

TULL-KUST

Års- och verksamhetsberättelse

2015



Besöksadress: Västerlånggatan 54
Box 1220, 111 82 STOCKHOLM, tel: 08-405 05 40

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Sid:

INLEDNING	1
ORGANISATION.....	2
UTREDNINGAR OCH REMISSER.....	3
TULLVERKET	4-9
KUSTBEVAKNINGEN.....	10-12
RAMAVTAL OM LÖNER M.M. FÖR ARBETSTAGARE HOS STATEN.....	13-19
RALIS 2013-2016	
Tullverket – Kustbevakningen	
ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR.....	20-29
EKONOMI,	30
Arvoden förtroendevalda	
MEDLEMSFÖRSÄKRINGAR, A-KASSEVERKSAMHET, REDAKTION, Tidningen PÅ GRÄNSEN, Hemsidan, Sociala medier, Redaktionskommittén NTO	31
STUDIEVERKSAMHETEN.....	32-33
Allmänt, Studierådet, TCO, TCO-kurser, Kurser, Kursutbyte med Försvarsförbundet, Ekonomi	
ÖVRIG REPRESENTATION	34-35
SEMESTERHEMSSTIFTELSEN.....	Bilaga 1
ÅRSREDOVISNING, REVISIONSBERÄTTELSE.....	Bilaga 2
LÖNESTATISTIK	Bilaga 3

VERKSAMHETSPERIODEN 1 JANUARI – 31 DECEMBER 2015

Inledning

Under denna period har förbundet inom OFR varit delaktigt i framtagandet av ett nytt pensionsavtal inom det statliga området. OFR valde att göra uppehåll i förhandlingarna i slutet av juni med ambition om att efter sommaren återuppta dessa vid de sedan tidigare överenskomna och utsatta förhandlingstillfällena.

Arbetsgivarverket har efter sommaren inte varit intresserat av att fortsätta att förhandla med OFR innan de, enligt egen uppgift, förhandlat klart pensionsavtalet med SEKO och SACO. De sistnämnda skrev i juni under en i till innehållet okänd överenskommelse med Arbetsgivarverket om nytt pensionsavtal. Arbetsgivarverket uppvisar därmed en synnerligen mycket respektlös attityd gentemot OFR och dess medlemmar och deras rättmätiga och fullt naturliga intresse av att få till stånd ett så bra nytt pensionsavtal som möjligt.

TULL-KUST har under denna period fortsatt sitt samarbete med andra fackliga organisationer inom TCO och OFR och även samarbetat inom OFR/P och OPTiK samt varit representerat i TCO-styrelsen samt i andra arbetsgrupper och uppdrag inom TCO.

Förbundet har fortsatt sitt arbete med extern påverkan för att påvisa den samhällsnytta som förbundets medlemmar via sina dagliga arbetsuppgifter inom sina respektive myndigheter utför. En särskild träff har bl a anordnats med delar av skatteutskottet för att påvisa den ökande och omfattande olagliga införseln av sprit med bussar. Med på detta möte var en polis och en tulltjänsteman.

Förbundet undersöker f n möjligheterna att på olika sätt ytterligare spetsa till påverkansarbetet.

Förbundet har internt arbetat i olika grupper med att förbereda kongressen. Det fackliga arbetet med de verksamhetsspecifika frågorna har företrädesvis bedrivits genom Tull- och Kustråden med den självklara ambitionen att få fram lösningar som är så bra som möjligt för TULL-KUST s medlemmar.

TULL-KUST har under verksamhetsåret huvudsakligen bedrivit sedvanligt förhandlingsarbete gentemot motparterna, arbetsgivarna för Tullverket och Kustbevakningen. Härutöver har förbundet på olika sätt administrerat de frågor som behövt åtgärdas till följd de beslutande organen Tull- och Kustrådens verksamhet.

Förbundet har också bevakat och bistått enskilda medlemmar i både arbetsskade- och arbetsrättsliga frågor.

Såväl inom Tullverket som Kustbevakningen har lönerevisioner skett under året. Under året genomfördes påverkansarbete, inför riksdagsvalet, gentemot politiker för att försöka stärka personalsituationen främst genom nyrekryteringar till både Tullverket och Kustbevakningen.

Johan Lindgren
Förbundsordförande

ORGANISATION

Förbundsstyrelsen

Björn Hartvigsson	Förbundsordförande (T o m 2015-10-30)
Johan Lindgren	Förbundsordförande (Fr o m 2015-11-01)
Peter Martinson	Förste vice ordförande (T o m 2015-10-30)
Joakim Lagergréen	Förste vice ordförande (Fr o m 2015-11-01)
Joakim Lagergréen	Andre vice ordförande (T o m 2015-10-30)
Peter Martinson	Andre vice ordförande (Fr o m 2015-11-01)
Lena Larsson	Ledamot
Klas Johansson	Ledamot

Förbundsstyrelsen har haft 13 sammanträden.

Förbundsrådet

Med anledning av kongressen inkallades inte Förbundsrådet under året.

Studieansvarig

Studieansvarig har varit Åsa Gunnheden.

Revisorer

Sam Lilja och Britten Källberg har varit ordinarie revisorer med Sabina Hansson och Lena Andersson som ersättare fram t o m den 2015-10-30.

Från 2015-11-01 har Britten Källberg och Robert Bäck varit revisorer med Therese Björneskog och William Govik som ersättare

Auktoriserad revisor är Lena Johnson, Grant Thornton.

Kansliet

Förbundet har under året haft tre anställda som arbetar på förbundskansliet. En kanslichef, en ombudsman samt en ekonomihandläggare. Befattningen som kanslichef var vakant efter den 1 november.

Förhandlingsverksamheten som dels är central dels lokal är uppdelad i förhandlings- och ansvarsområden. Representationen i respektive beredningsorgan inom OFR och TCO är direkt knuten till ansvarsområdena.

Medlemmar och avdelningar

31 december 2015 hade förbundet 12 lokalavdelningar varav 7 inom tullen och 5 inom kusten.

Medlemsantalet i förbundet 31 december 2015 var 1 892 aktiva, varav 1 148 män och 744 kvinnor. Arbetslösa (aktiva medlemmar) var 12 st varav 7 män och 5 kvinnor. Passiva medlemmar (pensionärer) 1 246 män och 497 kvinnor. Totalt antal medlemmar 3 635 st (aktiva och passiva).

UTREDNINGAR OCH REMISSER

Under tiden 1 januari – 31 december 2015 har förbundet avgivit yttrande på följande remisser:

Finansdepartementet – Remiss; En ny svensk tullagstiftning (SOU 2015:5)

Justitiedepartementet – Remiss; Missbruk av svenska pass – omfattning och åtgärdsförslag (Ds 2015:12)

Justitiedepartementet – Remiss; Datalagring och integritet (SOU 2015:31)

Justitiedepartementet – Remiss; Remiss av EU-kommissionens förslag till ändring av EUs vapendirektiv

Samtliga remisser, utredningar samt remissvar finns tillgängliga för studium på kansliet

TULLVERKET

Tullrådet

Tullrådet som beslutar om verksamhetsfrågor inom verksamhetsområdet Tull, har under år 2015 haft tre ordinarie protokollförda sammanträden samt ett extra telefonmöte också det protokollfört.

Tullrådsansvariga och förbundet har också regelbundet lämnat ny och uppföljande information på konferenstelefon till tullrådsledamöterna för uppdatering i verksamhetsfrågor och andra övergripande frågor.

Generaltulldirektör Therese Mattsson och överdirektör Per Nilsson har varit inbjudna gäster till Tullrådets alla sammanträden. Även andra arbetsgivarrepresentanter för Tullverkets olika verksamhetsområden har varit inbjudna.

Tullrådet har under 2015 haft följande ordinarie sammansättning:
Förbundsstyrelserepresentanter och tullrådsansvariga Peter Martinson och Lena Larsson samt Kristina Östling/Erland Solander, Sundsvall, Anders Nilsson, Luleå, Gerhard Otterstadh, Åsa Gunnheden och Magnus Lindén, Stockholm, Jan B Olsson, Stockholm, Jonas Månsson, Arlanda, Mats Hansson, Linda Falk och Marie Alvefelt, Göteborg, Ann-Christine Rörquist, Svinesund, Jan Martinsson, Tobias Sjöqvist/Daniel Markan, Pernilla Jäderberg/Simone Lilja, Malmö/Karlshamn och Henrik Holmqvist, Malmö samt Ulf G Persson, Helsingborg,

"Lilla Tullrådet"

"Lilla Tullrådet" fungerar som ett beredningsorgan/arbetsutskott av frågor, som det sedan fattas beslut om i Tullrådet.

Representationen består av sju ledamöter fördelade på tre från KC orterna Göteborg, Malmö och Stockholm (Mats Hansson, Jan Martinsson och Gerhard Otterstadh), två från övriga (Anders Nilsson och en vakant) och två från förbundsstyrelsen (Peter Martinson och Lena Larsson).

RALS 2013 - 2016 Under rubriken ("RAMAVTAL OM LÖNER M M FÖR ARBETSTAGARE HOS STATEN - (RALS) 2013-2016") finns en närmare redogörelse för hanteringen.

Rekrytering

Nyrekrutering av medarbetare till tullen, framförallt till den operativa kärnverksamheten inom brottsbekämpningen och effektiv handel, har varit en mycket stor fråga som TULL-KUST fortsatt att driva även under 2015. Även om nyrekryteringen var relativt stor detta år så är den inte tillräcklig för att täcka uppkomna luckor efter de som slutar med pension samt vid opåräknade avgångar.

Nationell hotbildsanalys

TULL-KUST fortsatte att driva frågan om att en grundlig nationell hotbildsanalys genomförs av Tullverkets hela verksamhetsområde. I början av mars lämnade TULL-KUST tillsammans med nationella huvudskyddsombudet en skriftlig begäran till Tullverket. Resultatet blev att tullens ledning fattade beslut om att tillsätta en arbetsgrupp som förutsättningslöst skulle analysera riskerna för hot och våld inom Tullverkets verksamhetsområde.

TULL-KUST utsåg två representanter till att ingå i arbetsgruppen: Ulf G Persson och Jonas Månsson. Dessutom ingick också Mats Hansson, nationella huvudskyddsombudet. En slutrapport ska lämnas till våren 2016.

Översyn av lokala kollektivavtal

En partsgemensam arbetsgrupp bildades med syfte att se över alla lokala kollektivavtal. Från TULL-KUST har Peter Martinson, Lena Larsson och Mats-Owe Johansson deltagit. Seminarier och möten genomfördes med motparten HR och vid några tillfällen fanns även arbetsgivarrepresentanter från kärnverksamheten BB och EH med.

