

INFOMATERJAL ÕPETAJATE TÖÖSUHETE, ÕPETAJA TÖÖLEPINGULISTE ÕIGUSTE JA KOHUSTUSTE KOHTA

Sissejuhatus

Käesoleva aasta esimesest septembrist rakendused muudatused õpetajate tööaja arvestamise reeglites. Põhilisim muudatus on kohustus vaadata tööülesannete ajakulu tervikuna täis- ehk üldtööaja ja mitte ainult kontaktundide ehk õppe- ja kasvatustöö tundide raames. Ükski sellest sügisest või järgmisest aastast rakenduvatest muudatustest ei kohusta kehtivaid töölepinguid ümber tegema. Samas on need muudatused ministeeriumisse saadetud küsimuste kontekstis toonud esile mitmed ebamõistlikud praktikad ning arusaamad. Infomaterjal lähtub eelkõige ministeeriumisse saadetud konkreetsetest küsimustest.

Üldised küsimused

Kas muudatused kohustavad sõlmima uusi töölepinguid või lisasid?

Muudatused ei kohusta sõlmima uusi töölepinguid ning juba sõlmitud töölepingut saab muuta ainult poolte kokkuleppel. Töölepingu lisade tegemine on samuti töölepingu muutmine.

Me oleme igal sügisel sõlminud uusi töölepinguid, kuid sellel aastal polnud mul novembrini sõlmitud uut töölepingut. Kas ma töötasin töölepinguta?

Varasem tööleping kehtis jätkuvalt edasi.

Küsimused tööaja kohta ehk kuidas tööaega korraldada

Mida tähendab, et õpetajatöö on tervik ja kõik ülesanded peavad mahtuma üldtööaja sisse?

Õpetaja tööaja sisse peavad mahtuma õppe- ja kasvatustöö tunnid ja teised töölepingust, ametijuhendist ja töökorralduse reeglitest tulenevad ning tööandja antud ülesanded (nt õppetundide ettevalmistamine, õpilaste kirjalike tööde parandamine, klassijuhatajaks olemisel teatud spetsiifiliste ülesannete täitmine – klassijuhataja tunni andmine jne). Tööandja peab ülesannete koguhulka hindama ja leppima iga töötajaga kokku (võttes arvesse sh iga õppeaine ja kooliastme eripära ning klasside suurust jne) selle töötaja poolt täidetavate ülesannete hulga (sh õppe- ja kasvatustöö tundide arvu, kui see on vajalik). Senine praktika, kus tööandja määras koolis kõigile õpetajatele täiskoormusega töötamisel ühe kindla õppe- ja kasvatustöö tundide arvu, ei olnud mõistlik, kuna ei arvestanud töösuhete poolte kokkuleppevabadust ega taganud kuidagi erinevate töötajate võrdset kohtlemist, kuna muid tööülesandeid (peale õppe- ja kasvatustöö tundide) ei võetud töötaja koormuse kujunemisel arvesse.

Mis on õpetaja täistööaeg ja mis on osaline tööaeg?

Õpetaja täistööaeg on (jätkuvalt) 7 tundi päevas ja 35 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul (Vabariigi Valitsuse 22.08.2013 määrus nr 125 „Haridustöötajate tööaeg“). Selle aja sisse peavad mahtuma kõik õpetaja tööülesanded – nii kontakttunnid, tundide ettevalmistamine, koostöö, kirjalike tööde parandamine, klassijuhatamine jms. Õpetaja võib töötada ka osalise tööajaga. Osalise tööajaga on tegemist, kui tööaja maht jääb alla 7 tunni päevas ja 35 tunni nädalas.

Kas õpetaja peab kõik 7 tundi olema koolis kohapeal?

