

DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF

Nedan nämnda arbetsgivare och övre tjänsteman (nedan tjänsteman) har avtalat om följande anställningsvillkor. Därtill ska bestämmelserna i ett eventuellt kollektivavtal tas i beaktande.

TJÄNSTEMAN

Namn	Namn
Adress	Adress
FO-nummer	Personbeteckning

1. ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

Anställningen börjar den _____

Anställningen är i kraft tillsvidare

Anställningen är en visstidsanställning till och med den _____

Anställningen är en visstidsanställning tills nedan nämnda uppgift har utförts

Grund för visstidsanställning:

På anställningen iakttas en prøvotid på ____ månad(er)

2. ARBETSSTÄLLE OCH BEFATTNING

Ordinarie arbetsställe

Befattning

Arbetsuppgifter

3. UPPSÄGNINGSTID

Arbetsgivarens och tjänstemannens uppsägningstider är förenliga med arbetsavtalslagen

Arbetsgivarens och tjänstemannens uppsägningstider är förenliga med kollektivavtalet

Följande uppsägningstider har avtalats separat:

Arbetsgivarens uppsägningstid är _____ månad(er)

Tjänstemannens uppsägningstid är _____ månad(er)

4. LÖN

Penninglön när anställningen börjar _____ euro/månad eller _____ euro/timme	Naturaförmåner utöver penninglön <input type="checkbox"/> Telefonförmån <input type="checkbox"/> Bilförmån, fri bilförmån <input type="checkbox"/> Bilförmån, bruksförmån <input type="checkbox"/> Måltidsförmån <input type="checkbox"/> Bostadsförmån <input type="checkbox"/> _____
Lönen justeras en gång om året med beaktande av den allmänna inkomstutvecklingen, hur krävande uppgiften är och hur tjänstemannen har klarat av sin uppgift.	
Lön betalas till bankkonto nr _____	
Lönebetalningsdagen/-dagarna är den _____ dagen i månaden.	
Resultatlön	
Bestämningsgrund	
Betalningstidpunkt	
När anställningen upphör betalas resultatlön tidsproportionellt (pro rata temporis) enligt anställningens varaktighet i förhållande till resultatbonusperioden.	

5. ARBETSTID

Ordinarie arbetstid <input type="checkbox"/> 7,5 h/dygn och 37,5 h/vecka (må–fr) <input type="checkbox"/> 8 h/dygn och 40 h/vecka (må–fr) <input type="checkbox"/> Flextid <input type="checkbox"/> Deltidsarbete minst _____ h/vecka och arbetsdagar _____
Ersättning för den del som överskrider den ordinarie arbetstiden <input type="checkbox"/> betalas i form av pengar eller ges i form av ledighet i enlighet med arbetstidslagen. <input type="checkbox"/> betalas som separat ersättning på _____ euro i månaden. Mängden mertids- och övertidsarbete kontrolleras halvårsvis och beloppet av den separata ersättningen justeras utifrån kontrollen.

6. SEMESTER

Längden på semestern bestäms enligt semesterlagen. Utöver den semester som intjänats enligt semesterlagen har parterna avtalat om extra avlönad semester på _____ dagar som tjänstemannen kan ta ut under det första året/de två första åren av anställningen.
I samband med semesterlönen betalas 50 procent av semesterlönen jämte naturaförmåner i semesterpenning. Semesterpenning betalas även för semesterersättning.

7. LÖN FÖR SJUKDOMSTID

Lön för sjukdomstid betalas

- enligt arbetsavtalslagen (1 + 9 dagar)
- enligt kollektivavtalet
- för tre månader
- beroende på anställningens varaktighet så att om anställningen har fortgått utan avbrott
 - mindre än 1 år, betalas lön för sjukdomstid för 4 veckor
 - 1 år men mindre än 5 år, betalas lön för sjukdomstid för 5 veckor
 - 5 år eller längre, betalas lön för sjukdomstid för 3 månader
- med iakttagande av annan praxis:

8. UTBILDNING

Arbetsgivaren ger tjänstemannen introduktion, kompletterande utbildning, fortbildning och omskolning som behövs för detta arbete.

