeb kokkuleppe olemasolu ja sisu tõendamise kohustus tööandjale. Puhkusetasu maksmise periood on siiski piiratud puhkuse kasutamisele järgneva palgapäevaga, millal tuleb puhkusetasu välja maksta, olenemata töötaja ja tööandja vahelisest teistsugusest kokkuleppest (lähtuvalt sellest, et töölepingu

seaduse § 70 lõike 2 teine lause sätestab – kokkulepe, mille alusel puhkusetasu makstakse hiljem kui puhkuse kasutamisele järgneval palgapäeval, on tühine). Näiteks kui töötaja oli puhkusel 10. septembrist 6. oktoobrini ja tema tööandja juures on palgapäev 10. oktoober, ei või ka puhkusetasu (sh teatud osa sellest) kokkuleppeline tähtaeg olla hilisem 10. oktoobrist. Kui tööandja ja töötaja ei ole sõlminud puhkusetasu väljamaksmise kohta kokkulepet, kuulub puhkusetasu väljamaksmisele vastavalt seadusele eelviimasel tööpäeval enne puhkust.

9. Koondamine enne ja pärast pensionile jäämist

Reede, 26. oktoober 2012

Autor: Vaike Parkel, *Eesti haridustöötajate liidu õigusnõunik*

- **Kas koondamise ja hüvitiste maksmise korral on vahet, kas koondatav on pensionär või mitte?**
- **Mul tekib õigus vanaduspensionile umbes poole aasta pärast, kas mulle oleks kasulikum koondamine praegu või siis, kui juba saan vanaduspensioni?**

Koondamine on töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja poolt majanduslikel põhjustel ja seda reguleerib töölepinguseaduse (TLS) § 89. Tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda, kui töölepingu jätkamine muutub võimatuks töömahu vähenemise, töö ümberkorraldamise tõttu või muul töö lõppemise juhul. Seega eeldab töölepingu lõppemine koondamise tõttu, et tööandjal ei ole võimalik töötajat tööga kindlustada kokkulepitud mahus (ja töötaja ei nõustu vähendatud töömahuga ehk osalise tööajaga) ning tööandjal ei ole pakkuda ka muud tööd, mis oleks töötajale vastuvõetav.

Koondamise olukorra tekkimise ja aja üle otsustab seega tööandja, kes töölepingu poolena ei suuda enam majanduslikel põhjustel lepingut täita. Töötajal pole õigust koondamist nõuda ega kohustust ka koondamiseks avaldust kirjutada. Tööandja on kohustatud koondamise olukorra tekkimisel tegema töötajale kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis (kirjalikult või meili teel) ülesütlemisavalduse, kus ta põhjendab koondamise vajadust. Koondamisel peab tööandja järgima seaduses ettenähtud ülesütlemise etteteatamise tähtaegu (TLS § 97) ja maksma hüvitist (TLS § 100). Ka on tööandjal kohustus anda ülesütlemise etteteatamise tähtaja jooksul mõistlikus ulatuses vaba aega uue töö otsimiseks (TLS § 99), säilitades selle aja eest keskmise töötasu.

Seega ei ole töötajal endal võimalik koondamise aega valida, kui tal ei ole just tööandjaga kokkulepet.

Võrdse kohtlemise põhimõte

Seaduse kohaselt ei ole koondamisel vahet, millises eas töötaja koondatakse ja kas tegemist on pensioni saajaga või mitte, keelatud on koondada kedagi vanuse tõttu, sest tööandja peab kohtlema töötajaid võrdselt. Aluseks on ikkagi vastaval ametikohal töö lõppemine, nagu eespool viidatud sätted reguleerivad.

Ka hüvitised koondamisel ei olene sellest, kas töötaja saab pensioni või mitte. TLS § 100 kohaselt maksab tööandja koondamisel hüvitist ühe kuu keskmise töötasu ulatuses. Lisaks maksab koondamise korral hüvitist töötukassa. Vastavalt töötuskindlustuse seaduse peatükile 21 „Kindlustushüvitis koondamise korral” makstakse töötajale, kelle töösuhe selle tööandja juures on kestnud viis kuni kümme aastat, hüvitist ühe kuu keskmise töötasu ulatuses ning üle kümneaastase kestusega töösuhte korral kahe kuu keskmise töötasu ulatuses.

Töölepinguseaduse § 139 sätestab veel ühe erisuse, mida tööandjad (aga ka töötajad) koondamise korral ja vastavate dokumentide esitamisel töötukassale hüvitise saamiseks ei tohiks unustada. Nimelt kehtib kuni 2015. aasta 1. jaanuarini erisus, et neile töötajatele, kelle töösuhe selle tööandja juures on töölepingu seaduse jõustumise ajaks, siis 1. juuliks 2009, kestnud vähemalt 20 aastat, maksab töötukassa lisaks tööandja makstavale hüvitisele kindlustushüvitist töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu pole seega erisusi vanaduspensionini saava ja mittesaava töötaja vahel.

Erisus on aga selles, et vanaduspensioniealist inimest ei võeta töötuna arvele ning tal ei ole pärast koondamist võimaliku töötuks jäämise korral õigust töötuskindlustushüvitisele.

Töötuskindlustushüvitiste maksmise põhimõtete ja korra kohta on põhjalik ülevaade ka Eesti töötukassa veebilehel www.tootukassa.ee.

10. Kas kool saab nõuda õpilaselt puudumise kohta arstitõendit?

Reede, 2. november 2012

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

- **Kool hindab, kas õppes puudumise põhjuseid saab lugeda mõjuvaks.**
- **Kahtluse korral saab kool täiendavalt kontrollida puudumise põhjendatust.**

Vastavalt põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 35 lõikele 2 on õppes puududa lubatud üksnes mõjuvatel põhjustel. Kool hindab, kas õppes puudumise põhjuseid saab lugeda mõjuvaks. Õppetundidest puudumise mõjuvad põhjused on järgmised:

- 1) õpilase haigestumine või temale tervishoiuteenuse osutamine;
- 2) läbimatu koolitee või muu vääramatu jõud, sh rahvatervise seaduse § 8 lõike 2 punkti 3 alusel sotsiaalministri määruuses sätestatud ilmastikutingimused, mille puhul on põhjendatud õppes puudumine;
- 3) olulised perekondlikud põhjused;
- 4) muud kooli poolt mõjuvaks loetud põhjused.

Seega antakse seadusega lahtine loetelu õppetundidest puudumise mõjuvatest põhjustest. Kool sätestab kooli kodukorras õppes puudumisest teavitamise korra. Õppetundidest puudumist on kogu aeg saanud tõendada vaid õpilane ise (täiskasvanu) või tema seaduslik esindaja (vanem).

Vastavalt võlaõigusseaduse §-ile 769 peab tervishoiuteenuse osutaja patsiendile tervishoiuteenuse osutamise nõuetekohaselt dokumenteerima ning vastavaid dokumente säilitama. Patsiendil on õigus nende dokumentidega tutvuda ja saada neist ärakirju. Seega on perearstil ja pereõel kohustus väljastada tervishoiuteenuse osutamise järel patsiendile tervishoiuteenuse osutamist tõendav dokument, kui patsient seda soovib. 17. jaanuaril 2010. a jõustunud sotsiaalministri 6. jaanuari 2010. a määruse nr 2 „Perearsti ja temaga koos töötavate tervishoiutöötajate tööjuhend” kohaselt peab üldarstiabi osutaja (st perearst või pereõde) dokumenteerima sidevahendite teel osutatud tervishoiuteenuse (nõustamine ja soovitude jagamine).

Perearstil või pereõel ei ole kohustust väljastada koolist puudumist tõendavat dokumenti, küll aga peab perearst või pereõde lapsevanema soovil väljastama väljavõtte tervisekaardist, st tõendava dokumendi selle kohta, et laps on olnud haige (täiskasvanud

õpilane iseenda kohta), pöördunud tervishoiuteenuse osutaja poole ja perearst või pereõde on last ravinud.

Samuti ei saa arst keelduda andmast soovitusi haigusjärgse perioodi režiimi kohta juhul, kui see on haiguse iseloomu tõttu vajalik. Juhul kui laps (või täiskasvanud õpilane) on koolist puudunud ega ole haigestumisel perearsti või pereõde poole pöördunud, siis üldarstiabi osutaja mingit tõendit väljastama ei pea ega saa. Seega ka haigestumisel ja lapsele tervishoiuteenuse osutamisel on puudumise tõendaja vanem, kes saab esitada tervishoiuteenuse osutamisel tervishoiuteenuse osutaja poolt väljastatud dokumendi(d).

Kindlasti ei saa koolid kergekäeliselt keelduda aktsepteerimast täiskasvanud õpilaste või vanemate esitatud tõendeid (kes muu saab siis näiteks olulistel perekondlikel põhjustel puudumist tõendada) või kehtestada sellist korda, et õppetööst ei ole üldse võimalik puududa (vastav kord oleks vastuolus põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 35 lõikega 2). Kool saab kahtluse korral (näiteks õpilane võib olla tõendit võltsinud; ei puudunud esitatud põhjusel jne) kontrollida täiendavalt puudumise põhjendatust. Kui koolil on sellest hoolimata kahtlus, et õpilase õppetööst puudumiseks ei ole mõjuvat põhjust, võib ta õpilase või tema vanema esitatud põhjendust mitte aktsepteerida ja õpilasele läheb kirja mõjuva põhjuseta puudumine.

11. Õpilaskodud ja transport

Reede, 9. november 2012

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

Seoses väiksemate koolide sulgemisega peab osa õpilasi vahetama kooli, ja kui koolil õpilaskodu puudub, sõitma kooli kaugemalt või leidma endale elamispinna. Kes ja kuidas aitab kaugemalt pärit õpilastel elamispinna probleemi lahendada? Kas kehtib mõni riiklik regulatsioon (toetus, abiraha jne) selle probleemi lahendamiseks? Kelle poole peaks pere sellises olukorras pöörduma? Milline on praegu kehtiv sõidutoetuste kord?

Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 10 lõike 1 kohaselt peavad vallad ja linnad tagama koolikohuslastele, kelle elukoht asub selle valla või linna haldusterritooriumil,

võimaluse omandada põhiharidus. Nimetatud sättest tulenevalt asub õpilase elukohajärgne munitsipaalkool (põhikool) üldjuhul õpilase elukohaga sama valla või linna haldusterritooriumil, v.a põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 7 lõikes 4 sätestatud võimalus, kui munitsipaalkool (seejuures õpilase elukohajärgne kool) asub teise valla või linna haldusterritooriumil. Seega ei teki põhiharidust omandaval õpilasel, kes õpib elukohajärgses munitsipaalkoolis, sellist olukorda, et kool asub tema elukohast väga kaugel ja tekib ilmtingimata vajadus õpilaskodu koha järele (vajadus on suurem juhul, kui õpilane ei õpi elukohajärgses koolis). Lisaks ei ole tõenäoline, et järgnevatel aastatel väheneks oluliselt põhikoolide arv, mis tooks kaasa senisest suurema vajaduse õpilaskodude järele (hoolimata õpilaste arvu olulisest vähenemisest), kuna kohustusliku hariduse pakkumise kohustus ei kao seadustes kuhugi. Mõningal määral väheneb põhikoolide arv siiski (nende kohalike omavalitsuste territooriumil, kellel on rohkem kui üks põhikool). Kui õpilasel siiski on õpilaskodu kohta vaja (kui see on vajalik hariduse kättesaadavuse tagamiseks), peab haridusasutus haridusseaduse § 35 lõiget 3 arvestades looma vastavalt oma võimalustele õpilastele ja üliõpilastele koha õpilaskodus või ühiselamus.

Kindlustamaks, et õpilase elukohajärgne kool oleks õpilaste elukoha läheduses, on põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 7 lõikes 2 sätestatud: vähemalt 80 protsendil õpilastest, kelle jaoks vastav põhikool on elukohajärgne kool, ei tohi kooli jõudmiseks kuluda rohkem kui 60 minutit (esitatud regulatsiooni on haridus- ja teadusministeeriumil plaanis muuta ning praegu kooskõlastamisel olevas põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse ning sellega seotult teiste seaduste muutmise seaduse eelnõus on esitatud järgmine sõnastus: vähemalt 90 protsendil õpilastest, kelle jaoks põhikool on elukohajärgne põhikool, ei tohi kooli jõudmiseks kuluda rohkem kui 30 minutit).

Seaduse eelnõu koostamise käigus analüüsitud andmetest nähtub, et Eesti tingimustes on võimalik jõuda kooli ca 30 minutiga. Muudatuse eesmärk on tagada õpilasele kodulähedase põhikooli säilimine ja kättesaadavus ning omavalitsuse kõrgendatud tähelepanu ja tugi neile õpilastele, kellel võib kooliteele kuluda üle 30 minuti. Lisaks koostab majandus- ja kommunikatsiooniministeerium „Transpordi arengukava 2014–2020”, mille rakendamise meetmed peavad tagama õpilaste transpordi, mille marsruudid ja maht vastavad koolivõrgu arengule. Maapiirkondades tuleb õpilasveost

kujundada kohaliku ühistranspordi selgroog. Eesti vabariigi haridusseaduse § 7 lõike 2 punkti 8 kohaselt on kohalike omavalitsuste kohus korraldada koolikohustuslike (ehk põhiharidust omandavate) õpilaste sõit haridusasutusse ja tagasi.

Mis puudutab gümnaasiumiastme õpilasi, siis nende olukord erineb mõnevõrra põhikooliõpilaste omast. Gümnaasiumiõpilased peavad praegu tihti transpordi eest kooli (munitsipaalgümnaasiumi) ise maksma (või on kohalik omavalitsus sõidu osaliselt või täielikult hüvitanud või korraldanud), kuna haridusseaduse § 7 lõike 2 punktis 8 sätestatu neile ei laiene. Arvestades aga, et Eestis on praegu (24. septembri 2012. a seisuga) 231 kooli, kus on võimalik õppida gümnaasiumiastmes (ehk siis põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 2 lõike 3 punktides 4–7 nimetatud kooli), siis ei saa koolitranspordi ja õpilaskodu küsimus olla väga terav ka gümnaasiumiastme õpilaste puhul. Vabariigi valitsuse 31.12.1997. a määruse nr 267 „Õpilaste sõidukulu iga-aastase hüvitamise ulatus ja kord” punkti 6 kohaselt võimaldatakse riigieelarves riigikoolide õpilaste sõidusoodustuste kompensatsiooniks ettenähtud vahendite piires õppetöö perioodil soodustusi kommertsliinil riigigümnaasiumide ning erivajadusega õpilaste ja sanatoorsete koolide päevase õppevormi õpilastele, kelle alaline elukoht ei ole õppeasutusega samas asulas (sama võivad kohalikud omavalitsused teha munitsipaalkoolides käivate õpilaste puhul). Et koolivõrku korraldatakse ümber ja riik võtab gümnaasiumihariduse tagamisel senisest suurema vastutuse – maakonnakeskustesse luuakse riigigümnaasiumid –, tuleb mõistagi täiendavalt üle vaadata vajadus õpilaskodu kohtade järele ning koolitranspordiga seotu (kuna koolivõrgu ümberkorraldamisega gümnaasiumiõpilaste koolitee üldjuhul pikeneb).

12. Kas õpetaja peab oma haiguse ajal ära jäänud tunnid järele tegema?

Küsi juristilt

Reede, 18. november 2012

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

Töötaja põhikohustus on teha tööd. Kui töötaja keeldub töö tegemisest, on see üldjuhul kohustuste rikkumine, mille tõttu tööandja võib töötajaga töölepingu erakorraliselt üles öelda. Seadusandja on töölepingu seaduses sätestanud alused, mille korral töötajal on õigus keelduda töö tegemisest. Töölepingu seaduse § 19 punkti 2 kohaselt on töötajal

õigus keelduda töö tegemisest, kui ta on ajutiselt töövõimetu ravikindlustusseaduse tähenduses. Kui töötaja kasutab oma seadusest tulenevat õigust keelduda töö tegemisest, ei saa tööandja nõuda temalt töö tegemist ning puudub alus töötajaga töölepingu ülesütlemiseks.

Kui õpetaja oli mingil ajaperioodil haige ja kasutas töölepinguseaduse § 19 punkti 2 alusel õigust keelduda töö tegemisest, ei saa direktor vm tööandja esindaja temalt töö tegemist nõuda.

Kindlasti ei saa välistada, et on ameteid või tööülesandeid, mille puhul ei tule töötaja asendamine kõne alla ning kus töötaja jätkab pärast haiguslehel olemist (või haiguse tõttu tööst eemal viibimist) tööülesannete täitmist sealt, kus ta haiguslehele jäädes lõpetas, ning see võib tähendada ka seda, et haiguslehel olemise järel tuleb tal teha tavapärasest suurem töösooritus (silmas tuleb pidada ka ületunnitöö kohta kehtestatud regulatsiooni). Üldiselt määratakse õpetajale õppetööst eemalviibimise perioodiks (sh haiguse tõttu puudumisel) asendaja, kes teeb haigusega eemalviibija eest ära ühe osa tööst – viib tema eest läbi õppetunnid, mis eemalviibimise perioodile jäävad (saades seejuures selle eest tasu).

Õpetaja tehtav töö on oma iseloomult aja-, mitte tükitöö (ajatööd üldjuhul järele ei tehta). Koolides on levinud ka praktika, kus ühe õpetaja eemalviibimisel asendab teine õpetaja teda õppetundide läbiviimisel ja asendatav õpetaja asendab omakorda asendajat, kui viimasel on vaja töölt haiguse vm põhjusel eemal viibida (seega ei tehta mitte niivõrd enda tunde järele, vaid asendatakse seda töötajat, kes töötajat varem asendas). See on väljakujunenud praktika, mitte õigusaktidesse kirjutatud reegel. Kuna asendamise käigus tekivad asendaja jaoks ületunnid, tuleb järgida tööseadusandlust (sh nõusolekut selliseks tegevuseks, ületunnitöö tasustamine jne) – välistatud on tööandja ühepoolne nõudmine teist töötajat asendada. Kehtivast seadusest tulenevalt puudub õpetajal kohustus teha järele õppetunnid, mis tal haiguse tõttu vm põhjusel andmata jäid (õppetunnid on üks osa tööst, mida õpetaja täidab üldtööaja sees).

13. Kuidas jagunevad kohustused

Reede, 23. november 2012

Autor: Heddi Lutterus, *haridus- ja teadusministeeriumi õigusosakonna juhataja*

Vastavalt põhikooli- ja gümnaasiumiseadusele katab kooli kulud koolipidaja, munitsipaalkoolide puhul seega kohalik omavalitsus (PGS § 82 lõige 2).

Sama seaduse alusel ja seaduses sätestatud eesmärkideks eraldatakse omavalitsustele haridustoetust. Seadus kohustab riiki toetama omavalitsusi õpetajate, direktorite ja õppealajuhatajate töötasu ning täienduskoolituse, investeeringute ning õppevahenditega seotud kulude katmiseks (PGS § 82 lõike 3).

Tegu on toetuse, mitte kõikide kulude katmisega: seaduse järgi jääb omavalitsusele kui koolipidajale kohustus katta kulud ka siis, kui need ületavad riigi toetuse. Lisaks näeb PGS ette toetuse koolilõuna ja õpilaskodude kulude katmiseks.

PGS (§ 37 lõige 2) paneb koolipidajale kohustuse tagada õpilastele ka tugispetsialisti – eripedagoogi, psühholoogi ja sotsiaalpedagoogi – teenus. Samas ei näe seadus ette munitsipaalkoolide tugispetsialistide palgakulude toetamist riigieelarvest – see on koolipidaja kohustus. Kohustus luua koolides tugispetsialistide ametikohad sätestati koolitöötajate miinimumkoosseisu määruses 1990. aastate lõpus. Kohalike omavalitsuste toetusfondi jaotus kehtestatakse igal eelarveaastal vabariigi valitsuse määrusega. Arvestades haridustoetustes tekkinud arvestuslikku reservi, võimaldasid 2011. ja 2012. a tasandus- ja toetusfondi määrused omavalitsustel katta haridustoetuse (eelkõige õpetaja palgaraha) arvelt ka teisi, muuhulgas tugispetsialistide kulutusi.

HTM lähtub riigieelarve koostamisel seadusest ja selle raames seatud hariduspoliitilistest prioriteetidest ning on teinud ettepaneku suurendada alates järgmise aasta algusest õpetajate palkadeks minevat toetussummat 11% võrra.

Tahame olla kindlad, et kogu õpetajate palkadeks ette nähtud raha jõuab õpetajateni. Ühtlasi peame vajalikuks tõsta tugispetsialistide palku ja vastavalt seadusele teeme seda kindlasti kõigis riigikoolides. Raha selleks tuleb näha ette kooli eelarves, mille kinnitab koolipidaja.

14. Kas ja millistel tingimustel võib tohib lapse ja lasteaia ja õpilase kooli nimekirjast välja arvata?

Reede, 30. november 2012

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

Koolieelse lasteasutuse seaduse § 15 lõike 4 kohaselt kehtestab laste koolieelsesesse lasteasutusse vastuvõtu ja sealt väljaarvamise korra valla- või linnavalitsus. Mis puudutab aga lasteasutusse vastuvõtmise ja sealt väljaarvamise tingimusi, siis võiks vastuvõtutingimuseks pidada nt koolieelse lasteasutuse seaduse § 10 lõikes 1 sätestatud – on 1,5–7-aastane laps, kes elab antud valla või linna haldusterritooriumil ja esineb lapsevanema soov laps lasteaeda paigutada. Sellisel juhul peab valla- või linnavalitsus lapsele lasteaiakoha leidma.

Lasteasutusest väljaarvamine lapsevanema tahte vastaselt

Väljaarvamise kohta ei ole koolieelse lasteasutuse seaduses (erinevalt põhikooli- ja gümnaasiumiseadusest, kus on esitatud tingimuste loetelu) otseseid tingimusi sätestatud. Kindlasti on nendeks praktikas koolikohustusliku ea saabumine ja sellega seoses koolis õppima asumine (ehk lapse siirdumine kooliküpsuks saamisel lasteaiast kooli), koolieelse lasteasutuse vahetamine või koolieelses lasteasutuses käimisest loobumine (Eesti vabariigis ei ole koolieelses lasteaias käimine kohustuslik) ehk vanem on esitanud taotluse oma lapse lasteaiast väljaarvamiseks jne. Koolieelsest lasteasutusest saaks lapse arvata välja ka lapsevanema tahte vastaselt, nt kui lapsevanem on jätnud pikema aja jooksul tasumata koolieelse lasteasutuse seaduse § 27 lõikes 3 nimetatud tema poolt kaetava osa (n-õ lasteaiatasu). Tõenäoliselt on lapsevanem rikkunud sellisel juhul enda ja koolieelse lasteasutuse vahel sõlmitud lepingut (koolieelne lasteasutus saab nõuda kohustuse täitmist, kahju hüvitamist, öelda lepingu üles jne).

Riiklikult on reguleeritud erivajadusega laste erilasteaeda või lasteaia sobitus- või erirühma vastuvõtmise ja väljaarvamise alused ja kord. Koolieelse lasteasutuse seaduse § 6 lõike 7 alusel on kehtestatud haridus- ja teadusministri 23. detsembri 2010. a määrus nr 78 „Laste erilasteaeda või -rühma vastuvõtmise ning väljaarvamise alused ja kord”, mille § 4 lõike 1 kohaselt arvatakse erivajadusega laps erilasteaiast, lasteaia

sobitus- ja erirühmast välja lapsevanema või eestkostja kirjaliku avalduse või koolieelse lasteasutuse või nõustamiskomisjoni soovitusel.

