

PARTER

Arbetsgivarsidan: Tullverket

Arbetstagersidan: OFR-P/TULL-KUST

Ärende: Lokalt kollektivavtal om löner m.m. för arbetstagare vid Tullverket som är organiserade i förbund tillhörande OFR. 2015 års löner.

1 § RALS 2013-2016

Parterna är överens om att med stöd av **Ramavtal om löner m.m för arbetstagare inom det statliga området (RALS 2013-2016)** sluta lokalt kollektivavtal om löner m m för arbetstagare vid Tullverket enligt ovan.

2 § Ramavtalets (RALS 2013-16) tillämpning

Det centrala ramavtalet ska tillämpas med detta protokolls kompletteringar.

3 § Löneökningstrymme.

Parterna konstaterar att ingen enighet har kunnat nås om löneökningstrymmets storlek. Parterna enas om att tillämpa vad som framgår av RALS 2013-2016, Bilaga B, Förfarande vid oenighet vid lönerrevision, ordning B, vid tredje lönerrevisionen; 2,5 % dock lägst 545 kr per medlem. Utrymmet beräknas på medlemmarnas individuella lön per månad och sådana lönetillägg som inte är en funktion av månadslönen per den 30 september 2015.

4 § Beredskapsavtal

Beredskapsersättningen räknas upp med 2,5 % from 2015-10-01, se bilaga 1

5 § Obekvämtidstillägg

Obekvämtidstilläggen räknas upp med 2,5 % from 2015-10-01, se bilaga 1

6 § Analys av lönebild

Arbetsgivaren har presenterat en analys av lönebild. Parterna har inte enats om några prioriteringar med utgångspunkt från lönebild.

7 § Arbetsplan

Parterna är eniga om att lönesättning genomförs, antingen via lönesättande samtal eller kollektiva individförhandlingar. Kollektiva förhandlingar ska föras inom respektive process eller motsvarande. För samtliga medlemmar i Ledarna tillämpas lönesättande samtal.

En förutsättning för den lokala lönebildningen är att chef och medarbetare genomför ett utvecklingssamtal/uppföljningssamtal där lönekriterierna enligt §8 nedan går igenom och en värdering utifrån dessa sker.

Medarbetare tillhörande TULL-KUST meddelar, senast 2015-10-26, sin lokalavdelning vilken form av lönesättningsmodell som han/hon föredrar.

TULL-KUST meddelar därefter arbetsgivaren vilka medlemmar som önskar lönesättande samtal.

Tullverket levererar ett förhandlingsunderlag till TULL-KUST avseende de medlemmar som ska ingå i den kollektiva förhandlingen.

Parterna är eniga om att fackliga förtroendemän som är förhandlingsansvariga och som så önskar lönesätts i särskild ordning efter det att lönesättningen för kollektivet och de lönesättande samtalen är avslutade.

Nya löner sätts inom ramen för överenskomet fördelningsutrymme.

Se bilaga 2.

8 § Utdrag ur Tullverkets lokala kollektivavtal om lönekriterier och lönekriterieverktyg

Utöver vad som sägs i 5 § RALS ska hänsyn tas till följande lönekriterier vid lönesättningen:

- Mål och resultat
- Eget ansvar
- Drivkraft
- Utveckling
- Samarbete
- Lärar – och handledarkompetens (i förekommande fall)

Varje medarbetare ska 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.

9 § Omfattning

Lönerevisionen omfattar samtliga medarbetare med undantag av nedanstående:

- De som är helt tjänstlediga av annat skäl än föräldraledighet.
- De som innehar en tidsbegränsad anställning sammantaget understigande 6 månader
- Timavlönade.
- Arbetstagare vars lön fastställts i innevarande års nivå enligt annan ordning.

Anmärkning: Parterna är ense om att för arbetstagare som vid revisionstidpunkten är tjänstlediga och inte omfattas av lönerevision ska vid återinträde i tjänst en översyn av grundlönen göras i särskild ordning.

10 § Föräldralediga och sjukfrånvarande

Föräldralediga och sjukfrånvarande medarbetare ska bedömas och lönesättas som om de hade varit i tjänst.

11 § Lönesättning av chefer

Parterna är eniga om att chefer bör lönesättas efter det att lönesättningen för kollektivet och de lönesättande samtalen är avslutade. Nya löner sätts inom ramen för överenskomet fördelningsutrymme.

