



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti
tuleviku heaks



TÖÖKOHA PÕHINE ÕPE EHK ÕPIPOISIÕPE

**Rakendamise juhendmaterjal
tööandjale**

Sisukord

1	Juhendmaterjali eesmärk	3
2	Mõisted ja õigusaktid	4
3	Mis on töökohapõhine õpe?	6
3.1	Vastutuse jagunemine	8
3.2	Kuidas toimub rahastamine?.....	9
3.3	Millised on töökohapõhise õppe kõrval peamised alternatiivsed õppevõimalused?11	
3.4	Ülevaade mudeli rakendusvõimalustest ja -erisustest	12
4	Kontrollküsimused mudeli sobivuse hindamiseks.....	13
5	Töökohapõhise õppe protsess	16
5.1	Eeltegevused	17
5.1.1	Protsessi algatamine ja mudeli sobivuse hindamine	17
5.2	Ettevalmistavad tegevused	17
5.2.1	Õppekava valik, erandkorras uue õppekava koostamine	17
5.2.2	Tööandja sobivuse hindamine	18
5.2.3	Õppekava moodulite rakenduskava koostamine	18
5.2.4	Haridus- ja Teadusministeeriumile taotluse esitamine töökohapõhise õppe vormis koolituskohtade loomiseks	19
5.2.5	Praktikakohapoolsete juhendajate koolitamine.....	19
5.2.6	Õpilaste teavitamine ja vastuvõtt.....	19
5.2.7	Vajadusel VÕTA rakendamine	20
5.2.8	Kokkulepete sõlmimine (kolmepoolne praktikaleping, vajadusel tööleping)	20
5.3	Õppe läbiviimine	28
5.3.1	Õppe läbiviimine praktikakohas (praktikakohtades) ja koolis	28
5.3.2	Hindamine protsessi käigus	28
5.3.3	Tehniline korraldamine (sh toetuste menetlemine)	28
5.3.4	Õpilase õigused	29
5.4	Õppe lõpetamine	30
5.4.1	Kutseeksami või koolieksami sooritamine	30
6	Kontaktid.....	31

1 Juhendmaterjali eesmärk

Käesoleva juhendmaterjali eesmärk on toetada töökohapõhise õppe mudeli rakendamises huvitatud tööandjaid.

Juhendmaterjal:

- Kirjeldab mudelit
- Võimaldab analüüsida mudeli sobivust
- Annab ülevaate rakendamise protsessist, osapoolte vastutusest, õigustest, kohustustest ning võimalustest

PEATÜKK “MÕISTED JA ÕIGUSAKTID”

- Avab olulisemate juhendmaterjalis esinevate terminite selgitused ning nimetab olulisemad töökohapõhise õppe rakendamisega seonduvad õigusaktid

PEATÜKK “MIS ON TÖÖKOHAPÕHINE ÕPE?”

- Annab ülevaate töökohapõhise õppe mudeli rakendamise olulisematest aspektidest ning protsessi etappidest tööandja ja õpilase vaates
- Toob välja, kuidas jaguneb vastutus osapoolte vahel
- Kirjeldab rahasutusmudelit ning toob välja töökohapõhise õppe mudeliga seonduvad peamised kulud ning tulud

PEATÜKK “MUDELI SOBIVUS”

- Võimaldab analüüsida mudeli sobivust tööandja ja õpilase vaates ning toob välja olulisemad aspektid, mida mudeli sobivuse hindamisel arvesse võtta

PEATÜKK “PROTSESSI ETAPID JA RAKENDAMISE SÕLMKÜSIMUSED”

- Kirjeldab detailselt töökohapõhise õppe mudeli rakendamise etappe tuues välja erisused, võimalused, seadusandlusest tulenevad kohustused ning soovitusel

PEATÜKK “KONTAKTID”

- Toob välja kontaktisikud, kelle poole töökohapõhise õppe rakendamise küsimustes võib pöörduda

2 Mõisted ja õigusaktid

MÕISTED

Töökohapõhine ehk õpipoisiõpe on kutseõppe tasemeõppe vorm, kus ettevõttes või asutuses toimuva õppe osakaal on tavapärasest oluliselt suurem ja moodustab vähemalt 2/3 õppe mahust. Töökohapõhine õpe toimub kutseõppeasutuse, õpilase ja tööandja koostöös.

Õpilane ehk õpipoiss on töökohapõhise õppe osapool, kes omandab kutseõppe tasemeõppe õppekavas ettenähtud õpiväljundid 1/3 osas kutseõppeasutuses toimuva õppetöö raames ning 2/3 osas praktikakohas toimuva õppetöö (praktika) raames.

Tööandja all on mõistetud ettevõtet või asutust, kes soovib pakkuda õpilasele töökohapõhise õppe mudeli mõistes praktikakohas toimuvat õpet. Tööandjaks võib olla ükskõik milline ettevõtte või asutus, kes suudab õpilasele tagada tööülesannete täitmise läbi õpiväljundite omandamise.

Praktikakoht on ettevõtte või asutus, kes osaleb töökohapõhise õppe rakendamises ning kes võimaldab läbi sobivate tööülesannete ning praktikapoolse juhendaja juhendamise abil õpilasel omandada õppekava õpiväljundid kokkulepitud mahus.

Praktikakohas toimuv õpe on töökohapõhise õppe raames toimuv õpe, mille käigus täidab õpilane töökohas ettevõtte või asutusepoolseid tööülesandeid, mis aitavad tal saavutada õppekavas kirjeldatud õpiväljundeid. Praktikakohas toimuv õpe moodustab vähemalt 2/3 töökohapõhise õppe aluseks oleva õppekava mahust.

Koolis toimuv õpe on töökohapõhise õppe raames toimuv õpe, mille käigus osaleb õpilane kutseõppeasutuse õppetöös (sh täidab iseseisva töö ülesandeid), mis aitavad tal saavutada õppekavas kirjeldatud õpiväljundeid. Kutseõppeasutuses toimuv õpe moodustab kuni 1/3 töökohapõhise õppe aluseks oleva õppekava mahust.

Iseseisev töö on õppevorm, mille all mõistetakse õpetaja või juhendaja poolt antud kindlate eesmärkidega õppe- ja tööülesandeid, mis tuleb õpilasel iseseisvalt täita ja mille täitmisele annab õpetaja hiljem tagasisidet. Statsionaarses õppevormis (sh töökohapõhise õppe puhul) moodustab iseseisev töö 15-50% õpingute kogumahust.

Praktikakohapoolne juhendaja on praktikakoha poolt määratud juhendaja, kes suunab, toetab ja hindab õpilase õpiväljundite omandamist praktikakohas. Juhendaja läbib õppeprotsessile eelnevalt kutseõppeasutuse poolt korraldatud koolituse.

Õppekava on dokument, kus määratakse kindlaks kutse-, eri- ja ametialase õppe eesmärgid ja ülesanded, saavutatavad õpiväljundid ja seosed kutseseaduses kehtestatud kvalifikatsiooniraamistikuga, õpingute alustamise ja lõpetamise nõuded, õppekava moodulid ning nende maht koos õpiväljundite ja hindamiskriteeriumidega, moodulite valiku võimalused ja tingimused ning spetsialiseerumisvõimalused.

Õppekava moodulite rakenduskava on koolis ja praktikakohas toimuva õppetöö läbiviimiseks vajalik dokument, mis koostatakse kooli ja tööandja koostöös, arvestades töökohapõhise õppe vormi eripära, õpilaste haridustaset, vastavat kutsestandardit ja kooli õppekava. Rakenduskavas kirjeldatakse õppe- ja hindamismeetodeid, määratletakse moodulite kaupa praktikakohas toimuva õppe maht, õpiväljundite saavutamise hindamiskriteeriumid ning tuuakse välja, millised õppekava väljundid omandab õppija praktikakohas ja millised koolis.

EKAP ehk Eesti kutsehariduse arvestuspunkt on arvestusühik, milles arvestatakse õppe mahtu Eesti kutsehariduses ning mis näitab õppekavas kirjeldatud õpiväljundite saavutamiseks kuluvat hinnangulist õpilase töö mahtu. Üks EKAP vastab 26 tunnile õpilase tööle teadmiste ja oskuste omandamisel. Ühe õppeaasta maht kutseõppes on 60 EKAPi.

Õpiväljund (õpitudemused) on õppimise tulemusel omandatavad teadmised, oskused ja hoiakud, mis on kirjeldatud õppekava, mooduli või õppeaine läbimiseks vajalikul miinimumtasemel.

Moodul on õppekava terviklik sisuühik, milles kirjeldatakse kompetentsusnõuetega vastavuses olevad õpiväljundid. Moodul võib sisaldada üht õppeainet või koondada mitmed õpingutes käsitletavat ained eesmärgistatud kogumiks.

Kolmepoolne praktikaleping on õiguslik alus õpilase, kutseõppeasutuse ja praktikakoha vahelistes suhetes õppe-, töö- ja sotsiaalsete tingimuste määratlemiseks.

Koolituskoha maksumus kujuneb kutseõppe koolituskoha baasmaksumuse (seisuga 01.01.2016 1565 € 60 EKAPi kohta ühe õpilase kohta) ja [õppekavarühma erialakoifitsendi](#) korrutisest. HEV õpilaste puhul korrutatakse koolituskoha maksumus läbi täiendavalt 1,5 kordse HEV koefitsendiga.

Kutseksam ehk kutse andmine on protsess, mille käigus hinnatakse kutset taotleva isiku kompetentsuse vastavust kutsestandardis toodud nõuetele ning mille tulemusena väljastatakse taotlejale kutsetunnistus. Õppeasutuse lõpetamisel märgitakse kutse akadeemilisele õiendile või diplomile, tööturul tegutsevale töötajale antakse välja kutsetunnistus.

Koolieksam viiakse õpingute lõpus läbi juhul, kui ei viida läbi kutseksamit.

OLULISEMAD ÕPIPOISIÕPPEGA SEOTUD ÕIGUSAKTID

[Töökohapõhise õppe rakendamise kord](#)

[Praktika korraldamise ning läbiviimise tingimused ja kord](#)

[Kutseharidusstandard](#)

[Kutseõppeasutuse seadus](#)

3 Mis on töökohapõhine õpe?

Töökohapõhine- ehk õpipoisiõpe on kutseõppe tasemeõppe vorm, kus ettevõttes või asutuses toimuva õppe osakaal on tavapärasest oluliselt suurem ja moodustab vähemalt 2/3 õppe mahust. Töökohapõhine õpe toimub kutseõppeasutuse, õpilase ja tööandja koostöös.

Õpe toimub kutseõppe õppekava alusel. Õpilane täidab töökohas tööandjapoolseid tööülesandeid, mis aitavad tal saavutada õppekavas kirjeldatud õpiväljundeid. Lisaks toimub õppetöö kutseõppeasutuses.

