#  **ARBETSAVTAL**

|  |  |
| --- | --- |
| Arbetsgivare | Kommun/samkommun/välfärdsområde/välfärdssammanslutning |
| Adress |
| Arbetstagare | Efternamn och förnamn | Personbeteckning |
| Adress |
| Utbildning | Beskattningskommun |
| Arbetsuppgifter | Huvudsakliga arbetsuppgifter när anställningen inleds:.......................................................................................................................Arbetstagaren är skyldig att utföra också annat arbete som arbetsgivaren anvisar och som motsvarar arbetstagarens utbildning, yrkesskicklighet och arbetserfarenhet. |
| Arbetsplats | □ Kommunens/samkommunens/välfärdsområdets/välfärdssammanslutningens område…………………………………………………. ………………………………………………….□ Samarbetsområdet ……………………………………………………………□ Någon annanstans, var……………………………………………………………..……….Placering när anställningen inleds............................................................... |
| Arbetsavtalets längd | □ Arbetsavtalet gäller tillsvidare. Arbetet inleds .../... 20…. |
| □ Arbetsavtalet gäller för viss tid:Arbetet inleds ……./…… 20 … Visstidsanställningen upphör * ……./…… 20…., eller
* tills följande arbete slutförts:........................................, dock högst till …./….. 20…., eller
* tills den arbetstagare som vikarieras återvänder till arbetet, dock högst till ......./....... 20….

□ Avtal för viss tid med en långtidsarbetslös enligt 1 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen.……/…….20 ……… – ……./……. 20………Grunden för visstidsanställning (ska alltid anges, 1 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen):........................................................................................................................ |
| Prövotid | □ Anställningen inleds med en prövotid.Prövotidens längd: □ 6 mån. □ annan tid, vilken.................................................................................... |
| Kollektivavtal som tillämpas när anställningen inleds | □ AKTA □ UKTA □ SH-avtalet □ TS □ TIM-AKA □ LÄKTA□ Något annat, vilket……………………………………………………………..……….I situationer där arbetsgivaren får avgöra vilket kollektivavtal som tillämpas på befattningen, kan arbetsgivaren under arbetsavtalsförhållandet ändra det kollektivavtal som tillämpas. |
| Ordinarie arbetstid | Den ordinarie arbetstidens längd och arbetstidsformen följer det kollektivavtal som tillämpas. Beslut om arbetstidsformen och/eller ändring av den fattas av arbetsgivaren inom ramen för gällande kollektivavtal.Arbetstid när anställningen inleds □ 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. Arbetsgivaren och arbetstagaren har gått igenom villkoren för beredskap samt beredskapsersättningen eller grunden för hur den bestäms när anställningen inleds.□ att på beordran utföra mertids- och söndagsarbete. |
| Lön och lönebetalningsperiod | Uppgiftsrelaterad lön när anställningen inleds …………………….….€/mån.Deltidslön när anställningen inleds........................ €/kkLönen betalas □ en gång per månad □ varannan vecka □ enligt annat arrangemang ................på kontot …………………………………………………………………När anställningen upphör betalas lön och övriga belopp som då förfaller till betalning på kommunens/samkommunens/välfärdsområdets/välfärdssammanslutningens normala lönebetalningsdagar på motsvarande sätt som under anställningen. |
| Läkarintyg och andra utredningar | □ Ska visas upp senast ……/…… ………….□ läkarintyg□ intyg över narkotikatest (7 § i lag 759/2004)□ straffregisterutdrag (lag 504/2002) □ Uppvisat ..... / ....: 20… □ Läkarintyg krävs inte |
| Anställningsvillkor  | Utöver det som överenskommits i detta arbetsavtal bestäms anställningsvillkoren enligt gällande kollektivavtal som arbetsgivaren tillämpar på befattningen och enligt de beslut som fattats med stöd av kollektivavtalet. Sådana anställningsvillkor är till exempel semester, uppsägningstid och lön. |
| Övriga villkor |  |
| Eventuell rätt till utbildning när anställningen inleds | Arbetstagaren har rätt att enligt □ lag, specificerat \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_□ kollektivavtalet□ arbetsgivarens praxis och utbildningspolitikdelta i utbildning som arbetsgivaren erbjuder, på det sätt som lagen, kollektivavtalet eller arbetsgivarens utbildningspolitik förutsätter. |
| Försäkringsanstalt | Försäkringsanstalt där arbetsgivaren ordnat arbetstagarens pensionsskydd, när anställningen inleds: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Försäkringsanstalt där arbetsgivaren har försäkrat arbetstagaren mot olycksfall i arbetet och yrkessjukdom, när anställningen inleds: |
| 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/välfärdsområdets myndigheter.