Töölepingu seaduse § 20 kohaselt eeldatakse, et töö tegemise koht lepitakse kokku kohaliku omavalitsuse üksuse täpsusega (nt vald või linn). See annab võimaluse, et õpetaja saab täita osa oma tööülesandeid (kontrolltööde parandamine, tunni ettevalmistus vms) ka väljaspool koolimaja. Kui töö tegemise kohana on kokku lepitud kool ja kooli konkreetne aadress ning pole kirjas, et kokkuleppel võib töötaja täita tööülesandeid ka muus kohas, siis tuleb teha üldjuhul kogu töö (7 tundi päevas) koolimajas.

Mida tähendab ületunnitöö tegemine ning kuidas selle eest makstakse?

Ületunde tehakse, kui töötatakse üle kokkulepitud tööaja ehk üle 7 (astronoomilise) tunni päevas ja üle 35 tunni nädalas ning tööandja ja õpetaja on selles eelnevalt kokku leppinud. Ületunnitööna on võimalik täita ükskõik, millist tööülesannet. Kui ületunnitöö tegemise kokkulepet pole sõlmitud ja töötaja teeb tööd rohkem, kui tema tööaeg ette näeb või ei tule oma tööülesannetega kokku lepitud tööaja raames toime, siis sellist tööd ei käsitata ületunnitööna. Summeeritud tööaja arvestuse korral on ületunnitöö kokkulepitud tööaega ületav töö arvestusperioodi lõpul.

Eelnev kokkulepe ei tähenda aga, et ületunnitöö tegemises tohib töölepingus alaliselt kokku leppida. Samuti on oluline mõista, et ületunnitööd ei saa ette planeerida, vaid ületunnitöös tuleb konkreetse vajaduse tekkides igakordselt eraldi kokku leppida. Sagedase ületunnitöö korral tuleks teha töö või tööaja kasutuse analüüs ja selgitada välja selle põhjused. Ületunnitöö tegemine on töölepingu seaduse alusel piiratud.

Ületunnitöö hüvitatakse töötajale ületunnitöö ajaga võrdses ulatuses vaba aja andmisega või 1,5-kordses töötasus. Kuidas ületunnitöö hüvitatakse, tuleb leppida kokku enne ületunnitööd (võib ka näit töölepingus, kollektiivlepingus vms). Kui selles eraldi kokku lepitud ei ole, eeldatakse töölepingu seaduse kohaselt, et ületunnitöö hüvitatakse vaba aja andmisega.

Kes peab arvet töötatud tundide üle?

Töötatud tundide üle peab arvet tööandja.

Lasteaias oli kuni septembrini tööaeg 35 astronoomilist tundi ja sealhulgas 30 õppe- ja kasvatustöö tundi. Nüüd on haridustöötajate tööaja määrase järgi tööaeg 35 tundi. Ka see tähendab, et pean 35 tundi olema rühmas ja muud tegevused, mida varem tegin 5 tunni sees, tegema muul ajal?

Kõik tööülesanded, sh õppe- ja kasvatustöö tundide ettevalmistamine, õppekäigud jm peab mahtuma üldtööaja sisse. Haridustöötajate tööaja määrides sätestatakse, et lühendatud täistööaja kestuseks koolieelse lasteasutuse õpetaja ametikohal on seitse tundi päevas ehk 35 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul. Koolieelse lasteasutuse riiklik õppekava näeb muu hulgas ette õppe- ja kasvatustegevuse kavandamise ning lapse arengu analüüsimise. Need ülesanded peavad lasteaiaõpetaja tööaega ära mahtuma. Samuti tuleb õpetaja tööaega arvestada õppekäigud ja lasteasutuses toimuvad üritused.

See tähendab, et kui konkreetse lasteaiaõpetajaga ollakse kokku leppinud, et ta on 35 tundi nädalas rühmas, siis peab kõik ettevalmistavad tegevused ja muud ülesanded tegema ära teine töötaja. Kuna vahetu õppe- ja kasvatustöö tegemisest ei ole võimalik kõrvale jätta nende ettevalmistamist (ning eelduslikult on õpetajal ka muid ülesandeid), siis ei saa õpetaja tegeleda ainult vahetu õppe- ja kasvatustööga 35 tunni ulatuses.

