OPETUSTUNTIEN VAIHTAMINEN KEHITTÄMISTYÖHÖN

Opetusvelvollisuustyöaika on tiukasti määritelty ja mahdollisuudet sisällyttää siihen muuta työtä kuin opetusta on hyvin rajoitettu. Määräykset opetusvelvollisuuteen luettavista erityistehtävistä tai esimerkiksi johtamistehtävistä ovat hyvin yksilöityjä. Paikallisesti työajasta ei voida sopia sopimusmääräyksiä laajemmin.

Vuonna 2020 opetushenkilöstön virkaehtosopimukseen otettiin käyttöön uusi määräys (OVTES osio B 14a§), joka mahdollistaa opetustuntien vaihtamisen erilaisiin kehittämistyöaikaan tai mentorointi- tai tutorointityöhön. 1.8.2024 alkaen vaihtoa voi tehdä enintään 114 opetustunnin osalta. Tämä vastaa lukuvuositasolla kolmea vuosiviikkotuntia. Vaihtamiseen sovelletaan kerrointa 1,5 eli 114 opetustunnin vaihtaminen vastaa yhteensä 171 tuntia muuta työtä. Vaihtamista voidaan tehdä myös vähemmän kuin 114 tunnin osalta, esimerkiksi 76 tuntia lukuvuodessa. Määräys on sovellettavissa myös päätoimiseen tuntiopettajaan. Ko. työaika on luettavissa opetusvelvollisuuteen.

Opetustuntien vaihtaminen kehittämistyöaikaan on vapaaehtoista ja mahdollista vain opettajan kanssa sopien. Opettaja ja rehtori sopivat millaisiin tehtäviin vaihdettava työaika käytetään.

Työaikaa voidaan sopia käytettäväksi myös esimerkiksi opettajan osaamisen kehittämiseen, kuten koulutukseen osallistuminen tai työhyvinvointia tukevaan toimintaan tai työtehtävien järjestelemiseen osittaisen sairaspoissaolon yhteydessä. Mentoroinnilla tarkoitetaan uusien opettajien työhön perehdyttämistä ja tutoroinnilla muiden opettajien vertaistukea esim. opetustyön digitalisointihankkeissa. Määräystä työajan vaihtamisesta tutorointityöhön voidaan käyttää vaihtoehtona erillisellä virka- ja työehtosopimuksella sovitun tutoropettajan työajan korvaamisesta.

Paikallisessa edunvalvonnassa on tärkeää edistää työajan saamista mentorointiin niin mentorin kuin aktorin osalta. Mentorointiin käytettävät resurssit on hyvä huomioida budjetoinnissa ja työajan käytöstä syytä neuvotella paikallisesti. Paikallisesti on syytä pitää esillä, että mentorointi ja perehdytys ovat eri asioita ja että mentoroinnilla ei saa kuitata työnantajan vastuulla olevaa lakisääteistä perehdytystä ja työhönopastusta.

HK / plm JUKO

26.9.2024