



KUSTBEVAKNINGEN
HUVUDKONTORET

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Avdelning
Personal- och
ekonomiavdelningen

Handläggare
Tore Rova

Sändlista

Datum
2015-02-10

Dnr
2014-1704:1

Lokalt kollektivavtal RALS 2014-2015 mellan Kustbevakningen och OFR/TULL-KUST

Arbetsgivarsidan: Kustbevakningen
Tore Rova, förhandlingschef

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

Justerande: Tore Rova och Björn Hartvigsson

1 §

Med stöd av centralt Ramavtal RALS 2013-2016 tecknar Kustbevakningen och OFR/TULL-KUST lokalt kollektivavtal RALS 2014 om nya löner och förändrade tillägg m.m. enligt bilaga A, B och C till detta protokoll.
För RALS 2015 kompletteras avtalet med bilaga D senare. Innehåll i bilaga D efter parternas överenskommelse.

2 §

Förhandlingen förklaras avslutad 2015-02-10.

3 §

Protokollet upprättas i två exemplar varav parterna får var sitt.

Justerat den 10/2-2015

Tore Rova
Förhandlingschef

Justerat den 2015-02-10

Björn Hartvigsson
Förbundsordförande

BILAGA A

Lokalt kollektivavtal RALS 2014-2015 mellan Kustbevakningen och OFR/TULL-KUST**1. Löneöversynens omfattning**

Löneöversynen omfattar individuella löner och lönebelopp i lönesystem för arbetstagare som är medlemmar i förbund tillhörande OFR.

2. Löneöversynsperiod

Löneöversynsperioden är från och med 2015-02-01 till och med 2016-09-30 (20 månader).

3. Löneöversynsdatum

Under löneöversynsperioden justeras lönerna två gånger. För RALS 2014 gäller 2015-02-01 som datum för ny lön och retroaktiv utbetalning. För nästkommande RALS 2015 gäller 2016-02-01 som datum för ny lön.

4. Bedömningsperiod

För RALS 2014 är under perioden 2014-02-01--2015-01-31 som medarbetarnas sammanvägda arbetsprestation och bedömda fortsatta löneutveckling ska bedömas och resultera i ny lön. För RALS 2015 är perioden 2015-02-01--2016-01-31.

5. Löneöversynsutrymmet

För RALS 2014 är parterna överens om att det totala löneöversynsutrymmet för justering av individuella löner och lönebelopp i lönesystem är lägst 2,5 %, totalt för OFR/ TULL-KUST, beräknat på löneunderlagssumman jan 2015.

Löneöversynsutrymmet för RALS 2015 förhandlas senare, med tidpunkt efter överenskommelse mellan parterna.

6. Utrymmets fördelning

Utrymmet fördelas på löneöversynsområden enligt nedan. Regionala parter får komma överens om en annan fördelning av utrymmet.

- KRN, för linjen respektive ledning och stöd inkl. LC
- KRS, för linjen respektive ledning och stöd inkl. LC
- KBV-flyget och
- Huvudkontoret.

7. Rörliga och fasta tillägg och ersättningar

Rörliga och fasta tillägg samt ersättningar justeras med 2,5 % från och med 2015-02-01 och utbetalas retroaktivt. Beloppen anges i bilaga B till protokollet, kap 18 i KUVA.

8. Lönesättning**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.

Arbetstagare med svag eller ringa löneutveckling

Om det kan konstateras, när löneöversynen har avslutats, att en eller flera av OFR/TULL-KUST medlemmars lön inte har ändrats eller ändrats i endast ringa omfattning, 250 kr eller lägre, ska arbetsgivaren tydliggöra skälen för detta för respektive berörd arbetstagare. Den lönesättande chefen ska också tillsammans med arbetstagaren planera vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön.

Tjänstlediga

För tjänstlediga arbetstagare sker lönesamtal och lönesättande samtal samt 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.

9. Fackliga förtroendemän

”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 2014-2016, 6.4 § 3 st.)

För gruppen av ordinarie ledamöter i Kustrådet i OFR/TULL-KUST, justeras de individuella lönerna efter särskild ordning med ett belopp som motsvarar lägst det procentuella lönerevisionsutrymmet för OFR/TULL-KUST område.

10. Lönesamtalet

Utöver centralt avtal RALS 2013-2016 används Kustbevakningens lönepolicy inklusive lönekriterier som grund för lönesamtalet. Arbets-/befattningsbeskrivningar och jämförbara instruktioner är också viktiga underlag.

Chefen ska i dialog med arbetstagaren presentera en sammanvägd bedömning av arbetstagarens arbetsprestation och de resultat som har uppnåtts och sin bedömning av arbetstagarens fortsatta löneutveckling. Under lönesamtalet ska varken chefen eller arbetstagaren nämna några belopp eller % -satser och inte heller diskutera förslag om ny lön i kronor per månad. Chefen framför sin bedömning av arbetstagarens fortsatta löneutveckling, om den bedöms bli normal, lägre eller högre än i jämförelse inom området. Lönesamtalet är ingen förhandling.

