

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. 2014 års löner.

1 § RALS 2013-2016

Parterna är överens om att med stöd av **Ramavtal om löner m.m för arbetstagare inom det statliga området (RALS 2013-2016)** sluta lokalt kollektivavtal om löner m m för arbetstagare vid Tullverket enligt ovan.

2 § Ramavtalets (RALS 2013-16) tillämpning

Det centrala ramavtalet ska tillämpas med detta protokolls kompletteringar.

3 § Tillsviareöverenskommelse i vissa delar

Parterna är, för att skapa kontinuitet i det lokala lönebildningsarbetet, överens om att de delar som avser lokalt lönebildningsarbete, 5-6 §§ i centralt avtal RALS 2013-2016, 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 en 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 § Beredskapsavtal

Beredskapsersättningen räknas upp med 2,3 % from 2014-10-01.
(bilaga 1, beloppsbilaga tillägg).

5 § Obekvämtidstillägg

Obekvämtidstilläggen räknas upp med 2,3 % from 2014-10-01.
(bilaga 1, beloppsbilaga tillägg).

6 § Analys av lönebildnen

Arbetsgivaren har presenterat en analys av lönebildnen.

Partsanmärkning

Arbetsgivaren anser inte att analysen visar att det finns behov av att göra särskilda prioriteringar av grupper i årets revision.

OFR/P-TULL-KUST anser att det finns behov av prioriteringar inom vissa områden.

7 § Arbetsplan (bilaga 2)

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 tillhörande Ledarna tillämpas lönesättande samtal)

Den lokala lönebildningen inleds med att chef och medarbetare genomför ett lönesamtal med fokus på lönekriterierna enligt § 9 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 lönesättande samtal.

Därefter levererar arbetsgivaren ett förhandlingsunderlag till OFR-P/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 efter det att lönesättningen för kollektivet och de lönesättande samtalen är avslutade. Nya löner sätts inom ramen för överenskommet fördelningsutrymme.

8 § Löneökningsutrymme.

Parterna konstaterar att ingen enighet har kunnat nås om löneökningsutrymmets storlek. Parterna enas om att tillämpa vad som framgår av RALS 2013 – 2016, Bilaga B, Förfarande vid oenighet vid lönerevision, ordning B, vid andra lönerevisionen; 2,3 % dock lägst 465 kronor per medlem. Utrymmet beräknas på medlemmarnas individuella lön per månad och sådana lönetillägg som inte är en funktion av månadslönen per den 30 september 2014.

9 § 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

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.

10 § Omfattning

Lönerevisionen omfattar samtliga medarbetare med undantag av nedanstående:

- De som är tjänstlediga av annat skäl än föräldraledighet.
- De som innehar en tidsbegränsad anställning sammantaget understigande 6 månader
- Timavlönade.
- Arbetstagare vars lön fastställts i innevarande års nivå enligt annan ordning.

DL
OM

Anmärkning: Parterna är ense om att för arbetstagare som vid revisionstidpunkten är tjänstlediga eller innehar vikariat och inte omfattas av lönerrevision ska vid återinträde i tjänst eller avslutat vikariat en översyn av grundlönen göras i särskild ordning.

Parterna kan komma överens om att göra ytterligare undantag från revisionen

11 § Föräldralediga och sjukfrånvarande

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

12 § Lönesättning av chefer

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

Utöver vad som sägs i 5 § RALS och 9 § i detta protokoll ska chefer dessutom bedömas utifrån Tullverkets chefs- och ledarpolicy.

13 § Lönesamtal - genomgång av lönekriterier

Parterna är eniga om att lönesamtal, eller ett kort uppföljningssamtal, 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.

14 § Lönesättande samtal, överenskommelse om ny lön

Parterna är eniga om att lönesättande samtal skall genomföras för de TULL-KUST medlemmar 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 träffas överenskommelse om ny lön på särskild blankett.

DP
on

15 § 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.

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. tecknar parterna i detta protokoll kollektivavtal om nya löner inom Tullverket.

16 § Risk för oenighet – oenighetsmodell B i Centralt avtal

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

OK
JP

överens, eller senast 2015-02-28, 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.

17 § Särskilda åtgärder vid oförändrad eller ringa förändring av lön

Parterna vill uppmärksamma lönesättande parter om vad som anges i RALS 2013-2016 i det fall medlemmars lön inte har ändrats eller ändrats endast i ringa omfattning.

Vid protokollet

Ola Nilsson

Justerat den 2014-11-25

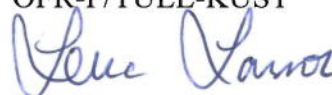
TULLVERKET



Ann-Louise Sommarström
HR-chef

Justerat den 2014-11-25

OFR-P/TULL-KUST



Lena Larsson
2:e vice ordförande

Beloppsbilaga

Slag	Belopp tom 130930	Belopp from 131001	Belopp from 141001	Avtal
OB, enkel	16,20	16,52	16,9	Arbetstidsavtal, 36§
OB, kval	37,40	38,15	39,0	Arbetstidsavtal, 36§
OB, förhöjd	81,80	83,44	85,4	Arbetstidsavtal, 36§
Beredskapstillägg	23,60	24,07	24,6	Beredskapsavtal, 10§
Beredskapstillägg, förhöjt	47,20	48,14	49,3	Beredskapsavtal, 10§
Särskild beredskap, vecka	4423,00	4511,46	4615	Beredskapsavtal, 11§
Särskild beredskap, dygn	631,00	643,62	658	Beredskapsavtal, 11§
Särskild beredskap, helgdag	631,00	643,62	658	Beredskapsavtal, 11§

Partsgemensam vägledning för chef, medarbetare/medlem och fack för processen från bud fram till lönesättning.

1. **Lönesättande chef** håller inledningsvis ett **LÖNESAMTAL** med **alla medarbetare/medlemmar** som ska lönerevideras. (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)

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.