

Yhdistys työnantajana: Hallituksen rooli

25.4.2023

MLL

MANNERHEIMIN
LASTENSUOJELULIITTO

LAPSET ENSIN

Hallitus ja sen jäsenet

Yhdistyksen hallituksen tulee olla tietoinen työnantajana toimimisen vastuista ja velvoitteista, jotta hallituksen jäsenet ymmärtävät edustavansa työnantajaa.

Työsuhde on työsuhde yhdistyksessäkin, ja vaikka esimiehenä toimisi vapaaehtoinen.

Ensimmäisen työntekijän palkkaaminen

Taustalla tulee aina olla todellinen tarve eli töitä.

- Työntekijää ei palkata korvaamaan vapaaehtoisuuteen perustuvaa yhdistystyötä, vaan täydentämään sitä omalla työpanoksellaan.
- Työntekijän palkkaaminen ja työnantajana toimiminen työllistävät yhdistyksen hallitusta sekä ajallisesti että taloudellisesti.

Alussa työnantajavelvoitteiden ja työllistämiskuvioiden paperiasiat voivat tuntua hankalilta.



Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet

Myös pientä yhdistystä koskevat työoikeuden pelisäännöt samalla tavalla kuin muitakin työnantajia .

- Yhdistys päättää säännöissään tai hallituksen päätöksillä, kuka toimii TA:n edustajana. Hallituksella joka tapauksessa valvontavalta. Noudatettava lakia, velvoittavaa työehtosopimusta ja TT:n kanssa tehtyä työsopimusta.
- TA:lla on oikeus johtaa ja jakaa sekä valvoa työtä ja määrätä mm. työn aika, paikka ja työn tekemistapa

Rekrytointi

Kun päätös palkkaamisesta on tehty hallituksessa

- Toimenkuva
- Palkkaus ja työaika
- Työsuhteen kesto ja aloitusajankohta
- Rekrytoinnin yhteyshenkilö
- Tarvittaessa rikostaustaote
- Työhaastattelu
- Päätös valinnasta ja hakijaviestintä



Kun uusi työntekijä aloittaa

Työnantajan velvollisuus on antaa työntekijälle työtehtäviä ja opastaa häntä suoriutumaan niistä myös työtehtävän tai työmenetelmän muuttuessa.

- Sen lisäksi, että työntekijälle kerrotaan mitä tehdään, on tärkeää kertoa miten tehdään
- Työnantajan tulee pyrkiä edistämään työntekijän kehittymistä ja etenemistä työuralla.

Vinkkejä hallitustyöskentelyyn

- Toiminnan läpikäyminen jokaisessa hallituksen kokouksessa. LEMPEYTTÄ! Ei pelkästään lukuja ja tavoitteita vaan myös laatua. Tärkeää on kuitenkin tietää mitä tapahtuu ja miten voidaan olla tukena työntekijälle.
- Hallitus toimii työntekijän tukena, ei päinvastoin. Työntekijälle ei tule säilyttää tehtäviä, jotka kuuluvat hallituksen hoidettavaksi
- Kehityskeskustelut
- Työterveys ja työnohjaus
- Työntekijän kehittyminen ja kehittymisen tukeminen (esim. MLL:n koulutuksiin osallistuminen, mentalisaatio-osaaminen)
- Työnantaja järjestöön liittyminen, Hali





Sopimuksia ja sääntöjä



Työlainsäädäntö

Kun työsopimus tehdään ja työsuhde alkaa, sitä säätelee iso joukko erilaisia lakeja: työsopimuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki, työturvallisuuslaki, laki yksityisyyden suojasta työelämässä, laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta, yhdenvertaisuuslaki jne.

Lainsäädännön lähtökohta on heikomman osapuolen, eli työntekijän, suojelu. Siksi osa lainsäädännöstä on pakottavaa, josta ei saa sopia toisin edes työntekijän suostumuksella.