12 § Lönesamtal – genomgång av lönekriterier

Parterna är eniga om att ett utvecklingssamtal/uppföljningssamtal, ska ha genomförts med alla medlemmar i TULL-KUST samt för Ledarna vid Tullverket innan lönesättande chef sätter förslag på ny lön. Vid utvecklingssamtalet/uppföljningssamtalet ska medarbetaren få en återkoppling på sina arbetsinsatser och en bedömning av lönekriterierna enligt § 8.

13 § Lönesättande samtal, överenskommelse om ny lön

Parterna är eniga om att lönesättande samtal skall genomföras för de medlemmar inom TULL-KUST som har valt detta och samtliga medlemmar tillhörande Ledarna vid Tullverket.

Parterna är eniga om att fastställande av den individuella lönen i det lönesättande samtalet ska ske utifrån arbetstagarens arbetsinsats enligt lönekriterieverktyget och övriga löneprinciper.

Målsättningen med lönesättande samtal ska vara att chef och medarbetare kommer överens om ny lön vid fastställd revisionstidpunkt.

Vad gäller lönesättande samtal är parterna dessutom eniga om följande:

- lönesättande chef ska ha god kunskap om den lönesättande samtalsmodellen och tillämpliga avtal samt kunskap om lönebildning och lönepolitik
- lönesättande chef ska ha mandat att fastställa ny lön
- varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön
- lönesättande samtal ska föras genom en dialog mellan lönesättande chef och medarbetaren
- det lönesättande samtalet är ett samtal och inte en förhandling, där den nya lönen i dialog förankras i gemensamma löneprinciper, såsom medarbetarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. Lönen ska stödjas på sakliga grunder.

När chef och medarbetare är eniga om ny lön rapporteras överenskommen lön in via lönerevisionsmodulen. Kopia på resultatet från det lönesättande samtalet skickas till berörd lokalavdelning inom TULL-KUST.

14 § Kollektiva individförhandlingar

Parterna är eniga om att kollektiva individförhandlingar förs för medlemmar inom TULL-KUST som valt detta.

Parterna är eniga om att de kollektiva individförhandlingarna ska föras på en nivå inom avdelningar eller motsvarande.

Inom huvudprocesserna Brottbekämpning och Effektiv handel får parterna på den nivån enas om att delegera förhandlingen ytterligare ett steg.

Parterna är eniga om att fastställande av den individuella lönen i de kollektiva individförhandlingarna ska ske utifrån arbetstagarens arbetsinsats enligt lönekriterieverktyget och övriga löneprinciper.

Efter avslutad förhandling upprättas en för bägge parter bindande skriftlig förhandlingsöverenskommelse. Efter sådan förhandlingsöverenskommelse tecknats rapporteras resultatet in via lönerevisionsmodulen.

Efter att skriftliga förhandlingsöverenskommelser tecknats inom samtliga processer el motsv. tecknar parterna i detta protokoll kollektivavtal om nya löner inom Tullverket.

Ny lön meddelas medarbetaren av lönesättande chef i ett lönesamtal.

15 a § Risk för oenighet – oenighetsmodell B i Centralt avtal - Lönesättande samtal

1. Om lönesättande samtal riskerar att sluta i oenighet ska lönesättande chef rådgöra med KC-chef eller motsvarande och medarbetare rådgör med berörd TULL-KUST avdelning.
2. Om chef och medarbetare inte kan komma överens om ny lön övergår det lönesättande samtalet i förhandling efter det att alla möjligheter att komma överens har uttömts.

Att chef och medarbetare inte är ense om lönehöjningens storlek är i sig inte tillräckligt skäl för att det lönesättande samtalet ska övergå i förhandling, om lönen är sakligt förankrad i gemensamma löneprinciper och Tullverkets lönekriterieverktyg.

Följande ordning ska då normalt gälla:

- arbetsgivaren företräds av lönesättande chef och KC-chef/motsv
- arbetstagaren företräds av OFR-P (TULL-KUST eller Ledarna vid Tullverket)

Förhandlingsprotokoll upprättas efter avslutad förhandling.

3. Om en förhandlingslösning inte uppnås efter det att alla möjligheter att på egen hand sluta avtal har uttömts ska RALS 7 § p.7.6 och 7.7 tillämpas.