Målet med översynen var att förenkla avtalen och i första hand var det arbetstidsavtalet som arbetsgivaren ansåg vara i behov av förenkling.

Förhandlingarna fortskred under året och när det gäller arbetstidsavtalet kunde vi inte enas om nya skrivningar utan beslöt att återkomma till det avtalet under 2016.

I november - december genomfördes förhandlingar och strax innan jul kom vi fram till följande resultat:

- Ersättning för barn tillsyn i samband med utbildning upphör
- Tolk tillägg tas bort
- Kallortstillägg tas bort och löses in individuellt med samma belopp som gällde under december och utbetalades till de medarbetare som fram till 31 december 2015 hade kallortstillägg
- I semesteravtalet vid Tullverket tillförs en reglering kring vinterförfrägningsdagar i §§ 11-12

Avtal om lokala omställningsmedel

Nytt lokalt avtal slöts i december: Lokalt kollektivavtal om lokala omställningsmedel. Avtalet har kommit till som en följd av de centrala förändringar som genomfördes 2014 av det centrala Trygghetsavtalet, vilket nu benämns Avtal om omställning. En beredningsgrupp kommer att tillsättas med representanter från arbetstagarorganisationerna och arbetsgivaren. Deras uppgift blir att behandla förslag till användning av de lokala omställningsmedlen.

Avtal om lönesättning av lärare

I slutet av 2013 slöts ett nytt "Avtal om lönesättning av lärare" som ersatte "Avtal om fasta lönetillägg i Tullverket 3 § g – lärararvode vid lektionsledd undervisning".

P.g.a. stora problem med att tolka och genomföra avtalets intentioner så författade TULL-KUST tillsammans med tullens HR en gemensam vägledning, vilken kom att underlätta tillämpningen av det nya avtalet.

Organisationsförändringar inom Tullverket

Avdelningscheferna för BB/brottsbekämpningen och EH/effektiv handel fick i uppdrag att se på möjligheten om att bilda en gemensam stab. Förslaget utreddes och resultatet blev att fyra enheter tillsammans bildade KNL/kärnverksamhetens nationella ledning.

Facit från förhandlingen kring tillsättandet av de olika befattningarna innebar att nio medarbetare inte fick plats inom KNL utan fick andra placeringar inom tullverksamheten.

Fackliga representanter i olika översyner på Tullverket:

- Gerhard Otterstadh: översyn av projektverksamheten inom tullkriminalen
- Susanne Sandell: översyn av tullen hundsökverksamhet
- Mats Hansson: översyn av tullens nationella specialister

Avdelningstillhörighet

Med anledning av uppkommen situation efter årsmötet i Malmöavdelningen inkom ett stort antal önskemål från Malmöavdelningens medlemmar om överflyttning till annan avdelning. I flertalet fall har bristande förtroende för Malmöavdelningens styrelse angetts.

Frågan om avdelningstillhörighet behandlades vid förbundsstyrelsens sammanträde den 31 mars – 1 april 2015.

Förbundsstyrelsen konstaterade att den uppkomna situationen är ytterst beklaglig och föreslog Tullrådet att i enlighet med gällande förbundsstadgar fatta beslut om att generellt godkänna önskemål om förflyttning från Malmöavdelningen till annan avdelning.

Beslut fattades enligt förslaget från förbundsstyrelsen. Beslutet var enhälligt.

Övrigt

Andra frågor som behandlats vid ett flertal tillfällen i Tullrådet under 2015 har bl.a. varit löneskrivelser och arbetstidsfrågor från enskilda och grupper av medlemmar, olika lokala avtalsfrågor, Tullverkets budget och verksamhetsplanering, personalfrågor, utredningar, remisser och projekt samt skrivelser med anknytning till tullverksamheten.

Dessutom har ett flertal av TULL-KUST:s förtroendevalda i samband med förändringar av organisationer mm deltagit i riskbedömning av arbetsmiljön, både på lokal samt central nivå.

Tullverkets dialoggrupp/infogrupp/MBL 19

Tullverkets dialoggrupp bildades för att skapa ett forum där parterna inom Tullverket diskuterar frågor om verksamhetens utveckling och dess konsekvenser för personalpolitiken och arbetsmiljön i vid mening.

Syftet och förhoppningen med Dialogmötena är att få ut något mer utifrån de krav som lagarna MBL och AML ställer. Dialogmötena ersätter alltså inte dessa lagar utan ska ses som ett komplement, där tidig och god information och ett öppet diskussionsklimat råder som i sin tur bidrar till konstruktiva diskussioner med förhoppningsvis praktisk problemlösning som resultat.

Dialogmötena leds av generaltulldirektören och hålls en gång i månaden med uppehåll för sommaresemestern.

Från TULL-KUST deltog Peter Martinson och Lena Larsson.

Personalansvarsnämnden (PAN):

Bestämmelser om PAN finns i 11 § förordningen (2007:782) med instruktion för Tullverket och i 25 och 26 § § myndighetsförordningen (2007:515). Därutöver finns bestämmelser som rör PAN:s verksamhet bl.a. i lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA), lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) och anställningsförordningen (1994:373).

PAN består förutom av personalrepresentanterna för OFR-P/TULL-KUST Peter Martinson och Lena Larsson samt representant från Saco-S vid Tullverket av generaltulldirektören (ordförande), överdirektören, chefsjuristen och chefen för personalavdelningen, totalt sju personer. Nämnden är beslutför när ordförande och minst tre andra ledamöter är närvarande.

Vid omröstning skall den mening gälla som omfattas av mer än hälften av ledamöterna. Om någon mening har fått hälften av rösterna och denna är den lindrigaste eller minst ingripande för den tilltalade skall den meningen gälla. Kan ingen mening anses som lindrigare eller ingripande gäller den mening som fått hälften av rösterna bland dem ordförandens (RB 29 Kap 3 §).

En arbetstagare som uppsåtligen eller av oaktsamhet åsidosätter sina skyldigheter i anställningen får meddelas disciplinpåföljd för tjänsteförseelse. Är felet med hänsyn till samtliga omständigheter ringa får någon påföljd inte meddelas. Disciplinpåföljd får inte meddelas en arbetstagare för att han har deltagit i en strejk eller i en därmed jämförlig handling (LOA 14 §).

Disciplinpåföljder är varning och löneavdrag. En arbetstagare får inte samtidigt meddelas fler disciplinpåföljder. Löneavdrag får göras för högst trettio dagar (LOA 15 §). Löneavdraget per dag är 25 procent av daglönen. En daglön utgör en trettiondel av månadslönen.

Nämnden har under år 2015 sammanträtt två gånger och behandlat tre ärenden, vilka resulterade i två varningar och en avstängning.

Utbildning – Tullen, FUF-gruppen

I förhandlingsgruppen för utbildningsfrågor ingår Jan Martinsson, Marie Alvefelt och Magnus Lindén som TULL-KUST s representanter.

Inga formella möten har genomförts.

Tullrådet har diskuterat hur grundutbildningen för BB och EH fungerar i den nya lärarplattformen. Tullrådet har också diskuterat att det finns ett stort behov av någon form av gemensam grundutbildning för BB och EH.

Förhandlingsgruppen för beklädnadsfrågor/Uniformsgruppen

Magnus Lindén och Ann-Christine Rörquist har under verksamhetsåret varit TULL-KUST s representanter i beklädnadsgruppen.

Gruppen har haft 4 Lync-möten och 1 närvaromöte under 2015.

Budget för verksamhetsåret var ca 2,5 miljoner.

En provkollektion av TVM 15 (arbetsuniform) skulle ha skickats ut i juni men kom inte förrän i augusti och då inte i beställda storlekar. Detta gjorde att man i all hast fick hitta nya tjänstemän som kunde prova kläderna. Provtiden förkortades kraftigt då synpunkterna skulle redovisas 22 september.

Beslut om vissa förändringar togs och kontakt etablerades med en leverantör för att få arbetsuniformen uppsydd och därefter påbörjades upphandlingsförfarandet. Önskemål är framförda om att det på intranätet ska finnas en produktkatalog med foton. Det ska även framgå vad som finns att beställa, rätt benämning på persedlarna, vilka kombinationer som är godkända att använda samt information om nya produkter. Kontakt är tagen med Kommunikationsavdelningen för att ta fram material. Fotografering av produkter påbörjades i slutet av oktober. UG fattade beslut om att det ska finnas 2 modeller av vintermössor, med och utan skärm samt toppluvorna.

Reflexvästarna i storlek XXS är för stora p.g.a. att det tagits med ett krav som Tullverket inte måste ha.

TULL-KUST s representanter har efterfrågat en förteckning över vad som finns i förrådet, då mycket har restnoterats. Handläggaren för uniform och utrustning presenterade en mall för lagerhållningen där det framgår artikel-nummer, vara, storlek och aktuellt saldo. Den informationen finns utlagd på intranätet.

Övrigt aktuellt under 2015:

Reflexväst, kort/lång ärm, ny modell – kravspecifikation togs fram.

Arbets skjorta, kragen, hållare till ärm knapp, vit reflex på ryggen – kravspecifikation togs fram.

Kniv och kanylhandskar, kanyl ingen prioritet - kravspecifikation togs fram.

Piké skjorta, ny modell, fyra knappar, broderat märke - kravspecifikation togs fram.

Vinterbyxa - kravspecifikation togs fram.

TULL-KUST s representanter i uniformgruppen har haft både med- och motgångar under året, men hoppas att slutresultatet blir bra och att samtliga medlemmar som bär uniform kommer att bli nöjda framöver. Vad vi inte kan påverka är upphandlingstiden och längden på avtalen.

AMK/Arbetsmiljökommittén i Tullverket

TULL-KUSTs ordinarie representanter i Arbetsmiljökommittén har under 2015 varit Peter Martinson/Lena Larsson, Mats Hansson (nationellt huvudskyddsombud), Jan Martinsson och Gerhard Otterstadh.

Arbetsmiljökommittén leds av generaltulldirektören och har under året haft fyra protokollförda sammanträden.

Förutom de sedvanliga punkterna på dagordningen såsom t.ex. sjukfrånvaron, arbetsskadeanmälan och tillbudsrapporteringen har följande frågor varit aktuella under året:

I Hån är arbetsmiljön fortfarande mycket dålig. Den nya sträckningen av E18 öppnades redan hösten 2008 och nya lokaler planerades då för Tullverket, men ännu har inga byggts. De tillfälliga lokalerna är att betrakta som katastrofala. Något positivare tongångar framkom under året kring en lösning när det gäller dragning av väg till ny kontrollplats och nya lokaler. Förhoppningar finns om att byggnationen skulle kunna starta under andra halvåret 2016.