Därtill har följande avtalats:

9. RESEKOSTNADER OCH RESETID

Ersättningar för resekostnader bestäms enligt

- skatteförvaltningens beslut om de maximala beloppen av skattefria ersättningar
- kollektivavtalet
- följande _____

För resor i arbetet utanför den ordinarie arbetstiden betalas

- fast ersättning på _____ euro i månaden
- enkel timlön enligt principen timme mot timme eller motsvarande ledighet
- ersättning enligt följande:

10. IMMATERIELLA RÄTTIGHETER

UPPHOVSRÄTT

Tjänstemannen har upphovsrätt till de upphovsrättsliga verk som kommer till som ett resultat av tjänstemannens arbete.

Arbetsgivaren har i den omfattning som arbetsgivarens sedvanliga verksamhet förutsätter rätt att utnyttja nämnda verk under detta avtals giltighetstid.

Om överlåtelse av upphovsrätten efter att detta avtal har gått ut avtalas separat.

UPPFINNINGAR

Arbetsgivarens rätt till en uppfinning som gjorts av arbetstagaren bestäms enligt lagen om rätt till arbetstagares uppfinningar.

11. KOLLEKTIVAVTAL

På anställningen tillämpas det kollektivavtal som De Högre Tjänstemännen YTN rf och _____

har ingått för följande bransch: _____.

På anställningen tillämpas det kollektivavtal som _____ och _____

har ingått för följande bransch: _____.

12. ÖVRIGA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

För moderskapsledighet betalas full lön för 3 månader.

För faderskapsledighet betalas full lön för _____ dagar.

För tillfällig vårdledighet betalas full lön för högst 4 dagar.

För repetitionsövningar betalas lön så att tjänstemannen tillsammans med den reservistlön som staten betalar får fulla löneförmåner.

Arbetsgivaren tecknar en reseförsäkring för tjänstemannen.

Arbetsgivaren tecknar en ansvarsförsäkring för tjänstemannen.

Arbetsgivaren tecknar en individuell tilläggs pensionsförsäkring för tjänstemannen. Den årliga premien är _____ euro.

När anställningen upphör läggs försäkringen i ett s.k. fribrev.

Detta avtal har upprättats i två likalydande exemplar; ett för vardera avtalsparten.

Ort och tid

Arbetsgivarens underskrift

Tjänstemannens underskrift

ANVISNINGAR FÖR IFYLLANDET AV ARBETSAVTALSBLANKETTEN

Vid ifyllandet av arbetsavtalsblanketten bör särskild uppmärksamhet fästas vid följande punkter:

1. Anställning

I punkten "Anställningen börjar den" anges det datum som man har avtalat om att tjänstemannen ska börja arbeta. Om anställningsvillkoren ändras eller t.ex. i situationer där rörelsen överlåts ska den dag det ursprungliga anställningsförhållandet började anges i denna punkt.

Ett arbetsavtal kan alltid ingås så att det gäller tillsvidare. För att ett arbetsavtal ska kunna ingås för en viss tid måste det finnas en grundad anledning. Grunden för visstidsavtalet antecknas på arbetsavtalet. Ett visstidsavtals varaktighet kan bindas t.ex. till en kalendertid eller till slutförandet av en viss arbetsuppgift.

Att avtala om en prøvotid är frivilligt. Om en prøvotid tillämpas förutsätter det att villkoren för prøvotiden har avtalats i arbetsavtalet. Prøvotiden kan fastställas till högst fyra månader. Om arbetstagaren i början av anställningen ska genomgå en utbildning som pågår oavbrutet i över fyra månader kan prøvotiden fastställas till högst sex månader. Prøvotiden ska infalla i början av anställningstiden och under prøvotidens gång kan anställningsförhållandet hävas utan uppsägningstid.

