



KUSTBEVAKNINGEN
HUVUDKONTORET

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Avdelning
Personal- och
ekonomiavdelningen

Handläggare
Tore Rova

Sändlista

Datum
2018-03-19

Dnr
2017-2031.1

Lokalt kollektivavtal RALS 2017-2020 mellan Kustbevakningen och OFR/TULL-KUST

Arbetsgivarsidan: Kustbevakningen
Tore Rova, förhandlingschef

Arbetstagersidan: OFR/TULL-KUST
Joakim Lagergréen, ordf. Kustrådet
Klas Johansson, ledamot Kustrådet
Mats-Owe Johansson, ombudsman

1 §

Med stöd av centralt Ramavtal RALS 2017-2020 tecknar Kustbevakningen och OFR/TULL-KUST lokalt kollektivavtal RALS 2017-2020 om nya löner och förändrade tillägg m.m. enligt bilaga A och B till detta protokoll.

2 §

Förhandlingen förklaras avslutad 2018-03-19.

3 §

Protokollet upprättas i två exemplar varav parterna får var sitt.

Justeras 2018-03-19

Justeras 2018- 03-19

Tore Rova
Tore Rova
Förhandlingschef

Joakim Lagergréen
Joakim Lagergréen
Ordf. Kustrådet

BILAGA A

Lokalt kollektivavtal RALS 2017-2020 mellan Kustbevakningen och OFR/TULL-KUST**1. Löneöversynens omfattning**

Löneöversynen omfattar individuella löner och lönebelopp i lönesystem, rörliga- och fasta tillägg samt ersättningar för arbetstagare som är medlemmar i förbund tillhörande OFR.

2. Löneöversynsperiod

Den sammanlagda perioden för löneöversyn är tre år, från och med 2017-10-01 till och med 2019-09-30.

3. Löneöversynsdatum

Under RALS 2017-2020 treåriga avtalsperiod gäller följande datum för löneöversyn 2017-10-01, 2018-10-01 och 2019-10-01, såvida parterna inte enas om annat.

4. Bedömningsperiod

Under RALS 2017-2020 treåriga avtalsperiod är det arbetstagarnas arbetsprestation och fortsatta löneutveckling under tidsperioderna 2016-10-01--2017-09-30, 2017-10-01--2018-09-30 och 2018-10-01--2019-09-30, vid respektive löneöversyn enligt pkt. 3, som ska bedömas och resultera i ny lön.

5. Löneöversynsutrymmet

För RALS 2017-2020 ska totalt löneöversynsutrymme för OFR/TULL-KUST vid Kustbevakningen beräknas med utgångspunkt från medlemmarnas lön per månad och sådana lönetillägg som inte uttrycks som en funktion av månadslönen, årligen den 1 oktober 2017, 2018 och 2019. Utöver detta tillkommer eventuella restutrymmen som beräknas och fördelas enligt parternas senare överenskommelser. Detta gäller även eventuellt kvarstående utrymme efter individuell lönesättning enligt **Alternativ lönesättningsmodell**.

6. Löneutrymmets storlek

Det totala löneöversynsutrymmet beräknas om parterna inte enas om annat med en procentsats som vid varje given tidpunkt som lägst enligt nedan.

- 2017-10-01 lägst 2,2 % av löneunderlagssumman enligt pkt. 5.
- 2018-10-01 lägst 2,0 % av löneunderlagssumman enligt pkt. 5.
- 2019-10-01 lägst 2,3 % av löneunderlagssumman enligt pkt. 5.

7. Löneutrymmet, generell fördelning

Parterna är överens om att inför varje årlig löneöversyn i separat avtal fastställa lägsta procentuella nivå för justering av lön vid generell fördelning enligt pkt. 11.1. samt hur eventuella rest- eller kvarvarande utrymmen fördelas.

8. Rörliga- och fasta tillägg och ersättningar

Rörliga- och fasta tillägg och ersättningar justeras efter parternas överenskommelse från och med 2017-10-01, 2018-10-01 och 2019-10-01. Beloppen anges i bilaga B till protokollet som upprättas separat som kap. 18 till KUVA.