Õpilasele

Töökohapõhises õppes õpitakse eelkõige läbi praktilise tegevuse. Võrreldes tavaõppega on eeliseks, et õpilasel tekib hinnatud töökogemus ja tal on võimalus pärast õppeperioodi lõppu jääda tööle sama tööandja juurde. Töökohapõhisesse õppesse saab astuda nii peale põhikooli ja gümnaasiumi lõpetamist või juba tööandja juures töötades. Lõpetamata põhihariduse puhul on võimalik õppima asuda teise ja kolmanda taseme õppekavadele ning kutsekeskhariduse õppekaval võivad õpinguid alustada ka vähemalt 22-aastased põhihariduseta isikud, kellel on põhiharidusele vastavad kompetentsid.

Õpilasele laienevad kõik tavapärased kutseõppe tasemeõppe õpilase toetused ehk õppetoetused, koolilõuna ja sõidukulu hüvitamine. Õpilasele väljastatakse õpilaspilet. Praktikakoht maksab õpilasele tasu, mis ei tohi olla väiksem kui Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäär. Kui õpilase ja praktikakoha vahel on juba kehtiv tööleping sõlmitud, siis eraldi tasu õpilasele ei maksta.

Töökohapõhise õppe läbiviimiseks sõlmitakse kolmepoolne praktikaleping, kus lepitakse kokku poolte kohustused ja õigused, sh õppe täpsem korraldus. Iga õppenädal võib sisaldada nii koolis toimuvat õppetööd kui ka praktikat või vahelduvad pikemad koolis toimuva õppe perioodid praktikaga tööandja juures, näiteks kaks nädalat teoreetilist õpet koolis, millele järgneb kuus nädalat praktikat tööandja juures.

Õppekava läbimisel saab õpilane kutseõppe lõputunnistuse ja võib sooritada kutseeksami, täpselt samuti nagu kõik teised kutseõppe õpilased.

Töökohapõhise õppe protsess õpilase vaates

1. Sisseastumisavalduse tegemine kutseõppeasutusse
2. Praktikakohta kandideermine (kui puudub eelnev tööleping)
3. Kolmepoolse praktikalepingu (ja vajadusel töölepingu) sõlmimine
4. Õppekava õpiväljundite saavutamine paralleelselt praktikakohas ning koolis õpet läbides (sh iseseisva töö teostamine)
5. Kutseeksami või koolieksami sooritamine

Tööandjale

Töökohapõhine õpe võimaldab tööandjal oma töötajate kvalifikatsiooni tõsta ja aitab kaasa uute töötajate värbamisele. Tööandjaks võib olla ükskõik milline ettevõtte või asutus, kes suudab õpilasele tagada tööülesannete täitmise läbi õpiväljundite omandamise. Esmalt tuleb mõelda, milliseid teadmisi ja oskusi töötaja vajab. Õpilase töökoormuse ja -ülesannete planeerimisel tuleb arvestada, et õpilane peab osalema lisaks praktikakohas töötamisele ka koolis õppetööl, millele lisandub iseseisev töö. Seejärel tuleb leida sobiv kutseõppeasutus, kellega koostöös lepitakse kokku sobiv õppekava ja õppe läbiviimise korraldus.

Kutseõppe õppekavas on kirjeldatud õpiväljundid ehk õppimise tulemusel omandatavad teadmised, oskused ja hoiakud. [Õppekava](#) pikkus võib olla 3 kuust (15 EKAP) kuni kolme aastani (180 EKAP). Õpingute lõpetamiseks tuleb saavutada kõik õppekavas kirjeldatud õpiväljundid. Õpiväljundite saavutatust hinnatakse kutseeksamiga, mis muutub kõigile lõpetajatele kohustuslikuks alates 1. septembrist 2017. Kui õpitud erialal puudub kutseeksami sooritamise võimalus, lõpetatakse õpingud kooli lõpueksamiga.

Õppekava juurde kuuluvad õppekava moodulite rakenduskavad. Rakenduskavad koostatakse kutseõppeasutuse ja töökohapõhist õpet pakkuvate tööandjate koostöös, arvestades töökohapõhise õppe vormi eripära, õpilastele seatud miinimumharidustaset ja iga kutseala valdkonna spetsialistile esitatavaid nõudmisi. Rakenduskavas määratletakse moodulite kaupa praktikakohas toimuva õppe maht ja õpiväljundite saavutamise hindamiskriteeriumid ja -meetodid. Samuti tuuakse välja, millised õppekava väljundid omandab õpilane praktikakohas ja millised koolis.

Töökohapõhise õppe läbiviimiseks sõlmitakse kolmepoolne praktikaleping, mis on õiguslik alus õpilase, kutseõppeasutuse ja praktikakoht vahelistes suhetes õppe-, töö- ja sotsiaalsete tingimuste määratlemiseks. Praktikalepingus lepitakse kokku poolte kohustused ja õigused, sh praktika täpsem korraldus, koolis ning praktikakohas toimuva õppetöö ajaline korraldus. Õppetöö korraldamisel rakendatakse erinevaid mudeleid.

Õppe praktilise osa läbiviimise eest vastutab praktikakohas tööandja. Uue [lõpudokumentide määruse](#) kohaselt lisandub praktikakoha (ettevõtte/asutuse) nimi õpilase lõpudokumendile.

Töökohapõhise õppe protsess tööandja vaates

1. Vajaduse väljaselgitamine ning sobiva õppekava valik
2. Kutseõppeasutusega kontakteerumine
3. Õppekava moodulite rakenduskava kooskõlastamine kutseõppeasutusega
4. Tööandja sobivuse hindamine praktikakohana
5. Õpilase sobivuse hindamine
6. Praktikakohapoolse juhendaja koolituse võimaldamine
7. Kolmepoolse praktikalepingu (vajadusel töölepingu) sõlmimine
8. Õpilase toetamine õppekava õpiväljundite saavutamisel
9. Koostöös kutseõppeasutusega õpitulemuste hindamine protsessi käigus

3.1 Vastutuse jagunemine



3.2 Kuidas toimub rahastamine?

Töökohapõhise õppevormi rahastamine toimub samadel alustel, mis kutsehariduse tasemeõppe rahastus. Koolituskohad tellib/kinnitab Haridus ja teadusministeeriumi juures tegutsev riikliku koolitustellimuse komisjon. **Koolituskoha maksumus** (arvestusega üks õppija, üks õppeaasta ehk 60 EKAP) kujuneb kutseõppe koolituskoha baasmaksumuse (seisuga 01.01.2016 **1565 €**) ja [õppekavarühma erialakoifitsendi](#) korrutisest.

Kutseõppeasutusel on võimalus suunata kuni 50% koolituskoha maksumusest praktikakohapoolsete juhendajate tasu katmiseks praktikakohale. Konkreetne kokkulepe selgub praktikakoha ja kutseõppeasutuse koostöös.

Reeglina kannab kutseõppeasutus kolmepoolse praktikalepingu alusel kokkulepitud summa (tagasiulatavalt kokkulepitud regulaarsusega, näiteks 2 või 4 korda aastas) üle tööandjale, kes omakorda kannab tasu üle juhendajale.

Näide 1 Kui õppija õpib õppekaval, mis kuulub info- ja kommunikatsioonitehnoloogia õppekavarühma on koefitsient 1,1. Kui õppekava pikkus on 60 EKAP ja praktikakohast osaleb õppes 20st õpilasest koosnev õppegrupp, siis saab õppeasutus õppe läbiviimiseks $1565 \text{ €} \times 1,1 \times 1 \text{ aasta} \times 20 \text{ õpilast} = 31\,300 \text{ €}$, millest kuni 15 650 € võib kutseõppeasutus suunata praktikakohale juhendamistasudeks.

Näide 2 Kui õppija õpib õppekaval, mis kuulub puitmaterjalide töötluste õppekavarühma, on koefitsient 1,5. Kui õppekava pikkus on 60 EKAP ja praktikakohas osaleb õppes 1 õpilane, siis saab õppeasutus õppe läbiviimiseks $1565 \text{ €} \times 1,5 \times 1 \text{ aasta} \times 1 \text{ õpilane} = 2347,5 \text{ €}$, millest kuni 1173,25 € võib kutseõppeasutus suunata praktikakohale juhendamistasudeks.

HEV ehk hariduslike erivajadustega (v.a õpiraskustega, eriliselt andekate, pikemaajaliselt õppetööst eemalviibinute või õppekeelt ebapiisavalt valdajate) õpilaste kutseõppe korraldamise täiendav rahastamise koefitsient on 1,5.

Näide 3 Kui HEV õpilane õpib õppekaval, mis kuulub aianduse õppekavarühma, on koefitsient 1,8. Kui õppekava pikkus on 60 EKAP ja praktikakohas osaleb õppes 1 õpilane, siis saab õppeasutus õppe läbiviimiseks $(1565 \text{ €} \times 1,5 + 1565 \times 1,8) \times 1 \text{ aasta} \times 1 \text{ õpilane} = 5164,5 \text{ €}$, millest kuni 2582,25 € võib kutseõppeasutus suunata praktikakohale juhendamistasudeks.

Rahastamine riikliku koolitustellimuse raames ning Euroopa Sotsiaalfondi (PRÕM) vahenditest

Reeglina toimub töökohapõhise õppe õppekohtade rahastamine riikliku koolitustellimuse raames riigieelarve vahenditest.

Aastatel 2015-2018 laiendatakse PRÕM (Tegevused "PRaktikasüsteemi arendamine kutse- ja kõrghariduses sh õpetaja koolituse koolituspraktika", "Kutsehariduse **M**aine tõstmine, **Õ**pipoisiõppe laiendamine" ja „Keeleõppetegevused edukamaks toimetulekuks tööturul“) tegevuste abiga oluliselt töökohapõhise õppe võimalusi Eestis. Tegevusi rahastatakse Euroopa Sotsiaalfondist.

Kutseõppeasutustesse luuakse 2018. aastaks täiendavad õppimisvõimalused kokku 4666 (2020. aasta eesmärk 8000) töökohapõhises õppes osalejale. Täiendavad koolituskohad tellitakse kutseõppeasutustelt ja kutseõpet pakkuvatelt rakenduskõrgkoolidelt lisaks riikliku koolitustellimusega tellitavatele õppekohtadele.

Tööandja seisukohast erineb riikliku koolitustellimuse ning Euroopa Sotsiaalfondi vahenditest rahastatud õppekoha alusel töökohapõhise õppe rakendamine kahes aspektis:

- PRÕMi raames rahastatud õppekoha puhul on kutseõppeasutusel täiendav kohustus suunata minimaalselt 15% koolituskoha maksumusest praktikakohapoolse juhendaja tööjõukulude katteks. Riikliku koolitustellimuse rahastusmudeli puhul see nõue puudub ning kutseõppeasutusel on võimalus (ent mitte kohustus) suunata kuni 50% koolituskoha maksumusest praktikakohapoolse juhendaja tööjõukulude katteks (see võimalus kehtib ka PRÕM rahastusmudeli korral).
- Riikliku koolitustellimuse puhul on kutseõppeasutustel koostöös tööandjatega võimalus esitada Haridus- ja Teadusministeeriumi riikliku koolitustellimuse komisjonile taotlus õppekoha loomiseks üks kord aastas. PRÕMi raames on võimalik taotlusi esitada vähemalt neli korda aastas.

