

Avtal om löner i 2010 års nivå mm enligt RALS 2010-2012

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

1 § Revisionstidpunkt

Parterna är eniga om att genomföra den första revisionen enligt RALS den 1 oktober 2010 (2010 års nivå).

2 § Löneökningstrymme

Parterna är eniga om att löneökningstrymmet vid lönerevisionen utgör lägst 1,9 % av medlemmarnas månadslöner i 2009 års lönenivå.

Parterna är eniga om behovet av att i fortsatta förhandlingar och lönesättande samtal tydliggöra för samtliga parter att procentsatsen i sig inte på något sätt utgör ett individuellt garanterat utrymme utan är ett matematiskt sätt framräkna ett lönerevisionsutrymme.

3 § Lönebildning mm

Parterna har analyserat lönebildningen för RALS perioden 2010-2012 så här långt. Parterna kan konstatera att lönebildningen visar en alltför komprimerad lönestruktur för vissa grupper.

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

4 § Arbetsplan

Parterna är eniga om att de kollektiva individförhandlingarna och lönesättande samtal ska föras inom respektive process el motsv. med utgångspunkt från det överenskomna löneutrymmet om lägst 1,9 %.

Parterna är eniga om att fördelningen av framräknat löneökningstrymme för medlemmarna inom TULL-KUST enligt 2 § ska fördelas till:

- Processen Effektiv Handel
- Processen Brottsbekämpning
- Nationella enheten
- IT-avdelningen
- Administrationsavdelningen och HR-avdelningen
- Stab och stöd (Verksledningsstaben, Rättsavdelningen, Kommunikationsavdelningen och Internrevisionen).

Fördelningen av 2010 års löneökningstrymme framgår av bilaga 1

5 § Löneprinciper

Parterna är eniga om att lönesättningen ska tillämpas med vad som anges i RALS 5 § enl nedan.

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 så som 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

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 § Revisionsordning

Lönevillkoren får vid respektive revisionstidpunkt ändras för dem som är anställda inom Tullverket vid revisionstidpunkten med undantag för nedanstående som vare sig ingår eller omfattas av revisionen:

- De som är tjänstlediga för att inneha annan anställning (motsvarande)
- De som är tjänstlediga för studier
- De som innehar en tidsbegränsad anställning sammantaget understigande 6 månader
- Timavlönade
- Arbetstagare vars lön fastställts i annan ordning gällande för hela eller delar av avtalsperioden.
- De som vid revisionen innehar ett vikariat får vid behov en justering av vikariatslönen. Medarbetare med vikariatsanställning lönesätts i övrigt vid återgång i den normala befattningen.

Parterna kan komma överens om att göra ytterligare undantag från revisionen

8 § Föräldralediga och sjukfrånvarande

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

9§ Lönesättning av chefer

Parterna är eniga om att chefer lönesätts efter det att lönesättningen för kollektivet och de lönesättande samtalen är avslutade.

(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 utvecklingssamtal, lönesamtal och lönesättande samtal ska beaktas vid lönesättning.

10§ 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.

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. (OFR-P/TULL-KUST lämnar förteckning till arbetsgivaren över de förtroendemän som är förhandlingsansvariga och ska lönesättas enligt denna §)

11 § Lönetillägg mm

Lönetilläggen för OB och beredskap höjs med 1,9 %.

Övriga lönetillägg och ersättningar m m enligt Tull-ALFA m fl gäller med belopp from 2010-01-01 som fastställdes i samband med lönerevision i 2009 års nivå, bilaga 2.

12 § Aspirant och utvecklingslön

Parterna är eniga om att aspirant- och utvecklingslön för anställda i brottbekämpningsprocessen tillämpas fr o m 2010-10-01 enligt nedan.

