



## ÕPETAJATE KARJÄÄRIMUDEL – KOOLIPIDAJA VAADE PÄRNU NÄITEL

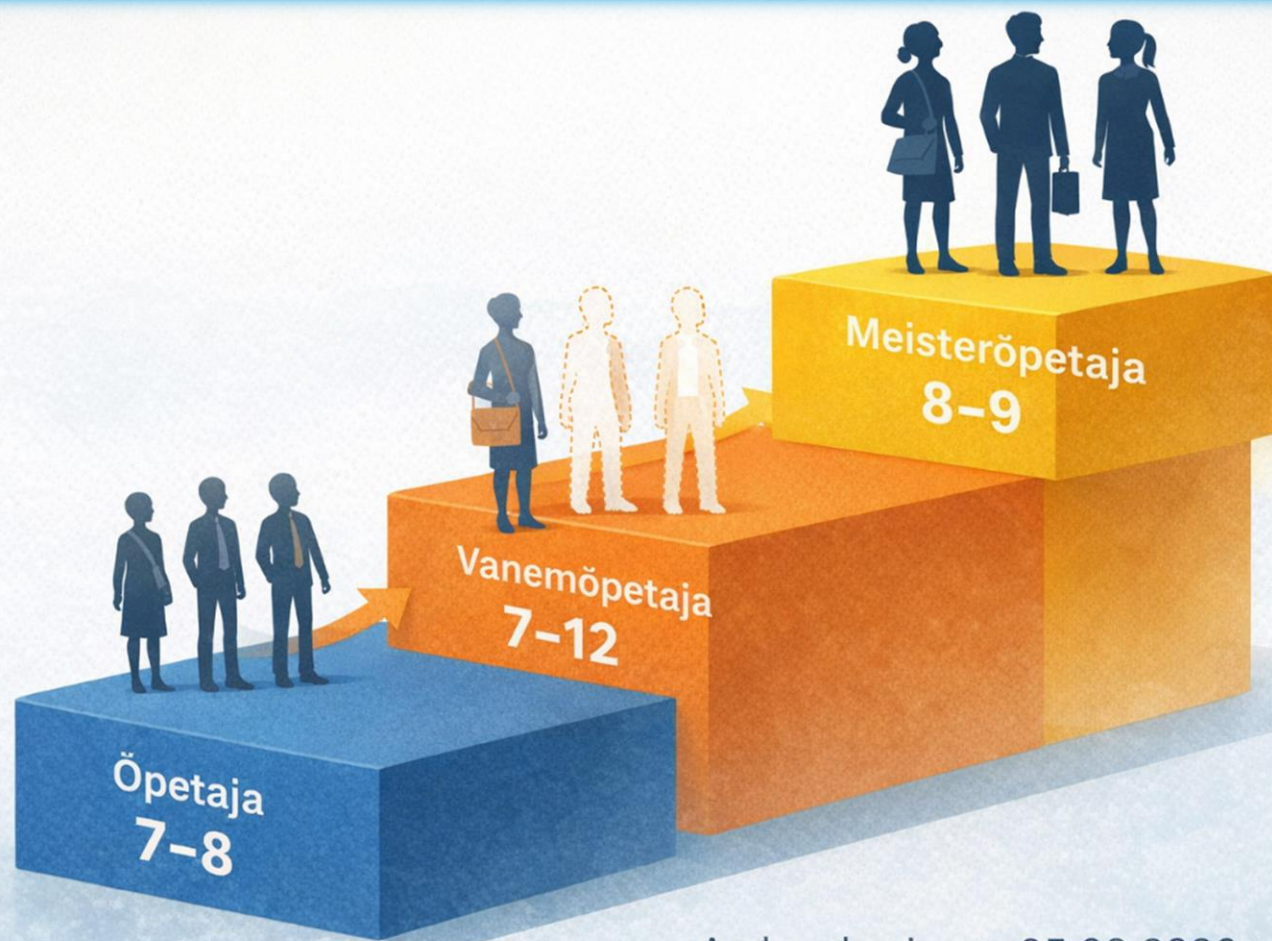
Varje Tipp  
abilinnapea  
27.02.2026

# VÄIKE TAGASIVAADE

- **16.12.2021** võeti volikogus vastu **Pärnu linna haridusasutuste töötajate palgajuhend**