Töökohapõhise õppe rakendamisega seonduvate kulude jaotus

Riigi/PRÕMi vahenditest kaetavad kulud	Tööandja vahenditest kaetavad kulud
<ul style="list-style-type: none"> • Koolituskoha maksumus • Õppe lõpetamisel kutseksami kulu • Õpilasele suunatud toetused (koolilõunatoetus, sõidutoetus, õppetoeetus) 	<ul style="list-style-type: none"> • Õpilase töötasu • Kaudsed lisakulud

Töökohapõhise õppe rakendamisega seonduvate tulude jaotus

Kutseõppeasutus	Tööandja	Õpilane
<ul style="list-style-type: none"> • 50-100% koolituskoha maksumusest 	<ul style="list-style-type: none"> • Kuni 50% koolituskoha maksumusest juhendaja töötasuks • Õpilase kvalifikatsiooni tõusust tulenev lisandväärtus tööandjale 	<ul style="list-style-type: none"> • Koolilõunatoetus (alla 20-aastaste õpilaste puhul) • Sõidutoetus • Õppetoeetus (tulemuspõhine) • Töötasu

3.3 Millised on töökohapõhise õppe kõrval peamised alternatiivsed õppevõimalused?

Töökohapõhine õpe on üks võimalusi õpilasel tõsta oma kvalifikatsiooni ning tööandjal panustada inimressursi arengusse.

Alternatiivne võimalus	Olemus
Statsionaarne koolipõhine kutseõpe	<ul style="list-style-type: none"> • Õpe toimub vähemalt 50 % ulatuses kutseõppeasutuses. Iseseisva töö maht moodustab 10-15 % õpingute kogumahust. • Praktika osakaal on kuni 50% õppekava mahust. Praktikakohal puudub kohustus tagada praktikandile töötasu.
Mitte-statsionaarne kutseõpe	<ul style="list-style-type: none"> • Õpe toimub vähemalt 50% ulatuses kutseõppeasutuses. • Õpilastele ei laiene õigused toetustele • Iseseisva töö maht on enam kui 50% õpingute kogumahust. • Praktika osakaal on kuni 50% õppekava mahust. Praktikakohal puudub kohustus tagada praktikandile töötasu.
Töölane täiendus-koolitus	<ul style="list-style-type: none"> • Õppe läbivijaks võib olla kutseõppeasutus, tööandja ise, koolitusasutus. • Täienduskoolituse eesmärgid on reeglina spetsiifilisemad kui tasemeõppekaval, maht lühem ning õpe lõppeb tunnistusega • Koolituse finantseerijaks on tööandja (töötajate väljaõpe/täiendõpe) või õpilane (erialase kompetentsi tõstmise).
Töötukassa „Minu esimene töökoht“ toetus	<ul style="list-style-type: none"> • Sihtgrupp on piiratud (erialase hariduseta puuduva või vähese töökogemusega noored vanuses 17-29) • Palgatoetus tööandjale 12 kuu eest ja 50% töötaja ühe kuu töötasust (mitte rohkem kui kahekordne alampalk). • Hüvitus tööandjale noore töölase koolituse kulu katmiseks kuni 2500 eurot kahe aasta jooksul noore tööleasumisest • Koolituskulu tuleb täies ulatuses tagastada, kui tööandja algatusel lõpetatakse töösuhe enne kahe aasta möödumist.

3.4 Ülevaade mudeli rakendusvõimalustest ja -erisustest

Töökohapõhise õppe rakendamise kord, mis töökohapõhist õpet reguleerib, seab võrdlemisi üldised raamid. Allpool on toodud olulisemad võimalused mudeli raames töökohapõhise õppe rakendamiseks.

Rakendusvõimalus	Erisus rakendamisel
<p>Õpilase eelneva õpi- ja töökogemuse olemasolu</p> <p>Õpilane võib olla nii üldhariduskooli (põhikooli, gümnaasiumi) lõpetanud või põhihariduseta noor, kellel puudub eelnev töökogemus kui ka eelnevate töökogemustega isik.</p>	<p>Kasvatustöö osakaal juhendamisel</p> <p>Töökogemusega isikul on suurema tõenäosusega kõrgemad üldpädevused (<u>kutseharidusstandard</u> § 8 lõige 8) (sh enesejuhtimine, õpioskused) ning ta vajab pigem erialasisust tulenevat juhendamist. Noore õpilase puhul peab suurema tõenäosusega pöörama olulisemat tähelepanu ka üldpädevuste kujundamisele, mis seab juhendajale kõrgemad nõudmised.</p>
<p>Õpilase eelneva töösuhte olemasolu tööandjaga</p> <p>Õpilane võib olla nii tööandja olemasolev töötaja kui ettevõttesse/asutusse siseneda alles õppeprotsessi raames.</p>	<p>Protsessi algatamine</p> <p>Olemasoleva töötaja puhul algatab protsessi ettevõtte ning ettevõttesse/asutusse siseneja puhul on suure tõenäosusega algatajaks kutseõppeasutus.</p> <p>Sobivate osapoolte valik</p> <p>Tööandja olemasoleva töötaja puhul on põhitähelepanu sobiva õppekava ja kutseõppeasutuse valikul. Ettevõtte-/asutusevälise õpilase puhul on oluline pöörata tähelepanu praktikakoha ja õpilase omavahelisele sobivusele.</p>
<p>Õpilase eelnevate erialaste oskuste olemasolu</p> <p>Õpilasel võivad olla nii vastavas valdkonnas varasemalt eelteadmised/töökogemus kui ta võib olla valdkonda siseneja (kas esmase väljaõppe või ümberõppe raames)</p>	<p>VÕTA rakendamise võimalus</p> <p><u>VÕTA</u> (Varasemate Õpingute ja Töökogemuse Arvestamine) võimaldab eelnevaid õpinguid/kogemusi õpingute alguses arvestada lähtudes õppekava eesmärkidest ning selle võrra väheneb õpingute maht ja võimalusel periood.</p>
<p>Õpilaste arv</p> <p>Praktikakohas võib õpet läbida samaaegselt üks või mitu õpilast.</p>	<p>Juhendamine</p> <p>Samaaegselt ühe või mitme õpilase juhendamine seab juhendajale erinevad nõudmised. Silmas tuleb pidada määruse tingimust, mille kohaselt ühel juhendajal tohib olla samaaegselt kuni 4 õpilast.</p>
<p>Praktikakohtade arv</p> <p>Õpilane võib õppe raames läbida praktikakohapõhise õppe ühes või mitmes praktikakohas</p>	<p>Mudeli sobivus</p> <p>Mitme praktikakoha põhine koostöövorm võimaldab mudelit rakendada tööandjatel, kelle tegevusala on liiga spetsiifiline, et võimaldada õpilasel saavutada õppekava õpiväljundid</p>
<p>Õppekava eelnev olemasolu</p> <p>Õpe võib tugineda olemasolevale õppekavale või koostöös kutseõppeasutuse ning sotsiaalsete partneritega võib luua uue tasemeõppe õppekava</p>	<p>Ettevalmistavate tegevuste periood</p> <p>Õppekava koostamise ning kooskõlastamise etapid pikendavad ettevalmistavate tegevuste perioodi.</p>
<p>Õppe maht</p> <p>Õpe võib kesta kolmest kuust (15 EKAP) kolme aastani (180 EKAP)</p>	<p>Õppe maht</p> <p>Õppe perioodi ja mahtu mõjutavad nii õppekava maht (kutsehariduse tasemeõppe õppekava maht jääb vahemikku 15-180 EKAP) kui õpilase varasemate teadmiste/oskuste tase (VÕTA ehk varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamisega on võimalik õpitulemusi osaliselt õppeprotsessile eelnevalt tunnustada ning sellevõrra lüheneb õpingute maht ning võimalusel periood)</p>

4 Kontrollküsimused mudeli sobivuse hindamiseks

Tööandja vaade

Mis on õppe eesmärk?
<p>Kas tööjõu arendamisel on eesmärgiks tasemeõppe omandamine/kutsestandard või on tööjõu arendamise vajadus spetsiifiline?</p> <p>Tasemeõpet tasub eelistada, kui eesmärgiks on laiapõhjaliste teadmiste ja oskustega tööjõud, kes suudab paindlikult kohaneda ja reageerida tööalastele väljakutsetele.</p> <p>Spetsiifiliste koolitusvajaduste puhul tasub pigem kaaluda täienduskoolituse sisseostmist või ise koolituse korraldamist.</p>
Kas tööandja on valmis pikaajaliseks investeeringuks tööjõudu või on olulisem jõuda tulemuseni võimalikult kiiresti?
<p>Tasemeõppe õppekava maht on vahemikus 15-180 EKAP (ehk üldistatult kolm kuud kuni kolm aastat).</p> <p>Sõltuvalt tööandja vajadustest ja võimalustest tuleb kaaluda, kas tööjõuvajaduse iseloomust tulenevalt on tööandja huvides investeerida tööjõu pikaajalisemasse arendamisse (kaasnevad kulud võivad olla väiksemad ja saadav lisandväärtus suurem), sobiva ettevalmistusega tööjõu leidmisele tööjõuturul või näiteks kiiremat lahendust pakkuvasse olemasoleva tööjõu täienduskoolitusse.</p>
Kui on soov võtta õppesse alaealisi, siis milliste piirangutega tuleb arvestada?
<p>Alaealiste töötajate puhul tuleb silmas pidada neile rakenduvate piirangutega. Tööandja ei tohi <u>töölepingu seadusest tulenevalt</u> (§ 7 (3)) töölepingut sõlmida alaealisega ega lubada teda tööle, mis:</p> <ol style="list-style-type: none">1) ületab alaealise kehalisi või vaimseid võimeid;2) ohustab alaealise kõlblust;3) sisaldab ohte, mida alaealine ei suuda õigel ajal märgata ega ära hoida kogemuse või väljaõppe puudumise tõttu;4) takistab alaealise sotsiaalset arengut või hariduse omandamist;5) ohustab alaealise tervist töö iseloomu või töökeskkonna ohutegurite tõttu. <p>Nimetatud tööde ja ohutegurite loetelu on täpsemalt välja toodud <u>Vabariigi Valitsuse määruses</u>.</p> <p>Tasub ka arvestada, et vanusest tulenevalt on alla 18-aastase isiku jaoks ette nähtud madalam tööaja norm – töölepingu seaduse § 43 lõik 3 4 punkti 4 kohaselt 7 tundi päevas ja 35 tundi seitsme päeva kohta.</p> <p>Alaealist ei saa kohustada tööd tegema kell 20.00 kuni 6.00.</p> <p>16-aastasele alaealisele töötajale, kes ei ole koolikohustuslik, ja 17-aastasele töötajale peab jääma 24-tunnise ajavahemiku jooksul vähemalt 17 tundi järjestikust puhkeaega.</p> <p>Töölepinguseaduse § 56 kohaselt eeldatakse, et alaealise töötaja iga-aastane puhkus on 35 kalendripäeva (alaealise põhipuhkus), kui töötaja ja tööandja ei ole leppinud kokku pikemas põhipuhkuses või kui seadus ei sätesta teisiti.</p> <p>Alaealiste töötajate töölähetusse saatmine on võimalik üksnes juhul, kui sellega nõustub nii alaealine ise kui tema seaduslik esindaja.</p>

Kas töö sisu või töökorraldus võimaldavad kaasata õpilasi, kelle erialaoskused on õppe alguses vähesed?

