

VKY jäsenkoulutus

Viking Gabriel

28.5.2023

Aiheita tänään:

- Matkustaminen (työaika, matkat opiskelijoiden kanssa esim. kilpailuihin, messuille tms.)
- Opettajan vastuusta
- Työhyvinvointi
- Palkaton virkavapaa ja sen vaikutus seuraavan vapaajakson palkkaan



Matkustaminen ja työaika

Matkat opiskelijoiden kanssa esim. kilpailuihin,
messuille tms.


Oppilaitoksen ulkopuolella (alaikäisten) opiskelijoiden kanssa

- **Vastuu alaikäisistä**

- Jollakin viranhaltijalla on oltava sidottua työaika koko ajan
- Vanhempien/huoltajien lupa ei poista työnantajan vastuuta

- **Sidottu työaika sovittava etukäteen**

- Työaika vs. vapaa-aika
- Esim. opettajien vuorottelu



Satakunnan käräjäoikeuden päätös 3.4.2023 (lainvoimainen)

Lyhennelmä Sari Innasen esityksestä

Syyttäjän rangaistusvaatimukset

- Syyttäjän rangaistusvaatimukset:
 - **Työturvallisuusrikos**: lehtori on **tahallaan tai huolimattomuudesta** rikkonut työturvallisuusmääräyksiä ja ***mahdollistanut työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan*** jatkumisen laiminlyömällä valvoa työturvallisuusmääräysten noudattamista alaisessaan työssä ja jättämällä huolehtimatta toiminnan järjestämistä koskevista ja muista työsuojelun edellytyksistä.

Syyttäjän rangaistusvaatimusten tarkempaa yksilöintiä;

- Syyttäjän rangaistusvaatimuksen tarkempaa yksilöintiä:
 - riittävän järjestelmällisesti **selvittää** ja tunnistaa työtilasta ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät
 - **jatkuvasti tarkkailla ja valvoa työympäristöä** ja työtapojen turvallisuutta
 - **valvoa**, että työhön käytettävät työvälineet ovat työturvallisuusmääräysten mukaiset ja että niitä käytetään turvallisesti
 - opiskelijoiden asianmukaisen **perehdyttämisen**
 - **ilmoittaa** havaitsemistaan työturvallisuuspuutteista omalle esimiehelleen ja **estää** viimekädessä vaarallisen laastintekokoneen käytön

Syyttäjän rangaistusvaatimusten tarkempaa yksilöintiä;

- laiminlyömällä käynnistää laastintekokoneen turvallisuuden parantamiseen tähtäävän hankesuunnittelun, vaikka opettajan lähiesimies ohjeisti häntä aloittamaan investointihankkeen teknisen suunnittelun ja mahdollisten toimittajien kartoittamisen tarjouskilpailutuksen käynnistämiseksi
- Opiskelija loukkaantui laastia tehdessään kun hänen kätensä jäi puristuksiin laastintekokoneen kuljetinpyörän ja sen päällä sijainneen ohjausraudan väliin
- Opettaja oli tapahtumahetkellä kaupassa
- Opiskelija oli ilman valvontaa

Vamman tuottamuksesta

- Vammantuottamus:

- Syyttäjän tarkempaa yksilöintiä:

Opettaja on **huolimattomuudella aiheuttanut** opiskelijalle vamman, joka ei ole vähäinen

- Suurikokoinen haava oikeaan kyynärvarteen, lihasrepeämiä, pitkäaikaista kipua ja särkyä, päänsärkyä, vapinaa ja käden heikkoutta

- Opiskelija yhtyi syyttäjän rangaistusvaatimukseen

Johtopäätöksiä perehdyttämisestä ja valvonnasta

- Perehdytys on ollut **yleisperehdytys**
- Opettaja ei ollut kertonut riski- ja vaaratekijöistä
- Lainsäädäntö asettaa erityisvaatimuksia nuorten työskentelylle
- Opettaja **ei ollut riittävästi varmistunut** nuoren **ymmärryksestä** koneen käyttämisestä eikä **tarkkailut** opiskelijan työntekoa
- Opettaja oli tiennyt, että opiskelija käyttää laastintekokonetta seuraavaksi, mutta hän oli **poistunut tilasta** varmistumatta ja valvomatta koneen käyttöä
- Opettaja ei ollut varmistunut perehdytyksen riittävydestä, osaamisesta, tarkkailu ja valvonta olivat olleet puutteellisia