Tingimused koolikohustuslikele ja mitte koolikohustuslikele õpilastele

Üldhariduskoolist (põhikoolist, gümnaasiumist) väljaarvamise seotud regulatsioon on põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse §-s 28 (koolist väljaarvamise tingimused) ning haridus- ja teadusministri 19. augusti 2010. a määruses nr 43 „Õpilase kooli vastuvõtmise üldised tingimused ja kord ning koolist väljaarvamise kord”. Õpilane arvatakse koolist välja põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 28 lõike 1 kohaselt:

- 1) kui õpilane või piiratud teovõimega õpilase vanem on koolile esitanud sellekohase taotluse;
- 2) kui õpilane on asunud haridust omandama teises üldhariduskoolis või välisriigi õppeasutuses ja ta ei ole esitanud käesoleva paragrahvi lõike 3 kohaselt taotlust;
- 3) kui koolis ei viida õpinguid läbi klassis, kus õpilane peaks õpinguid jätkama;
- 4) kui õpilane oma käitumisega ohustab teiste turvalisust koolis või rikub korduvalt kodukorda, välja arvatud koolikohustuslik õpilane;
- 5) kui õpilane põhiharidust omandades puudub mõjuva põhjuseta õppetundidest ning teda ei ole seetõttu võimalik järgmisse klassi üle viia, välja arvatud koolikohustuslik õpilane;
- 6) kui õpilane ei täida nominaalse õppeaja jooksul gümnaasiumi lõpetamise tingimusi ja tema õppeaega ei ole individuaalse õppekava kohaselt pikendatud;
- 7) kui õpilasele on gümnaasiumis õppides ühe õppeaasta jooksul pandud kolmes või enamal õppeaines üle poolte kursusehinnetena välja „nõrgad” või „puudulikud”;
- 8) kui õpilane mittestatsionaarses õppes õppides ei ole viie järjestikuse õppenädala jooksul õppetööle ilmunud, välja arvatud koolikohustuslik õpilane;
- 9) kui õpilane omandas haridust koolis, mis korraldab õpet vanglas, või kasvatuse eritingimusi vajavate õpilaste koolis ning ta vabastati vanglast või kasvatuse eritingimusi vajavate õpilaste koolis viibimise tähtaeg lõppes;
- 10) kui õpilane on täitnud põhikooli või gümnaasiumi lõpetamise tingimused ja talle on väljastatud lõputunnistus;
- 11) õpilase surma korral.

Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 28 lõike 2 kohaselt võib gümnaasiumi kodukorras sätestada veel täiendavaid aluseid gümnaasiumist väljaarvamiseks. Põhikooli- ja

gümnaasiumiseaduse § 28 lõigetest 1 ja 2 nähtub, et koolikohustuslike (põhikooli) ja koolikohustust mitte omavate õpilaste koolist väljaarvamise tingimused mõnevõrra erinevad. Tingimuste erinevus on põhjendatav sellega, et õpilased on põhihariduse omandamiseni või 17-aastaseks saamiseni koolikohustuslikud (neil ei ole vaba valikut haridust mitte omandada) ja seetõttu peab riik õigusaktide kaudu piirama koolide võimalust selliste õpilaste väljaarvamiseks. Õpilase koolist väljaarvamise otsuse teeb direktor, arvestades põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse §-s 28 sätestatut.

15. Kuidas seadus reguleerib õpetaja töölähetusse saatmist?

Reede, 7. detsember 2012

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

- **Töötaja nõusolekuta on keelatud lähetada rasedat või töötajat, kes kasvatab alla kolmeaastast või puudega last.**
- **Töötajal on õigus nõuda töölähetusega kaasnevate kulude hüvitamist ja välislähetuse päevaraha.**

Õpetaja, nagu iga teise töölepingu alusel töötava isiku töölähetusega seonduv on reguleeritud töölepinguseaduse §-des 21 ja 40. Paragrahvi 21 esimese lõike kohaselt on tööandjal õigus lähetada töötaja tööülesannete täitmiseks väljapoole töölepinguga ettenähtud töö tegemise kohta. Tegemist on tööandja seadusliku korraldusega, mida töötaja on kohustatud töölepinguseaduse § 15 lõike 2 punkti 3 kohaselt täitma. Töölähetuse mõiste on otseselt seotud töölepingus kokkulepitud töö tegemise koha määratlusega. Töölähetuseks saab lugeda ainult tööülesannete täitmist väljaspool töölepingus kokkulepitud töö tegemise kohta (nt kohaliku omavalitsuse üksust – valda, linna, teeninduspiirkonda jne). Kui töötaja töökohana on töölepingus kokku lepitud nt Eesti vabariik, ei saa töötajat Eesti piires töölähetusse saata.

Tööandja võib lähetada töötaja tööülesannete täitmiseks väljapoole töölepinguga sätestatud töö tegemise kohta maksimaalselt 30 järjestikuseks kalendripäevaks, kui tööandja ja töötaja ei ole leppinud kokku pikemat tähtaega. Seadus ei sätesta lähetuste sagedust ega vaheaja kestust kahe järjestikuse lähetuse vahel. Tööandjal tuleb lähetustevahelisel ajal kinni pidada igapäevase ja iganädalase puhkeaja kestusest. Tööandja ja töötaja kokkuleppel võib töölähetus alata ja lõppeda ka iganädalas(t)el puhkepäeva(de)l, mis muutub (muutuvad) siis lähetatu jaoks tööpäeva(de)ks.

Ilma töötaja eelneva nõusolekuta on keelatud lähetada rasedat või töötajat, kes kasvatab alla kolmeaastast või puudega last. Selline töötaja võib keelduda lähetuskorralduse täitmisest.

Töölepinguseaduse § 40 lõike 2 kohaselt on töötajal õigus nõuda töölähetusega kaasnevate kulude hüvitamist ja välislähetuse päevaraha töölepinguseaduse § 40 lõike 3 alusel kehtestatud vabariigi valitsuse 25. juuni 2009. a nr 110 „Töölähetuse kulude hüvitiste maksmise kord ning välislähetuse päevaraha alammäär, maksmise tingimused ja kord” alusel. Töölähetuse kulud on järgmised: sõidukulud, majutuskulud, tööülesande täitmisega kaasnevad muud mõistlikud kulud (nt reisikindlustus, viisade vormistamine, auto parkimistasu jne), välislähetuses päevaraha.

Välislähetuse korral peab päevaraha suurus olema vähemalt 22,37 eurot päevas. Töötajal on õigus nõuda töölähetusega seotud kulude hüvitamist ainult kulu tõendava dokumendi alusel. Seega juhul, kui töötaja kulu tõendavat dokumenti tööandjale ei esita, pole tööandja kohustatud ka vastavat kulu hüvitama.

Töölepinguseaduse § 40 lõike 4 kohaselt on töötajal õigus nõuda töölähetusega kaasnevate võimalike tekkivate kulude hüvitamist mõistliku aja jooksul enne töölähetuse algust. Töötajal on õigus keelduda lähetusest, kui tööandja ei ole ettemakset mõistliku aja jooksul teinud. Mõistlik aeg antud juhul tähendab seda, et tööandjal peab olema võimalik ettemakse suurus välja arvutada ja ülekanne teha ning töötajal peab olema võimalik veenduda ettemakse laekumises enne lähetusse minekut.

Varem nimetatud vabariigi valitsuse määruse § 2 lõike 3 kohaselt teeb tööandja töölähetuse kulude hüvitamiseks ja päevaraha maksmiseks kirjalikult otsuse, kus näidatakse töölähetuse sihtkoht, kestus ja ülesanne ning hüvitamisele kuuluvate lähetuskulude ja päevaraha määrad. Selline kirjalik otsus on vajalik raamatupidamise eeskirjadest lähtuvalt ja annab hiljem võimaluse välja selgitada, kas töötajale hüvitatud kulud olid seotud töölähetusega.

16. Kas koolijuhil on õigus keelata õpetajal teises koolis tunde anda?

Reede, 14. detsember 2012

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

Kui mitmes koolis töötamisel tööaeg kattub (olgugi et ei kattu nt õppetunni andmise aeg) ning eri tööandjatega sõlmitud töölepingutes on töö tegemise koht väga täpselt fikseeritud ja puudub tööandja luba tööülesandeid mujal täita, siis eksib õpetaja mitmes koolis töötades töölepingus kokkulepitu vastu.

Töölepinguseaduses, erinevalt avaliku teenistuse seadusest, ei ole kehtestatud otsest regulatsiooni teise tööandja juures töötamise kohta. Avaliku teenistuse seaduse § 73 lõikes 1 on sätestatud, et ametnik võib teise tööandja juures töötada vahetu ülemuse lubatud koormusega ja ajal, kui niisugune töötamine ei kahjusta teenistuskoha mainet. Töölepinguseadus ei sätesta töötaja kohustust teavitada tööandjat teise tööandja juures töötamisest.

Õigusaktid ei keela töötajal töötada mitme tööandja juures – õigus valida vabalt tegevusala, elukutset ja töökohta on põhiseaduslik õigus ning inimesele peab jääma otsustusvabadus, kellega ta töösuhtesse astub ja kas ta tahab töötada ühe või mitme tööandja alluvuses. Mitme tööandja juures töötamisel lasub oluline vastutus töötajal endal, kuna selline tegevus ei tohi tuua kaasa olukorda, kus töötaja on ülekoormatud ja tema tervislik seisund halveneb. Et tööandja saaks töötaja huvidega arvestada, peab ta teadma, et töötaja töötab teisegi tööandja juures. Otsuse teise tööandja juurde tööle minna teeb töötaja, kes peab selle otsuse tegemisel realistlikult hindama oma võimeid.

Koolijuht saab nõuda mõistagi enda ja töötaja (õpetaja) vahel sõlmitud töölepingu täitmist (olulist rolli mängib töölepingus kokkulepitu). Töölepingu seaduse § 15 lõike 2 punkti 2 kohaselt peab töötaja tegema tööd kokkulepitud mahus, kohas ja ajal. Kui õpetaja töötab nt täiskoormusega koolis X ja töölepingus on fikseeritud töö tegemise kohana kooli X aadress, ning lisaks on töölepingus fikseeritud töö tegemise ajana 7 tundi päevas (35 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul) ajavahemikul 8.00–15.30 (koos poole tunni pikkuse tööpäevises vaheajaga ehk söögipausiga), siis ei saa õpetaja töötada varem nimetatud ajavahemikul mõnes muus koolis. Isegi kui töölepingus ei ole

igapäevase tööülesannete täitmise vahemikku fikseeritud, ei saaks õpetaja ajal, kui koolis X on vaja viia tunniplaani kohaselt läbi õppetund, olla samal ajal tööl teises koolis, kuna siis tekiks töö kokkulepitud mahus tegemise küsimus.

Kui õpetaja mitmes koolis töötamisel jätab täitmata töölepingus sätestatud kohustused või ei täida neid nõuetekohaselt, siis ta mõistagi vastutab selle eest. Õpetaja peab arvestama sellega, et kui mitmes koolis töötamisel tööaeg kattub (olgu et ei kattu nt õppetunni andmise aeg) ning eri tööandjatega sõlmitud töölepingutes on töö tegemise koht täpselt fikseeritud ja puudub tööandja luba tööülesandeid mujal täita (nt kodus), siis eksib ta mitmes kohas töötades töölepingus kokkulepitu vastu.

17. Kas direktoril on õigus vähendada õppeaasta keskel õpetaja tunnikoormust?

26. jaanuar 2013

Indrek Kilk

Kas kooli direktoril on õigus vähendada õppeaasta keskel (1. jaanuarist) õpetaja tunnikoormust (27 tunnilt 24 tunnile)? Kas sellega seoses väheneb ka õpetaja palk?

