

Parter: Tullverket  
OFR/P genom TULL-KUST

## **Avtal om löner i 2007/2008 års nivå m m enligt RALS 2007-2010**

### **Inledning**

**Detta avtal omfattar medlemmar tillhörande OFR som är organiserade inom förbunden TULL-KUST och Ledarna vid Tullverket.**

### **1 § Revisionstidpunkt**

Enligt RALS 2007-2010 ska parterna fastställa vid vilka tidpunkter revision av löner ska äga rum under avtalsperioden. Parterna är eniga om att genomföra lönerevision vid följande två tillfällen:

- **den första revisionstidpunkten förläggs till den 1 juli 2008 (2007/2008 års nivå)**
- **den andra revisionstidpunkten förläggs till den 1 januari 2010 (2009 års nivå).**

### **2 § Löneökningstrymme**

Parterna är eniga om att löneökningstrymmet

- vid lönerevisionen **den 1 juli 2008 (2007/2008 års nivå) utgör 7,0 procent** av det löneunderlag som parterna är överens om och
- vid lönerevisionen **den 1 januari 2010 (2009 års nivå) utgör 3,4 procent** av det löneunderlag som parterna blir överens om.

### **3 § Arbetsplan**

Parterna är eniga om att fördelningen av framräknat löneökningstrymme enligt 2 § ska fördelas till

- Processen Effektiv Handel
- Processen Brottsbekämpning
- IT-avdelningen
- Administrationsavdelningen och Personalavdelningen\*
- Staber (Verksledningsstaben, Rättssekretariatet, Informationsstaben och Internrevisionen)\*.

\*Administrationsavdelningens och personalavdelningens gemensamma utrymme samordnas av chefen för personalavdelningen. Stabernas utrymme samordnas av chefen för verksledningsstaben.

Parterna i detta avtal förutsätter att parterna på process-, avdelnings- eller stabsnivå enas om hur löneökningstrycket ska fördelas vid en eventuell vidare delegering.

#### **4 § Lönebildning m m**

Parterna har analyserat lönebildningen efter RALS 2004-2007. Lönebildningen visar bl a en alltför komprimerad lönestruktur för medarbetare med likartade arbetsuppgifter. Parterna är därför eniga om att en ökad lönespridning är önskvärd men får naturligtvis inte leda till osaklighet vid den individuella lönesättningen (se 5 § RALS).

Parterna är eniga om att en viktig åtgärd för att kunna uppfylla 5 § RALS är en konsekvent genomförd individuell lönesättning där medarbetarens skicklighet och resultat i relation till uppdraget beaktas med hjälp av Tullverkets lönekriterieverktyg.

*Anmärkning:*

*Med lönebildning menas all lönesättning som sker sammantaget på myndigheten, dvs både vid rekrytering, lönerrevision och befordran.*

#### **5 § Löneprinciper**

Vid lönesättningen ska hänsyn tas till myndighetens kompetensbehov på kort och lång sikt. Dessutom ska förbud mot diskriminering enligt **jämställdhetslagen och övriga diskrimineringslagar** särskilt beaktas. I övrigt ska 5 § RALS tillämpas.

*5 § RALS:*

*Gemensamma löneprinciper*

*Lönebildning och lönesättning ska medverka till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. En avgörande förutsättning för en effektiv och väl fungerande verksamhet är att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla arbetstagare med sådan kompetens som behövs på kort och lång sikt. Lönesättningen är ett instrument för att säkerställa detta och ska stimulera till engagemang och utveckling i arbetet samt uppfattas som rättvis i förhållande till arbetsresultat och arbetsinsatser.*

*En arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. Lönerna ska vara individuellt bestämda, om inte arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen funnit skäl att överenskomma om annat för vissa grupper. En väl utvecklad lönesättning som utgår från sakliga grunder är betydelsefull för en ändamålsenlig differentiering av lönerna.*

#### **6 § Lönekriterier och Tullverkets lönekriterieverktyg**

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

- mål och resultat
- eget ansvar
- drivkraft
- utveckling
- samarbete.

Parterna är eniga om att Tullverkets lönekriterieverktyg **ska användas** vid den första lönerevisionstidpunkten **den 1 juli 2008** med syfte att få en tydlig bedömningsgrund och bättre kvalitet vid den individuella lönesättningen i enlighet med förhandlingsprotokollet 2007-05-31, se bilaga 1.