Parterna är eniga om att medel som eventuellt inte åtgår till justering av lönebelopp i lönesystem, rörliga- och fasta tillägg och ersättningar omfördelas till justering av individuella löner.

9. Lönesättning av föräldralediga, sjukskrivna m.m.

Föräldralediga, sjukskrivna

Föräldralediga och sjukskrivna arbetstagare ska lönesättas som om de hade varit i tjänst och presterat minst som de gjorde senast de var i tjänst.

Likabehandling

Parterna är överens om att återkommande under avtalsperioden med inriktning främst inom den operativa kustbevakningstjänsten, gemensamt undersöka om det finns strukturella löneskillnader mellan kvinnor och män utöver de löneskillnader som framkommer i de lönekartläggningar som följer av lag.

Arbetstagare med svag eller ringa löneutveckling

Om det kan konstateras, när respektive löneöversyn har avslutats, att en eller flera av OFR/TULL-KUST medlemmars lön inte har ändrats eller ändrats i endast ringa omfattning, cirka 200 kr eller lägre, och om det enbart beror på värdering av arbetsprestationen, ska arbetstagaren tillsammans med sin chef upprätta en åtgärds/handlingsplan i syfte att arbetstagaren ska kunna få en förbättrad löneutveckling som grundar sig på en förbättrat arbetsresultat.

Tjänstlediga

För tjänstlediga arbetstagare sker samtal om lön och lönesättning efter personalansvarig chefs övervägande i varje enskilt fall.

Tidsbegränsat/tillfälligt placerade

Tidsbegränsat/tillfälligt placerade arbetstagare lönesätts som grundprincip i den tidsbegränsade/tillfälliga befattningen. Mottagande och avlämnande chefer ska inhämta respektive lämna upplysningar av betydelse för lönesättningen.

10. Facklig förtroendeman

”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.” (RALS 2017-2020, 6.4 § 3 st.).

För ledamot i Kustrådet sker löneöversynen genom kollektivavtalsförhandling mellan arbetsgivaren och företrädare för OFR/TULL-KUST. TULL-KUST meddelar vilka av Kustrådets ledamöter som ska omfattas av denna ordning.

11. Huvudsaklig lönesättningsmodell

Parternas är eniga om att den huvudsakliga lönesättningsmodellen för arbetstagare som medlemmar i OFR/TULL-KUST, ska ske genom en generell justering av de individuella lönerna.

11.1 Generell fördelning

Arbetstagare som ska omfattas av en generell justering av lön uttryckt i procent är arbetstagare som av chefen bedöms ha **utfört en normal arbetsprestation** och lämnat ett fullgott arbetsresultat. Den procentuella nivån för den generella justeringen av lönerna fastställs slutligt av parterna vid kollektivavtalsförhandling om nya löner enligt pkt. 11.5.

11.2 Undantag från generell fördelning

Arbetstagare ska undantas från den generella fördelningen i de fall som denne efter chefens sammanlagda bedömning av arbetsprestation och arbetsresultat ska ges en lägre eller återhållen löneutveckling. För dessa arbetstagare ska justering av lön ske med ett krontalsbelopp som är procentuellt lägre än den bedömda generella fördelningen av lön.

Arbetstagare som efter byte av befattning med bibehållande av lön som kan anses vara väl hävdad i förhållande till de nya arbetsuppgifterna får ges en helt eller i förekommande fall delvis återhållen löneutveckling.

Det är viktigt att chef och arbetstagare i det förenklade lönesamtalet enligt pkt. 11.4 har en dialog om den fortsatta löneutvecklingen.

11.3 Fördelning som överstiger den generella

Arbetstagare som efter chefens sammanlagda bedömningar har utfört en arbetsinsats och lämnat ett arbetsresultat **utöver** vad chefen normalt kan förvänta sig eller om det för en arbetstagare i övrigt föreligger särskilda skäl ska denne arbetstagare ges en högre löneutveckling. Justering av lön sker med ett krontalsbelopp som är procentuellt högre än den av parterna fastställda generella fördelningen.