Vastab haridus- ja teadusministeeriumi jurist Indrek Kilk:

Töölepinguseaduse § 12 kohaselt saab töölepingut muuta vaid poolte kokkuleppel. Üldjuhul on õpetaja ja koolijuhil vahel sõlmitavas töölepingus lisaks üldtööajale kokkulepe ka õppe- ja kasvatustöö tundide arvu kohta. Seega eeldaks sellise arvu muutmine töölepingu poolte vahelist kokkulepet (ehk mõlema poole nõusolekut töölepingut muuta).

Vabariigi valitsuse 25. juuni 2009. a määruse nr 113 „Haridustöötajate tööaeg” § 2 kohaselt kestab lühendatud täistööaeg seitse tundi päevas ehk 35 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul, mille jooksul annab lasteaia-põhikooli, põhikooli ja gümnaasiumi põhikooliklasside klassiõpetaja ja aineõpetaja 18–24 õppe- ja kasvatustöö tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul ning gümnaasiumi aineõpetaja 18–22 õppe- ja kasvatustöö tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul. Eelnev tähendab, et põhikooliklasside klassiõpetaja ja aineõpetaja saab täiskoormuse korral anda maksimaalselt 24 õppe- ja kasvatustöö tundi ning gümnaasiumiklasside aineõpetaja 22 õppe- ja kasvatustöö tundi. Sellest tunniarvust suurema õppe- ja kasvatustöö tundide

andmise korral suureneb ka üldtööaeg ning tekib ületunnitöö tegemise vajadus, milles peavad töötaja ja tööandja olema eraldi kokku leppinud. Ületunnitöö andmises ei saa alaliselt kokku leppida, seega ei saa töötajal töölepingust nähtuda 27 õppe- ja kasvatustöö tunni andmine. Igal juhul (sõltumata sellest, kas tegemist on põhikooliklasside klassiõpetaja või aineõpetajaga või gümnaasiumiklasside aineõpetajaga) on tegemist päris mitme ületunniga. Seega, näiteks kui õpetaja täiskoormus oli 35 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul, mille käigus õpetaja andis 24 õppe- ja kasvatustöö tundi ja lisaks 3 õppe- ja kasvatustöö tundi ületunnitööna (üldtööaeg suurenes selle käigus 38 tunnini), siis nende kolme õppe- ja kasvatustöö tunni äravõtmiseks ei pea töölepingut muutma.

Pigem on tervitatav, kui tööandja suudab koormuse töötajate vahel jaotada viisil, et keegi ei pea tegema ületunde, mille käigus võib töötaja tervis kahjustuda. Kuna ületunnitöö eest peab tööandja maksma vähemalt 1,5-kordset töötasu (ehk kui töötaja tavatöötund on 4 eurot, siis on ületund vähemalt 6 eurot), toob ületunnitöö äravõtmine mõistagi kaasa töötaja töötasu vähenemise.

18. Kuidas arvestatakse õpetaja töötasu koolitusel oldud aja eest?

Reede, 21. detsember 2012

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

Oluline on teha vahet, kas koolituse vajaduse algatus tuli töötaja või tööandja poolt.

Töölepinguseaduse § 15 lõike 2 punkti 4 kohaselt on töötaja kohustatud osalema oma tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks koolitusel ehk töötaja on kohustatud täiendama oma teadmisi ja oskusi. Töölepinguseaduse § 28 lõike 2 punkti 5 kohaselt on tööandja kohustatud tagama töötajale tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks tööandja ettevõtte huvidest lähtuva koolituse ning kandma koolituskulud ja maksma koolituse ajal keskmist töötasu. Töötaja algatust enesetäiendamiseks toetab täiskasvanute koolituse seadus. Koolitusel osalemiseks on tööandja kohustatud andma töötajale õppepuhkust kuni 30 kalendripäeva kalendriaastas. Sealjuures on tööandja kohustatud tasemekoolituse ja tööalase koolitusega seotud õppepuhkuse ajal maksma töötajale keskmist töötasu 20 kalendripäeva eest. Tööandja eeltoodud kohustust ei tohi segamini ajada kohustusega maksta keskmist töötasu tööandja korraldatud koolituse aja

eest. 20 päeva tasulist õppepuhkust peab tööandja andma töötaja enda algatatud koolituste puhul ja selle arvel ei või katta tööandja algatatud koolitusi.

Esmapilgul tundub, et ei ole vahet – töösuhte mõlema poole algatatud koolituste puhul saab töötaja keskmist töötasu. Oluline on siiski tähele panna, et töötaja enda algatatud koolituse vajaduse puhul peab töötaja võtma õppepuhkuse ning keskmist töötasu saab ta vaid 20 kalendripäeva eest kalendriaastas, mitte aga rohkem. Töötaja keskmise töötasu arvutamise ja maksmise aluseks on vabariigi valitsuse 11. juuni 2009. a määrus nr 91 „Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord”. Nimetatud määruse § 2 lõike 1 kohaselt võetakse keskmise töötasu arvutamisel arvesse töötasuna teenitud summad. Ei võeta aga aluseks puhkusetasu, ravikindlustushüvitist, tööandja makstavaid toetusi (nt jõulupremia, lapse sünnitoetus jne), sest nimetatud juhtudel ei ole tegemist tasudega, mida makstakse töötajale töö eest. Varem nimetatud määruse § 2 lõike 2 kohaselt arvutatakse keskmist töötasu arvutamise vajaduse tekke kuule eelnenud 6 kalendrikuu jooksul töötaja teenitud töötasust, mis on muutunud sissenõutavaks. Keskmise töötasu arvutamise vajaduse tekke kuuks on kuu, millal algas arvutamise vajaduse tekitanud sündmus. Keskmise töötasu arvestamisel tuleb arvestuse aluseks võtta töötasu, mis on töötajale muutunud sissenõutavaks. Sissenõutavaks muutub töötasu palgapäeval.

19. Kas kool saab õpilaselt suuski nõuda?

Reede, 1. veebruar 2013

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

Ajakirjanduses on viimasel ajal olnud juttu, et paljudes koolides peavad kehalise kasvatuse õpetajad nägema ränka vaeva, et lapsi suusatundidesse saada. Tihti tuuakse põhjenduseks, et suuski lihtsalt ei ole, ning esineb ka olukordi, kus õpilasel on suusad, kuid tundi ta sellegipoolest ei ilmu. Kas kool saab õpilaselt suuski nõuda? Mis tingimustel võib õpilase suusatundidest vabastada? Mida selle olukorraga teha?

Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 35 lõige 1 sätestab üheselt: õpilasel on õigus ja kohustus täita õpiülesandeid ja osaleda temale kooli päevakavas või individuaalses õppekavas ettenähtud õppes.

Seega ei ole küsimust õppetundides osalemises. Õppetööst puududa on lubatud üksnes mõjuvatel põhjustel. Kool hindab, kas õppes puudumise põhjuseid saab lugeda mõjuvaks. Kuigi seda hindab kool, on seadusandja toonud põhikooli- ja

gümnaasiumiseaduse § 35 lõikes 2 välja kolm õppetundidest puudumise mõjuvat põhjust. Nendeks on:

- õpilase haigestumine või temale tervishoiuteenuse osutamine;
- läbimatu koolitee või muu vääramatu jõud, sh rahvatervise seaduse § 8 lõike 2 punkti 3 alusel sotsiaalministri määruses sätestatud ilmastikutingimused, mille puhul on põhjendatud õppest puudumine;
- olulised perekondlikud põhjused.

Lisaks võivad kõne alla tulla muud põhjused, mille kool loeb mõjuvaks.

Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 7 lõige 8 sätestab, et kooli õppekava alusel munitsipaal- või riigikoolis toimivas põhi- või keskharidusõppes osalemise eest ei tohi nõuda õpilaste või vanemate kaasrahastamist. Koolis korraldatava tegevuse puhul, mis ei ole kooli õppekava osa, võib kuld katta kooli põhimääruses sätestatud tingimustel ja korras õppekavavälises tegevuses osalejate kaasrahastamisel.

Nimetatud säte on kantud eesmärgist, et õppes osalemise võimalus ei tohi sõltuda õpilase ja tema vanema majanduslikust olukorrast. On täiesti mõistlik, et teatud isiklikud õppevahendid (nt pinal, kirjutusvahend, joonlaud, kehalise kasvatus riided ja jalanõud jne) paneb vanem lapsele kooli kaasa, ning seadus ei keela neid koolis kasutada. Kui aga vanemal sellised võimalused puuduvad, ei tohi selle tõttu kannatada laps. Kirjeldatud põhimõtte ehk sisuliselt õppemaksuta haridus (või siis põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse sõnastuses keeld nõuda vanematelt ja õpilastelt kaasrahastamist õppes osalemise eest) ei ole Eesti õigusruumis midagi uut.

Õppemaksu võtmise keeld on selgelt kirjas juba Eesti vabariigi põhiseaduse §-s 37. Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 82 lõikes 3 sätestatu kohaselt katab munitsipaalikooli kuld koolipidaja. Et uute riiklike õppekavade vastuvõtmisega suurendati ka riigieelarvest eraldavat raha koolipidajatele, ei tohiks neil olla ülemäärane keeruline muretseda mõned täiendavad spordivahendid, mida saaksid õppetunnis kasutada need õpilased, kelle vanematel spordivahendite muretsemiseks raha ei ole. Kindlasti ei tohiks selline tendents muutuda valdavaks, nii et praktiliselt ühelgi õpilasel enam suusavarustust kaasas ei ole. Sellisel juhul võib juba kahtlustada, et suuski ei võeta kaasa mugavusest, kehalise kasvatus õpetaja „kiusamiseks” vm põhjusel.

Nagu eelnevalt märgitud, tohib õpilane õppetööst puududa vaid mõjuva põhjuse olemasolul. Suuskade puudumine vaevalt üheski Eesti vabariigi koolis selline põhjus on. Kui õpilasel suuski ei ole ja ta sellest tulenevalt oma algatusel kehalise kasvatuse tundi ei tule, läheb talle kirja põhjuseta puudumine. Kui õpilasel suuski ei ole ja kool ei suuda talle neid õppetunniks tagada, peab kehalise kasvatuse õpetaja andma õpilasele mõne muu spordiülesande, mis seda õpilast kehaliselt arendaks.

20. Kas õpetajaid veel atesteeritakse?

17. veebruar 2013

Mul täitub kevadel vanempedagoogi ametijärgu tähtaeg, direktori sõnade kohaselt ei toimu enam atesteerimist ning mul ei ole mõtet avaldust uueks atesteerimiseks esitada. Kas õpetajaid veel atesteeritakse?

Vastab Eesti Haridustöötajate Liidu õigusnõunik Vaike Parkel

Praegu riigikogu menetluses olev „Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse ning sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse” eelnõu (edaspidi eelnõu) on tekitanud koolide ja koolieelsete lasteasutuste direktorites tõesti pedagoogide atesteerimise küsimusi. Nimelt ei reguleeri eelnõu enam otseselt atesteerimist ja omistatavaid ametijärke ning eelnõu sätetest võib välja lugeda, et atesteerimise asemel kujundab tulevikus iga kool oma motivatsioonisüsteemi ja töötasustamise süsteemi. Üleriigiline süsteem on kavas asendada kutsete omistamise ja iga kooli oma motivatsioonisüsteemiga.