### **7 § Lönesättning av chefer**

Utöver vad som sägs i 4- 6 §§ ska chefer dessutom bedömas utifrån Tullverkets chefs- och ledarpolicy.

Parterna är också eniga om att chefers förmåga att genomföra planerings- och utvecklingssamtal (PU-samtal), lönesättande samtal och lönesamtal ska beaktas vid lönesättning.

### **8 § Föräldraledighet, sjukfrånvaro**

Föräldralediga eller arbetstagare som sedan en längre tid har varit frånvarande på grund av sjukdom ska vid lönesättning bedömas som om de hade varit i tjänst.

### **9 § Fackliga förtroendemän**

Parterna är eniga om att lönen för de fackliga förtroendemän som är förhandlingsansvariga fastställs i särskild ordning.

### **10 § Lönetillägg m m**

De lönetillägg och ersättningar m m enligt TULL-ALFA m fl avtal som ska gälla fr o m den 1 juli 2008 (2007/2008 års nivå) framgår av bilaga 2.

### **11 § Aspirant- och utvecklingslön**

Parterna är eniga om att aspirant- och utvecklingslön för anställda i brottsbekämpningsprocessen ska fr o m den 1 juli 2008 tillämpas enligt nedan i 2007/2008 års nivå.

Under grundutbildning (teori och praktik)	lägst 19 300 kronor/månad
Efter fullgjord grundutbildning enligt ovan	lägst 21 400 kronor/månad
Ett år efter grundutbildning enligt ovan	lägst 22 500 kronor/månad.

Uppflyttning sker vid månadsskiftet närmast efter det att villkoren härför är uppfyllda.

## **12 § Planerings- och utvecklingssamtal (PU-samtal), lönesamtal**

Parterna är eniga om att planerings- och utvecklingssamtal (PU-samtal) ska hållas minst en gång om året med alla medarbetare. Vid PU-samtalet ska medarbetaren bl a få en återkoppling på sina arbetsinsatser med hjälp av Tullverkets lönekriterieverktyg.

Parterna är eniga om att lönesamtal också ska föras med de medlemmar i TULL-KUST som inte valt lönesättande samtal som lönesättningsmodell. Vid lönesamtalet ska medarbetaren få en återkoppling på sina arbetsinsatser med hjälp av Tullverkets lönekriterieverktyg.

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

Parterna är eniga om att vid den första revisionstidpunkten ska lönesättande samtal tillämpas för de medlemmar som till TULL-KUST anmält intresse för detta. **Anmälan ska göras till TULL-KUST senast den 25 juni 2008.** Parterna kommer därefter i särskild lista förteckna de som valt lönesättande samtal som lönesättningsmodell.

Parterna är eniga om att lönesättande samtal ska tillämpas vid bägge revisionstidpunkterna för samtliga medlemmar i Ledarna vid Tullverket.

Målsättningen med lönesättande samtal ska vara att chef och medarbetare kommer överens om ny lön vid fastställd revisionstidpunkt. Parterna är eniga om att genomförandet av de lönesättande samtalen ska prioriteras.

Vad gäller lönesättande samtal är parterna dessutom eniga om följande:

- lönesättande chef ska ha kunskap om lönesättning och den lönesättande samtalsmodellen
- lönesättande chef ska ha mandat att fastställa ny lön
- lönesättande samtal ska föras genom en **dialog** mellan lönesättande chef och medarbetaren **bl a med hjälp av Tullverkets lönekriterieverktyg.**

När chef och medarbetare är eniga om ny lön träffas överenskommelse om ny lön på särskild blankett, bilaga 3. Den nya lönen utbetalas snarast möjligt.

## **14 § Lönesättande chefer**

Arbetsgivaren kommer i särskild ordning att ange vilka chefer som har befogenhet att föra lönesättande samtal.

## **15 § Kollektiva individförhandlingar (Gäller inte medlemmar i Ledarna vid Tullverket)**

Parterna är eniga om att vid den första revisionstidpunkten ska kollektiva individförhandlingar föras för de medlemmar i TULL-KUST som inte har valt lönesättande samtal.