- § 4. Haridusasutuste õpetajate, õppe- ja kasvatustegevusega seotud töötajate ja tugispetsialistide töötasu alammäärad
- (1) Üldhariduskoolis töötava kvalifikatsiooninõuetele vastava õpetaja töötasu alammäär täistööajaga töötamisel
- on võrdne Vabariigi Valitsuse kehtestatud põhikooli ja gümnaasiumi õpetaja töötasu alammääraga (edaspidi
- õpetaja alampalk).
- (2) Kehtiva kutsekvalifikatsiooni olemasolul moodustub õpetaja töötasu alammäär õpetaja alampalgast:
- **1) vanemõpetajal (tase 7) – 110%;**
- **2) meisterõpetajal (tase 8) – 120%**

# PÄRNU LINNA ÕPETAJATE HETKESEIS



Andmed seisuga 25.02.2026

# OODATAV MUUTUS 2026. AASTAL

- 2026. aastal taotleb vanemõpetaja tase 7 kokku 5 õpetajat
- meisterõpetaja tase 8 kokku 8 õpetajat.

# KOOLIPIDAJA ROLL UUE KARJÄÄRIMUDELI VALGUSES

- Tagada **ühtsed põhimõtted** kõigile koolidele
- Jälgida palgakorralduse vastavust
- **Toetada** koole karjäärimudeli rakendamisel

# RAKENDAMISE AJATELG

- **Enne 1.03.2026** – ettevalmistus koolides
- **Alates 1.03.2026** – karjääriastmete kehtestamine
- **2026–2027** – süsteemi stabiliseerimine

# ETTEVALMISTUS: KOOLIPIDAJA OOTUSED KOOLIDELE

- Õpetajate kaardistamine vastavalt uuele karjäärimudelile
- Koolipõhise karjäärimudeli kirjeldamine
- Palgamõjude analüüs
- Tegevusplaani koostamine karjäärimudeli rakendamiseks

# SOOVITUSLIK TEGEVUSPLAAN KOOLOIDELE KARJÄÄRIMUDELI RAKENDAMISEKS

Nr	Tegevus	Tähtaeg	Vastutaja
1	Tutvuda <a href="#">HTM õpetajate karjäärimumdeli</a> juhendmaterjaliga ja tutvustada seda kooli juhtkonnale	28.02.2026	Direktor, õppejuht
2	Määrata koolis karjäärimumdeli eest vastutavad isikud (direktor, õppejuhid jne)	28.02.2026	Direktor
3	Kaardistada (vaadata üle, vajadusel uuendada) kõik õpetajad: kvalifikatsioon, kutse, karjääriaste, alustava õpetaja staatus, rollid, koormus, töötasu	15.03.2026	Direktor, õppejuht, /EHIS-vastutaja
4	Koostada kooli põhimõtted: kuidas karjäärimumdel seotakse arengukava/tegevuskava, õa tööplaani, õppekava, arenguveestluste ja tööülesannetega	30.04.2026	Direktor, juhtkond
5	Analüüsida praegust palgakorraldust (kas kõik kvalifikatsiooniga õpetajad jõuavad palga alammäärani, astmete koefitsiendid jne)	30.04.2026	Direktor
6	Sõnastada esmane koolipõhine karjäärimumdeli kirjeldus (millised rollid millistel astmetel)	31.05.2026	Direktor, õppejuht
7	Omistada igale õpetajale esmane karjääriaste (alustav õpetaja, õpetaja, vanemõpetaja, meisterõpetaja) vastavalt kehtestatud tingimustele	31.03.2026	Direktor