Etukäteinen haitta- ja vaaratilanteiden selvittäminen, tunnistaminen ja ehkäiseminen

- Etukäteinen haitta- ja vaaratilanteiden selvittäminen, tunnistaminen ja ehkäiseminen
 - On huomattava, että työturvallisuusrikos **ei edellytä konkreettista vahinkotapahtumaa** -> työntekijää siis suojataan tietyltä asiantilalta -> abstrakti vaara
 - Pohdittavaksi tulee siis; onko ollut työturvallisuuden vastainen asiantila ja jos sellainen on ollut kenen vastuulla sitä oli pidettävä
 - Avin tarkastuksessa oli havaittu, että laastintekokoneelle ei oltu tehty vaarojen selvittämistä ja arviointia
 - Ei ollut turva- ja käyttöohjeita (ei edes enää saatavissa, muuta kuin itse laatimalla)
 - Opettaja opettanut n. 17 vuotta laastintekokoneella – ei ollut arvioitu riski- tai vaaratekijöitä, siten että jotain olisi dokumentoitu, ei keskustelua esihenkilön kanssa

Johtopäätökset opettajan vastuun osalta

- Opettaja on ollut vastuuopettaja muurauskurssilla -> ei muita ammattihenkilöitä, jotka ovat perehtyneet koneen käyttöön
- Opettajan ei olisi pitänyt sallia koneen käyttöä opetuksessa, jos hänellä ei ollut kokemusta ja koulutusta arvioida työturvallisuusrakenteita kokonaisuutena ja kattavasti
- Opettajan olisi pitänyt ilmoittaa vastuun rajoituksesta esihenkilölleen
- Opiskelijat olivat opettajaan nähden alisteisia
- Opettajalla oikeus valita työtavat, mutta ei esim. oikeutta hankkia uutta konetta
- Opettaja oli tietoinen turvallisuus- ja käyttöohjeiden puuttumisesta, haitta- ja vaaratekijöiden arviointia ei ollut tehty

Johtopäätökset opettajan vastuun osalta

- Opettajan on katsottu ymmärtävän, että juuri hän on ollut taho, jolla on paras ymmärrys arvioida laastintekokoneen turvallisuutta
- **Opettaja oli vastuussa siitä, että hän suunnittelee opetuksensa siten, että opetukseen käytettävä laite ei aiheuta turvallisuusriskiä oppilaille**
- Opetuksesta vastaavan henkilön tulee tuoda havaitut puutteet esihenkilön tietoon
- **Opettaja oli ollut vastuussa laastintekokoneen haitta- ja vaaratekijöiden selvittämisestä, tunnistamisesta, ja työturvallisuuspuutteista ilmoittamisesta -> hänen olisi tullut viedä puutteet eteenpäin esihenkilölle**
- Yksittäisen laastitekokoneen osalta opettaja oli vastuussa -> **opettaja vastaa opetuksessa käytettävän koneen turvallisuudesta**

Opettajan menettelyn syy-yhteydestä

- Opettaja oli ollut tietoinen havaituista puutteista, hänen ei ole katsottava pitäneen työturvallisuutta aiheuttavan vaaran olemassaoloa varsin todennäköisenä -> **Opettajan menettely ei ole ollut tahallista**
- KäO katsoo, että opettaja on laastintekokoneen vastuuopettajana rikkonut häneltä edellytettyä ja vaadittua huolellisuutta, vaikka hänellä olisi ollut kyky sitä noudattaa
- **Opettajan menettely on tuottamuksellista**

Vammantuottamuksesta

- KäO: Opettaja on huolimattomuudellaan aiheuttanut opiskelijalle vähäistä suuremman ruumiinvamman ja että hän on syylistynyt vammantuottamukseen
- Syyksilukeminen: Opettaja on huolimattomuudellaan syylistynyt työturvallisuusrikokseen ja vammantuottamukseen muutoin sillä menettelyllä kuin syyttäjä on vaatinut hänelle rangaistusta, poislukien, että opettaja ei ollut ollut laiminlyönyt käynnistää laastintekokoneen turvallisuuden parantamiseen tähtäävää hankesuunnittelua

Miksi tämä päätös on ongelmallinen opettajan vastuun kannalta?

