

## PARTION TYÖKIRJA

Partiotyöntekijä, rakennat partiosta parhaan paikan tehdä työtä. Partio on vastuullinen järjestöyönantaja, joka huolehtii työntekijöidensä osaamisen ja työehtojen kehittamisestä, työkyvystä ja yhteisöllisyydestä. Me, partiotyöntekijät, varmistamme, että partio on myös paras paikka tehdä vapaaehtoistyötä. Vastaamme jokainen partion mielikuvasta yhteiskunnassa ja aloitteellisena yhteistyökumppanina.

Partiotyötä ohjaavat tavoitteet, henkilöstöpolitiikan periaatteet ja työsuhteen ehdot on toimitettu Partion työkirjaksi. Se kuuluu liitteeseen jokaisen partiotyöntekijän perehdytykseen ja työssä kehittymiseen. Tavoitteena on, että partiotyö on toimintatapoineen samankaltaista joka puolella Suomea ja että sitä kehitetään yhdessä. Partion työkirja täyttää työlainsäädäntöön perustuvat tehtävät toteuttaen hyvää hallintotapaa.

Partiotyönantajat – Scoutarbetsgivarna ry päivittää Partion työkirjan tarvittaessa. Työmarkkinakeskusjärjestöjen neuvottelusopimusten ja työehtosopimusneuvotteluiden ratkaisut otetaan huomioon. Jokainen partiotyönantaja tarkistaa Partion työkirjan liitteet yhteistoiminnassa henkilöstönsä kanssa.

Partion työkirja julkaistaan liitteineen ja sitä päivitetään Microsoft Office 365:ssä Partio toimihenkilöt -työtilassa.

Laadittu: 25.11.2016

Päivitetty: 9.2.2018

## Sisällys

### Sisällys 2

#### 1 Partiotyö 3

*1.1 Yhteistoiminta ja paikallinen sopiminen 3*

*1.2 Henkilöstöjohtaminen 3*

#### 2 Partiotyöntekijöiden työsuhteen ehdot 4

*2.1 Palkka ja palkitseminen 4*

*2.2 Työaika 4*

*2.3 Liikkuva työ ja etätyö 4*

*2.4 Loma ja poissaolot 4*

#### 3 Rekrytointi ja perehdytys 5

*3.1 Rekrytointi ja urapolku partiossa 5*

*3.2 Perehdytys 6*

#### 4 Työkykyisyyden ja työhyvinvoinnin tukeminen 6

#### 5 Osaamisen kehittäminen ja ammatillinen kasvu 6

*5.1 Kehittymis- / tavoitekeskustelu 6*

*5.2 Työn ohessa opiskeleminen 6*

#### 6 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen 6

#### 7 Viestintä 7

*7.1 Sosiaalinen media 7*

*7.2 Tietosuojasta ja -turvasta huolehtiminen 7*

## 1 Partiotyö

Suomen Partiolaiset – Finlands Scouter ry on valtakunnallinen keskusjärjestö, joka edistää partiotoimintaa sekä Suomessa että kansainvälisesti. Alueelliset partiopiirit tukevat paikallisia partiolippukuntia toiminnassaan. Finlands Svenska Scouter rf järjestää valtakunnallista ruotsinkielistä partiotoimintaa. Suomen Partiolaiset – Finlands Scouter ry:n peruskirja ohjaa suomalaista partiotoimintaa.

Partion päämäärä: Partio on kasvatustoimintaa, jonka tavoitteena on tukea lasten ja nuorten kasvua heidän yksilölliset ominaispiirteensä huomioon ottaen. Päämääränä on persoonallisuudeltaan ja elämäntavoiltaan tasapainoinen, vastuuntuntoinen, aktiivinen sekä itsenäisesti ajatteleva paikallisen, kansallisen ja kansainvälisen yhteisön jäsen.

Partion visio: Partio rakentaa parempaa maailmaa – partio on Suomen vaikuttavin nuorten liike.

