

## FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Avdelning Handläggare  
Personal- och Tore Rova  
ekonomiavdelningen

Sändlista

Datum Dnr  
2016-02-16 2015-1738:1

## Lokalt kollektivavtal RALS 2015-2016 mellan Kustbevakningen och OFR/TULL-KUST

---

Arbetsgiversidan: Kustbevakningen  
Tore Rova, förhandlingschef

Arbetstagersidan: OFR/TULL-KUST  
Joakim Lagergréen, ordf. Kustrådet  
Klas Johansson, ledamot Kustrådet  
Mats-Owe Johansson, ombudsman

Justerande: Tore Rova och Joakim Lagergréen

1 §

Med stöd av centralt Ramavtal RALS 2013-2016 tecknar Kustbevakningen och OFR/TULL-KUST lokalt kollektivavtal RALS 2015-2016 om nya löner och förändrade tillägg m.m. enligt bilaga A, B, och C till detta protokoll.

2 §

Förhandlingen förklaras avslutad 2016-02-16.

3 §

Protokollet upprättas i två exemplar varav parterna får var sitt.

Justerat 2016-02-24



Tore Rova  
Förhandlingschef

Justerat 2016-02-24



Joakim Lagergréen  
Ordf. Kustrådet

## BILAGA A

**Lokalt kollektivavtal RALS 2015-2016 mellan Kustbevakningen och OFR/TULL-KUST****1. Löneöversynens omfattning**

Löneöversynen omfattar individuella löner och lönebelopp i lönesystem för arbetstagare som är medlemmar i förbund tillhörande OFR.

**2. Löneöversynsperiod**

Löneöversynsperioden är från och med 2016-02-01 till och med 2016-09-30 (7 månader).

**3. Löneöversynsdatum**

För RALS 2015-2016 gäller 2016-02-01 som datum för ny lön.

**4. Bedömningsperiod**

För RALS 2015-2016 är det under perioden 2015-02-01--2016-01-31 som medarbetarnas sammanvägda arbetsprestation och bedömda fortsatta löneutveckling ska bedömas och resultera i ny lön.

**5. Löneöversynsutrymmet**

För RALS 2015-2016 beräknas totalt löneöversynsutrymme för OFR/TULL-KUST på löneunderlagssumman i jan 2016. Bifogas separat efter parternas överenskommelse.

**6. Utrymmets fördelning**

Det totala löneöversynsutrymmet enligt pkt. 5 fördelas efter parternas senare överenskommelse med krontalsbelopp enligt nedan. Regionala parter får komma överens om en annan fördelning av utrymmet.

- KRN, för linjen respektive ledning och stöd inkl. LC
- KRS, för linjen respektive ledning och stöd inkl. LC
- KBV-flyget och
- Huvudkontoret.

**7. Rörliga och fasta tillägg och ersättningar**

Rörliga och fasta tillägg samt ersättningar justeras efter parternas överenskommelse från och med 2016-02-01. Beloppen anges i bilaga B till protokollet som upprättas separat som kap. 18 i KUVA.

**8. Lönesättning**Föräldralediga, sjukskrivna

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

Arbetstagare med svag eller ringa löneutveckling

Om det kan konstateras, när löneöversynen har avslutats, att en eller flera av OFR/TULL-KUST medlemmars lön inte har ändrats eller ändrats i endast ringa omfattning, cirka 200 kr eller lägre, ska arbetsgivaren 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.

Tjänstlediga

Arbetstagare som är tjänstlediga hanteras enligt kollektivavtalsförhandling.

Tidsbegränsat/tillfälligt placerade

Tidsbegränsat/tillfälligt placerade arbetstagare lönesätts som grundprincip i den tidsbegränsade/tillfälliga befattningen. Mottagande och avlämnande chefer ska inhämta respektive lämna upplysningar av betydelse för lönesättningen.

