# **TYÖSOPIMUS**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Työnantaja | Kunta/kuntayhtymä/hyvinvointialue/ hyvinvointiyhtymä | |
| Osoite | |
| Työntekijä | Suku- ja etunimet | Henkilötunnus |
| Osoite | |
| Koulutus | Verotuskunta |
| Tehtävä | Pääasialliset työtehtävät työsuhteen alkaessa:  .......................................................................................................................  Työntekijä on velvollinen suorittamaan myös muuta hänen koulutustaan,  ammattitaitoaan ja työkokemustaan vastaavaa työnantajan osoittamaa työtä. | |
| Työn suorittamispaikka | □ Kunnan/kuntayhtymän/hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän alue  ………………………………………………….  □ Yhteistoiminta-alue ……………………………………………………………  □ Muu, mikä ……………………………………………………………..……….  Sijoituspaikka työsuhteen alkaessa………………………………………….……. | |
| Työsopimuksen  kestoaika | □ Työsopimus on voimassa toistaiseksi. Työnteko alkaa ......./........ 20…. | |
| □ Työsopimus on voimassa määräajan.  Määräaikaisen työsuhteen työnteko alkaa……./…… 20 …  Määräaikainen työsuhde päättyy:   * ……./…… 20…., tai * kunnes seuraavana mainittu työ valmistuu:.............., kuitenkin enintään …./….. 20…. saakka, tai * kunnes sijaistettava työntekijä palaa työhön, kuitenkin enintään …./…20… saakka.   □ Työsopimuslain 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitettu määräaikainen sopimus pitkäaikaistyöttömän kanssa  .……/…….20 ……… – ……./……. 20………  Määräaikaisuuden peruste (aina mainittava, TSL 1 luku 3 § 2 mom.):  ........................................................................................................................ | |
| Koeaika | □ Työsuhteessa noudatetaan koeaikaa.  Koeajan kesto:  □ 6 kk □ muu, mikä:.................................................................................... | |
| Työntekijään sovellettava työehtosopimus työsuhteen alkaessa | □ KVTES □ OVTES □ SOTE-sopimus □ TS □ TTES □ LS  □ muu, mikä .................................................................................................  Tilanteissa, joissa työnantajan harkinnassa on, mitä työehtosopimusta tiettyyn tehtävään sovelletaan, työnantaja voi työsuhteen aikana muuttaa sovellettavaa työehtosopimusta. | |
| Säännöllinen työaika | Säännöllisen työajan pituus ja työaikamuoto määräytyvät sovellettavan työehtosopimuksen mukaan. Työnantaja päättää kulloinkin voimassa olevan työehtosopimuksen puitteissa työntekijään sovellettavasta työaikamuodosta ja / tai sen muuttamisesta.  Työsuhteen alkaessa  □ säännöllinen työaika viikossa \_\_\_\_\_\_ tuntia \_\_\_\_\_\_ minuuttia tai  □ osa-aikatyö: \_\_\_\_\_\_ %:a säännöllisestä työajasta eli työsuhteen alkaessa  viikossa \_\_\_\_\_\_ tuntia \_\_\_\_\_\_ minuuttia | |
| Työntekijä sitoutuu | □ varallaoloon määrättäessä. Varallaolon ehdot ja korvaus tai sen määräytymisen peruste työsuhteen alkaessa on käyty läpi työntekijän kanssa.  □ tekemään lisä- ja sunnuntaityötä määrättäessä. | |
| Palkka ja  palkanmaksukausi | Tehtäväkohtainen palkka työsuhteen alkaessa.........................................€/kk  Osa-aikatyön palkka työsuhteen alkaessa …................... €/kk  Palkka maksetaan kerran kuukaudessa □ joka toinen viikko □ muulloin □ ..................  tilille …………………………………………………………………  Työsuhteen päättyessä palkka ja muut tällöin erääntyvät erät maksetaan kunnan/kuntayhtymän/ hyvinvointiyhtymän/hyvinvointialueen normaaleina palkanmaksupäivinä samoin kuin työsuhteen kestäessä. | |
| Työntekijän velvollisuus toimittaa lääkärintodistus ja muut selvitykset | □ Esitettävä ……/…… …………. mennessä  □ lääkärintodistus  □ huumausainetestiä koskea todistus (laki 759/2004 7 §)  □ rikosrekisteriote (laki 504/2002).  Esitetty □ ..... / ....: 20… Ei vaadita lääkärintodistusta □ | |
| Palvelussuhteen ehdoista | Tässä työsopimuksessa sovitun lisäksi palvelussuhteen ehdot määräytyvät työnantajan ko. tehtävässä sovellettavan, kulloinkin voimassa olevan työehtosopimuksen määräysten ja niiden nojalla tehtyjen päätösten mukaan. Tällaisia ovat esimerkiksi vuosiloma, irtisanomisaika ja palkka. | |
| Lisäehdot |  | |
| Mahdollinen oikeus työnantajan tarjoamaan koulutukseen työsuhteen alkaessa | Työntekijällä on oikeus  □ lain, yksilöidysti \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  □ työehtosopimuksen  □ työnantajan käytännön ja koulutuspolitiikan  perusteella osallistua työnantajan tarjoamaan koulutukseen ko. lain, työehtosopimuksen tai työnantajan koulutuspolitiikan edellyttämällä tavalla. | |
| Vakuutuslaitos | Vakuutuslaitos, jossa työnantaja on järjestänyt työntekijän eläketurvan, on työsuhteen alkaessa:  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Vakuutuslaitos, jossa työnantaja on vakuuttanut työntekijän työtapaturman ja ammattitaudin varalta, on työsuhteen alkaessa \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. | |
| Allekirjoitukset | Tätä sopimusta on tehty kaksi samansisältöistä kappaletta, yksi kummallekin sopijapuolelle.  ................................................................... …… / ...... 20…  Paikka Aika  ....................................................... .............................................................  Työnantajan edustajan allekirjoitus Työntekijän allekirjoitus  ja nimen selvennys ja nimen selvennys | |