**Kollektivavtal som tillämpas när anställningsförhållandet inleds**

I arbetsavtalet ska det nämnas vilket kollektivavtal inom kommun- och välfärdssektorn som tillämpas på arbetstagaren när anställningsförhållandet inleds. I situationer där arbetsgivaren får avgöra vilket kollektivavtal som tillämpas på en viss befattning, kan arbetsgivaren under arbetsavtalsförhållandet ändra det kollektivavtal som tillämpas. Andra kollektivavtal än avtalen för kommun- och välfärdssektorn tillämpas endast i undantagsfall, t.ex. efter överlåtelse av rörelse, eller bara till vissa delar, om så bestämts separat.

**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 någon annan jämställbar omständighet eller någon annan grund som har att göra med arbetsgivarens verksamhet eller det arbete som utförs. Om grunden är ett vikariat, ska arbetsgivaren kunna visa vem arbetstagaren varit vikarie för vid respektive tidpunkt.

Ett arbetsavtal för viss tid förutsätter inte en grundad anledning enligt 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 kan ingås med en arbetslös arbetssökande är ett år. Avtalet kan förnyas högst två gånger inom ett år från det att det första visstidsavtalet 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 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 löpa 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 när anställningen inleds**

Längden på den ordinarie arbetstiden och arbetstidsformen följer det kollektivavtal som tillämpas på arbetstagaren. Beslut om arbetstidsformen och/eller ändring av den fattas av arbetsgivaren inom ramen för gällande kollektivavtal.

Om arbetsgivaren tillämpar varierande arbetstid enligt arbetsavtalslagen, ska arbetstagaren också informeras om det som bestäms om varierande arbetstid i 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen. Detta har inte beaktats i arbetsavtalsmallen.

**Läkarintyg och övriga intyg**

Arbetsgivaren har skäl 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.

Om arbetsuppgifterna förutsätter vaccinationsskydd enligt 48 § i lagen om smittsamma sjukdomar och om ett villkor för anställningen är lämplighet för arbetet enligt smittskyddslagen, ska arbetsgivaren redan när arbetsavtalet ingås informera arbetstagaren om att uppgifter om lämpligheten ska ges arbetsgivaren innan arbetsavtalsförhållandet inleds. Om arbetsavtalet har ingåtts villkorligt tills uppgifter om lämpligheten getts arbetsgivaren, och arbetsavtalet förfaller om uppgifterna inte ges inom utsatt tid eller om arbetstagaren inte är lämplig för arbetet, ska det i arbetsavtalet nämnas att avtalet är villkorligt och att det kan förfalla.

**Uppsägningstid och hävning av arbetsavtalsförhållandet**

Uppsägningstiden i arbetsavtalsförhållandet 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. När ett avtal om beredskap ingås ska arbetstagaren känna till beredskapsersättningens belopp 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).

**Eventuell rätt till utbildning i början av anställningen**

Om arbetstagaren enligt speciallagstiftning, kollektivavtalet eller arbetsgivarens egen praxis och utbildningspolitik har ovillkorlig rätt till en viss utbildning som arbetsgivaren erbjuder, ska arbetstagaren informeras om denna rätt senast en månad efter att arbetet inleddes (2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen). Rätten till utbildning som arbetsgivaren erbjuder avser inte inskolning och handledning av en ny arbetstagare och inte heller utbildning som arbetsgivaren beviljar enligt prövning.

Om arbetstagaren inte har ovillkorlig rätt till en viss utbildning enligt lagstiftningen, kollektivavtalet eller arbetsgivarens egen praxis, kan denna punkt i arbetsavtalet förbigås.