Töökohapõhise õppe mudeli rakendamine võib olla raskendatud või võimatu valdkondades, kus töö iseloomust või seadusest tulenevatest nõuetest tulenevalt pole lubatud tööprotsessis osalemine (praktiseerimine) eelnevate teataval tasemel pädevusteta.

Kas tööandjal on valmisolek võimaldada õpilastele aega koolis toimivas õppes osalemiseks?

Koolis toimuv õpe ei pea mahtuma tööaja normkoormuse sisse, kuna töö- ja puhkeaja regulatsioon kohaldub otseselt üksnes töökohal tehtavale tööle ning on lubatud, et õpilane töötab nii täiskohal praktikakohas kui osaleb sellele lisanduvalt koolis toimivas õppetöös (millele lisanduvad iseseisvad tööd).

Samas peab silmas pidama, et pikaajalise kõrge koormuse tulemusena tõuseb ka risk, et õpilane kas katkestab õpingud või töösuhte praktikakohaga.

Kas tööandjal on võimalus määrata õpilasele juhendaja?

Lähtuvalt 2016.aasta alguses Tartu Ülikooli poolt läbiviidud uuringust „[Töökohapõhise õppe korraldusmudelite rakendamine kutsehariduses](#)“ on pädeva ja motiveeritud juhendaja olemasolu praktikakohas üks peamisi töökohapõhise õppe edukuse tingimusi.

Juhendajate juhendamisalaste pädevuste tagamiseks viib kutseõppeasutus õppeprotsessile eelnevalt läbi praktikakohapoolsete juhendajate koolitamise ning toetab vajadusel juhendajat õppeprotsessi kestel.

Oluline on nii juhendaja motiveeritus täiendava ettevalmistava koolituse läbimiseks ning juhendamiseks, kui ka tööandja valmisolek võimaldada juhendajale koolituse läbimine, juhendamistööle pühendumine (vajadusel vähendades selle arvelt koormust) ning lähtuvalt tööandjast ning juhendajast leida kokkulepe, mis oleks juhendajale motiveeriv vastavasisulise rolli täitmiseks.

Kutseõppeasutusel on õigus kuni 50% koolituskoha maksumusest suunata praktikakohale praktikakoha juhendajate töötasu katmiseks.

Kas õpilasel on võimalus omandada praktikakohas vajaminevad pädevused?

Tasemeõppe eesmärk on kujundada õpilasel pädevused, mis vastavad kutsestandardi nõuetele (selle puudumisel sotsiaalsete partnerite poolt tunnustatud kooli õppekava eesmärkidele).

Praktikakoha kohustus on võimaldada õpilasel omandada pädevused tasemel, mis võimaldavad edukalt sooritada kutseeksami või koolieksam.

See eeldab ennekõike, et:

- õpilast juhendab pädev ja pühendunud juhendaja
- praktikakoha tööprotsessid on piisavalt kaasaegsed, et õppetöö tulemusena on õpilane suutline läbima vastava tasemeõppe lõpueksami või kutseeksami
- praktikakoha töökorraldus ja iseloom võimaldab kaasata õpilast

Uue lõpudokumentide määruse kohaselt lisatakse praktikakoha nimi õpilase lõpudokumendile.

Kutsestandarditega on võimalik tutvuda [Kutsekoja kodulehel](#).

Õpilase vaade

Kas õpilasel on olemas valmisolek võrdlemisi suureks iseseisvaks vastutuseks õppe läbimise protsessis?

Võrreldes statsionaarse õppevormiga kutseõppeasutuses eeldab töökohapõhise õppe vorm õpilaselt suuremat isiklikku vastutust ja iseseisvaid õpioskusi.

2/3 õppest toimub praktikakohas ning õpilast käsitletakse praktikakoha töötajana. Praktikakoht eeldab õpilaselt vastutustunnet, korrektsust ning pühendumist tööülesannete täitmisele samalaadselt teiste töötajatega. Juhul, kui õpilane ei täida omapoolseid lepinguga võetud kohustusi, on praktikakohal õigus koostöösuhte ennetähtaegselt lõpetada.

Kui kutseõppeasutuses on õppetegevus põhitegevuseks, siis praktikakoha põhitegevus tuleneb praktikakoha tegevusvaldkonnast ning õppekavas seatud õpiväljundid omandatakse läbi tööülesannete täitmise. Õpilast juhendab küll praktikakohapoolne juhendaja, kuid selleks, et saavutada õppekavas seatud eesmärged, on oluline, et õpilane on hästi kursis õppekava eesmärkidega, suudab analüüsida ning juhtida oma õppetegevust.

Kas õpilasel on olemas valmisolek täiskoormusega töötamisega võrreldes suuremaks koormuseks või väiksemateks sissetulekuteks?

Ideaalis (õpilase vaatest vaadatuna) võimaldab praktikakoht õpilasel osaleda koolis toimivas õppes töötaja sees ning säilitab koolis toimuva õppe ajaks õpilase keskmise töötasu, mis aga praktikakoha jaoks on oluline täiendav väljaminek.

Kuna seadusandlik raam seda otseselt ei nõua, siis sõltuvad töökoormus ning tasu konkreetsest kokkuleppes praktikakoha ning õpilase vahel.

Tasakaal õpilase ning praktikakoha huvide vahel sõltub mitmest asjaolust sh:

- millist lisandväärtust suudab õpilane praktikakohale oma hetke oskuste ja teadmistega pakkuda
- millised on praktikakoha finantsvõimalused
- kui lihtne on leida õpilasele asendaja väiksema töökoormuse puhul

Juhul, kui praktikakoht on nõus osalise töökoormusega, vähenevad täiskoormusega võrreldes õpilase sissetulekud õppimise perioodiks. Samas on lihtsam leida tasakaalu õpingute, tökohustuste ja eraelu vahel.

Juhul, kui praktikakoht ei ole nõus osalise töökoormusega, säilib küll õpilasel täiskoormusega võrreldes sissetulekute tase, kuid arvestada tuleb, et koolis läbiviidava õppe ning sellele lisanduvate iseseisvate tööde mahu arvelt suureneb oluliselt koormus. Eriti pere olemasolul võib saada see oluliseks takistuseks õppe edukal läbimisel.

Juhul, kui praktikakoha ja õpilase vahel on sõlmitud tööleping, on õpilasel õigus põhipuhkusele lisanduvale **õppepuhkusele**. Õppepuhkust saab võtta 30 päeva aastas, millest 20 päeva on tasustatud keskmise töötasu ulatuses ning 10 päeva miinimumpalga ulatuses.

Õppe lõpetamisega seonduvalt (kutseeksami või koolieksamiks valmistumine) on täiendavalt õigus võtta 15 kalendripäeva õppepuhkust, mis on tasustatud miinimumpalga määraga.

Juhul, kui praktikakoha ja õpilase töösuhted on reguleeritud ainult praktikalepinguga ning töölepingut pole täiendavalt sõlmitud, pole õpilasel õigust põhipuhkusele ning õppepuhkusele, kuid õppeaasta sisse peab jääma **8 nädalat koolivaheega** (tasustamata), kus ei tohi toimuda õppetööd ei koolis ega praktikakohas.

5 Töökohapõhise õppe protsess

Eeltegevused

- Protsessi algatamine tööandja(te) või kutseõppeasutuse poolt
- Mudeli sobivuse hindamine

Ettevalmistavad tegevused

- Õppekava valik (erandkorras uue õppekava koostamine)
- Tööandja sobivuse hindamine praktikakohana
- Õppekava moodulite rakenduskava koostamine
- Koolituskoha loomiseks taotluse esitamine
- Praktikakohapoolse juhendaja koolitamine
- Õpilaste teavitamine ja vastuvõtt
- Vajadusel VÕTA rakendamine
- Kokkulepete sõlmimine

Õppe läbiviimine

- Õppe läbiviimine praktikakohas ning kutseõppeasutuses
- Hindamine protsessi käigus ja lõpus
- Õpilase toetamine
- Tehniline korraldamine ja aruandlus

Lõpphindamine

- Kutseksami või koolieksami sooritamine

5.1 Eeltegevused

5.1.1 Protsessi algatamine ja mudeli sobivuse hindamine

Töökohapõhise õppe algatus võib tulla nii tööandjalt, kes soovib panustada oma olemasolevate töötajate arengusse või värvata uusi töötajaid kui kutseõppeasutuselt, kes soovib pakkuda töökohapõhise õppe võimalust õppesse asuvatele õpilastele.

Algatajaks võib olla nii üks konkreetne tööandja, kui tööandjad koostöös (näiteks komplekteeritakse erialaliidu koordineerival toel õppegrupp sama valdkonna sarnaste vajadustega ettevõtete koostöös).

Tööandja hindab protsessi algatades töötajate koolitamise vajadust ning mudeli sobivust.

Täiendavat nõustamist pakuvad kutseõppeasutused, SA Innove, tööandjate katuse- ja tugiorganisatsioonid,

Töökohapõhise õppe mudeli rakendamise soovi korral valib tööandja sobiva kutseõppeasutuse ning loob esmase kontakti.

Ülevaate õpetatavatest erialadest ning kutseõppeasutustest leiab [siit](#).

Kutseõppeasutus hindab protsessi algatades õpilaste valimisolekut/nõudlust töökohapõhise õppevormi järele ning õppekavade sobivust töökohapõhise õppe rakendamiseks.

Töökohapõhise õppe mudeli rakendamise huvi ja vajaduse korral kaardistab kutseõppeasutus tööandjate valmisoleku mudelit rakendada ja kontakteerub vastava valdkonna tööandjatega.

5.2 Ettevalmistavad tegevused

5.2.1 Õppekava valik, erandkorras uue õppekava koostamine

Töökohapõhine õpe toimub kooli tasemeõppe õppekava alusel.

Kooli õppekavad koostatakse iga kutse- või eriala kohta, mida on võimalik koolis õppida. Õppekavad koostatakse [kutseharidusstandardi](#) ja asjaomase [kutsestandardi](#) alusel. Kui kutsestandard puudub, peab kool taotlema õppekavale heakskiidu sotsiaalpartneritelt.

