



## FÖRHANDLINGS PROTOKOLL

Avdelning	Handläggare
Personal- och ekonomiavdelningen	Anders Lindqvist
Datum	Dnr
2026-03-30	2026-738

### Lokalt kollektivavtal RALS 2025–2027 mellan Kustbevakningen och OFR-P/TULL-KUST

---

Arbetsgivarsidan: Kustbevakningen  
Anders Lindqvist, Förhandlingschef  
Lisa Lindqvist, HR-partner

Arbetstagersidan: OFR-P/TULL-KUST  
Manuel Tomar, ordförande Kustrådet  
Klas Johansson, ledamot Kustrådet  
Mikael Kenttälä, Förhandlingschef OFR-P/TULL-KUST

#### 1 §

Med stöd av centralt Ramavtal RALS 2025–2027 Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O tecknar Kustbevakningen och OFR-P/TULL-KUST lokalt kollektivavtal perioderna RALS 2025 och RALS 2026 om nya löner och förändrade tillägg m.m. enligt bilaga A och B till detta protokoll.

#### 2 §

Parterna är överens om att en representant för varje part ska tillsammans arbeta för att tillskapa en tydlig och snabb RALS-process och ta fram ett årshjul för lönebildningsprocessen under avtalsperioden med syftet att förtydliga de olika momenten i processen. Målsättningen med ovan är skapa bättre förutsättningar att påbörja det förarbete som krävs innan revisionstidpunkten inträffar.

#### 3 §

Förhandlingen förklaras avslutad 2026-03-30 och parterna justerar protokollet enligt nedan.

Justeras 2026-03-30



Anders Lindqvist

Förhandlingschef

Justeras 2026-03-30



Manuel Tomar

OFR-P/Ordf. Kustrådet

BILAGA A

## **Lokalt kollektivavtal RALS 2025–2027 mellan Kustbevakningen och OFR-P/TULL-KUST**

### **Inledning – gemensamma löneprinciper**

Lönebildning och lönesättning ska medverka till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. En avgörande förutsättning för en effektiv och väl fungerande verksamhet är att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla arbetstagare med sådan kompetens som behövs på kort och lång sikt. Lönesättningen är ett instrument för att säkerställa detta och ska stimulera till engagemang och utveckling i arbetet samt uppfattas som rättvis i förhållande till arbetsresultat och arbetsinsatser, såsom att arbetstagaren bidrar med sin erfarenhet till verksamheten.

En arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. Därför ska lönen vara individuell och differentierad, om inte arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen funnit särskilda skäl att överenskomma om annat för vissa grupper.

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, som är särskilt inriktad på sådana frågor som kan ha betydelse för individens framtida resultat, utveckling och lön. Det är viktigt att sådan dialog planeras på sådant sätt att det i tiden ansluter till revision av lön.

De lokala parterna har vid tillämpningen av löneprinciperna att särskilt uppmärksamma sitt gemensamma ansvar för att det inte i något avseende uppstår osaklighet i lönesättningen, bland annat mot bakgrund av de förbud mot lönediskriminering som gäller enligt lag

**1. Lönerrevisionens omfattning**

Lönerrevisionens omfattar i likhet med det centrala RALS-avtalet individuella löner och lönebelopp i lönesystem, rörliga- och fasta tillägg samt ersättningar för arbetstagare som är medlemmar i förbund tillhörande OFR.

**2. Avtalsperiod**

För RALS 2025 gäller en avtalsperiod från 2025-10-01 till 2026-09-30. För RALS 2026 gäller en avtalsperiod från 2026-10-01 till 2027-09-30.

**3. Revisionsdatum**

Lönervisionsdatum är 2025-10-01 och 2026-10-01 från vilka nya löner revideras och utbetalas, i förekommande fall med retroaktivitet.

**4. Bedömningsperiod**

Under RALS 2025 och RALS 2026 är det arbetstagarnas arbetsprestation och fortsatta löneutveckling under perioden 2024-10-01 till 2025-09-30 respektive 2025-10-01 till 2026-09-30 som ska bedömas och resultera i en reviderad lön.

**5. Lönervisionsutrymmet**

För RALS 2025 och RALS 2026 ska lönervisionsutrymmet beräknas 2025-10-01 respektive 2026-10-01 med utgångspunkt från löneunderlagssumman av medlemmarnas individuella löner 2025-09-30 respektive 2026-09-30. Utöver detta tillkommer eventuella restutrymmen som beräknas och fördelas enligt parternas senare överenskommelser. Löneunderlagssumman består av medlemmarnas individuella lön per månad och sådana lönetillägg som inte uttrycks som en funktion av månadslönen.