# SOOVITUSLIK TEGEVUSPLAAN KOOLIDELE KARJÄÄRIMUDELI RAKENDAMISEKS

Nr	Tegevus	Tähtaeg	Vastutaja
8	Kanda/korrastada kõik karjäärimudeliga seotud andmed (aste, kehtivus jms) <u>EHISesse</u>	31.03.2026	<i>EHIS-vastutaja (nt õppejuht/sekretär)</i>
9	Teavitada iga õpetajat kirjalikult tema karjääriastmest ja selle alusest	31.03.2026	<i>Direktor</i>
10	Täpsustada astmetega seotud lisarollid (mentorlus, arendustöö, õpikogukonnad, valdkonnajuhid jne) ja siduda need töökoormusega	31.05.2026	<i>Direktor, õppejuht</i>
11	Kujundada või uuendada alustava õpetaja tugisüsteemi (mentor, sisseelamisplaan, regulaarne tagasiside)	01.09.2026	<i>Direktor, alustavate mentorid, õppejuht</i>
12	Siduda arenguvestluste süsteem karjäärimudeliga (pädevused/kompetentsid, eneseanalüüs, arengueesmärgid astmepõhiselt)	01.09.2026 (rakendub 2026/27 vestlustel)	<i>Direktor, õppejuht, klassijuhatajad/mentorid</i>

# SOOVITUSLIK TEGEVUSPLAAN KOOLOIDELE KARJÄÄRIMUDELI RAKENDAMISEKS

13	Kehtestada kooli kord vanem- ja meisterõpetaja astme taotlemiseks (taotlus, tõendusmaterjal, hindamine)	01.10.2026	<i>Direktor, kooli hoolekogu (kui kaasatud), KOV esindaja</i>
14	Uuendada kooli dokumente: palgakorraldus, töökorraldus, ametijuhendid (sh astmetepõhised rollid), mis on seotud uue karjäärimudeliga	31.12.2026	<i>Direktor, õppejuht</i>
15	Koostöös koolipidajaga hinnata igal aastal palgafondi ja karjäärimudeli mõju (palgad, motivatsioon, järelkasv)	31.12.2026 (edaspidi kord aastas, nov–dets)	<i>Direktor, koolipidaja esindaja/üldhariduse spetsialist/</i>

Nr	Tegevus	Tähtaeg	Vastutaja
16	Kord aastas kontrollida <u>EHISes</u> astmete, koormuste ja palga vastavust tegelikkusele	Alates 2027: iga aasta oktoober	<i>EHIS-vastutaja, direktor</i>
17	Koguda sisemist tagasisidet õpetajatelt ja juhtkonnalt ning vajadusel korrigeerida kooli karjäärireegleid	Alates 2027: iga aasta mai–juuni (õppeaasta lõpu analüüs)	<i>Direktor, õppejuht</i>

# ETTEVALMISTAV PERIOOD

## TEGEVUSPLAANI SELGITUSED

- **Laadida alla ja jagada oma kooli tiimiga HTML lehelt „Üldhariduse õpetajate karjäärimudeli juhendmaterjal“.** Viide:  
[https://hm.ee/sites/default/files/documents/2026-02/Karj%C3%A4%C3%A4rimudeli%20juhendmaterjal\\_2026\\_1.pdf](https://hm.ee/sites/default/files/documents/2026-02/Karj%C3%A4%C3%A4rimudeli%20juhendmaterjal_2026_1.pdf)
- **Määrata koolis vastutaja/tuumik** (direktor + õppejuht + vajadusel ainevaldkondade esindajad), kes karjäärimudeli rakendamist eest veab.

# ETTEVALMISTAV PERIOOD TEGEVUSPLAANI SELGITUSED

**Kaardistada/korrastada kõikide õpetajate andmed:**

- kvalifikatsioon (magister vms, kas vastab PGSi nõuetele),
- õpetajakutse olemasolu,
- kas on alustav õpetaja,
- tööülesanded ja rollid (klassijuhataja, mentor, õpikogukonna vedaja jne),
- koormus ja praegune töötasu.