Ilmselt on eelnõust tulenevalt mõnes koolis asunud seisukohale, et atesteerimist enam ei toimu, ja on juhuseid, kus tõesti ei võeta vastu õpetaja esitatud avaldust koos vajalike materjalidega vanempedagoogi ametijärgu omistamiseks. Sellist arusaama toetavad kaudsel ka vabariigi valitsuse määrusega 2013. aastaks kehtestatud õpetajate töötasu alammäärad, kus kõrgemad ametijärgud – vanempedagoogi ja pedagoogi-metoodiku ametijärk – ei leidnud riigi tunnustamist ja neid alammäärasid üle riigi ei tõstetud. Kõrgelt kvalifitseeritud pedagoogide õigustatud ootus töötasu tõusule on jäetud kooli juhtkonna otsustada. Haridus- ja teadusministeerium on kinnitanud, et summad võrdeliseks töötasu tõusuks ka vanempedagoogidele ja pedagoogile-metoodikule on kindlustatud.

Ekslik on seisukoht, et õpetajaid enam ei atesteerita

Nii koolipidaja kui ka direktor, samuti töötajad, ei saa ega tohi käituda kehtivate seaduste vastaselt ja hakata rakendama alles kavandatavaid muudatusi või arutusel olevaid eelnõusid. Isegi pärast seaduse vastuvõtmist peab alati jääma n-ö üleminekuajaks seaduse jõustumiseks, mistõttu ei saa praegu kuidagi lähtuda töö korraldamisel haridusasutustes vastu võtmata ja jõustumata seadustest.

Veelgi enam, ka eelnõu vastavad sätted ja seletuskiri rõhutavad, et muudatusi õpetajate motivatsioonisüsteemis (atesteerimises) kavandatakse järk-järgult ja seaduse kehtivuse ajal juba omistatud ametijärgud ning nendega kaasnev töötasu alammäär jäävad kehtima vähemalt kuni omistatud ametijärgude kehtivuseni. Seega peab kooli juhtkond täitma seadust ja korraldama pedagoogide atesteerimist, lähtudes vabariigi valitsuse 02.10.2002 määrusest nr 69 „Pedagoogide atesteerimise tingimused ja kord”.

Kuidas mõjutab vanempedagoogi ja pedagoogi-metoodiku ametijärgu tähtaega lapsehoolduspuhkust?

Lapsehoolduspuhkuse ajaks ametijärgu tähtaja kulgemine peatub. Tööleping peatub lapsehoolduspuhkuse ajaks, töölepingu peatumisega koos peatub ka ametijärgu tähtaja kulgemine. Lapsehoolduspuhkuselt naasev töötaja jätkab tööd sõlmitud töölepingu alusel ja tingimustel, sh temale omistatud ametijärgu tähtajaga ning vastava töötasuga.

Vastupidisel juhul asetaksime õpetaja, kes kasvatab lapsi, ebavõrdsesse olukorda ja tegemist oleks isiku ebasoodsama kohtlemisega seoses lapsevanemaks olemise ja perekondlike kohustuste täitmisega. Nimetatud põhimõtet on rõhutanud ka soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik.

21. Kas osalise tööajaga töötajal on ka puhkus lühem?

Kuidas antakse puhkust töötajale, kes töötab samas asutuses eri ametikohtadel?

Vastab Vaike Parkel, EHL-i õigusnõunik

Puhkuse kestus ei olene sellest, kas töötaja töötab täis- või osalise tööajaga, puhkust antakse täies ulatuses ja vähemalt nii mitu kalendripäeva, kui seadus ametikohale ette näeb. Osaline tööaeg ei tähenda osalist puhkust.

Puhkuste ajakava peab tööandja koostama kalendriaasta kohta esimese kvartali jooksul ja tegema selle ka töötajatele teatavaks. Ajakavas peavad kajastuma kõigi töötajate puhkused. Seega, hiljemalt 31. märtsiks peavad kõik töötajad teadma, millal nad 2013. aastal puhkavad.

Seadus näeb eri ametikohtadele ette puhkuse erineva kestuse. Samas ei ole meie koolides haruldane, et osalise koormusega töötaval õpetajal on veel näiteks raamatukoguhoidja, pikapäevarühma õpetaja (kasvataja) vm töökoht, puhkuste kestus on nendel ametikohtadel aga erinev ja nii tekibki tööandjal puhkuste ajakava koostamise küsimus.

Sama küsimus võib tekkida täistööajaga töötajate puhul, kelle tööülesanded on seotud koolis toimuva õppetööga, näiteks ringijuhid, kokad, koristajad jt.

Otsesõnu seadus selliseid olukordi ei reguleeri, siin tuleks tööandjal lähtuda tööseaduse ja puhkuste andmise üldistest põhimõtetest, samuti kokkulepetest töötajaga.

Kõigepealt peab tööandja tagama töötajale pikima kestusega põhipuhkuse. Edasi tuleb lähtuda põhimõttest, et kui tööandjal ei ole anda teatud töötajatele tööd ajal, mil õppetööd ei toimu (näiteks raamatukoguhoidja või pikapäevarühma kasvataja või ringijuht), tuleks tal maksta töötajale keskmist töötasu või kasutada seaduses ettenähtud võimalust anda ka nendel ametikohtadel pikendatud põhipuhkust.

Võimaluse leppida kokku pikemas põhipuhkuses näeb ette töölepinguseaduse § 55. Kui näiteks raamatukogu suvel ei tööta ja raamatukoguhoidjale tööd anda ei ole, on pikendatud põhipuhkus võimalus olukord lahendada.

Pikendatud põhipuhkuse andmise võimalust toetab kaudselt ka töölepinguseaduse § 35 – töötasu maksmise kohustus töö mitteandmisel. Nimelt peab tööandja töövõimelisele ja töö tegemiseks valmis olevale töötajale maksma keskmist töötasu ka juhul, kui töötaja ei tee tööd põhjusel, et tööandja ei ole tööd andnud. Seega pole tööandjale rahaliselt erilist vahet, kas maksta keskmist töötasu töö mitteandmise tõttu või anda töötajale pikendatud põhipuhkust.

Üsna levinud on meie haridusasutuste pingelise eelarve tingimustes praktika, kus tööandja soovib olukorras, kus tööd anda ei ole, kirjutada töötajal avaldus tasustamata puhkuse saamiseks. Kokkuleppe võimalus on poolte õigus, mitte kohustus, ja kindlasti tuleb arvestada ka kokkuleppes tulenevate tagajärgedega nii töötajale kui ka tööandjale.

Tähtis on arvestada, et tasustamata puhkuse kasutamisel on töötaja jaoks oluline, et töölepinguseaduse § 68 lg 2 kohaselt ei arvata puhkuse andmise õiguse aluseks oleva aja hulka poolte kokkuleppel antud tasustamata puhkuse aega. (Loomulikult on poolte vahel võimalik teistsugune kokkulepe, kuid siis tuleb see ka selgelt sõnastada.) Seega, lisaks töötasule (või puhkusetasule) võib töötaja tasustamata puhkuse korral, mida tööandja soovib, kaotada ka nn puhkuseõigust andvat „tööstaaži” ja seetõttu väheneb tema õigus saada tasustatud põhipuhkust järgmisel kalendriaastal. Kokkulepete korral tuleb arvestada mõlema poole huve.

22. Kas õpetaja võib kirjutada ajalehte artikleid?

10. märts 2013

Õpetaja soovib teha ajalehele kaastööd, kuid direktor tahab tema artiklid enne avaldamist üle lugeda ja oma äranägemist mööda parandusi teha. Kas direktoril on selleks õigus?

Vastab HTM-i jurist Indrek Kilk:

Selle küsimuse puhul on oluline teha vahet, kas õpetaja (töötaja) esindab ajakirjandusväljaandes kirjutades oma asutust (kooli või lasteaeda) või mitte. Kas ajakirjandusega suhtlemine ja aeg-ajalt kirjutiste avaldamine on töötaja töölepingust tulenev tööülesanne? Kui vastus neile küsimustele on „jah”, tuleb tõepoolest kõne alla tööandjapoolne kontroll, mis võib väljenduda teksti ülevaatamises ja vajadusel selle korrastamises, sest nagu sätestab töölepingu seaduse § 1 lõige 1, teeb füüsiline isik (töötaja) teisele isikule (tööandja) tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile. Seega on

töötaja kohustatud tööülesannete täitmisel järgima tööandjalt saadud korraldusi, mistõttu tema iseseisvus tööülesannete täitmisel võib olla piiratud.

Kui inimene esindab ajalehte kirjutades vaid iseennast või kedagi teist (nt oma last lapsevanemana), siis ei tule tööandja kontroll kõne alla (eeldades, et töötaja ei tee seda tööajast). Töötaja ei täida sellega kuidagi töölepingut. Õpetaja võib olla alaliselt ka mõne ajakirjandusväljaande palgal (teatud koormusega ajakirjanik), seda ei saa ükski tööandja (samuti mitte kool või lasteaed) piirata. Üks tööandja saab nõuda tema ja töötaja vahel sõlmitud töölepingu täitmist (sh töö tegemist kokkulepitud ajal, kohas jne). See, mida töötaja teeb sellest ajast väljajääval ajal, on töötaja enda asi.

23. Mida peaks teadma uuest kaitseväeteenistuse seadusest?

16. märts 2013

Millised olulised muudatused toob kutsealuste jaoks kaasa 1. aprillist kehtima hakkav uus kaitseväeteenistuse seadus?

Vastab Kairi Rikko, kaitseressursside ameti peadirektor

Kaitseväeteenistuse seadus on nüüdseks kehtinud juba 12 aastat ja seda on vahepeal palju kordi muudetud. Uue seaduse järele oli vajadus, see korrastab ja ajakohastab teenistust kaitseväs ja viib selle kooskõlla uue avaliku teenistuse seadusega. Seaduse alusel täidetakse kaitseväeteenistuskohustust.

Kõik Eesti vabariigi meessoost kodanikud võtab kaitseressursside amet nende 17-aastaseks saamisel kutsealusena arvele. Ajateenistusse kutsume 18–27-aastasi noori, kes vastavad tervisenõuetele, on läbinud vähemalt põhikooli teise kooliastme põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse tähenduses ja kelle puhul ei ole seaduses toodud välistusi. Seega peavad alates selle aasta 1. aprillist ajateenistusse asuma ka need noormehed, kellel on põhikool jäänud lõpetamata.

Senine kaitseväeteenistuse seadus käsitles ajateenijatena meessoost isikuid. Uus seadus võimaldab vabatahtlikuna ajateenistusse asuda ka 18–27-aastastel naistel, kes on Eesti kodanikud, vastavad tervisenõuetele ja kellel on vähemalt põhiharidus.

Ajateenistusse asumiseks tuleb neil esitada taotlus kaitseressursside ametile. Naissoost isikutele, kes soovivad teenistusse astuda, kehtivad noormeestega võrdsed võimalused ja kohustused. Samas tuleb neidudel arvestada, et ajateenistusega kaasneb kaitseväekohustuse võtmine, mistõttu tuleb oma ajateenistusse astumise soov põhjalikult läbi mõelda. Näiteks tuleb kaitseväekohuslastel reservis oleku ajal osaleda kaitseväe kutsel õppekogunemistel.

Oluline muudatus puudutab välismaal elavaid kutsealuseid: kui noormees on enne kutsealusena arvele võtmist rahvastikuregistri andmetel elanud seitse aastat välisriigis või on sündinud välisriigis ja elanud seal vahetult enne kutsealusena arvele võtmist ning ise ajateenistusse asumiseks kirjalikku taotlust ei esita, vabastatakse ta uue kaitseväeteenistuse seaduse alusel ajateenistusse asumisest.

1. aprillist kehtima hakkav kaitseväeteenistuse seadus ei muuda ajapikenduse andmise üldiseid aluseid. Need võib jagada nelja gruppi: tervisehäire ravi kaitseressursside ameti arstliku komisjoni otsuse alusel, lapse või puudega lähedase ülalpidamiskohustus, hariduse omandamine ja kohaliku omavalitsuse volikogu, riigikogu või Euroopa parlamendi liikmeks olek.

