

PARTER

Arbetsgivarsidan: Tullverket

Arbetstagarsidan: OFR-P/TULL-KUST

Ärende: Lokalt kollektivavtal om löner m.m. för arbetstagare vid Tullverket som är organiserade i förbund tillhörande OFR. 2016 års löner.

1 § RALS 2016-2017

Parterna är överens om att med stöd av **Ramavtal om löner m.m för arbetstagare inom det statliga området (RALS 2016-2017)** sluta lokalt kollektivavtal om löner m m för arbetstagare vid Tullverket enligt ovan.

2 § Ramavtalets (RALS 2016-2017) tillämpning

Det centrala ramavtalet ska tillämpas med detta avtals kompletteringar.

3 § Löneökningsutrymme.

Parterna konstaterar att ingen enighet har kunnat nås om löneökningsutrymmets storlek.

Parterna enas om att tillämpa vad som framgår av RALS 2016-2017, Bilaga B, Förfarande vid oenighet vid lönerrevision, ordning B, ett revisionsbelopp ska beräknas som 2,2 %, dock lägst 495 kr per medlem. De nya lönerna ska gälla från och med 2016-10-01.

Utrymmet beräknas på medlemmarnas individuella lön per månad och sådana lönetillägg som inte är en funktion av månadslönen per den 30 september 2016.

3a § Beredskapsavtal

Beredskapsersättningarna räknas upp med 2,2 % from 2016-10-01, se bilaga 1.

3b § Obekvämtidstillägg

Obekvämtidstilläggen räknas upp med 2,2 % from 2016-10-01, se bilaga 1.

3c Aspirant och utvecklingslön

Parterna är eniga om att aspirant- och utvecklingslön för anställda i brottsbekämpningsprocessen tillämpas fr o m 2016-10-01 enligt nedan:

Under grundutbildning (teori och praktik)
Efter fullgjord grundutbildning enligt ovan

lägst 21000 kr/mån
lägst 23100 kr/mån

Ett år efter fullgjord grundutbildning

lägst 27000 kr/mån

4 § Analys av lönebilden

Arbetsgivaren har presenterat en analys av lönebilden. Parterna har inte enats om några generella prioriteringar med utgångspunkt från lönebilden, men kommit överens om vissa justeringar rörande tullkrimutredare och revisorer. Se bilaga 2 för anteckningar från möten kring löneanalys.

5 § 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 § 6 nedan går igenom och en värdering utifrån dessa sker.

Medarbetare tillhörande TULL-KUST meddelar 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.

Se Partgemensam vägledning för lönerevision vid Tullverket, bilaga 3.

6 § 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.

7 § Omfattning

Lönerevisionen omfattar samtliga medarbetare med undantag av nedanstående:



De arbetstagare som;

- innehar en tidsbegränsad ALVA- eller vikariatsanställning, sammantaget understigande 6 månader,
- är timavlönade,
- vars lön fastställts i 2016 års lönenivå enligt annan ordning.
- är anställda enligt annan ordning (L06)

8 § Föräldralediga, sjukfrånvarande och tjänstlediga

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

Anmärkning: Parterna är ense om att för arbetstagare som vid revisionstidpunkten är tjänstledig från sin ordinarie befattning eller innehar vikariat ska vid återinträde i tjänst en översyn av grundlönen göras i särskild ordning. Vid denna översyn skall för arbetstagare särskilt beaktas den skicklighet och erfarenhet som arbetstagaren tillägnat sig under tjänstledighetsperioden eller vikariatet och som bedöms vara till gagn i dennes grundbefattning.

9 § Lönesamtal – genomgång av lönekriterier

Parterna är eniga om att ett utvecklingsamtal/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 § 6.

10 § Lönesättande samtal, överenskommelse om ny lön

Parterna är eniga om att lönesättande samtal ska 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 respektive Ledarna vid Tullverket.

11 § 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 processer 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.

Ny lön meddelas medarbetaren av lönesättande chef i ett lönesamtal.

12 a § Risk för oenighet – oenighetsmodell B i RALS 2016-2017 - 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 2016 – 2017, 7 § p.7.5 och 7.6 tillämpas.

12 b § Risk för oenighet – oenighetsmodell B i RALS 2016-2017 – 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 2016-12-31, har uttömts ska parterna i detta avtal ånyo kontaktas för att hitta en förhandlingslösning. Därefter ska RALS 2016- 2017, 7 §, punkterna 7.5 och 7.6 tillämpas.

13 § Särskilda åtgärder vid oförändrad eller ringa förändring av lön

Parterna vill uppmärksamma lönesättande parter om vad som anges i RALS 2016-2017, 7 §, punkten 7.4, i det fall medlemmars lön inte har ändrats eller ändrats endast i ringa omfattning.

13 b § Avstämning

Parterna är ense om att i nära anslutning till slutförd lönerrevision göra en gemensam avstämning av det genomförda lönebildningsarbetet.