Vid en visstidsanställning som är kortare än åtta månader får prøvotiden vara högst hälften av arbetsavtalets giltighetstid.

2. Arbetsställe och befattning

I allmänhet anges en viss stad eller ett givet verksamhetsställe som arbetsställe.

I arbetsavtalet antecknas befattningen ("titeln") och fastställs vilka uppgifter arbetstagaren ska utföra. Ju lösare uppgifterna fastställs i arbetsavtalet, desto större blir arbetsgivarens rätt att utifrån sin arbetsledningsrätt anvisa arbetstagaren andra uppgifter.

3. Uppsägningstid

Enligt arbetsavtalslagen kan parterna avtala fritt om uppsägningstidens längd, men den kan dock vara högst sex månader. Uppsägningstiden för arbetstagaren kan vara kortare än för arbetsgivaren. Parterna kan emellertid inte avtala om att uppsägningstiden är kortare för arbetsgivaren än för arbetstagaren.

Om inget annat har avtalats om uppsägningstiden bestäms arbetsgivarens uppsägningstid enligt arbetsavtalslagen enligt följande:

Anställningens varaktighet	Uppsägningstid
högst 1 år	14 dagar
över 1 men högst 4 år	1 månad
över 4 men högst 8 år	2 månader
över 8 men högst 12 år	4 månader
över 12 år	6 månader

Om inget annat har avtalats ska arbetstagaren i enlighet med arbetsavtalslagen iakttä en uppsägningstid på 14 dagar, om anställningen har fortgått högst 5 år, och 1 månad, om anställningen har fortgått över 5 år.

4. Lön

Förutom penninglönen är det skäl att avtala om naturaförmånerna. Därvid bör man även komma överens om huruvida naturaförmånerna ska betalas utöver penninglönen eller naturaförmånernas beskattningsvärde avdras från penninglönen.

När det gäller resultatlön bör man komma överens om detaljerna så noggrant som möjligt och avtala om sådana bestämningsgrunder för resultatlönen som arbetstagaren genom sitt eget arbete kan påverka och som är klart mätbara.

Därtill bör parterna avtala om vilken tid resultatlönen ska betalas för ifall anställningsförhållandet upphör mitt under en resultatlöneperiod.

5. Arbetstid

När ett arbetsavtal ingås ska parterna avtala om tjänstemannens ordinarie arbetstid per dygn och per vecka.

När det gäller flextid ska begränsningarna i 13 § i arbetstidslagen tas i beaktande.

Övertidsarbete ersätts på det sätt som stadgas i arbetstidslagen. Enligt överenskommelse kan övertidsarbete också ersättas som motsvarande "förhöjd" ledighet. Om inte annat har avtalats betalas ersättningen för övertidsarbete i pengar. Utförande av övertidsarbete förutsätter arbetsgivarens order och arbetstagarens samtycke.

Enligt arbetstidslagen kan man i arbetsavtalet för en arbetstagare i ledande ställning komma överens om att förhöjd för övertids- och söndagsarbete ska betalas som en separat månadsersättning i euro. En högre tjänsteman som har en ren expertställning kan inte avtala om en månadsersättning om inte kollektivavtalet gör det möjligt, såsom t.ex. i teknologiindustrin.

6. Semester

Semester uppkommer för arbetstagaren i enlighet med semesterlagen. Om anställningen har fortgått mindre än 1 år när kvalifikationsåret går ut 31.1 får arbetstagaren 2 dagar semester för varje månad i arbete. Om anställningen har fortgått mer än 1 år vid utgången av mars, har arbetstagaren intjänat 2½ dagar semester för varje månad i arbete.

Eftersom en arbetstagar i början av sin anställning inte ännu har hunnit samla in denna 30 dagars semesterrätt är det bra att avtala om extra avlönad semester i arbetsavtalet.

