

# TULL-KUST

## Års- och verksamhetsberättelse

2016



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

## Innehåll

Inledning.....	3
Organisation .....	4
Utredningar och remisser.....	5
Tullverket.....	5
Kustbevakningen .....	10
Löneförhandlingar .....	13
Ramavtal om löner mm för arbetstagare hos staten - (RALS) 2016 – 2017.....	13
Tullverket.....	13
Kustbevakningen .....	17
Allmänna anställningsvillkor.....	19
Tullverket.....	19
Kustbevakningen .....	19
Medlemsförsäkringar .....	30
Studieverksamheten .....	30
Redaktionen .....	32
Ekonomi.....	33
A-kasseverksamheten .....	33
Övrig representation .....	33
Internationell verksamhet – NTO.....	35
Bilaga 1 .....	35
Årsredovisning, Revisionsberättelse .....	35
Bilaga 2 .....	35
Tulltjänstemännens semesterhems- och Stipendiestiftelse .....	35
Bilaga 3 .....	36
Lönestatistik .....	36

## VERKSAMHETSPERIODEN 1 JANUARI – 31 DECEMBER 2016

### Inledning

TULL-KUST har under perioden 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. Särskilda träffar har anordnats med delar av skatteutskottet och Försvarsutskottet för att diskutera situationen i myndigheterna.

Vid det ordinarie förbundsrådet i december beslutades att, i enlighet med förbundsprofilen som beslutades på kongressen 2015, avsätta resurser för ett intensifierat påverkansarbete med siktet att i första hand synliggöra problematiken inom Tullverket som är i skriande behov av mer resurser.

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 av de beslutande organen Tull- och Kustrådets verksamhet.

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

Såväl inom Tullverket som inom Kustbevakningen har lönerevisioner skett under året.

Johan Lindgren

Förbundsordförande

## Organisation

### Förbundsstyrelsen

Johan Lindgren	Förbundsordförande
Joakim Lagergréen	Förste vice ordförande
Peter Martinson	Andre vice ordförande (T o m 2016-02-22)
Ulf G Persson	Andre vice ordförande (Fr om 2016-06-01)
Lena Larsson	Ledamot
Klas Johansson	Ledamot

Förbundsstyrelsen har haft 13 sammanträden.

### Förbundsrådet

Förbundsrådet höll ett extra möte den 31 maj då kompletteringsval hölls. Ulf G. Persson valdes till andre vice ordförande och Elisabeth Eriksson valdes till studieansvarig. Det ordinarie förbundsrådsmötet hölls i december där beslut fattades om budgeten för 2017.

### Studieansvarig

Studieansvarig har varit Åsa Gunnheden (T o m 2016-05-31) Elisabeth Eriksson (Fr om 2016-06-01)

### Revisorer

Britten Källberg och Robert Bäck varit ordinarie revisorer med Terese 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 t o m den 14 februari.

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 2016 hade förbundet 12 lokalavdelningar varav 7 inom tullen och 5 inom kusten. Under året bildades en ny avdelning av tidigare Sundsvallsavdelningen som övertog medlemmar från Avdelning Väst och Stockholmsavdelningen placerade i Kiruna, Haparanda, Umeå, Storlien, Östersund och Tärnaby. Avdelningens namn blev Avdelning Norr.

Medlemsantalet i förbundet 31 december 2016 var 1 876 aktiva, varav 1 132 män och 744 kvinnor. Arbetslösa (aktiva medlemmar) var 11 st varav 6 män och 5 kvinnor. Passiva medlemmar (pensionärer) 1 218 män och 513 kvinnor. Totalt antal medlemmar 3 607 st (aktiva och passiva).

## Utredningar och remisser

Under tiden 1 januari – 31 december 2016 har följande remiss inkommit:

Justitiedepartementet – Remiss; Nya möjligheter till operativt polissamarbete med andra stater (Ds 16:13)

Svar: OFR-P/TULL-KUST har likt Tullverket och Kustbevakningen inget att erinra mot förslaget i betänkandet.

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

## Tullverket

### Tullrådet

Tullrådet som beslutar om verksamhetsfrågor inom verksamhetsområdet Tull, har under år 2016 haft fyra ordinarie protokollförda sammanträden.

Tullrådsansvariga och förbundet har också regelbundet lämnat ny och uppföljande information på konferenstelefon till tullrådsledamöterna för uppdatering i verksamhetsfrågor och andra övergripande frågor. Vid dessa telefonmöten får även tullrådets ledamöter möjlighet att ta upp aktuella lokala 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 2016 haft följande ordinarie sammansättning:

Förbundsstyrelserepresentanter och tullrådsansvariga Peter Martinson/Ulf G Persson och Lena Larsson samt Erland Solander, Sundsvall, Anders Nilsson, Luleå, Gerhard Otterstadh, Åsa Gunnheden, Magnus Lindén och Jan B Olsson, Stockholm, Jonas Månsson, Arlanda, Mats Hansson, Linda Falk och Marie Alvefelt, Göteborg, Ann-Christine Rörquist, Svinesund, Jan Martinsson, Daniel Markan och Henrik Holmqvist, Malmö, och Simone Lilja, Karlshamn samt Ulf G Persson/Nicklas Larsson, 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 Erland Solander) och två från förbundsstyrelsen (Peter Martinson/Ulf G Persson och Lena Larsson).

RALS 2016-2017 Under rubriken ("RAMAVTAL OM LÖNER M M FÖR ARBETSTAGARE HOS STATEN - (RALS) 2016-17") finns en närmare redogörelse för hanteringen.

### **Rekrytering**

Nyrekrytering 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 2016. 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 tillsammans med nationella huvudskyddsombudet lämnade under våren 2015 in en skriftlig begäran till Tullverket om att en nationell hotbildsanalys skulle tas fram. Resultatet blev att tullens ledning äntligen fattade beslut om att tillsätta en arbetsgrupp som förutsättningslöst skulle analysera riskerna för hot och våld inom Tullverkets verksamhetsområde och lämna förslag på eventuella behov av verksamhetsförändringar med anledning av dessa.

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

Arbetet i arbetsgruppen bestod i korthet bland annat av faktainsamling från loggboken, studiebesök hos tullen i Norge, Finland och Nederländerna, fem olika workshops samt diskussioner på APT/arbetsplatsträffar. Det var planerat för en slutrapport till våren 2016 men den lämnades först i slutet av september i och med att man avvaktade innehållet i en rapport från BRÅ/brottsförebyggande rådet om otillåten påverkan. Resten av året arbetade delar av tullens ledning med att ta fram en handlingsplan där alla ca 50 förslag till förändringar behandlades. Tullrådet uttryckte sitt missnöje över att varken nationellt huvudskyddsombud, lokala huvudskyddsombud eller arbetsmiljöombud erbjöds att delta i framtagandet av handlingsplanen, vilken inte var avslutad innan verksamhetsårets slut.

### **Översyn av lokala kollektivavtal**

Arbetet med den partsgemensamma översynen av lokala kollektivavtal fortsatte under 2016. I juni presenterade arbetsgivaren förslag till ändringar när det gällde arbetstidsförläggning vid oregelbunden arbetstid och kallade till förhandling, vilken inte resulterade i något nytt avtal. Efter semesterperioden och året ut vilade översynen av arbetstidsavtalet och förhandlingarna inriktades på att komma fram till ett lokalt löneavtal/RALS.

### **Avtal om lokala omställningsmedel**

En beredningsgrupp är tillsatt med representanter från arbetstagarorganisationerna och arbetsgivaren. TULL-KUST s representanter i beredningsgruppen är Johan Lindgren och Erland Solander och Daniel Markan är ersättare.

## **Förändringarna för medarbetarna stationerade i Jönköping**

Tullverkets lokaler i Jönköping har varit dimensionerade för ca 15 medarbetare och det senaste året har fem medarbetare varit stationerade där. I juni månad beslutade Tullverket om en "Strategi för Tullverkets lokalisering" där en av principerna innebär att "Tullverket bedriver verksamhet där de stora varuflödena finns och därmed är det där vi också ska vara lokaliserade". I och med att denna princip inte uppfylldes så beslutade Tullverket att säga upp lokalerna i Jönköping från och med 1 juli 2016.

En partsgemensam arbetsgrupp tillsattes för att få fram lämpliga lösningar för de fem som berördes av beslutet. Den slutliga lösningen för de fem blev enligt följande: två slutar med pension, en byter stationeringsort, två får nya anställningar utanför Tullverket och begär entledigande.

