



Sivistysala ry:n ja Opetusalan ammattijärjestö OAJ ry:n välisen yksityisen opetusalan työehtosopimusta koskevan työriidan ratkaisemiseksi teen seuraavan

sovintoehdotuksen

Sivistysala ry ja Opetusalan ammattijärjestö OAJ ry uudistavat yksityistä opetusalaa koskevan työehtosopimuksen ajalle 28.6.2024–31.3.2027 liitteessä todetuin muutoksin.

Tämä sovintoehdotus on kokonaisuus, joka on hyväksyttävä tai hylättävä sellaisenaan. Hylätty sovintoehdotus ei toimi pohjana neuvottelujen mahdollisesti jatkuessa.

Osapuolet ilmoittavat vastauksensa valtakunnansovittelijalle perjantaina 28.6.2024 klo 12.

Helsingissä 27. päivänä kesäkuuta 2024

Anu Sajavaara
Valtakunnansovittelija

Liite: Yksityistä opetusalaa koskevan työehtosopimuksen muutokset ajalle 28.6.2024–31.3.2027

Yksityisen opetusalan opetushenkilöstön työehtosopimusmääräykset uudistetaan seuraavin ehdoin:

1. VOIMASSAOLO

Työehtosopimus on voimassa 28.6.2024 - 31.3.2027 saakka jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kuutta viikkoa ennen sen päättymistä ole kumpikaan sopijapuolista kirjallisesti irtisanonut.

Työehtosopimuksen määräykset ovat voimassa, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolten väliset neuvottelut jommankumman osapuolen toimesta on kirjallisesti todettu päättyneiksi.

2. PALKANTARKISTUKSET

2.1. Palkantarkistus vuonna 2024

Sopimuskauden aikana ensimmäisenä sopimusvuotena maksetaan seuraava korotus:

Yleiskorotus (opetushenkilöstö)

1.9.2024 2,5 %

Yleiskorotuksella korotetaan henkilökohtaisia palkkoja ja taulukkopalkkoja sekä euromääräisiä lisiä ja palkkioita.

Paikallinen erä (opetushenkilöstö pl. liitteet 1,2 ja 8)

1.9.2024 0,4 %

Paikallisen erän jakamisesta neuvotellaan luottamusmiesten kanssa. Perusteena erän jakamiseen käytetään tehtävän vaativuutta tai työssä suoriutumista. Paikallinen erä on maksettava viimeistään lokakuun 2024 palkanmaksun yhteydessä ja se maksetaan takautuvasti 1.9.2024 lukien niille, joiden työsuhde on ollut voimassa syyskuussa 2024 ja joilla palkka on maksussa lokakuussa. Takautuvalle erälle ei makseta korkoa.

Paikallisen erän suuruus lasketaan opetushenkilöstön palkkasummasta.

Paikallisen erän suuruus määräytyy huhtikuun 2024 palkkasumman mukaan.

Liitteiden 1 ja 2 opetushenkilöstön paikallinen erä käytetään järjestelyeränä taulukoihin. Liitteessä 8 paikallista erää käytetään 0,2 prosenttiyksikköä järjestelyeränä, jolloin liitteessä 8 paikallisen erän suuruus on 0,2 prosenttia.

2.2. Palkantarkistus vuonna 2025

Palkkoja ajalle 1.4.2025 - 31.3.2026 (12 kk) korotetaan korotuksella, jonka voimaantuloajankohta (korotusajankohta) on 1.5.2025, elleivät osapuolet toisin sovi tavoiteltavan keskimääräisen kustannusvaikutuksen saavuttamiseksi.

Korotusprosentista 70 % jaetaan yleiskorotuksena ja 30 % paikallisena eränä. Paikallinen erä käytetään paikallisesti työnantajan päättämällä tavalla työn vaativuuden ja työssä suoriutumisen perusteella. Ennen erän jakamista työnantajan on neuvoteltava erän käytön perusteista luottamusmiesten kanssa. Paikallisen erän suuruus lasketaan opetushenkilöstön Palkkasummasta. Paikallisen erän 2025 suuruus määräytyy helmikuun 2025 palkkasumman mukaan.

Yleiskorotuksella korotetaan henkilökohtaisia palkkoja ja taulukkopalkkoja sekä euromääräisiä lisiä ja palkkioita. Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen palkkioita korotetaan koko korotusprosentilla korotusajankohdasta lukien.

Korotuksen (korotusprosentin) suuruus määritellään seuraavalla laskentamallilla:

Korotuksen prosentti lasketaan seuraavien verrokkialojen työehtosopimusten 28.2.2025 mennessä yleisesti tiedossa olevien ja 1.12.2024 - 30.11.2025 aikana toteutettujen/toteutettavien korotusten (yleiskorotus + mahdollinen yritysکوhtainen erä) aritmeettisena keskiarvona (kaksi desimaalia) ottaen huomioon korotusjaksojen (yleiskorotus + mahdollinen yritysکوhtainen erä) pituudet¹ ja korotusten (yleiskorotus + mahdollinen yritysکوhtainen erä) voimaantuloajankohdat siten, että yksityisen opetusalan opetushenkilöstön korotus ja kustannusvaikutus 12 kuukauden palkantarkistuskaudella on suhteessa yhtä suuri kuin verrokkialojen korotus ja kustannusvaikutus keskimäärin 12 kuukaudelta (2024 - 2025):

- Teknolohiateollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus (Teollisuusliitto ry ja Teknolohiateollisuuden työnantajat ry),
- Kemianalan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus (Ammattiliitto Pro ry ja Kemianteollisuus ry) ja
- Teknolohiateollisuuden toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus (Ammattiliitto Pro ry ja Teknolohiateollisuuden työnantajat ry).

Verrokkialojen sopimuskorotusten määrässä huomioidaan se prosenttimääräinen kustannusvaikutus, jolla kyseisen työehtosopimuksen osapuolet ovat sopineet kustannusvaikutteisista tekstimuutoksista työehtosopimukseen. Sopimuskorotuksen määrä on sovittujen palkankorotusten ja tekstimuutosten ja muiden mahdollisten työehtosopimusmuutosten kokonaiskustannusvaikutuksen suuruinen, minkä verrokkialojen osapuolet ovat todenneet työehtosopimusratkaisussaan.

¹ Lasketaan edellisen sopimuskauden päättymisestä, jos sopimuksen voimaantulo viivästyisi.

Kokonaiskustannusvaikutuksessa ei huomioida mahdollisen kertaerän kustannusvaikutusta.