11.4 Förenklat lönesamtal

Utifrån att varje arbetstagare ska veta på vilka grunder som ny lön sätts och vad hon eller han har för möjligheter att påverka sin lön ska arbetstagare som omfattas av huvudsaklig lönesättningsmodell enligt pkt. 11.1-3 av chefen erbjudas ett förenklat lönesamtal -ett kortare samtal om lön.

Under förenklat lönesamtal ska chefen kortfattat informera arbetstagaren om sin sammanlagda bedömning och om lönen avses justeras i procent och/eller kronor enligt pkt. 11.1, 2 eller 3.

Om stöd önskas vid genomförande av förenklat lönesamtal används Kustbevakningens samtalsmall, ”Samtal om lön inför RALS”, med användande av ett eller flera tillämpliga kriterier i blanketten. I det fall som det kan anses vara ändamålsenligt får förenklat lönesamtal genomföras med hjälp av videokonferens.

Parterna poängterar betydelsen av en **kontinuerlig och återkommande** dialog som förstärker sambanden mellan lönesamtalet och medarbetarsamtalet, för att skapa förutsättningar för en god helhetsbedömning av arbetstagarens löneutveckling. Arbetstagaren ska av dialogen med chefen få en bild av sin egen löneutveckling som arbetstagaren fortsatt kan förvänta sig.

11.5 Kollektivavtalsförhandling om nya löner

Arbetsgivaren ska upprätta ett förslag som visar en sammanställning av arbetstagare som omfattas av löneöversyn och erhåller justering av lön enligt pkt. 11.1-3.

Upprättat förslag överlämnas till OFR/TULL-KUST som arbetsgivarens bud avseende nya löner enligt huvudsaklig lönesättningsmodell pkt. 11.1-3. Därefter fastställs de nya lönerna genom en kollektivavtalsförhandling mellan parterna.

12. Alternativ lönesättningsmodell

Arbetstagare kan efter eget initiativ välja avsteg från den av parterna överenskomna huvudsakliga lönesättningsmodellen enligt pkt. 11.1-4 och i stället erhålla ett individuellt lönesamtal med sin chef som alternativ lönesättningsmodell.

Arbetstagare ska snarast dock senast efter arbetsgivarens anvisningar meddela sin chef om sitt val om avsteg från huvudsaklig lönesättningsmodell, för att kunna erhålla ett individuellt lönesamtal med sin chef som lönesättningsmodell.

Om arbetstagare inte meddelar sitt val om avsteg eller om det inte sker inom anvisad tid enligt givna anvisningar, är parterna överens om att arbetsgivaren tillämpar huvudsaklig lönesättningsmodell för arbetstagaren enligt pkt. 11.1-4.

12.1 Lönesamtal i alternativ lönesättningsmodell

Utöver centralt avtal RALS 2017-2020 används Kustbevakningens lönepolicy inklusive lönekriterier som grund för lönesamtalet. Arbets-/befattningsbeskrivningar, jämförbara instruktioner och inom yrket en underförstått given praxis/sedvana för hur arbetet ska utföras är också viktiga underlag.

Chef ska under lönesamtalet informera arbetstagaren om sin sammanvägda bedömning av arbetstagarens arbetsprestation, uppnådda arbetsresultat, aktuella lönenivå och bedömning av arbetstagarens fortsatta löneutveckling. Bedömningarna ska sammantaget resultera i en ny lön. Arbetstagarens förhållningssätt i anställningen ingår också som en del i chefens sammantagna bedömning.

Under lönesamtalet ska chefen föreslå **ny lön konkret uttryckt i kr/mån** för arbetstagaren. Målsättningen är att chefen och arbetstagaren redan i lönesamtalet når en överenskommelse om ny lön. Det är viktigt i sammanhanget att arbetstagaren på samma sätt som chefen förbereder sig inför lönesamtalet för att i dialog med sin chef kunna diskutera ny lön.

