

Protokoll

Bransch:	Avtal för tjänstemän Jordbruk och Trädgård
Parter:	SLA Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet Sveriges Ingenjörer,
Ärende:	Riksavtalsförhandlingar 2007
Plats:	SLAs lokaler i Stockholm
Tid:	13 mars, 13 april, 27 april, 25 maj, 31 maj, 1 juni, 4 juni, 7 juni
Närvarande för:	Arbetsgivarparten Katarina Novák Maria Möller (vid protokollet) Stefan Lindvall Arbetstagarparten Mikael Wittbäck Björn Granath Opartiska ordförande Gunnar Samuelsson Erik Hjerpe

- § 1 Överläggningar i rubricerat ärende har förevarit och parterna har träffat överenskommelse om löner och allmänna villkor för perioden 1 juni 2007 – 31 maj 2010 i enlighet med bifogad överenskommelsehandling, bilaga 1-4.
- § 2 Parterna är överens om att prolongera mellanvarande avtal om Kompetensutveckling, med tillägg enligt bilaga 3.
- § 3 Parterna är ense om att utvärdera arbetet i industrins arbetsgrupper som antagits i ”Direktiv för branschövergripande frågor”. Parterna ska därvid diskutera möjligheterna för en eventuell tillämplighet på rubricerat avtalsområde.
- § 4 **Arbetsgrupper**

Samrådsavtal

Parterna är ense om att tillsätta en arbetsgrupp med uppdrag att utreda möjligheterna till att träffa överenskommelse om ett Samrådsavtal för arbetsmiljöfrågor. Arbetsgruppen ska även om förutsättningar finns, utarbeta ett förslag till ett sådant avtal.

I samband med detta uppdras även åt arbetsgruppen att utreda möjligheten för gemensamt samrådsavtal för samtliga arbetstagarorganisationer.

1
W
B/E

Samverkansavtal

Eftersom Utvecklingsavtalet inte antagits mellan parterna ska en partsgemensam arbetsgrupp utreda möjligheten till att träffa ett Samverkansavtal eller motsvarande.

Arbetsgrupp ang. lönekartläggning och jämställda löner

En arbetsgrupp tillsätts, gemensam för hela SLA, med uppgift att ta fram material för främjande av jämställda löner. Arbetsgruppen ska undersöka om dylikt material redan finns och vid behov göra en branschanpassning. Materialet ska kunna användas av alla företag oavsett antalet anställda tjänstemän. Kostnad för tryckning av material ska delas lika mellan parterna.

Arbetsgruppen ska även utreda förutsättningarna för partsgemensam lönestatistik.

Arbetsgivar- resp. arbetstagersidan utser samma antal ledamöter i gruppen. SLA är sammankallande. Arbetet ska vara slutfört före avtalsperiodens slut.

Arbetsgrupp Arbetstidsavtal

Parterna är ense om att tillsätta en arbetsgrupp med uppdrag att gå igenom och branschanpassa befintligt arbetstidsavtal till förändringarna i svensk arbetstidslag och gällande regler i EG-direktivet om arbetstid.

Syftet är att undersöka om en Arbetstidsnämnd är en lämplig ordning för tvistelösning.

Arbetsgrupp- översyn av texter

Parterna är ense om att tillsätta en arbetsgrupp med uppdrag att se över texten i bilaga "Lönebildningen i företaget" samt även se över texten i kollektivavtalet i syfte att modernisera och förenkla.

§ 4 Parterna är överens om att vid företag där det finns en lokal klubb/förtroendeman, ska dessa ges möjlighet att ge information om den fackliga verksamheten vid introduktion för nyanställda.

§ 5 Förhandlingen förklarades härmed avslutad.

Vid protokollet

Justeras



ÖVERENSKOMMELSE

mellan

Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet och Sveriges Ingenjörer

Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet (SLA) och Sveriges Ingenjörer enas om att nu gällande Avtal för tjänstemän inom Jordbruk och Trädgårdsnäringarna, med utlöpningsperiod den 31 maj 2007, prolongeras med nedan angivna ändringar och tillägg avseende löner och allmänna anställningsvillkor:

Avtalet om löner och allmänna anställningsvillkor gäller för tiden fr o m den 1 juni 2007 t o m den 31 maj 2010, (36 månader). Part äger senast den 31 januari 2008 säga upp detta avtal vad avser tredje avtalsåret. Om så sker gäller avtalet efter den 31 maj 2009 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Det totala utrymmet under perioden är 8,7 % varvid noterades att i ökningen innehåller det avdrag som verkställt för LO:s nya pensionsplan.