Oluline on, et direktor ei saa õpetajale ühepoolset ette kirjutada senise 30 kontakttunni asemel 35 kontakttunni läbiviimist. Selline oluline tööülesannete muutmine eeldab töölepingu muutmist ja see on töölepingu seaduse §-st 12 tulenevalt võimalik ainult töölepingu poolte kokkuleppel.

Kui töölepingus fikseerida kontakttundide arv, siis võib juhtuda, et neid on igal õppeaastal vaja muuta. Mida teha kui õpetaja töölepingu muutmise ei nõustu?

Tööleping on tööandja ja töötaja vaheline kokkulepe. Kõiki osapooli rahuldavat lahendust sellises olukorras ei pruugi alati olla. Kui tööandja teeb ettepaneku töölepingut muuta ning töötaja ei nõustu muudatusega ja tööandja muudab lepingut ühepoolset, on töötajal töölepingu seadusest tulenevalt õigus töölepingu erakorraliselt üles öelda.

Kui kollektiivlepingus on kirjas kontakttundide arv, mis siis teha?

Vastus sellele küsimusele sõltub ka sellest, kuidas see punkt kollektiivlepingus sõnastatud on. Juhul kui kollektiivlepingus on lepitud kokku ühesugune kontakttundide arv arvestamata õppeainet, õpetaja teisi ülesandeid jne, siis sellisel juhul tasub kaaluda läbirääkimiste alustamist kollektiivlepingu muutmiseks.

Kuidas ma saan aru, mis on õpetaja üldtööaja koormus, kui ta annab nädalas näiteks kaks kontakttundi?

Tuleb määratleda, millises mahus lisaks õppetundide andmisele toimub tundideks ettevalmistus, milliseid ülesandeid õpetaja veel täiendavalt täidab ning arvestada kooli hüvanguks panustatud astronoomiliste tundide mahtu suhtes õpetaja täistööaja mahuga (35 tundi nädalas). Kahe õppetunni andmine õpetaja ainukese töökohustusena ei ole kooli õppekorralduse ja õppeainete lõimimise vaatest jätkusuutlik, sest õpetaja ei ole vaid tunniandja.

Näiteks, kui õpetaja annab nädalas 2 kontakttundi (1,5 astronoomilist tundi) ja näiteks, kui kooli direktor arvestab sinna juurde tundide ettevalmistuseks 1 astronoomilise tunni, siis on õpetaja üldtööajaks 2,5h nädalas, millest tulenevalt on tema koormus 0,07.

Mitu tundi nädalas võib direktsioon määrata mind tasuta asendustunde andma, kui mul on 24 kontakttundi nädalas?

Kui kehtiv tööleping näeb ette 35 tunnise töönädala jooksul 24 kontakttunni andmise ehk lepingusse on kirjutatud konkreetne kontakttundide arv, siis seda kokkulepitud tööd peabki tegema. Kui on tekkinud vajadus asendada mõnda õpetajat, siis eeldab see töötaja ja tööandja vahel eraldi kokkulepet – töötaja täidab vajalikud ülesanded ning tööandja tasustab tehtava töö (sest selles töös ei ole varem kokku lepitud). Teine võimalus on vähendada asendamise ajaks muid tööülesandeid selles ulatuses, et kogu töö mahub 35 töötunni sisse.

Võimalik on teha ka töölepinguid, kus pole täpselt fikseeritud kontakttundide hulk – pooled võivad kontakttundide arvu kokkuleppimisest töölepingus loobuda ja siis peavad tööülesanded mahtuma üldtööaja sisse. Vabariigi Valitsuse 22. augusti 2013.a määrus "Haridustöötajate tööaeg" ei nimeta, mitu õppe- ja kasvatustöö tundi ehk kontakttundi peab õpetaja nimetatud töötundide jooksul andma. See on töösuhte poolte kokkuleppe küsimus. Kui kehtiv tööleping ei näe ette kindlat antavat kontakttundide hulka ning asendustunnid ei ületa koos muude tööülesannetega 35 tundi nädalas, siis võib koolijuht määrata õpetaja asendustunde andma. Muudel juhtudel koolijuht ühepoolset määrata ei saa.

