



KUSTBEVAKNINGEN
HUVUDKONTORET

FÖRHANDLINGS PROTOKOLL

Avdelning Handläggare
Personal och Tore Rova
Utbildningsavdelningen

Sändlista

Datum
2013-01-29

Dnr
15-158/13:1

Lokalt kollektivavtal RALS 2012 mellan Kustbevakningen och OFR/TULL-KUST

Parter:

Arbetsgivarsidan: Kustbevakningen
Tore Rova, förhandlingschef
Eva-Lena Ivarsson, systemansvarig/lön

Arbetstagersidan: OFR/TULL-KUST
Björn Hartvigsson, förbundsordförande
Mats-Owe Johansson, ombudsman
Jan-Olof Jönsson, ordf. Kustrådet
Klas Johansson, ledamot Kustrådet

Justerande: Sven Malmer, personaldirektör och
Björn Hartvigsson, förbundsordförande TULL-KUST

1 §

Med stöd av centralt Ramavtal RALS 2012 tecknar Kustbevakningen och OFR/TULL-KUST lokalt kollektivavtal om nya löner och förändrade tillägg m.m. enligt bilaga A, B och C till detta protokoll.

2 §

Förhandlingen förklaras avslutad 2013-01-29.

3 §

Protokollet upprättas i två exemplar varav parterna får var sitt.

Justerat den

8/2 2013

Sven Malmer
Personaldirektör

Justerat den

12/2 2013

Björn Hartvigsson
Förbundsordförande

BILAGA A

Lokalt kollektivavtal RALS 2012 mellan Kustbevakningen och OFR/TULL-KUST**1. Revisionsdatum och revisionsperiod**

Lönerevisionsdatum är 2012-10-01 och omfattar individuella löner och fasta såväl som rörliga tillägg undantaget fast och rörlig KBV-jour som i stället tillförs revisionsutrymmet för grundlöner.

Revisionsperioden är från och med 2011-10-01 till och med 2012-09-30. Detta betyder att det är medarbetarnas sammanvägda prestation och bedömda löneutvecklingsbehov under den tidsperioden som ska bedömas.

2. Utrymmet, höjning av individuella löner

Parterna är eniga om att det totala lönerevisionsutrymmet för höjning av individuella löner är lägst 2,9 %, totalt för OFR/ TULL-KUST.

Revisionsutrymmet beräknas på 2,6 % av löneunderlagssumman, dock med lägst 520 kr/medarbetare, per den 1 augusti 2012. Värdet av fast- och rörlig KBV-jour motsvarande 0,3 % på löneunderlagssumman under augusti månad tillförs utrymmet. Värdet av fast och rörlig KBV-jour tillförs revisionsutrymmet där den har genererats.

3. Höjning av fasta och rörliga tillägg

Fasta och rörliga tillägg höjs med 2,6 % undantaget fast och rörlig KBV-jour.

4. Dykeriverksamhetens tillägg

Parterna har nått en separat överenskommelse vad avser dykeriverksamhetens tillägg.

5. Flygtillägg för systemoperatörer

Parterna är eniga om att under denna och kommande avtalsperiod försöka finna former för att kunna omvandla fast flygtillägg för systemoperatörer till individuell lön.

6. Utrymmets fördelning

- Till KRN, stationer respektive ledning, i två separata utrymmen.
- Till KRS stationer respektive ledning, i två separata utrymmen.
- Till KBV-flyget, flygkuststation respektive flygledning, i två separata utrymmen samt
- Till Huvudkontoret.

7. Särskilda justeringar

Parterna noterar till protokollet att en särskild justering enligt arbetsgivarens förslag ska avse maskinchefer och förste maskinister vid KBV-001 serien. Parterna uppmärksammar i sammanhanget att den särskilda justeringen kan medföra behov för arbetsgivaren att även uppmärksamma lönestrukturen mellan befälhavare respektive maskinchefer och förste maskinister.

Efter TULL-KUST yrkande bifaller arbetsgivaren att en särskilt riktad justering görs för gruppen löneadministratörer vid HK.

Ovanstående särskilda justeringar räknas utöver det överenskomna löneökningstrymmet enligt pkt 2 i detta avtal.

8. TULL-KUST yrkande

TULL-KUST framför att arbetsgivaren behöver uppmärksamma Kba/Kbi och VB med mångårig erfarenhet, då dessa gruppers löner har släpat efter.

