

PARTER**Arbetsgivarsidan: Rikspolisstyrelsen****Arbetstagarsidan: Polisförbundet****Ärende: Lokalt ramavtal om löner m.m. för arbetstagare vid
Polisen (RAL/Polis 2010-2012) m.fl. avtal****1 § RALS/Polis 2010-2012**

Parterna är överens om att sluta Lokalt ramavtal om löner m.m. för arbetstagare vid Polisen (RAL/Polis 2010-2012) enligt bilaga 1 och Lokalt kollektivavtal om revisionsbelopp enligt bilaga 2.

Anmärkning

Med "Polisen" avses Rikspolisstyrelsen och den lokala polisorganisationen, inkl. Statens kriminaltekniska laboratoriet.

Anmärkning

Parterna är överens om principen för hur det lokala (nationella) löneökningstrymmet ska fördelas mellan polismyndigheterna/motsvarande. Hälften av detta löneökningstrymme ska fördelas proportionellt i förhållande till den underlagssumma som Polisförbundets medlemmar genererar vid respektive polismyndighet/motsvarande och hälften av löneökningstrymmet ska fördelas proportionellt i förhållande till det antal medlemmar Polisförbundet har vid respektive polismyndighet/motsvarande.

2 § Lokalt kollektivavtal om lönekorrigerings för vissa polisassistenter

Den s.k. nationella PA-trappan (bilaga A till bilaga 1 till förhandlingsprotokollet 2007-12-18, HR 801-5857/07) upphörde att gälla med sista giltighetsdag den 31 januari 2011. Parterna är överens om att undanröja vissa oönskade konsekvenser som blev följden av den s.k. nationella PA-trappan. Parterna är därför överens om att träffa Lokalt kollektivavtal om lönekorrigerings för vissa polisassistenter enligt bilaga 3.

3 § Lokalt kollektivavtal om lönetillägg

Parterna är överens om att sluta Lokalt kollektivavtal om lönetillägg enligt bilaga 4. Parterna är vidare överens om att Lokalt kollektivavtal om lönetillägg (2008-03-07, HR-801-5857/07) och ändringen i detta (2008-11-10, samma dnr) upphör att gälla den 1 oktober 2011. Parterna vill särskilt uppmärksamma att kurs- och handledartillägg avskaffas fr.o.m. den 1 oktober 2011.

4 § Lokalt kollektivavtal om föräldralön

Parterna är överens om att träffa Lokalt kollektivavtal om föräldralön enligt bilaga 5. Parterna är vidare överens om att Lokalt kollektivavtal om föräldralön (2008-03-07, HR-801-5857/07) upphör att gälla den 1 oktober 2011.

5 § Lokalt kollektivavtal om kollektiv avsättning till den kompletterande ålderspensionen (Kåpan Extra)

Parterna är överens om att träffa Lokalt kollektivavtal om kollektiv avsättning till den kompletterande ålderspensionen (Kåpan Extra) enligt bilaga 6. Parterna är vidare överens om att Lokalt kollektivavtal om kollektiv avsättning till den kompletterande ålderspensionen (Kåpan Extra) (2008-03-07, HR-801-5857/07) upphör att gälla den 1 oktober 2011.

6 § Åtaganden och grupper

Parterna är överens om de partsgemensamma åtaganden om att bedriva partsarbete som anges i 7 §. Parterna är vidare överens om att alla andra tidigare överenskomna partsgemensamma åtaganden om att bedriva partsarbete därmed – givet att de inte anges i 7 § – får anses vara uppfyllda i och med att detta förhandlingsprotokoll justeras.

Parterna är också överens om att inrätta de partsgemensamma grupper som anges i 7 §. Parterna är slutligen överens om att tidigare inrättade partsgemensamma grupper upplöses i och med att detta förhandlingsprotokoll justeras; detta gäller dock inte de grupper som inrättats genom eller med stöd av kollektivavtal som fortfarande gäller (såsom Polisens arbetstidsförhandlingsgrupp eller Omställningsgruppen).