Mikäli verrokkialoilla toteutetaan työehtosopimuksen mukaisesti em. tarkastelujakson aikana euromääräisiä kertaeriä, jotka eivät johdu sopimuskorotusten laskennallisesta siirtämisestä myöhempään ajankohtaan,² vaan ovat niistä täysin erillisiä, lasketaan kunkin kertaerän prosentuaalinen osuus verrokkialan keskiansiosta (STA), ellei kertaerän prosenttia ole valmiiksi ilmoitettu. Kertaerän määrä työehtosopimuksen soveltamisalalla lasketaan edellä määritetyn prosentin perusteella suhteutettuna sopimuskauden pituuteen (yksityisen opetusalan opetushenkilöstön 12 kuukautta). Tämän jälkeen lasketaan kertaeristä verrokkialojen aritmeettinen keskiarvo. Laskelman mukainen kertaerä toteutetaan tämän työehtosopimuksen työntekijöille korotuksen ajankohtana (pyöritys täyteen euroon ja osa-aikaisille työajan suhteessa). Mikäli jonkin verrokkialan osalta neuvotteluratkaisu kyseessä olevalle ajalle puuttuu 28.2.2025, jätetään se kertaerän laskennassa pois jakajasta.

Jos jonkin tai joidenkin verrokkialana olevien työehtosopimusten osalta neuvotteluratkaisu kyseessä olevalle ajalle puuttuu 28.2.2025 tai sen em. periaattein laskettu korotus on miinusmerkkinen tai nolla, jätetään se/ne laskennan ulkopuolelle korotusta laskettaessa.

Jos minkään kolmen verrokkialana olevan työehtosopimuksen osalta ei ole 28.2.2025 mennessä saavutettu neuvotteluratkaisua ja/ tai niiden em. periaattein laskettu korotus on miinusmerkkinen tai nolla, osapuolet sopivat tarkasteluajankohdan ja palkantarkistusten toteuttamisajankohdan ja -tavan mahdollisista muutoksista.

Mikäli liitot eivät pääse yksimielisyyteen palkankorotuksen määrästä tai korotusajankohdasta 31.3.2025 mennessä, asetetaan riitaa ratkaisemaan jommankumman aloitteesta välityslautakunta, johon molemmat osapuolet asettavat kumpikin kolme jäsentä ja kutsuvat puheenjohtajaksi valtakunnansovittelijan tai hänen määräämänsä. Lautakunnan tulee antaa ratkaisu 15.4.2025 mennessä. Lautakunnan mahdolliset kustannukset jaetaan osapuolten välillä tasan.

2.3. Palkantarkistus vuonna 2026

Palkkoja ajalle 1.4.2026 - 31.3.2027 (12 kk) korotetaan korotuksella, jonka voimaantuloajankohta (korotusajankohta) on 1.5.2026, elleivät osapuolet toisin sovi tavoiteltavan keskimääräisen kustannusvaikutuksen saavuttamiseksi.

Korotusprosentista 70 % jaetaan yleiskorotuksena ja 30 % paikallisena eränä. Paikallinen erä käytetään paikallisesti työnantajan päättämällä tavalla työn vaativuuden ja työssä suoriutumisen perusteella. Ennen erän jakamista työnantajan on neuvoteltava erän käytön perusteista luottamusmiesten kanssa. Paikallisen erän suuruus lasketaan opetushenkilöstön

² Viivästyminen otetaan huomioon keskimääräistä kustannusta laskettaessa.

palkkasummasta. Paikallisen erän 2026 suuruus määräytyy helmikuun 2026 palkkasumman mukaan.

Yleiskorotuksella korotetaan henkilökohtaisia palkkoja ja taulukkopalkkoja sekä euromääräisiä lisiä ja palkkioita. Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen palkkioita korotetaan koko korotusprosentilla korotusajankohdasta lukien.

Korotuksen (korotusprosentin) suuruus määritellään seuraavalla laskentamallilla:

Korotuksen prosentti lasketaan seuraavien verrokkialojen työehtosopimusten 28.2.2026 mennessä yleisesti tiedossa olevien ja 1.12.2025 - 30.11.2026 aikana toteutettujen/toteutettavien korotusten (yleiskorotus + mahdollinen yrityskohtainen erä) aritmeettisena keskiarvona (kaksi desimaalia) ottaen huomioon korotusjaksojen (yleiskorotus + mahdollinen yrityskohtainen erä) pituudet³ ja korotusten (yleiskorotus + mahdollinen yrityskohtainen erä) voimaantuloajankohdat siten, että yksityisen opetusalan opetushenkilöstön korotus ja kustannusvaikutus 12 kuukauden palkantarkistuskaudella on suhteessa yhtä suuri kuin verrokkialojen korotus ja kustannusvaikutus keskimäärin 12 kuukaudelta (2025 - 2026):

- Teknologiateollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus (Teollisuusliitto ry ja Teknologiateollisuuden työnantajat ry),
- Kemianalan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus (Ammattiliitto Pro ry ja Kemianteollisuus ry) ja
- Teknologiateollisuuden toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus (Ammattiliitto Pro ry ja Teknologiateollisuuden työnantajat ry).

Verrokkialojen sopimuskorotusten määrässä huomioidaan se prosenttimääräinen kustannusvaikutus, jolla kyseisen työehtosopimuksen osapuolet ovat sopineet kustannusvaikutteisista tekstimuutoksista työehtosopimukseen. Sopimuskorotuksen määrä on sovittujen palkankorotusten ja tekstimuutosten ja muiden mahdollisten työehtosopimusmuutosten kokonaiskustannusvaikutuksen suuruinen, minkä verrokkialojen osapuolet ovat todenneet työehtosopimusratkaisussaan.

Kokonaiskustannusvaikutuksessa ei huomioida mahdollisen kertaerän kustannusvaikutusta.

Mikäli verrokkialoilla toteutetaan työehtosopimuksen mukaisesti em. tarkastelujakson aikana euromääräisiä kertaeriä, jotka eivät johdu sopimuskorotusten laskennallisesta siirtämisestä myöhempään ajankohtaan,⁴ vaan ovat niistä täysin erillisiä, lasketaan kunkin kertaerän prosentuaalinen osuus verrokkialan keskiansiosta (STA), ellei kertaerän prosenttia ole valmiiksi ilmoitettu. Kertaerän määrä työehtosopimuksen soveltamisalalla lasketaan edellä määritetyn prosentin perusteella suhteutettuna sopimuskauden pituuteen (yksityisen opetusalan opetushenkilöstön 12 kuukautta). Tämän

³ Lasketaan edellisen sopimuskauden päättymisestä, jos sopimuksen voimaantulo viivästyisi.

⁴ Viivästyminen otetaan huomioon keskimääräistä kustannusta laskettaessa.

jälkeen lasketaan kertaeristä verrokkialojen aritmeettinen keskiarvo. Laskelman mukainen kertaerä toteutetaan tämän työehtosopimuksen työntekijöille korotuksen ajankohtana (pyöritys täyteen euroon ja osa-aikaisille työajan suhteessa). Mikäli jonkin verrokkialan osalta neuvotteluratkaisu kyseessä olevalle ajalle puuttuu 28.2.2026, jätetään se kertaerän laskennassa pois jakajasta.