**Lönervisionsutrymmet**

Totala lönervisionsutrymmet för RALS 2025 och RALS 2026 beräknas 2025-10-01 och 2026-10-01 enligt det centrala avtalets oenighetsbilaga med 3,4 % respektive 2,9 % av medlemmarnas totala löneunderlagssumma för varje lönesättningsmodell nedan samt med beaktande av centralt RALS-avtals lägstanivåer.

**6. Rörliga- och fasta tillägg och ersättningar**

Rörliga- och fasta tillägg och ersättningar justeras i förekommande fall efter parternas överenskommelse från och med 2025-10-01 respektive 2026-10-01. Beloppen anges i bilaga B till protokollet som upprättas separat som kap. 18 till KUVÅ.

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

## 7. Lönesättning av föräldralediga, sjukskrivna m.m.

### 7.1. Likabehandling

Lönesättning ska bidra till att det inte finns eller uppkommer osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som har lika arbete eller mellan kvinnor och män som har likvärdiga arbeten.

### 7.2. Föräldralediga, sjukfrånvarande

Medarbetare som är föräldralediga enligt föräldraledighetslagen ska bedömas och lönesättas som om de varit i tjänst. Detsamma gäller sjukfrånvarande.

### 7.3. Tjänstlediga

För från myndigheten tjänstlediga arbetstagare eller vilande grundanställning (se 7.4 nedan) sker samtal om lön och lönesättning för denna lön efter personalansvarig chefs övervägande i varje enskilt fall.

### 7.4. Tidsbegränsat/tillfälligt placerade

Tidsbegränsat/tillfälligt placerade arbetstagare vid tidpunkt för lönerevisionen lönesätts i den tidsbegränsade/tillfälliga befattningen.

### 7.5. Arbetstagare med svag eller ringa löneutveckling

Om det kan konstateras när lönerevisionen har avslutats, att en eller flera medlemmars löner inte har ändrats eller endast ändrats i ringa omfattning och om det enbart beror på värdering av arbetsprestationen så ska arbetstagaren tillsammans med sin chef upprätta en åtgärds/handlingsplan enligt RALS bilaga C i syfte att arbetstagaren ska kunna få en förbättrad löneutveckling som grundar sig på ett förbättrat arbetsresultat.

### 7.6 Återgång från annan befattning till grundbefattning

Om en arbetstagare inplacerats i ny lön i en tidsbegränsad befattning efter revisionsdatumet men innan revisionen är slutförd höjs den tidigare lönen med motsvarande belopp som revisionen resulterat i.

Vid återgång till sin grundbefattning ska en löneöversyn genomföras för en eventuell höjning av den individuella lönen som gällde i den befattning som föregick den tidsbegränsade befattningen. Hänsyn ska tas till:

- gruppens löneutveckling.
- medarbetarens förväntade utveckling om denne varit kvar.
- den nya erfarenheten som införskaffats under den tidsbegränsade placeringen.
- mellanliggande lönerevisioner.

Innan överenskommelse om lön beslutas efter genomförd löneöversyn ska TULL-KUST informeras genom en beslutsavsikt.

Medbestämmandeförhandling om lön upptas då lokal part så begär.

### 8. Förtroendevalda

Fackligt arbete och uppdrag som skyddsombud 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. För förtroendevalda med beslut om facklig verksamhet på heltid fastställs ny lön genom kollektivavtalsförhandling mellan företrädare för arbetsgivaren och TULL-KUST.

### 9. Prestationssamtal samt val av lönesättningsmodell

Utöver de gemensamma löneprinciperna används Kustbevakningens gällande lönepolicy och samtalsmall inklusive lönekriterier som grund för prestationssamtalet. Arbets- och befattningsbeskrivningar, instruktioner m.m. och inom arbetet underförstått given praxis/sedvana för hur arbetet ska utföras är också viktiga underlag.

Chefen ska under prestationssamtalet presentera en sammanvägd bedömning av medarbetarens arbetsprestation och de arbetsresultat som har uppnåtts samt göra en bedömning av arbetstagarens fortsatta löneutveckling. Under prestationssamtalet ska chefen **inte** lämna förslag på ny lön - utan endast framföra om medarbetarens löneutveckling bedöms bli lägre, normal eller högre - jämfört med inom gruppen.

