

**PARTER**

Arbetsgivarsidan: Tullverket

Arbetstagersidan: OFR/P TULL-KUST

**Ärende: Lokalt ramavtal om löner m.m. för arbetstagare vid Tullverket som är organiserade i förbund tillhörande OFR-P.**

**1 § RALS/Tull 2012-2013**

Parterna är överens om att med stöd av **Ramavtal om löner m.m för arbetstagare inom det statliga området (RALS 2012-13)** sluta lokalt kollektivavtal om löner mm för arbetstagare vid Tullverket. **Bilaga 1.**

**2 § Ramavtalets (RALS 2012-13) bilaga 2, tillämpning**

Ramavtalet ska tillämpas med detta protokolls kompletteringar.

**3 § Tillsvidareöverenskommelse i vissa delar**

Parterna är, för att skapa kontinuitet i det lokala lönebildningsarbetet, överens om att de delar i RALS 2012 -2013 som avser lokalt lönebildningsarbete, §§ 5-6 i centralt avtal RALS 2012 – 2013, gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader och så länge centralt avtal inte lägger hinder för en sådan lokal överenskommelse.

Parterna är också överens om att utgångspunkten ska vara att revision av löner ska ske 1 gång per år per den 1 oktober. Överenskommelsen gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader och så länge centralt avtal inte lägger hinder för en sådan lokal överenskommelse.

Överenskommelsen kan i dessa delar bara sägas upp med verkan från 1 oktober varje år.

**4 § Partsgemensamma åtaganden under avtalsperioden**

1. 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,

2. Parterna är eniga om att under 2013 och inför RALS 2013 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. Parterna har inför denna lönerevision analyserat lönebildningen inom Effektiv handel och funnit att löneläget för klareringsverksamheten kontra de båda andra kompetenscentren är lägre. Parterna är eniga

om att en översyn och analys av lönebildningen för utredare på t-krim också är nödvändig och behövlig.

3. Parterna är eniga om att under avtalsperioden försöka finna former för kompensation till arbetstagare som frivilligt förlägger x del (%) av årssemestern till annan tid än perioden juni - augusti.

4. Parterna konstaterar att en översyn av lönerna för arbetstagare anställda inom Effektiv handel åren 2008-2011 har genomförts i särskild ordning med stöd av RALS 9§. Arbetsgivaren kommer att fatta beslut om nya löner i 2011-års nivå för berörda medarbetare med giltighet från 2012-04-01. Parterna är eniga om att de som fått löneförändringar enligt ovan även ska ingå i löneförhandlingarna enligt detta avtal.

5. Parterna konstaterar att en översyn av lönerna för gruppchefer anställda inom BB genomförts i särskild ordning med stöd av RALS 9§. Arbetsgivaren kommer att fatta beslut om nya löner i 2011 års-nivå för berörda medarbetare med giltighet från 2012-10-01. Parterna är eniga om att de som fått löneförändringar enligt ovan även ska ingå i löneförhandlingarna enligt detta avtal. Parterna är överens om att under RALS 2013 genomföra en särskild översyn för denna prioriterade grupp.

6. Parterna är eniga om att senast 2013-03-31 tillsätta en arbetsgrupp bestående av representanter från OFR-P/TULL-KUST, Tullskolan samt HR. Under avtalsperioden ska arbetsgruppen söka lösa frågan om formerna för lönesättning av medarbetare som anlitas som lärare i Tullskolans regi. Parterna är även eniga om att lärare för extern undervisning som idag omfattas av avtalet kompenseras genom individuell lönesättning i samband med RALS 2012.

7. Parterna är eniga om att genomföra en översyn av modellen för Aspirant- och utvecklingslön. Arbetet överenskomms vid RALS 2011, översynen har påbörjats under 2012 men inte fullgjorts, parterna är överens om att fullfölja tidigare överenskommelse. En arbetsgrupp tillsätts med företrädare från brottsbekämpningsprocessen, HR avdelningen samt OFR-P/TULL-KUST. Gruppens uppgift blir att senast 2013-09-01 presentera en PM där frågan om löneutveckling för aspiranter under och efter grundutbildningen belyses. Gruppen ska i sitt arbete beakta skrivningarna avseende gemensamma löneprinciper och lokal lönebildning i Ramavtal om löner mm för arbetstagare inom det statliga området (RALS 2012-2013) §§ 5 och 6. Arbetsgruppen ska se över möjligheterna och förutsättningarna för att i framtiden genomföra lönesättningen individuellt direkt efter fullgjord grundutbildning.

8. Lokala parter har enats om att uppdraga åt parterna KCGS, KCGM och KCGG att särskilt uppmärksamma lönesättningen av tullinspektörer anställda 2008/2010. Lokala parter vill i detta sammanhang peka på tillämpningen av löneprinciperna i RALS 2013, 6 § punkt 6.2 och särskilt uppmärksamma det gemensamma ansvar som föreligger för att det inte i något avseende uppstår osaklighet i lönesättningen. I de kommande individuella förhandlingarna skall därför särskilt beaktas tullinspektörer anställda 2008/2010. Om det efter lönerrevision skulle visa sig att en arbetstagares lön inte har ändrats eller ändrats i ringa omfattning vill parterna särskilt peka på vikten av att särskilda åtgärder vidtas enligt RALS 2013 bilaga C.

