

**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 2017 års löner.**

**1 § RALS 2017**

Parterna är överens om att med stöd av **Ramavtal om löner m.m för arbetstagare inom det statliga området (RALS 2017-2020)** sluta lokalt kollektivavtal om löner m m för arbetstagare vid Tullverket enligt ovan.

**2 § Ramavtalets (RALS 2017-2020) tillämpning**

Det centrala ramavtalet ska tillämpas med detta avtals kompletteringar.

**3 § Löneökningstrymme.**

Parterna konstaterar att ingen enighet har kunnat nås om löneökningstrymmets storlek. Parterna enas om att tillämpa vad som framgår av RALS 2017-2020, Bilaga B, Förfarande vid oenighet vid lönerevision, ordning B, ett revisionsbelopp ska beräknas som 2,2 %, dock lägst 528 kr per medlem. De nya lönerna ska gälla från och med 2017-10-01. Utrymmet beräknas på medlemmarnas individuella lön per månad och sådana lönetillägg som inte är en funktion av månadslönen per den 30 september 2017.

**3a § Beredskapsavtal**

Beredskapsersättningarna räknas upp med 2,2 % fr o m 2017-10-01, se bilaga 1.

**3b § Obekvämtidstillägg**

Obekvämtidstilläggen räknas upp med 2,2 % fr o m 2017-10-01, se bilaga 1.

**3c Aspirant och utvecklingslön**

Parterna är eniga om att aspirant- och utvecklingslön för anställda i brottsbekämpningsprocessen tillämpas fr o m 2017-10-01 enligt nedan:

Under grundutbildning (teori och praktik)	lägst 21000 kr/mån
Efter fullgjord grundutbildning enligt ovan	lägst 25000 kr/mån
Ett år efter fullgjord grundutbildning	lägst 28000 kr/mån



#### **4 § Analys av lönebilden**

Tullverket har presenterat en analys av lönebilden.

Tullverket kan konstatera att lönebilden inom vissa arbetsområden ligger i nivå med eller över 90:e percentilen jmf mot motsvarande befattningar inom andra myndigheter. Tullverket anser att lönenivåerna inte speglar myndighetens behov i enlighet med de gemensamma löneprinciperna i RALS 5§. De arbetsområden som avses återfinns inom service-, kundtjänst- och vissa befattningar inom effektiv handel. Tullverket har för avsikt att vara återhållsam med löneutveckling inom sagda grupper.

Analysen visar även på områden med behov av förstärkt löneutveckling i enlighet med RALS 5 § så att myndigheten på så sätt kan säkra personalförsörjningen både på lång och kort sikt. De arbetsområden som berörs återfinns inom brottsbekämpningen, effektiv handel, samt inom stödverksamheten. Tullverket har för avsikt att prioritera löneutvecklingen mot en tydligare individuell lönesättning inom sagda områden.

TULL-KUST noterar inledningsvis med förvåning att arbetsgivaren inte tycks eller vill i lönebildssammanhang uppmärksamma, att Tullverkets resultat för år 2017 i de flesta avseenden är det bästa någonsin, vilket kan tolkas som att för arbetsgivaren spelar det märkligt nog ingen roll om verksamhetens mål och resultat är bra eller inte.

TULL-KUST delar inte arbetsgivarens uppfattning att det inom service-, kundtjänst- och vissa befattningar inom effektiv handel skulle råda någon slags överlönesättning i jämförelse med andra befattningar inom det statliga arbetsområdet. Den gemensamt genomförda löneanalysen, som gjorts med utgångspunkt från den sk Besta-statistiken, har varit diffus, svepande och allt för översiktlig vilket gör att den kan betraktas som rent summarisk och kan inte ligga till grund för den lokala lönebildningen inom Tullverket. Att olika befattningar inom nämnda områden lönemässigt i princip ligger i balans med den statliga arbetsmarknaden eller t o m något under vad marknaden fordrar stöds av det faktum att t ex vid nyanställningar, inom såväl service-, kundtjänst- som vissa befattningar inom effektiv handel, har arbetsgivaren funnit behov av att löneinplacera nyanställda något högre än redan anställda inom dessa verksamhetsområden.

TULL-KUST delar däremot arbetsgivarens uppfattning att det behövs en förstärkt löneutveckling inom brottsbekämpningen, effektiv handel, samt inom stödverksamheten men att den bör vara både strukturell som individuell.

Parterna konstaterar att ingen enighet nåts om att inför de delegerade förhandlingarna styra tillgängligt lönerevisonsutrymme på något särskilt sätt.

#### **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 § 7 nedan går igenom och en värdering utifrån dessa sker.

*uf*  
*av*

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.

### **6 § Lönesättning i särskild ordning**

Arbetstagare med väsentligt förändrade arbetsuppgifter ska lönesättas enligt särskild ordning med stöd av RALS 9 §. Detta gäller oavsett om arbetstagaren ska omfattas av lönesättande samtal eller kollektiv förhandling. Samråd sker i dessa fall med HR.

### **7 § 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.

### **8 § 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 2017 års lönenivå enligt annan ordning.
- är anställda enligt annan ordning (L06)

### **9 § Föräldralediga, sjukfrånvarande och tjänstlediga**

Föräldralediga och 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 ska 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.