Perustiedot partio-organisaatiosta ja partion strategiasta löydät täältä: <https://www.partio.fi/tietoa-meista/organisaatio>

### 1.1 Yhteistoiminta ja paikallinen sopiminen

Suomen Partiolaiset – Finlands Scouter ry:n ja partiopiirien työnjako perustuu [Opukseen](#) – Lippukuntatuen käsikirjaan partiopiireille ja keskusjärjestölle. Suomen Partiolaiset – Finlands Scouter ry ja Finlands Svenska Scouter rf sopivat toiminnastaan yhteistyösopimuksella. Päätöksenteko ja hallintomalli perustuvat muun muassa partiojärjestöjen sääntöihin.

Partiotyönantajat – Scoutarbetsgivarna ry on Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n jäsen. Järjestäytyneitä partiotyönantajia on kaksitoista. Partiotyöntekijöillä on ammatillinen järjestäytymis- ja yhdistymisvapaus.

Partiotyöntekijöiden työsuhteen ehdot perustuvat Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty ry:n ja Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n väliseen voimassaolevaan [Yleissopimukseen](#). Partiotyöntekijöiden työehtoja tarkentaa Partiotyönantajat – Scoutarbetsgivarnan [neuvottelutulos](#).

Jos partiotyönantajan suunnitteleminen toiminnan muutosten tai työn organisoiminen arvioidaan aiheuttavan henkilöstövaikutuksia, yhteistoimintamenettely toteutetaan yhteistoimintalain velvoitteet täyttäen.

Paikallisesta sopimisesta on sovittu Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty ry:n ja Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n välisen Yleissopimuksen liitteessä.

Kaikkien Partiotyönantajat – Scoutarbetsgivarna ry:n jäsenten Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto JYTY ry:hyn kuuluvia työntekijöitä edustaa luottamusmiehenä, joka vuoden 2018 alussa on Pauli Paananen.

### 1.2 Henkilöstöjohtaminen

Partiotyönantajaa edustaa joko toiminnanjohtaja tai partiojärjestön hallituksen puheenjohtaja. Hallituksen puheenjohtaja toimii toiminnanjohtajan esimiehenä. Partiotyönantajan työnjohto- eli direktio-oikeus ja henkilöstöjohtamisvastuu on joko toiminnanjohtajalla ja esimiehillä tai hallituksen puheenjohtajalla.

Taulukko 1 Partio- ja -työnantajat

	Partio- ja -työnantajat	Partio- ja -työnantajat	Partio- ja -työnantajat
	Partio- ja -työnantajat	Toiminnanjohtaja	Partiotyönantaja
Lapin Partiolaiset ry	x		x
Pohjanmaan Partiolaiset ry	x	x	x
Järvi-Suomen Partiolaiset ry	x		
Pohjois-Savon Partiolaiset ry	x		
Lounais-Suomen Partio- ja -työnantajat ry	x	x	x
Hämeen Partio- ja -työnantajat ry	x	x	x
Kymenlaakson Partio- ja -työnantajat ry	x		x
Etelä-Karjalan Partiolaiset ry	x		x
Uudenmaan Partio- ja -työnantajat ry	x	x	x
Pääkaupunkiseudun Partiolaiset ry	x	x	x
Finlands Svenska Scouter rf		x	x
Helsingfors Svenska Scouter rf			x
Suomen Partiolaiset – Finlands Scouter ry		x	x

## 2 Partiotyöntekijöiden työsuhteen ehdot

Jokaisen partiotyöntekijän kanssa tehdään kirjallinen työsuhteen työsopimus, joka sisältää työsuhteen perustiedot. Henkilökohtainen työsuhteen työsopimus tarkoittaa työehtosopimusta ja vuosilomalain 162/2005 kaltaisia työtä määrittäviä lakeja. Myös työsuhteen työsopimuslaki 26.1.2001/55 määrittää partiotyön tekemistä.

### 2.1 Palkka ja palkitseminen

Työehtosopimus sisältää [palkkausjärjestelmän](#). Partiotyöntekijän palkka perustuu tehtävän vaativuuteen. Palkka muodostuu vaatimusryhmän mukaisesta peruspalkasta ja henkilökohtaisesta palkanosasta, jota tarkastellaan esimiehen kanssa käytävissä keskusteluissa.