Seisuga 01.05.2016 oli [Eesti Hariduse Infosüsteemis](#) (EHIS) registreeritud 1611 kooli õppekava.

Alates 1.09.2017 a. peab õpe lõppema **kutseksamiga**, kui antud erialal on kutseksami sooritamise võimalus olemas. Juhul, kui antud erialal kutseksami sooritamise võimalus puudub, lõppeb õpe **koolieksamiga**.

Kutseõppe õppekavad koosnevad **moodulitest**. Moodul on õppekava terviklik sisuühik, milles kirjeldatakse kompetentsusnõuetega vastavuses olevad õpiväljundid. Moodul võib sisaldada üht õppeainet või koondada mitmed õpingutes käsitletavat ained eesmärgistatud kogumiks.

Õppekava rakendamise kohandamine tööandja vajadustele vastavaks

[Kutseharidusstandardi](#) kohaselt võib kool kohandada õppekava rakendamist vastavalt õpilaste sihtgrupile (tagades õppekava õpiväljundite saavutatavuse). Õppekava kohandamisel võib kool muuta valikõpingute ja praktika sisu, nende valikut ja osakaalu õppekavas. Sellisel juhul koostatakse õpilasele individuaalne õppekava.

Uue õppekava koostamine

Juhul, kui olemasolevate õppekavade hulgas pole tööandja vajadustele sobivat, võib erandkorras algatada uue õppekava koostamise.

Oluline on silmas pidada, et töökohapõhise õppe rakendamise aluseks saab olla tasemeõppe õppekava, mis vastab kutsestandardile või on saanud kooskõlastuse sotsiaalpartneritelt. Seetõttu ei saa loodav õppekava olla suunitluselt kitsas ning ühe tööandja spetsiifikast lähtuv.

Õppekava koostamise põhimõtted on välja toodud [Kutseharidusstandardis](#).

5.2.2 Tööandja sobivuse hindamine

Enne praktikalepingu sõlmimist töökohapõhise õppe rakendamiseks hindavad kool ja praktikakoht koos õppetingimusi praktikakohas, et hinnata praktikakoha:

- Valmisolekut täita õppekava eesmäärke
- Pädeva ning õppe elluviimiseks vajaliku personali olemasolu
- Valmidust koostööks kooliga ja töökohapõhise õppe õpilasega
- Valmidust praktiliste oskuste õpetamiseks töökeskkonnas (töökohad, seadmed, tööriistad, mõõte- ja abivahendid, materjalid)
- Töötervishoiu ja tööohutuse nõuete vastavust

Hindamise käigus selgitatakse välja ka see, millised õppekavas kirjeldatud õpiväljundid on omandatavad praktikakohas ja milliste omandamine tagatakse koolis või teises praktikakohas.

Hindamise tulemuseks on reeglina kirjalik eksperthinnang, mis lisatakse praktikalepingule.

Viide eksperthinnangu näitele (lisandub)

5.2.3 Õppekava moodulite rakenduskava koostamine

Õppekava moodulite rakenduskava on koolis ja praktikakohas toimuva õppetöö läbiviimiseks vajalik dokument.

Rakenduskava koostatakse kutseõppeasutuse ja töökohapõhise õpet pakkuva tööandja koostöös, lähtuvalt õppekavast ja arvestades töökohapõhise õppe vormi eripära, õpilas(t)e haridustaset, iga kutseala valdkonna spetsialistile esitatavaid nõudmisi. Rakenduskavas kirjeldatakse õppe- ja hindamismeetodeid.

Rakenduskavas määratletakse moodulite kaupa praktikakohas toimuva õppe maht ja õpiväljundite saavutamise hindamiskriteeriumid. Samuti tuuakse välja, millised õppekava väljundid omandab õpilane praktikakohas ja millised koolis.

[Rakenduskava näidis](#)

5.2.4 Haridus- ja Teadusministeeriumile taotluse esitamine töökohapõhise õppe vormis koolituskohtade loomiseks

Õppe algatamiseks ja õppekoha loomiseks (sh rahastuse saamiseks) on vajalik taotluse esitamine Haridus- ja Teadusministeeriumile töökohapõhise õppe vormis koolituskohta loomiseks.

Taotluse teeb kutseõppeasutus pärast seda, kui olemas EHISes kinnitatud õppekava, põhimõtteline kokkulepe potentsiaalse praktikakohaga, veendumus, et õpet on võimalik praktikakohas läbi viia ning orienteeruv õpilaste arv.

Taotlust menetleb Haridus- ja Teadusministeeriumi juures asuv riikliku koolitustellimuse komisjon.

Taotlusi koolituskohtade loomiseks saab esitada neli korda aastas. Taotluste esitamise tähtajad:

- 1. detsember (õpingute algus 1. jaanuar – 30. märts);
- 1. märts (õpingute algus 1. aprill – 31. juuli);
- 1. juuni (õpingute algus 1. august - 30 september);
- 1. september (õpingute algus 1. oktoober – 31. detsember).

5.2.5 Praktikakohapoolsete juhendajate koolitamine

Kool ja praktikakoht määravad õpilasele koolipoolse juhendaja ja praktikakohapoolse juhendaja, arvestades nende määramisel erialast ja pedagoogilist pädevust. Kool ja praktikakoht tagavad õpilase juhendamise töökohapõhises õppevormis kogu õppeaja jooksul.

Kutseõppeasutus tagab juhendajate ettevalmistuse töökohapõhises õppes õpilaste juhendamiseks, lähtuvalt töökohapõhise õppe spetsiifikast.

Praktikakohapoolse juhendaja ettevalmistava koolituse sisu ja mahu planeerimisel tuleks silmas pidada alljärgnevat:

- Kui suur on kasvatustöö osakaal juhendamises (kas õpilaste üldpädevused on kõrged või madalad, kas õpilastel on head õpi- ja enesejuhtimise pädevused?)
- Millised on juhendaja eelnevad juhendamise seonduvad teadmised ja oskused?
- Kas juhendaja asub juhendama ühte õpilast või mitut korraga (ühel juhendajal võib samaaegselt olla kuni neli juhendatavat)?
- Kas õpilase juhendamise tegeleb valdavalt üks konkreetne isik või puutuvad juhendamise kokku mitmed praktikakoha töötajad ning vastutava juhendaja ülesandeks on ka teiste juhendamise rolli sattuvate töötajate vastavasisulise tegevuse koordineerimine?

5.2.6 Õpilaste teavitamine ja vastuvõtt

Õppe alustamiseks on vajalik kutseõppeasutusse sisseastumise avaldus ning vajalikud dokumendid.

Õppekoha avamisel, kuhu oodatakse potentsiaalseid õpilasi kandideerima, korraldab kutseõppeasutus sellesuunalised teavitustegevused ning viib läbi vastuvõtuprotsessi. Võimalusel osaleb tööandja valikuprotsessis (soovitav).

5.2.7 Vajadusel VÕTA rakendamine

Juhul, kui õppesse suunduval õpilasel on asjakohaseid varasemaid õpi- või töökogemusi, on võimalik neid arvestada [VÕTA](#) (Varasemate Õpingute ja Töökogemuse Arvestamine) kaudu.

VÕTA eesmärgiks on muuta nähtavaks ja väärtustada kõiki inimese teadmisi ja oskusi olenemata sellest, kus need on omandatud. VÕTA on protsess, mille kaudu inimene saab lasta oma varasemad õpi- ja töökogemused tunnustada.

Juhul, kui õpilane läbib VÕTA protsessi ning tema eelnevaid teadmisi-oskusi on võimalik arvestada vaatluse all oleva õppekava raames, väheneb selle võrra läbitava õppe maht ning võimalusel periood.

Lähtuvalt kutseõppeasutuse õppekorralduseeskirjast võib olla VÕTA protsess õpilane jaoks tasuta.

5.2.8 Kokkulepete sõlmimine (kolmepoolne praktikaleping, vajadusel tööleping)

Töökohapõhise õppe läbiviimiseks sõlmitakse praktikakoha, õpilase ning kutseõppeasutuse vahel kolmepoolne praktikaleping. Sellele võib, aga ei pea lisanduma tööleping praktikakoha ja õpilase vahel. Allpool on kirjeldatud erisusi, mis kaasnevad ainult praktikalepingu või praktikalepingu ning töölepingu sõlmimisel.

Kolmepoolne praktikaleping

Töökohapõhise õppe läbiviimiseks on vajalik sõlmida kolmepoolne praktikaleping, mis on õiguslik alus õpilase, kutseõppeasutuse ja praktikakoha vahelistes suhetes õppe-, töö- ja sotsiaalsete tingimuste määratlemiseks.

Kutseõppeasutuse seaduse § 30 lõike 3 kohaselt reguleeritakse kutseõppeasutuse, õpilase ja praktikakoha vahelised suhted praktikalepingus – selles lepitakse kokku praktika täpsem korraldus ning poolte õigused ja kohustused. Viidatud töökohapõhise õppe rakendamise korra § 2 lõike 2 kohaselt kohaldatakse töökohapõhises õppes töölepingu seaduse töö- ja puhkeaja regulatsiooni ning lõike 3 kohaselt tagatakse töötervishoiu- ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused ning vajalikud materjalid ning töövahendid.

Määruse § 6 lõike 1 kohaselt lepitakse praktikalepingus kokku ka tasu maksmine, kui õpilase ja praktikakoha vahel kehtivat töölepingut pole. Praktikalepinguga kohaldatakse töökohapõhise õppe korraldusele töölepingu seaduse töö- ja puhkeaja regulatsiooni. See hõlmab tööaja regulatsiooni (nt vanusest tulenevaid tööaja norme), töö tegemise ja piiranguid, tööaja korraldust, igapäevast ja iganädalast puhkeajaga ja alaealisele kohaldatavaid erandeid. See aga ei hõlma puhkusekorraldust.

Kolmepoolne praktikaleping + tööleping

Kui praktikakoha ja õpilase vahel juba on tööleping olemas või sõlmitakse see õppimise perioodiks, siis sellele kohalduvad täiel määral kõik töölepingu seaduse kohustuslikud tingimused – neid kokkuleppega välistada ei saa ning seaduses töökohapõhise õppe jaoks sõlmitava töölepingu jaoks eritingimusi ette nähtud pole.

Töölepingu ja praktikalepingu omavahel sidumine ei ole võimalik. Kummaski lepingus saab küll teisele lepingule viidata, kuid mõlemal lepingul on erinevad osapooled (praktikaleping on kolmepoolne, töölepingu kahepoolne).

Näidised (lisanduvad)

Allpoololevas tabelis on välja toodud erisused, mis kaasnevad ainult kolmepoolse praktikalepingu või praktikalepingu + tähtajatu või tähtajalise töölepingu sõlmimise, katkestamise ning ennetähtaegse lõpetamisega.