## **10 § Pensionärer**

Arbetstagare som ansökt om pension under perioden 20171001-20180930 lönesätts av parterna i detta avtal. Avdelningscheferna förser HR med förhandlingsunderlag, där medarbetarna som ansökt om pension, bedömts enligt Tullverkets lönekriterier.

## **11 § 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 § 7.

## **12 § 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.

Resultat från de lönesättande samtalen ska minst en gång i månaden skickas i digital form till TULL-KUST respektive Ledarna vid Tullverket.

## **12a § Vid oenighet - Lönesättande samtal**

Om chef och medarbetare i något fall inte kan komma överens om ny lön, kan arbetstagaren begära att få ett särskilt samtal s k fyrpartssamtal. Detta samtal ska begäras av medarbetaren senast fem arbetsdagar efter avslutat lönesättande samtal. Parterna i detta avtal kan komma överens om att ett fyrpartssamtal inte ska genomföras.

Den särskilda samtalsmodellen innebär att chef och medarbetare ska lägga fram sin uppfattning för överordnad chef och den för arbetstagaren berörda arbetstagarorganisationen. Den lönesättande chefen ska skyndsamt ta initiativ till ett fyrpartssamtal. I det fall

överenskommelse om ny lön ändå inte är möjlig beslutar lönesättande chef om ny lön. Vid fyrpartssamtalen ska minnesanteckningar föras.

Lönesättande chef kan efter de fem arbetsdagarna enligt ovan eller i de fall då fyrpartssamtal inte genomförts, ensidigt sätta lönen för berörda arbetstagare.

### **13 § 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.

### **13a § Risk för oenighet – oenighetsmodell B i RALS 2017 – 2020 – Kollektiv förhandling**

Parterna vid de kollektiva individförhandlingarna ska konsultera parterna i detta avtal om förhandlingarna riskerar att sluta i oenighet. Om parterna efter att ha konsulterat parterna i detta avtal inte kan uppnå en förhandlingslösning efter det att alla möjligheter att komma överens prövats, senast två månader efter detta avtals undertecknande, har uttömts ska parterna i detta avtal ånyo kontaktas för att hitta en förhandlingslösning. Därefter ska RALS 2017 – 2020, 7 §, punkterna 7.5 och 7.6 tillämpas.

### **14 § Särskilda åtgärder vid oförändrad eller ringa förändring av lön**

Parterna vill uppmärksamma lönesättande parter om vad som anges i RALS 2017-2020, 7 §, punkten 7.4, i det fall medlemmars lön inte har ändrats eller ändrats endast i ringa omfattning.

### **15 § Avstämning**

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

*Vid protokollet*

Peter Martinson

*Justerat den 2018-01-11*

TULLVERKET



Ola Nilsson  
Biträdande HR-chef

*Justerat den 2018-01-11*

OFR-P/TULL-KUST



Ulf G Persson  
Andre vice ordförande

# Lönetillägg och ersättningar from 2017-10-01

Bilaga 1

Typ av lönetillägg och avtal som berörs	Belopp	Ref.
<b>Inom avtal om oregelbunden arbetstid</b>		
Fridagstillägg	32,00	29§
Tidförskjutningstillägg, inom förskjutningsperiod	8,80	33§
Tidförskjutningstillägg, inom förskjutningsperiod, sent beslut	17,60	33§
Tidförskjutningstillägg, utom förskjutningsperiod, sent beslut	1/165	33§
OB, enkel	18,10	35§
OB, kvalificerad	41,80	35§
OB, förhöjt	91,40	35§
Mertid	1/165	41§
Övertid, enkel	1/94	44§
Övertid, kvalificerad	1/72	44§
Övertid, förhöjd kvalificerad	1/60	44§
<b>Inom Beredskapsavtal</b>		
Beredskapstillägg	26,40	10§
Beredskapstillägg, förhöjt	52,70	10§
Särskild beredskap, vecka	4940	11§
Särskild beredskap, dygn	705	11§
Särskild beredskap, helgdag	705	11§
<b>Inom avtal om lönetillägg</b>		
Obehagstillägg (per tillfälle)	133,00	3a§
Vikariatsersättning (per månad)	1050,00	3b§
Vikariatstillägg (per dag)	85,00	3b§
<b>Inom avtal om reskostnadsersättningar</b>		
Resekostnadsersättning, egen bil, skattepliktig ersättning	1,65	5§
Resekostnadsersättning, motorcykel	1,10	5§
Bilersättning till hundförare, avstånd högst 50 kilometer	2,40	5§
Bilersättning till hundförare, avstånd över 50 kilometer	1,30	5§
Traktamentstillägg, hel dag (per tillfälle)	223,00	6§
Traktamentstillägg, halv dag (per tillfälle)	100,00	6§
Traktamentstillägg, reducerat, efter 15 dagar (per tillfälle)	124,00	6§
Traktamentstillägg, reducerat, efter 3 månader (per tillfälle)	108,00	6§
Förrättningstillägg	6,80	9§
Förrättningstillägg, efter kl 19 (per tillfälle)	92,00	9§
Förrättningstillägg, tullklarering/tullvisitation i Norge	17,00	9§
<b>Inom avtal om aspirant- och utvecklingslön</b>		
Under grundutbildning, lägst	21 000	3§
Efter fullgjord grundutbildning, lägst	25 000	3§
Ett år efter fullgjord grundutbildning, lägst	28 000	3§

*Mj*  
*OW*