Ett arbete har påbörjats när det gäller att ta fram ett nytt stödsystem, som är mer funktionellt samt användarvänligt, och ska ersätta dagens "Loggboken" som används vid avvikelshantering.

TULL-KUST har framfört kritik och ifrågasatt hur riskanalyser av arbetsmiljön genomförs vid organisatoriska förändringar. Framförallt anser TULL-KUST att den som är upphovsman till olika förslag av förändringar inte ska delta vid själva bedömningen av de risker som framkommer vid analysen.

Samrådsmöte Arbetsmiljö

I och med det att det nya arbetsmiljöavtalet började gälla så startades fem lokala arbetsmiljökommittéer (Samrådsmöte Arbetsmiljö) i Stockholm, Malmö, Göteborg, Sundsvall och Luleå. Dessa håller ordinarie möten ca två veckor innan centrala AMK/arbetsmiljökommitténs sammanträde.

KUSTBEVAKNINGEN

Inledning

2015 blev ett väldigt intensivt år i Kustbevakningen. I början av året intensifierades arbetet med en omorganisation som ett resultat av utredningen ledning och stöd som genomfördes under 2014. Från och med 1 juni och året ut deltog Kustbevakningen i Frontex-operationer på Medelhavet med sjögående enheter.

I september tillsattes Anders Kjaersgaard som ny Öd i Kustbevakningen, innan årsskiftet blev han tillförordnad generaldirektör då Lena Jönsson sjukskrevs under en längre period.

Personalansvarsnämnd

Personalrepresentanter under perioden 2015-01-01 – 2015-10-31 var Björn Hartvigsson med Joakim Lagergréen som ersättare. Från 2015-11-01 och året ut var Joakim Lagergréen ordinarie och ersättare Klas Johansson. Inga ärenden har avhandlats i nämnden under året.

Samverkan

TULL-KUST har deltagit i Central Samverkan med Björn Hartvigsson, Joakim Lagergréen och Klas Johansson som representanter för förbundet.

Kustråd

Kustrådet, beslutande i frågor inom verksamhetsområde Kust, genomförde fyra ordinarie protokollförda sammanträden under 2015. Kustrådet har även kontinuerligt sammanträtt via telefon för att delges information av Kustrådets ledning.

Till varje Kustrådsmöte har lämpliga representanter från arbetsgivaren kallats och deltagit.

Kustrådet har under 2015 haft följande ordinarie sammansättning:

Representanter från Förbundsstyrelsen: Joakim Lagergréen och Klas Johansson.
Representanter från avdelningarna inom verksamhetsområdet: Jesper Bäckstedt, André Johansson, Pontus Wennerberg alternativt Örjan Sandblom, Petter Almström och Patrik Helgesson.

Budgetfrågor

Under 2015 har Kustbevakningens budget stabiliserats. Anledningarna till detta är det ökade anslaget som beslutades av riksdagen 2014, då Kustbevakningen tilldelades en skiva på 67 miljoner från och med 2016 och framåt och engångsbelopp för 2014 och 2015. Anledningen till att läget stabiliserats trots en ökning som är mindre än önskad är att myndigheten har rätt till anslagssparandet, gynnsamma räntor, lågt oljepris samt ett fortsatt stort vakansläge. Vakansläget är ett problem i verksamheten. Hur länge budgeten kommer att vara stabil, om myndigheten inte tillförs mer medel beror på framför allt på ränteläget samt oljepriset.

Förändringsarbetet enligt BETS

Under 2015 påbörjades arbetet med BETS, Bättre enhetlighet och tydligare styrning. Under våren och tidig höst där företaget Vergenta fick i uppdrag att ta fram och

föreslå en ny organisation för myndigheten. I arbetet genomfördes ett antal Workshops där framför allt Joakim Lagergréen, men även Klas Johansson deltog. Det förslag som Vergenta presenterade i september bearbetades i ett antal arbetsgruppen, där TULL-KUST representerades av Klas Johansson och Jesper Bäckstedt (ersättare för Joakim Lagergréen) inför Beslutet i Stort (BETS).

Tjänstetillsättningar

Det har under året varit stor rörlighet bland personalen på grund av pensionsavgångar samt det pågående omställningsarbetet i Kustbevakningen. Ett antal tillsättningar både tidsbegränsade och tillsvidare har hanterats.

Avtal om hälso- och fysiska-krav på anställda i linjetjänst

Under första delen av året framförde myndigheten en vilja om att teckna ett kollektivavtal om hälso- och fysiska-krav på anställda i linjetjänst. Det pågick en dialog mellan parterna fram till april då arbetsgivaren kallade till en MBL förhandling. TULL-KUST framförde att vi ser positiv på ett hälsofrämjande arbete för alla anställda i myndigheten men påtalade vikten av att påbörja arbete i rätt ända. Arbetsgivaren framförde att deras intention var att först införa krav och därefter eventuellt utveckla ökade möjligheter för de anställda att träna på arbetstid. I och med att det var så oklara förutsättningar kunde TULL-KUST inte acceptera avtalet.

Kbv-jour under gång för KBV 031S samt dubbelbeläggning främst i KBV 031S

I april genomfördes, på TULL-KUST begäran MBL förhandlingar i frågan. Dessa avslutades i oenighet. Med otydliga avsikter från arbetsgivaren om fortsatt hantering av frågan.

Pendlingersättning vid tillfällig anställning

Under 2014 uppkom oklarheter hur KUVA 11 Kap 4.2.1 §, ska hanteras. Frågan avslutades under 2015, där det fastställdes att medlemmen hade rätt till yrkad ersättning. Parterna enades om ett behov av att förtydliga om vad som gäller. Förbundet skapade en matris som nu finns på Kustbevakningens intranät.

Arbetsmiljöorganisationen

Tidigt 2015 nåddes en överenskommelse mellan parterna om hantering av skyddsorganisationen i Kustbevakningen.

I organisationen finns Arbetsmiljöombud på samtliga arbetsplatser, Huvudarbetsmiljöombud på regionerna, flyget och Hk, varav ett även är Nationellt Huvudarbetsmiljöombud. I överenskommelsen har man beskrivet de olika rollerna, organisationens uppbyggnad, sammansättning och struktur samt hur mycket arbetstid som valda i organisationen har att tillgå.

Rekrytering av aspiranter

Till hösten 2015 rekryterades 28 aspiranter till KBU-1 utbildningen.

Övriga aktiviteter av Kustrådet:

- Dykavtalet
 - o Påkallande av MBL 12 § om förhandling av tolkningar av dykavtalet
 - o AG svarar att de hade för avsikt att inom TULL-KUST MBL 12 § omförhandla hela avtalet. Det arbetet påbörjades under 2015 och fortsatte in i 2016.

- Frågan om berättigande till Sjöjänsttraktamente, fortsatt dialog i ärendet och i frågasättande av AG:s tolkning om fågelvägen.
 - o AG tog efter kontakt med AGV tillbaka sin tolkning om fågelvägen och återgick till en tolkning om närmsta färddväg.
- Skrivelse om hanteringen av maskinister och deras befogenheter – januari 2015,
- Remissvar om förändring av arbetsombudsorganisationen – januari 2015,
- Skrivelse om eventuellt deltagande i Frontex operation i medelhavet – maj 2015,
 - o Förhandling genomförs kort därpå, TULL-KUST påpekar informationsbristen enligt MBL.
- MBL 12 § om tolkning av utlandsavtal för KBV 001S – 2015-06-18
 - o 2015-09-23 förhandlingarna slutar i enighet och TULL-KUST fick rätt i sak.
- Skrivelse om Stomplan 2016 – september 2015,
 - o Arbetsgivaren kommer med ett gemensamt svar från båda regionerna.
- MBL 12 § om resurspersoner
 - o TULL-KUST påkallade förhandling i frågan då AG inte tillsätter resurspersoner enligt rådande kollektivavtal.
 - o AG svarar och förhandling planeras till tidigt 2016.
- Provavtal för KBV 001S
 - o Internarbete under januari och februari
 - o TULL-KUST väljer att inte förlänga provavtalet, 2015-02-10.
 - o Skickat in framställan gällande planeringsnormer för KBV 001S i april.
 - o Fortsatt påtalat vikten av avtal för arbetsgivaren under året.
- Skickat in synpunkter på rekrytering av vissa tjänster i KBV 2015-04-21
 - o Telefonmöte med Karin Christensson i ärendet 2015-06-05
 - o Dialog med Karin Christensson om fortsättning av ärendet 2015-11-18, ärendet läggs in i ett arbete om kompetensutveckling i KBV.
- Översyn av Bemanning och Plattformar i Balans, BPIB
 - o MBL 19 § information 2015-05-28
 - o MBL 11 § förhandling 2015-06-12
 - o Beslut av GD 2015-06-16
- Dialog om tid för fackliga förtroendemen och medlemmar i TULL-KUST,
 - o Dialogen inleddes 2016-09-23 och fortsätter in i 2016.
- Skickade in en skrivelse om civila lättmatrosar 2015-09-29, ärendet fortsatte in i 2016

Samtliga förhandlingsprotokoll samt skrivelser finns tillgängliga för studium på kansliet.

LÖNEFÖRHANDLINGAR

Tullverket:

Epilog från RALS 2013-2016, lönerevisionen 2014-10-01:

Löneförhandlingar om nya löner, med retroaktivitet fr o m 2014-10-01, slutfördes succesivt på lite olika sätt under våren 2015. (Kollektiva individförhandlingar (centralt sammanhållna inom EH, KC-vis inom BB, ortsvi s inom NE samt avdelningsvis inom övriga delar av Tullverket och genom lönesättande samtal).

Kustbevakningen:

Epilog från RALS 2013-2016, lönerevisionen 2015-02-01:

Löneförhandlingar om nya löner, med retroaktivitet fr o m 2015-02-01, slutfördes succesivt under hösten 2015, regionsvis och på HK, via kollektiva individförhandlingar eller genom lönesättande samtal.

RAMAVTAL OM LÖNER M.M. FÖR ARBETSTAGARE HOS STATEN - (RALS) 2013 – 2016.

Det fackliga förhandlings- och samverkansorganet OFR/ S, P, O* träffade 2013-10-04 ett nytt avtal med Arbetsgivarverket för cirka 100 000 anställda inom staten. Avtalet gäller från 1 oktober till den 30 september 2016. Avtalet ger över avtalsperioden, om parterna på lokal nivå inte enas om annat, ett lägsta löneutrymme om 6,8 procent uppdelat på tre lönerevisioner. Ett större löneutrymme kan givetvis förhandlas fram lokalt på myndighetsnivå.

