



Tehtävien vaativuuden arviointi TVA (OVTES)

Arviointijärjestelmän kuvaus

YT-toimikunta 10.11.2020

Kunnanhallitus 7.12.2020



1. Tehtävien vaativuuden arviointi TVA

Tehtävän vaativuuden arviointi (TVA) perustuu OVTES:n osio A:n yleisen osan 6 §:än. Tehtävien vaativuuden arvioinnin tavoitteena on, että samaan hinnoittelutunnukseen kuuluvien tehtäväkohtaiset palkat ovat tehtävien vaativuuden edellyttämässä suhteessa toisiinsa.

Tehtäväkohtainen palkka määritellään kokonaisarvioinnin perusteella.

Kokonaisarviointi perustuu:

1. kirjallisiin tehtävän vaativuuden arviointia varten tehtyihin mallitehtäväkuvauksiin
2. OVTES:n vaativuustekijöihin (osaaminen, työn vaikutukset ja vastuu, työn edellyttämät yhteistyötaidot sekä työolosuhteet)
3. tehtävän vaativuuden arvioinnissa huomioon otettaviin seikkoihin (koulutus, lisätehtävät ja –vastuu, esimies- asema)
4. arviointijärjestelmään

Tehtävien vaativuuden arviointi koskee ainoastaan henkilön tekemiä tehtäviä, ei hänen henkilökohtaisia ominaisuuksiaan tai työsuoritustaan. Henkilökohtaista työstä suoriutumista arvioidaan henkilökohtaisella lisällä.

Tehtävien vaativuuden arviointi on osa palkkajärjestelmää, jolla tarkoitetaan kokonaisuutta, joka muodostuu palkkauksen eri perusteista ja käytännöistä. Järjestelmä pitää sisällään määräykset ja ohjeet siitä, mistä palkkaa maksetaan ja miten.

Ennen uuden arviointijärjestelmän käyttöönottoa tai sitä muutettaessa, neuvotellaan niiden luottamusmiesten kanssa, joiden edustamiin viranhaltijoihin/työntekijöihin arviointijärjestelmää tullaan soveltamaan. Viime kädessä työnantaja päättää arviointijärjestelmästä. Arviointijärjestelmästä tehdään kirjallinen kuvaus ja sen sisällöstä tiedotetaan viranhaltijoille. Arviointijärjestelmän toimivuutta arvioidaan säännöllisesti.

2. Vaativuustekijät

Kun arvioidaan tehtävien vaativuutta, otetaan huomioon työn edellyttämä osaaminen, työn vaikutukset ja vastuu sekä työn edellyttämät yhteistyötaidot ja fyysiset ja henkiset työolosuhteet. Vaativuustekijöiden pohjalta tehdään arviointijärjestelmä, jonka avulla tehtävien vaativuuden arviointi suoritetaan.

2.1. Työn edellyttämä osaaminen

Osaaminen kuvaa työn edellyttämien koulutuksella ja työkokemuksella hankittujen keskeisten tietojen ja taitojen syvyyttä, laajuutta ja monipuolisuutta sekä työn edellyttämää harkinnan itsenäisyyttä. Tietojen osalta arvioidaan työn edellyttämää koulutusta (ammattillinen peruskoulutus, jatko- ja täydennyskoulutus) ja ammatinhallinnan edellyttämää uuden tiedon hankkimista. Taitojen osalta arvioidaan työn edellyttämää työkokemuksella saavutettua osaamisen syvyyttä ja monipuolisuutta sekä erityisosaamista ja kokonaisuuksien hahmottamista. Työn edellyttämien taitojen vaativuuteen vaikuttaa myös se, missä määrin työ edellyttää useiden eri tehtäväalueiden hallintaa tai monien asioiden yhtäaikaista hallintaa taikka tosistaan poikkeavien tietojen ja taitojen hallintaa. Harkinnan osalta arvioidaan työn edellyttämää itsenäisen harkinnan tasoa, johon vaikuttaa ohjeiden määrä ja laatu. Harkinta kuvaa myös tavoitteenasettelun itsenäisyyttä ammattialan ja organisaation arvoista ja tavoitteista.



