



Limingan Niittomiehet ry, ohje työntekijöistä

Sisällysluettelo:

Yleistä	1
Työnantaja	1
Esimies	1
Työntekijä	1
Työsopimus	2
Työsuhteen tyyppi	2
Sitova työsuhde	2
Avoin työsuhde	2
Ostettava työsuhde.....	3
Palkka	3
Työterveys	3

Yleistä

Limingan Niittomiehet ry on pääsääntöisesti talkoovoimin toimiva urheiluseura. Yhdistyksestä käytetään ohjeessa myös lyhennettä LNM. Limingan Niittomiehet ry on yleishyödyllinen yhdistys. Yhdistys voi myös palkata henkilöitä. Samaa työtehtävää voi hoitaa palkattu työntekijä ja/tai henkilö ilman korvausta harrastustoimintanaan.

Työnantaja

Työnantaja on Limingan Niittomiehet ry:n lajijaosto, joka solmii työsopimuksen. Ylintä päätäntävaltaa työnantajana käyttää kuitenkin Limingan Niittomiehet ry:n johtokunta. Työnantaja noudattaa yleisiä työnantajan vaatimuksia. Lajijaosto maksaa palkkaamiensa työntekijöiden palkat ja muut työnantajakulut. Työsuhdeasioiden etenemishierargiana käytetään: 1. esimies, 2. lajijaoston puheenjohtaja, 3. lajijaosto, 4. LNM puheenjohtaja, 5. LNM johtokunta.

Esimies

Jokaiselle työntekijällä on oltava nimetty esimies. Esimiehen tulee olla LNM jäsen. Suositeltavaa on, että esimies kuuluu lajijaostoon tai LNM:n johtokuntaan. Mikäli esimiestä ei ole erikseen nimetty, on se lajijaoston puheenjohtaja. Työtehtävät työntekijälle antaa esimies.

Työntekijä

Työntekijällä tarkoitetaan henkilöä, joka saa palkkaa tekemästään työsuoritteesta Limingan Niittomiehet ry:lle. Työntekijää koskevat yleiset työntekijän vaatimukset, paitsi tyypiltään avoimessa työsuhteessa, jossa vaatimukset voivat olla löysemmät.



Työsopimus

LNM puheenjohtaja tai lajijaoston puheenjohtaja tai lajijaostosta erikseen nimetty henkilö voi solmia työsopimuksen työntekijän kanssa. Suositaan kirjallisia työsopimuksia. Suullinenkin työsopimus on mahdollinen, mutta tämä pitää sopia niin, että kumpikin osapuoli ymmärtää kyseessä olevan työsopimuksen. Erityisesti pidemmissä työsuhteissa ja/tai suurempaa palkkaa maksettavissa työsuhteissa työsopimus on pääsääntöisesti tehtävä kirjallisena. Tyypiltään sitovasta työsuhteesta tehdään aina kirjallinen työsopimus.

Kaikista työsopimuksista, sekä kirjallista että suullista, kirjataan maininta jaoston kokouspöytäkirjaan (työntekijän toimi, nimi, esimies). Jaoston puheenjohtajalla on aina oltava tieto jaoston työntekijöistä. Jaoston työntekijöiden määrästä lajijaoston puheenjohtaja tiedottaa LNM johtokuntaa vähintään vuosittain.

Työsopimuksessa tulee määrittää työsuhteen tyyppi. Työsopimuksen tulee olla lainmukainen, asiallinen ja tarkoituksenmukainen.

Työsuhteen tyyppi

Työsuhteessa tulee olla määritelty työsuhteen tyyppi. LNM:ssä käytetään pääsääntöisesti kahta tyyppiä: avoin ja sitova. Valtaosa LNM:n työsuhteista on tyypiltään avoimia työsuhteita. Useimmat LNM:n työsuhteet koskevat urheiluryhmien ohjausta ja/tai valmentamista. Työsuhde voi olla myös osto yritykseltä, esim. jos valmentajalla on toiminimi tai vastaava, voidaan työsuoritus ostaa.

Sitova työsuhde

Sitova työsuhde on ns. varsinainen työ, jossa työntekijän tekemiset, työnajankohta ja paikka määrätään työnantajan toimesta. Poissaoloista pitää antaa selvitys. Poissaolot tulee ilmoittaa välittömästi ja niiden tulee perustua hyväksyttävyn syyhyn, esim. sairastumiseen. Poissaolosta voidaan edellyttää esitettäväksi myös todistus (esim. sairastumisesta terveydenhoitajan/lääkärin lausunto). Työsuorituksesta maksetaan palkka. Työsuhde päättyy sopimuksen mukaan. Jos työsuhde päätetään kesken sopimuskauden, noudatetaan yleisiä irtisanomisaikoja. Työsuhde voidaan kuitenkin päättää tästä sopien myös välittömästi. Palkan lisäksi voidaan maksaa myös muita korvauksia (esim. matkakorvauksia).