Avtalet i korthet:

Avtalet gäller från den 1 oktober 2013 till den 30 september 2016.

Revisionstidpunkter ska, om inte lokala parter enas om annat, vara den 1 oktober 2013, den 1 oktober 2014 och den 1 oktober 2015.

Vid eventuell oenighet ska ett löneökning utrymme räknas fram som;

1. den 1 oktober 2013; 2,0 % på medlemmarnas sammanlagda lönesumma per den 30 september 2013, dock lägst 420 kronor per heltidsarbetande medlem,
2. den 1 oktober 2014; 2,3 %, på medlemmarnas sammanlagda lönesumma per den 30 september 2014 dock lägst 465 kronor per heltidsarbetande medlem,
3. den 1 oktober 2015; 2,5 % på medlemmarnas sammanlagda lönesumma per den 30 september 2015, dock lägst 545 kronor per heltidsarbetande medlem.

Det framräknade löneutrymmet fördelas därefter individuellt genom lokala löneförhandlingar.

Avtalet innehåller ingen bestämd individgaranti men om det kan konstateras efter genomförd lönerevision att en medlems lön inte har ändrats eller ändrats i endast ringa omfattning ska arbetsgivaren ta initiativ till att tydliggöra skälen för detta.

Arbetsgivaren ska också tillsammans med medlemmen planera vad denne kan göra för att påverka sin lön.

Arbetsgivarverket sa upp Trygghetsavtalet inför löneförhandlingarna. Partena är överens om att med utgångspunkt från en principöverenskommelse förhandla fram ett nytt avtal.

Parterna har också träffat överenskommelse om utgångspunkter och inriktning om ett partsgemensamt arbete rörande de statliga pensionsbestämmelserna.

* OFR/S,P,O (Statstjänstemän, Poliser och Officerare) är ett förhandlande samverkansorgan för åtta fackförbund som tillsammans organiserar drygt 100 000 anställda. Medlemmarna finns inom Fackförbundet ST, Polisförbundet, Officersförbundet, Lärarförbundet, Vårdförbundet, Försvarsförbundet, TULL-KUST och Ledarna.

TULLVERKET

Med stöd av ramavtal om löner m m för arbetstagare inom det statliga området (RALS 2013-2016) träffade parterna, arbetsgiversidan för Tullverket och OFR/P-TULL-KUST, den 30 september 2015 ett lokalt kollektivavtal om löner m.m. för arbetstagare vid Tullverket som är organiserade i förbund tillhörande OFR.

Löneökningstrymme.

Parterna konstaterade att ingen enighet kunde nås om löneökningstrymmets storlek. Parterna enades om att tillämpa vad som framgår av RALS 2013 - 2016, Bilaga B, Förfarande vid oenighet vid lönerevision, ordning B, vid andra lönerevisionen; 2,5 % dock lägst 545 kronor per medlem. Utrymmet beräknas på medlemmarnas individuella lön per månad och sådana lönetillägg som inte är en funktion av månadslönen per den 30 september 2015.

Beredskapsavtal

Beredskapsersättningen räknas upp med 2,5 % fr o m 2015-10-01.

Obekvämtidstillägg

Obekvämtidstilläggen räknas upp med 2,5 % fr o m 2015-10-01.

Arbetsplan

Parterna enades om att lönesättning genomförs, antingen via lönesättande samtal eller kollektiva individförhandlingar. Kollektiva förhandlingar ska föras inom respektive process eller motsvarande. (För samtliga medlemmar tillhörande Ledarna tillämpas lönesättande samtal)

Parterna enades 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.

Omfattning

Lönerevisionen omfattar samtliga medarbetare med undantag av nedanstående:

- De som är tjänstlediga av annat skäl än föräldraledighet.
- 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 och inte omfattas av lönerevision ska vid återinträde i tjänst en översyn av grundlönen göras i särskild ordning.

Föräldralediga och sjukfrånvarande

Föräldralediga och sjukfrånvarande medarbetare ska bedömas och lönesättas som om de hade varit i tjänst.

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.

Särskilda åtgärder vid oförändrad eller ringa förändring av lön

Parterna vill uppmärksamma lönesättande parter om vad som anges i RALS 2013-2016 i det fall medlemmars lön inte har ändrats eller ändrats endast i ringa omfattning.

Epilog:

Merparten av löneförhandlingar/lönesättande samtal hann slutföras före årsskiftet.

Avtal för chefslönekretsen i Tullverket

Lönerna höjdes för de chefer som ingår i den krets som innefattas av det s k chefslöneavtalet med i genomsnitt cirka 2,7 % redan fr o m 2015-01-01.

Lönenivåer för samtliga befattningsgrupper inom Tullverket återfinns i särskild bilaga i verksamhetsberättelsen.

Kustbevakningen

Lokalt avtal RALS 2014

Löneöversynens omfattning

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

Löneöversynsperiod

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

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.

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.

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.

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.

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.

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 lönevisionsutrymmet för OFR/TULL-KUST område.

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 betänktetid för sitt val till senast den dag som chefen skickar sitt underlag vidare för löneöversynsombudets avstämning.

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.

Avstämning

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.

Avstämningens syfte

Avstämningens 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.

Avstämningstid

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

Avstämningens genomförande

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

Förhandlingssekretess

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

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.

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.

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.

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.

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 RALSar dock senast 2015-12-31 respektive 2016-09-30.

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.

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.

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.

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

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

TULLVERKET

I mars träffade TULL-KUST ett nytt kollektivavtal med arbetsgivaren för s k informatörshanterare inom Tullverket.

I juni träffade TULL-KUST och arbetsgivaren överenskommelse om en kompletterande information om rekommenderade lönepåslag till tidigare utgiven information och anvisningar till nytt Avtal om lärarlön vid lektionsledd undervisning vid Tullverket.

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	2000 - 3000
201 - 250	2500 - 3700
251	3000 - 4200

Exempel:

Lars, jobbar som tullinspektör på en gränsskyddsgrupp 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 och skickligheten 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 att lämna ett förslag på ny lön för att på så sätt motivera till fortsatt bra arbete. Med bakgrund av omfattning och skicklighet 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 och skickligheten 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.

I december träffade TULL-KUST överenskommelse med arbetsgivaren om en del förändringar i de lokala kollektivavtalen. Ändringarna enligt följande gäller fr o m 2016-01-01.

1. Det lokala avtalet om ersättning för barntillsyn i samband med utbildning upphör att gälla i sin helhet. Hänsyn ska dock i möjligaste mån tas till arbetstagare med ansvar för barntillsyn.
2. Det lokala kollektivavtalet om fasta lönetillägg ändras genom att kallortstillägg och tolktillägg tas bort. Parterna är överens om att nuvarande lönetillägg för kallort, klasserna 1, 2, 4 respektive 8 procent av respektive månadslön, löses in individuellt med samma belopp som idag utbetalas för de medarbetare som idag har kallortstillägg. Parterna är vidare överens om att de nya lönenivåer som bildas p g a av denna åtgärd, enbart av detta skäl inte ska betraktas som väl hävdad löneläge i kommande lönerevisioner.
3. Det lokala kollektivavtalet om semester vid Tullverket tillförs en reglering kring sk vinterförlängningsdagar i §§ 11-12. Se nedan.

11§ Möjlighet att träffa överenskommelse om annan semesterförläggning

Arbetsgivare och arbetstagare får träffa enskild överenskommelse om att flytta en eller flera veckor från huvudsemesterperioden om fyra veckor som normalt infaller under juni-augusti¹ till annan del av året om det av verksamhetsskäl underlättar semesterplaneringen/semesterförläggningen.

12 § Kompensation av annan semesterförläggning

För varje hel semestervecka alternativt det antal semestertimmar som motsvarar det gällande genomsnittliga veckoarbetstidsmåttet enligt lista för arbetstagare med oregelbunden arbetstid som flyttats utanför perioden juni-augusti utgår ersättning om en extra semesterdag.

¹ Se Semesterlag (1977:480) § 12

Parterna är härutöver ense om att under 2016 fortsätta översynen av nuvarande avtal om oregelbunden arbetstid. Ambitionen är att genomföra förändringar så att avtalet blir enkelt, lättläst, flexibelt, modernt, verksamhetsanpassat och attraktivt för medarbetarna.

I december träffade TULL-KUST och arbetsgivaren ett lokalt kollektivavtal om lokala omställningsmedel med stöd av det centrala avtalet, Avtal om lokala omställningsmedel, som slöts mellan de centrala parterna 2014-06-25.

Det lokala omställningsarbetet ska bidra till såväl verksamhetens utveckling som omställning för arbetstagarna. Det kan till exempel bestå av åtgärder som ökar eller bibehåller arbetstagarens anställningsbarhet eller ökar förutsättningarna i övrigt till ett längre arbetsliv. Detta i sin tur ställer i många fall krav på en långsiktig planering av omställningsåtgärder.

Omställningsåtgärder kan vara såväl kollektiva som individuella.

Åtgärderna ska ligga utöver den kompetensutveckling som arbetsgivaren under normala omständigheter har ansvar för.

Finansiering

Det lokala omställningsarbetet enligt detta avtal finansieras genom avsättning av det belopp av lönesumman som centrala parter vid var tid enats om. De centrala parterna är överens om att arbetsgivaren ska avsätta 0,3 procent av lönesumman för aktivt omställningsarbete enligt detta avtal.

Syftet med de lokala omställningsmedlen är att utifrån verksamhetens behov bidra till finansiering av ett långsiktigt lokalt omställningsarbete. Detta arbete ska genom proaktiva omställningsåtgärder och aktiviteter stödja både verksamhetens och arbetstagarnas utveckling utifrån arbetslinjen och ett längre arbetsliv.

Årlig bilaga

Genom en partsgemensam överläggning beslutas årligen det lokala omställningsarbetets inriktning. Inriktningen dokumenteras i en årlig bilaga. Den årliga bilagan ska även innehålla en uppföljning av det gångna året.

Beredning av omställningsärenden

Omställningsärenden bereds partsgemensamt, beredningsmöten hålls kvartalsvis och planeras in i den årliga bilagan. Till beredningsmötet ska underlag vara tillhanda senast två veckor innan utsatt mötestid. Underlagen ska innehålla personpresentation med personalia, förslag till åtgärd med redovisning av hur föreslagen åtgärd stödjer omställningsbehovet enligt 3§ i den årliga bilagan, samt kalkyl av kostnad. Efter beslut enligt 7§ redovisar HR-chefen, löpande resultatet av pågående omställningsåtgärder, till beredningsgruppen.