Anmärkning

Om både parterna till detta protokoll och övriga arbetstagarorganisationer som har motsvarande grupp med Rikspolisstyrelsen är överens om det, kan de respektive grupperna sammanträda samtidigt för att gemensamt behandla någon eller några av de aktuella frågorna.

7 § Partsgemensamt arbete under avtalsperioden

Parterna är överens om att under avtalsperioden 2010-2012 bedriva partsarbete i enlighet med vad som anges nedan.

(I) RALS-grupp för stöd till lokal-lokala parter inom Polisen och för utveckling av Polisens lönebildningsarbete

Parterna är överens om att för lönebildningsfrågor inrätta en särskild partsgemensam grupp (*RALS-gruppen*) som består av representanter för Rikspolisstyrelsen och Polisförbundet. Parterna är vidare överens om att gruppen ska ha följande uppdrag:


- (i) RALS-gruppen ska verka för att skapa förutsättningar för lokal-lokala parter att bättre kunna hantera lönebildningsprocessen. I detta ligger bl.a. partsgemensamma förtydliganden dels kring hur arbetstagare som är frånvarande till följd av t.ex. sjukdom och föräldraledighet ska hanteras i lönebildningshänseende, dels kring förtroendevaldas lönesättning.
- (ii) RALS-gruppen ska ta reda på hur lönebildningen inom Polisen ser ut. Detta arbete ska vara färdigt i god tid före nästkommande avtalsrörelse, dock senast den 30 april 2012. En förutsättning för att det ifrågavarande arbetet ska kunna vara slutfört vid angivet datum är att gruppen i omedelbar anslutning till detta protokolls undertecknande tar ett gemensamt ansvar för att påbörja den del av arbetet som består i att skapa förutsättningar för ensning och kvalitetssäkring såväl av BESTA-klassificeringen som av andra uppgifter som är av betydelse för att gruppen i slutändan ska kunna ta reda på hur lönebildningen inom Polisen ser ut.

(II) Fackligt arbete

Parterna är överens om att förutsättningarna för lokalt och lokal-lokalt fackligt arbete fortsatt ska följas upp och eventuellt utvecklas så att fackliga företrädare får goda förutsättningar att utföra det fackliga arbetet. Parterna är vidare överens om att dels i redaktionellt syfte se över bestämmelserna i 4-5 §§ Lokalt kollektivavtal om lön under viss typ av ledighet (2008-03-07, HR-801-5857/07), dels hantera frågan om s.k. facklig tid ur ett verksamhets- och samverkansperspektiv utifrån utgångspunkten att Polisens organisation sannolikt inom en förestående framtid kommer att förändras. Parterna är också överens om att de ovan nämnda åtagandena ska fullgöras partsgemensamt i en för ändamålet särskilt inrättad grupp (*Gruppen för fackligt arbete*) bestående av representanter för Rikspolisstyrelsen och Polisförbundet och att samtliga åtaganden ska avslutas under avtalsperioden.

(III) Vissa trygghetsfrågor

Parterna är överens om att arbeta vidare med vissa trygghetsfrågor som inte redan tas om hand av gällande regelverk. För ändamålet är parterna överens om att inrätta en särskild partsgemensam grupp (*Trygghetsgruppen*) bestående av representanter för Rikspolisstyrelsen och Polisförbundet. Parterna är vidare överens om att de frågor gruppen huvudsakligen ska diskutera är individuella försäkringsval för arbetstagare med skyddad identitet (jfr 15 § förhandlingsprotokollet till RALS 2010-



2012), arbetstagarens förhållanden under den period han eller hon är föremål för brottsutredning och PSA/Polis utifrån vad som anges i det protokoll som upprättades mellan parterna den 14 oktober 2010 (HR-800-4986/10).