Avoin työsuhde

Avoin työsuhde on verrattavissa harrastustoimintaan, josta kuitenkin maksetaan korvaus. Korvauksesta käytetään nimitystä palkka, vaikka se on rinnastettavissa esim. kulukorvaukseen/päivärahaan/ matkakorvaukseen. Avoimessa työsuhteessa työntekijä voi vapaasti valita lähteekö suorittamaan työtehtävänsä vai ilmoittaako, ettei sillä kerralla tule. Poissaoloon ei vaadita selvitystä, ainoastaan ilmoitus. Palkka maksetaan tehdyistä työsuorituksista. Palkan lisäksi voidaan maksaa myös muita korvauksia (esim. matkakorvauksia). Avoin työsuhde voidaan lopettaa milloin vain, eikä lopettamiseen edellytetä työntekijän puolelta selvitystä. Työnantajan tulee aina ilmoittaa syy, jos työsuhde päätetään kesken sopimuskauden.



Ostettava työsuhde

Ostettavassa työsuhhteessa maksetaan sopimuksen mukainen ostokorvaus. Ostokorvauksen lisäksi maksettavissa muissa korvauksissa, esim. työsuoritukseen liittyviä matkakuluja maksettaessa, on huomioitava korvauksen veronalaisuus. Yleiset työnantajanveloitteet huolehtii yritys, jolta työsuoritus ostetaan. Ostetun työsuorituksen työntekijää kohdellaan töissä samoin kuin omia työntekijöitä. Pyritään välttämään jakavaa ryhmittelyä ”me ja ulkopuoliset työntekijät”.

Palkka

Palkka määritetään jaostoittain ja tehtäväkuvittain. Lajijaosto päättää itsenäisesti maksamansa palkan suuruuden, kuten myös maksamansa matkakorvausten suuruuden. Päätös kirjataan jaoston kokouspöytäkirjaan, toimintakäsikirjaan tms. Noudatetaan yhdenvertaisuusperiaatetta. Samanlaiset vaatimukset sisältävästä, samasta tehtävästä, saman jaoston alaisuudessa on maksettava työntekijöille samaa palkkaa. Kuitenkin on syytä huomioida, ettei sama työntekijän nimike välttämättä tarkoita samaa vaatimustasoa, (esim. harrastejoukkueen valmentaja ja liigajoukkueen valmentaja voivat toimia valmentaja-nimikkeellä, vaikka tehtävän vaatimustaso ja palkka on erilainen). Palkan muutoksesta on sovittava työntekijän kanssa. Palkka on veronalaista tuloa. Se maksetaan sovittuna ajankohtana työntekijän tilille. Palkanmaksuväli on sovittavissa työntekijän ja työnantajan välillä. Työnantaja ilmoittaa palkan ja muut korvaukset tulorekisteriin.

Työterveys

Työnantajan tulee järjestää työntekijän työterveyshuolto siinä laajuudessa kuin työstä, työjärjestelystä, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista johtuva tarve edellyttää.

Koska Limingan Niittomiehet ry:n työntekijät ovat pääsääntöisesti avoimessa työsuhhteessa, joka on täysin rinnastettavissa harrastustoimintaan, hyödyntää Limingan Niittomiehet työterveyspalveluissa julkista terveydenhuoltopalvelua, eli lähinnä terveyskeskusta. Työtehtävien lyhytkestoisuuden ja satunnaisuuden vuoksi, ei erillistä sopimusta kunnallisen työterveyspalvelun kanssa katsota tarpeelliseksi.

Liikuntaryhmien vapaaehtoinen ohjaaminen ei ole kuormittavaa työtä, terveydenkään kannalta, ja sitä pidetään yleisesti hyvänä työelämän aloittamiskokemuksena nuorillekin henkilöille. Ohjaaminen/valmentaminen ei sisällä erityisiä riskejä, joten jatkuva riskien tarkastelu ei ole tarpeen. Työntekijälle on lajijaostosta jatkuvasti tarjolla tarvittavaa tukea työtehtävän suorittamiseen. Työntekijälle pyritään myös tarjoamaan koulutusta, jotta taidot pysyvät yllä/kehittyvät.