3,3 % per den 1 juni 2007

2,8 % per den 1 juni 2008

2,6 % per den 1 juni 2009

Till detta kommer ett utrymme för löneöversyn.

Stockholm den 1 juni 2007

Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet



Sveriges Ingenjörer



Bilaga 2

Löner

LÖNEBILDNINGEN I FÖRETAGET

De lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets lönepolitiska intentioner och dess tillämpning på företagets lönepolitik i syfte att enas om formerna för genomförandet av den lokala lönerevisionen. Saknas lokal part sker motsvarande genomgång i överläggning mellan företaget och enskild medlem.

1. Lönebildningens betydelse

Lönebildningen bygger på det egna företagets affärs- och verksamhetsidé. Den ingår som en del i arbetet med företagets ekonomi, produktivitetsutveckling och utvecklingskraft, och utgår från uppsatta övergripande mål, nedbrutna på delmål och individmål.

Lönebildningen och lönesättningen kan – rätt använd – bli en positiv kraft i företagets verksamhet, och skapar därigenom också förutsättningar för alla individer att utvecklas. Den skall således stimulera till goda arbetsinsatser, som medför ökad produktivitet och förbättrad lönsamhet i företaget. Den skall aktivt stimulera kompetensutveckling och ständigt förbättringsarbete i olika former och därmed bidra till en generellt höjd kompetensnivå i företaget.

En sådan intäktsskapande lönebildning möjliggör en positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

2. Lönestrukturen på företaget

Lönebildningen skall bidra till en önskad lönestruktur för Sveriges Ingenjörers medlemmar, med en lönedifferentiering mellan enskilda individer som bygger på de grundläggande principerna för lönesättningen (se pkt 3 nedan). Även marknadskrafterna har sin betydelse för lönebildningen i det enskilda företaget.

Det förutsätts också att Sveriges Ingenjörers grupp behandlas efter sina egna förutsättningar vad avser lönestrukturen.

3. Grundläggande principer för lönesättningen

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad med löneskillnader som upplevs som motiverade och rättvisa. Samma löneprinciper skall gälla för såväl kvinnor som män, yngre som äldre, och oavsett etniskt ursprung. Samma löneprinciper skall också gälla oavsett karriärväg för såväl experter/specialister som för linjechefer.

Lönen skall bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i respektive befattning, samt utifrån tjänstemannens sätt att uppfylla satta mål. Lönen skall öka med stigande ansvar eller svårighetsgrad och med den anställdes prestation och duglighet.

Ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga, idériakedom och innovationskraft ska också beaktas vid lönesättningen, liksom sådan utveckling av egen eller andras kompetens som är av vikt för verksamheten. Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

Vid befordran eller utökat ansvarsområde är det naturligt att i samband med detta också se över lönen. Vid en utveckling mot allt plattare organisationer blir det dock mindre vanligt med formell befordran. De centrala parterna vill därför särskilt framhålla betydelsen av att de lokala parterna utvecklar tydliga kriterier för lönesättningen vid en mer kontinuerlig utveckling av kompetens och erfarenhet.

Riktlinjerna avseende kompetensutveckling skall tillämpas som en del av löneavtalet. En god grund inför den lokala förhandlingen är att kombinera det årliga planerings- och utvecklingssamtalet med ett individuellt lönesamtal.

Det är viktigt att lönesättningen – med stöd av dessa principer – grundas på en systematisk och motiverad bedömning.

4. Riktlinjer för de lokala förhandlingarna

Nedanstående riktlinjer tillämpas utifrån det enskilda företags egna förutsättningar med beaktande av bl a organisation, storlek och sammansättningen av Sveriges Ingenjörers grupp.

En löneprocess som parterna genomför med ömsesidigt hänsynstaganden till varandras intressen, leder till samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna kan bidra med sina kunskaper från verksamheten. Härigenom uppnås en lönesättning som kan accepteras både av arbetsgivaren och av den enskilda individen och som bidrar till såväl företags som den enskilda individens utveckling.

Det är i det enskilda företaget som kunskaper finns om företags förutsättningar beträffande lönebildningen. De lokala parterna skall därför komma överens om uppläggnings- och formerna för genomförandet av löneprocessen, efter att gemensamt ha gått igenom avtalets intentioner och eventuella lokala kriterier för lönesättningen. Ett viktigt inslag i löneprocessen är också att parterna för en dialog om företags utveckling (lönsamhet, produktivitetsutveckling, investeringsplaner mm).