(IV) Arbetstid

Parterna kom i förhandlingsprotokoll den 4 december 2008 (HR-801-5857/07) överens om att tillämpningen av Lokalt kollektivavtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar (ATA/Polis) ska följas upp. Som ett första steg i denna uppföljning kom parterna överens om att ge Stressforskningsinstitutet vid Stockholms universitet uppdraget att granska ATA/Polis med avseende på risker för hälsa och arbetsmiljö (HR-742-1767/10). Uppdraget utmynnade den 4 augusti 2010 i rapporten "Utvärdering av Polisens nationella arbetstidsavtal (ATA) ur ett arbetsmiljö- och hälsoperspektiv".

Parterna är överens om att slutföra uppföljningen och att uppföljningen ska göras av *Polisens arbetstidsförhandlingsgrupp* (jfr 22 § ATA/Polis) – som vid behov kan adjungera personer med särskild sakkunskap i t.ex. arbetsmiljö- eller verksamhetsfrågor – i syfte att bl.a. identifiera såväl eventuella arbetsmiljörisker hänförliga till tillämpningen av avtalet som sådana anställningsvillkor som inte längre motsvarar verksamhetens krav som omnämns i 6.1 sjätte stycket RALS 2010-2012. Parterna ska därför, så snart det kan ske efter det att förhandlingsprotokollet har undertecknats, enas om metod för uppföljningen; häri ingår exempelvis att komma överens om vilket underlag som behöver inhämtas för att uppföljningen ska kunna slutföras. Parterna är överens om målsättningen att uppföljningen ska ha slutförts senast den 30 april 2012.

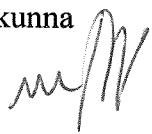
Parterna är vidare överens om att gruppens resultat av uppföljningen ska ligga till grund för eventuella nytillkomna partsgemensamma kommentarer till ATA/Polis.

Förutsatt att parterna är överens om att resultatet av uppföljningen ger vid handen att ändrade, avskaffade eller nya kollektivavtalsbestämmelser i ATA/Polis bättre skulle motsvara verksamhetens krav än de befintliga, är parterna slutligen överens om att, med det partsgemensamma uppföljningsresultatet som grund, försöka enas om sådana bestämmelser.

Eventuella nytillkomna partsgemensamma kommentarer till ATA/Polis och/eller eventuella ändrade, avskaffade eller nya kollektivavtalsbestämmelser i ATA/Polis ska spegla parternas gemensamma syn i 3 § ATA/Polis samt utformas med beaktande av bestämmelserna 4 kap. 3 § ALFA.

(V) Enskilda överenskommelser

Parterna är överens om att diskutera förutsättningarna för att genom enskilda överenskommelser mellan arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren kunna växla olika anställningsförmåner mot varandra, dvs. förutsättningarna för att den enskilde arbetstagaren ska kunna höja värdet av någon av dennes anställningsförmåner mot att i motsvarande utsträckning minska värdet av någon annan. Diskussionen kan *exempelvis* gälla förutsättningarna för att genom enskild överenskommelse kunna



minska sin årssemester mot att minska sin veckoarbetstid eller mot att öka sin individuella pensionsavsättning. Parterna är vidare överens om att detta åtagande ska fullgöras partsgemensamt i en för ändamålet särskilt inrättad grupp (*Gruppen för enskilda överenskommelser*) bestående av representanter för Rikspolisstyrelsen och Polisförbundet och att åtagandet ska avslutas under avtalsperioden.

(VI) Övriga villkorsfrågor

Parterna är överens om att föra fortsatta diskussioner om

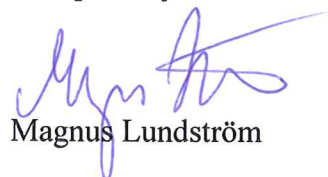
- (i) möjligheterna för arbetstagare att kunna vara lediga på religiösa helgdagar som infaller på dag som inte är helgdag i svensk almanacka,
- (ii) lön under ledighet för studier,
- (iii) resestandard vid tjänsteresa,
- (iv) ideell ersättning vid återkallande eller avbrytande av beslutad semesterledighet i syfte att hitta en partsgemensam syn i frågan; om parterna enas är syftet att under 2011 reglera frågan t.ex. genom kollektivavtal eller riktlinjer, samt
- (v) föräldraledighet från arbetspass som sträcker sig över kalenderdygnsgräns.

