



Vägledning till Avtal om lärarlön vid lektionsledd undervisning vid Tullverket, för arbetstagare som är organiserade i förbund tillhörande OFR och Saco-S samt Seko.

Bakgrund

I samband med tecknandet av lokalt avtal om löner i Tullverket, RALS 2013-2016, har ett nytt avtal gällande fr o m 2014-01-01 för arbetstagare som anlitas som lärare m fl träffats.

Innebörden av det nya avtalet är att de arbetstagare som helt eller delvis anlitas som lärare i särskild ordning ska lönesättas individuellt med anledning av läraruppdraget i stället för den nuvarande ersättningsformen lärararvode.

Vid fortsatt läraruppdrag ska lärararvodet successivt avlösas genom att berörda arbetstagare lönesätts individuellt efter överenskommelse mellan arbetstagare och arbetsgivare under 2015.

Lärararvode inom gruppen hittills verksamma lärare, kan tillämpas och utbetalas som längst tom 2015-12-31.

Tullverket ska, om en, redan anställd arbetstagare fortsättningsvis helt eller delvis anlitas som lärare pröva lönesättningen med stöd av RALS 9 §, väsentligt förändrade arbetsuppgifter, och därefter lönesättas individuellt med anledning av respektive uppdrag från den dag förändringen av uppgiften sker.

Lönesättningen görs i lönesamtal, som arbetsgivaren tar initiativ till, med de arbetstagare som idag anlitas och som har ett fortsatt uppdrag som lärare, där arbetstagaren har möjlighet att under 2015 välja mellan att:

- enas med arbetsgivaren om ny lön och med fortsatt arbete som lärare.
- i framtiden avstå uppdrag som lärare.

Arbetsgång

1. Uppskatta omfattningen av läraruppdraget i förhållande till grundbefattningen. Vad ingår och förväntas i den nuvarande grundbefattningen? Vad ingår och förväntas i den fortsatta rollen, helt eller delvis som lärare?

2. Föranleder ett fortsatt läraruppdrag en förändring av den individuella lönen sett mot nuvarande läraruppdrags omfattning och innehåll? Jämför med arbetstagare som har motsvarande arbetsuppgifter, internt inom Tullverket..
3. Vid enighet mellan arbetstagare och arbetsgivare upprätta en överenskommelse.

Bedömningskriterier

Vid bedömning av lärares kompetens vid tillsättning och lönesättning ska bla följande krav ställas.

Erfarenhet av att:

- Undervisa, handleda och/eller ha erfarenhet av att instruera i teoretiska och praktiska ämnen.
- Välja/producera litteratur och undervisningsmateriel.
- Sprida kunskap om Tullverkets verksamhetsområden, genom undervisning och annan pedagogisk verksamhet.
- Medverka i planering av utbildning och annan kunskapsförmedling, t.ex. planera utbildningens inriktning och innehåll.
- Ansvara för att målen för kursen examineras, att bedömningsformerna är varierande och att examinationen ur ett studerandeperspektiv är lämpligt förlagt tidsmässigt.

-

Rekommenderade lönepåslag

Vid lönesättning kan tabellen nedan fungera som ett hjälpmedel. Den slutliga lönen grundas efter arbetsgången ovan och baseras på en samlad bedömning av omfattning och med utgångspunkt från bedömningskriterierna enligt ovan. Hänsyn måste också tas till ansvar och omfång i nuvarande befattning.

- Antal undervisningstimmar	- Rekommenderat lönepåslag
0 - 25	0 - 0
26 - 50	500 - 900
51 - 100	800 - 1600
101 - 150	1500 - 2300
151 - 200	2100 - 3000
201 - 250	2600 - 3700
251 -	3100 - 4200

Exempel:

Lars, jobbar som tullinspektör på en gränskyddsgrupp och är tillika självskyddsinstruktör. Han har i sitt uppdrag ca 150 undervisningstimmar årligen. I hans befattning som tullinspektör ingår i grunden inget tydligt ansvar för utveckling av metoder och verksamhet inom Tullverket, Lars är i sin grundbefattning lönesatt därefter. Lars är en uppskattad instruktör och Lars chef vill därför fortsätta engagera Lars som självskyddsinstruktör. Lars chef väljer mot bakgrund av omfattningen av uppdraget och bedömningskriterierna att lägga sig i det övre spannet och föreslår därför en lönehöjning om 2300 kr/månad.

Stina, jobbar nationell specialist, Stina håller i sin roll som nationell specialist utbildningar inom sitt specialistområde. I hennes befattning ingår ett stort ansvar för metodutveckling inom verksamhetsområdet, Stina är i sin grundbefattning lönesatt därefter. Stina bedöms genomföra ca 50 timmars undervisning årligen. Stinas chef bedömer att hennes ansvar i nuvarande befattning innefattar även att undervisa för att på så sätt kunna förmedla sin kunskap till medarbetare. Stina chef väljer att trots det lämna ett förslag på ny lön för att på så sätt motivera till fortsatt bra arbete. Med bakgrund av omfattningen av uppdraget och bedömningskriterierna föreslår chefen därför en löneförhöjning i det lägre spannet om 500 kr/månad.

Olle, jobbar som hundinstruktör. I sin roll som hundinstruktör genomför Olle utbildningar inom sitt område. I befattningen ingår ansvar för metodutveckling inom verksamhetsområdet, för detta är Olle lönesatt. Till skillnad från övriga instruktörer ställs det särskilda krav på hur och var utbildningen kan genomföras och examineras vilket innebär att Olle under återkommande perioder befinner sig på hundskolan i Rosersberg, ca 5-7 veckor om året i perioder om 1-2 veckor åt gången totalt ca 200-250 timmar per år. Utbildningsrollen är därför att jämföras mer med de fasta lärarna inom Tullskolan och KCU, utbildning och information. Olles chef väljer mot bakgrund av omfattningen av uppdraget och bedömningskriterierna samt med hänsyn taget till det uttalade ansvaret för metodutveckling som Olle är lönesatt för att lägga sig i mitten av spannet, och föreslår därför en lönehöjning om 3000 kr/månad.