2.2. Työn vaikutukset ja vastuu

Työn vaikutukset ja vastuu kuvaavat niitä vaikutuksia ja sitä merkitystä, joka työllä on kuntalais-ten/asiakkaiden ja työyhteisön fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin ja taloudellisiin olosuhteisiin. Vaikutuksia arvioidaan kohteiden laajuuden (erilaisuus, määrä) ja vaikutusten pysyvyyden (pitkäkestoisuus, muutettavuus) kannalta. Asiantuntija-, johtamis- ja esimiestyössä korostuvat toimintaedellytyksiä, tuloksellisuutta, vaikuttavuutta sekä työyhteisöjen toimivuutta koskeva vaikuttaminen ja vastuu. Toimintaedellytyksiin vaikuttamista ilmenee kaikilla organisaatiotasolla.

2.3. Työn edellyttämät yhteistyötaidot

Yhteistyötaidot kuvaavat asiakassuhteissa ja työyhteisössä tarvittavia vuorovaikutustaitoja ja ihmissuhdevaatimuksia. Vuorovaikutuksen osalta arvioidaan työn edellyttämää viestinnän ja kommunikoinnin oma-aloitteisuutta ja tavoitteellisuutta. Ihmissuhdevaatimusten osalta arvioidaan työn edellyttämää vaatimusta asettua toisen ihmisen tilanteeseen.

2.4. Työolosuhteet

Työolosuhteilla tarkoitetaan työhön kiinteästi liittyviä tavanomaisesta poikkeavia henkisiä ja fyysisiä työolosuhdetekijöitä, joita ei voida työsuojelutoimenpitein poistaa. Arvioinnin apuna kannattaa käyttää työsuojelumääräyksiä sekä työsuojeluhenkilöstön ja työterveyshuollon asiantuntemusta.

2.5. Muita tehtävien vaativuuden arvioinnissa huomioitavia seikkoja

Koulutus

Viranhaltijalla oleva koulutus tai kokemus ei ratkaise työn vaativuutta, vaan vaativuustarkastelu tehdään aina virkanimikkeen tosiasiallisten tehtävien perusteella. Hinnoittelutunnuksen soveltamisedellytykseksi on kuitenkin usein määritelty tietty koulutustaso, jolla on pyritty kuvaamaan osaltaan hinnoittelutunnuksen kuuluvien tehtävien tiedollista vaativuustasoa. Mikäli hinnoittelutunnuksen kuuluvalta edellytetään korkeampaa koulutustasoa kuin mitä hinnoittelutunnuksessa on todettu tai tämän lisäksi alan erikoistumiskoulutusta tai ammatillista jatkokoulutusta, on tämä yleensä osoitus siitä, että myös tehtävien vaativuus edellyttää selvästi peruspalkkaa korkeampaa tehtäväkohtaista palkkaa. Vaikka kelpoisuusehdoissa ei edellytetäisi- kään em. lisäpätevyyttä tms., voi viranhaltijan lisäpätevyys tai kokemuksen kautta hankitut taidot johtaa käytännössä siihen, että hänelle annetaan tavanomaista vaativuustasoa vaativampia tehtäviä, mikä on otettava huomioon tehtäväkohtaista palkkaa määrättäessä. Viranhaltijan tavanomaista laaja-alaisempi koulutus voi merkitä sitä, että vaikka ao. henkilön tehtävät eivät tämän vuoksi olekaan muita vaativampia, ao. henkilön erityisosaamista voidaan käyttää hyväksi tietyissä tilanteissa ja tästä potentiaalisesta käytettävyydestä saattaa olla perusteltua maksaa henkilölle henkilökohtaista lisää.