Kui ma lõpetan oma kontakttundide andmise viienda tunniga, kas mind tohib panna nõusolekuta asendama seitsmendat tundi?

Endiselt tuleb lähtuda töölepingu seaduse § 12-st – töölepingu muutmiseks on vajalik poolte kokkulepe. Asjaolu, et määrus ei nimeta enam, mitu kontakttundi saab õpetaja täistööaja jooksul anda, ei tähenda, et tööandja saaks ühepoolset otsustada kontakttundide arvu suurendamise. Samas võib leppida kokku, et kontakttundide arv võib üldtööaja raames muutuda ehk teisisõnu enam ei pea töölepingus fikseerima kontakttundide arvu.

Küsimused tööülesannete kohta ehk Mida peab tegema?

Kui tööülesannete maht ja sisu igal õppeperioodil muutuvad, siis kuidas seda kajastada töölepingus (nt kontakttundide arv)?

Töölepingus võib, aga ei pea kokku leppima kontakttundide arvus. Kontakttundide arv võib olla lepitud kokku kirjalikult ka muu kokkuleppena, mis ei ole töölepingu lisaks. Erinevate ülesannete osakaalu õpetaja tööajast võib märkida ära ametijuhendis või muus sellises kirjalikus dokumendis. Kui töölepingus on määratletud kontakttundide arv ja see on muutuv, siis tuleb kõik muudatused töölepingus vormistada poolte kokkuleppel lepingu lisana. Levinud on praktika, et töölepingus ei määratleta kontakttundide täpset mahtu ning sätestatakse, et iga õppeaasta alguses lepitakse kokku õpetaja poolt täistööaja raames antavate kontakttundide maht.

Oluline on, et koormus ei saa ühepoolset tõusta või tasustamine langeda. Kui näiteks järgmisel kuul on koolijuhil õpetajale anda vähem kontakttunde, on koolijuhil kohustus leida õpetajale muud tööd ja palk ei saa automaatselt langeda.

Kui suure täpsusega tuleb töölepingus kokku leppida erinevate ülesannete täitmiseks kuluv aeg – klassijuhatamine, kontakttunnid, aineseksiooni juhatamine jne?

See on tööandja ja töötaja kokkuleppe küsimus. Üldjuhul on mõistlik õpetaja tööülesanded detailsemalt määratleda ametijuhendis vms kirjalikus dokumendis. Direktor ja õpetaja saavad leppida kokku ja märkida ära ka igale ülesandele eelduslikult kuluva osakaalu täistööajast (näiteks mitu % täistööajast moodustab klassijuhataja ülesannete täitmine, mitu % tööajast moodustab tundide ettevalmistus jne).

Kus peavad olema minu tööülesanded kirjas?

Tööülesannete kirjeldus on töösuhte seisukohalt üks olulisemaid tingimusi, kuna töösuhte käigus on tööandjal õigus nõuda töötajalt just sellist tööd, nagu on tööülesannete kirjelduses kokku lepitud.

Töölepingu seaduse § 5 lõike 1 punkti 3 kohaselt peab töölepingu kirjalikus dokumendis sisalduma muuhulgas tööülesannete kirjeldus: vahetu õppe- ja kasvatustööga tegelemine on üks õpetaja tööülesannetest ning selle tegemise kohustus peab töölepingu kirjalikust dokumendist nähtuma.