### 2.2 Työaika

Huolellinen työaika-suunnittelu ja työaikalain 9.8.1996/605 noudattaminen edistävät työssäjaksamista. Partiotyönantajat mahdollistavat työn ja vapaa-ajan tasapainottamisen. Työajanseuranta on virallinen työaikakirjanpito (Kellokortti.fi tai muu työnantajan osoittama järjestelmä).

Partiotyöntekijä tekee oman työsuhteen mukaisesti joko toimisto- tai neuvontatyötä. Toimistotyöntekijöiden säännöllinen työaika on 36 tuntia 45 minuuttia viikossa. Säännöllinen työaika on neuvontatyössä 38 tuntia ja 45 minuuttia viikossa. Neuvontatyöhön kuuluu säännöllinen yhteistyö vapaaehtoisten kanssa ja työtehtäviä on tyypillisesti sekä iltaisin että viikonloppuisin.

Säännöllinen työaika on partiotyössä määritelty keskimääräisesti, kuitenkin niin, että se saa olla vuorokaudessa enintään 12 tuntia ja viikossa enintään 50 tuntia. Poikkeuksena tähän voivat olla erikseen sovittavat leirit, viikonloppuseminaarit tai vastaavat tapahtumat. Työtuntien saldokertymää pienennetään mahdollisuuksien mukaan joko tekemällä lyhyempää työpäivää tai pitämällä vapaapäivä työtilanteen salliessa ja sopimalla vapaista esimiehen kanssa. Työajan tulee tasoittua eli saldotuntien nollaantua 6 kk:n ajanjaksolla. Työntekijän pyynnöstä tämä tasoittumisjakso voi olla enintään 12 kk.

Iltta- ja viikonlopputöistä sekä vapaapäivistä on sovittava erikseen ja etukäteen oman esimiehen kanssa. Partiotyöntekijöitä suositellaan aloittamaan iltakokousta edeltävä ja seuraava aamu normaalia myöhemmin. Jaksamisen kannalta on tärkeää pyrkiä pitämään kaksi peräkkäistä vapaapäivää viikossa.

Leirien tai vastaavien tilaisuuksien työaikakorvauksista sovitaan aina erikseen paikallisesti.

Partiotyönantajat ry – Scoutarbetsgivarna ry on suositellut kaikille jäsenjärjestöilleen, että vuoden 2016 kilpailukykykysymyksen mukainen 24 h työajanlisäys käytetään arkiliikuntaan. Tästä sovitaan paikallisesti kussakin työpaikassa.

Lounastauko (väh. 30 min) ei ole työaika.

Työterveyshuollossa käyneistä ja lyhyissä tilapäisissä poissaoloissa noudatetaan voimassaolevaa Palta-Jyty yleissopimusta, jonka mukaan työajaksi lasketaan sairauden toteamiseen tai hoitoon liittyvät välttämättömät lääkärikäynnit ja lääkärin määräämät tutkimukset.

### 2.3 Liikkuva työ ja etätö

Partiotyöntekijät voivat tehdä etätöitä sopien siitä esimiestensä kanssa paikallisesti sovitun käytännön mukaisesti. Partiotyönantajat eivät vastaa kodin datayhteydestä.

Työmatkoista sovitaan erikseen ja etukäteen oman esimiehen kanssa. Partiotyöntekijät ovat velvollisia käyttämään kokonaiskustannuksiltaan edullisinta matkareittiä ja kulkuneuvoa, jollei toisin sovi. Matkustus- ja päiväraha-käytännöt sovitaan paikallisesti.

### 2.4 Loma ja poissaolot

#### Vuosiloma

Vuosiloma määräytyy vuosilomalain ja työehtosopimusten mukaisesti.