Efter lönesamtalet ska arbetstagaren informera chefen om sitt val av lönesättningsmodell, antingen genom ett lönesättande samtal med chefen eller genom en kollektivavtalsförhandling mellan företrädare för arbetsgivaren och OFR/TULL-KUST. Vid behov får arbetstagaren betänktid för sitt val till senast den dag som chefen skickar sitt underlag vidare för löneöversynsombudets avstämning.

11. Avstämningsunderlag

Arbetsgivaren ska efter genomförda lönesamtal upprätta ett avstämningsunderlag som organisationsvis visar ett samlat förslag till nya löner, i vilket samtliga arbetstagare som ska lönesättas ingår oavsett val av lönesättningsmodell. Upprättat avstämningsunderlag omfattas av förhandlingssekretess.

12. Avstämmning

Avstämmning

Upprättat avstämningsunderlag enligt pkt. 11. delges utsedda företrädare för OFR/TULL-KUST. Företrädare bereds härigenom en möjlighet att ta del av arbetsgivarens förslag till nya löner innan de lönesättande samtalen genomförs.

Avstämmningens syfte

Avstämmningens syfte är att innan de lönesättande samtalen genomförs delge företrädare information om arbetsgivarens förslag till nya löner inom respektive löneöversynsområde, för att företrädare tidigt ska ha information för att kunna möta frågeställningar om lön från de medlemmar som företräds, och för att följa upp att det tillgängliga löneutvecklingsutrymmet har fördelats enligt avtalet.

Avstämmningstid

Arbetsgivaren och företrädaren ska komma överens om en lämplig avstämmningstid, dock längst 14 dagar.

Avstämmningens genomförande

Avstämmning genomförs i dialog, och i vilken företrädanden bekräftar till arbetsgivaren att avstämningsunderlaget har mottagits och att löneöversynsutrymmet har fördelats enligt avtalet.

Förhandlingssekretess

Under avstämmningen och till dess att de lönesättande samtalen har genomförts omfattas avstämningsunderlaget av förhandlingssekretess.

13. Lönesättande samtal, överenskommelse om ny lön

Ny lön fastställs genom ett lönesättande samtal mellan chef och arbetstagare. Vid behov är senast efterföljande vardags slut en rimlig tid för chefens och arbetstagarens rådrom, innan den nya lönen fastställs. Chef och arbetstagare får komma överens om en annan tidpunkt. Överenskommelse om ny lön dokumenteras i avsedd blankett resultat efter lönesättande samtal.

14. Oenighetsförfarande, lönesättande samtal

- I det fall en arbetstagare förklarar sig oenig till den av chefen föreslagna nya lönen ska arbetstagaren och chefen inom en vecka genomföra ett nytt lönesättande samtal – **ett fördjupat lönesättande samtal**. Chefen och arbetstagaren får vid behov komma överens om en annan för tidpunkt.
- Kvarstår oenigheten efter det fördjupade lönesättande samtalet övergår frågan till en oenighetsförhandling (kollektivavtalsförhandling) mellan arbetsgivarföreträdare för aktuellt löneöversynsområde och utsedd företrädare för OFR/TULL-KUST, vid behov med stöd av avtalets parter.

15. Kollektivavtalsförhandling

För de arbetstagare som inte valt lönesättande samtal som lönesättningsmodell, fastställs ny lön genom delegerad kollektivavtalsförhandling mellan arbetsgivarföreträdare för aktuellt löneöversynsområde och utsedd företrädare för OFR/TULL-KUST, vid behov med stöd av avtalets parter.

16. Oenighetsförfarande, kollektivavtalsförhandling

Om arbetsgivarföreträdare för aktuellt löneöversynsområde och utsedd företrädare för OFR/TULL-KUST inte lyckas träffa avtal om nya löner genom delegerad kollektivavtalsförhandling för de arbetstagare som valt denna lönesättningsmodell, ska förhandlingschefen och Kustrådets ordförande kontaktas för stöd.

Om arbetsgivarföreträdare för aktuellt löneöversynsområde och utsedd företrädare för OFR/TULL-KUST efter inhämtat stöd ändå inte lyckas träffa avtal om nya löner övergår kollektivavtalsförhandlingen till förhandlingschefen och Kustrådets ordförande.

Om inte heller förhandlingschefen och Kustrådets ordförande kan enas om nya löner ska de tillsammans utse en opartisk ordförande, anställd inom myndigheten, som i första hand har som uppgift att försöka ena parterna och i andra hand ges mandat att fastställa nya löner för de som oenigheten avser.

17. Tidplan RALS 2014-2015, preliminär

RALS 2014	Klart senast
Lönesamtal	2015-05-31
Avstämning	2015-07-31
Lönesättande samtal	2015-08-30
Ev. kollektivavtalsförhandlingar	2015 – augusti
Ev. oenighetsförhandlingar	2015 – september
Utbetalning av nya löner	2015 – september

Tidsplan för RALS 2015 anges i bilaga D.