	Ainult praktikaleping	Praktikaleping + tööleping (tähtajaline või tähtajatu)
Lepingute sõlmimine	Leping sõlmitakse kutseõppeasutuse, praktikakoha ning õpilase vahel.	Praktikaleping sõlmitakse kutseõppeasutuse, praktikakoha ning õpilase vahel. Tööleping sõlmitakse (või on juba eelnevalt sõlmitud) praktikakoha ja õpilase vahel.
	<p>Erisus alaealise õpilase puhul:</p> <p>Tulenevalt tsiviilseadustiku üldosa seadusest on alla 18-aastasel isikul (alaealised) piiratud teovõime. See tähendab, et kui puudub seadusliku esindaja (vanema) nõusolek, on tehing tühine (nõusolek peaks olema eelnev, kuid tehingu saab kehtivaks muuta ka hilisema nõusolekuga). Et vältida küsimust tehingu tühisusest ja eraldi nõusoleku vormistamist, on tavapärane praktika, et lepingud allkirjastab lapsevanem lapse esindajana (lepingu pooleks on laps, keda esindab allkirjastajana tema ema/isa). Nii peaks toimima ka praktikalepingu ja töölepingu puhul.</p> <p>Töölepingu seaduse kohaselt peab lepingu sõlmimisele nõusoleku andma lapsevanem (või selle puudumisel muu seaduslik esindaja). Soovituslikult allkirjastab lepingu lapsevanem (või seaduslik esindaja) õpilase esindajana (lepingu osapooliks jääb sellest sõltumata õpilane).</p>	
Tasustamine	Praktikatasu määr lepitakse kokku praktikalepingus	Töötasu määr lepitakse kokku töölepingus.
	<p>Lähtuvalt töökohapõhise õppe rakendamise korra § 6 lõike 1 kohaselt peab praktikakoht maksma õpilasele tasu tööülesannete täitmise eest praktikakohas toimival õppeperioodil vastavalt praktikalepingus kokku lepitule. Kokku lepitud tasu ei või olla väiksem Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäärast.</p> <p>Õpilase tööd võib tasustada nii kuu alampalga kui tunnitasu alammäära alusel. Alammäär arvutatakse vastavalt koormusele, õpilane ei pea saama täistööaja eest makstavat töötasu alammäära, kui ta ei tööta täistööajaga.</p>	
Töökoormus/tööaeg praktikakohas	Koormus lepitakse kokku praktikalepingus.	Koormus lepitakse kokku töölepingus
	<p>Töökoormuse määramisel tuleb arvestada töölepingu seaduses sätestatud piiranguid.</p> <p>Kas õpilane võib töötada täiskoormusega praktikakohas ning sellele lisaks võtta osa koolis toimuvast õppetööst?</p> <p>Kutseõppeasutuses toimuv õpe ei pea mahtuma tööaja normkoormuse sisse, kuna töö- ja puhkeaja regulatsioon kohaldub otseselt üksnes töökohal tehtavale tööle. Seega võib õpilane töötada praktikakohas täiskoormusega ning läbida täiendavalt kooli poolt korraldatavat õpet (sh tuleb arvestada, et lisaks koolis toimuvale õppetöös osalemisele tuleb õpilasel täita iseseisva töö ülesandeid).</p> <p>Samas tuleb arvestada, et koolil on kohustus tagada õpilase tervise kaitse ning õpilase ülekoormamine võib selle kohustusega vastuollu minna. Õpilase pikaajaline ülekoormus suurendab ka õpilase õppest väljalangemise riski või praktikakohaga töösuhte katkestamise riski.</p>	

	Ainult praktikaleping	Praktikaleping + tööleping (tähtajaline või tähtajatu)
	<p>Vaidluste vältimiseks on mõistlik see küsimus lahendada praktikalepingus.</p> <p>Erisus alaealise õpilase puhul:</p> <p>Vanusest tulenevalt on alla 18-aastase isiku jaoks ette nähtud madalam tööaja norm – töölepingu seaduse § 43 lõik 3 4 punkti 4 kohaselt 7 tundi päevas ja 35 tundi seitsme päeva kohta.</p> <p>Alaealist ei saa kohustada tööd tegema kell 20.00 kuni 6.00.</p> <p>Igapäevane puhkeaeg: 16-aastasele alaealisele töötajale, kes ei ole koolikohustuslik ja 17-aastasele töötajale peab jääma 24-tunnise ajavahemiku jooksul vähemalt 17 tundi järjestikust puhkeaega.</p>	
Katseaeg	Ei kohaldu	Kohaldub (katseaega võib poolte kokkuleppel välistada või lühendada)
Põhipuhkus	<p>Ei kohaldu</p> <p>Töökohapõhise õppe rakendamise kord sätestab, et töökohapõhise õppe korraldusele kohaldatakse töölepingu seaduse töö- ja puhkeaja regulatsiooni (§ 2 lg 2). Kuna puhkused ei kuulu töölepingu seaduse kontekstis töö- ja puhkeaja alla, vaid on reguleeritud eraldiseisvalt, ei kohaldu ainult praktikalepingu sõlmimisel õigus põhipuhkusele.</p>	<p>Kohaldub</p> <p>Lähtuvalt töölepingu seadusest</p> <p>Kuna töölepingu seadusest ei tulene, et puhkuse ajal ei võiks toimuda õppetööd, ei teki vastuolu, kui põhipuhkuse ajale satub õppesessioon kutseõppeasutuses.</p> <p>Erisus alaealise õpilase puhul:</p> <p>TLS § 56 Eeldatakse, et alaealise töötaja iga-aastane puhkus on 35 kalendripäeva (alaealise põhipuhkus), kui töötaja ja tööandja ei ole leppinud kokku pikemas põhipuhkuses või kui seadus ei sätesta teisiti.</p>
Õppepuhkus	<p>Ei kohaldu</p> <p>Töökohapõhise õppe rakendamise kord sätestab, et töökohapõhise õppe korraldusele kohaldatakse töölepingu seaduse töö- ja puhkeaja regulatsiooni (§ 2 lg 2). Kuna puhkused ei kuulu töölepingu seaduse kontekstis töö- ja puhkeaja alla, vaid on reguleeritud eraldiseisvalt, ei kohaldu ainult praktikalepingu sõlmimisel õigus õppepuhkusele.</p>	<p>Kohaldub</p> <p>Õpilasel on õigus õppepuhkusele kuni 30 kalendripäeva aastas, õppepuhkuse ajal makstakse töötajale keskmist kalendripäevapõhist õppepuhkusetasu 20 kalendripäeva eest töölepingu seaduse § 29 lõike 8 alusel kehtestatud korras</p> <p>Tasemeõppe lõpetamiseks antakse täiendavalt õppepuhkust 15 kalendripäeva, mille eest makstakse töölepingu seaduse § 29 lõike 5 kohaselt kehtestatud töötasu alammäära alusel arvatud õppepuhkusetasu.</p> <p>Õppepuhkust ei ole õigus taotleda akadeemilisel puhkusel olles.</p> <p>Tööandjal on õigus keelduda õppepuhkuse andmisest, kui õppepuhkuse päev või järjestikused õppepuhkuse päevad langevad üksnes töötaja puhkepäevadele.</p> <p>Tööandjal on õigus õppepuhkus katkestada või selle andmine edasi lükata töölepingu</p>

	Ainult praktikaleping	Praktikaleping + tööleping (tähtajaline või tähtajatu)
		<p>seaduse § 69 lõikes 5 ettenähtud tingimustel. Kui puhkus katkestati või lükati edasi, on töötajal õigus kasutada kasutamata jäänud õppepuhkuse osa tasemekoolituses või täienduskoolituses osalemiseks talle sobival ajal, arvestades käesolevas peatükis kehtestatud piiranguid.</p> <p>Täpsemalt loe: Täiskasvanute koolitamise seadus.</p>
Õigus 8- nädalasele koolivaheajale aastas	<p>Kohaldub</p> <p>Lähtuvalt kutseõppeasutuse seadusest on õpilase jaoks õppeaastas vähemalt 8 nädalat (tasustamata) vaheaega.</p> <p>Juhul, kui praktikakoht ning õpilane soovivad 8- nädalase koolivaheaja perioodil töösuhte jätkumist, tuleb selleks sõlmida eraldiseisev tööleping, mille raames teostatud töö ei ole käsitletav töökohapõhise õppe raames toimuva praktikana (ehk aastas peab olema 8 nädalat koolivaheaega, mil ei toimu õpet ei koolis ega praktikakohas).</p>	<p>Töölepingu raames ei ole tegemist alusega lisapuhkuseks, v.a. kui töölepingus selles eraldi kokku lepitakse. Võimalik on näiteks sättida põhipuhkus koolivaheajale (katab osa), ja leppida kokku palgata puhkuses.</p>
Akadeemiline puhkus	<p>Kuna praktika on kutseõppe tasemeõppe (õppetöö) osa, siis akadeemilise puhkuse ajal ei peaks saama praktikalepingut sõlmida/täita ehk akadeemilise puhkuse perioodiks peatuvad praktikalepingu kokkulepped.</p> <p>Juhul, kui praktikakoht ning õpilane soovivad akadeemilise puhkuse ajal jätkata töösuhet, on selleks vaja sõlmida eraldiseisev tööleping, mille raames teostatud töö ei ole käsitletav töökohapõhise õppe raames toimuva praktikana.</p>	<p>Akadeemiline puhkus ei mõjuta töölepingut.</p> <p>Kuna aga praktika on kutseõppe tasemeõppe (õppetöö) osa, siis akadeemilise puhkuse ajal ei peaks saama praktikalepingut sõlmida/täita. Ehk akadeemilise puhkuse perioodiks peatuvad praktikalepingu kokkulepped.</p>
	<p>Akadeemiline puhkus on õpilase vabastamine õppekohustustest.</p> <p>Lähtuvalt Kutseõppeasutuse seadusest on õpilasel õigus saada akadeemilist puhkust tervislikel põhjustel kuni kaks aastat, aja- või asendus teenistuse puhul kuni üks aasta ning lapse hooldamiseks kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni.</p> <p>Täpsemad akadeemilise puhkuse tingimused sätestab vastava kutseõppeasutuse õppekorralduseeskiri.</p>	