Beredningsgrupp och beslut

Beredningsgrupp består av; HR-chef (ordförande), biträdande HR-chef, HR-specialist inom kompetensfrågor, en personalrepresentant från Saco-S samt två personalrepresentanter från OFR. Sammansättning, deltagare och ersättare beslutas årsvis och noteras i den årliga bilagan.

Vid beredningsgruppens möten förs en konstruktiv dialog som sker i förtroende.

Inför beslut angående omställningsärenden ska konsensus eftersträvas. Beslut fattas vid beredningsgruppens möte och ordförande är beslutsfattande. Vid beslut ska i möjligaste mån ordförande ta hänsyn till beredningsgruppens ställningstagande. I samband med beslut skrivs beslutsprotokoll. Fattade beslut kan inte överklagas.

Efter genomförd beredning och beslut administrerar HR-chefen, eller den som HR-chefen har utsett respektive omställningsärende.

Följande tillägg har till följd av RALS-uppgörelsen för 2015 ändrats fr o m 2015-10-01.

Slag	Lokalt avtal om beredskap inom Tullverket	Belopp fr o m 2015-10-01
Beredskapstillägg, högst 120/130 timmar	10 §	25,20 kr
Beredskapstillägg, över 120/130 timmar	10 §	50,50 kr
Beredskapsersättning särskild beredskap, för vecka	12 §	4 730,00 kr
Beredskapsersättning särskild beredskap, för dag	12 §	675,00 kr
Beredskapsersättning särskild beredskap, för dygn särskild helgdag ingår	12 §	675,00 kr
	Lokalt avtal om arbetstidsförläggning vid oregelbunden arbetstid vid Tullverket	
Obekvämtidstillägg, enkel	36 §	17,30 kr
Obekvämtidstillägg, kvalificerad	36 §	40,00 kr
Obekvämtidstillägg, förhöjd	36 §	87,50 kr

KUSTBEVAKNINGEN

Under året tecknades tre lokala kollektivavtal mellan parterna, dessa redogörs för nedan.

Lokalt kollektivavtal om föräldralön vid kustbevakningen

Avtalets syfte är att istället för att ha en koppling till uttagen föräldrapenning från Försäkringskassan utbetalas en föräldralön baserad på medarbetarens föräldraledighet från Kustbevakningen och ersätter Villkorsavtalets 8 kap 1 och 4 §§ samt 5 kap 7 § 2:a st. 2:a pkt.

Villkor och storlek

- Gäller vid ledighet enligt föräldraledighetslagen
- Rätten till föräldralön gäller till dess barnet blir 48 månader och för adoptivföräldrar i 48 månader från det att föräldrarna fått barnet i sin vård
- Föräldralönen betalas ut per barn för de första uttagna 360 dagarna/tillfällena, ½ dag räknas som ett tillfälle och en dag i detta avtal. För arbetstagare som får föräldralön enligt avtalet, och båda föräldrarna är statligt anställda gäller 390 dagar per barn.
- Vid särskilda skäl kan föräldralön betalas ut till förälder med barn över 48 månader.
- Löneavdrag görs enligt Villkorsavtalet 6 kap Löneavdrag.
- Föräldralönens storlek beräknas enligt samma grunder som föräldrapenningtillägg enligt Villkorsavtalet/Villkorsavtalet-T 8 kap 2§.
- I vissa fall kan storleken på föräldralönen beräknas på samma grunder som Villkorsavtalet/Villkorsavtalet-T 8 kap 3§.

Semester och utbetalning

- Ledighet med föräldralön är semesterlönegrundande. Sammanhängande semester med minst 159 timmar för arbetstagaren med kontorsarbetstid eller 140 timmar för arbetstagaren med oregelbunden arbetstid ska planeras in under år med föräldraledighet.
- Föräldralön utbetalas månadsvis och i förhållande till omfattningen enligt beviljad ansökan om ledighet.
- Vid retroaktiv lönehöjning korrigeras föräldralönen retroaktivt utifrån den nya lönen.

Övergångsbestämmelser

- För föräldrar med barn födda före 2016-01-01 ska man redovisa underlag på kvarvarande dagar med rätt till föräldrapenning. Om barnet är fött före 2014-01-01 så har man rätt till föräldralön för kvarvarande dagar upp till det att barnet fyller 8 år, för övriga gäller 48 månader.

Lokalt kollektivavtal om lokala omställningsmedel

Stöd och tillämpningsområde

Avtalet är partsgemensamt mellan arbetsgivaren, OFR/TULL-KUST, Saco-S/SRAT vid Kbv och SEKO, med stöd av Centralt avtal om lokala

omställningsmedel 2014-06-25, och erbjuder en möjlighet för arbetstagare i Kustbevakningen att efter parternas gemensamma inriktning ta del av myndighetens lokala omställningsmedel, med undantag enligt Avtal om omställning 2014-06-25 1 kap. 3 §.

Inriktning för avtalet

Lokala parternas gemensamma inriktning för användning av lokala omställningsmedel.

- Ska främja arbetstagares fortsatta anställning vid Kbv utöver arbetsgivarens normala skyldigheter.
- Får användas till förmån för arbetstagare som avslutar sin anställning vid Kbv och som förbättrar anställningsbarheten hos en annan arbetsgivare.
- Får användas för att bidra till att utveckla anställdas kompetens i anställningen, utöver arbetsgivarens normala ansvar/skyldighet för kompetensutveckling.

Omställningsgruppens sammansättning och uppgifter

Parterna organiserar en omställningsgrupp som ska bestå av en representant vardera för arbetsgivaren, OFR/TULL-KUST, Saco-S/SRAT vid Kbv och SEKO. Omställningsgruppen sammanträder minst 4 gånger per år, beslut för tilldelning ska ske i konsensus.

Ansökan om lokala omställningsmedel

Arbetsgivaren, facklig organisation, enskild medarbetare eller grupp av medarbetare kan anmäla önskemål/behov om att få ta del av myndighetens lokala omställningsmedel. Omställningsgruppens beslut kan inte överklagas.

Ersättning med lokala omställningsmedel

Omställningsgruppen beslutar om ersättning och utbetalning av lokala omställningsmedel med huvudsaklig inriktning mot att ersättning ges först efter att en beviljad aktivitet har genomförts och slutredovisats. Omställningsgruppen kan återkalla ett beviljat beslut och återkräva utbetald ersättning. Redovisning av kostnader som omställningsgruppen har beviljat ersättning för ska redovisas på blankett för utlägg i tjänsten, till vilken omställningsgruppens beslut och originalkvitton ska bifogas.

Partsgemensam överenskommelse

Vardera part äger rätt att begära att omställningsgruppen sammankallas till överläggning om hur de lokala omställningsmedeln används.

Exempel

- Ersättning för kompensationsutveckling/fritidsstudier kan ges mot uppvisande av antagningsbesked, kursintyg efter fullgjorda och godkända studier osv. för kursavgifter, kurslitteratur, resekostnader, certifieringskostnader och liknande.
- Ersättning för administrativa- eller liknande kostnader för arbetstagare vid omvandling av kustbevakningsbehörigheter/certifikat eller motsvarande till civila behörigheter/certifikat.
- Ersättning för kompetensutveckling, kursavgifter, seminarieavgifter, externt stöd eller liknade kostnader för att främja arbetstagarens fortsatta

anställning vid Kbv, utöver arbetsgivarens normala ansvar eller arbetstagare som avslutar sin anställning vid Kbv för att förbättrar anställningsbarheten hos annan arbetsgivare.

Lokalt kollektivavtal utlandsavtal för ombord tjänstgörandepersonal på KBV 001S

Stöd och tillämpning

Detta avvikelseavtal tecknas med stöd av 2 kapitel 2 § Villkorsavtal/Vilkorsavtal-T. och gäller för sjötjänstgörande arbetstagare vid Kustbevakningen som omfattas av villkorsavtal/Vilkorsavtal-T och tjänstgör ombord på KBV 001S utomlands. Med utomlands enligt detta avtal menas område utanför Kustbevakningens normala verksamhetsområde och avser verksamhet väst linjen Lindesnes i Norge och Hanstholm i Danmark.

Villkor

Restid

Under tjänsteresa till och från tjänstgöringsstället anses arbetstiden vara 8 timmar mellan kl. 08.00-17.00. Restidsersättning ges för tid före- respektive efter denna tid.

Sjötjänstraktamente

Sjötjänstraktamente utgår enligt Kustbevakningsavtalet. Om fria måltider erhålls reduceras traktamentet med belopp enligt Inkomstskattelagens bestämmelser.

Timredovisning

Timredovisning av arbetstid och Kbv-jour, Ob-tid eller övertid under tid för sjötjänstgöring ombord ska inte göras.

Begränsningsperiod

Begränsningsperiod för planering av arbetstid och Kbv-jour är 45 dagar vilket ger ett arbetstidsmått om 225 timmar.

Arbetstagare får frivilligt begära en förkortad begränsningsperiod för att kunna tjänstgöra med tätare intervall. Om detta sker börjar en ny begränsningsperiod om 45 dagar, ingen extra ersättning för förlorad vilotid samt ökat arbetstidsuttag utgår.

Planeringsnormer

Begränsningsperiodens 225 timmar arbetstid ska normalt fördelas enligt följande:

- Den första resdagen är den första dagen i 45 dagarsperioden.
- 8 timmar arbetstid under resdagar.
- Ombordtjänstgöring planeras med totalt 192 timmar arbetstid och 180 timmar Kbv-jour under en 16 dagars period.

- Under ombordstjänstgöring planeras arbetstid med 12 timmar per dygn och Kbv-jour med 12 timmar per dygn.
- Kvarvarande arbetstid förfogas främst för hantering av arbetsmiljö-/psykosociala frågor som t.ex. gruppsamtal, debriefing och liknande i direkt anslutning till hemkomsten för samtliga.
- Återhämningsperioden ska planeras i direkt följd efter ombordstjänstgöringen.

Kbv-jour, OB-tid och övertid

Under sjötjänstgöring ombord, från dess början till dess slut antas kbv-jour, Ob-tid och övertid fullgöras vid behov.

Avsteg från Kustbevakningsavtalet

Avsteg från Kustbevakningsavtalet avseende planeringsnormer, presentation och fastställande av individuell lista, från reglerna om planeringslista och planeringstillägg samt från regeln om veckovila. Avsteget innebär att ingendera av ovanstående bestämmelser tillämpas.