Parterna är vidare överens om att de nämnda åtagandena ska fullgöras partsgemensamt i en för ändamålet särskilt inrättad grupp (*Villkorsgruppen*) bestående av representanter för Rikspolisstyrelsen och Polisförbundet och att samtliga åtaganden ska avslutas under avtalsperioden.

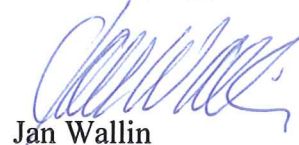
Vid protokollet


Elisabeth Bjar

Rikspolisstyrelsen


Magnus Lundström

Polisförbundet


Jan Wallin

KOLLEKTIVAVTAL

Datum
2011-09-09

Dnr
HR-801-6409/10
Bilaga 1

PARTER

Arbetsgivarsidan: Rikspolisstyrelsen

Arbetstagarsidan: Polisförbundet

**Lokalt ramavtal om löner m.m. för arbetstagare vid Polisen
(RALS/Polis 2010-2012)**

Med stöd av RALS 2010-2012 mellan Arbetsgivarverket och OFR/S, P och O sluter parterna lokalt kollektivavtal om ett gemensamt arbete med lönebildning och villkor för lönerevision under avtalsperioden 2010-2012.

1 § – Tillämpningsområde

Avtalet gäller för arbetstagare vid Rikspolisstyrelsen och inom den lokala polisorganisationen, inkl. Statens kriminaltekniska laboratorium, som tillhör Polisförbundet.

2 § – Definitioner

Med centrala parter avses Arbetsgivarverket och central arbetstagarorganisation.

Med lokala parter avses Rikspolisstyrelsen i egenskap av central förvaltningsmyndighet och lokal arbetstagarorganisation.

Med lokal-lokala parter avses respektive polismyndighet och lokal-lokal arbetstagarorganisation. Med polismyndighet jämställs myndigheterna Statens kriminaltekniska laboratorium, Säkerhetspolisen samt Rikspolisstyrelsen (exklusive Säkerhetspolisen).



3 § – Delegation till lokal-lokala parter

Genom detta lokala ramavtal delegeras delar av lönebildningen inom Polisen till lokal-lokala parter. Det som åligger lokal-lokala parter framgår av detta avtal.

Anmärkning

Det centrala ramavtalet (RALS 2010-2012) binder de lokala parterna. Detta lokala ramavtal (RALS/Polis 2010-2012) binder i sin tur de lokal-lokala parterna. Av dessa två avtal behöver följaktligen de lokal-lokala parterna endast beakta RALS/Polis 2010-2012.

4 § – Fredsplikt samt samarbetsavtalets utgångspunkter

Upplýsning

Förhandlingar enligt RALS 2010-2012 förs under fredsplikt. Därmed förs även förhandlingar under detta avtal (RALS/Polis 2010-2012) under fredsplikt.