**9. 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 2013-2016, 6.4 § 3 st.).

För gruppen av ordinarie ledamöter i Kustrådet i OFR/TULL-KUST, justeras de individuella lönerna efter särskild ordning med ett belopp som motsvarar lägst det genomsnittliga utfallet under löneöversynen för OFR/TULL-KUST.

**10. Lönesamtalet**

Utöver centralt avtal RALS 2013-2016 används Kustbevakningens lönepolicy inklusive lönekriterier som grund för lönesamtalet. Arbets-/befattningsbeskrivningar och jämförbara instruktioner är också viktiga underlag.

Chefen ska i dialog med arbetstagaren presentera en sammanvägd bedömning av arbetstagarens arbetsprestation och de resultat som har uppnåtts och sin bedömning av arbetstagarens fortsatta löneutveckling. Under lönesamtalet ska varken chefen eller arbetstagaren nämna några belopp eller procentsatser och inte heller diskutera förslag om ny lön i kronor per månad. Chefen framför sin bedömning av arbetstagarens fortsatta löneutveckling, om den bedöms bli normal, lägre eller högre än i jämförelse inom området. Lönesamtalet är ingen förhandling.

Efter lönesamtalet ska arbetstagaren informera chefen om sitt val av lönesättningsmodell, antingen genom ett lönesättande samtal med chefen eller genom en kollektivavtalsförhandling mellan företrädare för arbetsgivaren och OFR/TULL-KUST. Vid behov får arbetstagaren betänktetid för sitt val till senast den dag som chefen skickar sitt underlag vidare för löneöversynsombudets avstämning.

**11. Avstämningsunderlag**

Arbetsgivaren ska efter genomförda lönesamtal upprätta ett avstämningsunderlag enligt indelningen i pkt. 6 som visar ett samlat förslag till nya löner, i vilket samtliga arbetstagare som ska lönesättas ingår oavsett val av lönesättningsmodell. Upprättat avstämningsunderlag omfattas av förhandlingssekretess.

**12. Avstämning**Avstämning

Upprättat avstämningsunderlag enligt pkt. 11. delges utsedda företrädare för OFR/TULL-KUST. Företrädare bereds härigenom en möjlighet att ta del av arbetsgivarens förslag till nya löner innan de lönesättande samtalen genomförs.

#### Avstämningens syfte

Avstämningens syfte är att företrädare tidigt ska ha information för att kunna möta frågeställningar om lön från de medlemmar som företräds.

Avstämningen genomförs i dialog mellan parterna och är inte att anses som en förhandling.

#### Avstämningens genomförande

Innan de lönesättande samtalen genomförs delges företrädare information om arbetsgivarens förslag till nya löner, för att företrädare ska kunna följa upp att det tillgängliga löneutvecklingsutrymmet har fördelats enligt avtalet. Arbetsgivaren ska kunna redogöra för lönesättningen av enskilda arbetstagare om företrädaren så begär,

Slutligen bekräftar företrädanden till arbetsgivaren att avstämningsunderlaget har mottagits och när avstämningen kan anses slutförd.

#### Avstämningstid

Arbetsgivaren och företrädaren ska komma överens om en lämplig avstämningstid, dock längst 14 dagar.

#### Förhandlingssekretess

Under avstämningen och till dess att de lönesättande samtalen har genomförts omfattas avstämningsunderlaget av förhandlingssekretess.

### **13. Lönesättande samtal, överenskommelse om ny lön**

Ny lön fastställs genom ett lönesättande samtal mellan chef och arbetstagare. Vid behov är senast efterföljande vardags slut en rimlig tid för chefens och arbetstagarens rådrom, innan den nya lönen fastställs. Chef och arbetstagare får komma överens om en annan tidpunkt. Överenskommelse om ny lön dokumenteras i avsedd blankett resultat efter lönesättande samtal.

