

## LIITE

sopimukseen työssäoppimisen ja/tai ammattiosaamisen näyttöjen järjestämisestä työpaikalla

### YHTEISET SOPIMUSEHDOT

#### Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjä koskevat säädökset

Työssäoppimista ja ammattiosaamisen näyttöjä säätelevät laki ja asetus ammatillisesta koulutuksesta muutoksineen

(L 630/1998, L 479/2003, L 601/2005, A 811/1998, A 603/2005) sekä opetussuunnitelmien perusteet. Näyttötutkintoja säädellään lailla ja asetuksella ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (L 631/1998, A 812/1998). Kaikki säädökset löytyvät valtion säädöstietopankista [WWW.finlex.fi](http://WWW.finlex.fi).

Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestämistä säätelevät lisäksi mm. keskusjärjestöjen suositukset ja kannanotot sekä alakohtaiset työehtosopimukset, työaika- ja työsuojelulait, työturvallisuuslaki, laki nuorista työntekijöistä ja asetus nuorten työntekijöiden suojelusta, työministeriön päätökset nuorille sopivista töistä ja nuorille työntekijöille vaarallisista töistä, vahingonkorvaus- ja tapaturmavakuutuslait sekä opintotukilaki.

#### Yhteistyö

Työpaikan edustaja ja opiskelijaa ohjaava opettaja sopivat työssäoppimisen ja/tai ammattiosaamisen näytön järjestämisestä tarkemmin opiskelijakohtaisissa suunnitelmissa ja tiedottavat toisilleen niitä koskevista muutoksista.

Oppilaitos ja työnantajat kehittävät yhteistyössä työssäoppisjaksojen sisältöä ja toteuttamistapoja sekä ammattiosaamisen näyttöjä. Tätä kehittämistyötä varten seurataan alueellisesti työvoiman tarvetta ja työvoiman osaamistarpeiden muutoksia. Kehittämistyötä koordinoimaan oppilaitos nimeää ammatillisen neuvottelukunnan, joka koostuu opettajista ja alueen työelämän edustajista.

#### Opiskelijan asema ja velvollisuudet

Opiskelija ei ole työsuhteessa työnantajaan, eikä hänelle makseta palkkaa, ellei työsuhteesta ole erikseen sovittu työsuhteen mukaisesti. Opiskelija on velvollinen noudattamaan työpaikan soveltuvuuden työssäoppimiseen ja turvallisuudesta annettuja ohjeita ja määräyksiä. Opiskelijalla ei ole lupa kertoa kolmannelle osapuolelle liikesalaisuuksia tai muita salassa pidettäviä tietoja.

#### Oppilaitoksen tehtävät ja vastuu

Oppilaitos nimeää opiskelijaa ohjaavan opettajan ja tukee työpaikkaa työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisessa.

Ohjaava opettaja selvittää työpaikan soveltuvuuden työssäoppimiseen ja ammattiosaamisen näyttöihin sekä antaa työpaikalle tarpeelliset tiedot opiskelijan saamasta opetuksesta ja työvalmiuksista.

Oppilaitos valmentaa opiskelijaa työpaikkaa varten ja huolehtii osaltaan siitä, että opiskelija tietää velvolluuksistaan noudattaa työpaikan järjestystä sekä työstä ja turvallisuudesta annettuja ohjeita ja määräyksiä.

#### Työpaikan tehtävät ja vastuu

Työpaikka nimeää työpaikkaohjaajan, jolla on riittävät valmiudet tämän tehtävän hoitamiseen ja joka toimii työpaikan edustajana työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa. Työpaikka antaa oppilaitokselle tarpeelliset tiedot työhön ja työympäristöön liittyvistä olosuhteista, työtehtävistä ja työvälineistä. Työpaikka huolehtii siitä, että työpaikkaohjaaja ja työpaikan henkilöstö ovat riittävässä määrin tietoisia sopimuksesta sekä opiskelijan työssäoppimiseen ja/tai ammattiosaamisen näyttöön liittyvistä suunnitelmista ja työtehtävistä.

#### Työturvallisuus

Työpaikka vastaa opiskelijan työturvallisuudesta työssäoppimisjakson ja ammattiosaamisen näytön aikana työturvallisuuslainsäädännön ja nuorista työntekijöistä annetun lain edellyttämällä tavalla. Työssäoppija on perehdytettävä työpaikan olosuhteisiin sekä työ- ja tuotantomenetelmiin. Hänelle on neuvottava työvälineiden käyttö ja turvalliset työtavat. Erityistä huomiota on kiinnitettävä ohjaukseen ja valvontaan. Työpaikka vastaa työskentelyolosuhteista, laitteista, koneista sekä opastuksen ja valvonnan järjestämisestä. Työpaikan tehtäviin kuuluu myös viime kädessä valvoa, että opiskelijalla on työssä tarvittavat suojaimet ja että he myös käyttävät niitä. Työturvallisuudessa erityisesti huomioon otettavat asiat kirjataan opiskelijan työssäoppimis- ja/tai näyttösuunnitelmaan.