Inför förhandlingen gör parterna en samlad analys av lönestrukturen på företaget. Diskriminerande eller andra sakligt omotiverade skillnader i löner eller andra anställningsvillkor mellan anställda skall inte förekomma. Detta kan bl a innebära en översyn av de faktorer som skall tillmätas betydelse vid lönesättningen. Eventuella omotiverade/felaktiga/osakliga löneskillnader gällande män och kvinnor i lika eller likvärdiga befattningar skall elimineras i samband med den löneöversyn som genomföres enligt punkt 5.2.

MW
UB
BTR

Löneöversynsarbetet skall bedrivas utifrån gällande lagstiftning varvid konstaterade felaktigheter så snart som möjligt skall korrigeras.

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig om att komma överens i de lokala förhandlingarna. Om svårigheter föreligger att uppnå enighet kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets intentioner och principer för lönebildningen.

Efter genomförd förhandling informerar chefen medarbetaren om dennes nya lön och motiven till lönesättningen.

5. Löneökningar

5.1 Lokal pott

För vart och ett av de tre avtalsåren, avsätts följande lönepotter
per den 1 juni 2007 3,3 procent,
per den 1 juni 2008 2,8 procent,
per den 1 juni 2009 2,6 procent
av de fasta kontanta lönerna för Sveriges Ingenjörers grupp den 31 maj 2007, 2008 och 2009.

Individuell fördelning av denna lönepott sker med utgångspunkt från Grundläggande principer för lönesättningen (pkt 3 ovan) och Riktlinjer avseende kompetensutveckling, som tillämpas som en del av löneavtalet.

En anställd som är eller har varit tjänstledig på grund av föräldraledighet skall omfattas i den årliga lönerevisionen och då med utgångspunkt i den anställdes troliga utveckling i aktuell befattning utifrån bedömningskriterier som om den anställde inte skulle ha varit tjänstledig.

5.2 Löneöversyn

I samband med varje lönerevision genomför de lokala parterna också en löneöversyn, som utöver fördelningen av förbundspotten, medför löneökningar i syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur för Sveriges Ingenjörers grupp. Det är viktigt att de lokala parterna definierar vad man i sitt företag menar med lönestruktur samt hur den bör vara beskaffad för att stödja de lönepolitiska målen enligt avtalet. Avsikten är att dessa mål ska uppfyllas genom löneförhandlingarna.

Vid överväganden beträffande lönestrukturen skall beaktas gruppen Sveriges Ingenjörers ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Också löneöversynen skall genomföras i enlighet med Grundläggande principer för lönesättningen.

5.3 Låg löneökning

Om en medlem i Sveriges Ingenjörer under en längre period haft ogynnsam löneutveckling skall särskilda överläggningar föras om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra

ändamålsenliga åtgärder, i syfte att möjliggöra förbättrad löneutveckling för den enskilda individen i framtiden.

6. Förhandlingsordning

I de fall enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling kan berörd lokal part påkalla central förhandling.

I de fall inte heller de centrala parterna kan nå enighet om löneavtalets tillämpning har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till lönenämnden SLA –Sveriges Ingenjörer.

Lönenämnden består av två representanter för SLA, två representanter för Sveriges Ingenjörer och en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande. Lönenämnden skall besluta om fördelningen med utgångspunkt från vad som i avtalet föreskrivs om lönehöjningar för vart och ett av de tre åren, samt Grundläggande principer för lönesättningen. Även riktlinjer för lokala förhandlingar skall beaktas.

W
PW
BIG

Bilaga 3

Allmänna villkor

§ 5 Sjuklön m.m.

Ändring till fyra månaders föräldralön istället för nuvarande tre månader.

Mom. 6 Föräldralön

... har rätt till föräldralön från arbetsgivaren under *fyra* månader om...

§ 9 Permission, tjänstledighet, annan ledighet

Ett nytt stycke tillförs

Nationaldagen den 6 juni

Om inget annat överenskommes har tjänstemannen rätt till en dags permission under de år som Nationaldagen den 6 juni infaller på en lördag eller en söndag, under förutsättning att anställningen består denna dag. Utläggning av permissionen sker någon gång under det aktuella kalenderåret efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen. Har utläggning ej skett äger tjänstemannen rätt till kompensation motsvarande en dagslön, beträffande begreppet dagslön se §9 mom. 2:2.