Parterna är eniga om att de kollektiva individförhandlingarna ska föras inom resp process/motsv och att förhandlingarna ska prioriteras.

## 16 § Risk för oenighet

### A. Lönesättande samtal

1. Om lönesättande samtal riskerar att sluta i oenighet ska lönesättande chef och/eller medarbetare konsultera parterna i detta avtal.

*Anmärkning:*

*Lönesättande chef och medarbetare ska kunna redogöra för sin uppfattning om vad som är orsak till riskerad oenighet för parterna i detta avtal.*

2. Om chef och medarbetare efter att ha konsulterat parterna i detta avtal inte kan komma överens om ny lön övergår det lönesättande samtalet i förhandling efter det att alla möjligheter att komma överens har uttömts.

Följande ordning ska då normalt gälla:

- arbetsgivaren företräds av lönesättande chef och KC-chef/motsv
- arbetstägaren 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 8 § p.8.5 och 8.6 tillämpas.

### B. Kollektiva individförhandlingar (Gäller inte medlemmar i Ledarna vid Tullverket)

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 har uttömts ska parterna i detta avtal ånyo kontaktas. Därefter ska RALS 8 § p.8.5 och 8.6 tillämpas.

TULLVERKET

OFR/P genom TULL-KUST

Kristina Lindstedt  
Förhandlingschef

Johnny Johansson  
1:e vice ordförande

Protokollsanteckningar:

1. Frågan om lönesättning av arbetstagare som har beviljats ledighet av annan anledning än vad som nämns i 8 § detta avtal tas upp vid återinträde i tjänst.

2. En arbetsgrupp tillsätts för att

- undersöka möjligheten att utveckla användandet av BESTA inom Tullverket
  - se över Tullverkets kategorikodning
  - komma med förslag till hur ett fortsatt arbete med arbetsvärdering ska bedrivas.
- Arbetsgruppen ska vara klar med sitt arbete senast med utgången av år 2008.

3. En analys av lönebildningen på vissa andra myndigheter som är relativt jämförbara med Tullverket ska göras under pågående avtalsperiod.

4. En överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerevision får träffas i enlighet med vad som sägs i 10 § RALS.

TULLVERKET  
Huvudkontoret

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL  
2007-05-31

Dnr  
TV4-2007-181  
Dossie 40

Parter: Tullverket  
OFR genom TULL-KUST  
SACO-föreningen vid Tullverket

### **Ärende: Tullverkets lönekriterier m m**

#### 1 §

Parterna är eniga om att vid lönesättning, utöver vad som framgår av RALS, fr om avtalsperioden som inleds den 1 oktober 2007 ta hänsyn till följande lönekriterier:

- mål och resultat
- eget ansvar
- drivkraft
- utveckling
- samarbete

#### 2 §

Parterna har gemensamt arbetat fram ett konkret lönekriterieverktyg, bilaga 1, med syfte att få en tydlig bedömningsgrund och bättre kvalitet vid den individuella lönesättningen.

#### 3 §

Parterna är eniga om att lönekriterieverktyget, tillsammans med vad som sägs i RALS, ska användas vid den individuella lönesättningen fr o m den avtalsperiod som inleds den 1 oktober 2007.

#### 4 §

Parterna är eniga om att utvärdera lönekriterieverktyget efter den första lönerevisionen i avtalsperioden som inleds den 1 oktober 2007.

#### 5 §

Parterna är eniga om att avsluta förhandlingarna.

TULL-KUST:s protokollsanteckning:

TULL-KUST ser det som ytterst väsentligt att arbetet med arbetsvärderingen av befattningarna snarast inleds. Detta eftersom lönen ska bestämmas utifrån sakliga grunder bl a arbetsuppgiftens svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgiften och utgör med detta således grunden för lönesättningen enligt RALS-avtalet.

Viktigt är också att parterna har en likartad syn om vad som är en s k normallön i de olika befattningarna. Detta för att medarbetarna skall få en större förståelse för de bedömningar och lönesättningar som görs.

