

**Ministri määruse „Laulu- ja tantsupeoliikumises osalevate kollektiivide juhendajate
tööjõukulu toetuse määramise tingimused ja kord“
seletuskirja juurde**

Märkuste tabel

Märkuse tegija	Märkuse sisu	Arvestamine / mittearvestamine
1. Haridus- ja Teadusministeerium	<p>Haridus- ja Teadusministeerium soovib rõhutada, et toetuse jagamisel tuleks tähelepanu pöörata ka teistele tantsujuhendajatele peale rahvatantsurühmade juhendajate, kuna tantsupidudel osalevad ka teiste tantsustiilide esindajad ning nende arengu eest vastutavad eelkõige nende juhendajad, olles samuti osaks laulu- ja tantsupeoliikumisest ning panustades selle jätkusuutlikkusse. Tantsuhuvialavaldkonnas on terviklikult probleemiks juhendajate vähene palk ja sotsiaalsete garantiide puudulikkus ning see ei ole spetsiifiliselt vaid rahvatantsu juhendajate seas esinev probleem.</p> <p>Eraldiseisvana esitame ettepanekuna ka laiemalt lugeda toetusele kvalifitseerituks juhendaja, kellel on tantsuspetsialisti kutse, mitte vaid eesti rahvatantsu spetsialiseerumisega kutse omaja. Tantsu huvialavaldkonnas loob eelnõu ettepanek olukorra, millega toetatakse kvalifitseeritud tantsujuhendajaid mitte kvalifikatsiooni vaid spetsialiseerumise järgi ning kus rahvatantsuõpetaja on tantsuvaldkonnas eri staatuses ning olenemata kutse tasemest riigi poolt toetatud. Juhendamist vajav rahvatantsu spetsialist tasemel 5 saab riikliku palgatoetust, kuid tantsuvaldkonna tipptegijate tasemel (tasemed 7, 8) selline võimalus puudub. Sellise ebakõla vähendamiseks tuleks laiendada tingimusi kõikidele tantsuspetsialisti kutse omajatele.</p>	<p>Arvestamine / mittearvestamine</p> <p>Arvestatud.</p>

	<p>Toetuse saamiseks on nõutud rahvatantsu, koorijuhi või puhkpilliorkestri juhi kutse. Rahvamuusikakollektiivi juhendaja, sümfoonia-, sümfoniett- ja keelpilliorkestri juht peab vastama aga katusorganisatsiooni esitatud nõuetele vastavalt eelnõu § 5 lõikele 3. Seletuskirjas on välja toodud, et erialadel, millel puudub SA Kutsekoda kinnitatud kutsestandard, kuid millele vastavat liiki kollektiiv osaleb laulu- ja tantsupeoliikumises, tõendab toetuse saamiseks vastavust vastava eriala katusorganisatsioon. Kas antud säte (eelnõu § 5 lg 3) võimaldab toetust ka muusikakoolide õpetajatele, kes võivad muuhulgas olla ka näiteks muusikakoolis koori või orkestri juhendajad, kuid kellel vastavat kutsestandardit ei ole? Näeme, et muusikaõpetaja haridusega koori- ja orkestrijuhendajad muusikakoolides on samuti olulised laulu- ja tantsupeoliikumise jätkusuutlikkuse hoidjad, kelle panus on samuti palga ja sotsiaalsete garantiide võrdluses alaväärtustatud. Arvestades, et laulu- ja tantsupeo juhendajatest oli Kultuuriministeeriumi poolt tellitud uuringu järgi küsitletutest vaid 17% muusika- või tantsuvaldkonna kutse omandanud, tuleks meetme tulemuslikkuseks sihtgrupi ringi laiendada ka nendeni, kes kutset omamata panustavad meetme eesmärkide saavutamisse.</p>	<p>Ka muusikakooli õpetajal peab olema nõutud kutse või ta peab vastama katusorganisatsiooni esitatud nõuetele vastavalt eelnõu § 5 lõikele 3.</p>
2. Rahandusministeerium	<p>1. Seletuskirjast tulenevalt tegutsevad reeglina laulu- ja tantsupeoliikumises osalevad kollektiivid mittetulundusühingutena (edaspidi MTÜ) või tegutsetakse kohaliku omavalitsuse (edaspidi KOV) ametiasutuse hallatava asutuse all. Palume seletuskirjas täpsustada, kas MTÜ-na tegutsevad kollektiivid on reeglina KOVide asutatud või tegutsevad eraldiseisvalt eraõiguslikena kollektiivi liikmete poolt asutatuna. Lisaks palume panna arvulised näited, kui palju</p>	<p>Täpsed andmed puuduvad, eelkõige on tegemist siiski eraldiseisvate eraõiguslike isikutega (mitte KOV asutatud isikutega).</p>