Alle 18-vuotias työssäoppija on erityissuojelun piirissä (Laki nuorista työntekijöistä ja asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista tai vaarallisista töistä ja työturvallisuuslaki). Vähintään 16-vuotias saa kuitenkin tehdä työministeriön luetteloimia töitä työpaikkaa valvovalle työsuojelupiirille tehdyn ilmoituksen jälkeen edellyttäen, että vaara on torjuttu suojelutoimenpitein. Alle 16-vuotiasta nuorta työntekijää ei saa

käyttää niin sanotuissa vaarallisissa töissä, jotka on lueteltu STM:n asetuksessa 128/2002.

#### Vahingot ja vakuutukset

Oppilaitoksen vastuu ja vakuuttamisvelvollisuus tapaturman varalta määräytyy tapaturmavakuutuslain ja opiskelutapaturman korvaamisesta annetun asetuksen mukaisesti. Korvausvelvollisuus määritellään vahingonkorvauslain mukaan. Opiskelija on tapaturmavakuutettu oppilaitoksen puolesta silloin, kun työssäoppiminen ei tapahdu työsuhteessa. Mikäli työssäoppiminen tapahtuu työsuhteessa, opiskelija on työpaikan tapaturmavakuutuksen piirissä.

Opiskelija ollessa työssäoppimisjaksolla rinnastetaan opiskelijaa työntekijään ja tällöin työpaikan vastuuvakuutus on opiskelijan turvana isännänvastuuperiaatteen mukaisesti.

VARIAN vastuuvakuutusurva kattaa opiskelijan henkilökohtaisen korvausvastuun EU-alueella siinä tapauksessa, että hän työssäoppimisjakson yhteydessä on aiheuttanut työnantajalle taikka jollekin kolmannelle henkilö- tai esinevahingon lievää suuremmalla tuottamuksella. Vakuutuksesta korvataan vahinko ainoastaan siltä osin, kun korvausta ei ole mahdollista saada muun vakuutuksen perusteella.

Myös opiskelija henkilökohtaisesti voi olla korvausvelvollinen, jos on laiminlyönnillään aiheuttanut vahinkoa työpaikalla, sen työntekijälle tai ulkopuoliselle henkilölle.

#### Työjärjestelyt ja työaika

Päivittäinen ja viikoittainen työaika määräytyy kunkin alan sopimuksen mukaan. Jos alalla on käytössä työvuorolista, opiskelija merkitään työvuorolistaan kuten muutkin työntekijät.

Työssäoppiminen on opiskelua, joten oppimistavoitteet ovat ensisijaisia. Pääsääntönä on, että ilman työsuhteen mukaisesti työpaikalla opiskelevien työajat eivät ylitä työaikalain ja nuorista työntekijöistä annetun lain säännöksissä määriteltyjä.

#### Työmatkat ja ruokailu

Opiskelija on työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen aikana opintososiaalisten etujen piirissä siten, kuin on säädetty.

Mikäli työpaikka ei tarjoa opiskelijalle ruokailua, työpaikka laskuttaa oppilaitosta tai oppilaitos maksaa opiskelijalle kulloinkin voimassaolevan opiskelija-ateriahinnan ateriakorvauslomakkeen perusteella.

#### Työvaatetus, suojavälineet ja työvälineet

Mikäli työpaikalla ei ole mahdollisuutta järjestää tarvittavaa työvaatetusta tai suojavälineitä, opiskelija käyttää omaa tai oppilaitoksen vaatetusta työssäoppimisen aikana. Jos opiskelijan edellytetään käyttävän henkilökohtaisia omia työvälineitä, siitä mainitaan opiskelijakohtaisessa työssäoppimisen ja/tai ammattiosaamisen näytön suunnitelmassa.

#### Arviointi

Työssäoppimista ja ammattiosaamisen näyttöä arvioivat työpaikkaohjaaja, opiskelija ja opettaja kolmikantaperiaatteella.

#### Muut sovitut asiat

Työpaikka voi keskeyttää työssäoppimisjakson, mikäli opiskelija ei kykene sovituihin työtehtäviin, hän jättää noudattamatta sääntöjä ja turvallisuusmääräyksiä tai aiheuttaa tahallisesti tai törkeällä tuottamuksella vahinkoa työpaikan omaisuudelle, henkilöstölle tai asiakkaille. Työpaikan edustajan tulee olla yhteydessä ohjaavaan opettajaan, mikäli on päättämässä työssäoppimisjakson ennakkoaisesti.

Työtaiistelutilanteessa oppilaitoksella on oikeus siirtää opiskelija välittömästi toiseen työpaikkaan.

#### Sopimuksen voimassaolo

Määräaikainen sopimus päättyy ilman irtisanomista sopimuskauden lopussa. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus on voimassa kolme vuotta allekirjoituksesta ja jatkuu automaattisesti vuoden kerrallaan, mikäli sitä ei irtisanota viimeistään kaksi (2) kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä.

#### Sopimuksen tulkinnat

Sopimusta koskevat tulkintaerimielisyydet pyritään ensisijaisesti ratkaisemaan tekijöiden keskinäisissä neuvotteluissa. Mikäli yhteisymmärrykseen ei päästä, ryhdytään välimiesmenettelyyn. Välimieheksi pyydetään sopijapuolten hyväksymä henkilö.