

Työpaikkaohjaus ja mentorointi ovat suunnitelmallista koulutustoimintaa, jossa uusi tai uusiin tehtäviin siirtyvä henkilö koulutetaan ennalta laaditun ja hyväksytyt suunnitelman mukaisesti tuntemaan työpaikka ja hänelle kuuluvat työtehtävät, sekä työssä että työympäristössä esiintyvät vaarat ja niiden torjunta.

Työnantajan erikseen nimeämälle henkilölle,

KVTES, TS ja TTES

joka oman toimensa ohella perehdyttää ja opastaa uutta henkilöä työympäristöön ja työtehtäviin maksetaan perehdytykseen ja työnopastukseen käytetyltä ajalta erillisenä lisänä 10 % hänen henkilökohtaisesta palkastaan, ellei perehdyttämistä ja työnopastamista ole otettu huomioon muutoin hänen palkkauksessaan.

Perehdyttämislisän maksamisesta päättää esihenkilö. Lisä voidaan maksaa 2 päivää – 1 kuukauden ajalta.

Tämä ei koske tilapäisten henkilöiden tai työntekijöiden perehdyttämistä ja opastamista eikä esihenkilön normaaleihin työtehtäviin kuuluvaa velvollisuutta perehdyttää alaisiaan.

OVTES

joka perehdyttää ja opastaa uutta henkilöä työympäristöön ja työtehtäviin voidaan sopia vaihdettavaksi opetustyötä OVTES osio B, 14a §:n mukaisesti lukuvuoden aikana enintään 76 tuntia mentorointityöhön.

*Soveltamisohje*

*Määräys mahdollistaa opettajan ja rehtorin sopimaan opetustuntien vaihtamisen kehittämistyöhön / mentorointi- ja/tai tutorointityöhön. Opetustunteja voidaan lukuvuoden aikana vaihtaa enintään 76 tuntia. Vaihtamiseen sovelletaan kerrointa 1,5 jolloin 76 opetustuntia vastaa 114 mentorointityön tuntia. Opettaja ja rehtori sopivat millaisiin tehtäviin tämä työaika käytetään. Työaika voidaan sopia käytettäväksi myös esimerkiksi opettajan osaamisen kehittämiseen tai työhyvinvointia tukevaan toimintaan.*

Jos henkilön työtehtäviin kuuluu toteuttaa erityisosaamisensa perusteella koulutusta, jota ei ole otettu huomioon hänen palkkauksessaan, on paikallisesti sovittava periaatteista, joilla tästä koulutuksesta aiheutuva lisääntynyt työmäärä korvataan. Esimerkiksi ohjelmien pääkäyttäjäydet on huomioitu tehtävän vaativuuden arvioinnissa.

Toimivassa työyhteisössä luonnollisena osana on jokapäiväinen kanssakäyminen työkavereiden kanssa. Kanssakäymiseen kuuluu myös työtovereiden neuvonta. Työnopastaminen on suunnitelmallista työnantajan aloitteesta tapahtuvaa toimintaa.