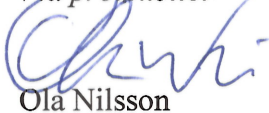
15 b § Risk för oenighet – oenighetsmodell B i Centralt avtal – Kollektiv förhandling

Parterna vid de kollektiva individförhandlingarna ska konsultera parterna i detta protokoll om förhandlingarna riskerar att sluta i oenighet. Om parterna efter att ha konsulterat parterna i detta protokoll inte kan uppnå en förhandlingslösning efter det att alla möjligheter att komma överens, eller senast 2015-12-31, har uttömts ska parterna i detta avtal ånyo kontaktas för att hitta en förhandlingslösning. Därefter ska RALS 7 § p.7.6 och 7.7 tillämpas.

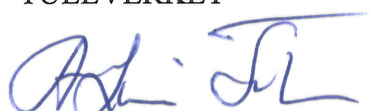
16 § Särskilda åtgärder vid oförändrad eller ringa förändring av lön

Parterna vill uppmärksamma lönesättande parter om vad som anges i RALS 2013-2016 i det fall medlemmars lön inte har ändrats eller ändrats endast i ringa omfattning.

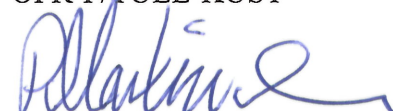
Vid protokollet


Ola Nilsson

Justerat den 2015-09 -30
TULLVERKET


Anne-Louise Sommarström
HR-chef

Justerat den 2015-09-30
OFR-P/TULL-KUST


Peter Martinson
Förste vice ordförande

Bilaga 1

Beloppsbilaga

Slag	Belopp from 141001	Belopp from 151001	Avtal
OB, enkel (kr/tim)	16,9	17,3	Arbetstidsavtal, 36§
OB, kval (kr/tim)	39,0	40,0	Arbetstidsavtal, 36§
OB, förhöjd (kr/tim)	85,4	87,5	Arbetstidsavtal, 36§
Beredskapstillägg (kr/tim)	24,6	25,2	Beredskapsavtal, 10§
Beredskapstillägg, förhöjt (kr/tim)	49,3	50,5	Beredskapsavtal, 10§
Särskild beredskap, vecka (kr/v)	4615	4730	Beredskapsavtal, 11§
Särskild beredskap, dygn (kr/d)	658	675	Beredskapsavtal, 11§
Särskild beredskap, helgdag (kr/d)	658	675	Beredskapsavtal, 11§

Partsgemensam vägledning för chef, medarbetare/medlem och fack för processen från bud fram till lönesättning.

1. Chef och medarbetare ska innan lönesättning sker gått igenom Tullverkets lönekriterier i samband med utvecklings/uppföljningssamtal. Vid detta samtal meddelar chefen medarbetarens resultat och prestation i förhållande till lönekriterierna under det gångna året. Medarbetaren redovisar sin syn (vid detta tillfälle ska inte ny lön diskuteras).
2. Efter genomförda utvecklings/uppföljningssamtal utarbetar lönesättande chef ett löneförslag för sina medarbetare.
3. Medarbetare tillhörande TULL-KUST meddelar sin lokalavdelning senast 2015-10-26 vilken form av lönesättningsmodell som han/hon föredrar.
 - Lönesättande samtal (medlemmen företräder sig själv)
 - Kollektiv förhandling (TULL-KUST företräder medlemmen).
4. När lönesättande chef meddelar att löneförslaget är klart lämnar TULL-KUST uppgift om vilken lönesättningsmodell medlemmarna valt.
5. Lönesättande chef separerar de medarbetare som valt lönesättande samtal från de som valt kollektivavtalsförhandling och överlämnar därefter ett bud till TULL-KUST avseende de som valt kollektivavtalsförhandling.
6. Lönesättande chef påbörjar lönesättande samtal och träffar överenskommelse om ny lön. Lönesättande chef rapporterar in ny lön via Palasso. En överenskommelseblankett skrivs ut ur systemet och kopia skickas till berörd lokalavdelning inom TULL-KUST.
7. Arbetsgivare och TULL-KUST träffar avtal om nya löner för övriga medlemmar. Lönesättande chef rapporterar in ny lön via Palasso och meddelar medarbetaren ny lön i ett lönesamtal
8. I händelse av oenighet i lönesättande samtal finns i det lokala löneavtalet föreskrivet vad som ska gälla då.