Lisätehtävä ja -vastuu

Viranhaltijalle voidaan määrätä hänen tavanomaisten tehtäviensä lisäksi lisätehtäviä ja -vastuita, mikä osaltaan vaikuttaa tehtävien vaativuuteen ja sitä kautta tehtäväkohtaisen palkan määrään. Mikäli lisätehtävä tai -vastuu on määräaikainen, voidaan tästä aiheutuva tehtäväkohtaisen palkan korotustarve tarvittaessa määrittellä määräaikaisena korotuksena (3 momentissa ovat määräykset olennaisen tehtävämuutoksen vaikutuksesta tehtäväkohtaiseen palkkaan). Esimerkkinä tällaisista lisätehtävistä ja -vastuista voidaan mainita jonkin yksikön tai vastualueen määräaikainen päällikkyyys, jonkin yksikön tai ryhmän vetovastuu, johtajan tai esimiehen varamiehenä toimiminen tai vastuu vaativasta tehtäväkokonaisuudesta, jota muilla samaan hinnoittelutunnuksen kuuluvilla ei ole.

Esimiesasema

Vaikka tehtävien vaatuuksien vertailu tehdään samaan hinnoittelutunnukseen kuuluvien välillä, joudutaan arvioinnin yhteydessä toisinaan tarkastelemaan samanaikaisesti muitakin hinnoittelutunnuksia. Esimerkkinä voidaan mainita se, että esimiesten ja alaisten tehtäväkohtaisten palkkojen pitää olla oikeassa suhteessa toisiinsa nähden siitä riippumatta, kuuluvatko he samaan vai eri hinnoittelutunnukseen. Pääsääntöisesti esimiesasemassa olevan tehtäväkohtaisen palkan pitää olla selvästi korkeampi kuin hänen alaisensa, jollei tästä poikkeamiseen ole erityistä, perusteltua syytä. Johto- tai esimiestehtävissä toimivan tehtäväkohtaista palkkaa harkittaessa on otettava huomioon mm. johdettavan yksikön koko, vastuualueen tai johdettavan yksikön palvelutarjonnan laajuus ja moninaisuus, erikoispalveluiden tuottaminen sekä muut erityispiirteet, yhteistyövaatimus muiden hallinnonalojen ja palvelujen tuottajien kanssa, sekä esimiestyön merkitys toiminnan tuloksellisuudessa ja toimintaedellytysten luomisessa. Toivakan kunnan koulujen apulaisjohtajat eivät ole esimiesasemassa.

3. Arviointijärjestelmä ja arviointi

3.1. Tehtäväkuvauslomake

Tehtäväkuvaus on kirjallinen kuvaus tehtävästä, joka laaditaan mahdollisimman objektiivisesti. Tehtäväkuvaus ei ole luettelo tehtävistä, vaan se kuvaa tehtävän tarkoitusta, olennaista sisältöä ja keskeisiä tehtäväkokonaisuuksia. Tehtäväkuvaus on rakenteeltaan selkeä ja yksinkertainen.

Hyvän tehtäväkuvauksen kriteerit ovat objektiivisuus, olennaisuus (keskitytään vaativuuden olennaisiin tekijöihin), erillisyys (kuvaus erottaa tekijän tehtävästään), yhteismitallisuus (kuvaukset on tehty samoin periaattein), hyväksyttävyyys (ovat kaikkien tahojen hyväksyttävissä) sekä muutettavuus (muutetaan tehtävien muuttuessa).

Tehtäväkuvaukset valmistellaan yhteistyössä työnantajan edustajan ja asianomaisen viranhaltijan tai, mikäli kyse on mallitehtäväkuvauksen laatimisesta, asianomaisen ammattiryhmän kanssa. Toivakan kunnassa on laadittu mallitehtäväkuvaukset OVTES:n hinnoittelutunnusten mukaisina opettajaryhminä (esiluokanopettaja, luokanopettaja, erityisopettaja ja aineenopettaja). Mallitehtäväkuvauksissa kuvataan sellaiset työn piirteet, jotka ovat yhteisiä jokaiselle kyseessä olevaa opettajatyötä työtä tekeväille. Tehtäväkuvauksen vahvistaa työnantaja. Tehtäväkuvaus ei ole työsopimuksen tai viranhoidomääräyksen osa ja työnantaja voi siten tarvittaessa tarkistaa sitä. Vahvistetusta tehtäväkuvauksesta annetaan kopio ao. viranhaltijalle hänen pyynnöstään.