Jos jonkin tai joidenkin verrokkialana olevien työehtosopimusten osalta neuvotteluratkaisu kyseessä olevalle ajalle puuttuu 28.2.2026 tai sen em. periaattein laskettu korotus on miinusmerkkinen tai nolla, jätetään se/ne laskennan ulkopuolelle korotusta laskettaessa.

Jos minkään kolmen verrokkialana olevan työehtosopimuksen osalta ei ole 28.2.2026 mennessä saavutettu neuvotteluratkaisua ja/ tai niiden em. periaattein laskettu korotus on miinusmerkkinen tai nolla, osapuolet sopivat tarkasteluajankohdan ja palkantarkistusten toteuttamisajankohdan ja -tavan mahdollisista muutoksista.

Mikäli liitot eivät pääse yksimielisyyteen palkankorotuksen määrästä tai korotusajankohdasta 31.3.2026 mennessä, asetetaan riitaa ratkaisemaan jommankumman aloitteesta välityslautakunta, johon molemmat osapuolet asettavat kumpikin kolme jäsentä ja kutsuvat puheenjohtajaksi valtakunnansovittelijan tai hänen määräämänsä. Lautakunnan tulee antaa ratkaisu 15.4.2026 mennessä. Lautakunnan mahdolliset kustannukset jaetaan osapuolten välillä tasan.

3. LUOTTAMUSMIESKORVAUS JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN PALKKIO

Luottamusmieskorvausta ja työsuojeluvaltuutetun palkkiota korotetaan 1.9.2024 lukien 2,9 prosenttia.

4. JATKUVAN NEUVOTTELUN PERIAATE

Osapuolet neuvottelevat jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti esille tulevista työehtosopimuksen muutostarpeista sopimuskauden aikana.

5. TYÖRYHMÄT

5.1. Tilastotyöryhmä

Osapuolet asettavat työehtosopimuskaudeksi tilastotyöryhmän, jonka tehtävänä on hyödyntää palkkatilastotietoja ja kehittää tilastotietojen hyödyntämistä.

5.2. Työpäiväjakajatyöryhmä

Sopimuskauden aikana osapuolet tarkastelevat kuukausipalkanjakajan muuttamista työpäiväjakajaksi. Tarvittaessa toteutetaan kysely asian selvittämiseksi. Tarkastelussa huomioidaan jakajamuutoksen vaikutuksia sopimusmääräyksiin ja kustannuksiin.

6. MUUT TYÖEHTOSOPIMUKSEN TEKSTIMUUTOKSET

Opetushenkilöstön työehtoihin noudatetaan 9.8.2022-31.3.2024 voimassa olleen yksityisen opetusalan työehtosopimuksen opetushenkilöstöä koskevia määräyksiä alla olevin muutoksin. 3 luvun 14 §:n soveltamisohje, 4 luvun 1 §:n 8. kohdan muutokset, 4 luvun 1a §, 4 luvun 3 §:n 6. kohdan muutokset ja 6a. kohta, 4 luvun 3 §:n 9. kohdan muutokset, 6 luvun 5 §:n 7. kohdan muutokset tulevat voimaan 1.10.2024 lukien.

1 LUKU YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Sopimuksen ulottuvuus

Tässä sopimuksessa on sovittu **Sivistysala ry:n** jäsenenä olevien yksityisten oppilaitosten ja opintokeskusten palveluksessa olevien työntekijöiden työehdot.

Sopimus ei kuitenkaan koske:

- a. sellaisia oppilaitoksen johtoon kuuluvia, kuten toimitusjohtajia ja vastaavia, jotka edustavat työnantajaa tämän työehtosopimuksen alaisten työntekijöiden työ- ja palkkaehtoja määrittäessä.

Soveltamisohje:

Tällä tarkoitetaan sellaisia yrityksen johtoon kuuluvia, joiden pääasiallisiin tehtäviin kuuluu työnantajan edustajana toimiminen sekä joilla on itsenäinen ja vastuullinen asema organisaatiossa.

- b. opetustyössä tilapäisiä luennoitsijoita.

3 LUKU VUOSILOMA

1 § Soveltamisala

1. Työntekijän vuosilomaetuudet määräytyvät voimassa olevan vuosilomalain ja tämän sopimuksen mukaan, ellei jäljempänä olevista määräyksistä muuta johdu.
2. Tämän luvun määräyksiä sovelletaan hallinto- ja tukipalvelushenkilöstöön sekä sellaiseen opetushenkilöstöön, jonka työaika määräytyy opetushenkilöstön palkkausta ja työaika koskevan 6 luvun 17 § mukaan.
3. Muuten opetushenkilöstöön kuuluvalla työntekijällä on oikeus vuosilomaan, jos siitä on sovittu 7 luvun oppilaitoskohtaisissa määräyksissä. Tällöin oikeus vuosilomaan, lomakorvaukseen ja lomarahaan määräytyy oppilaitoskohtaisten määräysten mukaisesti.
4. Opetusvelvollisuustyöajassa olevan opetushenkilöstön laskennallinen vuosiloma ja lomapäiväkorvaus määräytyvät tämän luvun 11 ja 12 §:n mukaisesti.

Soveltamisohje:

Opetusvelvollisuustyöajassa oleva opetushenkilöstö ei kuulu vuosilomamääräysten tai vuosilomalain piiriin, vaan heidän työaikajärjestelmänsä sisältyvät lomaa vastaavat keskeytysajat.

Vuosityöajassa olevien kansanopistojen, ja urheiluopistojen ja ammattikorkeakoulujen opetushenkilöstön oikeudesta vapaajaksoihin on erillinen määräys niitä koskevissa oppilaitoskohtaisissa määräyksissä.

5. Ellei oppilaitoskohtaisissa määräyksissä ole toisin sovittu, sovelletaan tämän luvun lomarahamääräyksiä myös opetushenkilöstöön lukuun ottamatta vuosityöajassa olevien kansanopistojen, tai urheiluopistojen tai ammattikorkeakoulujen opetushenkilöstöä ja sivutoimisia tuntiopettajia.

14 § Lomaraha

Lomarahan määrä

1. Kuukausipalkkaisen työntekijän lomaraha on

– 3 §:n 1.a -kohdassa tarkoitettussa tapauksessa 4 prosenttia,

- 3 §:n 1.b -kohdassa tarkoitetussa tapauksessa 5 prosenttia ja
- 3 §:n 1.c -kohdassa tarkoitetussa tapauksessa 6 prosenttia

lomarahan maksukuukautta edeltävän kuukauden kuukausipalkasta kerrottuna täysien lomanmääräytymiskuukausien lukumäärällä.

