# **ARBETSAVTAL**

|  |  |
| --- | --- |
| Arbetsgivare | Kommun/samkommun |
|  | Adress |
| Arbetstagare | Efternamn och förnamn | Personbeteckning |
| Adress |
| Utbildning | Beskattningskommun |
| Arbetsuppgifter | Huvudsakliga arbetsuppgifter vid anställningens början:.......................................................................................................................Arbetstagaren är skyldig att utföra också annat arbete som arbetsgivaren anvisar och som motsvarar arbetstagarens utbildning, yrkesskicklighet och arbetserfarenhet. |
| Arbetsplats | □ Kommunens/samkommunens område………………………………………………….□ Samarbetsområdet ……………………………………………………………□ Någon annanstans, var……………………………………………………………..……….Placering när anställningen börjar............................................................... |
| Arbetsavtalets längd | □ Arbetsavtalet gäller tillsvidare. Arbetet inleds .../... 20…. |
| Arbetsavtalet gäller för viss tid: □ ……./…… 20 … -- ……./…… 20…. □ tills följande uppdrag slutförts:....................................................................□ tills…………………………………………..…, som vikarieras, återvänder till arbetet, dock högst till ....... / ....... 20…. Grunden för visstidsanställning (1 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen), ska alltid anges........................................................................................................................□ Tidsbegränsat arbetsavtal med en långtidsarbetslös enligt 1 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen |
| Prövotid | □ Anställningen inleds med en prövotid.Prövotidens längd: □ 6 mån. □ annan tid, vilken.................................................................................... |
| Kollektivavtal som tillämpas när anställningsförhållandet börjar | □ AKTA □ UKTA □ TS □ TIM-AKA□ Något annat, vilket……………………………………………………………..……….Bland annat arbetstagarens lön, ordinarie arbetstid, semester, uppsägningstid och övriga anställningsvillkor bestäms enligt kollektivavtalet. |
| Ordinarie arbetstid/ | Längden på den ordinarie arbetstiden och arbetstidsformen följer det kollektivavtal som tillämpas på arbetstagaren. Beslut om arbetstidsformen och ändring av den fattas av arbetsgivaren inom ramen för gällande kollektivavtal.Arbetstid när anställningen börjar □ ordinarie arbetstid på \_\_\_\_\_\_ timmar \_\_\_\_\_\_ minuter per vecka eller □ deltidsarbete: \_\_\_\_\_\_ % av den ordinarie arbetstiden, dvs.\_\_\_\_\_\_ timmar \_\_\_\_\_\_ minuter per vecka  |
| Arbetstagaren förbinder sig | □ att på beordran vara i fri beredskap. Villkoren för beredskap samt ersättningen eller grunden för hur den bestäms har gåtts igenom tillsammans med arbetstagaren när anställningsförhållandet inleddes.□ att på beordran utföra mertids- och söndagsarbete |
| Lön och lönebetalning | Uppgiftsrelaterad lön när anställningen inleds …………………….….€/mån.Lön för deltidsarbete när anställningen inleds........................ €/mån.och följande separat avtalade lönetillägg ............................................. €/mån. Lönen betalas en gång per månad □ varannan vecka □ annat arrangemang □ ................på kontot …………………………………………………………………När anställningen upphör betalas lön och övriga belopp som då förfaller till betalning på kommunens/samkommunens normala lönebetalningsdagar på motsvarande sätt som under anställningen. |
| Läkarintyg | □ läkarintyg□ intyg över narkotikatest (7 § i lag 759/2004)□ straffregisterutdrag (lag 504/2002); ska visas upp senast ...… / ...… 20… Uppvisat □ ..... / ....: 20… Läkarintyg krävs inte □ |
| Uppsägningstid | Uppsägningstiden följer det kollektivavtal som tillämpas på arbetstagaren. |
| Övriga villkor |  |
| Underskrifter | Detta avtal har gjorts upp i två likalydande exemplar, ett till vardera parten.................................................................... …… / ...... 20…Ort Datum....................................................... .............................................................Arbetsgivarens representant Arbetstagarenunderskrift och namnförtydligande underskrift och namnförtydligande |
|  |  |

**ANVISNINGAR**

Bestämmelserna i arbetsavtalet får inte strida mot bestämmelserna i det kollektivavtal som tillämpas. Till den del anställningsvillkoren inte fastställts i arbetsavtalet följs bestämmelserna i gällande lagar och förordningar, bestämmelserna i kollektivavtalet och beslut som fattats av kommunens/samkommunens myndigheter.

**Kollektivavtal som tillämpas när anställningsförhållandet börjar**

I arbetsavtalet ska det nämnas vilket kommunalt kollektivavtal som tillämpas på arbetstagaren när anställningsförhållandet börjar. Andra kollektivavtal än de kommunala tillämpas endast i undantagsfall, t.ex. efter överlåtelse av rörelse eller bara till vissa delar, om så separat bestämts.