- Miten varmistetaan, että nuori on ymmärtänyt ohjeistuksen? Voiko toisen ymmärryksestä yleensä olla koskaan varma? Mitä on riittävä varmistuminen?
- Jatkuvan tarkkailun ongelmallisuus?
- Mihin yleisperehdytys jatkossa riittää erityisesti nuorten opiskelijan kohdalla vrt. kielitaidon mahdolliset puutteet?
- Rajanveto tahallisuuden ja huolimattomuuden välillä
- Työturvallisuusrikos ”täyttyy” aika helposti, koska ei edellytetä konkreettista vahinkotapahtumaa
- Opettajan selonottovelvollisuus sen osalta, että miksi hankinta ei ollut toteutunut
- Jos jokin kone on rikki/vaarallinen/osittain toimiva -> todistettavasti viestiä esihenkilölle (sähköposti tms.)

*”Kaikki asiat ovat
työhyvinvointiasioita”*

OAJ Työhyvinvointityöryhmä 17.8.2022

Työturvallisuuslain muutos 1.6.2023

8§ Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite

Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työnantajan on erityisesti otettava huomioon, että työntekijän henkilökohtaiset edellytykset voivat edellyttää yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä työntekijän turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi.

Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta sekä työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä työssä. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen.

Työturvallisuuslain muutos 1.6.2023

10 § Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Tällöin on otettava huomioon:

- 1) *tapaturman ja muu terveyden menettämisen vaara kiinnittäen huomiota erityisesti kyseisessä työssä tai työpaikassa esiintyviin 5 luvussa tarkoitettuihin vaaroihin ja haittoihin;*
- 2) *esiintyneet tapaturmat, ammattitaudit ja työperäiset sairaudet sekä vaaratilanteet;*
- 3) *työntekijän ikä, ikääntyminen, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä;*
- 4) *työn fyysiset kuormitustekijät sekä työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät;*
- 5) *työajan ulkopuolella tapahtuva työhön liittyvä matkustaminen;*
- 6) *mahdollinen lisääntymisterveydelle aiheutuva vaara;*
- 7) *muut vastaavat seikat.*

TYÖHYVINVOINTI

KOULUTUSPOLITIikka



1. HENKILÖKOHTAINEN HYVINVOINTI

Ihmisen oma vaikutuspiiri

*Keho, mieli, tunteet, arvot,
uni, liikunta,
ruokauttumukset*

2. TYÖOLOSUHTEET

Työn ja työyhteisön vaikutuspiiri

Syntyy työssä, työstä ja yhteistyöstä työpaikalla

3. PEDAGOGINEN HYVINVOINTI

Edellisten lisäksi osaaminen ja vuorovaikutus oppijaan

Syntyy oman osaamisen, lapsen, oppilaan, opiskelijan ja työyhteisön kohtaamisissa ja vuorovaikutuksessa

JÄRJESTÖPALVELUT
jäsenedut,
vapaa-ajan toiminta

LAKI- JA TYÖELÄMÄPALVELUT

TYÖMARKKINAEDUNVALVONTA

JÄRJESTÖPALVELUT

Keskustason ja jäsenyhdistysten toiminta, yhdistys- ja jäsenasiat, alueyhdistykset

Työn järjestelyihin

liittyvät kuormitustekijät koskevat työn ja työtehtävien suunnittelua, jakamista ja työn tekemisen edellytyksistä huolehtimista.

1. Epäselvyydet tehtävänkuoissa tai vastuissa
2. Epärealistiset tai kohtuuttomat tavoitteet
3. Liiallinen työmäärä työaikaan nähden
4. Työskentely varsinaisen työajan ulkopuolella
5. Epäsäännölliset työajat, vuorotyö tai yötyö
6. Työvälineisiin tai -ympäristöön liittyvät epäkohdat, puutteet tai toimintahäiriöt
7. Työhön keskittymistä häiritsevät tekijät

Työn sisältöön

liittyvillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn luonteen ja työtehtäviin liittyviä tekijöitä.