### **Fackliga representanter i olika översyner på Tullverket:**

- Susanne Sandell: översyn av tullens hundsökverksamhet

När det gäller sökhundverksamheten så har Tullrådet diskuterat förslag till införande av ett hundförartillägg som inkom i början av 2015. I slutet av verksamhetsåret så enades Tullrådet om ett belopp, vilket sedan lämnades över till arbetsgivaren för fortsatt behandling och förhoppningsvis förhandling under 2017.

- Mats Hansson: översyn av tullens nationella specialister

Slutrapporten lämnades till ledningen för brottsbekämpningsavdelningen vid halvårsskiftet. Inga förslag till förändringar lämnades av arbetsgivaren innan verksamhetsårets slut.

### **Översyn BESTA-kodningen**

BESTA-kodningen är en indelningsgrund för central partsgemensam lönestatistik – befattningsgruppering för statistik inom det statliga avtalsområdet. En hel del förändringar av arbetsområden mm hade genomförts av de centrala parterna OFR/ offentliganställdas förhandlingsråd och AgV/Arbetsgivarverket vilket medförde att det fanns behov att genomföra en utbildning. Lena Larsson och Elisabeth Eriksson deltog för TULL-KUST s räkning.

Varje år görs en revidering och översyn av BESTA-kodningen för alla befattningarna inom Tullverket. TULL-KUST anmälde sig oenig om kodningen av grupperingsnivån för befattningen som utredare vid tullkriminalen. Arbetsgivaren ansåg att nivån skulle vara "3" och TULL-KUST "4". Frågan skulle fortsätta att diskuteras i en särskild partsgemensam arbetsgrupp, vilket inte hade påbörjats innan verksamhetsårets slut.

### **Övrigt**

Andra frågor som behandlats vid ett flertal tillfällen i Tullrådet under 2016 har bl.a. varit löneskrivelser och arbetstidsfrågor från enskilda och grupper av medlemmar, olika lokala avtalsfrågor, Tullverkets budget och verksamhetsplanering, IUG – tullens interna utredningsgrupps arbetsmetoder, 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 sommarsemestern.

Från TULL-KUST deltog Peter Martinson/Johan Lindgren och Lena Larsson/Ulf G Persson.

### **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/Johan Lindgren och Lena Larsson/Ulf G Persson samt representant från Saco-S vid Tullverket av generaltulldirektören (ordförande), överdirektören, chefsjuristen och chefen för personalavdelningen, totalt sju personer. Nämnden är beslutförför 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 uppsåtligt 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 2016 sammanträtt fyra gånger och fattat beslut i sex ärenden, vilka resulterade i ett avsked, en varning, ett löneavdrag och tre avstängningar.

Utbildning – Tullen, FUF-gruppen



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

Några regelrätta möten har inte förekommit under verksamhetsåret. FUF har medverkat i diskussioner med medarbetare på TUN/tullskolan kring framtagandet av en gemensam grundutbildning. Arbetet blev inte avslutat innan årets slut.

### **Förhandlingsgruppen för beklädnadsfrågor/Uniformsgruppen**

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

Gruppen har haft fem möten via Skype under 2016.

Det som har hänt under året är bland annat:

- TVM15 jacka och byxa levererades under december och är tillverkade i nytt material och snitt gentemot TVM07. Jackan har inga gula fluorescerande band eller fluorescerande tryck på ryggen. Byxan saknar helt reflex- och fluorescerande band utan har i stället en reflexbricka som är avtagbar.
- Det är av stor vikt att synpunkter kring den nya jackan och byxan kommer in så att eventuella korrigeringar kan göras.
- Nya skyddshandskar har diskuterats men ingen upphandling är påbörjad ännu.
- Varselväst kommer att diskuteras 2017. Den långärmade varselvästen kommer att tas bort och i stället diskuteras om den ska vara utformad som den nuvarande men med mer variation av storlekar eller/och ska den vara en tajt.
- Det har gjorts förändringar i kravspecifikationen på pikétröjan t ex fyra knappar.
- Arbets skjortan TVM10ts förändringar ska göras bl.a. på kragen, blir TVM16ts
- Skyddsglasögon mot grön laser har köpts in och gått ut till varje KC.
- Förslag på ID-mössor har tagits fram för att bäras av civilklädd personal vid t ex husrannsakan.
- Det blir troligen ny upphandling av skyddsvästar till sommaren 2017.
- Uniformströja TVM16 är en populär artikel.

### **AMK/Arbetsmiljökommittén i Tullverket**

TULL-KUSTs ordinarie representanter i Arbetsmiljökommittén har under 2016 varit

Johan Lindgren/Ulf G Persson, 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:

Arbetet fortsätter med att ta fram ett nytt, mer användarvänligt, system för avvikelserapportering som ska ersätta Loggboken. TULL-KUST lägger förslag om att chefer och arbetsmiljöombud ska gå arbetsmiljöutbildning tillsammans och inte enbart separata webbutbildningar. Ett skyddsstopp lades i

Trelleborgs hamn och ett beträffande transport av narkotika från Malmö och Linköping. Diskussioner har förts med arbetsgivaren angående hur anmälan av tillbud ska anmälas till Arbetsmiljöverket ska gå till. Bättre och tydligare information från Previa har tagits fram när medarbetare skadar sig på grund av stick-/skärsår.

#### 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

### Kustråd

Kustrådet, beslutande i frågor inom verksamhetsområde Kust, genomförde fyra ordinarie protokollförda sammanträden under 2016. Kustrådet har även kontinuerligt sammanträtt via telefon för information.

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

### Kustrådet har under 2016 haft följande ordinarie sammansättning:

Representanter från Förbundsstyrelsen: Joakim Lagergréen (2016-01-01 - 2016-07-31, Klas Johansson samt Örjan Sandblom (2016-08-01–2016-01-31). Representanter från avdelningarna inom verksamhetsområdet: Jesper Bäckstedt, Peter Holgersson, Pontus Wennerberg alternativt Örjan Sandblom, Petter Almström och Sammy Lindgren.

### Personalansvarsnämnd

Personalrepresentanter under året var Joakim Lagergréen med Klas Johansson som ersättare. Inga ärenden har avhandlats i nämnden under året.

### Samverkan

TULL-KUST har deltagit i Central Samverkan med Joakim Lagergréen och Klas Johansson som representanter för förbundet. Under året tog parterna fram ett tillfälligt samverkansavtal i och med omorganisationen BETS.

### Budgetfrågor

Kustbevakningen har en stabil ekonomisk situation kortsiktigt i och med att myndigheten använder anslagssparande från tidigare år. Gynnsamt för ekonomin är även lågt oljepris, låga räntor samt vakanser i linjeorganisationen. För att få en långsiktig stabil ekonomisk situation behöver Kustbevakningen få en ökning på det årliga anslaget.

## **Personalfrågor**

- Diskussioner med arbetsgivaren om FU-jouren för miljöbrott om påverkan efter BETS.
- Individuella personalärenden 10 stycken.
- Förhandling om avtal om resurspersoner
- Möte om medicinska kontroller med arbetsgivaren
- Arbetsgivaren beslutar om omstationering av arbetsplats RUC i Härnösand till Umeå. Förslag och underlag skall skickas för påseende av facket.

## **BETS (Bättre, enhetligare och tydligare styrning)**

Under 2016 fortsatte arbetet med BETS med en ny nationell organisation 2016-09-01. MBL-förhandlingar om den nya organisationen genomfördes under våren 2016 där TULL-KUST representerades av Joakim Lagergréen, Klas Johansson, Mats-Owe Johansson samt Jesper Bäckstedt.

## **Avtal**

### Nytecknande av avtal – finns i sin helhet att läsa längre ner i dokumentet

- Utlandsavtal för flyget med justeringar framför allt när det gäller ersättningar
- Utlandsavtal för personal på mindre sjögående enheter med justeringar framför allt när det gäller arbetstiden.
- Avtal för dykande personal i Kustbevakningens dykverksamhet. Avtalat är omarbetat och anpassat till dagens dykeriverksamhet

### Övriga avtalsfrågor som är hanterade

- Inspektörsavtalet förhandlat om avslutande
- Resurspersoner – MBL förhandling under första halva av 2016. Efter sommaren dialoger med arbetsgivaren vid tillsättningarna.
- Det kom till TULL-KUSTs kännedom att arbetsgivaren har planerat Team-Leader mer än vad avtalet medger. TULL-KUST initierade dialog med arbetsgivaren för att lösa frågan utan tvisteförhandling.
- Möte på med medarbetare på Skavsta, löneprinciper och möjlighet att teckna avtal för ACO diskuterades.
- Möjlighet för enskilda Kuststationer att teckna lokala avtal om max 100 timmar KBV jour per månad.

