1. **Työsopimusten allekirjoittaminen: voiko hallitus delegoida sopimusten allekirjoittamisen?**

Työsopimusten allekirjoittamisen voi delegoida, mutta sellaiselle, jolla on seuran nimenkirjoitusoikeus. Eli jos toiminnanjohtaja allekirjoittaa tuntiohjaajien työsopimukset, tulisi hänelle lisätä nimenkirjoitusoikeus. Seuran säännöissä tulee olla maininta, jos hallituksella on oikeus omalla päätöksellään antaa nimenkirjoitusoikeus vaikkapa työntekijälle tai muulle seuran toimijalle.

2. **Työterveyshuolto: muutama päätoiminen ja paljon tuntiohjaajia. Voiko päätoimisille tarjota laajemmat työterveyspalvelut kuin tuntiohjaajille?**

Työsuojelu.fi -palvelusta tiedustelin mahdollisuuksia eriyttää palvelujen tasoa ja vastaus oli yksiselitteisesti, että kaikille työntekijöille, oli osa-aikaisia tai päätoimisia, tulee tarjota samat palvelut.

3. **Valmentajien toistuvat määräaikaset työsuhteet, kesätauko ja ketjuttaminen:**

Toiminnan kausiluonteisuus on pätevä perustelu työsuhteen määräaikaisuudelle, mutta jos saman henkilön kanssa solmitaan toistuvasti peräkkäisiä määräaikaisuuksia, voi olla kysymys ketjuttamiskiellon rikkomisesta. Tätä arvioidessa katsotaan kokonaisuutta, määräaikaisuuksien määrää ja yhteenlaskettua kestoa.

Jos määräaikaisuus perustuu työntekijän omaan aloitteeseen tai toiveeseen, tilanne on erilainen kuin työnantajan aloitteesta tehdyssä määräaikaisuudessa.

Pohdittavaksi:

- Valmentajien vaihtuvuus: voisiko toistaiseksi voimassa olevalla sopimuksella saada samat valmentajat pysymään seurassa pidempään?
- Onko ohjaajan tai valmentajana työ aidosti määräaikaista vai onko työvoiman tarve tosiasiassa jatkuva?
- Voisiko monivuotiselle valmentajalle löytyä kesän ajaksi jotakin muuta työtä seurassa? Huomioitava myös loman ajoittuminen työnsuunnittelussa.
- Työtuntien tasaamista voidaan hyödyntää työaikalain antamien raamien mukaan painottaen työaikaa talvikuukausille. Hyvä mainita jo työsopimuksessa.
- Vaihtelevan työajan sopimus tuntiohjaajille, esim. 0-15 tuntia viikossa, voi myös olla ratkaisu ja sopimuksessa voidaan määritellä, että työt painottuvat esim. ajalle elo-toukokuu.

4. **Valmentajan työsuhteen muuttaminen / irtisanominen toiminnan muuttuessa olennaisesti:**

- Tuotannolliset ja taloudelliset syyt lainmukainen peruste, kun työn määrä vähenee olennaisesti ja pysyvästi: selvitettävä tilanne katsoen koko seuran tilannetta, onko mahdollisuus tarjota muuta työtä
- Työsopimuksessa voidaan ennakoida muutostilanteita esim. kirjaamalla tulostavoite ja jos tavoitteisiin ei päästä valmentajan toiminnasta tai suorituksesta johtuen, voidaan sopimus purkaa tai henkilö irtisanoutuu.
- Määräaikaisuuksissa tiukemmat ehdot ennenaikaiselle päättämiselle, työsuhteen ehtoja voidaan sopia uudelleen.
- Selvitä irtisanomis- ja muutosneuvottelumenettelyt ja dokumentoi sovitut asiat