	kollektiive on seotud KOVide allasutuste või KOVide asutatud MTÜ-dega.	
	2. Seletuskirjas on öeldud, et kollektiivide juhtide puhul kasutatakse võlaõiguslikke lepinguid 32% juhtudel ja töölepinguid 22% juhtudel. Kuidas on töösuhe korraldatud ülejäänud 46% juhtudest?	Täpsustatud seletuskirja. Töölepinguid on 62% (sellest 40 % tähtajatud ja 22 % tähtajalised), 32% võlaõiguslikud lepingud, 4% FIE'd, OÜ'd, 2% stipendiumilepingud.
	3. Seletuskirjas on märgitud, et asjaomaseid kollektiivide juhte on ca 2000. 90% kollektiivide juhendajatest on see kõrvaltöö. Kas 10% põhitööd tegevatel juhendajatel on kõik sotsiaalsed garantiid tagatud ja kas kõrvaltööd tegevatele juhendajatele on mingis osas sotsiaalsed garantiid tagatud? Kas KOVide hallatavate asutuste all tegutsevate kollektiivide puhul on oma töötajast juhendajale põhitöökohal sotsiaalsed garantiid taganud? KOV avaliku õigusliku isikuna peab lepingute sõlmimisel lähtuma seadustest ja kõik maksud tasuma. Või KOV allasutuste all tegutsevate kollektiivide juhendajate puhul on probleemiks mittekongruentsivõimeline palk? Kuna meetme eesmärk on juhendajatele palgatoetusega väärilise palga maksmine ja sotsiaalsete garantiide tagamine, siis palume teha ka analüüs kui paljudel juhtudel on sellised tingimused juba tagatud ja kui paljudel juhtudel mitte.	Praxise uuringu tulemusel on tüüpiliselt kollektiivi juhendamine kõrvaltöö – ligi 90% juhendajatest ütleb, et neil on lisaks kollektiivi juhendamisele veel mõni töökoht. Loodame, et määrusega loodav meede aitab vähendada kõrvaltööna kollektiivi juhendamist ning aitab tagada juhendajate jätkusuutlikkust.
	4. Kui riik sekkub toetusmeetmega kohaliku elu korraldamisse, siis reeglina KOV võtab sellest valdkonnast oma eelarve raha vähemaks. Kui pool kollektiivi juhendaja palgast tuleb riigilt, võib KOV seni oma eelarvest panustatud osa vähendada. Palume analüüsida, kui suure protsendi meetme eesmärgiks olevast juhendaja palgamäärast 15,5 eurot per kontaktund	Mitte arvestatud. Töenäosus on pigem, et KOVid pingutavad, et jõuda nõutud 15,5 euro tasemele, mitte ei hakka makstavat tasu vähendama.

	KOVid keskmisena juba ära katavad. Valdkonna arendamisel oleks mõistlik võtta eesmärgiks, et KOVid suurendaksid panust kultuuri valdkonna rahastamisel, selle asemel, et anda KOVidele hea ettekääne oma raha asendada riigilt tuleva toetusega. Seega KOVide puhul peaks kohustuslik omaosalus olema eeldatavasti suurem kui 50% eesmärgiks olevast palgamäärast.	
	5. Taotluste esitamise protseduur on väga bürokraatlik. Kas riiklikes infosüsteemides ei ole kirjas infot kollektiivide kohta? Kui üleriigilist infosüsteemi ei ole kollektiivide kohta, siis võiks teatud püsivama iseloomuga infot küsida pigem ühekordselt ja paluda uuesti esitada andmeid nende muutumisel. Tõenäoliselt töölepingute kohta peab infot küsima taotlejatelt.	Teadmiseks võetud. Hetkel sellist riigi andmebaasi ei ole, kust saaks andmed üle võtta.
	6. Määrusest ei selgu, kas on võimalik ka olukord, kus abikõlblikke taotlusi on rohkem kui eelarve toetada lubab ning kuidas sellel juhul valitakse toetuse saajad taotlejate hulgast. § 10 kohaselt on üheks taotluse rahuldamata jätmise aluseks mittenõustumine osalise rahastamise otsusega, kuid puudub selgitus, mis juhtudel tehakse ettepanek osaliseks rahastamiseks.	Reguleeritud määruse § 6 lõikes 4: Kui koguvajadus ületab kinnitatud eelarvet, vähendatakse kõikide taotlejate toetust võrdselt teatud protsendi võrra, kuni taotlejatele eraldatav summa saab kinnitatud eelarvega võrdseks.
	Palume määruse eelnõu seletuskirja punkti 5 lisada lause: „Kasnevad kulud kaetakse Kultuuriministeeriumi 2021. aasta eelarvest või olemasoleva eelarve piires.“	Arvestatud, seletuskirja täiendatud.
3. Eesti Linnade ja Valdade Liit	1. Määruse eelnõu § 4 lg 8 kohaselt peab taotleja olema esitanud viimase majandusaasta aruande seaduses ettenähtud korras ja tähtajal äriregistrile või mittetulundusühingute ja sihtasutuste registrile. Olukorras, kus toetuse taotlejaks on	Kui majandusaasta aruande esitamise kohtustust ei ole, siis ei kuulu määruses toodud nõue rakendamisele.