En utgångspunkt för RALS 2010-2012 är Samarbetsavtalet för det statliga avtalsområdet. Genom Samarbetsavtalet har de centrala parterna tagit ett gemensamt ansvar för lönebildningen på sin del av arbetsmarknaden. Samarbetsavtalet syftar till att centrala och lokala parter i samverkan ska kunna stärka förhandlingsprocessen och genomföra konstruktiva avtalsförhandlingar med upprätthållande av arbetsfred. De centrala parterna är vidare överens om att förloppet och utfallet av löneförhandlingarna på det statliga avtalsområdet ska bidra till samhällsekonomisk balans och inte störa det konkurrensutsatta näringslivets strävanden om en kostnadsutveckling i nivå med vår omvärld. Enligt Samarbetsavtalet bör centrala avtal bilda en plattform för lokala parter, där Samarbetsavtalets intentioner att stärka de statliga verksamheterna genom samverkan ska förverkligas. De centrala parterna är vidare ense om att det är ett ömsesidigt intresse att stödja de lokala parternas arbete och har därför genom Samarbetsavtalet inrättat Samarbetsrådet för det statliga avtalsområdet. Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen ska tillsammans kunna inhämta råd från centrala parter eller Samarbetsrådet om tillämpningen av RALS 2010-2012.

5 § – Gemensamma löneprinciper

Lönebildning och lönesättning ska medverka till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. En avgörande förutsättning för en effektiv och väl fungerande verksamhet är att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla arbetstagare med sådan kompetens som behövs på kort och lång sikt. Lönesättningen är ett instrument för att säkerställa detta och ska stimulera till engagemang och utveck-

ling i arbetet samt uppfattas som rättvis i förhållande till arbetsresultat och arbetsinsatser.

En arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. Lönerna ska vara individuellt bestämda, om inte arbetsgivaren och den lokal-lokala arbetstagarorganisationen funnit skäl att överenskomma om annat för vissa grupper. En väl utvecklad lönesättning som utgår från sakliga grunder är betydelsefull för en ändamålsenlig differentiering av lönerna.

6 § – Lokal-lokal lönebildning

1 mom. Gemensamt arbete

De lokal-lokala parterna ska gemensamt planera hur arbetet med den lokal-lokala lönebildningen ska bedrivas under avtalsperioden. Arbetet ska ha en övergripande och långsiktig inriktning och syfta till att skapa en förtroendefull dialog mellan parterna, präglad av öppenhet och respekt. I arbetet kan parterna söka stöd hos de lokala parterna.

En väl fungerande lokal-lokal lönebildning bör på ett naturligt sätt knyta an till arbetsgivarens planering och uppföljning av verksamhet och ekonomi. Den förutsätter att lokal-lokala parter genomför ett gemensamt arbete om hur löneprinciperna enligt 5 § ska tillämpas inom den egna myndigheten mot bakgrund av verksamhetens krav, ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov. I arbetet ska parterna sträva efter att så långt som möjligt uppnå samsyn. Arbetsgivaren har inför det gemensamma arbetet att tydliggöra hur arbetsgivarens ansvar och befogenheter utövas. I de fall lönesättande samtal tillämpas ska arbetsgivaren ange vilka chefer som har befogenhet att tillämpa dessa.

Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön. För att uppnå detta syfte krävs en regelbundet återkommande dialog mellan chef och medarbetare, som är särskilt inriktad på sådana frågor som kan ha betydelse för individens framtida resultat, utveckling och lön.

Det gemensamma arbetet under avtalsperioden ska ta tillvara de erfarenheter som görs i samband med förberedelserna inför och genomförandet av lönerevisionen.

De lokal-lokala parterna har vid tillämpningen av löneprinciperna att särskilt uppmärksamma sitt gemensamma ansvar för att det inte i något avseende uppstår osaklighet i lönesättningen, bl.a. mot bakgrund av de förbud mot lönediskriminering som gäller enligt lag. Det innebär bl.a. att parterna har ett gemensamt ansvar för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att be-

trakta som lika eller likvärdigt. Parterna ska också främja alla medarbetares lika möjligheter att på sakliga grunder påverka sin löneutveckling.

Anmärkning

I avvaktan på att de lokala parterna har enats om partsgemensamma förtydliganden kring hur arbetstagare som är frånvarande till följd av t.ex. sjukdom eller föräldraledighet ska hanteras i lönebildningshänseende har de lokal-lokala parterna vidare att ta ställning till principerna för lönesättningen av de medarbetare som under viss tid inte befinner sig i arbete.