**LISÄOHJEITA**

Työsopimuksen määräykset eivät saa olla ristiriidassa noudatettavan työehtosopimuksen määräysten kanssa. Siltä osin kuin työehtoja ei ole määritelty työsopimuksessa, noudatetaan voimassa olevien lakien ja asetusten säännöksiä sekä asianomaisen työehtosopimuksen määräyksiä sekä kunnan/kuntayhtymän/hyvinvointialueen viranomaisten päätöksiä.

**Työntekijään sovellettava työehtosopimus työsuhteen alkaessa**

Työsopimukseen otetaan maininta työntekijään työsuhteen alkaessa sovellettavasta kunta- ja hyvinvointialan työehtosopimuksesta. Tilanteissa, joissa työnantajan harkinnassa on, mitä työehtosopimusta tiettyyn tehtävään sovelletaan, työnantaja voi työsuhteen aikana muuttaa sovellettavaa työehtosopimusta. Muu kuin kunta- ja hyvinvointialan työehtosopimus tulee kysymykseen vain poikkeuksellisesti, kuten liikkeen luovutuksen jälkeen ja muulloin vain osittain, mikäli näin on erikseen määrätty.

**Työsopimuksen kestoaika**

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta samoin kuin ilman perusteltua syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määräaikaisia työsopimuksia on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina (työsopimuslaki 55/2001, 1 luku 3 § 2 mom.). Toistaiseksi tehty työsopimus saatetaan yleensä lakkaamaan irtisanomalla.

Määräaikainen työsopimus päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa (TSL 6 luku 1 § mom.).

Työsopimuksen määräaikaisuuden peruste voi olla esimerkiksi työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä muu työnantajan toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste. Mikäli perusteena on sijaisuus, tulee työnantajan voida osoittaa, ketä henkilöä työntekijä on milloinkin sijaistanut.

Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ei edellytä 3 §:n 2 momentissa tarkoitettua perusteltua syytä, jos palkattava henkilö on ollut työ- ja elinkeinotoimiston ilmoituksen mukaan yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan. Enintään kahden viikon pituinen palvelussuhde ei kuitenkaan katkaise työttömyyden yhdenjaksoisuutta.

Henkilöä pidetään työttömänä työnhakijana sen mukaan kuin julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain [(916/2012) 1 luvun 3 §:ssä](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120916) säädetään.

Työttömän työnhakijan kanssa tehtävän määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi. Sopimus voidaan uusia vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen alkamisesta enintään kahdesti. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta.

Jos työsopimuksen päättymisajankohta on vain työnantajan tiedossa, hänen on ilmoitettava työntekijälle työsopimuksen päättymisestä viipymättä päättymisajankohdan tultua hänen tietoonsa (TSL 6 luku 1 § 2 mom.).

5 vuotta pidemmäksi ajaksi tehty määräaikainen työsopimus on 5 vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa (sekä työnantaja että työntekijä) samoin perustein ja menettelytavoin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus (TSL 6 luku 1 § 3 mom.).