8. Vaihtelun puute työssä, työn yksitoikkoisuus
9. Toimiminen epäselvien ohjeiden tai odotusten pohjalta
10. Liiallinen tietomäärä tai hallitsematon tietotulva
11. Usean eri asian tekeminen samanaikaisesti
12. Työn tekemisen jatkuva keskeytyminen
13. Työn suuri vastuullisuus
14. Haastavat tai vaikeat työtehtävät
15. Haastavat tai vaikeat tilanteet asiakastyössä
16. Työhön liittyvä väkivallan uhka

Työn sosiaaliseen toimivuuteen

liittyvillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan työyhteisön yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyviä tekijöitä.

17. Ongelmat työntekijöiden keskinäisessä yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa
18. Liian vähäinen tuki työtovereilta työn tekemiseen
19. Ongelmat yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa esimiehen kanssa
20. Liian vähäinen tuki esimieheltä työn tekemiseen
21. Työyhteisössä ilmenevä häirintä tai muu toistuva epäasiallinen kohtelu
22. Syrjivä kohtelu iän, terveydentilan, alkuperän, mielipiteen tms. henkilöön liittyvän syyn perusteella

Kuva 2. Kyselyssä tarkasteltavat työn psykososiaaliset kuormitustekijät.

Keinoja haitallisten kuormitustekijöiden poistamiseksi tai vähentämiseksi: työn järjestelyt

- **Tehtävänkuvien ja vastuiden selkeyttäminen/päivittäminen**
- **Tavoitteiden kohtuullistaminen**
- **Työmäärän sovittaminen työaikaan**
- **Työtehtävien rajaaminen ja priorisointi siten, että niitä ehtii hoitaa työaikana**
- **Vuorotyöhön liittyvien haittojen vähentäminen, ergonominen työvuorosuunnittelu**
- **Asianmukaiset työvälineet**
- **Työympäristön puutteiden korjaaminen**
- **Keskittymistä haittaavien tekijöiden rajoittaminen**

Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät koskevat työn ja työtehtävien suunnittelua, jakamista ja työn tekemisen edellytyksiä huolehtimista.	Työn sisältöön liittyviä kuormitustekijöitä tarkoitetaan työn luonteen ja työtehtäviin liittyviä tekijöitä.	Työn sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä kuormitustekijöitä tarkoitetaan työyhteisön yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyviä tekijöitä.
1. Epäselvyydet tehtäväarvossa tai vastuissa	8. Vaihdelun puute työssä, työn yksitoikkoisuus	17. Ongelmat työntekijöiden keskinäisessä yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa
2. Epärealityiset tai kohtuuttomat tavoitteet	9. Toimiminen epäselvien ohjeiden tai odotusten pohjalta	18. Liian vähäinen tuki työtovereilta työn tekemiseen
3. Liiallinen työmäärä työaikaan nähden	10. Liiallinen tietomäärä tai hallitsematon tietotulva	19. Ongelmat yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa esimiehen kanssa
4. Työskentely varsinaisen työajan ulkopuolella	11. Usean eri asian tekeminen samanaikaisesti	20. Liian vähäinen tuki esimieheltä työn tekemiseen
5. Epäsäännölliset työtajat, vuorotyö tai yötyö	12. Työn tekemisen jatkuva keskeytyminen	21. Työyhteisössä ilmenevä häiritä tai muu toistuva epäasiallinen kohtelu
6. Työvälineisiin tai -ympäristöön liittyvät epäkohdat, puutteet tai toimintahäiriöt	13. Työn sauri vastuullisuus	22. Syyrjävä kohtelu iän, terveydentilan, alkuperän, mielipiteen tms. henkilöön liittyvän syyin perusteella
7. Työhön keskittymistä häiritsevät tekijät	14. Haastavat tai vaikeat työtehtävät	
	15. Haastavat tai vaikeat tilanteet asiakastyössä	
	16. Työhön liittyvä väkivallan uhka	

Kuva 2. Kyselyssä tarkasteltavat työn psykososiaaliset kuormitustekijät.