Under grundutbildning (teori och praktik)	lägst 19 300 kronor/månad
Efter fullgjord grundutbildning enligt ovan	lägst 21 400 kronor/månad
Ett år efter fullgjord grundutbildning enligt ovan	lägst 24 000 kronor/månad

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

13 § Utvecklingssamtal och lönesamtal

Parterna är eniga om att utvecklingssamtal ska hållas minst en gång om året med alla medarbetare. Vid utvecklingssamtalet ska medarbetaren bl a få en återkoppling på sina arbetsinsatser med hjälp av Tullverkets utvecklingssamtalsdokumentation och lönekriterieverktyget.

Parterna är eniga om att utvecklingssamtal eller uppföljningssamtal ska föras med alla medlemmar i TULL-KUST samt för Ledarna vid Tullverket innan lönesättande chef sätter förslag på ny lön. Vid utvecklingssamtalet alternativt uppföljningssamtalet ska medarbetaren få en återkoppling på sina arbetsinsatser med hjälp av Tullverkets utvecklingssamtalsdokumentation och lönekriterieverktyg.

Parterna i detta avtal ser det som en naturlig del av löneprocessen att det förs en dialog om tillämpningen av lönekriterieverktyget i samband med lönesättningen.

Efter genomförda utvecklingssamtal eller uppföljningssamtal utarbetar lönesättande chef ett heltäckande förslag till ny lön för samtliga medarbetare.

Under tiden lönesättande chefer utarbetar sitt löneförslag väljer medlemmar i TULL-KUST lönesättningsmodell enligt §14 eller §16 nedan.

TULL-KUST meddelar arbetsgivaren medlemmarnas val av förhandlingsmodell, samtidigt lyfter arbetsgivaren ut dem som valt kollektiv förhandling vilket utgör ett bud inför kollektivförhandling på den nivå där förhandling kommer att ske enligt §16.

Därefter påbörjas lönesättningsarbetet för de olika modellerna. D v s lönesättande chef påbörjar de lönesättande samtalen för medlemmar som valt detta och kollektivförhandling påbörjas på den nivå där förhandling kommer att ske enligt §16.

14 § Lönesättande samtal, överenskommelse om ny lön

Parterna är eniga om att lönesättande samtal skall genomföras för TULL-KUSTs medlemmar som har valt detta.

Parterna är eniga om att lönesättande samtal ska tillämpas för samtliga medlemmar i 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 träffas överenskommelse om ny lön på särskild blankett, bilaga 3.

15 § Lönesättande chefer

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

16 § Kollektiva individförhandlingar

Parterna är eniga om att kollektiva individförhandlingar förs för medlemmar som valt detta

Parterna är eniga om att de kollektiva individförhandlingarna ska föras på en nivå inom processer el. motsv. enligt §4.

Inom huvudprocesserna Brottbekämpning och Effektiv handel samt inom Nationella enheten 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 att skriftliga förhandlingsöverenskommelser tecknats inom samtliga processer el motsv. enligt §4 tecknar parterna i detta avtal kollektivavtal om nya löner inom Tullverket.

17 § Enskilda överenskommelser

Parterna har med stöd av 1 kap 4 § ALFA överenskommit om möjligheter för arbetstagare att träffa enskild överenskommelse med arbetsgivaren om att öka sin lön, öka sin semester eller göra extra pensionsavsättning samt överenskomma om eventuell förtroendearbetstid (endast för personal med kontorsarbetstid). Detta ska ses som en möjlighet - inte en skyldighet eller rättighet. Sådan överenskommelse är ett komplement till gällande överenskommelser enligt Tull-ALFA.

De överenskommelser som går att träffa är:

1. Ökad lön genom att avstå semesterdagar. Arbetstagare kan byta de semesterdagar som överstiger 25 mot lön. De arbetstagare som har 35 semesterdagar per år kan således byta tio av dessa mot lön.
2. Ökad semester genom att avstå lön. Arbetstagare kan byta lön mot max fem extra semesterdagar. Syns som ett bruttolöneavdrag på lönen.
3. Extra pensionsavsättning genom att avstå lön. Arbetstagare kan välja att avsätta en del av lön till Kåpan extra.
4. Överenskommelse om förtroendearbetstid.