**Koeaika**

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään 6 kuukauden koeajasta.12 kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestoajasta (TSL 1 luku 4 § 1 ja 2 mom.).

Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30:tä kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.

**Työaika työsuhteen alussa**

Säännöllisen työajan pituus ja työaikamuoto määräytyvät sovellettavan työehtosopimuksen mukaan. Työnantaja päättää kulloinkin voimassa olevan työehtosopimuksen puitteissa työntekijään sovellettavasta työaikamuodosta ja / tai sen muuttamisesta.

Jos työnantaja teettää työaikalain tarkoittamaa vaihtelevaa työaikaa, on sen informoitava työntekijää myös vaihtelevaan työaikaan liittyvistä TSL 2:4 §:n mukaisista asioista. Tätä ei ole huomioitu työsopimus-mallilomakkeessa.

**Lääkärintodistus ym. todistukset**

Työnantajan olisi syytä pyytää em. todistuksia esitettäväksi jo ennen työsopimuksen tekemistä. Mikäli työntekijä ei toimita hyväksyttävää lääkärintodistusta tai lääkärintodistus osoittaa, ettei työntekijä ole terveydentilansa puolesta soveltuva työhön, voidaan työsuhde päättää, jos työsopimuslain työsuhteen koeaikapurkua, irtisanomista tai purkua koskevat edellytykset täyttyvät. Sama koskee myös huumausainetestiä koskevaa todistusta ja ao. rikosrekisteriotetta.

Mikäli työtehtävät edellyttävät tartuntatautilain 48 §:n mukaista rokotussuojaa, ja mikäli työsuhteen alkamisen ehtona on tartuntatautilain mukainen soveltuvuus tehtävään, tulee työnantajan jo työsopimuksen tekovaiheessa ilmoittaa työntekijälle, että soveltuvuustieto tulee toimittaa työnantajalle ennen työnteon ja työsuhteen alkamista. Mikäli työsopimus on tehty ehdollisena kunnes soveltuvuustieto on toimitettu työnantajalle ja työsopimus raukeaa, jos soveltuvuustietoa ei toimiteta määräaikaan mennessä tai työntekijä ei ole soveltuva tehtävään, tulee työsopimuksen ehdollisuudesta ja raukeamisesta olla maininta työsopimuksessa.

**Irtisanomisaika ja työsuhteen purkaminen**

Työsuhteen irtisanomisaika määräytyy sovellettavan työehtosopimuksen mukaan.

Työsopimuslain 8 luvun 1 §:n tarkoittamissa tilanteissa työsopimus voidaan purkaa ilman irtisanomisaikaa. Työsopimuslain 8 luvun 2 §:ssä on säädetty, milloin purkamisoikeus raukeaa.

**Varallaoloaika**

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työntekijän sitoutuvan varallaoloon määrättäessä. Työntekijän on varallaoloaikanaan   
oltava tavoitettavissa niin, että hänet voidaan kutsua tarvittaessa työhön.

Työnantajan tulee ennen varallaolosta sopimista käydä työntekijän kanssa läpi varallaolon ehdot. Varallaolokorvauksen määrän tai sen määräytymisperusteiden sekä varallaolon ehtojen on oltava työntekijän tiedossa varallaolosta sovittaessa. Varallaolosta tulee antaa sellaiset kirjalliset ohjeet, että työntekijä tietää varallaoloon liittyvät oikeudet ja velvollisuudet (esimerkiksi missä ajassa työpaikalle on viimeistään saavuttava).

Varallaoloajasta on sovittu tarkemmin työehtosopimuksissa (ks. esim. KVTES III luku 5 §).

**Mahdollinen oikeus työnantajan tarjoamaan koulutukseen työsuhteen alkaessa**

Mikäli työntekijällä on ehdoton oikeus tietynlaiseen työnantajan tarjoamaan koulutukseen joko erityislainsäädännön, työehtosopimusten määräysten tai työnantajan oman käytännön ja koulutuspolitiikan perusteella, tulee työntekijää informoida tästä oikeudesta vähintään kuukauden kuluessa työnteon aloittamisesta (TSL 2 luku 4 § 3 mom.). Oikeudella työnantajan järjestämään koulutukseen ei tarkoiteta uuden työntekijän perehdyttämistä ja opastamista eikä työnantajan harkinnanvaraisesti myöntämiä koulutuksia.

Mikäli työntekijällä ei ole lainsäädännöstä, työehtosopimuksesta tai työnantajan omasta käytännöstä johtuvaa ehdotonta oikeutta tiettyyn koulutukseen, tämän kohdan voi työsopimuksessa ohittaa.