# **TYÖSOPIMUS**

|  |  |
| --- | --- |
| Työnantaja | Kunta/kuntayhtymä |
|  | 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 alue ………………………………………………….□ Yhteistoiminta-alue ……………………………………………………………□ Muu, mikä ……………………………………………………………..……….Sijoituspaikka työsuhteen alkaessa………………………………………….……. |
| Työsopimuksen kestoaika | □ Työsopimus on voimassa toistaiseksi. Työnteko alkaa ......./........ 20…. |
| Työsopimus on voimassa määräajan □ ……./…… 20 … -- ……./…… 20…. □ kunnes seuraavana mainittu työ valmistuu ...............................................□ kunnes sijaistettava työntekijä ……………………………………………..… palaa työhön, kuitenkin enintään ....... / ....... 20…. saakka.Määräaikaisuuden peruste (työsopimuslain 1 luvun 3 § 2 mom.), mainittava aina........................................................................................................................□ Työsopimuslain 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitettu määräaikainen sopimus pitkäaikaistyöttömän kanssa |
| Koeaika | □ Työsuhteessa noudatetaan koeaikaa.Koeajan kesto: □ 6 kk □ muu, mikä:.................................................................................... |
| Työntekijään sovellettava työehtosopimus työsuhteen alkaessa | □ KVTES □ OVTES □ TS □ TTES□ muu, mikä .................................................................................................Mm. työntekijän palkka, säännöllinen työaika, vuosiloma ja irtisanomisaika ja muut työsuhteen ehdotmääräytyvät työntekijään sovellettavan työehtosopimuksen mukaan. |
| Säännöllinen työaika/ | Säännöllisen työajan pituus ja työaikamuoto määräytyvät sovellettavan työehtosopimuksen mukaan. Työnantaja päättää kulloinkin voimassa olevan työehtosopimuksen puitteissa työntekijään sovellettavasta työaikamuodosta ja sen muuttamisesta.Työsuhteen alkaessa □ säännöllinen työaika viikossa \_\_\_\_\_\_ tuntia \_\_\_\_\_\_ minuuttia tai □ osa-aikatyö: \_\_\_\_\_\_ %:a säännöllisestä työajasta eli työsuhteen alkaessaviikossa \_\_\_\_\_\_ tuntia \_\_\_\_\_\_ minuuttia  |
| Työntekijä sitoutuu | □ vapaamuotoiseen varallaoloon määrättäessä. Varallaolon ehdot ja korvaus tai sen määräytymisen peruste työsuhteen alkaessa on käyty läpi työntekijän kanssa.□ tekemään lisä- ja sunnuntaityötä määrättäessä |
| Palkka ja sen maksaminen | Tehtäväkohtainen palkka työsuhteen alkaessa.........................................€/kkOsa-aikatyön palkka työsuhteen alkaessa …................... €/kkja seuraavat erikseen sovitut palkanlisät .............................................. €/kk Palkka maksetaan kerran kuukaudessa □ joka toinen viikko □ muulloin □ ..................tilille …………………………………………………………………Työsuhteen päättyessä palkka ja muut tällöin erääntyvät erät maksetaan kunnan/kuntayhtymän normaaleina palkanmaksupäivinä samoin kuin työsuhteen kestäessä. |
| Lääkärintodistus | □ lääkärintodistus□ huumausainetestiä koskea todistus (laki 759/2004 7 §)□ rikosrekisteriote (laki 504/2002); esitettävä ...… / ...… 20… mennessä. Esitetty □ ..... / ....: 20… Ei vaadita lääkärintodistusta □ |
| Irtisanomisaika | Irtisanomisaika määräytyy työntekijään sovellettavan työehtosopimuksen mukaan. |
| Lisäehdot |  |
| Allekirjoitukset | Tätä sopimusta on tehty kaksi samansisältöistä kappaletta, yksi kummallekin sopijapuolelle.................................................................... …… / ...... 20…Paikka Aika....................................................... .............................................................Työnantajan edustajan allekirjoitus Työntekijän allekirjoitusja 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 viranomaisten päätöksiä.

**Työntekijään sovellettava työehtosopimus työsuhteen alkaessa**

Työsopimukseen otetaan maininta työntekijään työsuhteen alkaessa sovellettavasta kunnallisen alan työehtosopimuksesta. Muu kuin kunnallisen alan 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.

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**

Työsopimuksen voimassa ollessa voidaan työaikamuotoa muuttaa noudattaen sovellettavan työehtosopimuksen määräyksiä.

**Lääkärintodistus ym. todistukset**

Työantajan 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.

**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 §).

**Vaihtelevaa työaikaa koskeva työsopimus**

Työnantajan aloitteesta sovitun vaihtelevan työajan osalta on annettava lisäksi selvitys siitä, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoimatarvetta.