

ILMOITUSTAULULLE

ILMOITUSTAULULLE

Helsingin kaupungin peruskoulujen OAJ:läisille opettajille ja rehtoreille

Muutoksia vuorotteluvapaalakiin

Vuorotteluvapaan **työhistoriaedellytystä** nostetaan nykyisestä 10 vuodesta **16 vuoteen**. Työssäoloaikaan lasketaan myös sellainen työssäoloaika tai työhön rinnastettava aika, joka on tehty Euroopan unionin jäsenvaltiossa, Euroopan talousalueeseen kuuluvassa valtiossa tai Sveitsissä.

Vuorottelijalle tulee **yläikärajaksi 60** vuotta. Ikäraja koskee 1957 tai sen jälkeen syntyneitä. Yläikärajaa sovellettaessa riittää, että aloittaa vuorotteluvapaan ennen kuin täyttää 60 vuotta.

Vuorotteluvapaan sijaisen on oltava ollut työttömänä työnhakijana yhdenjaksoisesti tai osissa vähintään 90 kalenteripäivää vuorotteluvapaan alkamisesta edeltäneen 14 kuukauden aikana. Sijaiseksi voitaisiin kuitenkin palkata alle 30-vuotias työtön työnhakija, jonka ammatti- tai korkeakoulu-tutkinnon suorittamisesta on kulunut enintään vuosi taikka työtön työnhakija, joka vuorotteluvapaan alkaessa on alle 25-vuotias tai yli 55-vuotias.

Vapaan kesto on vähintään 100 ja enintään 360 päivää (muutos edelliseen). Helsingissä opettajilla oma käytäntö (RK 54/2012):

- Vapaan kesto sidoksissa koulun jaksoihin eikä vapaata voi katkaista
- Ei virkavapaata ennen eikä jälkeen, vapaata ei myöskään voi pidentää

Vuorotteluvapaalain muutosten on tarkoitus tulla voimaan syyskuun alusta, eivätkä ne koske vapaita jotka on sovittu ennen lain voimaantuloa ja jotka alkavat vuoden 2014 loppuun mennessä.

Vuorotteluvapaa on harkinnanvaraista virkavapaata, joten ole aina ajoissa yhteydessä omaan esimieheesi, kun harkitset vuorotteluvapaan anomista. Kysythän lisätietoja myös oman koulusi luottamusmieheltä, mikäli harkitset vuorotteluvapaan anomista.

Uusien tehtävien korvaaminen

Ennen kuin aloitat työnantajan tarjoaman uuden erillisen tehtävän selvitä:

- työstä maksettava korvaus
- tarkka kuvaus tehtävän sisällöstä
- tehtävän suorittamiseen varattu aika

Tiedot on parasta pyytää kirjallisesti, koska useassa yhteydessä työntekijöiden ja työnantajan välillä on ollut eri käsitys esimerkiksi maksettavasta korvauksesta. Luottamusmiehet ovat ko. tapauksia selvittäneet, mutta kirjallisten tietojen puutteessa työnantajan kanta on jäänyt voimaan.

Toivotamme aurinkoista kevään jatkoa kaikille!

Jukka Talvitie
pääluottamusmies

Laura Nurminen
pääluottamusmies