Töölepingus tuleks tuua ära õpetaja põhiülesanded. Detailsemalt saab need kirjutada lahti ametijuhendis vms kirjalikus dokumendis. Aega, mis kulub õpetajal ühe oma tööülesande täitmiseks, ei ole otstarbekas riiklikult reguleerida. Kui ühe tööülesande täitmiseks kuluvas ajas on mingil põhjusel vaja kokku leppida, siis on see otstarbekas jätta töösuhte poolte (töötaja, tööandja) läbirääkimiste objektiks ja soovi korral selguse eesmärgil märkida ka erinevate ülesannete osakaal õpetaja tööajast ametijuhendis vms kirjalikus dokumendis.

Kas ma võin vabaaine õpetajaga kokku leppida summeeritud tööajas?

Jah, töölepingu seadus lubab seda.

Kas nüüd on ka raamatukoguhoidja, ringijuhil või tugispetsialisti lisaülesanded õpetaja tööülesannete ja palga sees?

See, et õpetajatöö on tervik ei tähenda, et kui õpetaja töötab lisaks raamatukoguhoidjana, ringijuhina, tugispetsialistina, muutub see õpetajatööks. Õpetajatööna on vahetut õppe- ja kasvatustöö ning sellega vahetult seotud tegevus nagu tundide ettevalmistamine, klassijuhatamine, tööde parandamine, õppekäigud jms.

Kui töötaja on näiteks 0,5 kohaga õpetaja ning 0,5 kohaga huviringijuht, siis riigi poolt antud õpetaja palgatoetust võib kasutada ainult konkreetselt õppe- ja kasvatustööga seotud ülesannete tasustamiseks. Õpetajaametiga (õpetaja tööga) koos täidetav muu amet või tööülesanne ei muuda

seda õpetajaametiks või -töoks. Sellisel juhul tuleb lepingus piiritleda õpetajana tehtava töö koormus ja nt ringijuhina, tugispetsialistina jne tehtava töö koormus.

Kuidas vormistada 1,0 koormusega töötavale õpetajale muud, näiteks ringijuhi tööd koormusega 0,15?

Kui ringijuhi töö mahub täistööaja sisse, siis on mõistlik töölepingus kokku leppida õpetaja ja ringijuhi tööga kaasnevad põhiülesanded ning ametijuhendis vms kirjalikus dokumendis tuua õpetaja tööülesannete kõrval eraldi välja ka ringi juhtimisega seonduvad tööülesanded. Kui aga 0,15 ringijuhi töö ei mahu täistööaja sisse ja tuleks lisaks, siis on olukord teine. Kui neid ametikohti täidetakse sama tööandja juures, siis see ei ole lubatud. Alaliselt pole võimalik ületunnitöös kokku leppida s.t töökoormus ei saa alaliselt olla enam kui 1,0.

Kas ringijuhi töö on õpetaja töö osa?

Ringitöö puhul tuleks teha vahet ringidel, mis on tunniplaanis ette nähtud ning olemuslikult õppekava läbimisega seotud ning neil, mille ülesanne on tekitada õpilastes pigem huvi mingi tegevuse vastu. Esimeste juhendamise saab asetada õpetaja poolt tavapäraselt täidetava töö osaks (eraldi ametikohta mitte ette näha), teise jaoks peab olema eraldi ametikoht.

Küsimused töö tasustamise kohta

Kas mu palk saab automaatselt langeda, kui mul on järgmisel kuul/semestril/õppeaastal vähem klassitunde?

Olukorras, kus koolijuhil pole töötajale teatud tööülesandeid anda (nt õppetundide arv on vähenenud), tuleb esimeses järjekorras otsida võimalusi anda töötajale teisi tööülesandeid (nt enne ei olnud klassijuhataja, peale seda on jne) ja leppida kokku töölepingu muutmises nii, et töötasu ei väheneks.