Useimmissa asioissa näyttövelvollisuus on työnantajalla: esim. työnantaja pitää näyttää ettei syrjäntäkieltoa ole rikottu, jos työnhakija epäilee jääneensä valitsematta sukupuolensa tai muun kielletyn perusteen vuoksi



Työsopimus 1

Työsopimukselle kirjataan sopijaosapuolet ja työntekemisen keskeiset ehdot

Työnantajan koti- ja liikepaikka, y-tunnus, työntekijän perustiedot

Työsopimuksen voimassaolo, mahd. koeaika (suositellaan aina uusille työntekijöille, 6kk tai määräaikaisessa työsuhteessa enintään puolet työsuhteen kestosta) ja työntekopaikka

Työsuhteen muoto -> vakituinen / määräaikainen ja määräajan kesto sekä peruste, työsuhteen luonne -> kuukausipalkkainen / tuntipalkkainen

Määräaikaiselle työsuhteelle tulee olla aina lainvoimainen peruste: työntekijän oma pyyntö, sijaisuus, työn kausiluontoisuus, projektityö, määräaikainen palkkatukityöllistetty



Työsopimus 2

Työntekijän pääasialliset työtehtävät

Säännöllinen työaika, palkan määräytyminen ja palkanmaksukausi, irtisanomisaika

Työhön sovellettava TES, jota kautta tiedot vuosilomasta ja muista työsuhteen ehdoista

Muut mahdolliset työsuhteen ehdot

Päiväys ja allekirjoitukset

Vapaaehtoisnetistä sekä TES:stä löytyy työsopimusmallit



Vaihtelevan työajan sopimukset

Sellaiset sopimukset, joissa työaika ilmoitetaan vaihteluvälin (esim. 5-10h/vko) tai tarvittaessa töihin kutsuttavat (ns. nollatuntisopimukset)

Jos vaihteleva työaika on työnantajan aloitteesta kirjattu, työnantajan pitää ilmoittaa työntekijälle milloin tarvetta työlle syntyy (esim. sijaisuudet, ruuhkahuiput jne.) ja toimittaa arvio siitä, kuinka paljon työtunteja on esim. kuukaudessa (arvio ei ole sitova). Työntekijä saa pyytää vaihtelevan työaikaehdon uudelleen arviointia, johon työnantajan pitää antaa vastaus.

Jos vaihteleva työaika on kirjattu työntekijän aloitteesta, ei työn tarpeen syitä tai arviota työmäärästä tarvitse toimittaa. Työntekijä ei voi pyytää työaikaehdon uudelleen arviointia.



Työehtosopimukset

MLL:n perheessä noudatetaan pääasiassa jompaakumpaa kahdesta yleissitovasta työehtosopimuksesta: sosiaalialan järjestöjä koskeva tai yksityisen sosiaalipalvelualan TES

Jos yhdistyksen työ on sosiaalihuoltolain mukaista palvelutoimintaa, käytetään yksityisen sosiaalipalvelualan TES:ta. Jos työ on yleishyödyllistä, järjestöjen TES on oikea. Ratkaisevaa on työnantajan päätoimiala.

Yleissitovuus tarkoittaa sitä, että alalla on noudatettava TES määräyksiä vaikka työnantajan ei olisikaan järjestäytynyt.

Sosiaalialan järjestöjen TES

Sopimuskausi 1.5.2023-30.4.2025

Palkkojen korotukset 1.9.2023: 3,5 % yleiskorotus; 1.8.2024: 2 % yleiskorotus + 0,5 % paikallinen erä.

Lisäksi toukokuussa 2023 erillinen 414 euron kertaerä, jos työsuhde alkanut viimeistään 1.4.2023

Siirtyminen 5-päiväiseen vuosilomaviikkoon, alkaen 1.4.2024 ellei työnantajakohteisesti päätetä aikaisemmasta voimaantulopäivästä

Vuosilomamuutos on kustannusneutraali, eli ei pidennä lomaoikeutta

Merkittävin tekstimuutos koskee uudistettuja perhevapaita

Häli ry:n sivuilta löytyy TES kokonaisuudessaan

Yksityisen sosiaalialan TES

Sopimuskausi 1.5.2022–30.4.2024

Palkkojen yleiskorotukset 2% ja palkkataulukon alarajakorotuksia

Palkankorotukset sovittu vuodeksi, vuonna 2023 tarkastellaan tilanne uudestaan (17.4.2023 neuvottelut ovat edelleen kesken)

Vuosilomalaskenta 5-päiväiseksi, voimassa 1.4.2022 lähtien kertyvissä lomissa

Vuosilomamuutos on kustannusneutraali, eli ei pidennä lomaoikeutta

Muutoin tekstimuutoksia

Hali ry:n sivuilta löytyy TES kokonaisuudessaan





**Työajasta, lomista,
saldoista**



Työaika on aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työnantajansa käytettävissä

Työnantajan tulee seurata työntekijänsä työaikaa ja noudattaa työaikalain ja noudatettavan työehtosopimuksen säädöksiä.