Kõrghariduse omandamiseks antava ajapikenduse kestuse osas rakendub 23 eluaasta piirang. See tähendab, et ajapikendust antakse kuni kõrghariduse omandamiseni, kuid mitte kauem kui selle kalendriaasta 1. juulini, millal kutsealune saab 23-aastaseks. Et hariduse omandamine pooleli ei jääks, soovitame kutsealustel kavandada ajateenistus teadlikult oma eluplaanidesse ja läbida teenistus varakult. Lihtsaim viis oma ajateenistusse asumise soovist teada anda on esitada taotlus riigiportaali www.eesti.ee kaudu või kaitseressursside ameti kodulehel www.kra.ee.

Noormeeste endi hinnangul on parim aeg ajateenistuseks kohe gümnaasiumi lõpetamise järel. Pärast ajateenistust saab keskenduda teistele olulistele väljakutsetele: edasiõppimisele, karjäärile ja pere loomisele.

24. Mis tingimustel tohib jätta õpilase koduõppele?

29. märts 2013

Mis tingimustel tohib jätta õpilase koduõppele? Kas seadusega on lubatud, et õpilane ei käi mõne aine tundides, vaid õpib kodus ning käib ainult vastamas või kontrolltöid tegemas?

Vastab HTM-i jurist Indrek Kilk

Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 23 lõike 1 kohaselt võib põhiharidust omandavat õpilast vanema taotlusel õpetada koduõppes. Sel juhul korraldab ja rahastab väljaspool kooli toimuva õppe osa vanem. Vanema taotlusel korraldatava koduõppega seotu on täpsemalt reguleeritud haridus- ja teadusministri 11. augusti 2010. a määruse nr 40 „Koduõppe ja haiglaõppe tingimused ja kord” §-des 5–8.

Määruse § 5 kordab üle PGS-i § 23 lõikes 1 öeldu: põhiharidust omandavat õpilast võib vanema taotlusel õpetada koduõppes. Selleks esitab vanem koolidirektorile kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis (piisab nt e-kirja teel) taotluse hiljemalt 20. augustiks (kui koduõpet soovitakse rakendada alates õppeaasta algusest) ning hiljemalt 20. detsembriks (kui koduõpet soovitakse rakendada alates teise poolaasta algusest). Taotluses tuleb näidata vanema soovil koduõppele viimise põhjused ja selle isiku andmed, kes hakkab last õpetama.

Koduõppe rakendamise otsuse teeb kooli õppenõukogu üldjuhul õppeaasta või poolaasta alguses. Varemnimetatud määruse §-s 6 on sätestatud koduõppe korraldamisega seotu. Koduõpet vanema taotlusel korraldab ja rahastab vanem ise, vastutades ka õpitulemuste saavutamise eest. Kool võimaldab õpilasel kasutada tasuta vähemalt kooli õppekava läbimiseks vajalikke õpikuid, tööraamatuid, töövihikuid ja töölehti. Koduõppe läbiviija koostab õpilasele koostöös kooliga kooli õppekavast lähtudes individuaalse õppekava, milles määratakse kindlaks õpetajad, kes kontrollivad õpitulemuste omandamist.

Varemnimetatud määruse §-s 7 sätestatakse õpilase hindamise ja õpitulemuste saavutatuse kontrollimisega seotu. Hindamise korraldus määratakse individuaalses õppekavas, arvestades seejuures riiklikus õppekavas hindamisele sätestatud nõudeid. Kool kontrollib vähemalt üks kord poolaastas individuaalses õppekavas sätestatud

õpitulemuste omandamist (koduõppe läbiviija võib hindamise juures viibida). Õpilase kokkuvõtvad hinded kantakse klassipäevikusse. Määruse §-s 8 nähakse ette regulatsioon koduõppe katkestamise osas, mille kohaselt on koolil õigus katkestada õppenõukogu otsusega koduõpe, kui kooli teostatud kontrolli käigus ilmneb, et õpilane pole individuaalse õppekavaga määratletud õpitulemusi suures mahus saavutanud.

PGS-i § 53 näeb ette võimaluse rakendada õpilasele terviseseisundist tulenevat koduõpet, samuti haiglaõpet. Neist esimene on õppe korraldamine õpilase kodus või muus õpilase või piiratud teovõimega õpilase vanemaga kokkulepitud kohas väljaspool kooli ruume (haridusliku erivajadusega õpilasele rakendatakse koduõpet tulenevalt tema terviseseisundist). Haiglaõppena käsitatakse aga haiglas ravil viibiva põhi- või üldkeskharidust omandava õpilase õpetamist.

Koduõppe tervislikel põhjustel on täpsemalt reguleeritud haridus- ja teadusministri 11. augusti 2010. a määruses nr 40 „Koduõppe ja haiglaõppe tingimused ja kord” §-des 2–4.

Koduõpet tervislikel põhjustel rakendatakse õpilasele, kellel on raske funktsioonihäire, haigus või puue või kelle tervislik seisund võib selle põhjustada ning kelle õppetöö läbiviimiseks erivajadustest tulenevalt puuduvad koolis võimalused ja tingimused. Koduõpet tervislikel põhjustel rakendab kool vanema taotlusel ja nõustamiskomisjoni soovitusel. Selleks esitab vanem koolidirektorile kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis taotluse, milles tuleb näidata tervislikel põhjustel koduõppele viimise põhjused. Nõustamiskomisjon võib koduõppe rakendamist soovitada kuni kolmeks aastaks, mille järel vaadatakse üle koduõppe pikendamise vajadus. Koduõppe minimaalne kestus on kaks õppeveerandit. Otsuse rakendada õpilasele tervislikel põhjustel koduõpet teeb koolidirektor käskkirjaga.

Varemnimetatud määruse §-s 3 sätestatakse tervislikel põhjustel rakendatava koduõppe korraldamisega seotu (ehk, mis järgneb sellele, kui koduõppele jäämine on juba otsustatud ja tuleb mõelda, kuidas vastavat õpet korraldada). Koduõpet tervislikel põhjustel korraldab kool, mille nimekirja õpilane on kantud. Tervislikel põhjustel koduõppel õppivale õpilasele koostab kool koostöös vanemaga tema võimeid ja erivajadusi arvestava individuaalse õppekava, lähtudes raviarsti või eriarsti ja nõustamiskomisjoni soovitustest ning temale kohaldatavas riiklikus õppekavas

sätetatud kohustuslikest ainetest. Gümnaasiumiastmes tervislikel põhjustel koduõppel oleval õpilasel võib vähendada õppekoormust kuni kaheksa kursuse võrra iga arvestusliku koduõppel viibitud õppeaasta kohta. Tervislikel põhjustel koduõppel õppivale õpilasele viib kool juhendatud õpet läbi vähemalt kaheksa õppetunni ulatuses nädalas. Määruse §-s 4 sätestatakse tervislikel põhjustel koduõppel õppiva õpilase hindamisega seotu. Õpilase hindamise korraldus määratakse kindlaks individuaalses õppekavas, arvestades seejuures riiklikus õppekavas hindamisele sätestatud nõudeid. Kool seab õpilasele sisse päeviku, kuhu õpetajad märgivad õpingu toimumise kuupäeva, tundide arvu, sisu ja koduülesanded, hinded või sõnalised hinnangud. Õpilase kokkuvõtavad hinded kantakse klassipäevikusse.

Seega näevad PGS ja varem nimetatud haridus- ja teadusministri määrus ette kaks erinevat koduõppe liiki, mille puhul toimub õppetöö valdavalt koolist eemal. Lisaks sellele näeb PGS-i § 17 lõige 4 ette võimaluse vabastada õpilane mõnes õppeaines osaliselt õppetööst ning arvestada õpilase poolt 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. Selleks peavad õpilane või piiratud teovõimega õpilase puhul (alaealine õpilane) vanem ja direktor või direktori volitatud pedagoog sõlmima kokkuleppe.

25. Kuidas saab omandada õpetajakutset

8. aprill 2013

Millistel tingimustel saab õppida õpetajaks, kui: a) üks kõrgharidus on juba omandatud; b) juba töötad koolis õpetajana; c) oled „inimene tänavalt“?

Vastab HTM-i jurist Indrek Kilk:

Alates 2013. aastast jõustuvad muudatused kõrgkoolide rahastamisel ja õppeteenustasuta õppimisel puudutavad avalik-õiguslikke ülikoole, riigi rakenduskõrgkoole ja Eesti infotehnoloogia kolledžit ning neis alates 2013/14. õppeaastal õpinguid alustavaid üliõpilasi.

Tasuta või tasu eest

Samal kõrgharidusastmel õppimine ei ole piiratud ja seda võib teha korduvalt. Jätkuvalt kehtib piirang mitmendat korda samal kõrgharidusastmel tasuta õppimisele. Piirang kohaldub isikutele, kes on sel õppeastmel õppinud vähemalt poole nominaalkestuse ulatuses ja ilma õppekulud hüvitamata. See hõlmab nii neid üliõpilasi, kes on lõpetanud õppekava täies mahus, kui ka üliõpilasi, kes on õpingud katkestanud pärast õppekava poole nominaalkestuse läbimist, st määravaks on õppimine vähemalt poole nominaalkestuse ulatuses. Siia alla käivad nii riigieelarvelisel kohal õppinud üliõpilased kui ka alates 2013/2014. õppeaastast õpeteenustasuta õppinud üliõpilased. Uuesti saab üliõpilane ilma õppekulude hüvitamiseta sellele astmele õppima asuda pärast õppekava kolmekordse (bakalaureuse- ja magistriõppe integreeritud õppekava korral kahekordse) nominaalkestuse möödumist, mida arvutatakse õppeasutusse immatrikuleerimise hetkest vastavale kõrgharidusastmele.

Erandid on võimalikud

Samade kõrgharidusastmetena ei käsitata rakenduskõrgharidusõpet ja bakalaureuseõpet. Näiteks bakalaureuseõppe lõpetanu saab kohe järgmisel aastal astuda rakenduskõrgharidusõppesse, kus täies mahus õppides õppekulud hüvitama ei pea. Kui kolmekordne nominaalkestus ei ole möödunud, on õppeasutusel õigus üliõpilaselt õppekulude hüvitamist nõuda ka siis, kui üliõpilane asub õppima eestikeelsele õppekavale ja täidab õppekava vähemalt 30 EAP-d semestris. Sellises olukorras ei ole õppeasutusel õigust õppekulude hüvitamise nõudest loobuda. Erandina võib mõnel õppekaval või õppesuunal olla võimalik asuda teist korda õppekulud hüvitamata õppima samal kõrgharidusastmel, sellised erandid on kokku lepitud ministeeriumi ja kõrgkooli vahelises lepingus/käskkirjas. Sellekohast infot saab ennekoike kõrgkoolist.

Osakoormus ja eksternõpe

Töötaval õpetajal nagu igal teisel isikul on võimalik õpetajakutse omandada (juhul kui see puudub) või omandada ka mõni muu eriala. Õpetajaks õppimine ei ole kuidagi vanuse, eelneva tausta või mõnel muul alusel piiratud. Õpetajaks võib õppida nii politseinik, tehasetöötaja kui ka äriees. Töötav inimene saab õppetöös

(tasemekoolitusel) osalemiseks võtta õppepuhkust ning õppida täiskoormuse asemel vajadusel nt osakoormusega või eksternina. Kui üliõpilane soovib alates esimesest semestrist õppida osakoormusega (täites õppekava kumulatiivselt 50–75% ulatuses), peab ta kandideerima üldiste vastuvõtutingimuste alusel koos täiskoormusega õppijatega. Eraldi vastuvõttu ei toimu, v.a juhul kui õppekaval ainult osakoormusega õpet pakutaksegi. Sellised erisused ainult osakoormusega õppekavade loomiseks tuleb leppida kokku õppeasutuse ja riigi vahelises lepingus/käskkirjas. Osakoormusega õppes kehtestab õppekulude hüvitamise tingimused ja korra kõrgkool. Kui on plaanis täita õppekava alla 50% semestris, on võimalik seda teha eksternina. Eksternõppes on võimalik ülikooli nõukogu kehtestatud tingimustel ja korras sooritada õppekavajärgseid eksameid ja arvestusi ning kaitsta lõputööd ja sooritada lõpueksamit, osalemata korralises õppetöös.