Kui see ei ole võimalik, siis on järgmised võimalused:

- 1) saavutatakse kokkulepe töölepingu muutmiseks vähendatud tööülesannete (osaline koormus) ja töötasuga;
- 2) tööandja rakendab ühepoolset TLS §-i 37, mis võimaldab tööandjal ajutiselt (3 kuuks 12 kuu jooksul) vähendada töötajale makstavat töötasu, juhul kui: a) ettenägematutel ja tööandjast mitteolenevatel majanduslikel asjaoludel ei ole tööandjal töötajal kokkulepitud ulatuses tööd anda ning b) kokkulepitud töötasu maksmine oleks tööandjale ebamõistlikult koormav.
- 3) tööleping öeldakse üles.

Kas asendamise eest saab tasu maksta?

Jah, saab. Tööandjal on õigus maksta lisatasu täiendavate tööülesannete eest. Kui aga asendamine on asendajal tööülesannete hulgas (näiteks ametijuhendis kirjas) ja mahub töötaja täistööaja

(õpetajal 35 tundi) sisse, siis ei ole tööandjal lisatasu maksmise kohustust. Tööandjal on võimalus maksta lisatasu täiendavate ülesannete eest (eelkõige asendamise eest pikema perioodi jooksul).

Kas koolid/omavalitsused saavad jätkuvalt raha klassijuhatamise eest maksmiseks?

Riigipoolne töötasutoetus on 20% kõrgem õpetaja töötasu alammäärast (õpetaja miinimumpalgast). Raha koolipidajatele eraldamisel on klassijuhataja lisatasu liidetud üldise palgatoetusega, neid rahasid ei ole „ära kaotatud“. Selline otsus tehti kokkuleppel kohalike omavalitsustega, sest palgatoetust eraldatakse omavalitsustele tervikuna.

Töölepingu seaduse mõistes ei ole klassijuhataja töö lisatöö vaid õpetaja üks tööülesannetest. Omavalitsustele antav õpetaja palgatoetus sisaldab jätkuvalt ka toetust klassijuhataja töö eest. Klassijuhatamise eest makstav raha on osa õpetaja töötasust. See võib olla töölepingus lahti kirjutatudlahti eraldi summana ehk n-ö lisatasuna või sisalduda ühes, konkreetses palganumbris.

Kas 2014. aastal jätkub klassijuhatamise eest tasu maksmine ja vastavate alammäärade kehtestamine riigi tasandil?

2014. aasta jaanuarist riik ei sätesta klassijuhataja lisatasu miinimummäära, õpetaja tööülesanded ja töökoormus lepatakse jätkuvalt kokku konkreetses koolis, koolidirektori ja õpetaja vahelises töölepingus. Kui lepingus oli tööülesandena määratletud ka klassijuhatamine, siis tuleb seda tööd ka jätkuvalt tasustada.

Koolikorralduslikud küsimused

Kuidas sõlmin lepingu õpetajaga, kes õpetab sama n-ö täistsüklikooli põhikooli ja gümnaasiumiosas? Õpetajale tuleb palk eri osades põhikooli tundide eest ja gümnaasiumi tundide eest, sest vald peab hoidma rahasid eraldi, eraldi on ka palgalehed.

Lepingus on lihtne ja mõistlik sellisel juhul märkida, et õpetaja töötab koormusega 1,0 ja see jaguneb näiteks 0,4 koormusega matemaatikaõpetajana põhikoolis ja 0,6 koormusega gümnaasiumis. Töölepingu koostamise mõttes ei ole ühtegi takistust seda teha. Õpetajale annab selline tööleping suurema kindluse kui kaks eraldi lepingut. Kahe eraldi töölepingu sõlmimine tooks kaasa hulga täiendavaid lahendamist vajavaid küsimusi ka tööandjale – kui on ühe tööandja juures kaks töölepingut, kuidas siis antakse puhkust kummagi lepingu puhul, kas ka soodustusi antakse topelt jms.