9. Andra justeringar

Parterna är eniga om att lönerevisionen i huvudsak innebär en individuell och differentierad fördelning av det tillgängliga utrymmet och att andra prioriteringar eller andra justeringar på grupper, områden eller befattningar inte ska göras utöver de som framgår av yrkanden enligt pkt 7 och 8.

Regionala parter får i dialog komma överens om en annan fördelning av det tilldelade utrymmet och/eller om andra prioriteringar jämte justeringar inom det tilldelade utrymmet. Uppstår behov av ytterligare utrymme utöver det som tilldelats för strukturella justeringar enligt pkt. 7 och 8, för behov av andra strukturella åtgärder som parterna inte tidigare har kunnat uppmärksamma, måste parterna i detta avtal underrättas och en dialog föras mellan parterna om den uppkomna frågan innan lönesättning kan ske. Detta gäller även om förslag till lönesättning uppmärksammas genom den s.k. insynsmodellen.

10. Sjuka eller föräldralediga medarbetare

Föräldralediga och sjukskriva ska lönesättas som om de hade varit i tjänst och presterat som de gjorde senast de var i tjänst.

11. Särskilda åtgärder vid oförändrad eller ringa förändring av lön

Om det kan konstateras, när en lönerevision genom kollektivavtalsförhandlingar har avslutats, att en eller flera av TULL-KUST medlemmars lön inte har ändrats eller ändrats i endast ringa omfattning, 300 kr eller lägre, ska arbetsgivaren ta initiativ till att tydliggöra skälen för detta för respektive berörd arbetstagare. Den lönesättande chefen ska också tillsammans med arbetstagaren planera vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön. (RALS 2012-2013, bilaga C). Detta förutsätter dock att det enbart är den individuella prestationsvärderingen som varit grund för den oförändrade eller ringa förändringen av lönen.

12. Tidsbegränsat placerade

För medarbetare som är tidsbegränsat placerade till annan organisationsenhet inom KBV bör så långt som möjligt principen om huvudsaklig tid gälla. D.v.s. lönesättande chef bör vara den chef där medarbetaren har tjänstgjort huvuddelen av den tid som lönerevisionstiden avser. Avlämnande och mottagande chefer får i dialog överenskomma om annan hantering.

13. Fackliga förtroendemän

Lokalt fackligt arbete kan också ge värdefull erfarenhet som på ett positivt sätt bidrar till den enskildes resultat och skicklighet i förhållande till verksamhetsmålen vilket ska uppmärksammas i samband med lönesättning. (RALS 2012-2013, 6.4 § 3 st.).

Parterna är eniga om att fackliga förtroendemän som är förhandlingsansvariga och som så önskar lönesätts i särskild ordning av parterna i detta avtal.

14. Lönesamtalet

Enligt RALS 2012-2013 och Kustbevakningens lönepolicy inklusive lönekriterier ska varje medarbetare veta på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön. För att uppnå detta syfte krävs en regelbundet återkommande **dialog** mellan chef och medarbetare, som är särskilt inriktad på sådana frågor som kan ha betydelse för individens framtida resultat, utveckling och lön. De överenskomna lönekriterierna är myndighetsövergripande och skall tillämpas likartat och utgör grunden för en individuell och differentierad lönesättning.

I lönesamtalet ska den lönesättande chefen inte nämna några siffror, belopp eller % -satser och inte heller lämna förslag om ny lön, utan endast framföra huruvida löneutvecklingen bedöms bli normal, lägre eller högre än i jämförelse med andra jämförbara befattningshavare, inom gruppen eller medarbetare inom området.

Lönesamtalet avslutas genom att medarbetaren erbjuds en möjlighet om ett val om att antingen;

- få sin nya lön fastställd genom ett lönesättande samtal med sin chef eller
- genom kollektivavtalsförhandling, d v s överlåta förhandlingen till företrädare för OFR/TULL-KUST.

15. Löneförslag

Parterna är eniga om att lönesättande chef efter genomförda lönesamtal utarbetar ett sammanfattande löneförslag för samtliga medarbetare som ska lönesättas. Detta ska göras oavsett och innan medarbetarnas individuella val av förhandlingsordning; lönesättande samtal eller kollektiv individförhandling. Förhandlingssekretess råder.