18. Jämförelselön för VB respektive OPL-ersättare

I det fall behovet av jämförelselöner kvarstår för VB- respektive OPL-ersättare, fastställs nya nivåer för dessa efter genomförda RALS:ar dock senast 2015-12-31 respektive 2016-09-30.

19. Ersättning och garantilönenivåer för resurspersoner

Ersättning och garantilönenivåer för resurspersoner fastställs från och med 2015-02-01 och anges i bilaga B till protokollet, kap 18 KUVA.

20. Utbetalning av nya löner

Utbetalning av nya löner sker efterhand som löneöversynen är klar enligt indelningen i pkt. 6, undantaget arbetstagare som förklarat sig oeniga eller valt kollektivavtalsförhandling, såvida parterna inte kommer överens om annat.

21. Avtalets förankring

Parterna är överens om att genomföra en partsgemensam information om detta avtal till regionala parter för såväl arbetsgivarsidan som för utsedd facklig företrädare vid KRN och KRS, före de lönesamtalen genomförs mellan chef och arbetstagare, för att förebygga att olika uppfattningar om avtalet uppstår. Vid behov ska kontakt tas med avtalets parter så att uppkommen fråga om avtalet kan klargöras.

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

BILAGA B

**Lokalt kollektivavtal RALS 2014-2015 mellan Kustbevakningen och
OFR/TULL-KUST**

Bilaga B utges separat senare och innehåller tabellsammanställningar för de ersättningar och tillägg vars belopp har justerat genom lönerrevision RALS 2014.

BILAGA C

Översikt

1. Lönesättande chef kallar alla arbetstagare till **lönesamtal**.
2. Arbetstagaren överväger under tiden vilken lönesättningsmodell denne ska välja:
 - **Lönesättande samtal** eller
 - **Kollektivavtalsförhandling**
3. Under lönesamtalet presenterar chefen i dialog med arbetstagaren sin sammanvägda bedömning av arbetstagarens arbetsprestation och de resultat som har uppnåtts och sin bedömning av arbetstagarens fortsatta löneutveckling.

Under lönesamtalet ska varken chefen eller arbetstagaren nämna några belopp eller % -satser och inte heller diskutera förslag om ny lön i kronor per månad. Chefens framför sin bedömning av arbetstagarens fortsatta löneutveckling, om den bedöms bli normal, lägre eller högre än i jämförelse inom området. Lönesamtalet är ingen förhandling.

4. Arbetstagaren ska efter lönesamtalet informera sin chef sitt val om av lönesättningsmodell, med betänketid senast den dag som chefen skickar sitt underlag vidare för löneöversynsrådets avstämning.
5. Efter genomförda lönesamtal upprättar lönesättande chef ett samlat förslag till nya löner för aktuella arbetstagare, oavsett arbetstagarens val av lönesättningsmodell. Chefens meddelar förslaget vidare enligt arbetsgivarens direktiv inklusive redovisar vilka arbetstagare som valt kollektivavtalsförhandling som lönesättningsmodell.
6. Ansvarig chef och utsedd företrädare för OFR/TULL-KUST stämmer av det samlade förslaget till nya löner inom aktuellt löneöversynsområde, enligt det lokala RALS-avtalet avseende avstämning. (Förhandlingssekretess råder för båda parter.)
7. **Lönesättande samtal**
Lönesättande chef genomför lönesättningen för de arbetstagare som valt lönesättande samtal som lönesättningsmodell. Här är det viktigt att arbetstagaren vid behov ges rådrum till minst efterföljande vardags slut innan lönesättande chef och arbetstagaren träffar skriftlig överenskommelse om ny lön.

(Förhandlingssekretessen hävs i förhållande till de arbetstagare som valt lönesättande samtal så att lönesättande chef kan lämna sitt förslag om ny lön till dessa).

Vid oenighet om ny lön

Vid oenighet om ny lön regleras oenighetsförfarandet i det lokala RALS-avtalet. Kvarstår oenigheten efter fördjupat lönesättande samtal, meddelar chefen detta vidare enligt arbetsgivarens instruktioner.

8. **Kollektivavtalsförhandling**
Ansvarig chef överlämnar sitt samlade förslag som bud till företrädare för OFR/TULL-KUST avseende de arbetstagare som inte valt lönesättande samtal som förhandlingsmodell. (Förhandlingssekretess råder för båda parter).

Parterna träffar avtal genom kollektivavtalsförhandling om nya löner för de arbetstagare som valt kollektivavtalsförhandling som lönesättningsmodell. (Förhandlingssekretessen hävs när överenskommelsen om nya löner har träffats).

Ingen överenskommelse vid förhandling

Nås inte överenskommelse om nya löner vid förhandling, regleras oenighetsförfarandet i det lokala RALS-avtalet.

BILAGA D

**Lokalt kollektivavtal RALS 2014-2015 mellan Kustbevakningen och
OFR/TULL-KUST**

Bilaga D utges separat senare och innehåller information enligt parternas överenskommelse samt tabellsammanställningar för de ersättningar och tillägg vars belopp har justerat genom lönerrevision RALS 2015.