	Ainult praktikaleping	Praktikaleping + tööleping (tähtajaline või tähtajatu)
	<ul style="list-style-type: none"> • Akadeemilisel puhkusel olijad kuuluvad kooli õpilaste hulka. Akadeemilise puhkuse ajal on reeglina lubatud sooritada arvestusi ja eksameid ning likvideerida õppevõlgnevusi • Akadeemilise puhkuse ajal ei viida reeglina õpilasi üle järgmisele kursusele. Akadeemilisele puhkusele siirdunud õpilase õppe lõpukuupäev lükkub edasi puhkusel oldud aja võrra. • Akadeemilise puhkuse ajal ei maksta reeglina stipendiume, õppetoetusi ja muid koolist saadavaid toetusi. <p>Akadeemilise puhkuse ajal ei ole õigust taotleda täiendavalt õppepuhkust.</p>	
Sotsiaalmaksu minimaalse kuutasu alammääralt tasumine juhul, kui õpilase töötunde on kalendrikuus vähem, kui sotsiaalmaksu miinimumi täitumiseks vajalik).	Kui õpilasega töölepingut sõlmitud ole, ei kehti miinimum kuutasult sotsiaalmaksu maksmise kohustus ning sotsiaalmaksu makstakse praktikalepingu alusel makstud tasult.	<p>Kui õpilasega on sõlmitud tööleping, on selle alusel makstav tasu töötasu ning kehtivad tavalised sotsiaalmaksu tasumise reeglid.</p> <p>Sotsiaalmaksuseaduse §2 lg 4 kohaselt: Sotsiaalmaksu makstakse töötajale või ametnikule kuu eest makstud tasult järgmistel juhtudel:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. töötaja saab riiklikku pensiooni; 2. töötaja kasvatab alla kolmeaastast last, või kolme või enam alla 19-aastast last; 3. töötaja on õpilane või üliõpilane; 4. töötaja on olnud enne tööle asumist aasta jooksul vähemalt kuus kuud töötuna arvel; 5. töötaja on tööl lühendatud tööajaga (7- kuni 17-aastased töötajad ja haridustöötajad); 6. töötaja on terve kuu töölt ära järgmistel juhtudel: <ul style="list-style-type: none"> • ta kasutab puhkust (sh rasedus- ja sünnituspuhkus), välja arvatud tasustamata puhkust poolte kokkuleppel; • ta on ajutiselt töövõimetu ravikindlustuse seaduse tähenduses; • ta esindab seaduses või kollektiivlepingus ettenähtud juhtudel töötajaid; • ta osaleb streigis; • ta on ajateenistuses või asendusteenistuses või osaleb õppekogunemisel.
Töötu staatus	Ei säili	
Õigus vanemahüvitisele	Kohaldub tavalises korras. Vanemahüvitis ei sõltu õigussuhtest, millest varasem sissetulek tulenes.	
Õigus koondamishüvitisele	Ei kohaldu	Töölepingu raames tavapraktika kohaselt
Kohustus registreerida õpilane töötamise registris	Kohaldub	

	Ainult praktikaleping	Praktikaleping + tööleping (tähtajaline või tähtajatu)
Lepingu peatamine ja ennetähtaegse lõpetamine		
Õpilane soovib lõpetada õppe kutseõppeasutuses, kuid jätkata praktikakohas töötamist	<p>Õpilane algatab praktikalepingu ennetähtaegse lõpetamise, leping lõpetatakse, õpilane eksmatrikuleeritakse.</p> <p>Juhul, kui praktikakoht on huvitatud jätkama töösuhet õpilasega, sõlmitakse tööandja ja õpilase vahel tööleping.</p>	<p>Lepinguid tuleks käsitleda eraldiseisvana.</p> <p>Praktikalepingu puhul algatab õpilane praktikalepingu ennetähtaegse lõpetamise, leping lõpetatakse, õpilane eksmatrikuleeritakse.</p> <p>Praktikalepingu muutmine või lõpetamine ei saa kuidagi mõjutada olemasolevat töölepingut ning õppe katkemine (õpilase eksmatrikuleerimine) ei anna alust töölepingu lõpetamiseks.</p>
Õpilane soovib lõpetada koostöö praktikakohaga, kuid jätkata õpet kutseõppeasutuses	<p>Õpilane algatab kehtiva praktikalepingu lõpetamise.</p> <p>Kuna praktikalepingu ülesütleamise tingimusi ei ole seaduses eraldi sätestatud, siis kohaldub siinkohal võlaõigusseadus, mille kohaselt tähtajalist lepingut ei saa korraliselt üles öelda. Seega on soovituslik korralise ülesütleamise võimalus praktikalepingusse sisse kirjutada.</p> <p>Poolte kokkuleppel saab lepingut alati lõpetada.</p> <p>Kui õpilane soovib jätkata õpet töökohapõhises õppes ning koostöös kutseõppeasutusega leitakse uus sobiv praktikakoht, sõlmitakse uus kolmepoolne praktikaleping.</p>	<p>Lepinguid tuleks käsitleda eraldiseisvana.</p> <p>Tööleping tuleks lõpetada töölepingu seaduses ette nähtud korras. Tuleb tähele panna, et tähtajalise töölepingu ühepoolne korraline ülesütlemine ei ole võimalik.</p> <p>Tähtajatu töölepingu saab ühepoolset üles öelda, teatades sellest ette 30 kalendripäeva.</p> <p>Praktikalepingu osas algatab õpilane kehtiva praktikalepingu lõpetamise.</p> <p>Kuna praktikalepingu ülesütleamise tingimusi ei ole seaduses eraldi sätestatud, siis kohaldub siinkohal võlaõigusseadus, mille kohaselt tähtajalist lepingut ei saa korraliselt üles öelda. Seega on soovituslik korralise ülesütleamise võimalus praktikalepingusse sisse kirjutada.</p> <p>Poolte kokkuleppel saab lepingut alati lõpetada.</p>
	Kokkuleppel kutseõppeasutusega on õpilasel võimalik jätkata õpinguid kas töökohapõhises õppevormis teises praktikakohas (koostöös kutseõppeasutusega on võimalik leida teine sobiv praktikakoht ning sõlmida sobiva praktikakoha olemasolul uus kolmepoolne praktikaleping) või statsionaarses/mittestatsionaarses õppevormis (koha olemasolul).	
Praktikakoht soovib lõpetada koostöö õpilasega (sh lõpetab tegevuse)	Praktikalepingu ülesütleamise õigus sõltub sellest, mis oli praktikalepingus selle kohta sätestatud. Kui õpilane on lepingut oluliselt rikkunud, siis see on aluseks. Kui praktikaleping on tähtajaline, siis ei ole korralise ülesütleamise õigust, v.a. kui see on lepingus otsesõnu ette nähtud. Tegevuse lõpetamise puhul toimub praktikalepingute lõpetamine või üleandmine	<p>Lepinguid tuleks käsitleda eraldiseisvana.</p> <p>Töölepingu lõpetamine toimub töölepingu seaduses sätestatud alustel ja korras (sh ei pruugigi olla alust töölepingu ennetähtaegseks lõpetamiseks).</p> <p>Praktikalepingu ülesütleamise õigus sõltub sellest, mis oli praktikalepingus selle kohta sätestatud. Kui õpilane on lepingut oluliselt rikkunud, siis see on aluseks. Kui praktikaleping on tähtajaline, siis ei ole korralise ülesütleamise õigust, v.a. kui see on</p>

	Ainult praktikaleping	Praktikaleping + tööleping (tähtajaline või tähtajatu)
	<p>samamoodi, nagu muude kestuslepingute puhul.</p> <p>Poolte kokkuleppel saab lepingut alati lõpetada.</p>	<p>lepingus otsesõnu ette nähtud. Tegevuse lõpetamise puhul toimub praktikalepingute lõpetamine või üleandmine samamoodi, nagu muude kestuslepingute puhul.</p> <p>Poolte kokkuleppel saab lepingut alati lõpetada.</p>
Praktikakoht soovib lõpetada koostöö kutseõppeasutusega (vahetada kutseõppeasutust)	See eeldab senise kutseõppeasutusega sõlmitud praktikalepingute lõpetamist. Praktikalepingu lõpetamise õigus sõltub sellest, mis oli praktikalepingus selle kohta sätestatud. Kui kool on lepingut oluliselt rikkunud, siis see on aluseks.	<p>See eeldab senise kutseõppeasutusega sõlmitud praktikalepingu lõpetamist. Praktikalepingu lõpetamise õigus sõltub sellest, mis oli praktikalepingus selle kohta sätestatud. Kui kool on lepingut oluliselt rikkunud, siis see on aluseks.</p> <p>Praktikalepingut ja töölepingut tuleb käsitleda eraldiseisvana ning praktikalepingu (töökohapõhise õppe koostöövormi) lõpetamine ei saa olla aluseks töölepingu lõpetamisel.</p>
Kutseõppeasutus soovib lõpetada koostöö praktikakohaga	See eeldab senise kutseõppeasutusega sõlmitud praktikalepingute lõpetamist. Praktikalepingu lõpetamise õigus sõltub sellest, mis oli praktikalepingus selle kohta sätestatud. Kui praktikakoht on lepingut oluliselt rikkunud, siis see on aluseks.	<p>See eeldab senise kutseõppeasutusega sõlmitud praktikalepingute lõpetamist. Praktikalepingu lõpetamise õigus sõltub sellest, mis oli praktikalepingus selle kohta sätestatud. Kui praktikakoht on lepingut oluliselt rikkunud, siis see on aluseks.</p> <p>Praktikalepingut ja töölepingut tuleb käsitleda eraldiseisvana ning praktikalepingu (töökohapõhise õppe koostöövormi) lõpetamine ei saa olla aluseks töölepingu lõpetamisel.</p> <p>Tähtajatu lepingu võib õpilane 30-päevase etteteatamisega korraliselt üles öelda.</p>
Kutseõppeasutus eksmatrikuleerib õpilase	<p>Kutseõppeasutuse poolt langetatud eksmatrikuleerimise otsus eeldab praktikalepingu lõpetamist (kutseõppeasutuse algatusel).</p> <p>Praktikalepingu lõpetamise õigus sõltub sellest, mis oli praktikalepingus selle kohta sätestatud. Antud juhul on võimalik, et õpilane on eksmatrikuleerimise aluseks olevate asjaoludega ka praktikalepingut oluliselt rikkunud ning see on sel juhul lepingu lõpetamise aluseks (kutseõppeasutuse poolsel algatusel).</p>	<p>Kutseõppeasutuse poolt langetatud eksmatrikuleerimise otsus eeldab praktikalepingu lõpetamist (kutseõppeasutuse algatusel).</p> <p>Praktikalepingu lõpetamise õigus sõltub sellest, mis oli praktikalepingus selle kohta sätestatud. Antud juhul on võimalik, et õpilane on eksmatrikuleerimise aluseks olevate asjaoludega ka praktikalepingut oluliselt rikkunud ning see on sel juhul lepingu lõpetamise aluseks (kutseõppeasutuse poolsel algatusel).</p> <p>Kuna praktikalepingut ja töölepingut tuleb käsitleda eraldiseisvana, siis ei saa eksmatrikuleerimise otsus ja praktikalepingu lõpetamine olla aluseks töölepingu lõpetamiseks.</p> <p>Tähtajatu töölepingu puhul on õpilasel õigus (soovi korral) tööleping 30-päevase etteteatamisega korraliselt üles öelda.</p>
Õpilasest tulenevalt tekib õppesse pikem paus	Kui õpilane õppes ei osale, peaks vastavaks ajaks praktikalepingu kas lõpetama või peatama. Mõistlik on	Kui õpilane õppes ei osale, peaks vastavaks ajaks praktikalepingu kas lõpetama või peatama. Mõistlik on praktikalepingus ette näha poolte õigused ja kohustused selleks