16. Insynsmodellen

- Efter genomförda lönesamtal med medarbetare som omfattas av lönerevisionen inom TULL-KUST område, ska lönesättande chef upprätta ett samlat förslag till nya löner.
- Det samlade löneförslaget delges regional företrädare för TULL-KUST eller om sådan inte kan nås delges central företrädare.
- Företrädare för TULL-KUST bereds härigenom en möjlighet att ta del av arbetsgivarens förslag till nya löner innan de lönesättande samtalen genomförs. Regional företrädare som avses i insynsmodellen har att uppmärksamma jämställdhetsperspektivet med ev. uppkomst av osakliga löneskillnader, medarbetare med svag eller ringa löneutveckling och lönesättning för sjukskrivna, föräldralediga och tjänstlediga samt att det tillgängliga utrymmet har hanterats i enighet med de justeringar som parterna i detta avtal kommit överens om.
- Företrädaren bör ges erforderlig tid för insyn, med riktvärde om cirka 7 dagar. Regionala parter kan komma överens om en annan insynstid. Efter överenskommen insynstid kan den lönesättande chefen genomföra de lönesättande samtalen.
- Insynsmodellen är inget ytterligare förhandlingstillfälle.

17. Lönesättningsmodeller och förhandlingsordningar

Den nya lönen sätts antingen i **dialog** under det lönesättande samtalet direkt mellan den lönesättande chefen och medarbetaren eller genom en kollektivavtalsförhandling.

Lönesättande samtal

Den nya lönen sätts i dialog under det lönesättande samtalet direkt mellan den lönesättande chefen och medarbetaren. Vid det lönesättande samtalet är senast efterföljande vardags slut en rimlig tid för chefens och medarbetarens rådrum, innan den nya lönen fastställs. Chefen och medarbetaren får komma överens om en annan för dem båda lämpligare tidpunkt.

Kollektivavtalsförhandling

För de medlemmar i OFR/TULL-KUST som vid lönesamtalet eller senast innan det lönesättande samtalet genomförs meddelar sin lönesättande chef att de inte väljer lönesättande samtal som förhandlingsordning, ska kollektiv individförhandling tillämpas. Parterna är överens om att dessa förhandlingar ska föras mellan regionala arbetsgivarföreträdare och facklig företrädare, med stöd av förhandlingschefen och kustrådets ordförande.

18. Överenskommelse om ny lön, lönesättande samtal

När chef och medarbetare är eniga om ny lön träffas överenskommelse om ny lön på särskild blankett. Den nya lönen utbetalas snarast möjligt när hela OFR/TULL-KUST i sin helhet är klara, om inte avtalets parter kommer överens om annat.

19. OenighetsförfarandeLönesättande samtal

I det fall en medarbetare förklarar sig oenig med sin chef om den föreslagna nya lönen övergår frågan till en kollektivavtalsförhandling mellan parterna. Med parterna i detta sammanhang avses regionala arbetsgivarföreträdare respektive fackliga företrädare med stöd av förhandlingschefen och en representant från kustrådet.

Kollektivavtalsförhandling

Om parterna i de delegerade löneförhandlingarna inte lyckas träffa avtal om nya löner genom en kollektiv individförhandling för de medlemmar som inte valt lönesättande samtal som lönesättningsmodell, ska avtalets parter kontaktas för stöd. Med parterna i detta sammanhang avses förhandlingschefen och en representant från kustrådet.

20. Tidsplan (med reservation för ev. förändringar)

Lönesamtal, pågående.

Lönesättande samtal 2013-03-11 – 2013-03-31.

Oenighetsförhandlingar 2013-04-01 – 2013-04-15.

Arbetsgivarens eget revisionsarbete ska vara klart senast 2013-03-08, innan de lönesättande samtalen eller kollektiv individförhandling kan genomföras.

21. Förändring av Kba-tariffen fr.o.m. 2012-10-01

Aspirant	19 000 kr/mån	From anställning som aspirant
Förstaårs lön	22 400 kr/mån *	From examensdagen och under ett år
Individuell lön	24 850 kr/mån *	Individuell lön, från och med ett år efter examensdagen

Anm. 1. * lägst belopp kr/mån.

Anm. 2. Med förändringen av Kba-tariffen enligt ovan pkt. 10 fr.o.m. 2012-10-01 är parterna överens om att frågan om aspiranternas boende enligt KBV-avtalet har slutligt reglerats. Arbetsgivaren tillhandahåller inte elevboende för aspiranter. Det åligger den enskilde aspiranten att själv sörja för sitt eget boende. Överenskommelsen avses tecknas i ett separat protokoll.

22. Jämförelselön för VB respektive OPL-ersättare

2012 års nivå för jämförelselöner för VB- respektive OPL-ersättare fastställs av parterna efter genomförs RALS, dock senast 2013-06-30.