§ X Ersättningsregler för förskjuten arbetstid

Ersättningsregler för förskjuten tid

Vardagar:

Ersättning per timme

Helgfria vardagar måndag - fredag kl 18.00 - 24.00

månadslönen

600

Helgfria vardagar måndag - fredag kl 00.00 - 07.00

månadslönen

400

Lördag - söndag:

från lördag kl 00.00 till lördag 07.00

månadslönen

400



8

från lördag kl 07.00 till söndag 24.00

månadslönen

300

Helger;

från kl 07.00 på trettondagen, första maj, Kristi
Himmelsfärdsdag och Alla Helgons dag till kl 00.00
första vardagen efter respektive helg

månadslönen

300

från kl 18.00 på skärtorsdagen samt från kl 07.00
på pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton samt
nationaldagen till kl 00.00 första vardagen efter
respektive helg

månadslönen

150

Anteckning:

Parterna är ense om att arbetsgivare bör ha skälig anledning för att få införa arbete på obekvämt arbetstid. Arbete på obekvämt arbetstid ska beordras eller förvarnas om möjligt minst 14 arbetsdagar i förväg

§ 13 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr. o.m. den 1 juni 2007 t.o.m. den 31 maj 2010. Efter den 31 maj 2010 löper avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Anmärkning:

Part äger senast den 31 januari 2008 säga upp detta avtal vad avser tredje avtalsåret. Om så sker gäller avtalet efter den 31 maj 2009 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Ändringar i befintligt arbetstidsavtal

§ 2 Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om fyra månader. För säsongsanställd personal gäller en begränsningsperiod som motsvarar anställningens längd.

Förläggning och förändring av den ordinarie arbetstiden skall ske i samråd med berörda arbetstagare. Besked om arbetstidens förläggning lämnas till berörda senast två veckor före ikraftträdandet.

Där särskilda omständigheter föreligger kan mellan arbetsgivare och tjänstemannaklubben träffas skriftlig överenskommelse om annan begränsningsperiod eller omfattning av ordinarie arbetstid för viss tjänsteman eller grupp av tjänstemän. Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse – se § 7 mom. 2

Anmärkning:

Förbunden är ense om att olika lång arbetstid under olika delar av året skall kunna tillämpas.

§ X Sammanlagd veckoarbetstid

W
W
9
BLO

Den sammanlagda veckoarbetstiden begränsas till 48 timmar i genomsnitt per sjudagarsperiod under en begränsningsperiod om fyra månader. I veckoarbetstiden ingår sjukfrånvaro, semester, övertid m.m.

§ X Vila

X.1 Dygnsvila

Tjänstemannen skall beredas minst elva timmars sammanhängande vila per 24-timmarsperiod. Vila bör vara förlagd till natt, varvid avses att perioden 00 – 05 skall ingå.

Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att tjänstemannen kompenseras med motsvarande ledighet.

Avvikelse får även göras genom lokal överenskommelse, under förutsättning att tjänstemannen kompenseras med ledighet eller ges lämpligt skydd.

Anmärkning

Avvikelse från dygnsvilan förutsätter att tjänstemannen ges förlängd viloperiod timme mot timme svarande mot avvikelsen. Den förlängda viloperioden skall om möjligt förläggas i anslutning till det arbetspass som avbrutit viloperioden.

Om arbetsgivaren beslutar att förlägga motsvarande viloperiod till arbetstid skall löneavdrag ej göras.

X.2 Veckovila

Tjänstemannen skall beredas minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar.

Ledigheten skall så långt möjligt förläggas till veckoslut. Ledigheten kan dock förläggas såväl i början som i slutet av en sjudagarsperiod. Ledigheterna för två perioder kan sammanföras till ett veckoskifte, vilket gör det möjligt att anpassa ledigheten.

Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att tjänstemannen kompenseras med motsvarande ledighet. Ledigheten skall om möjligt förläggas till veckoslut i anslutning till avbrotten.

Avvikelse från första stycket får göras i överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare, under förutsättning att tjänstemannen kompenseras med ledighet vid annat tillfälle.

Om arbetsgivaren beslutar att förlägga motsvarande viloperiod till arbetstid skall löneavdrag ej göras.

X. Tillägg till befintligt kompetensutvecklingsavtal

Parterna är överens om att för tjänsteman nödvändig företagsspecifik utbildning normalt sker på betald arbetstid.

Det är viktigt att tjänsteman som varit tjänstledig får vid behov kompetensutveckling för att underlätta återgången till arbete.

(Skrivs in på lämpligt ställe i avtalet)

Handwritten signatures in blue ink, consisting of three distinct marks, located in the bottom right corner of the page.