Medarbetaren ska på samma sätt som chefen förbereda sig inför prestationssamtalet för att i dialog med sin chef kunna samtala om arbetsprestation, arbetsresultat och löneutveckling.

### Val av lönesättningsmodell

Kollektiv förhandling är huvudformen för lönerevision men medlem i TULL-KUST kan även välja lönesättande samtal. Sista datum för anmälan om lönesättande samtal fastställs av parterna vid uppstart av respektive lönerevisionsperiod.

Medlem som väljer lönesättande samtal ska meddela detta till TULL-KUST efter genomfört prestationssamtal, se nedan punkt 11. Anmälan via e-post till TULL-KUST funktionsbrevlåda. TULL-KUST ska därefter skyndsamt överända en lista till arbetsgivaren på de medlemmar i TULL-KUST, och i förekommande fall andra medlemmar i OFR, som valt lönesättande samtal. För RALS 2025 gäller 2026-04-03 då personunderlaget presenteras för arbetsgivaren.

Om medlem vill bli företräd av TULL-KUST i den kollektiva förhandlingen behöver inget besked lämnas.

#### 10. Kollektiv förhandling

Parterna är eniga om att den kollektiva lönesättningsmodellen för arbetstagare som är medlemmar i OFR-P/TULL-KUST ska ske genom en genomgång och revidering av de individuella lönerna.

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.

Arbetsgivaren ska upprätta en sammanställning av arbetstagare som omfattas av lönerevision och erhåller revidering av lön.

Sammanställningen överlämnas till TULL-KUST som arbetsgivarens bud avseende nya löner enligt kollektiv lönesättningsmodell pkt. 10.1-3. Därefter fastställs de nya lönerna genom en kollektivavtalsförhandling mellan parterna.

#### 11. Lönesättande samtal

##### 11.1 Lönesättande samtal

För medlem i TULL-KUST som har valt lönesättande samtal ska chef i ett lönesättande samtal informera arbetstagaren om sitt förslag på ny lön. Den nya lönen fastställs därefter under det lönesättande samtalet genom att chefen beslutar om ny lön. I det fall chef och arbetstagare behöver rådrum ska de komma överens om vad en rimlig tid är för rådrum är innan ny lön fastställs.

##### 11.2 Oenighet om ny lön

För medlem som har valt lönesättande samtal och i direkt samband med information om ny lön förklarar sig oenig till den nya lönen övergår lönesättande samtal till lokala parter enligt detta avtal.

#### 12. Lönesamtal

Utifrån att varje arbetstagare ska veta på vilka grunder ny lön sätts och vad hon eller han har för möjligheter att påverka sin lön, ska arbetstagare som omfattas av kollektiv lönesättningsmodell efter genomförd förhandling ha ett lönesamtal med sin chef - innebärande ett **personligt samtal** om lön. Under lönesamtalet ska chefen informera arbetstagaren om dennes nya lön som ett resultat efter genomförda förhandlingar samt erbjuda en kortfattad dialog om långsiktig löneutveckling. Parterna poängterar betydelsen av en kontinuerlig dialog, som förstärker sambanden mellan medarbetarsamtalet och lönesamtalet.

**13. Särskilda justeringar**

Parterna är överens om möjligheten att i syfte att underlätta kollektivavtalsförhandlingarna tidigt kunna delge motparten information om sin sidas önskade lönejusteringar, som särskilt borde beaktas under lönerevision.

**14. Utbetalning av ny lön**

Parterna är överens om att nya löner utbetalas efter det att förhandlingarna är klara för TULL-KUST medlemmar inklusive arbetstagare som är medlemmar i förbund tillhörande OFR, såvida inte parterna överenskommer om annat.

-----

## BILAGA B

**Lokalt kollektivavtal RALS 2025–2027 mellan Kustbevakningen och  
OFR-P/TULL-KUST**

Bilaga B utges separat och innehåller tabellsammanställningar för de ersättningar och tillägg vars belopp justeras under löneöversyn RALS 2025 och RALS 2026 som gäller från och med 2025-10-01 respektive 2026-10-01.

Som bilaga B gäller sammanställningen av ersättningar och belopp i 18 kap. Kustbevakningsavtalet. Bilaga B utges separat. Vid ändring av kustbevakningsavtalet har ändringen företräde framför det lokala RALS-avtalet.