**Arbetsavtalets längd**

Ett arbetsavtal gäller tills vidare, om det inte av grundad anledning har ingåtts för viss tid. Ett arbetsavtal som på initiativ av arbetsgivaren har ingåtts för viss tid utan grundad anledning samt upprepade visstidsavtal som utan grundad anledning ingåtts efter varandra ska anses gälla tills vidare (ArbAvtL 55/2001, 1 kap. 3 § 2 mom.). Ett arbetsavtal som gäller tills vidare upphör i allmänhet genom uppsägning.

Ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid upphör utan uppsägning när den avtalade tiden löper ut eller det avtalade arbetet blir färdigt (ArbAvtL 6 kap. 1 §).

En grund för visstidsanställning kan vara till exempel arbetets art, vikariat, praktik eller annan jämställbar omständighet eller någon annan grund som har att göra med arbetsgivarens verksamhet eller det arbete som utförs.

Ingående av arbetsavtal för viss tid förutsätter inte en sådan grundad anledning som avses i 3 § 2 mom., om den som anställs är en person som enligt uppgift från arbets- och näringsbyrån har varit arbetslös arbetssökande utan avbrott under de senaste 12 månaderna. En anställning på högst två veckor utgör emellertid inget avbrott i arbetslösheten.

En person betraktas som arbetslös arbetssökande i enlighet med vad som föreskrivs i 1 kap. 3 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice [(916/2012)](http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2012/20120916).

Den maximala längden på ett visstidsavtal som ingås med en arbetslös arbetssökande är ett år. Avtalet kan förnyas högst två gånger inom ett år från det att det första avtalet för viss tid började löpa. Den sammanräknade totala längden för avtalen får dock inte överskrida ett år.

Om endast arbetsgivaren känner till när arbetsavtalet kommer att upphöra, ska arbetsgivaren utan dröjsmål efter att ha fått kännedom om tidpunkten för avtalets upphörande underrätta arbetstagaren om att arbetsavtalet upphör (ArbAvtL 6 kap. 1 § 2 mom.).

Ett arbetsavtal för viss tid som ingåtts för längre tid än fem år kan efter fem år från att det ingåtts sägas upp (av arbetsgivaren eller arbetstagaren) på samma grunder och enligt samma förfarande som ett arbetsavtal som gäller tills vidare (ArbAvtL 6 kap. 1 § 3 mom.).

**Prövotid**

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en prövotid på högst 6 månader, som börjar när arbetet inleds. I ett tidsbegränsat anställningsförhållande som är kortare än 12 månader får prövotiden vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller (ArbAvtL 1 kap. 4 § 1 och 2 mom.).

Om arbetstagaren under prövotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga prövotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetsgivaren ska innan prövotiden går ut underrätta arbetstagaren om att prövotiden förlängts.

**Arbetstid vid anställningens början**

Medan arbetsavtalet är i kraft kan arbetstidsformen ändras med iakttagande av bestämmelserna i kollektivavtalet.

**Läkarintyg och övriga intyg**

Det finns skäl för arbetsgivaren att be arbetstagaren visa upp de ovan nämnda intygen redan innan arbetsavtalet ingås. Om arbetstagaren inte visar upp ett godtagbart läkarintyg eller om läkarintyget visar att arbetstagaren på grund av sitt hälsotillstånd inte är lämpad för arbetet, kan arbetsavtalsförhållandet avslutas om förutsättningarna för hävning, uppsägning eller hävning under prövotid uppfylls enligt arbetsavtalslagen. Detta gäller även intyg om narkotikatest och straffregisterutdrag.

**Uppsägningstid och hävning av anställningsförhållande**

Uppsägningstiden i anställningsförhållandet följer det kollektivavtal som tillämpas.

I de fall som avses i 8 kap. 1 § i arbetsavtalslagen kan arbetsavtalet hävas utan uppsägningstid. I 8 kap. 2 § bestäms när hävningsrätten förfaller.

**Beredskapstid**

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att arbetstagaren förbinder sig till att på beordran vara i beredskap. Under beredskapen ska arbetstagaren kunna nås, så att han eller hon kan inkallas till arbete.

Innan avtal om beredskap ingås ska arbetsgivaren gå igenom villkoren för beredskap tillsammans med arbetstagaren. Arbetstagaren ska känna till beredskapsersättningens storlek eller grunderna för hur ersättningen bestäms och villkoren för beredskap. Arbetstagaren bör få sådana skriftliga anvisningar om beredskap att han eller hon är medveten om de rättigheter och skyldigheter som hör till beredskapen (till exempel inom vilken den tid arbetstagaren senast ska infinna sig på arbetsplatsen).

Närmare bestämmelser om beredskapstiden finns i kollektivavtalen (se t.ex. AKTA kap. III § 5).

**Arbetsavtal om varierande arbetstid**

I fråga om varierande arbetstid som avtalats på initiativ av arbetsgivaren ska det dessutom ges en redogörelse för i vilka situationer och i vilken omfattning det för arbetsgivaren uppstår behov av arbetskraft.