Soveltamisohje:

Jos työntekijälle lomarahan maksukuukautta edeltävänä kuukautena maksetaan 4 luvun 1 a §:n tai 4 luvun 3 §:n 6.a kohdan mukaista korvausta, luetaan se lomarahan maksupohjaan kuten kuukausipalkka.

Jos kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka määräytyy vuosilomalain 10 §:n 4 momentin perusteella prosenttiperusteisesti, maksetaan lomараha kuitenkin yllä olevien määräysten mukaisesti.

15 § Lomarahan vaihtaminen vapaaksi (muutos voimassa 28.6.2024-31.3.2027)

1. Yleistä

~~Lomarahan vapaaksi vaihtamisesta on sovittava paikallisesti.~~
Lomarahan vaihtamisesta vapaaksi voidaan sopia työntajan ja työntekijän kesken.

~~Sopimusta tehtäessä noudatetaan paikallista sopimista koskevan sopimuksen 2 §, 5 §, 7 § ja 8 §:iä.~~

2. Vapaasuunnitelma

Työntekijä ja työnantaja laativat yhdessä kirjallisen suunnitelman lomarahan vaihtamisesta vapaaksi.

3. Vapaan antaminen

Vapaa on annettava viimeistään seuraavan vuoden maaliskuun loppuun mennessä, ellei toisin sovita ~~tai vapaata liitetä osaksi vuosilomalain mukaista säästövapaata.~~

Työntekijälle annetaan vapaa viitenä oppilaitoksen työpäivänä viikkoa kohti siten, että vapaa-aikana ei olisi ollut keskimääräistä vähempää oppi- tai työtunteja.

4. Sairastuminen vapaan aikana

Jos **työntekijä** ~~toimihenkilö~~ sairastuu vapaan aikana, vapaa keskeytyy ja vapaa muuttuu seuraavan kalenteripäivän alusta sairauspoissaoloksi. Pitämättä jäänyt vapaa siirtyy annettavaksi myöhemmin sovittavana

ajankohtana. Jos sairauspoissaolo päättyy ennen sovitun vapaan päättymistä, vapaa jatkuu sovitun mukaisena.

Soveltamisohje:

Sairastumisesta on ilmoitettava työnantajalle välittömästi (vrt. vuosilomalain mukainen ilmoitus sairastumisesta), ellei ilmoitusvelvollisuuden täyttämiseksi ole painavaa estettä. Todistus työkyvyttömyydestä toimitetaan työnantajalle työpaikan käytännön mukaisesti.

5. Raskaus- tai vanhempainvapaa vapaan aikana

Jos työntekijän oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen alkaa sovitun lomarahavapaan aikana, vapaa muuttuu raskaus- tai vanhempainvapaaksi.

6. Työsuhde-etuudet

Vapaa-aika lasketaan vuosilomaa, ~~vuosisidonnaisia lisiä~~, kokemuslisiä ja vastaavia etuuksia kartuttavaksi ajaksi kuten vuosilomapäivät.

7. Palkka

Työntekijälle maksetaan vapaan ajalta samansuuruinen palkka, jonka hän olisi saanut työssä ollessaan.

8 § Pitämättä jääneet vapaat

~~Työsuhteen päättyessä maksetaan siirretty, mutta maksamatta oleva lomarahaa tai pitämättä olevaa palkallista vapaata vastaava lomarahaa.~~
Työsuhteen päättyessä maksetaan pitämättä olevat lomarahavapaat rahana.

9 § Sopimuksen peruuntuminen (poistettu 9.8.2022)

10 § Määräaikaiset työsopimukset

~~Lomarahan vapaaksi vaihtamista koskevaa sopimusta ei tule tehdä koskemaan sellaista määräaikaisessa työsuhteessa olevaa työntekijää, jonka työsopimuksen tiedetään päättyvän sopimuskauden aikana.~~

11 § Vaikutus eläkkeen määrään

~~Mikäli lomarahan vapaaksi vaihtamisella saattaa olla vaikutusta työntekijän alkamassa olevan eläkkeen määrään, tulisi tällainen työntekijä jättää vapaaksi vaihtamista koskevan sopimuksen ulkopuolelle.~~

8. Vapaan pituus

Vapaan pituus määräytyy niin, että jokaista vapaaksi vaihdettua työpäivää kohden lomarahaa vähennetään 4,0 % laskettuna kuukausipalkasta.

Vapaaksi voidaan vaihtaa 3 §:n

- a. kohdan mukaan enintään 12 työpäivää**
- b kohdan mukaan enintään 15 työpäivää**
- c. kohdan mukaan enintään 18 työpäivää**

15 16 § Säästövapaa (huom. pykälän numeromuutos)

4 LUKU POISSAOLOT

1 § Sairauspoissaolot

Päiväraha

8. Sellaisen opetushenkilöstön osalta, jolla ei ole oikeutta vuosilomaan, oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan ei siirry työnantajalle 16.6. alkavan laskennallisen vuosiloman ajalta, eikä sellaisen opetushenkilöstön osalta, joihin sovelletaan 7 luvun ammattikorkeakoulua, urheiluopistoa tai vuosityöajassa olevia kansanopistoja koskevaa liitettä, kesävacajaajakson alusta 30 ensimmäiseltä arkipäivältä. **Muulta kesäkeskeytyksen/kesävacajaajakson ajalta päiväraha tai muu 10. kohdassa tarkoitettu korvaus suoritetaan työnantajalle.**

~~Muuna aikana, kun opetustyö on lomien johdosta keskeytynyt oppilaitoksessa, päiväraha tai muu 10. kohdassa tarkoitettu korvaus suoritetaan työnantajalle, kun työntekijä on ollut oikeutettu päivärahaan tai muuhun korvaukseen, mutta ei ole hakenut työkyvyttömyyden johdosta vapaata.~~

Karanteeni ja päihdeongelmaisen laitoshoido

11. Työntekijälle, joka on tartuntatautilain **6 luvun 60 §:n 16 §:n 2 momentin** mukaan (ns. karanteenitapauksissa) **määrätty olemaan poissa työstään, ei poissaolon ajalta makseta palkkaa samalta ajalta kuin työntekijä on oikeutettu tartuntatautipäivärahaan. maksetaan poissaolon ajalta sairausajan palkkaa.**

1 a § Sairaus kesäkeskeytyksen aikana

Jos opetusvelvollisuustyöajassa olevaan opetushenkilöstöön kuuluva työntekijä on työkyvytön kesäkeskeytyksen alkaessa tai aikana, maksetaan hänelle työkyvyttömyyden ajalta 4 luvun 1 §:n mukainen palkka, jos palkallista jaksoa on jäljellä. Sairausajan palkallinen jakso kuuluu samanaikaisesti lukuun ottamatta laskennallisen vuosiloman aikaa. Laskennallisen vuosiloman ajanjaksoa ei kuitenkaan pidetä 4. luvun 1 §:n 6. kohdassa tarkoitettuna työhön paluuna.