Tehtäväkuvaukset on pidettävä ajantasaisina. Kun tehtäväkuvauksessa määriteltyä tehtäväkokonaisuutta muutetaan tai se on muuttunut vähäistä merkittävämmiin, tarkistetaan tehtäväkuvaus muuttuneen tilanteen mukaiseksi. Samalla arvioidaan tehtävän vaativuus uudelleen tehtävän kokonaisvaativuudessa tapahtuneiden muutosten selvittämiseksi. Sen jälkeen arvioidaan muutosten mahdolliset vaikutukset tehtäväkohtaisiin palkkoihin.

Viranhaltijan tehtävien olennaisesta muuttamisesta ks. laki kunnallisesta viranhaltijasta 23 § (viittausmääräys).



3.2. Tehtävien vaativuuden arviointi ja sijoittaminen TVA-tasoille

Tehtävien vaativuuden arviointia varten on laadittu erilliset tasokuvaukset jokaisesta opettajaryhmästä. Tasokuvauksiin on koottu työn vaativuutta lisäävät tekijät TVA-tasoin.

Jokaiselle opettajaryhmälle on laadittu vaativuuskriteerit, joista muodostuu kyseisen opettajaryhmän TVA-tasot. TVA1 -tasolle sijoittuvat ko. opettajaryhmän normaalit tehtävät. TVA2 -tason tehtävät ovat edellistä tasoa vaativampia ja TVA3 -tason tehtävät kaikkein vaativimpia. Kaikille TVA-tasoille on määritelty euro-määräinen lisä hinnoittelun mukaisen peruspalkan päälle vaativuustekijöiden mukaan.

Keinotekoisesti ei saa pakottaa tehtäväkuvia tietyille TVA-tasoille.

Esimies (rehtori) päättää tehtäväkohtaisesta palkasta vahvistetun arviointijärjestelmän puitteissa.

Tehtävien vaativuuden kriteereiden toteutuminen arvioidaan ja tarkistetaan lukuvuosittain ja tarvittaessa myös lukuvuoden aikana.

3.3. Tehtäväkohtainen palkka

Tehtäväkohtainen palkka perustuu tehtävän vaativuuteen ja on riippumaton siitä, kuka henkilö tehtävää hoitaa. Määräaikaisten opettajien tehtäväkohtainen palkka määräytyy samoin perusteiden kuin toistaiseksi otettujen opettajien. Samaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtävien vaativuudessa voi olla merkittäviäkin eroja, minkä seurauksena myös tehtäväkohtaisessa palkassa on usein suuruuseroja (TVA-tasot). Tavoitteena on, että tehtäväkohtaiset palkat ovat tehtävien vaativuuden edellyttämässä suhteessa toisiinsa.

Työnantajan on tehtäväkohtaisesta palkasta päättäessään käytettävä harkintavaltaansa siten, että tehtävien vaativuus otetaan mahdollisimman objektiivisesti huomioon. Tehtäväkohtaisissa palkoissa olevia mahdollisia epäkohtia ei saa oikaista muilla palkanosilla.

Tehtäväkohtaisen palkan tasoon vaikuttavat tehtävien vaativuuden lisäksi muun muassa paikkakunnan ja ao. ammattialan yleinen palkkataso sekä työnantajan noudattamat palkkapolitiittiset periaatteet.

Toimivaltainen viranomaisen päättää tehtäväkohtaisen palkan tasosta. Tehtäväkohtainen palkka voidaan määrittellä uudelleen uutta viranhoidomääräystä annettaessa esim. sijaisuuksia jatkettaessa.

Jos viranhaltijan tehtävien vaativuus olennaisesti muuttuu vähintään kahden viikon ajaksi toiseen virkaan tai tehtävään siirtymisen tai tehtävien uudelleenjärjestelyn vuoksi, tehtäväkohtaista palkkaa tarkistetaan, jos se ei vastaa muuttuneita tehtäviä.