Parterna poängterar betydelsen av en kontinuerlig dialog mellan chefen och arbetstagaren, som förstärker sambanden mellan lönesamtalet och medarbetarsamtalet.

12.2 Fastställande av ny lön

Om chefen och arbetstagaren redan i lönesamtalet är överens om ny lön fastställs den direkt enligt arbetsgivarens anvisningar och blankett m.m.

Rådtrum, i det fall chef och arbetstagare behöver rådtrum innan ny lön fastställs är senast efterföljande vardags slut en rimlig tid för rådtrum. Chef och arbetstagare får komma överens om en annan för dem båda lämpligare tidpunkt.

12.3 Oenighet om ny lön

Om chef och arbetstagare under lönesamtalet och tiden för rådtrum inte når enighet om ny lön, får chefen ensidigt besluta om ny lön och aktuell löneöversyn avslutas i och med chefens beslut. Uppkommen oenighet hänskjuts inte vidare till avtalets parter för avgörande, ingen oenighets-/kollektivavtalsförhandling sker.

Chef ska meddela uppkommen oenighet om ny lön enligt arbetsgivarens anvisningar. Arbetsgivaren informerar TULL-KUST om uppkomna oenigheter.

12.4 Dokumentation av lönesamtal och eventuellt uppkommen oenighet om ny lön

Parterna är eniga om att det är viktigt att lönesamtal dokumenteras på ett för chefen och arbetstagaren ändamålsenligt sätt. Särskilt viktigt är det om oenighet om ny lön uppstår att anledningen till oenigheten tydligt framgår av dokumentationen. Chefen och arbetstagaren ska gemensamt signera dokumentationen även om de sinsemellan har olika uppfattningar.

13. Tidplan RALS 2017-10-01, preliminär

Aktiviteter	Klart senast
Avstämning av huvudsaklig lönesättningsmodell	Apr-maj
Genomförande av lönesamtal som alternativ lönesättningsmodell	Apr-juni
Utbetalning av nya löner	Målsättning senast med juni månadslön

13.1 Tidsplan RALS 2018-10-01 och 2019-10-01, preliminärt

Aktiviteter	Klart senast
<i>Avstämning av huvudsaklig lönesättningsmodell</i>	<i>Oktober</i>
<i>Genomförande av lönesamtal som alternativ lönesättningsmodell</i>	<i>Okt-dec</i>
<i>Utbetalning av nya löner</i>	<i>Målsättning senast med januari månadslön</i>

14. Korkmodellen

För arbetstagare som får en ny lön efter aktuellt löneredvisionsdatum men att löneöversynen ännu inte är färdig alternativt har en tillfällig lön under löneöversynen gäller att justering av lön som fastställs i löneöversynen för arbetstagaren läggs på den lön som denne senast fick alternativt har i sin grundbefattning, undantaget ny lön som fastställts uppräknad i nivå med den aktuella löneöversynen.

15. Utvärdering

Parterna är överens om att utvärdera RALS-processen efter varje avslutad löneöversyn.

16. Omförhandlingsrätt

Om det under den treåriga avtalsperioden och vid tillämpning av detta avtal framkommer förhållanden eller i övrigt uppstår oväntade effekter som parterna inte har kunnat förutsäga i förväg, och som behöver hanteras, är parterna eniga om att uppta en dialog som kan resultera i att avtalet gemensamt sägs upp och förhandlas om.

17. Lönesystem

Parterna är överens om att under 2018 starta upp ett arbete med att undersöka möjligheterna, med inriktning att skapa ett lönesystem för systemoperatörer.

BILAGA B

**Lokalt kollektivavtal RALS 2017-2020 mellan Kustbevakningen och
OFR/TULL-KUST**

Bilaga B utges separat senare och innehåller tabellsammanställningar för de ersättningar och tillägg vars belopp justeras efter löneöversyn RALS 2017-2020 fr.o.m. 2017-10-01 och senare efter parternas överenskommelser.