## **Arbetsmiljöfrågor**

- TULL-KUST representeras i arbetsgruppen för ohälsa på huvudkontoret i Karlskrona.
- TULL-KUST bevakar projektet med ombyggnation/placering av arbetsplatser huvudkontoret i Karlskrona.
- Arbetsgivaren föreslår nedläggning av förslagsverksamheten vilket Kustrådet inte har något att invända emot. Förslagsverksamheten togs bort för statliga myndigheter 2013.
- Arbetsgivaren informerar TULL-KUST om att en ny stabsorganisation skall etableras där NO ICC blir den sammanhållande länken mellan enheter och Kustbevakningen Karlskrona. Ur

fackligt perspektiv så skall frågor som hör till personal och kollektivavtalsfrågor bl.a. arbetstid delges och förhandlas i vanlig ordning-detta har arbetsgivaren inga synpunkter på.

- TULL-KUST deltog i projektgruppen FALC gällande arbetsmiljön på LC Göteborg.
- TULL-KUST har deltagit i arbetsgrupp OSA utredning för gamla RS-avdelningen. Handlingsplan skall genomföras där verksamhetsplaner eller instruktioner ligger till grund. Detta bör användas i hela myndigheten.

## **RALS**

- Förhandlingar klara om oenighet i RALS 2014
- Tecknat avtal om RALS 2016-02-01
- Oenighetsförhandlingar gällande systemoperatörer genomförd och avslutad
- Dialogmöte med arbetsgivaren i Karlskrona. RALS, arbetstider, fastställande av C-löneavtal i myndigheten.

## **Kustråd**

- 2016-01-26/28 Kustråd i Stockholm
- 2016-04-25/27 Kustråd i Karlskrona
- 2016-09-13/14 Kustråd i Gävle
- 2016-12-6/8 Kust- och Förbundsrad i Stockholm

## **Ledningsforum i Kustbevakningen**

I och med den nya organisationen och nytt samverkansavtal deltar TULL-KUST med representanter i Kustbevakningens ledningsforum:

- Klas Johansson deltar i Metodutvecklingsforum, Materiel och Lokalförsörjningsforum samt arbetsmiljökommittén
- Joakim Lagergréen deltar i Strategiforum, Operativt forum, Personalförsörjningsforum samt Nationellt samverkansgrupp.

## **Rekryteringar**

Det har genomförts många rekryteringar i och med den nya organisationen i BETS där TULL-KUST har varit delaktiga. Bland annat i rekryteringen av avdelningschefer för Metodutvecklingsavdelningen samt Materiell och Lokalförsörjningsavdelningen under mars månad.

Till hösten 2016 rekryterades aspiranter till två klasser till Kustbevakningens grundutbildning, TULL-KUST i rekryteringen med två representanter från våra lokala avdelningar.

## **LO/TCO rättsskydd**

- Arbetsgivaren vill delge opartisk skiljeman till allmänheten enl. offentlighetsprincipen.
- Samtal med GD om opartiske skiljemannen. LO/TCO rättsskydd inkopplad i ärendet.

## **Övrigt**

- Lunchmöte med Justitiedepartementets statssekreterare i Karlskrona.

- Arbetsgivaren skall utreda nytt gradbeteckningssystem där TULL-KUST är representerat

## Löneförhandlingar

### Ramavtal om löner mm för arbetstagare hos staten - (RALS) 2016 – 2017.

Det fackliga förhandlings- och samverkansorganet OFR/ S, P, O\* träffade 2016-10-05 ett nytt avtal med Arbetsgivarverket för cirka 100 000 anställda inom staten. Avtalet gäller från 1 oktober 2016 till den 30 september 2017. Avtalet anger ett lägsta löneökningstrymme, om parterna på lokal nivå inte enas om annat, om 2,2 procent, dock lägst 495 kronor per medlem.

Det framräknade löneutrymmet ska därefter fördelas 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.

\* 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 2016-2017) träffade parterna, arbetsgivarviden för Tullverket och OFR/P-TULL-KUST, den 13 december 2016 ett lokalt kollektivavtal om löner m.m. för arbetstagare vid Tullverket som är organiserade i förbund tillhörande OFR.

Parterna konstaterade att ingen enighet kunde nås om löneökningstrymmets storlek. Parterna enades då om att tillämpa vad som framgår av RALS 2016-2017, Bilaga B, Förfarande vid oenighet vid lönerevision, ordning B, vid tredje lönerevisionen; 2,2 % dock lägst 495 kr per medlem. Utrymmet beräknas på medlemmarnas individuella lön per månad och sådana lönetillägg som inte är en funktion av månadslönen per den 30 september 2016.

### Beredskapsavtal

Beredskapsersättningarna räknades upp med 2,2 % from 2016-10-01

### Obekvämtidstillägg

Obekvämtidstilläggen räknades upp med 2,2 % from 2016-10-01

### Aspirant och utvecklingslön

Parterna enades om att aspirant- och utvecklingslön för anställda i brottsbekämpningsprocessen tillämpas fr om 2016-10-01 enligt nedan:

Under grundutbildning (teori och praktik)   lägst 21000 kr/mån

Efter fullgjord grundutbildning enligt ovan   lägst 23100 kr/mån

Ett år efter fullgjord grundutbildning       lägst 27000 kr/mån

Arbetsgivaren presenterade en analys av lönebilden. Parterna enades inte om några prioriteringar med utgångspunkt från lönebilden men dock kunde parterna konstatera att det fanns behov av att vid lönesättning ta särskild hänsyn till vissa medarbetare som är utredare inom Brottsbekämpningen och operatörsuppföljare (tullrevisorer) inom Effektiv handel.

### **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 i Ledarna tillämpas lönesättande samtal.

En förutsättning för den lokala lönebildningen är att chef och medarbetare genomför ett samtal där lönekriterierna enligt § 6 nedan går igenom och en värdering utifrån dessa sker.

Medarbetare tillhörande TULL-KUST meddelar sin lokalavdelning vilken form av lönesättningsmodell som han/hon föredrar.

TULL-KUST meddelar därefter arbetsgivaren vilka medlemmar som önskar lönesättande samtal.

Parterna är eniga om att fackliga förtroendemän som är förhandlingsansvariga och som så önskar lönesätts i särskild ordning.

En partgemensam vägledning för lönerevision vid Tullverket utarbetades.

### **Utdrag ur Tullverkets lokala kollektivavtal om lönekriterier och lönekriterieverktyg**

Utöver vad som sägs i 5 § RALS ska hänsyn tas till följande lönekriterier vid lönesättningen:

- Mål och resultat
- Eget ansvar
- Drivkraft
- Utveckling
- Samarbete
- Lärar- och handledarkompetens (i förekommande fall)

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.

### **Omfattning**

Lönerevisionen omfattar samtliga medarbetare med undantag av nedanstående:

De arbetstagare som;

- innehar en tidsbegränsad ALVA eller vikariatsanställning sammantaget understigande 6 månader,
- är timavlönade,
- vars lön fastställts i 2016 års lönenivå enligt annan ordning,
- är anställda enligt annan ordning (L06).

### **Föräldralediga, sjukfrånvarande och tjänstlediga**

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

Anmärkning: Parterna är ense om att för arbetstagare som vid revisionstidpunkten är tjänstledig från sin ordinarie befattning eller innehar vikariat ska vid återinträde i tjänst en översyn av grundlönen göras i särskild ordning. Vid denna översyn skall för arbetstagare särskilt beaktas den skicklighet och erfarenhet som arbetstagaren tillägnat sig under tjänstledighetsperioden eller vikariatet och som bedöms var till gagn i dennes grundbefattning.