# ETTEVALMISTAV PERIOOD

## TEGEVUSPLAANI SELGITUSED

- **Arutada läbi esmased reeglid, kuidas koolis karjäärimudelit rakendada:**
  - kuidas seostub see kooli arengukava ja õppekava eesmärkidega,
  - kuidas ja kas mõjutab töö- ja palgakorraldust,
  - kuidas siduda karjäärimudel arenguveestlustega.
- **Koostada esmane „koolipõhine karjäärimudel“:**
  - milliseid rolle seod milliste astmetega (mentorlus, arendustöö, õpikogukondade eestvedamine jne),
  - mis on miinimumootused igal astmel (lisaks riiklikele tingimustele).

# ETTEVALMISTAV PERIOOD TEGEVUSPLAANI SELGITUSED

- **Analüüsida palgakorraldust:**
  - kas kõik kvalifikatsioonile vastavad õpetajad jõuavad vähemalt 1970 € alammäärani,
  - kuidas rakenduvad koefitsiendid 1,0 / 1,1 / 1,3 sinu koolis,
  - mis mõju on vanem- ja meisterõpetajate tekkimisel palgafondile.

# TEGEVUSED ALATES MÄRTS 2026 – RAKENDUMINE (ALATES 1. MÄRTSIST)

- **Määrata igale õpetajale esmane karjääriaste** vastavalt tingimustele (alustav õpetaja, õpetaja, vanemõpetaja, meisterõpetaja).
- **Sisestada / kontrollida karjääriastmed EHISes** (akadeemiliste töötajate alamregister), sest vastav aste peab õpetajat saatma ka teise kooli liikudes.
- **Teavitada iga õpetajat kirjalikult:**
  - mis aste talle määrati, mille alusel,
  - mis on tema jaoks järgmised võimalikud sammud.

# TEGEVUSED ALATES MÄRTS 2026 – RAKENDUMINE (ALATES 1. MÄRTSIST)

- **Selgitada kollektiivile ühiselt:**
  - karjääriastmete tingimused,
  - palgakoefitsiendid ja uus alammäär,
  - et õpetaja tööaeg on tervikuna 35 tundi (mitte ainult tunnid) ja millised tööülesanded sinna sisse arvestatakse.
- **Tagada alustavatele õpetajatele tugi:**
  - nimetatud mentor või juhendaja,
  - mõistlik töökoormus,
  - kuni 25% tööajast enesearenguks ja õpinguteks (kui ta õpib).

# 2026–2027 AASTAL SÜSTEEMI SISSEELAMINE

- **Siduda karjäärimudel arenguveestlustega:**
  - kasuta kutsestandarditest tulenevaid pädevusi vestluse struktuurina,
  - leppida kokku individuaalsed arengueesmärgid vastavalt karjääriastmele.
- **Kehtestada koolis kord, kuidas:**
  - õpetaja taotleb vanem- või meisterõpetaja astet, millist eneseanalüüsi ja tõendusmaterjali oodatakse,
  - kes koolis / koolipidaja juures taotlusi hindab (nt koolisisene komisjon või tugineda ainult kutseandja hindamisele).

# 2026–2027 AASTAL SÜSTEEMI SISSEELAMINE

- **Süsteemne tugi alustavatele õpetajatele:**
  - mentorlusprogramm,
  - sisseelamisplaan,
  - lihtsustatud tõendus selle kohta, et kuni 3-aastane periood ja õpingute tugi on päriselt tagatud.
- **Korrigeerige kooli dokumente**, et karjäärimudel oleks sisse kirjutatud:
  - palgakorralduse kord,
  - töökorralduse reeglid,
  - ametijuhendid (nt „vanemõpetaja rollid“).