Träffad överenskommelse gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre

månader. Träffad överenskommelse görs separat på särskild blankett, bilaga 4.

För riktlinjer gällande nämnda överenskommelser se bilaga 5.

18 § Tull-ALFA (fr om 2011-06-01, samma som datumet nedan i 19 §)

Ändring i 5 kap, 17 § Semesterlön:

Parterna har med stöd av 1 kap 4 § ALFA överenskommit om följande för medarbetare som omfattas av detta avtal att gälla fr.o.m. 1 juli 2011:

Vid beräkning av semestertillägg enligt 5 kap 13 § ALFA tredje stycket ska beräkning göras som:
– 0,49 procent för varje betald semesterdag av den för arbetstagaren vid semestertidpunkten aktuella fasta lönen per månad.

19 § Uppdelning av Tull-ALFA

Parterna är eniga om att per 2011-06-01 dela upp Tull-ALFA lokala avtal samt i övrigt tillämpa centrala ALFA inom Tullverket. Genom denna förändring garanteras en följsamhet gentemot lagförändringar och socialförsäkringssystemet i synnerhet samt överenskommelser mellan de centrala parterna. En sådan avtalsstruktur sammanfaller med tydlighet till det centrala ALFA där hänvisningar till lokala avtal finns. Tullverkets lokala reglering i Tull-ALFA övergår med automatik till nya lokala avtal enligt formen nedan, bilaga 6.

- Avtal om aspirant- och utvecklingslön,
- Avtal om lägstlön i vissa fall
- Avtal om lönetillägg
- Avtal om reseförmåner
- Avtal om aspirantutbildning
- Avtal om arbetstidsförläggning vid kontorsarbetstid
- Avtal om arbetstidsförläggning vid oregelbunden arbetstid
- Avtal om semester
- Avtal om sjukförmåner
- M fl

20 § Fortsatt partsarbete

Parterna är eniga om att under 2011 genomföra ett partsgemensamt arbete med att analysera det rådande löneläget. Arbetet ska resultera i ett underlag som utgör utgångspunkt för fortsatt löpande arbete med Tullverkets lönestruktur och partsgemensam diskussion om eventuella förändringar i densamma. bilaga 7.

21 § 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.

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 8 § p.8.5 och 8.6 tillämpas.

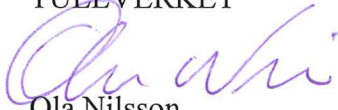
B. Kollektiva individförhandlingar (Gäller inte medlemmar i Ledarna vid Tullverket)

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 för att hitta en förhandlingslösning. Därefter ska RALS 8 § p.8.5 och 8.6 tillämpas.

Protokollsanteckning:

1. Parterna vill erinra om att om det finns särskilda skäl t ex till följd av förändrade arbetsuppgifter så kan lönesättningar göras och överenskommas vid andra tillfällen än lönerevision och som inte ska belasta aktuellt lönerevisionsutrymme. (jfr Tull-ALFA, 1 kap §§ 9 - 12 och RALS 2010 – 2012 § 9).
2. Parterna är eniga om att fortsätta arbetet med att tydliggöra RALS § 5 genom att för olika befattningar värdera den s k VAD-frågan, d v s ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna,
3. Parterna är eniga om att i inför RALS 2011 genomföra en analys av lönestrukturen. Däribland ska den lönestruktur som diskuterats i samband med RALS 2010 ingå. Dvs aspirant- och utvecklingslönegången och utredare vid tullkrim.

TULLVERKET



Ola Nilsson
Tf Personalchef

OFR-P/TULL-KUST



Lena Larsson
1: e vice ordförande

Datum:

110429

Datum:

2011-04-29