### **Lönesamtal – genomgång av lönekriterier**

Parterna enades om att ett utvecklingssamtal/uppföljningssamtal, ska ha genomförts med alla medlemmar i TULL-KUST samt för Ledarna vid Tullverket innan lönesättande chef sätter förslag på ny lön. Vid utvecklingssamtalet/uppföljningssamtalet ska medarbetaren få en återkoppling på sina arbetsinsatser och en bedömning av lönekriterierna enligt § 6.

### **Lönesättande samtal, överenskommelse om ny lön**

Parterna enades om att lönesättande samtal skall genomföras för de medlemmar inom TULL-KUST som har valt detta och samtliga medlemmar tillhörande Ledarna vid Tullverket.

Parterna enades om att fastställande av den individuella lönen i det lönesättande samtalet ska ske utifrån arbetstagarens arbetsinsats enligt lönekriterieverktyget och övriga löneprinciper.

Målsättningen med lönesättande samtal ska vara att chef och medarbetare kommer överens om ny lön vid fastställd revisionstidpunkt.

Vad gäller lönesättande samtal är parterna dessutom eniga om följande:

- lönesättande chef ska ha god kunskap om den lönesättande samtalsmodellen och tillämpliga avtal samt kunskap om lönebildning och lönepolitik
- lönesättande chef ska ha mandat att fastställa ny lön
- varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön
- lönesättande samtal ska föras genom en dialog mellan lönesättande chef och medarbetaren
- det lönesättande samtalet är ett samtal och inte en förhandling, där den nya lönen i dialog förankras i gemensamma löneprinciper, såsom medarbetarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. Lönen ska stödjas på sakliga grunder.

När chef och medarbetare är eniga om ny lön rapporteras överenskommen lön in via lönerevisionsmodulen.

**Kopia på resultatet från det lönesättande samtalet skickas till berörd lokalavdelning inom TULL-KUST respektive Ledarna vid Tullverket.**

### **Kollektiva individförhandlingar**

Parterna enades om att kollektiva individförhandlingar förs för medlemmar inom TULL-KUST som valt detta.

Parterna enades om att de kollektiva individförhandlingarna ska föras på en nivå inom avdelningar eller motsvarande.

Inom huvudprocesserna Brottbekämpning och Effektiv handel får parterna på den nivån enas om att delegera förhandlingen ytterligare ett steg.

Parterna enades om att fastställande av den individuella lönen i de kollektiva individförhandlingarna ska ske utifrån arbetstagarens arbetsinsats enligt lönekriterieverktyget och övriga löneprinciper.

Efter avslutad förhandling upprättas en för bägge parter bindande skriftlig förhandlingsöverenskommelse. Efter sådan förhandlingsöverenskommelse tecknats rapporteras resultatet in via lönerevisionsmodulen.

Efter att skriftliga förhandlingsöverenskommelser tecknats inom samtliga processer el motsv. tecknar parterna i detta protokoll kollektivavtal om nya löner inom Tullverket.

Ny lön meddelas medarbetaren av lönesättande chef i ett lönesamtal.

### **Risk för oenighet – oenighetsmodell B i Centralt avtal - Lönesättande samtal**

1. Om lönesättande samtal riskerar att sluta i oenighet ska lönesättande chef rådgöra med KC-chef eller motsvarande och medarbetare rådgör med berörd TULL-KUST avdelning.
2. Om chef och medarbetare inte kan komma överens om ny lön övergår det lönesättande samtalet i förhandling efter det att alla möjligheter att komma överens har uttömts.

Att chef och medarbetare inte är ense om lönehöjningens storlek är i sig inte tillräckligt skäl för att det lönesättande samtalet ska övergå i förhandling, om lönen är sakligt förankrad i gemensamma löneprinciper och Tullverkets lönekriterieverktyg.

Följande ordning ska då normalt gälla:

- arbetsgivaren företräds av lönesättande chef och KC-chef/motsvarande
  - arbetstagaren företräds av OFR-P (TULL-KUST eller Ledarna vid Tullverket)
- Förhandlingsprotokoll upprättas efter avslutad förhandling.

3. Om en förhandlingslösning inte uppnås efter det att alla möjligheter att på egen hand sluta avtal har uttömts ska RALS 7 § p.7.6 och 7.7 tillämpas.

### **Risk för oenighet – oenighetsmodell B i Centralt avtal – Kollektiv förhandling**



Parterna vid de kollektiva individförhandlingarna ska konsultera parterna i detta protokoll om förhandlingarna riskerar att sluta i oenighet. Om parterna efter att ha konsulterat parterna i detta protokoll inte kan uppnå en förhandlingslösning efter det att alla möjligheter att komma överens, eller senast 2016-12-31, har uttömts ska parterna i detta avtal ånyo kontaktas för att hitta en förhandlingslösning. Därefter ska RALS 7 § p.7.6 och 7.7 tillämpas.

### **Särskilda åtgärder vid oförändrad eller ringa förändring av lön**

Parterna vill uppmärksamma lönesättande parter om vad som anges i RALS 2016-2017 i det fall medlemmars lön inte har ändrats eller ändrats endast i ringa omfattning.

### **Avstämning**

Parterna är ense om att i nära anslutning till slutförd lönerevision göra en gemensam avstämning av det genomförda lönebildningsarbetet.

### **Epilog:**

Merparten av löneförhandlingar/lönesättande samtal hann inte slutföras före årsskiftet.

### **Avtal för chefslönekretsen i Tullverket**

Lönerna höjdes under året för de chefer som ingår i den krets som innefattas av det s k chefslöneavtalet med i genomsnitt cirka 2,2 % redan fr o m 2016-01-01.

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

## **Kustbevakningen**

### **Lokalt kollektivavtal RALS 2016-17 mellan Kustbevakningen och OFR/TULL-KUST**

#### **Löneöversynens omfattning**

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

#### **Löneöversynsperiod**

Löneöversynsperioden är 12 månader från och med 2016-10-01 till och med 2017-09-30.

#### **Löneöversynsdatum**

För RALS 2016-2017 gäller 2016-10-01 som datum för ny lön inklusive utbetalning av retroaktiv lön såvida parterna inte kommer överens om annat.

#### **Löneöversynsutrymmet**

För RALS 2016-2017 beräknas ett totalt löneöversynsutrymme för OFR/TULL-KUST med lägst 2,2 % på löneunderlagssumman den 1 december 2016.

## Utrymmets fördelning

Det totala löneöversynsutrymmet fördelas:

- Med 2,0 % som en generell justering av de individuella lönerna för arbetstagare som är medlemmar i förbund tillhörande OFR, undantaget arbetstagare som efter överenskommelse mellan parterna inte ska ges en justering av individuell lön.
- Det resterande löneutvecklingsutrymmet om lägst 0,2 % av det totala utrymmet fördelas efter parternas överenskommelse senare under avtalsperioden.

## Rörliga och fasta tillägg och ersättningar

Rörliga och fasta tillägg samt ersättningar justeras efter parternas överenskommelse från och med 2016-10-01. Beloppen anges i bilaga B till protokollet som upprättas separat som reviderad utgåva till kap. 18 i KUVA.

## Lönesamtal m.m.

Med anledning av att de individuella lönerna justeras generellt ska inte lönesamtal, lönesättande samtal eller kollektivavtalsförhandling om individuella löner genomföras i denna löneöversyn.

- Parterna framhåller gemensamt att då lönesamtal inte genomförs i denna löneöversyn så ökar det betydelsen av att de årliga medarbetarsamtalen genomförs med ett sådant innehåll och kvalité att de uppväger frånvaron av lönesamtal.

## Underlag, löneöversyn

Arbetsgivaren upprättar ett samlat underlag över de arbetstagare som ges en generell justering med 2,0 % av den individuella lönen och över de arbetstagare som arbetsgivaren föreslår inte ska ges en justering av lönen enligt pkt. 5.

## Partsgemensam fördelning av resterande löneutvecklingsutrymme

Det resterande löneutvecklingsutrymmet om lägst 0,2 % av det totala utrymmet enligt pkt. 5, fördelas senare efter parternas gemensamma överenskommelse med inriktning mot riktade justeringar inom/av lönestrukturen.

## Tidplan RALS 2016-2017, preliminär

Utbetalning av generell justering av de individuella lönerna planeras ske tidigast med februari månadslön. Utbetalning av parternas fördelning av det resterande löneutvecklingsutrymmet planeras ske senast med juni månadslön.