Tehtäväkohtaisen palkan tarkistamisajankohdat ovat:

- tehtävien muutosajankohdasta lukien, jos uusi tehtäväkohtainen palkka on korkeampi tai
- kahdeksan viikon kuluttua tehtävien muutoksesta, jos uusi tehtäväkohtainen palkka on alempi
- tehtävien muutosajankohdasta lukien, jos viranhaltija hakeutuu omasta pyynnöstään vähemmän vaativaan tehtävään tai toisiin tehtäviin siirtymistä on tarjottu lomauttamisen vaihtoehtona
- toiseen virkaan siirtymishetki

Vuosilomasijaisuuksissa tehtäväkohtaista palkkaa ei alenneta, ja tehtäväkohtaisen palkan korottaminen koskee vain vähintään kaksi viikkoa kestäviä yhdenjaksoisia sijaisuuksia, jolloin tarkistamisajankohta on sijaisuuden alkaminen.

Tehtävän vaativuuden muutoksen perusteena voi olla mm. siirto toiseen virkaan tai tehtävään, määräaikainen lisätehtävä tai tehtävien muuttaminen olennaisesti vaativammaksi tai vähemmän vaativaksi. Jos tehtä-

viä muutetaan määräajaksi ja uusi tehtäväkohtainen palkka on korkeampi, tehtäväkohtainen palkka alenee välittömästi em. määräajan päätyttyä. Tehtäväkohtaista palkkaa ei muuteta, jos tilapäinen siirto toiseen virkaan tai tehtävään tai tilapäiset tehtävämuutokset on otettu huomioon tehtäväkohtaisen palkan määrässä, esim. toimiminen tilapäisesti esimiehen sijaisena tai muu sijaisuusjärjestely. Tehtävämuutoksella tarkoitetaan myös virantoimitusvelvollisuuden muuttamista.

Työnantajan tulisi pyrkiä ennen lukuvuoden alkua suunnittelemaan opettajan työ etukäteen koko lukuvuodelle.

4. OVTES palkkausjärjestelmä huomioitavaa

Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus OVTES jakautuu oppilaitosmuodoittain eri osioihin ja liitteisiin. Toivakan kunnassa sovelletaan yleistä osaa koskevaa osiota A sekä yleissivistävän koulun opetushenkilöstöä koskevaa osiota B (osion yhteiset määräykset ja liite 1 peruskoulu).

Opettajien peruspalkat on jaettu hinnoittelutunnuksiin nimikkeen ja suoritettun tutkintotason mukaan. Pätevän opettajan tehtäväkohtainen palkka on vähintään peruspalkan tai palkka-asteikon alarajan suuruinen. Peruspalkkaan voidaan tehdä epäpätevyysalennus, ellei opetustoimen kelpoisuusvaatimuksen mukaisen opettajan pätevyyden puuttumista ole jo huomioitu hinnoittelutunnusten palkoissa.

Alla oleva taulukko kertoo sen, mihin palkkauksen osaan tehtävän vaativuuden arviointi liittyy.

Palkkauksen osat ja niiden suhde toisiinsa	
Tehtäväkohtainen palkka	Perustuu tehtävän vaativuuteen (peruspalkka + tehtävän vaativuus)
Henkilökohtainen lisä	Perustuu työssä suoriutumiseen ja ammatinhallintaan
Vuosisidonnainen lisä	Perustuu työkokemukseen
Kertaluonteiset palkkuselementit	Tulospalkkio
Muut OVTES:n mukaiset lisät, palkkiot ja korvaukset	
Opettajien ylituntipalkkiot	

4.1. Muut OVTES:n mukaiset lisät, palkkiot ja korvaukset

Opettajalle voidaan maksaa muita lukuvuosittain vahvistettavia korvauksia OVTES:n erityisten määräysten perusteella. Sopimusmääräysten mukaiset korvaukset suoritetaan joko euromääräisinä tai laskeaan opetusvelvollisuuden huojennuksina, ylituntipalkkioina tai muilla perusteilla. Ylituntipalkkiope-
ruste määräytyy opettajan tehtäväkohtaisen palkan ja opetusvelvollisuuden perusteella.