Försämrad standard

Behov av att dubbelförlägga arbetstagare och begränsningar avseende rörlighet och tillgänglighet ombord kan uppstå.

Särskilda skäl

Med särskilda skäl menas; om tjänstgöringen av verksamhetsskäl förlängs och inte kan avslutas enligt arbetstagarens planering flyttas planerad tid avsedd för hemresa till dag då hemresan faktiskt genomförs.

Ersättningar, rörlig och fast

Ersättning ges med en rörlig del som utgår från individuell lön och med en fast ersättning som utgår från ombordstjänstgöringens antal dagar. Om särskilda skäl uppstår regleras detta i särskild ordning.

Rörlig ersättning

Rörlig ersättning beräknas enligt följande: den individuella lönen multiplicerat med 0,6 vilket ger ett belopp som arbetstagaren erhåller.

Fast ersättning

Fast ersättning ges till varje arbetstagare med 2 678 kr per dag under ombordstjänstgöring.

Ersättningar enligt ovan för sjötjänstgöring utomlands löser in enligt § 3; 180 timmar Kbv-jour, OB-tid och övertidstjänstgöring samt avsteg från bestämmelser i Kustbevakningsavtalet avseende planeringsnormer, individuell lista och planeringslista samt veckoviloregeln m.m. samt ger kompensation för försämrad standard. Ersättning för ökad risk, utlandstjänstgöring och eventuella obehagsfaktorer ingår i ersättningen.

Särskilda skäl

Om särskilda skäl uppstår planeras och ersätt arbetstagaren med 12 timmar Kbv-jour

per dygn med den högsta ersättningsnivån för Kbv-jour samt med ett engångsbelopp om 12 000 kr per dygn. Inga ytterligare ersättningar utbetalas för enligt detta avtal.

EKONOMI

Arvoden till förtroendevalda

2015-01-01 – 2015-10-31

Förbundsstyrelsen

Ordförande	48.400:-	580.800:-
1:e vice ordförande	3.650:-	43.800:-
2:e vice ordförande	2.450:-	29.400:-
2 st ledamöter, vardera	3.050:-	73.200:-

Tull- Kustråd

Ordförande i Tullrådet	5.150:-	61.800:-
Ordförande i Kustrådet	4.150:-	49.800:-

Övriga

Studieansvarig	1.850:-	22.200:-
Redaktör - På Gränsen	3.650:-	43.800:-
Revisor		6.050:-
Revisor		6.050:-

Rese- och traktamentsbestämmelserna följer de statliga bestämmelserna. I övrigt utgår inga förmåner.

2015-11-01 – 2015-12-31

	Månadsarvoden	Årsarvoden
<i>Förbundsstyrelsen</i>		
Ordförande	53 200:-	638 400:-
1:e vice ordförande	4 000:-	48 000:-
2:e vice ordförande	2 700:-	32 400:-
2 st ledamöter, vardera	3 300:-	79 200:-
<i>Tull- Kustråd</i>		
Ordförande i Tullrådet	5 600:-	67 200:-
Ordförande i Kustrådet	4 600:-	55 200:-
<i>Övriga</i>		
Studieansvarig	2 000:-	24 000:-
Redaktör - På Gränsen	4 000:-	48 000:-
Revisor		6 600:-
Revisor		6 600 :-

MEDLEMSFÖRSÄKRINGAR

Under verksamhetsåret har förbundets försäkringskommitté haft 1 ordinarie sammanträde.

Kommittén har kontinuerligt följt upp resultaten från de olika delförsäkringarna både vad gäller premier, utbetalda ersättningar samt antal försäkrade.

Förbundets representanter har varit Lena Larsson, ordförande, Björn Hartvigsson (t o m 2015-10-30) och Johan Lindgren.

A-KASSEVERKSAMHETEN

Johan Lindgren har varit ordinarie ledamot i STs a-kassas styrelse och Lena Larsson, ersättare.

Avgiften till A-kassan kunde under året hållas på en fortsatt låg nivå i paritet med andra a-kassor inom verksamhetsområdet.

REDAKTIONEN

Tidningen PÅ GRÄNSEN

Under 2015 har tidningen utkommit med 4 nummer. Tidningens inriktning att belysa aktuella fackliga frågor och skeenden i Tullverket och Kustbevakningen i ett mer långsiktigt och uppföljande perspektiv har fortsatt. Medlemmar har medverkat i tidningen såväl med insändare som artiklar och annat material. Budgeten för 2015 var 190 000 kr och kostnaderna under året uppgick till kr 116 000 kr.

TULL-KUSTs hemsida - www.tullkust.se

Under 2015 har förbundets hemsida fortsatt att vara förbundets kanal för snabb information till medlemmar och övriga intresserade. Hemsidan är välbesökt och förutom aktuell, återkommande lägesinformation från Tull- och Kustråden så har bl.a. text- och bildreportage publicerats, exempelvis från möten med riksdagsledamöter i olika befattningar. Även reportage via Webb-TV har visats på hemsidan under verksamhetsåret. Från förbundets kongress skedde kontinuerlig rapportering under kongressdagarna.

Sociala medier

Arbetet med förbundets Facebooksida har fortsatt under året.

Redaktionskommittén

Redaktionskommittén hade under året inget sammanträde.

NORDISKA TULLTJÄNSTEMÄNS ORGANISATION (NTO)

Årets NTO möte hölls i Norge i september och TULL-KUST representerades av Björn Hartvigsson, Mats Hansson och Peter Martinson.

Rapporter lämnades från de olika nordiska länderna om situationen i respektive lands Tull.

STUDIEVERKSAMHETEN

Allmänt

Studieverksamheten har flutit på bra under året. Utbildningar har arrangerats enligt TULL-KUSTs utbildningspolicy och behov. Intresseförfrågningar har skickats ut till avdelningarna för att se hur behovet sett ut innan kurs har planerats.

Samarbetet med Försvarsförbundet gällande utbyte av deltagare på varandras utbildningar fortsätter.

Studierådet

Studierådet har under 2015 inte haft något möte.

TCO

Nätverket för studieansvariga inom TCOs olika förbund har haft två möten under 2015.

Under 2015 har TCO:s Fackliga Akademi i sin kurskatalog endast erbjudit tre stycken olika utbildningar i sitt kursprogram vilka samtliga har genomförts. De kurser som TULL-KUST haft deltagare på är Arbetslivets juridik samt två RSO-kurser (Regionalt Skyddsombud).

TULL-KUST ställer krav på kursdeltagarna. De ska skicka in sina slutarbeten från respektive utbildning till förbundet för att vi ska kunna dra nytta av kursdeltagarnas kunskaper. Detta krav gäller för Arbetslivets juridik samt Arbetsmiljö i det nya arbetslivet.

Kursdeltagare från TULL-KUST som deltagit på TCO-kurser 2015:

Regionalt skyddsombud som genomfördes den 21-23 september på Bergendal

Deltagare: Maria Söderholm Tull Norrköping

Regionalt skyddsombud som genomfördes den 30 november-2 december på Bergendal

Deltagare: Jens Sundgren Tull Stockholm

Arbetslivets juridik distans/närvaroträffar med start den 22 september och avslut den 25 maj 2016. Pågående.

Deltagare:

Åsa Gunnheden Stockholmsavdelningen

Pernilla Jäderberg Enl. Förbundsstyrelsens beslut för centrala uppdrag.

Lokala kurser 2015:

Facklig grundkurs genomfördes på Quality Hotel i Nacka den 8-10 september. Där deltog 24 förtroendevalda representerade från 10 olika avdelningar. 9 personer från kust- samt 15 personer från tull.

Kursutbyte med Försvarsförbundet

Försvarsförbundet erbjöd TULL-KUST fyra platser på deras fackliga grundkurs under våren, vilka vi tackade nej till då vi detta år arrangerade en grundkurs i egen regi.

Ekonomi

Kostnaderna för studieverksamheten har hållits inom de budgeterade ramarna.

ÖVRIG REPRESENTATION

OFR, styrelse

Björn Hartvigsson – t o m 2015-10-30

Johan Lindgren – fr o m 2015-11-01

OFR, Fyrgruppen

Björn Hartvigsson – t o m 2015-10-30

Johan Lindgren – fr o m 2015-11-01

OFR-P, styrelse

Björn Hartvigsson- t o m 2015-10-30 Johan Lindgren f r o m 2015-11-01

Peter Martinson

OFR - Delegationen för statistikfrågor

Mats-Owe Johansson

OFR Beredningsdelegationen för pensions- och försäkringsfrågor

Johan Lindgren

TCO-styrelse

Björn Hartvigsson, ordinarie (t o m 2015-10-31)

Johan Lindgren, ordinarie (fr o m 2015-11-01)

Joakim Lagergréen, ersättare

Peter Martinson, ersättare

TCO-representant i Trafikskadenämnden

Mats-Owe Johansson, suppleant

TCOs råd för arbetsskador

Johan Lindgren

TCO/Rådet för facklig högskola

Åsa Gunnheden

Kontaktperson – Diskrimineringsombudsmannen

Johan Lindgren

Kontaktperson Företagshälsovård/ Feelgood-Östermalmshälsan

Johan Lindgren

Försäkringskommittén

Lena Larsson, Ordförande

Björn Hartvigsson (t o m 2015-10-30)

Johan Lindgren

Redaktionskommittén

Lena Larsson

Bertil Höjer – t o m 2015-10-30

Jan Martinsson – t o m 2015-10-30

Anette Sandström – fr o m 2015-11-01

Patrik Helgesson – fr o m 2015-11-01

Tullmuseinämnden

Karl Gunnheden

Anna-Lena Konnman

Donationsnämnden

Lena Larsson

Johan Lindgren

Anette Sandström

Gerhard Otterstadh

TULLTJÄNSTEMÄNNENS SEMESTERHEMS- OCH STIPENDIESTIFTELSE

Stiftelsen förvaltar fastigheterna Tyludden 1:2, Halmstads kommun, Barösund 1:1 på Kättilö, Valdemarsviks kommun, Bönan 16, Gävle kommun, Lervik i Bohuslän. Samtliga fastigheter är sedan augusti 1992 ägda av stiftelsen.

Samtliga lägenheter i stiftelsens förvaltade fastigheter har upplåtits som semesterbostäder till tulltjänstemän och kustbevakare. Inga ansökningar om stipendier eller bidrag till studier har inkommit till stiftelsen.

Ett särskilt tack riktas till de enskilda medlemmar och tullmyndigheter som på olika sätt lämnat stöd till verksamheten.