Jos 4 luvun 1 §:n mukainen palkallinen jakso on päättynyt tai päättyy kesken kesäkeskeytyksen, maksetaan kesäkeskeytykseltä kuitenkin palkkaa vastaava korvaus siltä ajalta kuin sairausajan palkkaa ei makseta. Samoin palkkaa vastaava korvaus maksetaan laskennallisen vuosiloman ajalta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että työntekijällä on oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen sairauspäivärahaan. Sairauspäivärahat siirtyvät työnantajalle 4 luvun 1 §:n 7. ja 8. kohtien mukaisesti. Korvaus maksetaan kuitenkin sairausvakuutuslain mukaiselta omavastuuajalta. Aika, jolta korvaus on maksettu, katsotaan työssäolonveroiseksi, mutta ei 4 luvun 1 §:n 6. kohdan tarkoittamaksi työhön palaamiseksi.

Esimerkki:

Työntekijän työkyvyttömyys on kesäkeskeytyksen alkuun mennessä kestänyt yli sairausvakuutuslain mukaisten päivien määrän. Koska työntekijällä ei ole oikeutta sairauspäivärahaan, ei tämän määräyksen mukaista korvausta makseta.

Työntekijän on ilmoitettava viipymättä työkyvyttömyydestään ja toimitettava työnantajalle riittävät todistukset sairauspäivärahan hakemiseksi. Muussa tapauksessa palkka maksetaan 4 luvun 1 §:n 9. kohdan mukaisesti.

Muilta työkyvyttömyyden ajalle osuvilta keskeytysajoilta maksetaan palkkaa ainoastaan, jos 4 luvun 1 §:n 4. kohdan mukaista palkanmaksujaksoa on jäljellä.

3 § Perhevapaat

Siirtymämääräys:-

~~Uusia perhevapaita koskevia työehtosopimuksen määräyksiä noudatetaan sopimuksen voimaantullessa niihin työntekijöihin, joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulevia sairausvakuutuslain muutoksia. Mikäli työntekijään noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia sairausvakuutuslain säännöksiä, noudatetaan työsuhteessa 31.3.2022 voimassa ollutta työehtosopimuksen 4 luvun 3 §:ää.~~

Raskausvapaan ja vanhempainvapaan palkallisuus ja päiväraha

6. Jos raskausrahaan oikeutettu opettaja pitää palkalliset raskaus- ja vanhempainrahapäivät (kaikki 72 arkipäivää) yhdenjaksoisesti, maksaa työnantaja opettajalle korvausta siltä osin, kun palkalliset raskaus- ja vanhempainrahapäivät ajoittuvat laskennallisen vuosiloman ajalle (16.6. alkaen) tai kesävapaaajakson 30 ensimmäisen arkipäivän ajalle. **Siltä osin, kuin raskausrahaan oikeutetun opettajan palkallinen raskausrahakausi ajoittuu laskennallisen vuosiloman ajalle (16.6. alkaen) tai kesävapaaajakson 30 ensimmäisen arkipäivän ajalle, maksaa työnantaja opettajalle korvauksen.** Korvauksen suuruus kalenteripäivää kohti on opettajan päiväpalkka kerrottuna kertoimella 0,53 **0,57**. Korvaus maksetaan opettajalle tavanomaisen palkanmaksun yhteydessä. Korvausta ei huomioida, kun lasketaan 6 luvun 19 §:n mukaista täyttä palkkaa.

6.a Jos työsopimuslain 4 luvun 2 §:n mukaista 14 viikon suoja-aikaa sijoittuu raskausvapaaseen oikeutetun työntekijän kesäkeskeytyksen/kesävapaaajakson ajalle, maksetaan työntekijälle korvaus, jos työnantaja ei maksa työntekijälle samalta ajalta muulla perusteella palkkaa. Aika, jolta ko. korvaus on maksettu, on työssäolon veroista aikaa. Maksettu korvaus voidaan periä takaisin, jos ilmenee, että palkka olisi tullut muulla perusteella maksuun vastaavalta ajalta.

Soveltamisohje:

Muulla perusteella ko. ajanjaksolta maksettava palkka voi olla esim. TES:n 4 luvun 3 §:n 3. kohdan perusteella maksettavaa palkkaa.

Edellä tarkoitettu korvaus maksetaan ainoastaan siltä osin, kuin kesäkeskeytysaika/kesävapaaajakso on päällekkäinen raskausvapaan ylittävän 14 viikon suoja-ajan osuuden kanssa. Korvaus on suuruudeltaan edellä kuvatulta ajalta saamatta jääneen palkan suuruinen.

Soveltamisohje:

Korvausta ei makseta 14 viikon suoja-ajan 40 ensimmäisen arkipäivän ajalta.

Poissaoloajan vaikutus työsuhte-etuuksiin

~~9. Opettajalle ei makseta oppilaitoksen lyhytaikaiselta keskeytys- tai vapaajaksoa palkkaa, kun on kyse oppilaitoksen työkaudelle sijoittuvasta keskeytys- tai vapaajaksoa ja työntekijän raskaus- tai vanhempainvapaa päättyy välittömästi ennen keskeytys- tai vapaajaksoa eikä opettaja palaa välittömästi kyseisen keskeytys- tai vapaajakson jälkeen töihin. Työkauden aikana palkallinen vapaajakso/keskeytysjakso edellyttää 15 työpäivän työskentelyä.~~

~~Soveltamisohje:~~

~~Työskentely voi sijoittua ennen tai jälkeen em. keskeytys-
vapaajaksoa.~~

9. Poissaolotilanteissa palkan maksaminen oppilaitoksen työkaudelle sijoittuvalta lyhytaikaiselta keskeytysajalta tai vapaajaksoa edellyttää, että opetushenkilöstöön kuuluva on välittömästi ennen ja/tai jälkeen keskeytysaikaa tai vapaajaksoa työskennellyt vähintään 15 työpäivänä.

Soveltamisohje:

Tämä ei kuitenkaan poista oikeutta työkyvyttömyysajalta TES:n 4 luvun 1 §:n tai raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta TES:n 4 luvun 3 §:n perusteella maksettavaan palkkaan.

Jos 15 työpäivän työskentely estyy äkillisesti eri poissaoloperusteesta johtuen, säilyy kuitenkin oikeus keskeytysajan/vapaajakson palkkaan.

Esimerkki:

Peruskoulun opettaja on jaksottanut vanhempainvapaansa TSL 4:1 §:n mukaisesti, ja vanhempainvapaa päättyy peruskoulun joulun keskeytysaikaan. Opettaja työskentelee joulun keskeytysajan jälkeen 10 työpäivää ja sairastuu tämän jälkeen. Keskeytysajalta maksettua palkkaa ei peritä takaisin.