Keinoja haitallisten kuormitustekijöiden poistamiseksi tai vähentämiseksi: työn sisältö

- Työnkuvan, työprosessien tai työskentelytapojen kehittäminen
- **Ohjeiden ja odotusten selkeyttäminen**
- Tiedon käsittelyn ja **sisäisen viestinnän** kehittäminen
- **Työn suunnittelun** kehittäminen
- Keskeytysten vähentäminen
- **Vastuun jakaminen, tukea päätöksentekoon**
- **Osaamisen kehittäminen, yhdessä työskentely**
- **Koulutusta haasteellisiin vuorovaikutustilanteisiin ja väkivallan uhan käsittelyyn**
- **Henkilöstöressurssien lisääminen**

Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät koskevat työn ja työtehtävien suunnittelua, jakamista ja työn tekemisen edellytyksiä huolehtimista.	Työn sisältöön liittyviä kuormitustekijöitä tarkoitetaan työn luonteen ja työtehtäviin liittyviä tekijöitä.	Työn sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä kuormitustekijöitä tarkoitetaan työyhteisön yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyviä tekijöitä.
1. Epäselvyydet tehtävänkuivissa tai vastuissa	8. Vaihdelun puute työssä, työn yksitoikkisuus	17. Ongelmat työtehtävien keskinäisessä yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa
2. Epärealistiset tai kohtuuttomat tavoitteet	9. Toimiminen epäselvien ohjeiden tai odotusten pohjalta	18. Liian vähäinen tuki yötövereiltä työn tekemiseen
3. Liiallinen työmäärä työaikaan nähden	10. Liiallinen tietomäärä tai hallitsematon tietotuiva	19. Ongelmat yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa esimiehen kanssa
4. Työskentely varsinaisen työajan ulkopuolella	11. Usean eri asian tekeminen samanaikaisesti	20. Liian vähäinen tuki esimieheltä työn tekemiseen
5. Epäsäännölliset työajat, vuorotyö tai yötyö	12. Työn tekemisen jatkuva keskeytyminen	21. Työyhteisöäsi ilmenevä häirintä tai muu toistuva epäasiallinen kohtelu
6. Työvälineiden tai -ympäristöön liittyvät epäkohdat, puutteet tai toimintahäiriöt	13. Työn suuri vastuullisuus	22. Syyllisyys kohteluun, terveydentilan, alkuperän, mielipiteen tms. henkilöön liittyvän syyn perusteella
7. Työhön keskittymistä häiritsevät tekijät	14. Haastavat tai vaikeat työtehtävät	
	15. Haastavat tai vaikeat tilanteet asiakastyössä	
	16. Työhön liittyvä väkivallan uhka	

Kuva 2. Kyselyssä tarkastellut työn psykososiaaliset kuormitustekijät.

Keinoja haitallisten kuormitustekijöiden poistamiseksi tai vähentämiseksi: työn sosiaalinen toimivuus

- Vuorovaikutusongelmien juurisyiden paikantaminen
- **Yhteistyön kehittäminen**
- **Riittävän tuen varmistaminen**
- Hyvän työskentelyilmapiirin mahdollistaminen
- **Esihenkilöllä riittävät resurssit ja aikaa työyhteisön tukemiseen**
- Käyttäytymisen pelisäännöt – yhdessä laadittu, hyvin jalkautettu
- Selkeä ja jalkautettu prosessi häirintään puuttumiseen
- Työyhteisösovittelu, **työnohjaus** ym
- **Syrjintään puuttuminen**

Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät koskevat työn ja työtehtävien suunnittelua, jakamista ja työn tekemisen edellytyksiä huolehtimista.	Työn sisältöön liittyviä kuormitustekijöitä tarkoitetaan työn luonteen ja työtehtävien liittyviä tekijöitä.	Työn sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä kuormitustekijöitä tarkoitetaan työyhteisön yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyviä tekijöitä.
1. Epäselvyydet tehtävänkuvissa tai vastuissa	8. Vaihdelun puute työssä, työn yksitoikkoisuus	17. Ongelmat työtehtävien keskinäisessä yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa
2. Epärealistiset tai kohtuuttomat tavoitteet	9. Toimiminen epäselvien ohjeiden tai odotusten pohjalta	18. Liian vähäinen tuki työtovereilta työn tekemiseen
3. Liiallinen työnäärä työaikaan nähden	10. Liiallinen tietomäärä tai hallitsematon tietotulva	19. Ongelmat yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa esimiehen kanssa
4. Työskentely väkivaltaisen työajan ulkopuolelta	11. Usean eri asian tekeminen samanaikaisesti	20. Liian vähäinen tuki esimieheltä työn tekemiseen
5. Epäsäännölliset työtajat, vuorotyö tai yötyö	12. Työn tekemisen jatkuva keskeytyminen	21. Työyhteisössä ilmenevä häirintä tai muu toistuva epäasiallinen kohtelu
6. Työvälineisin tai -ympäristöön liittyvät epäkohdat, puutteet tai toimintahäiriöt	13. Työn suuri vastuullisuus	22. Syyllä kohtelu lain, terveydentilan, alkuperän, mielipiteen tms. henkilöön liittyvän syyin perusteella
7. Työhön keskittymistä häiritsevät tekijät	14. Haastavat tai vaikeat työtehtävät	
	15. Haastavat tai vaikeat tilanteet asiakastyössä	
	16. Työhön liittyvä väkivallan uhka	

Kuva 2. Kyselyssä tarkastellut työn psykososiaaliset kuormitustekijät.

Muista!

- Tavoitteena on työpaikan turvallisuuden parantaminen
- Löydä ja poista vaarat
- Arvioi ja pienennä riskit
- Etsimme syitä ja ratkaisuja, ei uhreja tai syyllisiä
- Riskien arviointi ei itsessään paranna turvallisuutta. Arvioinnin lisäksi tarvitaan toimenpiteitä
- Säännöllinen seuranta ja päivitys



Palkaton virkavapaa ja sen vaikutus seuraavan vapaajakson palkkaan

Palkattoman virkavapaan vaikutus vapaajakson palkkaan (ei AVAINOTES)

- Palkaton virkavapaa suunnitteluvuoden aikana vähentää seuraavan vapaajakson palkkaa. (voi koskea seuraavaa suunnitteluvuotta)
 - Koskee myös päätoimisia tuntiopettajia
- Määräys koskee seuraavia virkavapaita:
 - 1) Opintovapaalain (273/79) mukaiset opintovapaat
 - 2) Hoitovapaat ja harkinnanvaraiset palkattomat virkavapaat (esim. vuorotteluvapaa)
 - HUOM! Määräystä ei sovelleta opettajaan, joka hakee virkavapaata hoitaakseen toista tehtävää oman työnantajan palveluksessa.
- Ensimmäiset 30 kalenteripäivää eivät vähennä vapaajakson palkkaa (ei SIVISTA)
 - yhdessä tai useammassa jaksossa
 - 1-2 kohtia tarkastellaan toisistaan erillään
 - Tarkastellaan suunnitteluvuosittain
 - poikkeus: toisen työnantajan työn hoitamiseksi myönnettyyn palkattomaan virkavapaaseen ei sovelleta 30 kalenteripäivän sääntöä

Toimintatapa palkattoman virkavapaan vaikutuksesta (OVTES)

- Palkattoman virkavapaan 30 ensimmäistä kalenteripäivää vaikuta.
- Tästä alkaen lasketaan virkavapaan alle jäävät työpäivät. Työpäiviä ovat kaikki arkipäivät lukuun ottamatta vahvistettuja vapaajaksopäiviä.
- Palkasta vähennettävien vapaajaksopäivien lukumäärä: työpäivät x 0,24 – virkavapaan alle jäävät vapaajaksopäivät. HUOM!
Ensimmäisten 30 kalenteripäivän alle jääviä vapaajaksopäiviä ei vähennetä.
- Vähennettävän päivän palkka: varsinainen kuukausipalkka / sen kuukauden kalenteripäivien lukumäärällä, jolle vapaajakso sijoittuu.



Tutustu ja seuraa: oaj.fi opettaja.fi    [@oajry](https://www.instagram.com/oajry)