Tehtävät, joista maksetaan euromääräinen palkkio

- tukiopetuspalkkio (osio A § 22)
- oppilaan ohjauksen palkkio (osio A § 23)
- toisen opettajan tunnin hoitopalkkio (osio A § 24)
- yksityisopiskelijan kuulustelupalkkio (osio A § 25)
- ylituntipalkkio opetusvelvollisuuden ylittävistä tunneista (osio A § 26, osio B liite 1 § 26, osio B liite 2 § 13)



Tehtävät, jotka luetaan opetusvelvollisuuteen (mm.)

- demonstraatioiden valmistelutunnit (osio B § 17)
- kiertävä opettaja, joka vaihtaa toimipaikkaa kesken päivän (osio B § 18)
- peruskoulussa koulun johtajan tehtäviä hoitava opettajanviran haltija (osio B liite 1 § 8)
- peruskoulussa apulaisjohtajan tehtäviä hoitava opettajanviran haltija (osio B liite 1 § 9)
- peruskoulussa luokanopettajan tai erityisluokanopettajan luokkaan kuuluu kahden tai useamman vuosiluokan oppilaita (osio B liite 1 § 10 mom. 1)
- peruskoulussa luokanopettajan tai erityisluokanopettajan luokkaan kuuluu yksi tai useampi esiopetuksen oppilas (osio B liite 1 § 10 mom. 2)
- peruskoulussa aineenopettaja poikkeuksellisesti huolehtii vuosiluokkien 1-6 luokasta (osio B liite 1 § 10 mom. 3)
- peruskoulussa ei voida osoittaa opetusvelvollisuuden edellyttämää tuntimäärää (osio B liite 1 § 10 mom. 4)

Tehtävät, joista maksettava korvaus lasketaan vuosiviikkotunti- tai vuosiviikkoylituntipalkkioiden perusteella (mm.)

- peruskoulussa kirjaston hoitotyö (osio B liite 1 § 11)
- biologian sekä fysiikan ja kemian kokoelmien hoitotyö (osio B liite 1 § 12)
- peruskoulussa koulun musiikkiesitysten hoitotyö (osio B liite 1 § 13)
- peruskoulussa luokanvalvojan työ vuosiluokalla 6 ja vuosiluokilla 7-9 (osio B liite 1 § 14)
- peruskoulussa AV-välineiden hoitotyö ja tietotekniikkavastaavan työ (osio B liite 1 § 16)
- peruskoulussa oppilaskunnan ohjaustyö vuosiluokilla 7-9 (osio B liite 1 § 17), työnantaja rinnastaa korvauksen oppilaskunnan ohjaustyöhön vuosiluokilla 1-6
- peruskoulussa koulumatkakuljetusoppilaiden ohjaustyö (osio B liite 1 § 20)
- peruskoulussa opetuksen ohjaustyö (osio B liite 1 § 22)
- peruskoulussa kerhotyö (osio B liite 1 § 19)

Tehtävät, joista maksettava korvaus lasketaan muulla perusteella

- Vuosiluokkien 7-9 koulussa taide- ja taitoaineita opettavalle aineenopettajalle maksetaan taide- ja taitoaineiden korvaus, jos opettajan tehtäviin kuuluu keskimääräistä enemmän raaka-aineiden ja tarvikkeiden hankintaa sekä välineistön kunnossapitoa. Korvauksen euromääräinen suuruus perustuu esimiehen tapauskohtaiseen harkintaan. Tarkoitukseen käytetään yhteensä palkkaliitteen mukainen euromäärä (osio B liite 1 peruskoulu; taito- ja taideaineet).

4.2. Koulu/oppilaitos- ja kuntakohtainen lisätehtävä

Koulu- / oppilaitoskohtaisen opetuksen kehittämiseen, suunnitteluun tai hallintoon liittyvästä erikseen määrätystä tehtävästä maksetaan tehtävän vaativuuden ja vastuullisuuden perusteella korvaus tehtävän työllistävyyden, vaativuuden ja vastuullisuuden perusteella. Korvauksen euromääräinen suuruus perustuu esimiehen tapauskohtaiseen harkintaan. Tarkoitukseen käytetään yhteensä palkkaliitteen mukainen euromäärä (osio B yhteiset määräykset; palkkiot, koulu- / oppilaitoskohtainen lisätehtävä).

