

SLA Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet

Sveriges Ingenjörer

Slutlig hemställan

Undertecknade, av Industrikommittén förordnade Opartiska Ordföranden, hemställer att SLA Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet och Sveriges Ingenjörer träffar nytt kollektivavtal för tjänstemän inom Skogsbruket i enlighet med förslag som framgår av bifogade Förhandlingsprotokoll och Överenskommelse.

Vår hemställan är slutlig vilket innebär att förslaget endast i sin helhet kan godkännas eller förkastas.

Svar lämnas till oss i vår förhandlingslokal Näringslivets Hus, klockan 12.00, måndagen den 11 juni 2007.

Stockholm den 8 juni 2007.

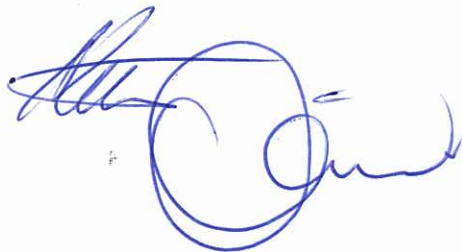
  
Gunnar Högberg

  
Göte Larsson

Godkännes:

SLA Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet

Sveriges Ingenjörer





# ORIGINAL

## Protokoll

<b>Bransch:</b>	Avtal för tjänstemän Skogbruk
<b>Parter:</b>	SLA Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet Sveriges Ingenjörer
<b>Ärende:</b>	Riksavtalsförhandlingar 2007
<b>Plats:</b>	SLAs lokaler i Stockholm
<b>Tid:</b>	13 mars, 13 april, 27 april, 25 maj, 31 maj, 1 juni, 7 juni, 8 juni
<b>Närvarande för:</b>	<b>Arbetsgivarparten</b> Katarina Novák Maria Möller Björn Lothigius  <b>Arbetstagarparten</b> Mikael Wittbäck Björn Granath

§ 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.

Parterna är överens om att prolongera mellanvarande avtal om Kompetensutveckling och Arbetsmiljö.

§ 2 Parterna är överens om att anta av parterna till Industriavtalet gemensamt framtagna "Direktiv för branschövergripande frågor". Under arbetet med frågorna råder fredsplikt mellan parterna i fråga om allmänna villkor, lön och förhållanden i övrigt. Vad som nu sagts påverkar inte rätten till stridsåtgärder enligt lag och avtal.

§ 3 Parterna är ense om att gällande överenskommelse angående arbetstidskonto ska ändras genom att meningen "Parterna är ense om att avsättningar enligt denna punkt skall anmälas som pensionsmedförande lön enligt ITP-planen" utgår ur avtalet.

### § 4 **Arbetsgrupper**

#### 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

1 

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 "Lönebildningen i företaget" och även kollektivavtalets texter. Syftet ska vara att se över texterna redaktionellt samt även ge förslag till modernisering.

§ 5 Parterna är ense om att vid företag med tjänstemannaklubb, klubben ska beredas tillfälle att medverka vid introduktion av nyanställda. Texten ska redigeras in på lämpligt ställe i kollektivavtalet.

§ 6 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 Skogsbruket 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 30 november 2008 säga upp detta avtal vad avser tredje avtalsåret. Tidplan för omförhandling i samband med avtalsuppsägning framgår av Industriavtalet , bilaga A § 5.

Det totala utrymmet under perioden är 10,2 %. Det noteras att av detta utrymme är 0,4 % kostnaden för den nya pensionsplanen SN-LO för Skogs- och Träffacket. Detta utrymme ställs till de lokala parternas disposition för lön eller avsättning till pension.

3,1 % per den 1 juni 2007  
2,7 % per den 1 juni 2008  
2,5 % per den 1 juni 2009

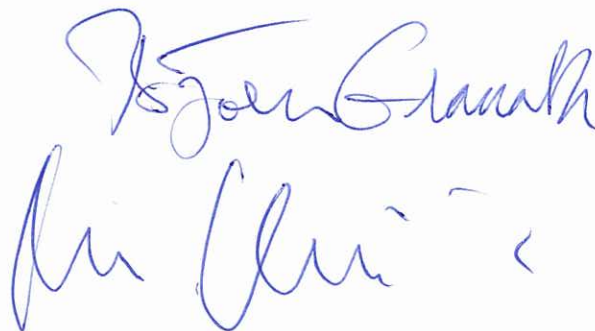
Dessutom till kommer ett utrymme för löneöversyn.