Vid protokollet

Peter Martinson

Justerat den 2016-12-13

TULLVERKET

Ola Nilsson
Biträdande HR-chef

Justerat den 2016-12-13

OFR-P/TULL-KUST

Ulf G Persson
Andre vice ordförande

bilaga 1

BELOPPSBILAGA
(GÄLLANDE FR O M 2016-10-01)

Slag	Lokalt avtal om;	§	2015-10-01	2016-10-01
Beredskapstillägg, högst 120/130 timmar , per timme	beredskap	10 §, 1	25,20 kr	25,8 kr
Beredskapstillägg, över 130 timmar per timme	beredskap	10 §, 1	50,50 kr	51,6 kr
Beredskapsersättning särskild beredskap, för vecka	beredskap	12 §	4 730 kr	4 834 kr
Beredskapsersättning särskild beredskap, för dag	beredskap	12 §	675,00 kr	690 kr
Beredskapsersättning särskild beredskap, för dygn när särskild helgdag ingår	beredskap	12 §	675,00 kr	690 kr
Obekvämtidstillägg, enkel	arbetstid	36 §	17,30 kr	17,7 kr
Obekvämtidstillägg, kvalificerad	arbetstid	36 §	40,00 kr	40,9 kr
Obekvämtidstillägg, förhöjd	arbetstid	36 §	87,50 kr	89,4 kr

PARTER

Arbetsgivarsidan: Tullverket

Arbetstagersidan: OFR-P/ TULL-KUST

Ärende: Löneanalys enligt RALS 2016-2017 §6.2 Ramavtal om löner m.m.

§1

Löneanalys av Tullverkets kärnverksamhet har skett. Parterna nådde ingen samsyn i behov av prioriteringar, dock kunde parterna konstatera att det fanns behov av att vid lönesättning ta särskild hänsyn till några arbetsområden.

§2

Bevis och Spårsäkring

OFR/P TULL-KUST efterlyser en dialog mellan KCn inför lönesättning då de fn inte ser någon tydlighet i vad löneskillnaderna består av. Arbetsgivaren tar detta i beaktande.

Tullkrimutredare

Ett arbetsområde som tidigare har varit svårt att rekrytera till och behålla personal på men där förutsättningarna sen en tidigare prioritering har förbättrats. Parterna är överens om att det är viktigt att lönesättningen fortsätter att ske så att den tidigare situationen inte återkommer.

Aspiranter

Båda parter är överens om att lönesättningen genom det särskilda avtalet om aspirant- och utvecklingslön fungerar bra. Parterna är överens om att fortsätta med denna modell och att se över förutsättningen att snabbare komma in i I-lön för aspiranterna.

FU ledare

Parterna är överens om att i samband med lönerevision tydligare se över lönesättningen för rollen som FU-ledare. Avstämning mellan KCn ska ske.

KC Klarering

OFR/P TULL-KUST påtalar att medarbetare med lång anställningstid har hamnat lite i bakvatten med tanke på höga lönesättningar av nyanställda. Arbetsgivaren kommer att ta detta i beaktande i de fall då det även överensstämmer med mer kvalificerade arbetsuppgifter inom klareringsverksamheten.

Tullsvvarshandläggare

OFR/P TULL-KUST anser att gruppen Tullsvvarshandläggare ligger lågt. Arbetsgivaren konstaterar att gruppen ligger lönemässigt i nivå med löner inom KCT och att någon egentlig svårighet att rekrytera och behålla till rollen inte föreligger.

Operatörsuppföljning

Ett arbetsområde som tidigare har varit svårt att rekrytera till och behålla personal på men där förutsättningarna sen en tidigare prioritering har förbättrats. Parterna är överens om att det är viktigt att lönesättningen fortsätter att ske så att den tidigare situationen inte återkommer.

Tillståndshandläggare

Parterna är överens om att arbetets svårighetsgrad på ett tydligare sätt ska avspegla sig på lönen för detta arbetsområde.



Partsgemensam vägledning för lönerrevision vid Tullverket.

1. Lönesättande chef håller inledningsvis ett LÖNESAMTAL med alla medarbetare/medlemmar som ska lönervideras. (Samtalet handlar om hur chefen ser på medarbetarens/medlemmens prestation m m under det gångna året. Medarbetaren/medlemmen redovisar sin syn. Inga siffror ska nämnas vid det här tillfället).
2. Efter genomförda lönesamtal med alla medarbetare/medlemmar utarbetar lönesättande chef ett heltäckande LÖNEFÖRSLAG avseende samtliga.
3. Under tiden överväger, på fråga från sin TULL-KUST-avdelning, medarbetaren/medlemmen om denne ska välja lönesättningsmodellen;
 - LÖNESÄTTANDE SAMTAL (medlemmen företräder sig själv)
 eller
 - KOLLEKTIV INDIVIDFÖRHANDLING (TULL-KUST företräder medlemmen).

Efter eget övervägande lämnar medlemmen besked till sin TULL-KUST-avdelning om val av lönesättningsmodell.
4. När lönesättande chef meddelar att det heltäckande löneförslaget är klart lämnar TULL-KUST uppgift om vilka medlemmar som valt lönesättande samtal. (Förhandlingssekretess råder för båda parter.)
5. Lönesättande chef separerar i sitt utarbetade löneförslag de medlemmar som valt lönesättande samtal från de medlemmar som valt kollektivavtalsförhandling.
6. Lönesättande chef överlämnar därefter skyndsamt från sitt heltäckande löneförslag ett bud till TULL-KUST avseende de medlemmar som valt kollektivavtalsförhandling. (Förhandlingssekretess råder fortfarande för båda parter.)
7. Lönesättande chef fortsätter därefter lönesättningen för de medlemmar som valt LÖNESÄTTANDE SAMTAL. (Förhandlingssekretessen hävs i förhållande till de medlemmar som valt lönesättande samtal så att arbetsgivaren kan lämna sitt löneförslag till respektive medlem).
8. Lönesättande chef och medlem träffar överenskommelse om ny lön. (Efter sådan överenskommelse undertecknar båda parter en handling om ny lön som omgående går till PA-support för åtgärd och utbetalning)
9. Arbetsgivare och TULL-KUST träffar avtal om nya löner för övriga medlemmar.
10. I händelse av oenighet i lönesättande samtal finns i det lokala löneavtalet föreskrivet vad som ska gälla då.

Abn

 Oa