Toimihenkilö ansaitsee vuosilomaa jokaiselta lomanmääräytymisvuoden kuukaudelta, jona hän on ollut työssä vähintään 14 kalenteripäivää. Lomanmääräytymisvuosi alkaa 1. huhtikuuta ja päättyy 31. maaliskuuta. Lomaa kertyy 2 pv/kk ensimmäiseltä työsuhteenvuodelta ja 2,5 pv/kk, kun työsuhde on kestänyt yli vuoden ja 3 pv/kk, kun toimihenkilöllä on palvelusaikaa vähintään 15 vuotta. (Ns. kesäloma: 4, 5 tai 6 vkoa)

Toimihenkilö, jonka työsuhde on kestänyt vähintään vuoden, on oikeutettu yhteen lisälomapäivään jokaista täyttä kahden lomanmääräytymiskauden mittaista jaksoa kohti. Toimihenkilölle, jonka työsuhde on kestänyt vähintään 15 vuotta, kertyy 1 1/2 lisälomapäivää/jakso.

Lomaviikot lasketaan 6 arkipäivän mukaan eli 30 lomapäivää = 5 vkoa lomaa.

Vuosilomalain 25§ mukaisesti työntekijä on oikeutettu siirtämään vuosilomansa myöhäisempään ajankohtaan, jos hän on vuosiloman aikana tai sen alkaessa, sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön. Jos synnytyksestä, sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman tai sen osan aikana, työntekijällä on oikeus pyynnöstään saada siirretyksi vuosilomaan sisältyvät kuusi lomapäivää ylittävät työkyvyttömyyspäivät. Edellä tarkoitettujen omavastuupäivät eivät saa vähentää työntekijän oikeutta neljän viikon vuosilomaan. Loman siirtoa pyydetään esimieheltä.

#### **Lomaraha**

Lomarahan suuruus on 50 % toimihenkilön vuosiloma-ajan palkkauksesta. Lomaraha maksetaan kesäkuun palkanmaksun yhteydessä. Lisälomapäivät eivät oikeuta lomaraahan.

#### **Poissaolot**

Sairausajan palkka maksetaan täysimääräisenä yleissopimuksen mukaan riippuen työsuhteen kestosta ja sairausajan pituudesta.

Työnantaja ei edellytä kolmea päivää lyhyemmistä sairauspoissaoloista terveydenhoitajan- tai lääkärintodistusta. Näissä tapauksissa työntekijöiden tulee kuitenkin ilmoittaa poissaolonsa Mehiläinen Oy:n omailmoitteinen sairausloma -toimenpidemoduuliin. Ilmoitus tehdään nettisivulla [yritys.mehilainen.fi/tyontekija](http://yritys.mehilainen.fi/tyontekija).

#### **Työtapaturmat ja muu vakuutusturva**

Henkilökunta on vakuutettu työtapaturma-, työttömyys- ja ryhmähenkivakuutuksen osalta. Lakisääteinen tyel-vakuutus on Työeläkevakuutusyhtiö Elossa.

Kaikista tapaturmista on välittömästi ilmoitettava esimiehelle.

#### **Lapsen sairastuessa**

Toimihenkilöllä on mahdollisuus jäädä kotiin alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti. Poissaolon pituus määräytyy sen mukaan, mikä on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi. Palkallisen poissaolon pituus voi olla enintään 3 päivää sairastapausta kohti.

Palkan maksun perusteena ovat työehtosopimuksessa sovitut sairausajan palkkaa koskevat määräykset, ottaen huomioon niiden sisältämät rajoitukset esim. työsuhteen kestoon nähden. Palkallisuuden edellytyksenä on lisäksi, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä kodin ulkopuolella. Poissaolosta on esitettävä luotettava selvitys sekä tarvittaessa on esitettävä selvitys toisen huoltajan esteestä hoitaa lasta.

#### **Häät, hautajaiset, 50- ja 60-vuotispäivät**

Omia häitään varten saa toimihenkilö yhden ylimääräisen vapaapäivän.

Lähiomaisen kuolemaa, hautajaisia tai perheessä äkillistä vakavaa sairastapausta varten saa palkallisen vapaapäivän. Lähiomaisiksi katsotaan avio- tai avopuoliso, rekisteröity kumppani, lapset, sisarukset, omat vanhemmat ja isovanhemmat sekä puolison vanhemmat ja puolison lapset.