Tilapäinen hoitovapaa

10. Työntekijällä on oikeus alle kymmenvuotiaan tai vammaisen lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan alle kymmenvuotiaan tai vammaisen lapsen sairastuessa äkillisesti saada palkkaa enintään 3 työpäivältä. Palkka maksetaan sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti. Palkka maksetaan sellaisen lyhyen poissaolon ajalta, joka on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi. Sama oikeus

on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa.

Soveltamisohje:

Muulle kuin yksinhuoltajalle palkkaa maksetaan, jos toisella huoltajista ei ole ansiotyönsä, työaikansa tai muun pakottavan esteen johdosta mahdollisuutta järjestää hoitoa tai itse hoitaa lasta.

Poissaolosta on annettava tämän työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Tarvittaessa on esitettävä selvitys toisen huoltajan esteestä hoitaa lasta.

Työntekijän, joka edellä mainitun syyn takia on estynyt olemasta työssä, on velvollinen viipymättä ilmoittamaan tästä työnantajalle, sekä mikäli mahdollista siitä, milloin esteen arvioidaan päättyvän.

Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutetut voivat käyttää tilapäistä hoitovapaata yhteensä enintään kolme työpäivää lapsen saman sairaustapauksen yhteydessä. Mikäli työntekijän on välttämätöntä lapsen hoitamiseksi olla poissa työstä yli 3 työpäivän ajan, järjestetään hänelle mahdollisuus palkattomaan poissaoloon. Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja vähennetä.

~~Elatusvastuussa olevana vanhempana tarkoitetaan lapsen biologista vanhempaa, jonka luona lapsi ei asu tai joka ei ole lapsen huoltaja.~~

4 § Muut poissaolot

Vihkiminen, parisuhteen rekisteröiminen ja merkkipäivä

2. Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän omia vihkiäisiään ja parisuhteen rekisteröimistä varten, mikäli vihkimis- tai rekisteröimispäivä on hänen työpäivänsä.

Maanpuolustus

5. Jos työntekijä osallistuu reservin kertausharjoituksiin tai siviilipalveluksen täydennyspalvelukseen, **maksetaan hänelle palkan ja reserviläispalkan tai täydennyspalveluspalkan erotus kaikilta osallistumispäiviltä**, mikäli ne olisivat olleet työpäiviä. ~~Vapaaapäiviltä vähennystä ei suoriteta.~~

6 LUKU OPETUSHENKILÖSTÖN PALKKAUS JA TYÖAIKA

2 § Palkkaperusteet

2. uusi kappale

Mikäli työntekijä saavuttaa tehtävässään edellytetyn kelpoisuuden tai tutkintotason, työntekijän peruspalkka tarkistetaan kelpoisuusmääräyksen edellyttämälle tasolle seuraavan kuukauden alusta lukien siitä, kun hän on esittänyt todistuksen tutkinnon/kelpoisuuden saavuttamisesta.

4 § Epäpätevyyssalennus Palkkaan tehtävä vähennys kelpoisuuden puuttuessa

Soveltaminen

1. Epäpätevyyssalennusta **Vähennystä** ei sovelleta lukioihin ja peruskouluihin, steinerkouluihin, aikuislukioihin ja lukion aikuislinjoihin, eikä kansanopistojen, kansalais- ja työväenopistojen tai opintokeskusten tuntiopettajiin.

Määrä

2. Opettajan, jolla ei ole tehtävän kelpoisuusehdoissa määriteltyä pätevyyttä, peruspalkka on vähintään 4 % ja enintään 25 % ko. hinnoittelukohdan mukaista peruspalkkaa tai palkka-asteikon alarajan mukaista peruspalkkaa alempi. ~~Epäpätevyyssalennuksesta~~ **Vähennyksestä** päättää työnantaja.

Soveltamisohje:

Kelpoisuusehdoissa määritellyllä pätevyydellä tarkoitetaan laissa/asetuksessa (muissa kuin siirtymäsäännöksissä) säädettyä pätevyyttä. Jos laissa/asetuksessa säädetty johonkin tiettyyn tehtävään vaaditut tutkinnot/tutkintotasot ovat vaihtoehtoisia, epäpätevyyssalennus tehdään ao. henkilön

suorittamasta tutkintotasosta. Jos työnantaja on erikseen vahvistanut vaadittavan tutkintotason, epäpätevyysalennus tehdään tästä tutkintotasosta.

5 § Kokemuslisä

Soveltaminen

Kokemuslisää koskevia määräyksiä sovelletaan kaikkiin oppilaitoksiin. Ammattikorkeakouluihin, Urheiluopistoihin ja vuosityöajassa oleviin kansanopistoihin ei sovelleta rehtoreita lukuun ottamatta kokemuslisää koskevien määräysten 1 ja 2 kohtia.

Kokemuslisään luettava työssäolon veroinen aika

7. Kokemuslisään oikeuttavaksi hyväksytään myös poissaolo, jolta on maksettu palkkaa, **4 luvun 1 a §:n mukaista korvausta, 4 luvun 3 §:n 6. a kohdan mukaista korvausta** tai sairausvakuutuslain mukaista päivä-, erityisäitiys-, äitiys-, isyys-, erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainrahaa.

13 § Ylituntipalkkion laskeminen

Ylituntipalkkiokerroin

1. Ylituntipalkkiokerroin on 1 lukuun ottamatta lukio- ja perusopetusta, ja aikuislukiota, kansanopistoja (opetusvelvollisuustyöaika) ja eräiden ammatillisten oppilaitosten erityisopettajia, joiden osalta kertoimet ovat palkkaliitteissä.

14 § Yhteiset opettajat (Voimassa 31.7.2025 asti)

Soveltamisala

1. Jos työnantaja on määrännyt opettajalle eri opetuslakien mukaista opetusta ja/tai muuta työtä muussa kuin omassa oppilaitoksessa tai saman opetusalan mukaista opetusta ja/tai muuta työtä useammassa hallinnollisesti itsenäisessä oppilaitoksessa, häneen sovelletaan tämän pykälän määräyksiä yhteisistä opettajista, ellei 2. kohdasta muuta johdu. Opettajan työsuhteen ehdot määräytyvät sen koulun tai oppilaitoksen mukaan, johon toimi on perustettu tai sijoitettu (ensisijainen oppilaitos).
2. Tätä pykälää sovelletaan peruskoulun ja lukion tai lukioiden yhteiseen opettajaan vain, jos hänet on määrätty opettamaan

mainittujen oppilaitosten lisäksi muussa korkeakoulutasea alemmassa oppilaitoksessa.