	kohaliku omavalitsuse ametiasutus või hallatav asutus, ei ole võimalik nõuet täita, sest neil puudub majandusaasta aruande esitamise kohustus.	
	2. Määruse jõustumine on eelnõu kohaselt kavandatud 1. jaanuaril 2021. Teeme ettepaneku kaaluda erandi tegemist 2021. aasta osas ning võimaldada toetust taotleda ka juhul, kui juhendajaga on sõlmitud leping võlaõigusseaduse alusel. Valla või linna ametiasutuste <i>struktuuri</i> ja teenistujate koosseisu <i>kinnitab kohaliku omavalitsuse</i> volikogu. Rakendussäte 2021. aasta kohta annab toetuse taotlejale võimaluse vajadusel planeerida eelarvesse vajalikud vahendid ning teha asutuse struktuuris muudatused.	Teadmiseks võetud. VÕS lepinguid ei võimaldata, aga sisse on toodud ka teine taotlusvoor, mis võimaldab pikema perioodi jooksul lepingud vastavusse viia määruses toodud nõuetega.
	3. Soovime juhtida tähelepanu määruse eelnõu § 6 lõikele 4, mis võib tööandjale kaasa tuua kulud, mida ei ole eelarvesse planeeritud.	Teadmiseks võetud. Paraku vastav risk jääb.
	4. Teeme ettepaneku seletuskirja täpsustada selgitusega, miks on arvestuse aluseks võetud kontakttunni maksumus ning kas on võimalik vältida tööandjate lisatööd toetuse taotlemisel, kui üks ja sama juhendaja on töölepinguga tööl nt kahes linna asutuses. Kohalike omavalitsuste huvikoolides ja koolides on palgal töötajad, kelle tööleping hõlmab nii tema põhitööd kui ka laulu- ja tantsupeo protsessis osalevate õpilaste kollektiivi juhendamist. Täpsustamist vajaks kuidas sellisel juhul arvestada kontakttunni hinne juhendamise eest.	Teadmiseks võetud. Kontakttunni maksumuse ettepanek tuli katusorganisatsioonidelt (Eesti Laulu- ja Tantsupeo SA, Eesti Kooriühing, Eesti Rahvatantsu ja Rahvamuusika Selts, Eesti Koorijuhtide Liit, Eesti Muusikaõpetajate Liit) ja seda on kajastatud seletuskirjas. Selline töötasu arvestamise alus on kõige selgem antud kontekstis.
	5. Ühtlasi märgime, et meile tagasiside korras liidu liikmetelt laekunud arvamuste hulgas soovitakse juhtida tähelepanu ka võimalikele probleemidele, mis võivad tõstatuda eelnõukohase määruse rakendamisel eelkõige täiskasvanud harrastuskollektiivide puhul. Kollektiivil võib olla oma kindel	Teadmiseks võetud. Kui kollektiiv soovib osaleda laulu- ja tantsupeo protsessis ja saada toetust määruse alusel, eeldame kollektiivi tegevuses teatud järjepidevust ja regulaarsust.

	<p>juhatuse, mis ei kavanda mitte ainult repertuaariga seonduvat, vaid organiseerib seltsi tegevust (laululaagreid, esinemisi nii kodus kui välismaal). Kollektiiv on oma olemuses vabaühendus, kelle liikmete ühine huvi on neid kokku toonud ja hoiab neid ühtses harrastuskollektiivis. Vaid erandkorras on kollektiivi eest vastutav selle juht ainuisikuliselt. Seega on tavapärane, et kollektiivi juhi taandumisel, või ka siis, kui kollektiiv leiab, et juhti peaks vahetama, toimub see juhatuse ja kollektiivi nõusolekul. Samuti on selge, et kui kollektiivi liikmed otsustavad mitte enam kokku tulla, pole ka juhendajal midagi ilma kollektiivita teha. Praktika näitab ka seda, et kollektiiv ise otsustab, kas läheb suvepuhkusele mais või juunis ning kas hakkab koos käima septembris või oktoobris, samuti seda, kes on nende juhendaja. Samuti pole välistatud, et peale pingelist perioodi tehakse ka hooaja keskel pikem paus ja kollektiivi tegevus tervikuna võib mõnel hooajal olla intensiivsem või ka märksa väiksem. Kuna kollektiivi tööperiood on ebaregulaarne ja sõltub kollektiivi tahtest, siis töölepingu tingimuste täitmine ja järelevalve katusorganisatsiooni poolt võib osutuda keeruliseks.</p>	
--	---	--