## Korkmodellen

- För arbetstagare som får en ny lön efter aktuellt lönerevisionsdatum men löneöversynen ännu inte är färdig gäller att den lönejustering som fastställs i löneöversynen läggs på den lön som arbetstagaren senast fick, eller
- För en arbetstagare som har en tillfällig lön under löneöversynen gäller att den lönejustering som fastställs i löneöversynen läggs på den lön som denne har i sin grundbefattning.

## Utvärdering

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

## Allmänna anställningsvillkor

### Tullverket

Parterna har under året inte träffat några nya kollektivavtal eller överenskommelser om allmänna anställningsvillkor.

Följande tillägg har till följd av RALS-uppgörelsen för 2016 ändrats fr o m 2016-10-01.

<b>Slag</b>	<b>Lokalt avtal om beredskap inom Tullverket</b>	<b>Belopp fr o m 2016-10-01</b>
Beredskapstillägg, högst 120/130 timmar	10 §	25,80 kr
Beredskapstillägg, över 120/130 timmar	10 §	51,60 kr
Beredskapsersättning särskild beredskap, för vecka	12 §	4 834,00 kr
Beredskapsersättning särskild beredskap, för dag	12 §	690,00 kr
Beredskapsersättning särskild beredskap, för dygn särskild helgdag ingår	12 §	690,00 kr
	<b>Lokalt avtal om arbetstidsförläggning vid oregelbunden arbetstid vid Tullverket</b>	
Obekvämtidstillägg, enkel	36 §	17,70 kr
Obekvämtidstillägg, kvalificerad	36 §	40,90 kr
Obekvämtidstillägg, förhöjd	36 §	89,40 kr

### Kustbevakningen

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

## **Lokalt kollektivavtal om villkor och förmåner m.m. under utlandsuppdrag vid deltagande i Frontex operation Poseidon**

### **Avtalets giltighet**

Detta avvikelseavtal tecknas med stöd av 2 kapitel 2 § Villkorsavtal/Villkorsavtal-T och gäller tillsvidare från och med 2016-06-01 dock längst till och med 2017-12-31 med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

### **Avtalets tillämpning**

Avtalet reglerar villkor och förmåner för kustbevakningens arbetstagare under utlandsuppdrag och deltagande i Frontex operation Poseidon som besättning på Rib-båt (Coastal Patrol Boat).

*Information: För arbetstagare som tjänstgör som nationell officer (NO) vid ICC i Grekland tillämpas lokal kollektivavtal för Kustbevakningsflyget vid utlandsbaserings.*

### **Villkor**

#### Utlandstraktamente

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

#### Fram- och återresa

Dag för framresa till förrättningsorten utomlands och dag för återresa till landet planeras med åtta timmar arbetstid.

#### Förlägningsstandard

Enligt Kustbevakningsavtalet, logi enligt s.k. ARA-standard dvs. enkelrum med dusch och toalett på rummet.

### **Planeringsnormer**

#### Arbetstidsmått

Arbetstidsmåttet ska för utlandsuppdragets planeringsperiod vara i genomsnitt vara 35 tim/vecka.

Arbetstidsmåttet för aktuell planeringsperiod ska förläggas så att arbetstiden inte förskjuts över listskarvar eller att "skuld" uppstår efter avslutat utlandsuppdrag.

#### Individuell lista

Arbetstiden för utlandsuppdragets genomförande ska planeras i individuell lista eller i system. Förhandlingsordningen för individuell lista följer Kustbevakningsavtalets regler.

#### Arbetstidsplanering

Om arbetstiden under utlandsuppdraget inte kan planeras i förväg enligt Kustbevakningens normalt gällande regler för planering av arbetstid, får tiden planeras med schablon för utlandsdygn som anges i pkt. 7. Det är möjligt att kombinera planering av arbetstid mellan angivna klockslag och schablonplanering med utlandsdygn enligt pkt 7.

### Nattarbete

Med iakttagande av nattarbetets karaktär och påverkan på den sammantagna arbetsmiljön ska planering av nattarbete sammanläggas till maximalt 3 nätter i rad.

### Veckovila

För veckovila gäller i normalfallet Arbetstidslagen (ATL) och Kustbevakningsavtalets regler.

- Nytt villkor för veckovila, så kallad "förskjuten veckovila"

Intentionen för utlandsuppdragets genomförande, att arbetstid planeras i två sjudagarsperioder åtskilda av ett vilodygn innebär ett avsteg från normalfallets regler för veckovila, veckovilan bryts. Bruten veckovila kompenseras med tre dagars ledighet (5 tim arbetstid/dag) utan löneavdrag. Kompensationsledigheten ska planeras i direkt anslutning till hemkomst efter fullgjort utlandsuppdrag.

### Vila under utlandsdygn

Under tjänstgöring med utlandsdygn ska den faktiskt sammanlagda arbetstiden inte överskrida 13 timmar.

### Övertid, beredskap

Övertid kan beordras och beredskap planeras för dagar som inte är planerad med utlandsdygn. Uttag av övertid och beredskapstid följer Kustbevakningsavtalets regler och begränsas till ett maximalt uttag om 50 timmar per kalendermånad.

### **Rese- och kostnadsersättningar**

Centralt avtal om ersättning m.m. vid tjänsteresa och förrättning utomlands tillämpas för rese- och kostnadsersättningar inklusive till och från en utlandsuppdraget. Fria hemresor medges inte under utlandsuppdraget, undantaget om särskilda skäl kan göras gällande. Då fria hemresor inte medges svarar arbetsgivaren för logikostnader och traktamente samt utlandsersättning under aktuell tid.

Eventuell övervikt på bagage orsakad av medförd tjänsteutrustning bekostas av arbetsgivaren.

### **Uppdragstillägg för utlandet**

Tjänstgöring som inte planeras med utlandsdygn ersätts med ett uppdragstillägg.

Uppdragstillägg erhålls per dygn och gäller från och med dag då tjänsteresan påbörjas vid tjänstestället/hemmet och till dess att tjänsteresan avslutas vid tjänstestället/hemmet. För dag som planeras och ersätts med utlandsdygn utges inte uppdragstillägg.

<b>Tillägg</b>	<b>Dygnsbelopp</b>
Uppdragstillägg	(Aktuellt prisbasbelopp x 0,015) + (månadslön x 0,01)  Dock lägst 1 000 kr per dygnsbelopp

Prisbasbelopp för år 2015 är 44 500 kr.

Månadslön definieras i detta avtal så som grundlön + fast tillägg. Dvs. "fast lön" enligt Villkorsavtalet.

### **Utlandsdygn**

Under utlandsdygn planeras arbetstiden schablonmässigt i individuell lista med 5 tim arbetstid per varje dygn (fast period om 24 timmar).

Fullgjort utlandsdygn ersätts och numreras som övningsdygn enligt Kustbevakningsavtalet 4 Kap, A 19 § och ersätts med belopp enligt 18 Kap. Vid tjänstgöring utomlands höjs angivna grundbelopp med 200 kr per dygn.

I ersättningen för utlandsdygn ingår ersättning för arbetstidsberoende tillägg såsom OB-ers, Jour/Beredskapsersättning och eventuell övertidsersättning jämte arbetstidskompensation för tid som kan antas fullgöras utöver schablonförlagd arbetstid vid utlandsdygn.

För varje fullgjort utlandsdygn erhålls kompensationsledighet med 8 timmar. Som huvudregel ersätter arbetsgivaren arbetstagares intjänade kompensationsledighet med ett engångsbelopp som beräknas på arbetstagarens fasta lön/150 per timme.

Personalansvarig chef och arbetstagare får före utlandsuppdraget påbörjas komma överens om att intjänad kompensationsledighet helt eller delvis tas ut som kompensationsledig tid i stället för kontant ersättning. Kontant ersättning för intjänad kompensationsledighet ska avräknas tid som i stället tas ut som kompensationsledig tid.

### **Särskild ersättning**

Under utlandsuppdrag erhåller arbetstagaren en särskild ersättning om 1 000 kr för varje fullgjord vecka om sju dagar. För ej fullgjord vecka reduceras ersättningen med 1/7-del för varje dag.

### **Riskbedömning/säkerhetsbedömning**

Inför varje utlandsuppdrag ingår i arbetsgivarens arbetsmiljöansvar att upprätta en riskbedömning och en säkerhetsbedömning. Riskbedömningen omfattar främst allmänna arbetsmiljöfaktorer medan säkerhetsbedömningen omfattar faktorer som säkerhet och skydd (security and safety).