### **14. Oenighetsförfarande, lönesättande samtal**

- I det fall en arbetstagare förklarar sig oenig till den av chefen föreslagna nya lönen ska arbetstagaren och chefen inom en vecka genomföra ett nytt lönesättande samtal – **ett fördjupat lönesättande samtal**. Chefen och arbetstagaren får vid behov komma överens om en annan för tidpunkt. Förhandlingschef och ordförande för Kustrådet ska informeras om vilka lönesättande samtal som går till fördjupat lönesättande samtal.
- Kvarstår oenigheten efter det fördjupade lönesättande samtalet övergår frågan till en oenighetsförhandling (kollektivavtalsförhandling) mellan företrädare för arbetsgivaren och OFR/TULL-KUST. Vid kvarstående oenighet ska chef och arbetstagare upprätta ett gemensamt underlag som visar vari oenigheten består. Underlaget används av företrädarna som förhandlingsunderlag.

### **15. Kollektivavtalsförhandling**

För de arbetstagare som inte valt lönesättande samtal som lönesättningsmodell, fastställs ny lön genom delegerad kollektivavtalsförhandling mellan arbetsgivarföreträdare för aktuellt löneöversynsområde och utsedd företrädare för OFR/TULL-KUST, vid behov med stöd av avtalets parter.

**16. Oenighetsförfarande, kollektivavtalsförhandling**

Om arbetsgivarföreträdare för aktuellt löneöversynsområde och utsedd företrädare för OFR/TULL-KUST inte lyckas träffa avtal om nya löner genom delegerad kollektivavtalsförhandling för de arbetstagare som valt denna lönesättningsmodell, ska förhandlingschefen och Kustrådets ordförande kontaktas för stöd.

Om arbetsgivarföreträdare för aktuellt löneöversynsområde och utsedd företrädare för OFR/TULL-KUST efter inhämtat stöd ändå inte lyckas träffa avtal om nya löner övergår kollektivavtalsförhandlingen till förhandlingschefen och Kustrådets ordförande.

Om inte heller förhandlingschefen och Kustrådets ordförande kan enas om nya löner ska de tillsammans utse en opartisk ordförande, anställd inom myndigheten, som i första hand har som uppgift att försöka ena parterna och i andra hand ges mandat att fastställa nya löner för de som oenigheten avser.

**17. Tidplan RALS 2015-2016, preliminär**

<b>Aktiviteter</b>	<b>Klart senast</b>
Lönesamtal	Februari-mars, delvis april
Avstämning	Före lönesättande samtal
Lönesättande samtal	April-maj
Ev. kollektivavtalsförhandlingar	Maj-juni
Ev. oenighetsförhandlingar	Maj-juni
Utbetalning av nya löner	Med juni månadslön

**18. Jämförelselön för VB respektive OPL-ersättare**

Jämförelselöner för VB- respektive OPL-ersättare ses över. Nya nivåer fastställs efter genomförd RALS 2015-2016 dock senast 2016-12-31.

**19. Ersättning och garantilönenivåer för resurspersoner**

Ersättning och garantilönenivåer för resurspersoner fastställs från och med 2016-02-01 och anges i bilaga B till protokollet, kap. 18 KUVA.

**20. Korkmodellen**

För arbetstagare som får en ny lön efter aktuellt lönerevisionsdatum men att löneöversynen ännu inte är färdig alternativt har en tillfällig lön under löneöversynen gäller att löneökning som fastställs i löneöversynen för arbetstagaren läggs på den lön som denne senast fick alternativt har i sin grundbefattning, undantaget ny lön som fastställts uppräknad i nivå med den aktuella löneöversynen.

**21. Utbetalning av nya löner**

Utbetalning av nya löner sker efterhand som löneöversynen är klar enligt indelningen i pkt. 6, undantaget arbetstagare som förklarat sig oeniga eller valt kollektivavtalsförhandling, såvida parterna inte kommer överens om annat.

**22. Avtalets förankring**

Parterna är överens om att genomföra en partsgemensam information om detta avtal till regionala parter för såväl arbetsgivarsidan som för utsedd facklig företrädare vid KRN och KRS, före lönesamtalen genomförs mellan chef och arbetstagare, för att förebygga att olika uppfattningar om avtalet uppstår. Vid behov ska kontakt tas med avtalets parter så att uppkommen fråga om avtalet kan klarläggas.