Koulukohtaisesti laskettava palkkaliitteestä ilmenevä rahamäärä voidaan työnantajan harkinnan mukaan käyttää osin kuntakohtaisesti, jos se on koko kunnan opetuksen kehittämisen kannalta perusteltua eikä rahamäärän käyttäminen koulukohtaisesti ole tarkoituksenmukaista. Koulukohtaisesti tulee kuitenkin käyttää vähintään 70 % rahamäärästä. Ennen päätöstä koulukohtaisen rahamäärän käyttämisestä kuntakohtaisesti, tulee asiasta käydä pääsopimuksen IV luvun 14 §:n 2 mom. mukaiset neuvottelut. (osio B § 19 mom. 7)

4.3. OVTES:n määräykset opettajan työhön kuuluvista tehtävistä, joita ei korvata erikseen

Toistaiseksi palveluksessa olevalla sekä määräaikaisella vähintään lukuvuoden työajaksi otetulla viranhaltijalla on velvollisuus varsinaisten koulupäivien ja muun työvelvollisuuden lisäksi osallistua opinto- ja suunnittelutyöhön kolmena päivänä lukuvuodessa. Kyseisistä päivistä yksi voidaan pitää erityisesti syystä työnantajan katsoessa sen tarkoituksenmukaiseksi kahtena yhteensä vähintään kuusi tuntia kestäväenä eri tilaisuutena. Lisäksi työnantaja voi määrätä viranhaltijan osallistumaan suunnitteluun, koulutukseen ja työyhteisön kehittämiseen varsinaisten koulupäivien ja muun määrätyn työvelvollisuuden lisäksi enintään kaksi päivää lukuvuodessa. (osio B § 14)

Perusopetuksen opettajalle määrättyjen viikoittaisten opetus- ja muiden tehtävien lisäksi opettajan tulee osallistua koulussa opetuksen yhteissuunnitteluun, aineryhmittäisiin ja asiaryhmittäisiin neuvonpitoihin, kodin ja koulun väliseen yhteistyöhön sekä opetuksen suunnitteluun ja koulun toiminnan kehittämiseen liittyvien tehtävien tekemiseen. (osio B liite 1 § 6) Yhteissuunnittelutyöajan kokonaismäärä lukuvuoden aikana on enintään 120 tuntia. (osio B liite 1 § 6a)

Luokanvalvojan tehtävänä on huolehtia hänelle määrätyn luokan oppilaiden kasvatuksellisista asioista. Tehtävä edellyttää yhteistyötä toisten opettajien ja koulun muun henkilökunnan kesken sekä kodin ja koulun välillä. Tärkeätä on myös luottamuksellisten suhteiden aikaansaaminen luokan oppilaiden kanssa. Luokanvalvoja on oman luokkansa oppilaiden edustaja opetusta ja järjestyksenpitoa koskevissa asioissa. Luokanvalvojan tulee tutustua luokan oppilaisiin ja mahdollisuuksien mukaan heidän kasvuympäristöönsä ottaen erityisesti huomioon oppilaan persoonallisuuden kehittymiseen ja koulunkäyntimotivaatioon sekä oppimisvaikeuksiin vaikuttavat tekijät, neuvotella tarvittaessa oppilaiden ja heidän huoltajiensa kanssa koulunkäyntiä koskevista asioista, osallistua luokan yhteisten tilaisuuksien järjestelyihin ja olla niissä mukana, esittää tarvittaessa rehtorille neuvottelu- yms. tilaisuuksien järjestämistä luokan toisten opettajien ja muiden oppilaita koulussa ohjaavien henkilöiden kanssa ja osallistua niiden järjestelyihin, osallistua oppilashuoltotoimintaan, tarkkailla luokan oppilaiden poissaoloja ja niiden syitä sekä ryhtyä tarvittaessa toimenpiteisiin ym. (osio B liite 1 § 14)