### **5 § Lokalt kollektivavtal om arbetstid vid förättning och tjänsteresa vid Tullverket**

Parterna är överens om att träffa Lokalt kollektivavtal om arbetstid vid förättning och tjänsteresa vid Tullverket. Parterna är vidare överens om att nu gällande lokalt kollektivavtal om arbetstid vid förättning och tjänsteresa vid Tullverket upphör att gälla 2013-04-01.

#### **Bilaga 3.**

### **6 § Lokalt kollektivavtal om fasta lönetillägg vid Tullverket avseende lärararvode**

Parterna är överens om att träffa lokalt kollektivavtal om fasta lönetillägg vid Tullverket. Parterna är vidare överens om att nu gällande Lokalt kollektivavtal om fasta lönetillägg vid Tullverket upphör att gälla 2013-12-31 under förutsättning att arbetsgruppen (enligt 4.6 § ovan) hittar en slutlig lösning avseende hanteringen av lärare för Tullverkets interna utbildningar. I det fall parterna inte når en överenskommelse förlängs avtalet ytterligare sex månader.

Fr. o m 2013-01-01 ska den individuella lönen innefatta kompensation för läraruppgiften inom extern undervisning.

#### **Bilaga 4.**

### **7 § Lokalt kollektivavtal om enskilda överenskommelser vid Tullverket**

Parterna har enats om vissa möjligheter för arbetstagare att under vissa förutsättningar 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 ALFA. Parterna är överens om att i samband detta protokolls undertecknande träffa Lokalt kollektivavtal om möjligheten att teckna enskilda överenskommelser i enlighet med ovanstående.

#### **Bilaga 5**

### **8 § Beredskapsavtal**

Beredskapsersättningen räknas upp med 2,6 % from 2012-10-01.

#### **Bilaga 6**

### **9 § Ob ersättning**

Obekvämtilläggen räknas upp med 2,6 % from 2012-10-01.

#### **Bilaga 6**

### **10 § Löneökningsutrymme**

Parterna är eniga om att löneökningsutrymmet vid lönerevisionen enligt bilaga.

#### **Bilaga 7**

### **11 § Arbetsplan**

Parterna är eniga om att lönesättning genomförs antingen via lönesättande samtal eller kollektiva individförhandlingar. Kollektiva förhandlingar ska föras inom respektive process eller motsvarande.

Den lokala lönebildningen inleds med att chef och medarbetare genomför ett lönesamtal med fokus på lönekriterierna enligt § 12 nedan och en värdering utifrån dessa. Därefter meddelar medarbetaren till OFR-P/TULL-KUST vilken form av lönesättningsmodell som han/hon föredrar. OFR-P/TULL-KUST meddelar arbetsgivaren vilka medlemmar som önskar

förhandling. Därefter levererar arbetsgivaren skyndsamt ett förhandlingsunderlag till OFR-P/TULL-KUST.

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. Nya löner sätts inom ramen för överenskommet fördelningsutrymme.

## **12 § Utdrag ur Tullverkets lokal 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

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.

## **13 § Omfattning**

Lönerevisionen omfattar samtliga medarbetare med undantag av nedanstående:

- De som är tjänstlediga för att inneha annan anställning (motsvarande). För arbetstagare som vid revisionstidpunkten är tjänstlediga görs översyn av lönen vid återinträde i tjänst.
- De som är tjänstlediga för studier
- De som innehar en tidsbegränsad anställning sammantaget understigande 6 månader
- Timavlönade
- Arbetstagare vars lön fastställts i innevarande års nivå enligt annan ordning.
- 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

## **14 § Föräldralediga och sjukfrånvarande**

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

## **15 § Lönesättning av chefer**

Parterna är eniga om att chefer lönesätts efter det att lönesättningen för kollektivet och de lönesättande samtalen är avslutade. Nya löner sätts inom ramen för överenskommet fördelningsutrymme .

Utöver vad som sägs i 5 § RALS och 12 § i detta protokoll ska chefer dessutom bedömas utifrån Tullverkets chefs- och ledarpolicy.

## **16§ Lönesättning av L06**

Medarbetare med L06 som anställningsform hanteras enligt följande:

- Steg 1: Individuellt påslag om 2,6 % per 2012-10-01.  
Steg 2-3: Individuell lönesättning enligt RALS per 2012-10-01

### **17 § Lönesamtal**

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

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

### **18 § 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.

### **19 § 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 eller motsvarande enligt bilaga 7.

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 sådan förhandlingsöverenskommelse tecknats, sänds den till PA-support för utbetalning.

Efter att skriftliga förhandlingsöverenskommelser tecknats inom samtliga processer el motsv. enligt bilaga 7 tecknar parterna i detta protokoll kollektivavtal om nya löner inom Tullverket. Bilaga 1

## **20 § Risk för oenighet**

### **A. 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 7 § p.7.6 och 7.7 tillämpas.

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

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 har uttömts ska parterna i detta avtal ånyo kontaktas för att hitta en förhandlingslösning. Därefter ska RALS 7 § p.7.6 och 7.7 tillämpas.

*Vid protokollet*

Ola Nilsson



*Justerat den 2012-12-18*

TULLVERKET  
Christina Nilsson  
Personalchef



*Justerat den 2012-12-18*

OFR-P/TULL-KUST  
Peter Martinson  
1:e vice ordförande