*Reservation:*

*Om avtalets parter på grund av skäl som de varken kan eller bör påverka, inte ges rimliga förutsättningar att genomföra avtalad förankring av avtalet, utgår det.*

**23. Utvärdering**

Parterna är överens om att utvärdera RALS-processen efter varje avslutad löneöversyn.

**24. Uppföljning**

Parterna enas om att följa upp lönesamtal och lönesättande samtal genom att efter löneöversynen stickprovvis infordra uppgifter över genomförda samtal med respektive arbetstagare och när samtalen genomfördes.

-----

BILAGA B

**Lokalt kollektivavtal RALS 2015-2016 mellan Kustbevakningen och  
OFR/TULL-KUST**

Bilaga B utges separat senare och innehåller tabellsammanställningar för de ersättningar och tillägg vars belopp har justerats efter lönerevision RALS 2015-2016 fr.o.m. 2016-02-01.

## BILAGA C

**Översikt**

1. Lönesättande chef kallar alla arbetstagare till **lönesamtal**.
2. Arbetstagaren överväger under tiden vilken lönesättningsmodell denne ska välja:
  - **Lönesättande samtal** eller
  - **Kollektivavtalsförhandling**
3. Under lönesamtalet presenterar chefen i dialog med arbetstagaren sin sammanvägda bedömning av arbetstagarens arbetsprestation och de resultat som har uppnåtts och sin bedömning av arbetstagarens fortsatta löneutveckling.

Under lönesamtalet ska varken chefen eller arbetstagaren nämna några belopp eller % -satser och inte heller diskutera förslag om ny lön i kronor per månad. Chefen framför sin bedömning av arbetstagarens fortsatta löneutveckling, om den bedöms bli normal, lägre eller högre än i jämförelse inom området. Lönesamtalet är ingen förhandling.

4. Arbetstagaren ska efter lönesamtalet informera sin chef sitt val om av lönesättningsmodell, med betänketid senast den dag som chefen skickar sitt underlag vidare för löneöversynsombudets avstämning.
5. Efter genomförda lönesamtal upprättar lönesättande chef ett samlat förslag till nya löner för aktuella arbetstagare, oavsett arbetstagarens val av lönesättningsmodell. Chefen meddelar förslaget vidare enligt arbetsgivarens direktiv inklusive redovisar vilka arbetstagare som valt kollektivavtalsförhandling som lönesättningsmodell.
6. Ansvarig chef och utsedd företrädare för OFR/TULL-KUST stämmer av det samlade förslaget till nya löner inom aktuellt löneöversynsombudsområde, enligt det lokala RALS-avtalet avseende avstämning. (Förhandlingssekretess råder för båda parter.)

**7. Lönesättande samtal**

Lönesättande chef genomför lönesättningen för de arbetstagare som valt lönesättande samtal som lönesättningsmodell. Här är det viktigt att arbetstagaren vid behov ges rådrom till minst efterföljande vardags slut innan lönesättande chef och arbetstagaren träffar skriftlig överenskommelse om ny lön.

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

**Vid oenighet om ny lön**

Vid oenighet om ny lön regleras oenighetsförfarandet i det lokala RALS-avtalet.

**8. Kollektivavtalsförhandling**

Ansvarig chef överlämnar sitt samlade förslag som bud till företrädare för OFR/TULL-KUST avseende de arbetstagare som inte valt lönesättande samtal som förhandlingsmodell. (Förhandlingssekretess råder för båda parter).

Parterna träffar avtal genom kollektivavtalsförhandling om nya löner för de arbetstagare som valt kollektivavtalsförhandling som lönesättningsmodell.

(Förhandlingssekretessen hävs när överenskommelsen om nya löner har träffats).

**Ingen överenskommelse vid förhandling**

När inte överenskommelse om nya löner vid förhandling, regleras oenighetsförfarandet i det lokala RALS-avtalet.