Styrelsen

Ordinarie ledamöter:

Ordförande	Hans Ohlsson
Sekreterare	Johan Lindgren
Kassör	Gerhard Otterstadh
Ledamot	Sven Söderström
Ledamot	Ingela Ehne

Suppleanter: Björn Hartvigsson
Lena Larsson
Sara Einarsson
Ulf Ängemo
Tony Holmberg

Revisor: Sofia Gunnarsson, Allians revisionsbyrå

Styrelsen har hållit 5 protokollförda sammanträden samt en föreståndarträff på Tylösand.

Stiftelsens styrelse har inte erhållit några arvoden.

Semesterhemsföreståndare har varit:

Tylösand	Ulf Ängemo
Barösund	Sten Törnkvist
Bönan	Sven Söderström
Lervik	Jan Ingmar Karlsson

Stiftelsen har inte haft några anställda.

TULL-KUST

Org.nr. 802003-5898

ÅRSREDOVISNING

2015

Förbundsstyrelsen för TULL-KUST får härmed avlämna årsredovisning för räkenskapsåret
2015-01-01--2015-12-31

Årsredovisningen omfattar

- 2 FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE
- 3 RESULTATRÄKNING
- 4 BALANSRÄKNING
- 5 STÄLLDA SÄKERHETER OCH ANSVARFÖRBINDELSER
- 6 TILLÄGGSUPPLYSNINGAR
- 9 UNDERSKRIFTER *m/*

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE

Årsredovisningen är upprättad i svenska kronor, SEK.

Verksamheten

TULL-KUST har under verksamhetsåret bedrivit facklig verksamhet.

	Flerårsjämförelse*				
	2015	2014	2013	2 012	2 011
Verksamhetsintäkter	7 299	7 376	7 463	7 434	7 116
Res. efter finansiella poster (tkr)	273	206	436	544	-464
Balansomslutning (tkr)	12 594	12 454	12 531	12 136	11 907
Antal aktiva medlemmar	1 892	1 946	1 995	2 042	2 126

Väsentliga händelser under räkenskapsåret och efter dess utgång

Förbundet TULL-KUST har under verksamhetsåret bedrivit förhandlingsarbete gentemot motparterna, Tullverket och Kustbevakningen, samt administrerat de i verksamhetsfrågor beslutande organen Tull- och Kustrådens verksamhet. Förbundet har också bevakat och bistått enskilda medlemmar i arbetsrättsliga frågor. Såväl inom Tullverket som Kustbevakningen har lönerrevisioner skett under året.

Under året hölls kongress i Nacka utanför Stockholm. Kansliet har under året förberett kongressen och dessutom har de bägge råden deltagit i förebereelserna. Kongressen lade fast inriktningarna för förbundets verksamhet de kommande fyra åren där tonvikten lades på fortsatt intensifierat påverkansarbete och medlemsrekrytering. Kongressen beslutade även att en översyn ska göras av förbundets information och kommunikation till medlemmarna.

Både Tullverkets och Kustbevakningens bekymmersamma läge fördes fram under året vid kontakter med politiska företrädare samt i olika pressutskick.

Förbundet har under året fortsatt att samarbeta med Polisförbundet inom ramen för OFR-P. Fortsatt samarbete har skett inom OPTiK med Polisförbundet och Officersförbundet.

Förbundet har även varit engagerat i TCO och OFR i olika sammanhang.

Medlemsantalet minskade under året till följd av pensioneringar och att myndigheterna inte rekryterat i motsvarande grad.

Ekonomi i förbundet är fortsatt stabil.

Vinstdisposition

Från föregående år balanserad vinst	
balanserad vinst	4 303 040
årets vinst	4 632
	<hr/>
	4 307 672
Förbundsstyrelsen föreslår att	
i ny räkning överföres	4 307 672
	<hr/>
	4 307 672

Beträffande förbundets resultat och ställning i övrigt hänvisas till efterföljande resultat- och balansräkningar med tillhörande tilläggsupplysningar. *m*

RESULTATRÄKNING

	Not	2015-01-01 2015-12-31	2014-01-01 2014-12-31
Verksamhetens intäkter			
Medlemsintäkter		5 727 610	5 809 984
Hysesintäkter		1 502 322	1 499 984
Övriga verksamhetsintäkter		68 605	65 878
		<u>7 298 537</u>	<u>7 375 846</u>
Verksamhetens kostnader			
Övriga externa kostnader		-3 109 836	-2 671 136
Personalkostnader	1	-4 335 923	-4 531 311
Avskrivningar av materiella anläggningstillgångar		-103 865	-92 412
		<u>-7 549 624</u>	<u>-7 294 859</u>
Rörelseresultat		-251 087	80 987
Resultat från finansiella poster			
Utdelningar		150 863	128 222
Realisationsvinster		369 694	0
Ränteintäkter		3 552	4 023
Räntekostnader		-172	-7 007
		<u>523 937</u>	<u>125 238</u>
Resultat efter finansiella poster		272 849	206 225
Skatt på årets resultat		-268 217	-173 924
Årets resultat		4 632	32 301 <i>ml</i>

Handwritten notes and signatures in blue ink, including the letters 'ml' and other illegible scribbles.

BALANSRÄKNING

	Not	2015-12-31	2014-12-31
TILLGÅNGAR			
Anläggningstillgångar			
Materiella anläggningstillgångar			
Byggnader och mark	2	1 027 434	1 060 235
Byggnadsinventarier	3	151 979	215 090
Inventarier och datorer	4	15 378	28 498
		<u>1 194 791</u>	<u>1 303 823</u>
Finansiella anläggningstillgångar			
Andra långfristiga värdepappersinnehav	5	9 589 378	9 673 526
		<u>9 589 378</u>	<u>9 673 526</u>
Summa anläggningstillgångar		10 784 169	10 977 349
Omsättningstillgångar			
Kortfristiga fordringar			
Övriga fordringar	6	535 131	650 731
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	7	93 436	88 013
		<u>628 567</u>	<u>738 744</u>
Kassa och bank	10	1 181 461	737 975
Summa omsättningstillgångar		1 810 028	1 476 719
SUMMA TILLGÅNGAR		12 594 197	12 454 068

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "R", "JL", "TR", and "P".

BALANSRÄKNING

	Not	2015-12-31	2014-12-31
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Eget kapital	8		
Bundet eget kapital			
Ändamålsbestämda medel		7 245 838	7 245 838
		<u>7 245 838</u>	<u>7 245 838</u>
Fritt eget kapital		4 303 040	4 270 739
Årets resultat		4 632	32 301
Summa fritt eget kapital		<u>4 307 672</u>	<u>4 303 040</u>
Summa eget kapital		11 553 510	11 548 878
Avsättningar			
Pensioner och andra liknande förpliktelser		50 000	50 000
Summa avsättningar		<u>50 000</u>	<u>50 000</u>
Långfristiga skulder	9		
Övriga skulder		133 862	0
Summa långfristiga skulder		<u>133 862</u>	<u>0</u>
Kortfristiga skulder			
Leverantörsskulder		148 424	170 434
Övriga skulder		133 603	155 023
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	11	574 798	529 733
Summa kortfristiga skulder		<u>856 825</u>	<u>855 190</u>
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		12 594 197	12 454 068
POSTER INOM LINJEN			
Ställda säkerheter			
Panter och därmed jämförliga säkerheter som har ställts för egna skulder och för förpliktelser som redovisats som avsättningar			
Tjänstemannarörelsens Förvaltningsfond		3 281 496	2 357 001
		<u>3 281 496</u>	<u>2 357 001</u>
Ansvarsförbindelser		Inga	Inga

Inga
Inga
Inga
Inga

TILLÄGGSUPPLYSNINGAR

ALLMÄNNA UPPLYSNINGAR

Redovisningsprinciper

Tillämpade redovisningsprinciper överensstämmer med årsredovisningslagen och Bokföringsnämndens allmänna råd. Principerna är oförändrade jämfört med föregående år.

Värderingsprinciper m.m.

Tillgångar, avsättningar och skulder har värderats till anskaffningsvärden om inget annat anges nedan.

Materiella anläggningstillgångar

Materiella anläggningstillgångar redovisas till anskaffningsvärde med avdrag för ackumulerad värdeminskning och eventuella nedskrivningar. Tillgångarna skrivs av linjärt över tillgångarnas nyttjandeperiod.

Andra långfristiga värdepappersinnehav

Placering i värdepapper är långsiktig. Värdepapper värderas till anskaffningsvärde såvida inte en varaktig nedgång av värdet har konstaterats.

UPPLYSNINGAR TILL ENSKILDA POSTER

Not 1	Personal	2015	2014
	Medelantal anställda		
	Medelantalet anställda bygger på av förbundets betalda närvarotimmar relaterade till en normal arbetstid.		
	Medelantal anställda har varit	3,0	3,0
	varav kvinnor	1,0	1,0
	Löner, ersättningar m.m.		
	Löner, ersättningar, sociala kostnader och pensionskostnader har utgått med följande belopp:		
	Löner och ersättningar	1 595 493	1 561 603
	Pensionskostnader	322 293	456 660
	Sociala kostnader	863 695	833 164
	Summa	2 781 481	2 851 427

TILLÄGGSUPPLYSNINGAR

Not 2	Byggnader och mark	2015-12-31	2014-12-31
	Ingående anskaffningsvärde	1 785 150	1 785 150
	Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	1 785 150	1 785 150
	Ingående avskrivningar	-724 915	-692 114
	Årets avskrivningar	-32 801	-32 801
	Utgående ackumulerade avskrivningar	-757 716	-724 915
	Utgående redovisat värde	1 027 434	1 060 235
	Redovisat värde byggnader	882 334	915 135
	Redovisat värde mark	145 100	145 100
		1 027 434	1 060 235

Avskrivningar enligt plan beräknas på en nyttjandeperiod av 50 år.

Taxeringsvärde

Taxeringsvärdet för förbundets fastigheter: varav byggnader:	18 068 000	18 068 000
	8 034 000	8 034 000

Not 3	Byggnadsinventarier	2015-12-31	2014-12-31
	Ingående anskaffningsvärde	631 110	493 610
	Inköp	0	137 500
	Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	631 110	631 110
	Ingående avskrivningar	-416 020	-364 361
	Årets avskrivningar	-63 111	-51 659
	Utgående ackumulerade avskrivningar	-479 131	-416 020
	Utgående redovisat värde	151 979	215 090


Avskrivningar enligt plan beräknas på en nyttjandeperiod av 10 år.