Toimihenkilöllä on oikeus palkalliseen vapaapäivään omana 50- ja 60-vuotispäivänään.

#### **Äitiys-, isyys- ja vanhempainloma sekä hoitovapaa**

Äitiys-, isyys- ja vanhempainlomat sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain perusteella.

- Äitiysloman 72 ensimmäiseltä arkipäivältä maksetaan toimihenkilölle kiinteä palkka.
- Isyysloman 6 ensimmäiseltä arkipäivältä maksetaan toimihenkilölle kiinteä palkka.

## **3 Rekrytointi ja perehdytys**

### **3.1 Rekrytointi ja urapolku partiossa**

Rekrytoitaessa partiotyöntekijää toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen sovelletaan pääsääntöisesti avointa hakumenettelyä. Rekrytoinnissa huomioidaan tehtävän laajuus, laatu ja vaativuus, ja arvioidaan millaista partio-osaamista tehtävän menestyksellinen hoitaminen edellyttää. Kannustamme hakijoiksi eri-ikäisiä, eri sukupuolta olevia ja eri taustaisia ihmisiä.

Kukin partiojärjestö rekrytoi omien sääntöjensä ja toimintatapojensa mukaisesti.

Partiotyönantajat tarjoavat järjestötyössä ja -työstä oppimisen mahdollisuuksia harjoittelijoille ja opinnäytetyön tekijöille. Partiotyönantajat tekevät yhteistyötä oppilaitosten ja koulutusorganisaatioiden kanssa.

Partiotyönantajat suhtautuvat joustavasti erilaisiin työsuhdemuotoihin.

### 3.2 Perekähdtytys

Suunnitelmallinen perekähdtytys tukee sekä työyhteisöön että työhön sitoutumista. Tavoitteena on uusien tehtävien ja työtavan nopea itsenäinen hallinta, aloitteellisuus ja vapaaehtoisten tukeminen.

## 4 Työkykyisyyden ja työhyvinvoinnin tukeminen

Työturvallisuuslaki velvoittaa partiotyönantajaa laatimaan työsuojelun toimintaohjelman työn turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi.

Partiotyönantajat ovat järjestäneet työntekijöilleen työterveyshuollon. Sen tavoitteena on ennaltaehkäistä työterveyshaittoja ja tukea partiotyöntekijöiden työkykyisyyttä.

Partiotyöntekijöillä on oikeus käyttää työterveyshuollon palveluja sairausvakuutuslain mukaisen äitiys- ja vanhempainvapaan aikana, muttei hoitovapaan aikana.

Partiotyönantajat soveltavat varhaisen puuttumisen ja puheeksi ottamisen mallia. Niitä käytetään esimerkiksi tilanteissa, joissa partiotyöntekijän työkykyisyyden huomataan alentuneen tai poissaoloja on merkittävästi. Kolmea päivää pidemmistä sairauslomista edellytetään lääkärintodistus. Se voidaan vaatia myös kolmea päivää lyhyemmistä sairauspoissaoloista.

Partiotyönantajat toteuttavat valtakunnallisen työhyvinvointikyselyn joka toinen vuosi.

## 5 Osaamisen kehittämisen ja ammatillinen kasvu

Partiotyöntekijöitä kannustetaan aloitteellisuuteen työyhteisönsä kehittämiseksi.

### 5.1 Kehittymis- / tavoitekeskustelu

Osaamisen ja työn kehittämisen perustuvat säännölliseen palautteen antamiseen ja sekä ideoiden että kehittämisehdotusten ilmaisemiseen. Jokainen partiotyöntekijä keskustelee esimiehensä kanssa vuosittain tehtävästään, tavoitteistaan ja kehittämisestään työssä. Partiotyöntekijän (ja työyhteisön) tavoitteet asetetaan ja arvioidaan yhdessä. Keskustelukäytäntö vaihtelee partiotyönantajittain.