23. Korkmodellen

I det fall som medarbetaren får en ny lön efter aktuellt löneredvisionsdatum men att löneredvisionen ännu inte är färdig, så ska den löneökning som senare fastställs i löneredvisionen för medarbetaren läggas på den lön som medlemmen senast fick.

24. Kvarstående fråga från RALS 2011

Parterna har kommit överens om att kvarstående belopp enligt 6 § lokalt kollektivavtal RALS, 2011-06-22 har förbrukats i och med genomförandet av denna RALS.

25. Avtalets förankring

Parterna är eniga om att genomföra en partsgemensam information om detta avtal riktad direkt till regionala parter för såväl arbetsgivarsidan som för facklig företrädare vid KRN och KRS, före de lönesättande samtalen genomförs mellan chef och medarbetare, för att förebygga att olika tolkningar uppstår av avtalet. Vid behov ska kontakt tas med de centrala parterna så att uppkommen fråga om avtalet kan klarläggas.

26. Avstämning av löneredvisionsprocessen, genomförandet

Parterna är eniga om att senast 2013-08-16 utvärdera löneredvisionsprocessen.

27. OFR/TULL-KUST övriga yrkandenTak för beredskap, jour och KBV-jour

TULL-KUST yrkar att sammanlagt uttag av beredskap, jour och KBV-jour begränsas till 150 timmar för alla utom TIB samt att

Regler för övertid

Beordrande av övertid, jour, beredskap ska aviseras 5 dagar i förväg. (Detta gäller dock ej nödfallsövertid eller då ett nödläge kräver jour eller beredskap.)

Parterna enas om att TULL-KUST yrkande om ett tak för beredskap, jour och KBV-jour samt regler för beordrande av övertid, jour och beredskap, hänskjuts till det partsgemensamma arbetet med reformeringen av KBV-avtalet (KULFA).

BILAGA B

**Lokalt kollektivavtal RALS 2012 mellan Kustbevakningen och
OFR/TULL-KUST**

Bilaga B utges separat senare och innehåller tabellsammanställningar för de ersättningar och tillägg vars belopp har justerat genom denna lönerrevision RALS 2012.

BILAGA C

”Lathund” för gången i lönerevisionen

1. Lönesättande chef kallar alla medarbetare till **lönesamtal**. Under samtalet redovisar chefen i dialog med medarbetaren sin sammanvägda värdering av medarbetarens arbetsprestation under revisionsperioden.

Inga bud eller siffror ska nämnas i lönesamtalet, endast tendensen som lägre-normal eller högre löneutveckling än i jämförbara befattningshavare, inom gruppen eller medarbetare inom området.

2. Efter genomförda lönesamtal utarbetar lönesättande chef ett samlat löneförslag över aktuella medarbetare.
3. Lönesättande chef och berörd facklig företrädare samråder, inom ramen för vad som finns överenskommet i avtalet om den s.k. insynsmodellen, avseende den lönesättande chefens samlade förslag till nya löner. (Förhandlingssekretess råder för båda parter.)
4. Medarbetaren överväger under tiden vilken lönesättningsmodell denne ska välja:
 - **Lönesättande samtal** eller
 - **Kollektivavtalsförhandling**
5. Medarbetaren ska för RALS 2012 senast före ett lönesättande samtal genomförs, informera sin lönesättande chef sitt val om sitt av lönesättningsmodell.

6. Lönesättande samtal

Lönesättande chef genomför lönesättningen för de medarbetare som valt lönesättande samtal som lönesättningsmodell. Här är det viktigt att medarbetaren medges skäligen rådum mellan förslag och ev. överenskommelse till minst efterföljande vardags slut. Lönesättande chef och medarbetaren träffar därefter överenskommelse om ny lön.

(Förhandlingssekretessen hävs i förhållande till de medlemmar som valt lönesättande samtal så att lönesättande chef kan lämna sitt förslag om ny lön till dessa).

Alternativt:

I händelse av oenighet i det lönesättande samtalet regleras oenighetsförfarandet i det lokala RALS-avtalet.

7. Kollektivavtalsförhandling

Lönesättande chef överlämnar sitt samlade förslag till TULL-KUST avseende de medarbetare som inte valt lönesättande samtal som förhandlingsmodell.

(Förhandlingssekretess råder för båda parter.)

Parterna träffar avtal genom kollektiv individförhandling om nya löner för de medarbetare som valde kollektiv individförhandling som förhandlingsmodell.