### **Ledighet vid hemkomst**

Vid hemkomst efter ett utlandsuppdrag erhålls en heldags ledighet utan löneavdrag. För ett utlandsuppdrag som varat 8-14 dagar erhålls två hela dagars ledighet och för en utlandsbaseringsperiod som varat 15 dagar eller längre erhålls 3 hela dagars ledighet utan löneavdrag. Dessa lediga dagar får inte sparas utan ska förläggas i nära anslutning till hemkomsten med 5 timmar/dag. I det fall utlandsuppdraget avbryts (oplanerat) för annat uppdrag får ledigheten förläggas vid senare tillfälle, med hänsyn till den nya verksamhetens genomförande.

### **Utvärdering**

Parterna är överens om att gemensamt utvärdera detta avtal och andra lokala kollektivavtal som reglerar villkor och förmåner under utlandsuppdrag, i syfte att på sikt kunna teckna ett lokalt

kollektivavtal om villkor och förmåner för arbetstagare som deltar i framtida utlandsuppdrag som åläggs Kustbevakningen.

## **Övrigt**

För fråga som inte har avtalats i detta avtal gäller i första hand lokalt kollektivavtal för Kustbevakningen i andra hand Villkorsavtalet eller i övrigt tillämpbara centrala avtal.

## **Lokalt kollektivavtal om villkor, förmåner m.m. under deltagande i utlandsuppdrag med Kustbevakningsflyg**

### **Tillämpningsområde**

Detta avtal reglerar villkor och förmåner för arbetstagare under tjänstgöring utomlands för deltagande i Kustbevakningsflygets utlandsuppdrag.

Med utlandsuppdrag avses även när flygande personal inom ramen för normal verksamhet tillfälligt stationeras på en bas utomlands och opererar (startar och landar) från den basen (flygfältet) under mer än ett dygn.

För uppdrag som genomförs inom landet eller endast delvis berör utlandet och basering sker på hemmabas eller på annan bas inom landet, kan detta avtal helt eller delvis tillämpas efter förhandling för varje tillfälle mellan parterna, som ska avslutas i enighet.

### **Giltighet och uppsägningstid**

Avtalet gäller från och med 2016-04-01 och tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid enligt Villkorsavtal/Villkorsavtal-T, såvida parterna inte kommer överens om annat.

### **Villkor**

#### Utlandstraktamente

Utlandstraktamente (dagtraktamente) utgår enligt Inkomstskattelagens bestämmelser.

#### Restidsersättning

Restidsersättning utges enligt Kustbevakningsavtalet, för restid som inte är arbetstid.

#### Fria Måltider

Arbetsgivaren får besluta om reducerat förmånsvärde av fri mat om förutsättningarna för detta uppfylls av IL bestämmelser.

#### Förläggingsstandard

Förläggingsstandard ska följa Kustbevakningsavtalet enligt s.k. ARA-standard dvs. enkelrum med dusch och toalett på rummet.

### **Planeringsnormer**

#### Arbetstidsmått

Arbetstidsmättet ska för aktuell planerings-/begränsningsperiod beräknas med en genomsnittlig veckoarbetstid enligt Kustbevakningsavtalet för arbetstagare med kontorsarbetstid respektive arbetstagare med oregelbunden arbetstid.

### Planerings-/begränsningsperiod

Planerings-/beräkningsperiodens längd beräknas i förhållande till det arbetstidsmått som behövs för att kunna inrymma utlandsuppdragets genomförande.

Arbetstiden för aktuell planerings-/begränsningsperiod får sammanläggas med en föregående eller efterföljande begränsningsperiod för att inte generera "skuld eller överskott" av arbetstid i anslutning till planerat utlandsuppdrag.

### Arbetstidsplanering

#### När arbetstiden kan planeras i förväg

Om behovet av arbetstid för utlandsuppdragets genomförande är känt i förväg planeras arbetstid utifrån det faktiska behovet.

#### När arbetstiden inte kan planeras i förväg

Om behovet av arbetstid för utlandsuppdragets genomförande inte är känt i förväg får tiden planeras med 5 tim arbetstid för varje dygn. Med dygn avses här en fast period om 24 timmar t.ex. kl. 08.00-08.00 under vilken faktiskt arbete förväntas utföras upp till 13 timmar.

### Individuell lista

Arbetstid för utlandsuppdragets genomförande ska planeras i individuell lista eller i stödsystem enligt Kustbevakningsavtalets regler.

### Drifthandbok/flyg (DHB)

För flygande personal gäller särskilda regler för planering och uttag av arbetstid, vila och beredskap enligt drifthandbok/flyg före regler i Kustbevakningsavtalet.

### **Rese- och kostnadsersättningar**

Centralt avtal om ersättning m.m. vid tjänsteresa och förrättning utomlands och Kustbevakningsavtalet tillämpas för rese- och kostnadsersättningar till och från en utlandsuppdraget.

Fri hemresa medges inte under utlandsuppdraget, undantaget om särskilda skäl kan göras gällande. Då fria hemresor inte medges svarar arbetsgivaren för logikostnader och traktamente samt uppdragsersättning under aktuell tid.

Eventuell övervikt på bagage orsakad av medförd tjänsteutrustning eller annan materiel för uppdragets utförande belastas arbetsgivaren.

### **Viloregler**

För flygande personal gäller viloregler enligt DHB-flyg utöver regler för dygns- och veckovila enligt Arbetstidslagen (ATL) och Kustbevakningsavtalet samt övriga lokala kollektivavtal.

Tjänsteresa, framresa till och återresa från förrättningsort utomlands räknas för flygande personal som arbetstid i DHB-flyg hänseende för vila inför kommande arbetspass.

### **Ersättningar**



Ersättning ges enligt pkt. 8.1. med uppdragstillägg när arbetstid kan planeras i förväg för utlandsuppdragets genomförande.

Ersättning ges enligt pkt 8.2 med utlandsbaseringsdygn när arbetstid inte kan planeras i förväg.

Ersättning enligt pkt. 8.1 och 8.2 justeras inte retroaktivt i det fall en löneöversyn genomförs och omfattar tid som ett utlandsuppdrag har genomförts, såvida parterna inte kommer överens om annat.

Ersättning med uppdragstillägg och utlandsbaseringsdygn (Ubasdygn) kan kombineras men inte ges samtidigt under ett och samma dygn.

### **Uppdragstillägg**

Uppdragstillägg erhålls för varje påbörjad dag och gäller från och med dag då tjänsteresan påbörjas vid tjänstestället/hemmet och till dess att tjänsteresan avslutas vid tjänstestället/hemmet.

Uppdragstillägg beräknas och ersätts enligt följande:

<b>Ersättning</b>	<b>Belopp/dag</b>
Uppdragstillägg	Grundbelopp + (0,01 x fast lön)

Fast lön definieras enligt Villkorsavtalet 3 kap 2 §.

För att uppdragstillägg ska erhållas för fram- och återresan ska den sammanlagda rese-och vistelsetiden alternativt arbetstiden utomlands uppgå till 9 timmar eller längre.

### **Utlandsbaseringsdygn**

Utlandsbaseringsdygn ersätts med ett Ubasdygn för varje påbörjat dygn som arbetstid inte har kunnat planeras i förväg.

Ubasdygn beräknas och ersätts enligt följande:

<b>Ersättning</b>	<b>Belopp/dygn</b>
Ubasdygn	Grundbelopp + (0,012 x fast lön)

Ubasdygn ersätter:

- Rörliga tillägg såsom ersättning för OB-tid, Jour- och Beredskapstid, övertidsersättning samt kompensation för arbetstid som antas fullgöras utöver planerad arbetstid, i det fall när tiden inte kan planeras i förväg.
- Ersättning för förhöjd risk för sjukdom, olycksfall och skada samt obehag i övrigt som kan uppstå genom utlandsuppdraget.

## Grundbelopp

Grundbelopp för beräkning ersättning med uppdragstillägg respektive utlandsbaseringsdygn enligt pkt. 8.1 och 8.2 fastställs enligt följande

Fr.o.m. 2016-04-01	Fr.o.m. 2017-01-01	Fr.o.m. 2018-01-01	Fr.o.m. 2019-01-01
700 kr	720 kr	740 kr	Enligt RALS

## Ledighet efter ersättning med uppdragstillägg

Efter genomfört utlandsuppdrag erhålls kompensationsledighet utan löneavdrag beroende på antal fullgjorda dagar som har ersätts med uppdragstillägg.