Not 4	Inventarier och datorer	2015-12-31	2014-12-31
	Ingående anskaffningsvärde	820 319	1 093 094
	Utrangeringar	-5 167	-272 775
	Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	815 152	820 319
	Ingående avskrivningar	-791 821	-1 056 644
	Årets avskrivningar	-7 953	-7 952
	Utgående ackumulerade avskrivningar	-799 774	-791 821
	Utgående redovisat värde	15 378	28 498

Handwritten signatures and initials in blue ink.

TILLÄGGSUPPLYSNINGAR

Not 5	Värdepapper		<u>2015-12-31</u>	<u>Marknadsvärde</u>
	Värdepapper	Antal		
	Aktier och andelar			
	Folkets Hus	10	1	1
	Bergendal Ekonomisk förening	6	1	1
	Fonder			
	Aktiefonden OFR	1 287	2 843 273	7 229 212
	Avkastningsfonden OFR	6 848	3 698 981	3 962 597
	Nordea			
	Tjänstemannarörelsens Förvaltningsfond	1 695	2 503 159	3 281 496
	Folksams Förvaltningsfond	3 648	543 963	880 947
			<u>9 589 378</u>	<u>15 354 254</u>
Not 6	Övriga fordringar		<u>2015-12-31</u>	<u>2014-12-31</u>
	Skattefordringar		398 785	499 469
	Hysesfordringar		5 702	20 581
	Övriga fordringar		130 644	130 681
			<u>535 131</u>	<u>650 731</u>
Not 7	Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter		<u>2015-12-31</u>	<u>2014-12-31</u>
	Upplupna medlemsavgifter		28 929	44 827
	Förutbetalda kostnader		64 507	43 186
			<u>93 436</u>	<u>88 013</u>
Not 8	Eget kapital		Ändamålsbestämda medel	Balanserat resultat
	Grundbelopp		2 195 000	4 303 040
	Trygghetsfond		900 000	0
	Rättsskyddsfond		800 895	0
	Konfliktfond- och påverkansfond		3 349 943	0
	Årets resultat			4 632
			<u>7 245 838</u>	<u>4 307 672</u>

Upplösning har skett med 50% av konfliktfonden enligt beslut vid förbundsstyrelsens möte den 30 oktober 2012. 



TILLÄGGSUPPLYSNINGAR

	<u>2015-12-31</u>	<u>2014-12-31</u>
Not 9 Långfristiga skulder		
Hyresdeposition	133 862	0
	<u>133 862</u>	<u>0</u>
Not 10 Checkräkningskredit		
Beviljad checkräkningskredit uppgår till:	1 000 000	1 000 000
Not 11 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter		
Förinbetalda hyror	269 795	269 491
Löneskatt	78 188	101 894
Upplupna kostnader	226 815	158 348
	<u>574 798</u>	<u>529 733</u>

Stockholm

13/4-2016



Johan Lindgren
Förbundsordförande



Joakim Lagergréen



Klas Johansson



Lena Larsson

Vår revisionsberättelse har lämnats den 13/4-2016



Lena Johnson
Auktoriserad revisor



Britten Källberg
Förtroendevald revisor



Robert Bäck
Förtroendevald revisor

REVISIONSBERÄTTELSE

Till kongressen i TULL-KUST
Org.nr. 802003-5898

Rapport om årsredovisningen

Vi har utfört en revision av årsredovisningen för TULL-KUST för år 2015.

Förbundsstyrelsens ansvar för årsredovisningen

Det är förbundsstyrelsen som har ansvaret för att upprätta en årsredovisning som ger en rättvisande bild enligt årsredovisningslagen och för den interna kontroll som förbundsstyrelsen bedömer är nödvändig för att upprätta en årsredovisning som inte innehåller väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel.

Revisorns ansvar


Vårt ansvar är att uttala oss om årsredovisningen på grundval av vår revision. Granskningen har utförts enligt god revisionssed. För den auktoriserade revisorn innebär detta att han eller hon utfört revisionen enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige. Dessa standarder kräver att den auktoriserade revisorn följer yrkesetiska krav samt planerar och utför revisionen för att uppnå rimlig säkerhet att årsredovisningen inte innehåller väsentliga felaktigheter.

En revision innefattar att genom olika åtgärder inhämta revisionsbevis om belopp och annan information i årsredovisningen. Revisorn väljer vilka åtgärder som ska utföras, bland annat genom att bedöma riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel. Vid denna riskbedömning beaktar revisorn de delar av den interna kontrollen som är relevanta för hur förbundet upprättar årsredovisningen för att ge en rättvisande bild i syfte att utforma granskningsåtgärder som är ändamålsenliga med hänsyn till omständigheterna, men inte i syfte att göra ett uttalande om effektiviteten i förbundets interna kontroll. En revision innefattar också en utvärdering av ändamålsenligheten i de redovisningsprinciper som har använts och av rimligheten i förbundsstyrelsens uppskattningar i redovisningen, liksom en utvärdering av den övergripande presentationen i årsredovisningen.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Uttalanden

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av förbundets finansiella ställning per den 31 december 2015 och av dess finansiella resultat för året enligt årsredovisningslagen. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

Vi tillstyrker därför att kongressen fastställer resultaträkningen och balansräkningen för förbundet. 

Rapport om andra krav enligt lagar och andra författningar samt stadgar

Utöver vår revision av årsredovisningen har vi även utfört en revision av förbundsstyrelsens förvaltning för TULL-KUST för år 2015.

Förbundsstyrelsens ansvar

Det är förbundsstyrelsen som har ansvaret för förvaltningen.

Revisorns ansvar

Vårt ansvar är att med rimlig säkerhet uttala oss om förvaltningen på grundval av vår revision. Vi har utfört revisionen enligt god revisionsd i Sverige.

Som underlag för vårt uttalande om ansvarsfrihet har vi utöver vår revision av årsredovisningen granskat väsentliga beslut, åtgärder och förhållanden i förbundet för att kunna bedöma om någon förbundsstyrelseledamot har företagit någon åtgärd eller gjort sig skyldig till försummelse som kan föranleda ersättningsskyldighet.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för vårt uttalande.

Uttalande

Vi tillstyrker att kongressen beviljar förbundsstyrelsens ledamöter ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

Stockholm den 13/4 - 2016

Lena Johnson
Auktoriserad revisor

Britten Källberg
Förtroendevald revisor

Robert Bäck
Förtroendevald revisor

Rapport från bokslutsrevision 2015


Till förbundsstyrelsen i Tull-Kust

Nedan är vår sammanställning av väsentliga iakttagelser från årets bokslutsrevision. Vanligen har vi även rapporterat våra iakttagelser till närmast ansvarig hos er för området. Vi känner till att delar av dessa iakttagelser är under hantering och i vissa fall redan åtgärdade. Inriktningen och omfattningen på vår revision baseras på en riskbedömning om inom vilka områden det är störst risk för att fel i redovisningen uppstår. Det innebär att vår granskning inte omfattar samtliga typer av transaktioner och redovisningsrutiner.


Kontakta oss gärna om det är något som ni önskar mer detaljer kring eller vill diskutera.

Område	Iakttagelse	Förbättringsförslag/ rekommendation
Generellt om kvaliteten av bokslut och årsredovisning	Vi har vid årets revision upplevt att bokföringskvaliteten på Tull-Kust är av god kvalitet. Inga väsentliga differenser har noterats vid bokslutsgranskning. Rutiner såsom attester av fakturor och reseräkningar sköts på ett tillfredställande sätt.	
Anställningsavtal	Det saknas anställningsavtal för vissa medarbetare.	Vi rekommenderar förbundet att uppdatera samtliga anställningsavtal.

Stockholm den 6 april 2016



Lena Johnson
Auktoriserad revisor



Robert Bäck
Förtroendevald revisor



Malin Persson
Granskningsledare



Britten Källberg
Förtroendevald revisor

TULLVERKET

TULL-KUSTS medlemmar

Titel	2014-12-31		2014-12-31		2015-12-31		2015-12-31		Lönestäts av/genom
	Antal	Medel	Årslön	Antal	Medel	Årslön	Ökning i %		
GD	1	106 700 kr	1 280 400 kr	1	109 100 kr	1 309 200 kr	2,2%	Reg/dep	
ÖD	1	81 600 kr	979 200 kr	1	84 300 kr	1 011 600 kr	3,3%	Reg/dep	
C-lön: AvdC, KC-C (AvdC, StabC, Cjur, KC-C)	19	67 126 kr	805 512 kr	18	68 764 kr	825 168 kr	2,4%	GD/C-lön	
ProcessC (Produktions PÄ), bitr Avd-C, FA-ans	5	60 560 kr	726 720 kr	8	64 653 kr	775 836 kr	6,8%	RALS-avtal	
Nationell chef, bitr KC-chef	23	50 389 kr	604 668 kr	20	53 023 kr	636 276 kr	5,2%	RALS-avtal	
Områdeschef	39	43 215 kr	518 580 kr	39	45 332 kr	543 984 kr	4,9%	RALS-avtal	
Sakkunnig	40	39 609 kr	475 308 kr	37	42 659 kr	511 908 kr	7,7%	RALS-avtal	
Vakthavande befäl (VB)	14	36 606 kr	439 272 kr	13	38 470 kr	461 640 kr	5,1%	RALS-avtal	
Tullspecialist	32	35 660 kr	427 920 kr	27	37 904 kr	454 848 kr	6,3%	RALS-avtal	
Gruppchef/projektled	110	35 263 kr	423 156 kr	106	37 070 kr	444 840 kr	5,1%	RALS-avtal	
Handläggare	69	32 005 kr	384 060 kr	75	33 828 kr	405 936 kr	5,7%	RALS-avtal	
Specialist	91	32 894 kr	394 728 kr	93	34 518 kr	414 216 kr	4,9%	RALS-avtal	
Tullinspektör	929	29 573 kr	354 876 kr	894	31 266 kr	375 192 kr	5,7%	RALS-avtal	
Assistent	19	26 076 kr	312 912 kr	16	27 375 kr	328 500 kr	5,0%	RALS-avtal	
Lokalvårdare	2	22 050 kr	264 600 kr	1	22 800 kr	273 600 kr	3,4%	RALS-avtal	
Tullaspirant	37	21 473 kr	257 676 kr	38	21 820 kr	261 840 kr	1,6%	RALS-avtal	
Antal	1431			1387					
Antal (exkl C-lön)	1410			1367					
Medel		31 961 kr			33 740 kr	1 778 kr	5,6%		
Medel (exkl C-lön)		31 399 kr			33 187 kr	1 787 kr	5,7%	RALS	
<i>Kursiv text = ej medlem</i>									