TEKNISKA ANVISNINGAR TILL LÖNEAVTAL

1. LÖNEAVTALETS OMFATTNING

- 1.1 Löneavtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast dagen före företagets löneredvisionsdatum.
- 1.2 **Undantag av vissa kategorier**
Löneavtal omfattar inte tjänsteman som vid företagets löneredvisionsdatum:
- Är anställd för vikariat, som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning inte har varit fortlöpande under tre månader eller
 - Är anställd på prov och antingen inte har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning inte har varat fortlöpande under tre månader eller
 - Innehar anställning som utgör bisyssla eller
 - Kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han uppnått pensionsåldern (67 år) eller har anställts efter att han uppnått den ordinarie pensionsålder som tillämpas vid företaget.
 - Är tjänstledig under minst tre månader – räknat från löneredvisionsdatumet – av annan orsak än sjukdom eller föräldraledighet. När tjänstemannen återgår i tjänst skall lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt löneavtalet. Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning skall utges till tjänsteman, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid skall bestämmelserna i löneavtalet vara vägledande.
Om tjänsteman, som är anställd vid företagets löneredvisionsdatum är anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget skall bestämmelserna i löneavtalet vara vägledande vid fastställande av tjänstemannens lön.
- 1.3 **Tjänsteman som slutar sin anställning**
Om en tjänsteman har slutat sin anställning efter företagets löneredvisionsdatum och inte fått lönehöjning enligt löneavtalet skall företaget, utan särskild anmaning, utbetala vad tjänstemannen har att fordra.
- 1.4 **Anställningsavtal som träffas senare än 6 månader före företagets löneredvisionsdatum**
Om företaget och en tjänsteman har träffat avtal om anställning, senare än 6 månader före företagets löneredvisionsdatum, och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av närmast påföljande löneredvision skall tjänstemannen inte omfattas av denna löneredvision.

1.5 **Redan genomförd lönerrevision**

Om de lokala parterna i avvaktan på nytt löneavtal redan har träffat överenskommelse om lönehöjningar skall dessa avräknas mot vad tjänstemännen erhåller vid tillämpning av det kommande löneavtalet såvida inte uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

2 **TILLÄMPNINGSREGLER**

Följande tillämpningsregler gäller om inte lokala överenskommelser träffas om annat.

2.1 **Begreppet företag**

Om ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om företaget har flera enheter på samma ort ska varje enhet anses vara ett "företag".

Företaget betraktas dock som en helhet om

- a) det varit klar praxis vid tillämpning av tidigare lönebildningsavtal eller
- b) om lokal överenskommelse träffas med denna innebörd.

2.2 **Retroaktiv omräkning**

Följande gäller beträffande utbetalade ersättningar samt gjorda avdrag.

2.2.1 **Övertidsersättning, resttidsersättning och ersättning för obekväm arbetstid m.m.**

Övertidsersättningar, resttidsersättning och ersättning för obekväm arbetstid m.m. skall omräknas retroaktivt. Omräkning skall ske individuellt för varje tjänsteman, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen skall ske med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen vid företaget.

2.2.2 **Tjänstledighetsavdrag**

Tjänstledighetsavdrag skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske individuellt.

2.2.3 **Sjukavdrag**

Sjukavdrag i arbetsgivarperioden, enligt lag om sjuklön, skall omräknas retroaktivt. Retroaktiv omräkning skall också göras av sjuklön för bortfallande skift- eller OB-ersättning.

Avdrag/sjukavdrag som grundar sig på ersättning från försäkringskassan skall inte omräknas retroaktivt.

2.2.4 **Semestertillägg**

Utbetalt semestertillägg skall omräknas retroaktivt.

2.2.5 **Arbetstidsförändring**

Om arbetstidens längd vid företaget eller för vissa tjänstemän förändras skall lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

Detta gäller inte för överenskommelse om arbetstidsförkortning

i central löneöverenskommelse.

3 **PROVISION**

Följande regler för provision gäller om inte lokala eller enskilda överenskommelser träffas om annat.

3.1 **Krontalsprovisioner**

Om en tjänsteman förutom med fast lön även är avlönad med ersättningsbelopp, som bestäms i kronor per producerad enhet eller försåld enhet, skall detta belopp prövas enligt samma principer som övriga löneökningar i samband med lönerevisionen.

3.2 **Garanterade provisioner**

Garanterat provisions- eller tantiembelopp eller liknande inkomstgaranti skall prövas enligt samma principer som övriga löneökningar i samband med lönerevisionen.

3.3 **Övriga provisioner**

För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas – med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde tjänstemannen kan variera – att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän.

4 **PREMIELÖN**

För tjänsteman med premielön gäller samma principer för lönehöjningar som för övriga tjänstemän

5 **VISSA PENSIONSFRÅGOR**

5.1 **Pensionsmedförande lönehöjningar**

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 1.3 ovan och som är pensionsberättigad, skall höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

5.2 **Anmälan om pensionsmedförande lön**

Företaget skall såsom pensionsmedförande lön till Alecta/PRI anmäla den nya lönen efter lönerevisionstidpunkt.