Semesterpenningen är inget anställningsvillkor som grundar sig på semesterlagen, men i kollektivavtalen har semesterpenning behandlats tämligen ingående. Även i ett arbetsavtal kan man avtala om semesterpenning som ska betalas i anslutning till semesterlönen.

7. Lön för sjukdomstid

Med utgångspunkt i arbetsavtalslagen har en arbetstagar under den tid han eller hon är oförmögen att arbeta på grund av sjukdom eller olycksfall rätt till lön till utgången av den nionde vardagen efter insjuknandet. I ett anställningsförhållande som varat mindre än en månad har arbetstagaren rätt till 50 procent av lönen.

I kollektivavtal är det vanligt med bestämmelser om betalning av lön för sjukdomstid för en längre tid än den ovan nämnda.

8. Utbildning

Arbetsgivaren är skyldig att anordna och bekosta all introduktion och fortbildning som arbetsgivaren behöver i sitt arbete. Parterna kan i undantagsfall avtala om att dela utbildningskostnaderna, om utbildningen inte är nödvändigt för arbete och inte heller hänför sig till arbetsgivarens behov.

9. Resekostnader och resetid

Skatteförvaltningen fastställer maximibeloppen och föresättningarna för skattefria resekostnader genom ett beslut varje år. Beslutet ålägger inte arbetsgivaren att ersätta arbetstagaren för kostnaderna i anslutning till arbetsresor. I kollektivavtalen har ersättningar för arbetstagarens resekostnader behandlats ingående. Om inget kollektivavtal kan tillämpas på anställningen bör ersättandet av resekostnader fastställas i arbetsavtalet.

Enligt arbetstidslagen är resor inte arbetstid, om de inte på samma gång är en arbetsprestation. Lagen ålägger inte arbetsgivaren att betala ersättning för den tid som gått åt till resor. Därför bör parterna i ett arbetsavtal avtala om ersättning för resetiden.

10. Immateriella rättigheter

Upphovsrätt

Upphovsrätterna bestäms i enlighet med upphovsrättslagen.

Uppfinningar tillkomna i ett anställningsförhållande

Arbetsgivarens rätt till en uppfinning som gjorts av arbetstagaren bestäms enligt lagen om rätt till arbetstagares uppfinningar. Parterna bör inte avtala om uppfinningar på ett sätt som avviker från lagen.

11. Kollektivavtal

Om ett kollektivavtal ska tillämpas på anställningen bör detta alltid nämnas i arbetsavtalet.

Tillämpandet av ett kollektivavtal kan grunda sig på att arbetsgivaren har organiserat sig i ett arbetsgivarförbund i branschen (normalt bindande kollektivavtal) eller på att arbetsgivaren har verksamhet i en bransch som har ett s.k. allmänt bindande kollektivavtal. I arbetsavtalet kan man också avtala om tillämpandet av kollektivavtal.

12. Övriga anställningsvillkor

Med utgångspunkt i arbetsavtalslagen har arbetstagaren rätt till familjeledighet som är förenlig med sjukförsäkringslagen, men i lagen finns det ingen skyldighet för arbetsgivaren att betala lön för sådan ledighet. I kollektivavtalen har man därför ofta avtala om arbetstagaren rätt till lön bl.a. för moderskaps- och faderskapsledighet samt för tillfällig vård av barn under 10 år. Om inget kollektivavtal tillämpas på anställningsförhållandet bör parterna i arbetsavtalet avtala om lönen för olika familjeledighetsperioder.

Villkoren för individuell tilläggspension bör avtalas om gemensamt med arbetsgivaren och pensionsbolaget. Det är också viktigt att avtala om rätten till ett s.k. fribrev och ingå om ett oåterkalleligt avtal som förhindrar arbetsgivaren från att säga upp försäkringen och lyfta medlen.