Matkalisä

3. Kahdessa tai useammassa toimipaikassa, joiden välinen matka on vähintään yksi kilometri, opettavalle yhteiselle opettajalle maksetaan tästä 8 %:n suuruinen, peruspalkasta laskettava lisä.
4. Jos yhteinen opettaja oppituntien pitämistä varten joutuu vaihtamaan toimipaikkaa kesken päivän keskimäärin vähintään neljä kertaa viikossa ja toimipaikkojen etäisyys on vähintään yksi kilometri taikka jos hän joutuu oppituntien pitämistä varten kulkemaan asunnostaan tai asuntoaan lähimmästä toimipaikasta toiseen tai toisiin toimipaikkoihin lyhyintä käyttökelpoista matkareittiä käyttäen yhteensä vähintään 140 kilometriä viikossa, maksetaan hänelle tästä 12 %:n suuruinen, peruspalkasta laskettava lisä.

Opetusvelvollisuus ja muu työ

5. Jos toissijaisen ja ensisijaisen oppilaitoksen vuotuinen työviikkojen lukumäärä poikkeavat toisistaan, lasketaan opettajan opetusvelvollisuus vuotuisena opetustuntimääränä.
6. Yhteinen opettaja, joka opettaa vähintään yhden kolmasosan opetusvelvollisuudestaan toissijaisessa oppilaitoksessa, on velvollinen tekemään tuossa toissijaisessa oppilaitoksessa oppituntiansa mukaisen suhteellisen osuuden asianomaisen oppilaitoksen opettajia koskevien säännösten ja määräysten mukaista muuta työtä.

Matkakustannukset

7. Yhteisen opettajan matkakustannusten korvaukset määräytyvät 1 luvun 6 §:n mukaisesti.

Opetus peruskoulussa tai lukiossa

8. Jos yhteisen opettajan ensisijainen oppilaitos on peruskoulu tai lukio, sovelletaan lukioita ja peruskoulua koskevien oppilaitoskohtaisten määräysten 23 §:n 1. kohtaa vain mainittujen oppilaitosten opetuksen osalta, ei sen sijaan muissa oppilaitoksissa annettavan opetuksen osalta.

15 § Päätoimiset tuntiopettajat

Soveltamisala

1. Tämän pykälän määräyksiä sovelletaan lukioissa, peruskouluissa ja musiikkioppilaitoksissa ja ammatillisissa oppilaitoksissa.

Päätoimisuuden määritelmä

2. Tuntiopettaja on päätoiminen, jos hän opettaa yhdessä tai useammassa valtiosuutta tai -avustusta saavassa 1. kohdan mukaisessa koulussa tai oppilaitoksessa tai ammattikorkeakoulussa yhteensä keskimäärin vähintään 16 luokkatuntia tai aikuislukiossa tai lukion aikuislinjalla keskimäärin vähintään 14 luokkatuntia. Luokkatunneiksi tässä yhteydessä katsotaan myös sellaiset luokan ulkopuoliset tehtävät, joista palkkio maksetaan vuosiviikkotuntipalkkiona.

Edellytyksenä tuntien yhteen laskemiselle on, että siitä on sovittu ennen työsuhteen alkamista. Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevan osalta laskenta aloitetaan irtisanomisajan kuluttua.

16 § Sivutoimiset tuntiopettajat

Soveltamisala

1. Tämän pykälän määräyksiä sovelletaan lukioissa, peruskouluissa ja musiikkioppilaitoksissa ja ammatillisissa oppilaitoksissa.
2. Musiikkioppilaitoksissa sivutoimisiin tuntiopettajiin sovelletaan kuitenkin päätoimisia tuntiopettajia koskevia määräyksiä, mikäli 7 luvun musiikkioppilaitoksia koskevan 8 liitteen 17 §:n ehdot täyttyvät.

18 § Opetushenkilöstön työaika

2. ~~(Voimassa 31.7.2023 asti)~~ Ammatillisissa oppilaitoksissa, jos koulutuksen järjestämisen kannalta on tarpeen soveltaa kesän osalta työajan sijoittumista toisin, työnantaja laatii kesäopetuksesta suunnitelman. Suunnitelma käydään lävitse yhdessä luottamusmiehen kanssa. Tämän jälkeen, mikäli opettajan kanssa sovitaan kesäopetuksesta, poiketaan lomaopetusmääräyksistä (Osio C 8 § 2 kohta) seuraavasti:
- vuotuinen opetus- ja koulutustyöpäivien lukumäärä säilyy muuttumattomana
 - vuotuinen opetusvelvollisuus säilyy ennallaan
 - kesäkeskeytysajalle on turvattava vähintään 4 viikon yhdenjaksoinen työstä vapaa

- lomaopetuslisä korvataan vapaapäivillä luonnonvara-alaa lukuun ottamatta

Soveltamisohje:-

Tässä kohdassa tarkoitetun sopimisen tulee tapahtua tavalla, joka varmistaa säännöllisen opetuksen järjestämisen oppilaitoksen olosuhteet huomioon ottaen.

~~Kahdesta kesäkeskeytykseen sijoittuvasta työviikosta korvataan yksi vapaaviikko. Edellä olevan määräyksenä tarkoituksena on, että opettajan vuotuinen opetusvelvollisuus säilyy ennallaan. Opetuksen sijoittuminen kesään tarkoittaa, että vuotuinen työmäärä tehdään lyhyemmässä ajanjaksossa kuin tavanomainen 38 opetusviikkoa.~~

3. ~~Opettajan palkkioperusteen määräytyessä ylituntipalkkiona tai opetusvelvollisuuteen luettavana aikana arvioidun työmäärän perusteella, tulee työnantajan ja opettajan yhdessä etukäteen arvioida työhön käytettävissä oleva tuntimäärä.~~

LUKU 7

Liite 8 Musiikkioppilaitokset

12 § Työaika

Muun työn muuntaminen opetustyöksi (voimassa 31.7.2024 saakka)

3. Muun työn asemasta opettaja voidaan määrätä opettamaan yli 35 työviikkoa. Tällöin yksi opetustunti lyhentää muuta työtä kahdella tunnilla. Jos opettajalle määrätään muuta työtä yli 90 tuntia, maksetaan yhdestä muun työn tunnista yhden ylitunnin palkkio.

12 § Työaika

Muun työn muuntaminen opetustyöksi ja opetustyön muuntaminen (voimaan 1.8.2024)

3. Muun työn asemasta opettaja voidaan määrätä opettamaan yli 35 työviikkoa. Tällöin yksi opetustunti lyhentää muuta työtä kahdella **1,5** tunnilla. **Enintään 45 opetustuntia voidaan muuntaa muuksi työksi. Tällöin yhden opetustunnin muuntaminen tuottaa 1,5 muun työn tuntia.**

Jos opettajalle määrätään muuta työtä yli 90 tuntia, maksetaan yhdestä muun työn tunnista yhden ylitunnin palkkio, **ellei muun työn määrän kasvu johdu opetustuntien muuntamisesta muuksi työksi.**

Esimerkki: Musiikkiopiston lehtorin vuotuinen opetusvelvollisuus on 805 tuntia (23 x 35). Opetusta muunnetaan muuksi työksi 5 tuntia. Tällöin lehtorilla voi olla vuotuisia opetustunteja 800, ja muuta työtä 97,5 tuntia.