Työajoista tulee pitää työaikakirjanpitoa, joka työnantajan tulee säilyttää kaksi vuotta työsuhteen päättymisestä.

Poissaoloista sovitaan esihenkilön kanssa, sairaspoissaoloista sovitaan selkeät toimintamallit



Lomat määräytyvät TES:n / vuosilomalain mukaan, lomakausi on pääsääntöisesti 2.5.-30.9. ellei toisin sovita. Loman ajankohdasta sovitaan etukäteen esihenkilön kanssa. Lomanmääräytymisvuosi on 1.4.-31.3.

Lomaoikeus 2pv/kk tai 2,5pv/kk, kun 14 työssäolopäivää tai 35h /kk. Tuntipalkkaiselle voidaan maksaa lomakorvaus palkan yhteydessä.

Saldokertymät tasataan sovitun tasoittumisjakson puitteissa.

Ylityötä voidaan tehdä vain esihenkilön pyynnöstä ja yhdessä työntekijän kanssa sopien. Saldokertymä ei ole ylityötä. Työntekijä voi myös kieltäytyä ylitöiden tekemisestä.



Kysymyksiä?

Vastauksia

Pitääkö työterveyshuolto järjestää, jos yhdistys palkkaa vain yhden ”tutustu ja tienaa” nuoren kesällä ja muita työsuhteita ei ole eikä suunnitella?

Lähtökohtaisesti työterveyshuolto on järjestettävä, jos työturvallisuuslaki tulee sovellettavaksi. Työturvallisuuslaki tulee sovellettavaksi myös lyhyissä työsuhteissa eikä siihen ole poikkeuksia. [Järjestäminen - Tyosuojelu.fi](https://www.tyosuojelu.fi) - [Tyosuojeluhallinto](https://www.tyosuojeluhallinto.fi) mukaan työterveyshuolto on järjestettävä mm. kesätyöntekijöille ja vaikka palveluksessa olisi vain yksi työntekijä.

Käytännön tasolla voi olla mahdotonta löytää palveluntarjoajaa hyvin lyhyelle jaksolle. Laki ei tunne poikkeuksia työterveyshuollon järjestämisvastuusta.



Vastauksia

Pitääkö kesätöitä tekevstä alaikäisestä pyytää rikostaustaote, jos hän työskentelee lasten kanssa?

Lainsäädäntö ei suoraan ota kantaa lasten kanssa työskentelevän henkilön ikään. Myös opiskelijoiden on esitettävä rikostaustaote oppilaitokselle, jos opintoihin liittyvissä työharjoitteluissa on lasten kanssa työskentelyä.

Kesätyön kannalta merkittävämpi määräys on se, että rikostaustaotetta ei tarvitse esittää korkeintaan 3 kuukautta kestävssä määräaikaisessa työsuhteessa. Lyhyessä kesätyössä ei tarvita rikostaustaotetta työntekijän iästä riippumatta.



Yhdistyksen hallituksen jäsenen vastuu

Yhd.l. 39 §: ”Hallituksen jäsen ja yhdistyksen toimihenkilö on velvollinen korvaamaan vahingon, jonka hän on toimiessaan tahallisesti tai tuottamuksesta aiheuttanut yhdistykselle. Sama koskee tätä lakia tai yhdistyksen sääntöjä rikkomalla yhdistyksen jäsenelle tai muulle aiheutettua vahinkoa”

- Vahinko = taloudellisesti määriteltävissä, syy-yhteys hallituksen virheeseen.
- Tuottamus = virheet tai laiminlyönnit, joissa hallitus rikkoo normaalia huolellisuusvelvoitetta toimimatta kuitenkaan tahallisesti väärin.



KIITOS!