Stockholm den 8 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 lönerrevisionen. 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, idériedom 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 företagets 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 företagets utveckling (lönsamhet, produktivitet, utveckling, 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.

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 3,1 procent, per den 1 juni 2008 2,7 procent, per den 1 juni 2009 2,5 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 lönerrevisionen 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 lönerrevision 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.





## Bilaga 3

### **Allmänna villkor**

#### **§ 5 mom. 6 Föräldralön**

##### **Mom 6:1**

Texten ” under tre månader” ändras till  
4 månader

##### **Mom 6:2**

Texten i st. 2 ”kortare än tre månader” ändras till  
Kortare än 4 månader

#### **§ 9 Permission, tjänstledighet, annan ledighet**

Ett nytt stycke tillförs

##### **Nationaldagen den 6 juni**

Om man lokalt inte överenskommer om annat 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 uttag inte skett äger tjänstemannen rätt till kompensation motsvarande en dagslön, beträffande begreppet dagslön se §9 mom. 2:2.

#### **§ 13 Giltighetstid**

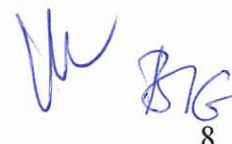
Detta avtal gäller fr o m den 1 juni 2007 t o m den 31 maj 2010. Part äger senast den 30 november 2008 säga upp detta avtal vad avser tredje avtalsåret. Tidplan för omförhandling i samband med avtalsuppsägning framgår av Industriavtalet , bilaga A § 5.

### **Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän**

#### **§ 2 Ordinarie arbetstid**

##### **Mom 1**

Ny text som ersätter det gamla mom 1



## Mom 1 Längd och begränsningsperiod

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om 4 månader.

För säsongsanställd personal gäller en begränsningsperiod som motsvarar anställningens längd. Om en säsongsanställning förlängs gäller en ny begränsningsperiod motsvarande förlängningen.

### 1.1 Förläggning av den ordinarie arbetstiden

Förläggning och förändring av den ordinarie arbetstiden ska ske i samråd med berörd arbetstagarare.

Besked om arbetstidens förläggning lämnas till berörda senast 2 veckor innan ikraftträdandet.

### 1.2 Över- eller underuttag av arbetstid

Arbetsgivaren bör löpande redovisa saldot för över- respektive underuttag av arbetstid. När anställningen upphör under en pågående begränsningsperiod sker slutreglering av saldot med ordinarie timersättning timme för timme. Slutreglering sker i samband med utbetalning av slutlön.

*Anm. 1: Övertidstimmar kan aldrig ingå i saldot för över- och undertid i samband med reglering av ordinarie arbetstid.*

*Anm. 2: Löneavdrag i samband med underuttag kan kvittas mot inestående lön och semesterersättning. Enligt lagen om arbetsgivares kvittningsrätt skall arbetsgivaren härvid inhämta besked från kronofogdemyndigheten om hur stor del av lönefordringen som är skyddad mot kvittning.*

### Nytt mom. 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.*

### Nytt mom. Veckovila

W BIG

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.

#### Nytt moment - Ersättningsregler Förskjuten arbetstid

##### **Ersättningsregler för förskjuten tid**

**OBS Divisorer och text ska vara samma som Sif Sågverksavtal**

##### **Ersättningsregler för beredskapstjänst**

**OBS Divisorer och text ska vara samma som Sif Sågverksavtal**

W  
BIG

### TEKNISKA ANVISNINGAR TILL LÖNEAVTAL

#### 1. LÖNEAVTALETS OMFATTNING

- 1.1 Löneavtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast dagen före företagets lönerevisionsdatum.
- 1.2 **Undantag av vissa kategorier**  
Löneavtal omfattar inte tjänsteman som vid företagets lönerevisionsdatum:
- 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 lönerevisionstidpunkten – 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 lönerevisionsdatum 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 lönerevisionsdatum 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 lönerevisionsdatum**  
Om företaget och en tjänsteman har träffat avtal om anställning, senare än 6 månader före företagets lönerevisionsdatum, och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen

skall gälla oberoende av närmast påföljande lönerevision skall tjänstemannen inte omfattas av denna lönerevision.

## **1.5 Redan genomförd lönerevision**

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 obekvämt arbetstid m.m.**

Övertidsersättningar, resttidsersättning och ersättning för obekvämt 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.