Õpetajana tööleasumine pärast õpetajakutse omandamist sõltub tööturu seisust (kas koolides on parajasti vabu õpetajakohti või mitte). Ainuüksi miinimumnõuete (antud juhul kvalifikatsiooninõuded) täitmine ei taga üheski töövaldkonnas, samuti hariduse vallas inimesele automaatselt töökohta.

26. Mida peab kool gümnaasiumi lõpueksamite läbiviimisel silmas pidama?

20. aprill 2013

Vastab haridus- ja teadusministeeriumi jurist Indrek Kilk:

Sel kevadel tuleb gümnaasiumi lõpetamiseks viimast korda sooritada vähemalt viis gümnaasiumi lõpueksamit, millest vähemalt kolm on riigieksamid. Seaduses on piirang, et ühes õppeaines võib teha kas riigieksami või koolieksami, mitte mõlemat. Kõigile õpilastele on kohustuslik eesti keele riigieksam. Riiklikus õppekavas sätestatud tingimustel võib õpilane eesti keele riigieksami asemel sooritada eesti keele kui teise keele riigieksami. Riigieksameid võib õpilane valida kooli õppekavas olevate järgmiste õppeainete hulgast: vene keel, inglise keel, saksa keel, prantsuse keel, bioloogia, keemia, matemaatika, füüsika, geograafia, ajalugu, ühiskonnaõpetus. Õpilane ei pea sooritama võõrkeeleeksamit (juhul, kui ta on selle valinud), kui ta on esitanud koolile vähemalt B1-

keeleoskustaset kinnitava rahvusvaheliselt tunnustatud võõrkeeleeksami sooritamist tõendava dokumendi hiljemalt jooksva õppeaasta 20. jaanuariks.

22. veebruarist 2013 jõustus regulatsioon, milles nimetatakse ära ka rahvusvahelised eksamid, mis tagavad õpilasele vastava vabastuse (loetelu on esitatud HTM-i määruses nr 20 § 25 lõikes 101).

Riigieksamite korraldamiseks moodustab maavanem gümnaasiumides ja kutseõppeasutustes hiljemalt 20. märtsiks riigieksamikomisjonid arvestusega, et iga 20 eksaminandi kohta on riigieksamikomisjonis üks liige, aga mitte vähem kui kolm liiget. Kui ühes koolis osaleb riigieksamil vähem kui 15 õpilast, moodustab maavanem koolidevahelise riigieksamikomisjoni ja määrab eksami läbiviimise koha. Põhjendatud juhtudel ning eksameid korraldava asutusega kooskõlastatult võib maavanem moodustada eksamikomisjoni ka koolis, kus osaleb eksamil vähem kui 15 õpilast.

Riigieksamikomisjoni esimees on üldjuhul kooli direktor. Riigieksamikomisjoni esimees ei või olla riigieksami õppeaine õpetaja. Määruse § 34 lõikes 21 nimetatakse eritingimused, mida kooli direktori põhjendatud otsusel ja eksameid korraldava asutuse nõusolekul võimaldatakse erivajadusega gümnaasiumilõpetajale riigieksami sooritamisel. Riigieksamile registreerunud, kuid mõjuval põhjusel ilmumata jäänud eksaminand või eksaminand, kes ei ole tervises seisundi tõttu võimeline eksamit sooritama, võib kolme tööpäeva jooksul riigieksami toimumisest esitada eksameid korraldavale asutusele lisaeksamil osalemise taotluse, millele lisatakse tõendid mõjuvate põhjuste olemasolu kohta. Eksameid korraldav asutus teavitab taotlejat lisaeksami korraldusest hiljemalt kolme tööpäeva jooksul pärast taotluse registreerimist.

Gümnaasiumi koolieksamite läbiviimiseks moodustab kooli direktor hiljemalt kaks nädalat enne koolieksamite algust vähemalt kolmeliikmelised koolieksamikomisjonid, mille esimees on üldjuhul kooli direktor ning liikmed aineõpetajad. Kooli direktor võib koolieksamikomisjoni esimeheks määrata õppealajuhataja või õpetaja. Koolieksamikomisjoni esimees ei tohi olla eksamineeritava klassi koolieksamiaine õpetaja. Koolieksami võivad sooritada ka gümnaasiumiõpilased, kes ei ole gümnaasiumilõpetajad, kuid on eksamiaine gümnaasiumiastme kohustuslikud kursused

läbinud. Kui õpilasel ei ole võimalik kooli poolt mõjuvaks loetud põhjustel, sh haigestumine, osavõtt rahvusvahelisest olümpiaadist või võistlusest, sooritada koolieksamit eksamiperioodi jooksul, võib kooli direktor anda õpilasele loa sooritada koolieksamid individuaalplaani järgi.

27. Millal võib tööandja töölepingu lõpetada erakorraliselt?

26. aprill 2013

Vastab haridus- ja teadusministeeriumi jurist Indrek Kilk:

Töölepingu võib erakorraliselt üles öelda üksnes töölepinguseaduses ettenähtud mõjuvatel põhjustel, järgides etteteatamistähtaegu.

Kumbki lepingupool võib mõjuval põhjusel lepingu üles öelda, eelkõige kui ülesütlevalt poolelt ei või kõiki asjaolusid ja mõlema poole huvi arvestades mõistlikult nõuda lepingu jätkamist. Sellist lepingu ülesütlemist loetaksegi erakorraliseks. Töölepinguseaduse § 87 sätestab, et töölepingu võib erakorraliselt üles öelda üksnes töölepinguseaduses ettenähtud mõjuvatel põhjustel, järgides seejuures etteteatamistähtaegu. Töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja poolt eeldab majanduslike või töötajast tulenevate mõjuvate põhjuste olemasolu. Töötaja algatusel töölepingu erakorralise ülesütlemise aluseks olev mõjuv põhjus võib tuleneda töötaja isikust või lepingu olulisest rikkumisest tööandja poolt. Põhjuse kaalukust tuleb hinnata iga juhtumi puhul eraldi, lähtudes hea usu ja mõistlikkuse põhimõttest ning võttes arvesse kõiki asjaolusid ja mõlema poole huvi.

Töötajast tulenevad põhjused

Näitlik loetelu mõjuvatest põhjustest, mis tulenevad töötaja isikust või tema käitumisest:

1) töötaja ei ole pikka aega tulnud toime tööülesannete täitmisega terviseseisundi tõttu, mis ei võimalda töösuhet jätkata (töövõime vähenemine terviseseisundi tõttu); 2) töötaja ei ole pikka aega tulnud toime tööülesannete täitmisega ebapiisava tööoskuse, töökohale sobimatuse või kohanematuse tõttu, mis ei võimalda töösuhet jätkata (töövõime vähenemine); 3) töötaja on hoiatusest hoolimata eiranud tööandja mõistlikke korraldusi või rikkunud töökohustusi; 4) töötaja on tööandja hoiatusest hoolimata

viibinud tööl joobeseisundis; 5) töötaja on pannud toime varguse, pettuse või muu teo, millega põhjustas tööandja usalduse kaotuse enda vastu; 6) töötaja on põhjastanud kolmanda isiku usaldamatuse tööandja vastu; 7) töötaja on tekitanud süüliselt ja olulisel määral kahju tööandja varale või löi kahju tekkimise ohu; 8) töötaja on rikkunud saladuse hoidmise või konkurentsipiirangu kohustust.

Töölepingu erakorralisel ülesütlemisel töötajast tuleneval mõjuval põhjusel peab tööandja järgima töölepinguseaduse §-s 97 ette nähtud etteteatamistähtaegu; ülesütlemisele peab eelnema tööandja hoiatus (v.a kui töötaja ei saa kohustuse rikkumise erilise raskuse tõttu või muul põhjusel seda hea usu põhimõtte järgi tööandjalt oodata); võimaluse korral peab tööandja pakkuma töötajale teist tööd. Tööandja võib töölepingu üles öelda üksnes mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta ülesütlemise aluseks olnud asjaolust teada sai või pidi teada saama.

Majanduslikud põhjused

Tööandja võib töölepingu üles öelda, kui töösuhte jätkamine kokkulepitud tingimustel muutub võimatuks töömahu vähenemise või töö ümberkorraldamise tõttu või muul töö lõppemise juhul (koondamine). Koondamine on ka erakorraline ülesõtlemine tööandja tegevuse lõppemisel või pankroti väljakuulutamisel. Koondamise tõttu töölepingu ülesütlemisel tuleb silmas pidada kahte asjaolu: töö lõppemine on tingitud majanduslikest põhjustest; töösuhte jätkamine kokkulepitud tingimustel on muutunud võimatuks. Töö võib lõppeda ka ainult töölepingus kokku lepitud tingimustel, kuid teistel tingimustel kestaks edasi (nt kui tööandjal pole enam võimalik töölepingus kokkulepitud tasu maksta, siis saab lugeda, et kokkulepitud töötasutingimustel on töö lõppenud. Tööandja saab töötajale teha ettepaneku muuta töölepingus töötasu ning kui töötaja pole sellega nõus, tekib alus töölepingu ülesütlemiseks seoses töö lõppemisega töölepingus kokkulepitud tingimustel). Töölepingu ülesütlemisel peab tööandja järgima jällegi etteteatamistähtaegu ning pakkuma töötajale võimalusel teist tööd (v.a töölepingu ülesütlemisel tööandja tegevuse lõppemise või pankroti tõttu).

28. Töötamine kahes koolis: tööalane koolitus ja õppepuhkus

26. mai 2013

Õpetaja töötab kahes koolis. Põhitöökoht saadab õpetaja koolitusele. Samal ajal jäävad teises koolis, kus ta mittepõhikohaga töötab, tunnid andmata ja neid ei tehta ka tagantjärele. Kas on õige vormistada õpetajale tema taotluse alusel tasustamata puhkus? Või peab teine töökoht samuti vormistama koolituse keskmise töötasuga? Või panema õpetaja tunnid hoopis tööpäevana kirja?

Õpetajal on õppepuhkus. Põhitöökoht vormistab talle õppepuhkuse keskmise töötasuga. Kuidas peab toimima teine kool?

Vastab Eesti Haridustöötajate Liidu õigusnõunik Vaike Parkel:

Küsimustele vastamisel on eelkõige oluline on rõhutada, et kõik töökohad, kus õpetaja töötab töölepingu alusel, sõltumata töökohtade (ja töölepingute) arvust, on seaduse kohaselt võrdsed lepingud. Seadus ei erista töötamist „põhikohana” ja „mittepõhikohana” ehk kõik on, küsija sõnastust kasutades, põhikohad.

Kui õpetaja töötab kahes koolis, peavad ka töölepingud kajastama kahel töökohal töötamise võimalust ja tingimusi, st õpetaja tööaeg ja töökohustused peavad olema kajastatud nii, et töötajal on võimalik neid täita ja tööandjal tööd korraldada.

Tööalasel koolitusel osalemine on töötaja kohus, üldjuhul toimub see töö ajal ja tööandjal on kohustus maksta koolituse ajal keskmist töötasu (töölepinguseaduse § 28 lg 2 p 5). Seega saab kool A nõuda õpetaja koolitusel osalemist vaid ajal, mil õpetaja tööaeg on koolis A, vastavalt siis korraldades ümber oma tunniplaani ja makstes koolitusel osaletud aja eest keskmist töötasu. Tööandja ei saa nõuda, et õpetaja läheks koolitusele väljaspool oma tööaega, välja arvatud juhul, kui töötaja on sellega nõus ja sõlmitakse vastav kokkulepe. Kooli B juhtkonnal ei ole seadusest tulenevat kohustust võimaldada koolitust kooli A töötajale ja selleks oma tööd ümber korraldada või tunde ära jätta.