Rahastamise osas tuleb silmas pidada, et õpetaja tööleping ja koolipidajale palgaarvestuse andmete esitamise alused ei ole ega peagi olema üks-ühele sarnased. Selleks, et koolijuht oleks kursis tööjõukulude planeerimise ja kasutamisega, on tal vaja lisaks õpetajaga sõlmitava töölepingule ka personali tööajatabeleid, tunnijaotusplaanis kajastuvat õppetundide jaotust õpetajate vahel jmt.

Kas kvalifikatsioonita õpetaja tähtajalise lepingu kohustus kaob ära?

Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 74 lõige 7 lubab endiselt juhul, kui õpetaja vaba ametikoha täitmiseks korraldatud konkursil ei leita kvalifikatsiooninõuetele vastavat õpetajat, direktoril sõlmida

tähtajalise töölepingu kuni üheks aastaks isikuga, kellel on vähemalt keskharidus. Sellisel juhul korraldab direktor aasta jooksul uue avaliku konkursi kvalifikatsiooninõuetele vastava õpetaja töölevõtmiseks.

Kuidas lahendada põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse ning töölepingu seaduse vastuolu: kvalifikatsioonile mittevastava õpetaja tööleping sõlmitakse igal aastal uuesti tähtajaliselt ning töölepingu seaduse järgi peaks tööleping muutuma tähtajatuks?

Selles ei ole ka põhimõttelist vastuolu, sest kvalifikatsioonile mittevastava õpetaja töötamine ei saa olla koolijuhi poolt pikaajaliselt eelistatud valik. Kvalifikatsioonile mittevastav õpetaja peab aja jooksul omandama kvalifikatsiooni või asuma tööle, mis vastab tema kvalifikatsioonile. Koolijuht peab omakorda panustama kvalifikatsiooninõuetele vastava õpetaja leidmisele.

Töölepingu seadus lubab sõlmida tähtajalise töölepingu ajutise tähtajalise töö tegemiseks ning tähtajalise töölepingu järjestikuse sõlmimise ja pikendamise piirang laieneb nimelt selliste ajutise iseloomuga töölepingute sõlmimisele. Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse alusel kvalifikatsiooninõuetele mittevastava isikuga tähtajalise töölepingu sõlmimine ei ole seotud tehtava töö ajutise iseloomuga, vaid eesmärk on võimaldada täita õpetaja ametikoht ajutiselt nõuetele mittevastava isikuga, õpetaja töö iseloom on aga sellele vaatamata püsiv. Töölepingu saab sellises olukorras sõlmida tähtajaliselt. Seaduse mõttega ei ole kooskõlas, kui kvalifikatsiooninõuetele mittevastav isik saaks töölepingu järjestikuse sõlmimise või pikendamise kaudu alaliselt tööle õpetajana, hiilides selliselt mööda põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse nõudest võtta tööle kvalifitseeritud õpetajaid.

Töölepingus on kirjas ametinimetus „õpetaja“, kuid ta ei vasta kvalifikatsioonile. Kas võib talle maksta miinimummäärast madalamat palka? Minu tarkusest lähtudes peab tagama riiklikult kehtestatud alammäära täistööajaga õpetajale, kui ta vastab kvalifikatsioonile.

1. **Käesoleval aastal** on õpetajatele miinimumpalk tagatud vastavalt atesteerimisel antud ametijärkudele. Kui aga inimene on kvalifitseeritud, kuid ametijärguta ja töötab õpetaja ametikohal või ei vasta kvalifikatsioonile, siis talle õpetajate miinimumpalk ei kehti. Seega hetkel võib kvalifikatsiooninõuetele mittevastavale ja õpetaja ametikohal töötavale isikule maksta riiklikult kehtestatud õpetaja miinimumpalgast madalamat palka, kuid riik toetab omavalitsust ka sellisel juhul täies mahus (keskmiselt miinimumpalk 20% suurema toetusega).
2. **Alates 2014. aasta 1. jaanuarist** kehtestatakse õpetaja miinimumpalk õpetaja töötasu (ühtse) alammäärana. Seega tuleb siis kõigile õpetajana töötavatele isikutele maksta vähemalt õpetaja miinimumpalga suurust töötasu, sõltumata sellest, et isik ei vasta kvalifikatsiooninõuetele. Kui koolijuht on hinnanud inimese pädevaks õpetama, siis peab talle olema ka garanteeritud õpetajate miinimumpalk. Ebapädevat inimest õpilasi õpetama võtta ei tohi. Kvalifikatsiooninõuetele mittevastava inimese võib võtta tööle vaid tähtajalise töölepinguga ning ta peab aja jooksul omandama kvalifikatsiooni või asuma teisele tööle, mis vastab tema kvalifikatsioonile.