- För 1 till 7 fullgjorda dagar som ersätts med uppdragstillägg erhålls en dags kompensationsledighet.
- För 8-14 fullgjorda dagar som ersätts med uppdragstillägg erhålls två dagars kompensationsledighet.
- För 15 eller fler fullgjorda dagar som ersätts med uppdragstillägg erhålls 3 dagars kompensationsledighet.

Kompensationsledighet vid hemkomst kan inte sparas utan ska förläggas i anslutning till hemkomst med antingen 7 tim och 57 min/dag alternativt 5 timmar/dag beroende på om arbetstagaren har kontorsarbetstid eller oregelbunden arbetstid.

Vid behov får personalansvarig chef och arbetstagare komma överens om att förlägga intjänad kompensationsledighet vid ett annat lämpligt tillfälle än i anslutning till hemkomsten.

## Ersättning för ledighet efter utlandsbaseringsdygn (Ubasdygn)

För varje fullgjort utlandsbaseringsdygn erhålls kompensationsledighet med 8 timmar. Som huvudregel ersätter arbetsgivaren arbetstagares intjänade kompensationsledighet med ett engångsbelopp som beräknas på arbetstagarens fasta lön/150 per timme.

Personalansvarig chef och arbetstagare får före utlandsuppdraget påbörjas komma överens om att intjänad kompensationsledighet helt eller delvis tas ut som kompensationsledig tid i stället för kontant ersättning. Kontant ersättning för intjänad kompensationsledighet ska avräknas tid som i stället tas ut som kompensationsledig tid.

## Utvärdering

Parterna är överens om att ha en fortlöpande dialog om detta avtal och dess tillämpning. Om någondera part så begär ska parterna gemensamt se över och vid behov justera avtalet eller dess tillämpning.

## Övrigt

För uppkommen fråga som inte har avtalats i detta avtal ska parterna uppta en dialog för frågans lösning, vid behov pröva om Kustbevakningsavtalet, Villkorsavtalet eller i övrigt tillämpbara avtal kan tillämpas.

## Lokalt kollektivavtal för arbetstagare med tilläggsuppgift som dykare inom Kustbevakningens dykeriverksamhet

### Tillämpningsområde

Avtalet omfattar arbetstagare som utöver sin grundanställning beordras utföra en tilläggsuppgift som dykare eller dykarledare inom Kustbevakningens dykeriverksamhet.

### Giltighet och uppsägningstid

Avtalet gäller från och med 2016-04-02 med samma giltighetstid och uppsägningstid som Villkorsavtal och Kustbevakningsavtal.

### Avtalet reglerar

Avtalet reglerar ersättning som ges som fast lönetillägg (dykartillägg eller dykarledartillägg) till arbetstagare som beordras att utföra en tilläggsuppgift som dykare och/eller dykarledare. Avtalet reglerar även hur bibehållande av lönetillägg ska beräknas när tilläggsuppgiften upphör.

### Lönetilläggets syfte

Lönetilläggets syfte är att vara ett risktillägg som arbetstagare erhåller för den utökade påfrestning och risk som tilläggsuppgiften som dykare och ansvar som dykarledning innebär.

### Villkor

Arbetstagare som beordras att utföra en tilläggsuppgift som dykare och/eller dykarledare erhåller dykartillägg och/eller dykarledartillägg enligt pkt. 6.1 eller 6.2.

Lönetillägg enligt pkt. 6.1 avser dykare och/eller dykarledare som erhållit certifikat/behörighet för hjälmdykning och är beordrad att utföra tilläggsuppgift som hjälmdykare och/eller dykarledare hjälm.

Lönetillägg enligt pkt. 6.2 avser dykare och/eller dykarledare som är beordrad att utföra tilläggsuppgift som dykare och/eller dykarledare, men som inte är beordrad att utföra tilläggsuppgift som hjälmdykare och/eller dykarledare hjälm.

#### 6.1 Lönetillägg

Beordrad med tilläggsuppgift som	Anm.
Vattendykare -hjälm	Vattendykare/Lätt dykare och hjälmdykning
Räddningsdykare	Vattendykare/Lätt dykare inkl. rök/kemdykning och hjälmdykning
Dykarledare	Dykarledning av vatten- och räddningsdykare hjälm

Fast lönetillägg, kr/mån

Beordrad med tilläggsuppgift som						Fr.o.m.
	2016-02-01	2017-02-01	2018-02-01	2019-02-01	2020-02-01	2020-06-30

						<b>Enl. RALS</b>
Vattendykare -hjälm	2 400	2 600	2 850	3 100	3 300	RALS
Räddningsdykare	2 400	2 600	2 850	3 100	3 300	RALS
Dykarledare	539	RALS	RALS	RALS	RALS	RALS

## 6.2 Lönetillägg

<b>Beordrad med tilläggsuppgift som</b>	<b>Anm.</b>
Vattendykare	Vattendykare/Lätt dykare
Räddningsdykare	Vattendykare/Lätt dykare inkl. rök/kemdykning
Dykarledare	Dykarledning av vatten- och räddningsdykare

Fast lönetillägg, kr/mån

<b>Beordrad med tilläggsuppgift som</b>						<b>Fr.o.m.</b>
	<b>2016-02-01</b>	<b>2017-02-01</b>	<b>2018-02-01</b>	<b>2019-02-01</b>	<b>2020-02-01</b>	<b>2020-06-30</b>
						<b>Enl. RALS</b>
Vattendykare	2 042	RALS	RALS	RALS	RALS	RALS
Räddningsdykare	2 042	RALS	RALS	RALS	RALS	RALS
Dykarledare	539	RALS	RALS	RALS	RALS	RALS

## 6.3 Beräkning och justering av lönetillägg enligt pkt. 6.1 och 6.2

Samtliga dyk och all dykarledning ingår i fasta lönetillägg enligt pkt. 6.1 och 6.2.

Beräkning av dykartillägg. Varje tilläggsuppgift räknas var för sig till ett sammanlagt fast lönetillägg per månad. Exempel: Räddningsdykare-hjälm, beordrad enligt pkt. 6.1 erhåller ett fast lönetillägg om 4 800 kr/månad (2 x 2 400 kr). Dykare som enbart är beordrad som vattendykare eller enbart som kem/rökdykare erhåller ett fast lönetillägg om 2 042 kr/månad. För dykare som beordras med tilläggsuppgift även som dykarledare tillkommer aktuellt dykarledartillägg utöver dykartillägget.

Ersättningsnivåer enligt pkt. 6.1 inkluderar löneöversyn RALS fram till och med 2020-06-30, och ska därefter justeras i nästkommande lönerevision enligt framtida RALS avtal. Ersättningsnivåer enligt pkt. 6.2 regleras enligt löneöversyn RALS.

### Regler för bibehållande av fast lönetillägg

#### 7.1 Bibehållande vid omplacering, medicinska skäl, sjukdom eller skada

Arbetstagare får tillsvidare behålla 100 % av sitt lönetillägg om tilläggsuppgiften som dykare/dykarledare avbeordras och upphör:

- På grund av medicinska skäl, varaktig sjukdom eller skada som är varaktiga, eller

- På grund av omplacering till en annan anställning för att undvika uppsägning till följd av arbetsbrist och den nya anställningen inte är förenlig med fortsatt tilläggsuppgift som dykare och/eller dykarledare.

### 7.2 Bibehållande i annat fall

Arbetstagare som fullgjort tilläggsuppgift som dykare och/eller dykarledare under sammanlagt minst 12 år får efter avbeordring en bibehållandedel av sitt fasta lönetillägg enligt pkt. 7.4 med en procentsats av sitt fasta lönetillägg som dykare och/eller dykarledare den månad som avbeordring från tilläggsuppgiften sker.

För arbetstagare som inte har fullgjort tilläggsuppgift som dykare och/eller dykarledare under sammanlagt minst 12 år beräknas bibehållandedelen enligt punkt 7.4 med 25 procent av det fasta lönetillägget som dykare eller dykarledare den månad avbeordring från tilläggsuppgiften sker. Bibehållande i detta fall ges under 36 månader och får begränsas i relation till antal månader som den fullgjorda tilläggsuppgiften understiger 36 månader.