### 5.2 Työn ohessa opiskeleminen

Partiotyönantajat kannustavat partiotyöntekijöitä työtehtäviä tukevaan osaamisen kehittämiseen ja omaehtoiseen opiskeluun. Partiotyönantajat edistävät myös henkilöstönsä työllistävyyttä.

Partiotyöntekijöille järjestetään mahdollisuuksien mukaan mahdollisuus palkattoman vapaan pitämiseen esimerkiksi lähiopetuspäiviin osallistumiseksi tai opinnäytetyön kirjoittamiseksi. Jos opinnäytetyö liittyy partiotyöntekijän tehtävään, osa sen kirjoittamisajasta saatetaan sopia palkalliseksi työajaksi. Opintojen edistämiseksi hyödynnetään myös työajan joustavuutta.

## 6 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen

Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuuslaki velvoittavat partiotyönantajia edistämään sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Partiotyönantajat ottavat toiminnassaan huomioon sekä sukupuolisensitiivisyyden että sukupuolten moninaisuuden.

Mikäli yöntekijä kokee syrjintää, häirintää tai kiusaamista, asia käsitellään. Jokainen partiotyöntekijä on velvollinen puuttumaan epäasialliseen kohteluun tai kielenkäyttöön välittömästi. Ilmoituksen voi tehdä omalle esimiehelle tai työsuojelutoimikunnalle kirjallisesti tai suullisesti.

Toista kunnioittavan ja kohtaavan työilmapiirin luominen on jokaisen partiotyöntekijän vastuu. Partiossa kiinnitetään huomiota saavutettavuuteen ja esteettömyyteen, jotta työympäristö sopii jokaiselle partiotyöntekijälle.

## 7 Viestintä

Jokainen partiotyöntekijä edustaa partiota esimerkillään ja viestinnällään. Partiotyötä ja -työntekijöitä koskevista asioista kerrotaan avoimesti ja oikea-aikaisesti.

### 7.1 Sosiaalinen media

Partiotyönantajat kannustavat partiotyöntekijöitä persoonalliseen viestintään. Partiotyöntekijöiden on noudatettava viestinnässään lojaliteettivelvoitetta työnantajaansa kohtaan. Partiotyöntekijät osallistuvat keskusteluun sosiaalisessa mediassa ja vastaavat siellä esitettyihin palvelupyyntöihin oman harkintansa ja työnantajansa linjauksen mukaisesti. Työntekijä ei ole velvollinen osallistumaan viestintään työajan ulkopuolella.

Partiotyössä ja -viestinnässä vapaaehtoisten kanssa sekä dokumentinhallinnassa käytetään Microsoft Office 365 -työympäristöä.

### 7.2 Tietosuojasta ja -turvasta huolehtiminen

Partiotyötä tehdään yhä enemmän pilvipalveluissa ja digitaalisesti. Jokainen partiotyöntekijä vastaa avoimesta ja huolellisesta dokumentin- ja tiedonhallinnasta. Työsuhteessa saadut tiedot ovat luottamuksellisia. Arkaluontoiset dokumentit on tuhottava asianmukaisesti. Arkaluontoista materiaalia ovat esimerkiksi henkilötunneita, henkilöstöasioita, järjestön taloudellista tilaa tai kumppanuussuhteita sisältävä materiaali.

Jokaisen partiotyöntekijän on perehdyttävä partiossa käytettävien järjestelmien rekisteriselosteisiin ja käsiteltävä henkilötietoja vain niissä määriteltyihin käyttötarkoituksiin. Henkilötietojen käsittelyssä on noudatettava henkilötietolakia ja vuonna 2018 voimaan astuvaa EU:n tietosuoja-asetusta.

Partiotyönantajalla on oikeus lukea partiotyöntekijän sähköpostiviestejä erityisen pakottavasta syystä esimerkiksi silloin, kun partiotyöntekijä on estynyt suorittamasta työtehtäviään. Oikeus ja menettelytapa perustuvat lakiin yksityisyyden suojasta työelämässä.

Partiotyöntekijöiden henkilötietojen käsittelyä ohjaa erillinen rekisteriseloste (valmistuu 2018).