Kas ma pean õpetajat aastaringset palgal hoidma, kui ette ei ole teada, kas tema tunde õpilased valivad ja grupp avatakse (gümnaasiumi vabaained)?

Kui õpetajal aastaringset koormust ei ole, siis ei pea teda aastaringset palgal hoidma. Sellisel juhul saab töölepingu seaduse alusel sõlmida tähtajalise töölepingu.

Meie omavalitsus ütles, et nad ei saa riigi palgatoetuse abil maksta rohkem kui alammäärasid.

Riik annab üldhariduskoolide pidamiseks kohalikele omavalitsustele õpetaja palgatoetust, mille olulisimaks kriteeriumiks on õpilaste arv. Eestis leidub sama laste arvuga omavalitsusi, kus ühes suudetakse vaid riigi toetusega tagada õpetajatele keskmiselt 1000 eurot, kuid teises 800 euro kuus. Kui õpilaste arv on oluliselt kahanenud, õpetajate ametikohtade arv aga jäänud muutumatuks, siis ei saagi õpetaja töötasu vaid riigi haridustoetuse toel oluliselt kasvada.

Koolipidaja vastutab õpetajate ja kogukonna ees koolivõrgu ajakohastamise ning tegelike õpetajate ametikohtade mõistliku arvu eest.

Kvalifitseeritud õpetajatele tuleb koolipidajal tagada vähemalt riigi poolt kehtestatud miinimumpalk, isegi siis, kui omavalitsus ei ole suutnud teha koolivõrgu korrastamise otsuseid.

Selgitatavad mõisted:

Üldhariduskoolide pidamiseks antav toetus ehk haridustoetus

Riik annab omavalitsustele toetust õpetajate, direktorite ja õppealajuhatajate töötasu ning täienduskoolituse, investeeringute ning õppekirjandusega seotud kulude katmiseks. Lisaks näeb PGS ette toetuse koolilõuna ja õpilaskodude kulude katmiseks. 2013. aastast on toetus selgelt sihtotstarbeline

Omavalitsusel on õigus jagada toetust koolide vahel oma äranägemise järgi, kuid seda tuleb kasutada sihtotstarbeliselt. Tegu on toetuse, mitte kõikide kulude katmisega: seaduse järgi jääb omavalitsusele kui koolipidajale kohustus katta kulud ka siis, kui need ületavad riigi toetuse.

Töötasutoetus

Osa üldhariduskoolide pidamiseks antavast toetusest ehk haridustoetusest – näiteks 2013. aastal eraldas riik omavalitsustele haridustoetust 201 miljonit eurot, millest 160 miljonit oligi ainult omavalitsuste koolide õpetajate palgatoetuseks.

Õpetaja töötasu alammäär ehk õpetaja miinimumpalk

Riiklikult tagatud üldhariduskooli õpetaja miinimumpalk, millest madalamat töötasu ei tohi täiskoormusega töötavale õpetajale maksta. Aastal 2012 644 eurot, 2013 715 eurot ja 2014. aastal 800 eurot. Tegu pole riikliku ühtse palgamäära, vaid õpetaja miinimumpalgaga.

Õpetaja töötasu (palk)

Konkreetses õpetaja töölepingus kokku lepitud töötasu, mis ei saa olla madalam kui õpetaja palga alammäär (õpetaja miinimumpalk).