### 7.3 Inget bibehållande

Arbetstagare som efter egen ansökan/eget önskemål avbeordras från tilläggsuppgift som dykare eller dykarledare erhåller inget bibehållande av dykartillägg eller dykarledartillägg.

Med egen ansökan/eget önskemål ovan avses som exempel:

- Att arbetstagaren har sökt och erhållit en ny befattning/anställning som inte är förenlig med en fortsatt tilläggsuppgift som dykare eller dykarledare eller
- Att arbetstagaren som efter egen begäran avstår från att fortsatt inneha tilläggsuppgift, med följd att arbetstagaren i båda fallen avbeordras som dykare eller dykarledare.

### **7.4 Tabell för beräkning av bibehållande**

<b>Tilläggsuppgiftens längd</b>	<b>Bibehållen del av fast lönetillägg (dykartillägg/dykarledartillägg)</b>
Upp till och med 11 år	25 %
Minst 12 år men högst 15 år	50 %
Mer än 15 år men högst 18 år	60 %
Mer än 18 år men högst 21 år	70 %
Mer än 21 år	80 %

### **Övergångsregel**

Bibehållande av dykartillägg vid införande av ny dykeriorganisation

En dykare eller dykarledare får en bibehållandedel av sitt fasta lönetillägg om avbeordring från tilläggsuppgiften sker/har skett som en direkt konsekvens av arbetsgivarens beslut att senast 2018-12-31 införa ny organisation för dykeriverksamheten inom Kustbevakningen, 2013-12-16 dnr: 515-1588/12:4.

Bibehållandedel enligt denna övergångsregel beräknas enligt pkt. 7.4 med en procentsats av det fasta lönetillägg som erhålls/erhölls som dykare och/eller dykarledare den månad avbeordring från tilläggsuppgiften sker/skedde.

Bibehållandedel utbetalas enligt denna övergångsregel från och med nästkommande kalendermånad som detta avtal börjar gälla.

## **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.

En del problem har uppstått gällande systemet och de filöverföringar som görs månadsvis. Under hösten har en del medlemmar fallit ur försäringen. Det har dock endast drabbat ett fåtal medlemmar inom Kustbevakningen och ska ha korrigerats relativt omgående för de medlemmar som hört av sig.

Förbundets representanter har varit Lena Larsson, ordförande, Åsa Gunnheden och Johan Lindgren.

## **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.

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

### **Studierådet**

Studierådet har under 2016 inte haft något möte.

### **TCO**

Nätverket för studieansvariga inom TCOs olika förbund har haft två möten under 2016.

Under 2016 har TCO:s Fackliga Akademi i sin kurskatalog erbjudit olika utbildningar i sitt kursprogram. De kurser som TULL-KUST haft deltagare på är Arbetslivets juridik, "Håll huvudet kallt" samt ETUI-kursen "Gender Equality in Society and at Work".

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.

#### **Kursdeltagare från TULL-KUST som deltagit på TCO-kurser 2016:**

#### **Arbetslivets juridik distans/närvaroträffar med start den 22 september 2015 och avslut den 25 maj 2016.**

Deltagare:

Åsa Gunnheden	Stockholmsavdelningen
Pernilla Jäderberg	Enl. Förbundsstyrelsens beslut för centrala uppdrag.

#### **"Håll huvudet kallt" som genomfördes den 17-18 november på Bergendal.**

Deltagare:

Jens Sundgren	Tull
Dan Nilsson	Tull
Richard Strand	Kust

#### **ETUI-kursen "Gender Equality in Society and at Work" som genomfördes den 15-17 november i Gent, Belgien. (ETUI - European Trade Union Institute)**

Deltagare:

Elisabeth Eriksson	Tull
--------------------	------

#### **Lokala kurser 2016**

Inga lokala kurser genomfördes under 2016.

#### **Kursutbyte med Försvarsförbundet**

Under 2016 har Försvarsförbundet erbjudit TULL-KUST platser på tre av deras kurser. Vi har skickat deltagare till samtliga kurser, facklig grundkurs, "Diskriminering och lönekartläggning" samt "Samverkan och förhandling".

#### **Kursdeltagare från TULL-KUST som deltagit på Försvarsförbundets kurser 2016:**

#### **Facklig grundkurs som genomfördes den 10-12 maj.**

Deltagare:

Anna Scott	Tull
Bo Åkerström	Kust
Cecilia Sjurberg	Tull
Monika Näslund	Tull

**”Diskriminering och lönekartläggning” som genomfördes den 13-14 september.**

Deltagare:

Gerhard Otterstadh	Tull
Lola Österberg	Kust

**”Samverkan och förhandling” som genomfördes den 15-17 november.**

Deltagare:

Johanna Wemminger	Kust
Örjan Sandblom	Kust
Anna Scott	Tull
Jan Martinsson	Tull

### **Ekonomi**

Kostnaderna för studieverksamheten har hållits inom de budgeterade ramarna.

## **Redaktionen**

### **Tidningen PÅ GRÄNSEN**

Under 2016 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 med artiklar och annat material. Budgeten för 2016 var 190 000 kr och kostnaderna under året uppgick till kr 164 000 kr.

### **TULL-KUSTs hemsida - [www.tullkust.se](http://www.tullkust.se)**

Under 2016 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.

### **Sociala medier**

Arbetet med förbundets Facebooksida har fortsatt under året och löpande har information publicerats från förbundets aktiviteter.

### **Redaktionskommittén**

Redaktionskommittén hade under året inget sammanträde.



## Ekonomi

20160101 - 20161231

	Månadsarvoden	Årsarvoden
<b>Förbundsstyrelsen</b>		
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:-
<b>Tull- Kustråd</b>		
Ordförande i Tullrådet	5 600:-	67 200:-
Ordförande i Kustrådet	4 600:-	55 200:-
<b>Övriga</b>		
Studieansvarig	2 000:-	24 000:-
Redaktör - På Gränsen	4 000:-	48 000:-
Revisor		6 600:-
Revisor		6 600 :-

## A-kasseverksamheten

Johan Lindgren har varit ordinarie ledamot i STs a-kassas styrelse t o m 2016-05-27, därefter har Åsa Gunnheden varit ordinarie ledamot och Lena Larsson, ersättare. Fr om 2016-05-27 har även Johan Lindgren varit ersättare.

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

## Övrig representation

### OFR, styrelse

Johan Lindgren

### OFR, Fyrgruppen

Johan Lindgren

### OFR-P, styrelse

Johan Lindgren  
Joakim Lagergréen

**OFR - Delegationen för statistikfrågor**

Mats-Owe Johansson

**OFR Beredningsdelegationen för pensions- och försäkringsfrågor**

Åsa Gunnheden

**TCO-styrelse**

Johan Lindgren, ordinarie  
Joakim Lagergréen, ersättare  
Ulf G Persson, ersättare

**TCO-representant i Trafikskadenämnden**

Mats-Owe Johansson, suppleant

**TCOs råd för arbetsskador**

Åsa Gunnheden

**TCO/Rådet för facklig högskola**

Åsa Gunnheden (t om 160531)  
Elisabeth Eriksson (fr om 160601)

**Kontaktperson – Diskrimineringsombudsmannen**

Åsa Gunnheden

**Kontaktperson Företagshälsovård/ Feelgood-Östermalmshälsan**

Åsa Gunnheden

**Försäkringskommittén**

Lena Larsson, Ordförande  
Johan Lindgren  
Åsa Gunnheden

**Redaktionskommittén**

Lena Larsson  
Anette Sandström  
Patrik Helgesson

**Tullmuseinämnden**

Karl Gunnheden

Anna-Lena Konnman

### **Donationsnämnden**

Lena Larsson

Johan Lindgren

Anette Sandström

Gerhard Otterstadh

## **Internationell verksamhet – NTO**

Årets NTO möte hölls i Finland i september och TULL-KUST representerades av Johan Lindgren, Ulf G. Persson och Åsa Gunnheden.

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

## **Bilaga 1**

### **Årsredovisning, Revisionsberättelse**

## **Bilaga 2**

### **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: Lena Larsson

Sara Einarsson

Ulf Ängemo  
Tony Holmberg  
Revisor: Sofia Gunnarsson, Allians revisionsbyrå

Styrelsen har hållit 4 protokollförda sammanträden samt en föreståndarträff på Barösund.

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.

## **Bilaga 3**

### **Lönestatistik**