

Vaihtelevan työajan työ sopimuksessa sovitaan työaikajärjestelystä, jossa:

- 1) työntekijän työaika määrättyä ajanjaksona sopimuksen perusteella vaihtelee työnantajan tarjoaman työn perusteella työ sopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä (esim. 10-20 t/vko) tai
- 2) työntekijä sitoutuu tekemään työtä erikseen kutsuttaessa (esim. tarvittaessa töihin kutsuttava).

Vaihtelevasta työajasta ei saa työnantajan aloitteesta sopia, jos sopimuksella katettava työnantajan työvoimatarve on kiinteä.

1. Työsuhteen osapuolet	Työnantaja	Koti- tai liikepaikka
	Työntekijä	Henkilötunnus
	Yllä mainittu työntekijä sitoutuu korvausta vastaan tekemään työtä yllämainitulle työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena sekä seuraavin ehdoin:	
2. Työsopimuksen voimassaolo	Työsuhteen alkamispäivä Työsopimus on voimassa Toistaiseksi Määräajan saakka Määräajan kunnes seuraava yksilöity työtehtävä on suoritettu Arvioitu kesto Määräaikaisen työ sopimuksen peruste:	
3. Koeaika	Työsuhteen alkamispäivästä lukien noudatetaan koeaikaa (enintään 6 kk, kuitenkin enintään puolet alle 12 kk:n määräaikaisesta työsuhteesta)	
4. Työaika	Vaihtelevaa työaikaa koskevaan ehtoon sisältyvää vähimmäistyöaikaa ei saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää. Työaika on keskimäärin: - tuntia / 3 viikkoa - tuntia / viikko Työntekijä kutsutaan tarvittaessa töihin	
	Työnantajan syy vaihtelevalle työajalle Vaihteleva työaika perustuu työntekijän pyyntöön, jonka syynä on Työ voi sisältää ilta- ja viikonlopputyötä Työ voi sisältää yötyötä Muuta: Ruokatauon pituus vähintään 5 tunnin päivinä min. Se luetaan ei lueta on työaikaan.	
5. Työtehtävä	Työntekijän työtehtävä työsuhteen alkaessa/työsopimusta tehtäessä Työntekijä on velvollinen suorittamaan tarvittaessa muutakin työnantajan osoittamaa työtä.	

<p>6. Palkka</p>	<p>Työsuhteen alkaessa / työsopimusta tehtäessä palvelusvuosiin oikeuttava aika v kk Työsuhteen alkaessa / työsopimusta tehtäessä työntekijän palkka määräytyy seuraavasti: Vaativuusryhmä: Mahdollinen palkka erityistekijöistä: Vuosisidonnainen takuu % Mahdollinen hen.koht. palkanos: Palkan määrä yhteensä: Loppupalkka työsuhteen päättyessä maksetaan: Työsuhteen päättymistä seuraavana normaalina palkanmaksupäivänä Viimeistään kahden viikon kuluessa työsuhteen päättymisestä</p>
<p>7. Lääkärintodistus</p>	<p>Hyväksytty lääkärintodistus esitetty Lääkärintodistusta ei vaadita Hyväksyttävä lääkärintodistus työntekijän terveydellisestä sopivuudesta esitettävä mennessä.</p>
<p>8. Työnsuorittamis- paikka</p>	<p>(Toimintayksikkö/-yksiköt tai paikkakunta/paikkakunnat):</p>
<p>9. Noudatettava työehtosopimus</p>	<p>Työsuhteessa noudatetaan puolin ja toisin voimassa olevia lakeja ja asetuksia sekä kulloinkin voimassa olevia sisäisiä ohjeita ja sääntöjä, sekä terveyspalvelualan työehtosopimusta Ei noudatettavaa työehtosopimusta</p>
<p>10. Muut ehdot</p>	
<p>11. Päiväys ja allekirjoitus</p>	<p>Tätä sopimusta on tehty kaksi yhtäpitävää kappaletta, yksi kummallekin sopijapuolelle.</p> <p>Paikka Aika</p> <p>_____</p> <p>Työnantajan allekirjoitus Työntekijän allekirjoitus</p>
<p>Selvitys työvoimatarpeesta (työsopimuslaki 2 luku 4 §)</p>	<p>Työnantajan aloitteesta sovitun vaihtelevan työajan osalta on annettava lisäksi selvitys siitä; - missä tilanteissa (esim. äkilliset sairauspoissaolot, vuosilomasijaisuudet, asiakasmäärän vaihtelut) ja - missä määrin (arvio työtuntien määrästä pidemmän aikavälin keskiarvona) työnantajalle syntyy työvoimatarvetta:</p>
<p>Toteutuneen työajan tarkastelu</p>	<p>Vaihtelevaa työaikaa koskevaan ehtoon sisältyvää vähimmäistyöaikaa ei saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää. Jos toteutunut työaika edeltäneiltä kuudelta kuukaudelta osoittaa, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa työnantajan todellista työvoiman tarvetta, työnantajan on työntekijän pyynnöstä neuvoteltava työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan todellista tarvetta. Neuvottelut on käytävä kohtuullisessa ajassa ja työntekijällä on oikeus käyttää neuvottelussa avustajaa. Jos uudesta vähimmäistyöajasta ei päästä sopimukseen, työnantajan on kirjallisesti esitettävä asialliset perusteet sille, millä tavalla voimassa oleva työaikaehto vastaa yhä työnantajan työvoimatarvetta.</p>