Rõhutan, seadus ei kohusta. Konkreetsetes olukorras soovitan kahe kooli juhtkonnal lähtuda mõistlikkuse põhimõttest. Õpetaja koolitus on ju kasulik ja vajalik mõlemale koolile ning kasulik oleks leida sobiv lahendus nii õpetajale kui ka koolide juhtkondadele. Ehk oleks võimalik, lähtudes koolituse sisust, vormistada see koolitusena mõlemast töökohast. Pole ju mõistlik, et õpetaja läbib sama(sisulise) koolituse kaks

korda, igati mõistlik tundub vormistada koolitus mõlemast töökohast keskmise töötasu maksmisega, nagu seadus ette näeb.

Juhul kui üks tööandja ei aktsepteeri asjaolu, et töötaja viibib teise tööandja korraldatud koolitusel, ei ole välistatud ka tasustamata või tasustatud puhkuse andmine või muud variandid teise tööandja poolt. Sellisel juhul tuleb pooltel kokku leppida ja leida sobiv lahendus.

Õppepuhkust on täiskasvanute koolituse seaduse § 8 kohaselt kohustatud andma kõik tööandjad, kelle juures töötaja töötab. Õpetaja, kes töötab kahes koolis, peab esitama koolituses osalemiseks mõlemale koolile koolitusasutuse teatise, mille alusel on tal õigus saada mõlemast töökohast õppepuhkust kuni 30 kalendripäeva kalendriaasta jooksul. Õppepuhkuse ajal makstakse töötajale keskmist töötasu 20 kalendripäeva eest mõlemast koolist.

29. Kes katab erakooli tegevuskulud?

10. juuni 2013

Kuidas katavad omavalitsused erakoolide tegevuskulud?

Vastab Indrek Kilk, haridus- ja teadusministeeriumi jurist:

Erakooliseaduse § 222 lõike 1 kohaselt osaleb vald või linn eraüldhariduskooli tegevuskulude katmises proportsionaalselt koolis õppivate õpilaste arvuga, kelle rahvastikuregistrijärgne elukoht asub valla või linna haldusterritooriumil. Seega näeb nimetatud säte valdadele ja linnadele ette arvlemiskohustuse erakoolipidajaga. Sama paragrahvi teine lõige sätestab, et tegevuskulude katmisel lähtutakse käesolevast seadusest, kui vallad või linnad ja erakoolipidaja ei ole omavahel kokku leppinud teisiti. Selle sättega on seadusandja soovinud anda pooltele võimaluse muudeks kokkulepeteks (nt loobuda arvlemisest üldse; arveldada vaid teatud kooliastme osas; kasutada arveldamisel lihtsustatud korda; esitada arveid harvemini, kui seaduses on sätestatud; muuta kululiike, milles arveldatakse jne). Seega saavad pooled leppida kokku, et arvlemisel ei juhinduta PGS-i §-s 83 sätestatust, vaid omavahel kokkulepitust. PGS-i §-st 83 juhindutakse vaid siis, kui puudub pooltevaheline kokkulepe.

PGS-i § 83 lõikes 4 nimetatakse ära kulud, mida ei arvata tegevuskulude hulka (ehk kasutatakse n-ö välistamise meetodit). Osa kulude välistamine tegevuskulude hulgast on põhjendatav eelkõige sellega, et ei kaetaks neid kulusid, mida juba kaetakse muudest allikatest. Teise osa kulude välistamine on põhjendatav sellega, et tegemist on oma olemuselt pigem kinnisvara arendamisega seotud, mitte otseste koolipidamise kuludega. Antud juhul on tegemist n-ö ammendava loeteluga.

PGS-i § 83 lõike 5 kohaselt teatab valla- või linnavalitsus (erakooli puhul eraõiguslik juriidiline isik) munitsipaalkoolide tegevuskulude katmises osalevatele valdadele ja linnadele kirjalikult õppekoha tegevuskulu arvestusliku maksumuse ühe õpilase kohta hiljemalt eelarveaastale eelneva aasta 30. novembriks. See saadakse valla või linna munitsipaalkoolide (eraõigusliku juriidilise isiku puhul erakooli) eelarveaastaks planeeritavate tegevuskulude summa jagamisel valla või linna territooriumil asuvates munitsipaalkoolides õppivate õpilaste arvuga eelarveaastale eelneva aasta 10. novembri seisuga Eesti hariduse infosüsteemi alusel. Tegevuskulu arvestusliku maksumuse esitamine on vajalik eelkõige selleks, et teised vallad/linnad saaksid infot oma järgmise aasta eelarvete kavandamiseks. Samuti annab arvestuslikust maksumusest varakult teadasaamine teisele omavalitsusele parema võimaluse kontrollida tegevuskulu arvestamise õiguspärasust, vajadusel küsida kooli pidavalt omavalitsuselt (erakooli puhul erakoolipidajalt) sellekohast täiendavat informatsiooni või kujundada oma seisukohti võimalikeks kokkulepeteks.

PGS-i § 83 lõike 6 kohaselt lähtutakse tegevuskulude katmisel õppekoha tegevuskulu maksumusest koolis, mis saadakse kooli eelarves määratud tegevuskulude summa jagamisel kooli õpilaste arvuga selle kuu 10. kuupäeva seisuga. Igakuine arvete esitamise nõue võimaldab omavalitsustel (arveldavatel valdadel/linnadel) paremini jälgida teiste omavalitsuste koolides (või erakoolides) õppivate õpilaste liikumist ja tagada parem kontroll selle üle, et teenuse eest makstaks tegelikku hinda. Juhul kui õpilaste arv kuude lõikes muutub, muutub ka igakuine õppekoha maksumus. Nii võib eri kuudel tasumisele kuuluv summa olla erinev PGS-i § 83 lõike 5 alusel teatatud arvestuslikust määrast.

Vabariigi valitsus näeb PGS-i § 83 lõikes 7 antud volitusnormi alusel ette määruse, millega kehtestatakse igaks eelarveaastaks õppekoha tegevuskulu piirmäär ühe kuu

kohta. 2013. aastal on selleks 73 eurot. Vallal/linna on õigus teada, millest vastava kooli õppekoha tegevuskulu koosneb (olgu selleks siis 73 eurot ühe kuu kohta või sellest väiksem summa).

Vallal või linnal on võimalik tegevuskulude katmiseks tasumisele kuuluv summa vaidlustada, kuid vaidlustamine ei vabasta valda või linna arve tasumise kohustusest (vt põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 83 lõige 8).

30. Autoriõiguse seadus seab teose kasutamisele kindlad reeglid

22. juuni 2013

Mida peab õpetaja teadma autoriõiguste kaitsmisest nt seoses õpilas- ja uurimistöodega?

Vastab Indrek Kilk, haridus- ja teadusministeeriumi jurist:

Teose autoriks saab Eestis autoriõiguse seaduse § 28 kohaselt olla ainult füüsiline isik või füüsilised isikud, kes on teose loonud. Autoriõigustel on Eestis põhiseaduslik alus, kuna Eesti vabariigi põhiseaduse § 39 sätestab: „Autoril on võõrandamatu õigus oma loomingule. Riik kaitseb autori õigusi” Autoriõiguse seaduse § 4 lõikes 3 nimetatakse ära teosed, millele tekib autoriõigus. Haridusasutuse kontekstis on eelkõige asjakohased punktid 1 (ilukirjandus-, publitsistika-, poliitika-, haridusalased jms kirjalikud teosed) ja 4 (kõned, loengud, ettekanded, jutlused jt teosed, mis koosnevad sõnadest ja on väljendatud suuliselt).

Autoriõigusega ei saa kaitsta otseselt teose sisu ennast (ideed, teooriat, hüpoteesi, kontseptsiooni jne). Seega ei kaitse autoriõigus mitte seda, mida öeldakse, vaid seda, kuidas öeldakse (ehk autoriõigus kaitseb teose väljendusvormi). Seega muudab väljendusvorm (väljendusviis) teose originaalseks. See tähendab, et sama idee väljendamiseks võib eksisteerida mitmeid teoseid ning nad kõik on autoriõigusega kaitstud juhul, kui nad väljendavad antud ideed originaalsel viisil. Nt võib õpetaja paluda lastel joonistada pildi palliga mängivast koerast. Kuigi joonistused väljendavad sama ideed, on nad kõik originaalsed ning sellest tulenevalt autoriõigusega kaitstud.

Autoriõigus teosele tekib selle loomise momendist. Mingisuguseid formaalsusi (teost registreerida jne) pole vaja täita. Autoriõiguse sisu moodustavad autori isiklikud ja

varalised õigused. Autori isiklikud õigused on autori isikust lahutamatud, kuna seadus ei luba neid tehinguga üle anda loovutamise teel (ehk autori isiklikud õigused ei ole müüdavad). Et teost autoriõigusega kaitsta, ei pea see olema kasutatav, kaunis ega väärtuslik. Teoseid kaitstakse autoriõigusega, sõltumata nende kvaliteedist. Lapse näpujoonistused omavad samasugust autoriõigusest tulenevat kaitset kui kuulsa maalikunstniku meistritööd.

Teise isiku loodud teost võib kasutada autori eelneva nõusolekuta vaid rangelt autoriõiguse seaduses ettenähtud tingimustel. Teose vaba kasutamise võimaluste ammendav loetelu on antud autoriõiguse seaduse 4. peatükis.

Autoriõiguse seaduse § 18 lõike 1 kohaselt on autori nõusoleku ja autoritasu maksmiseta lubatud õiguspäraselt avaldatud teost füüsilisel isikul reprodutseerida ja tõlkida isikliku kasutamise eesmärkidel tingimusel, et selline tegevus ei taotle ärilisi eesmärke. Eelkõige on siin mõeldud teose kasutamist enese harimiseks ja meelelahutuseks. Teose vaba kasutamine teaduslikel ja hariduslikel eesmärkidel väljendub eelkõige (pidades silmas just küsimuses nimetatud õpilas- ja uurimistöid) teose tsiteerimises ja refereerimises (neist esimene on teise autori loodud teose üksühene kordamine oma teoses, teine aga teise autori sisu ja vormi küllaltki autorilähedane edasiandmine). Tsiteerimine on lubatud ainult avaldatud teoste puhul (kusjuures avaldamine peab olema õiguspärane), motiveeritud mahus (iga konkreetse teose kasutamise puhul fakti küsimus) ja järgida tuleb teose kui terviku mõtte õige edasiandmise kohustust. Lisaks sellele väljendub teose vaba kasutamine teaduslikel ja hariduslikel eesmärkidel ka õiguspäraselt avaldatud teose kasutamises illustreeriva materjalina õppe- ja teaduslikel eesmärkidel. Selline vaba kasutamine võib toimuda nt koolitunnis, loengus, õpilas- ja teaduskonverentsil jne. Mõlemal toodud kasutamise juhul tuleb ära näidata autori nimi (kui see on teosel näidatud), teose pealkiri (nimetus) ja teose avaldamise allikas.

Enamlevinud autoriõiguse rikkumise haridusasutuses võib võtta kokku sõnaga plagiaat (ehk teose osaline või täielik kopeerimine ja selle esitlemine oma loominguna). Plagiaadi vältimiseks tuleb mõnest teisest teosest pärit ideed väljendada unikaalsel viisil. Kui idee autori esitatud ideed ei suuda õpilane oma sõnadega paremini väljendada, võib ta

algupärast teksti sõna-sõnalt kasutada ja teha viite algupärase teose autorile. Enamik koole on plagieerimise vältimiseks kehtestanud küllaltki ranged reeglid.