	Ainult praktikaleping	Praktikaleping + tööleping (tähtajaline või tähtajatu)
(Õpilane viibib pikemalt haiguslehel, lapsehoolduspuhkusel, läbib kaitseväeteenistus-kohustust) Õpilane ei osale antud perioodil ei kooli poolt ega praktikakoha poolt korraldatud õppes.	praktikalepingus ette näha poolte õigused ja kohustused selleks puhuks.	puhuks. Töölepingu osas kehtivad seadusest tulenevad reeglid (ehk toimitakse samamoodi nagu tavalise töötajaga).
Õpilane soovib jätkata töötamist praktikakohas, kuid soovib katkestada mingiks perioodiks töökohapõhises õppes õppimise.	Kui õpilane katkestab ajutiselt õppimise, siis see eeldab praktikalepingu alusel tegevuse peatamist või praktikalepingu lõpetamist.	Kui õpilane katkestab ajutiselt õppimise, siis see eeldab praktikalepingu alusel tegevuse peatamist või praktikalepingu lõpetamist. Praktikalepingu muutmine või lõpetamine ei saa kuidagi mõjutada olemasolevat töölepingut.
Praktikakoht soovib peatada mingiks perioodiks töökohapõhise õppe protsessi, kuid soovib, et õpilane jätkaks katkestuse perioodil praktikakohas töötamist.	See eeldaks praktikalepingu alusel tegevuse peatamist või praktikalepingu lõpetamist. Õpilase ja praktikakoha praktikalepingu välise töösuhte reguleerimiseks tuleb sõlmida eraldi tööleping.	See eeldaks praktikalepingu alusel tegevuse peatamist või praktikalepingu lõpetamist. Praktikalepingu muutmine või lõpetamine ei saa kuidagi mõjutada olemasolevat töölepingut.
Praktikakohast tulenevalt ei ole võimalik mingi perioodi vältel praktikakohal toimuvat õpet läbi viia ning praktikakoht ei soovi, et katkestuse perioodil õpilane jätkaks praktikakohas töötamist.	Praktikalepingu puhul sõltub lõpetamise või peatamise õigus sellest, kas ja kuidas see on lepingus ette nähtud. Poolte kokkuleppel saab alati lepingu lõpetada või peatada mingiks perioodiks.	Praktikalepingut ja töölepingut tuleb vaadata eraldiseisvalt. Töölepingut saab lõpetada ainult töölepingu seaduses sätestatud alustel. Praktikalepingu puhul sõltub lõpetamise või peatamise õigus sellest, kas ja kuidas see on lepingus ette nähtud. Poolte kokkuleppel saab alati lepingu lõpetada või peatada mingiks perioodiks.



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti
tuleviku heaks



5.3 Õppe läbiviimine

5.3.1 Õppe läbiviimine praktikakohas (praktikakohtades) ja koolis

Õppe ajaline jaotus praktikakoha ja kooli vahel lähtub osapoolte kokkuleppest.

Mõningad võimalused:

- Õpilane käib koolis ühel kindlal päeval nädalas ja neljal päeval omandab oskusi praktikakohas.
- Õppetöö koolis toimub ühe nädala jooksul ja viis nädalat toimub praktiseerimine praktikakohas.
- Sesonsete valdkondade puhul (aiandus, põllumajandus) toimub õppetöö koolis neil perioodidel, kui praktikakohas on tööd vähem (näiteks, aianduses talvel) ja praktikakohas praktika kui tööd rohkem.
- Õpilane läbib esimese kolmandiku õppest peamiselt koolis ning kaks viimast kolmandikku praktikakohas.
- Kui terve õpperühm moodustatakse ühes praktikakohas töötavatest õpilastest, võib kool õpetada teoreetilist osa praktikakohas kohapeal, kui seal on olemas õppe läbiviimiseks sobivad tingimused.

Kutseõppeasutuse vastutus õppeprotsessi käigus

- tunniplaanide ja ajakavade koostamine
- kutseõppeasutuses toimuva õppetöö koordineerimine ja läbiviimine
- praktikakoha poolse juhendaja toetamine
- praktika kaitsmise korraldamine (reeglina kaasates praktikakohta)

5.3.2 Hindamine protsessi käigus

Praktikakohal ning kutseõppeasutusel on vastastikku õigus saada infot õpilase progressi ja õppes osalemise kohta, õppeprotsessi käigus toimuva infovahetuse tingimused fikseeritakse kolmepoolses praktikalepingus.

Hindamisel lähtutakse modulite rakenduskavast.

Vahehindamistel praktikakohas on võimalik kaasata kutseõppeasutuse poolset juhendajat.

5.3.3 Tehniline korraldamine (sh toetuste menetlemine)

Kutseõppeasutuse vastutus:

- vastuvõtudokumentide menetlemine
- kolmepoolse lepingu ettevalmistamine ja menetlemine
- õpilase õppijaks arvamise
- EHISesse asjakohase info kandmine ja andmete uuendamine
- VÕTA protsessi läbiviimine (vajadusel)
- õppenõustamise ja karjäärinõustamise pakkumine õpilasele
- praktikadokumentatsiooni haldamine
- toetuste menetlemine
- õppest väljaarvamise
- lõpudokumentide väljaandmine
- PRÕM aruandluse koostamine

5.3.4 Õpilase õigused

Õpilasele laienevad kõik tavapärased kutseõppe tasemeõppe õpilase õigused pärast õpilase kandmist Eesti Hariduse Infosüsteemi.

Õppetoetused	<p>Riik maksab kutsehariduse omandajatele õppetoetusi, et toetada ja soodustada nende haridusteed. Õppetoetuste maksmise eesmärk on ühtlasi motiveerida kutseõppeasutuste õpilasi oma eriala õppekava ettenähtud ajaga edukalt läbima. Õppetoetusi (põhitoetus) saavad parimad. Õppetoetuste ja õppelaenuga seonduv on reguleeritud õppetoetuste ja õppelaenu seaduses.</p>
Sõidutoetus	<p>Sõidukulude hüvitamine on sätestatud Haridus- ja teadusministri 2.09.2015. a määruses nr 41 „Riigikoolide õpilaste sõidukulu hüvitamise kord ja ulatus“</p> <p>Reeglina hüvitatakse määruse alusel elukoha ja õppeasutuse vahelise sõidu kulud, kuid määruse § 3 lõike 4 kohaselt võib õppeasutus talle eraldatud vahendite piires hüvitada sõidu muu õppekoha ja õppeasutuse või elukoha vahel.</p> <p>Muu õppekoha hulka võib kuuluda ka praktikakohaks olev ettevõtte/asutus, kuid Haridus- ja Teadusministeerium on seisukohal, et kui õpilane juba töötab enne õppesse asumist praktikakohas, siis ei ole reeglina otstarbekas talle tööle sõitmisega seotud sõidukulud hüvitada. Üldreeglina võib kool õpilasele kompenseerida ühistranspordiga seotud sõidukulud praktikakohta, kui see on kooli enda sõidutoetuste korras nii sätestatud.</p> <p>Sõidukulude hüvitamist saavad õppeasutuselt taotleda õpilased, kelle elukoht ei asu õppeasutusega samas asulas.</p> <p>Õpilasele hüvitatakse ainult ühistranspordi kasutamisel tekkinud sõidukulud.</p>
Koolilõuna	<p>Tasuta või soodushinnaga koolilõunat on õigus saada õpilasel, kes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ei oma eelnevat keskharidust; • on noorem kui 20 a. (Pärast õpilase 20-aastaseks saamist võimaldatakse toetust jooksva õppeaasta lõpuni) <p>Koolilõuna toetuse suurus on 0,78 eurot ühe koolilõuna kohta.</p> <p>Õppekava raames korraldatava praktika kestuse ajaks on koolil õigus kanda õpilasele ettenähtud toetus õpilase pangakontole.</p> <p>Koolilõuna saamise õigusi reguleerivad kutseõppeasutuse seadus ning sellest lähtuv vastav määrus.</p>
Õpilaspilet	<p>Kutseõppeasutuse õpilaspilet on kutseõppe tasemeõppes õppiva õpilase õppimist tõendav dokument, mille annab välja kutseõppeasutus pärast õpilase kandmist kooli õpilaste nimekirja.</p> <p><u>Täpsemalt loe määrusest “Nõuded kutseõppeasutuse õpilaspiletile ja selle väljaandmise kord”</u></p> <p>Õpilastel on õigus taotleda Eesti ISIC õpilaspiletit, Vaata täpsemalt www.minukool.ee.</p>
Õppelaen	<p>Õppelaenu on õigus saada kutseõppes õppival õpilasel, kes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • on Eesti kodanik või viibib Eestis pikaajalise elaniku elamisloa või alalise elamisõiguse alusel; • omab keskharidust; • kelle õpingute kestus õppekava järgi on vähemalt kuus kalendrikuud. <p>Täpsemalt õppelaenu taotlemise tingimustest</p>

5.4 Õppe lõpetamine

5.4.1 Kutseeksami või koolieksami sooritamine

Õpilasel on võimalus tasuta sooritada kutseksam, ühe aasta jooksul pärast lõpetamist. Kutseeksami edukal sooritamisel väljastab kutse andja [kutsetunnistuse](#), mis tõendab, et õpilasel on olemas kõik vastavas kutsestandardis kirjeldatud oskused ja teadmised.

Kutseeksami võib sooritada vene keeles, kui selline võimalus on olemas.

Juhul, kui õpe lõpeb koolieksamiga, väljastab kutseõppeasutus tasemeõppe edukat läbimist tõendava lõpudokumendi.

Uue lõpudokumentide määruse kohaselt lisandub kutseõppe lõputunnistusele töökohapõhise õppe läbiviinud praktikakoha nimi.

6 Kontaktid

Kutseõppeasutuste töökohapõhise õppe võimalusi tutvustavad kodulehe viited ning kontaktisikud töökohapõhise õppe küsimustes on koondatud **siia (lisandub)**.

SA Innove vastutab töökohapõhise õppe arendustegevuste eest. Kontaktisikuks töökohapõhist õpet puudutavates küsimustes on

Piret Lilover (projektiüksus PRÕM, projekti arendusjuht, 735 0653, piret.lilover@innove.ee)

Haridus- ja Teadusministeerium vastutab töökohapõhise õppega seonduva seadusloome eest. Kontaktisikuks töökohapõhist õpet puudutavates küsimustes on

Karin Ruul (kutsehariduse osakond, peaekspert, 735 4099, karin.ruul@hm.ee)

Eesti Tööandjate Keskliit panustab töökohapõhise õppe populariseerimisse ja teadlikkuse tõusu. Kontaktisikuks töökohapõhist õpet puudutavates küsimustes on

Anneli Entson (haridusnõunik, 699 9303, 516 9802, anneli.entson@employers.ee)