

Kapitel 2 Anställningen

[.....]

§ 3. Visstidsanställning

[.....]

Mom 2 – Allmän visstidsanställning, vikariat och pensionär

Avtal om visstidsanställning får även träffas

1. för allmän visstidsanställning
2. för vikariat vilket innebär att den anställda
 - a) ersätter annan eller
 - b) uppehåller ledig befattning i högst sex månader eller uppehåller befattning i avvaktan på att den tillträds.
3. när tjänstemannen är pensionär.

Har en tjänsteman under de senaste fem åren varit anställd hos arbetsgivaren antingen

- i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år eller
- som vikarie i sammanlagt mer än två år eller
- med en sammanlagd anställningstid om mer än tre år som vikarie och/eller allmänt visstidsanställd

övergår anställningen i en tillsvidareanställning.

Anmärkning: För en arbetstagare som har fyllt 69 år övergår inte en allmän visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning.

[.....]

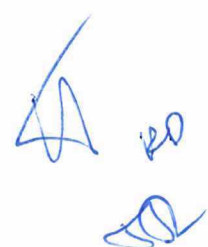
§ 7 Uppsägningstid

Med iakttagande i övrigt av bestämmelserna i lagen om anställningsskydd gäller följande:

Mom. 1 – Tillsvidareanställd tjänsteman

Vid uppsägning från tjänstemannens sida gäller, om anställningen varat*

- högst 18 månader: en månads uppsägningstid
- mer än 18 månader men inte 30 månader: två månaders uppsägningstid
- 30 månader eller mer: tre månaders uppsägningstid.



Vid uppsägning från arbetsgivarens sida gäller, om anställningen varat*

- högst 18 månader: uppsägningstid enligt lagen om anställningsskydd, dock minst två månader
- mer än 18 månader men inte 30 månader: tre månaders uppsägningstid
- 30 månader eller mer: sex månaders uppsägningstid.

**Om beräkning av anställningstidens längd stadgas i § 3 lagen om anställningsskydd.*

Anmärkning: För arbetstagare som fyllt 69 år gäller särskilda bestämmelser vid uppsägning enligt LAS 33–33 b §§

Kapitel 4 Lön

§ 1. Principer för lönepolitik

Lönen fastställs individuellt och med beaktande av arbetets art och svårighetsgrad, tjänstemannens kvalifikationer och arbetsinsats samt principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete.

Företagets lönepolitik – dess utgångspunkter för lönebildning liksom kriterier för lönesättning – reglerar hur och vad som bör beaktas vid fastställande av medarbetarens lön. Denna lönepolitik ska göras känd i företaget. I företag där det finns en lokal Forena-organisation, ska lönepolitiken fastställas efter medbestämmandeförhandling.

För medlem i Forena gäller även särskilt Avtal om lönebildning mellan FAO och Forena (bilaga 3 till förhandlingsprotokollet den 5 april 2023).

[.....]

§ 5. Lägsta lön och timlön

Anmärkning: Nedanstående lägsta lön och timlön ska från och med den 1 april 2023 höjas med den procentsats som motsvarar det normerande avtalet på arbetsmarknaden, det s.k. märket, under perioden den 1 april 2023 till den 31 mars 2025.

För tjänsteman som uppnår 23 år under året får månadslönen vid heltid inte understiga

- 23 847 kr från och med den 1 april 2023
- 24 634 kr från och med den 1 april 2024

För tjänsteman som uppnår 23 år under året får timlönen inte understiga

- 150 kr från och med den 1 april 2023
- 155 kr från och med den 1 april 2024

§ 10. Kompensation för övertidsarbete

Mom 1

För övertidsarbete enligt kap 3 § 4 ska övertidskompensation lämnas.

Mom 2

Följande tjänstemän är inte berättigade till kompensation för övertidsarbete:

- tjänsteman med arbetsuppgifter som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning (det vill säga är beresningsskyldig), till exempel besiktningsman, säljledare, säljande personal eller liknande
- tjänsteman som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende
- tjänsteman som överenskommit med arbetsgivaren om att kompensation för övertidsarbete ska utgå i annan form (utöver de fem extra semesterdagarna enligt kap 7 § 2 mom 1).

Kapitel 5 Sjukfrånvaro

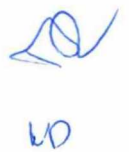
[.....]

§ 2. Läkarityg

Från och med sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan, ska tjänstemannen alltid styrka sjukdomen med läkarityg.

Med hänsyn till företagets ansvar för den anställdes rehabilitering, är det angeläget att anledningen till arbetsoförmågan kan klarläggas så tidigt som möjligt.

Vid upprepad korttidsfrånvaro eller om omständigheterna så kräver, kan företaget begära att tjänstemannen för kommande sjukperioder styrker frånvaron med läkarityg från första frånvarodagen. Företaget har i sådant fall rätt att anvisa läkare.



Kapitel 6 Föräldraledighet

[.....]

§ 7. Löneavdrag/ersättning vid tillfällig vård av barn

Till tjänsteman som är föräldraledig med tillfällig föräldrapenning för tillfällig vård av eget eller adopterat barn eller barn till någon med vilken tjänstemannen lever i äktenskap eller äktenskapsliknande förhållande eller till far * i samband med barns födelse betalas under högst fem hela eller tio halva arbetsdagar per kalenderår, ersättning med en andel av den fasta lönen (definition av årslön se kap 5 § 4) enligt följande tabell:

Fast årslön	Ersättning vid tillfällig vård av barn	
	Frånvarodag 1–5	Frånvarodag 6–
T.o.m. 7,5 prisbasbelopp	0 %	0 %
Över 7,5 prisbasbelopp	80 %	0 %
Nämnare	252 (kap 4 § 13)	

Andelen beräknas efter det att 100 procent av den fasta lönen dragits av. Avdraget görs/ersättningen ges för de arbetsdagar som ledighet för tillfällig vård av barn pågår. Nämnaren 252 ska användas.

För en tjänsteman som inte arbetar alla dagar i veckan (s.k. intermittent deltidsarbete) ska avdraget/ersättningen göras på en fiktiv fast årslön som beräknas enligt följande.

Antal veckoarbetsdagar vid heltid x deltidsmånadslönen x 12 deltid

Se exempel i Kap 4 § 13.

* Det som föreskrivs om en far gäller även en förälder enligt 1 kap 9 § föräldrabalken.