Vid protokollet:

Gunilla Wahrenberg

Justeras:

TULLVERKET

OFR genom TULL-KUST

SACO-föreningen vid  
Tullverket

Kristina Lindstedt

Johnny Johansson

Lotta Rytter-Dufwa



**Lägstlöner, arvode, lönetillägg och ersättningar**

<b>Slag</b>	<b>Tull-ALFA etc</b>	<b>Nya belopp fr o m 2008-07-01</b>
Lägstlön i vissa fall, assistent fyllt 18 år	2 kap, 4 §	17 500,00 kr
Lägstlön i vissa fall, assistent fyllt 24 år	2 kap, 4 §	19 000,00 kr
Uppdragstillägg	2 kap, 8 § a)	Inlöses
Extra kallortstillägg	2 kap, 8 § c)	6,70 kr
Tolktillägg	2 kap, 8 § e)	38,00 kr
Flygriskillägg	2 kap, 8 § f)	Tas bort i avtalet
Obehagstillägg	2 kap, 8 § g)	127,50 kr
Vikariatsersättning	2 kap, 8 § h)	685,00 kr
Vikariatstillägg (per dag)	2 kap, 8 § h)	82,00 kr
Läroarvode, lektionsledd undervisning	2 kap, 8 § i)	206,00 kr
Traktamentstillägg, hel dag	3 kap, 4 §	214,00 kr
Traktamentstillägg, halv dag	3 kap, 4 §	97,00 kr
Traktamentstillägg, reducerat, efter 15 dagar	3 kap, 4 §	119,00 kr
Traktamentstillägg, reducerat, efter 3 månader	3 kap, 4 §	104,00 kr
Förrättningstillägg	3 kap, 9 §	6,60 kr
Förrättningstillägg, efter kl 19	3 kap, 9 §	87,00 kr
Förrättningstillägg, tullklarering/tullvisitation i Norge	3 kap, 9 §	16,30 kr
Resekostnadsersättning, egen bil, skattepliktig ersättning	3 kap, 3 § p 1.2.1	1,60 kr
Resekostnadsersättning, egen bil,	3 kap, 3 § p1.2.2	1,05 kr
Resekostnadsersättning, motorcykel	3 kap, 3 § p 1	1,05 kr
Resekostnadsersättning, motorcykel	3 kap, 3 § p 2	1,05 kr
Bilersättning till hundförare, avstånd högst 50 kilometer	3 kap, 3 § p 1.3.3	0,55 kr
Bilersättning till hundförare, avstånd över 50 kilometer	3 kap, 3 § p 1.3.3	1,30 kr
Tillfällig anställning och dubbel bosättning, logikostnad	3 kap, 18 §	2 300,00 kr
Tillfällig anställning och dubbel bosättning, avlöningsförstärkning	3 kap, 18 §	4 600,00 kr
Fridagstillägg	4 kap, 34 §	31,00 kr
Beredskapstillägg, högst 120/130 timmar	4 kap, 36 b §	21,30 kr
Beredskapstillägg, över 120/130 timmar	4 kap 36 b §	42,60 kr
Beredskapsersättning särskild beredskap, för vecka	4 kap,37 a §	3 950,00 kr
Beredskapsersättning särskild beredskap, för dag	4 kap 37 a §	570,00 kr
Beredskapsersättning särskild beredskap, för dygn när särskild helgdag ingår	4 kap, 37 a §	570,00 kr

## Bilaga 2 till avtal

<b>Slag</b>	<b>Tull-ALFA etc</b>	<b>Nya belopp fr o m 2008-07-01</b>
Tidförskjutningstillägg, inom förskjutningsperiod	4 kap, 38 a §	8,50 kr
Tidförskjutningstillägg, inom förskjutningsperiod, sent beslut	4 kap, 38 a §	17,00 kr
Tidförskjutningstillägg, utom förskjutningsperiod, sent beslut	4 kap, 38 a §	8,50 kr
Obekvämtidstillägg, enkel	4 kap, 39 a §	14,50 kr
Obekvämtidstillägg, kvalificerad	4 kap, 39 a §	33,60 kr
Obekvämtidstillägg, förhöjd	4 kap, 39 a §	73,40 kr
<b>Övriga</b>		
Pressjour		2 000,00 kr
Sambandsmannatillägg, Moskva		10 900,00 kr
Sambandsmannatillägg, Berlin		9 900,00 kr
Sambandsmannatillägg, Haag		7 900,00 kr
Sambandsmannatillägg, Riga		9 900,00 kr
Sambandsmannatillägg, Warszawa		9 900,00 kr

