

PARTER

Arbetsgivarsidan: Tullverket

Arbetstagarsidan: OFR-P/TULL-KUST

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

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.

Bilaga 1, RALS 2013-2016**3 § Tillsvidareöverenskommelse i vissa delar**

Parterna är, för att skapa kontinuitet i det lokala lönebildningsarbetet, överens om att de delar i RALS 2013-2016 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 § Partsgemensamma åtaganden under avtalsperioden 2012

Parterna konstaterar att de i lokalt RALS-avtal för Tullverket 2012 partsgemensamma åtagandena är slutförda i följande frågeställningar:

En analys av gruppchefernas löner inom EH och BB har genomförts vilken visat på att lönenivåerna mellan de olika grupperingarna ligger i acceptabel balans efter genomförda lönejusteringar i RALS 2012.

Frågan om lönesättning av lärare vid lektionsledd undervisning vid Tullverket är reglerad i protokoll och avtal i bilaga i detta protokoll.

Bilaga 2 A och 2 B Dnr: PER 2013-729

Frågan om aspirant - och utvecklingslön vid Tullverket är reglerad i protokoll och avtal i bilaga i detta protokoll.

Bilaga 3 A och 3 B Dnr: PER 2013-728

Parterna konstaterar även att två frågeställningar från de partsgemensamma åtagandena ännu inte är slutförda, dessa är:

- Arbetet med värdering av olika befattningar den s k VAD-frågan, d v s ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav förenade med arbetsuppgifterna
- Kompensation för förläggning av semester utanför huvudsemesterperioden.

5 § Partsgemensamma åtaganden under avtalsperioden 2013-2016

1. Parterna ska under 2014 fortsätta arbetet med att tydliggöra RALS § 5 genom att för olika befattningar värdera den s k VAD-frågan, dvs. ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna.
2. Parterna ska under 2014, mot bakgrund av Tullverkets rapport "*Översyn av brottsutredningsverksamheten m.m.*", gemensamt diskutera lösningar för att öka intresset inom Tullverket för att bli tullkriminalutredare samt att förbättra attraktionsvärdet i uppgiften för redan verksam utredare.
3. Parterna är överens om att under 2014 försöka finna former för kompensation till arbetstagare som förlägger del av årssemestern till annan tid än perioden juni – augusti.
4. Parterna är överens om att tillsätta en partsgemensam arbetsgrupp för översyn av rollerna som ställföreträdande - och biträdande chef. Arbetet innebär dels att definiera begreppen ställföreträdande chef och biträdande chef dels att göra en inventering av hur nämnda titlar används idag inom Tullverket. Arbetsgruppen ska presentera resultatet senast 1 september 2014.
5. Parterna är överens att under avtalsperioden göra en översyn av Tullverkets arbetstidsavtal.

6 § Beredskapsavtal

Beredskapsersättningen räknas upp med 2 % from 2013-10-01.

Bilaga 4 beloppsbilaga

7 § Obekvämtidstillägg

Obekvämtidstilläggen räknas upp med 2 % from 2013-10-01.

Bilaga 4 beloppsbilaga

8 § Ställföreträdartillägg

Ställföreträdartillägget höjs till 1050 kronor fr.o.m 2013-10-01

9 § Löneökningstrymme

Parterna är eniga om att löneökningstrymmet vid lönerevisionen enligt bilaga.

Bilaga 5

AKS
HLL

10 § Arbetsplan

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 i Ledarna tillämpas lönesättande samtal).

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 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.

Se partsgemensam vägledning för lönerevision.

11 § Prioriterade grupper m m

- utredare vid T-krim
- operatörsuppföljning*
- funktionell förvaltning
- BKB
- kvalificerade handläggare inom klareringsverksamheten*
- vakthavande befäl

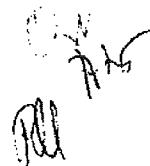
* Parterna är ense om att i särskild ordning genomföra en partsgemensam översyn av lönestrukturerna för arbetstagare i befattningsgrupperna;

- operatörsuppföljning,
 - kvalificerade handläggare inom klareringsverksamheten,
- och efter översynen genomföra de justeringar av löner för arbetstagare i nämnda grupper man enas om. Översynen och lönejusteringarna ska göras skyndsamt och innan lönerevisionen enligt detta avtal.

12 § 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



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.

Tullverkets lönekriterier kompletteras med anledning av nytt läraravtal, med kriteriet "lärar – och handledarkompetens", att tillämpas för de arbetstagare som i förekommande fall har arbetsuppgifter som lärare.

13 § Omfattning

Lönerevisionen omfattar samtliga medarbetare med undantag av nedanstående:

- De som är tjänstlediga för att inneha annan anställning (motsvarande) eller innehar ett vikariat. (För den som innehar ett vikariat får vid behov en justering av vikariatslönen göras men eventuell höjning ska ej avräknas aktuellt lönerevisionsutrymme).
- De som över året är helt 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.

Anmärkning: Parterna är ense om att för arbetstagare som vid revisionstidpunkten är tjänstlediga eller innehar vikariat och inte omfattas av lönerevision 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

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 bör lönesättas 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 bilaga 3 A och B.

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.

AKS
AKS

18 § 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.

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 5.

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.

20 § Risk för oenighet – oenighetsmodell B i Centralt avtal

Handwritten signatures and initials, including "AK" and "RLL".

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)

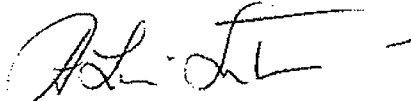
Parterna vid de kollektiva individförhandlingarna ska konsultera parterna i detta protokoll om förhandlingarna riskerar att sluta i oenighet. Om parterna efter att ha konsulterat parterna i detta protokoll inte kan uppnå en förhandlingslösning efter det att alla möjligheter att komma överens har uttömts 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

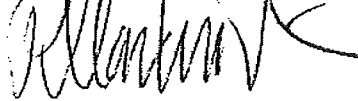
Ola Nilsson

Justerat den 2013-12-17
TULLVERKET



Ann-Louise Sommarström
HR-chef

Justerat den 2013-12-17
OFR-P/TULL-KUST



Peter Martinson
Förste vice ordförande