Päätoimiset tuntiopettajat

13 § Peruspalkat, opetusvelvollisuudet ja kokemuslisät

Muu työ

Päätoimisella tuntiopettajalla on velvollisuus tehdä 12 §:n 2. kohdan mukaista muuta työtä 1 tunti lukuvuodessa. **(voimassa 31.7.2024 saakka)**

Voimassa 1.8.2024 lukien

Päätoimisella tuntiopettajalla on velvollisuus tehdä 12 §:n 2. kohdan mukaista muuta työtä 1 tunti lukuvuodessa.

Työnantaja ja päätoiminen tuntiopettaja voivat sopia, että päätoimisella tuntiopettajalla on 12 §:n 2. kohdan mukaista muuta työtä enintään 13 tuntia lukuvuodessa edellä mainitun 1 tunnin lisäksi. Sovitun muun työn tuntipalkkiot ovat palkkaliitteessä tilastokoodeittain.

Työnantaja ja yhteispäätoiminen tuntiopettaja (6 luku 15 §) tai sivupäätoiminen tuntiopettaja (liite 8, 15 §) voivat sopia 12 §:n 2. kohdan mukaista muuta työtä enintään 13 tuntia lukuvuodessa. Sovitun muun työn tuntipalkkiot ovat palkkaliitteessä tilastokoodeittain.

Muu työ voi sijoittua enintään 38 työviikon ajalle.

Liite 10A, vuosityöajassa olevat ammatilliset oppilaitokset

11 § Poissaolojen vaikutus vapaajaksoihin

Esimerkki palkattoman vapaan vaikutuksesta:

Opettaja on ollut palkattomalla vapaalla 1.2.-31.5.2024. Vapaaseen sisältyy 87 ammattioppilaitoksen työpäivää (ma-pe) ja yksi vapaajaksoviikko (ma-su). Hänen kuukausipalkkansa on 3800 euroa, joten päiväpalkka on 126,67 euroa (kuukausipalkan jakajana on

käytetty kesäkuun kalenteripäivät). Näin ollen seuraavan vapaajakson palkasta vähennetään $(0,24 \times 87 - 7) \times 126,67$ euroa eli 1758,18 euroa.

Opetushenkilöstöä koskeva paikallinen kehittämisjärä

Neuvotteluosapuolet ovat yhdessä todenneet, että on tärkeää pitää yksityisen opetusalan palkkaus oikeudenmukaisena, kannustavana ja kilpailukykyisenä. Osapuolet tukevat käytettävissään olevin keinoin (esim. jakamalla hyviä käytäntöjä ja kouluttamalla) sitä, että yksityisen opetusalan työnantajilla ja henkilöstöllä on tarkoituksenmukaista tietoa ja osaamista sekä oman oppilaitoksensa taloudellisesta tilanteesta ja henkilöstön pito- ja vetovoimatekijöistä että erilaisista palkitsemisen tavoista.

Edellä todetun tavoitteen edistämiseksi vuosina 2024-2026 paikallisesti rvioidaan kussakin oppilaitoksessa vuosittain erikseen tarvetta ja mahdollisuutta paikallisiin kehittämisiin ottaen huomioon kunkin oppilaitoksen toimintaedellytykset. Paikallisen kehittämisen tavoitteena on parantaa yksityisen opetusalan tuottavuutta, laatua, kilpailukykyä, opetushenkilöstön saatavuutta sekä ylläpitää opetushenkilöstön veto- ja pitovoimaa. Aloitteen neuvottelujen käynnistämisestä voi tehdä työnantaja tai luottamusmies.

Neuvoteltaessa kehittämisen mahdollisuudesta ja suuruudesta luottamusmiehen kanssa merkityksellistä on mm. oppilaitoksen taloudellinen tilanne sekä investointitarpeet, opiskelijamäärät, rahoitus, kustannusrakenne sekä näiden kehitysnäkymät.

Jakamisen perusteissa kiinnitetään huomiota esimerkiksi muuttuvan työn edellyttämään laaja-alaiseen osaamiseen, joustavuuteen, kehittymishaluun ja työn tuloksiin. Tarkastelussa huomioidaan myös esimerkiksi henkilöstön pito- ja vetovoimaan vaikuttavia tekijöitä sekä muita alan tai oppilaitoksen toimintaedellytysten näkökulmasta tarkoituksenmukaisia seikkoja.

Kehittämisen jakamisen perusteista ja kohdentamisesta neuvotellaan luottamusmiehen kanssa edellä kerrottujen tavoitteiden mukaisesti, ellei paikallisesti toisin sovita.

Esimerkki 1: Paikalliset osapuolet käyvät yhdessä läpi oppilaitoksen tilannetta ottaen huomioon tekstissä mainitut tekijät. Osapuolet toteavat yhdessä, että oppilaitoksen toimintaedellytykset ja taloustilanne mahdollistavat 0,4 %:n kehittämisen maksamisen vuonna 2024. Erän suuruus lasketaan opetushenkilöstön tavanomaisen kuukauden palkkasummasta.

Esimerkki 2: Paikalliset osapuolet käyvät yhdessä läpi oppilaitoksen tilannetta ottaen huomioon tekstissä mainitut tekijät. Osapuolet toteavat yhdessä, että oppilaitoksessa maksetaan jo nyt kilpailukykyistä palkkaa eikä veto- tai pitovoimahaasteita ole tunnistettu. Näin ollen perusteita ja tarvetta kehittämisen maksamiselle ei tänä vuonna ole.

Jos paikallisesti neuvoteltaessa ei päästä yhteisymmärrykseen kehittämiserän maksamisesta, suuruudesta, jakamisen perusteista ja kohdentamisesta tai osapuolet eivät ole neuvotelleet, tekee työnantaja päätöksen ja perustelee sen luottamusmiehelle. Mikäli luottamusmiestä ei ole, tekee työnantaja päätöksen ja kertoo päätöksestään perusteluineen henkilöstölle.

Jos työnantaja katsoo, että paikallisen kehittämiserän jakamiselle ei ole perusteita ottaen huomioon oppilaitoksen toiminta, talous, kehitysnäkymät, kehittämiserän tavoitteet tai oppilaitoksessa käytössä olevat palkitsemisjärjestelmät, ei erää jaeta.

Erän maksuajankohdasta sovitaan paikallisesti.