# 2026–2027 AASTAL SÜSTEEMI SISSEELAMINE

- **Koostöö koolipidajaga:**
  - anda tagasisidet, kas karjäärimudeli rakendamiseks eraldatud palgafond on piisav,
  - täpsusta koos koolipidajaga põhimõtteid (nt kas KOV soovib ühtlasemaid reegleid kõigi oma koolide vahel).

# JÄTKUTEGEVUSED

- **Jälgida EHISes astmete ja palga vastavust** (kas kõik, kellel on kõrgem aste, on ka vastavalt tasustatud).
- **Analüüsida kord aastas:**
  - mitu alustavat õpetajat jõudis õpetaja astmele,
  - mitu taotles / sai vanem- või meisterõpetaja astme,
  - kuidas see mõjutas tunniplaani, koormust, palgafondi.
- **Hoida juhendmaterjal silmapiiril** – HTM lubab, et seda täiendatakse ja ajakohastatakse, nii et tasub aeg-ajalt uuesti üle vaadata.

# KOV PEAMISED TEGEVUSED

- **Määrata KOV-i tasandil vastutaja(d)** karjäärimudeli rakendamise koordineerimiseks (üldhariduse spetsialist jt).
- **Arutada koos koolijuhtidega KOV-i põhimõtted**, kuidas riiklikku karjäärimudelit rakendatakse:
  - kuidas tõlgendatakse karjääriastmeid ja rolle KOV koolivõrgus,
  - kui palju ühtlustatakse ja kas ühtlustatakse (KOV-i ootused koolide karjäärimudelitele nt minimaalsed rollid, mentorluse korraldus),
  - kuidas koolid esitavad palgafondi vajaduse seoses karjäärimudeli rakendamisega (arvestuse alused)
  - diferentseerimisfondi jagamine (arvestuse alused, kuidas toimub jagamine)
  - **Vaadata üle KOV palgakorralduse põhimõtted** (määruse muudatus)
  - **Toetada koolijuhte palgakorralduse kaasajastamisel** .

# KOOSTÖÖ KOOLIDEGA JA KÕRGEMAD KARJÄÄRIASTMED

- **Leppida koolijuhtidega kokku**, kuidas KOV tasandil toetatakse vanemõpetaja ja meisterõpetaja astmete taotlemist:
  - kas KOV-l on roll koolisiseste komisjonide moodustamisel või ainult koordineeriv roll,
  - kas KOV toetab täiendkoolitustega õpetajaid, kes plaanivad kõrgema astme taotlust või tegeleb kool.
- **Korrastada töö- ja palgakorralduse raamid** kõigis KOV koolides:
  - eestikeelne ja ühtne terminoloogia (alustav, õpetaja, vanemõpetaja, meisterõpetaja),
  - nõue, et ametijuhendid ja töökoormuse kirjeldus oleksid vastavuses karjäärimudeli loogikaga.

# SEIRE JA KVALITEET

- **Kasutada Haridussilma ja EHS-e andmeid, et jälgida:**
  - kui paljud õpetajad on millisel karjääriastmel,
  - kui suur osa töötasust on diferentseeritud,
  - kas kvalifikatsioonita alustajaid liigub ajas kvalifikatsioonini.
- **Küsida kord aastas koolijuhtidelt tagasisidet, kuidas karjäärimudel praktikas töötab (koormus, motivatsioon, järelkasv).**
- **Kohandada KOV põhimõtteid, kui andmestik ja koolide tagasiside näitab kitsaskohti (nt palgavahed astmete vahel liiga väikesed või vastavalt liiga suured, mentorlus ei ole kaetud jne).**

# KOKKUVÕTE – KOOLIPIDAJA VASTUTUS

- Õiglane ja motiveeriv süsteem
- Õpetajate järelkasvu tagamine
- Rahaliselt jätkusuutlik lahendus
- Õpetaja arengu teadlik juhtimine
- ...



TÄNAN  
KUULAMAST!