2 mom. Tidsplan för revision

De lokal-lokala parterna bör komma överens om hur och enligt vilken tidsplan det arbete inför lönerevision ska bedrivas som förutsätts enligt 7 och 8 §§, och i samband härmed hur resultatet av det gemensamma arbete som bedrivits enligt 6 § 1 mom. kan utnyttjas.

7 § – Förberedelser inför revision

1 mom. Lönebild

Arbetsgivaren ska inledningsvis presentera en bild av arbetsgivarens löneläge och lönespridning för den lokal-lokala arbetstagarorganisationen. Lönebildens ska framför allt bygga på den centrala partsgemensamma statistiken, men också på annan information som lokal-lokala parter finner relevant. Genom diskussion och analys ska parterna sträva efter att bilda sig en gemensam uppfattning om arbetsgivarens lönebild.

2 mom. Förändring av lönebildens

Som en förberedelse inför lönerevision ska därefter var och en av parterna utifrån löneprinciperna i 5 § och deras tillämpning enligt 6 § 1 mom. redovisa sin syn på behovet av förändringar av löner utifrån verksamhetens krav och arbetsgivarens ekonomiska förutsättningar. Den fortsatta diskussionen kan röra behovet av förändringar med anledning av höjd kompetens, större befogenheter och ansvar, befördran, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet och ökade arbetsinsatser samt höjd effektivitet i övrigt. Parterna kan även beakta löner och andra anställningsvillkor på övriga delar av arbetsmarknaden. 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. De sakliga grunderna för lönesättningen ska tillämpas likartat för sådana medarbetare hos arbetsgivaren som har likartade eller näraliggande arbetsuppgifter, men som tillhör en annan arbetstagarorganisation vilken är part i motsvarande avtal med Rikspolisstyrelsen. I diskussionen ska parterna sträva efter att så långt möjligt uppnå samsyn.

8 § – Lönerevision

1 mom. Inledning

Lönerevision ska ske per den 1 oktober 2011. Vid lönerevisionen ska det överenskomna lokal-lokala revisionsbeloppet, som framgår av särskilt kollektivavtal mellan Rikspolisstyrelsen och Polisförbundet (se 3 § Lokalt kollektivavtal om revisionsbelopp), fördelas som individuella löneökningar vid respektive polismyndighet.

Utan hinder av föregående stycke kan lokal-lokala parter för samtliga eller vissa grupper av arbetstagare komma överens om att tidpunkten för lönerevisionen ska äga rum vid en *senare* tidpunkt än den 1 oktober 2011. Träffas sådan överenskommelse kommer det att innebära att en viss del av polismyndighetens revisionsbelopp inte kommer att tas i anspråk under någon eller några månader. De lokal-lokala parterna ska vid sådana förhållanden i de lokal-lokala förhandlingar som åsyftas i 8 § 3 mom. också komma överens om – och därmed sluta kollektivtal om – hur det engångsbelopp som motsvarar den outnyttjade delen av revisionsbeloppet ska fördelas i form av engångsutbetalningar (dvs. icke s.k. nivåhöjande löneökningar) vid polismyndigheten.

Om en arbetstagare har varit anställd under hela perioden från och med den 1 oktober 2010 till och med den 30 september 2011, ska denne, utöver vad som gäller enligt första och andra stycket, erhålla ett engångsbelopp som motsvarar 50 procent av dennes individuella löneökningsbelopp per månad multiplicerat med tolv (12).

Om en arbetstagare som har anställts *efter* den 1 oktober 2010 har varit anställd under hela perioden från och med det datum då anställningen påbörjades till och med den 30 september 2011, ska denne, utöver vad som gäller enligt första och andra stycket, erhålla ett engångsbelopp som motsvarar 50 procent av dennes individuella löneökningsbelopp per månad multiplicerat med det antal månader arbetstagaren varit anställd per den 30 september 2011. Månadsantalet ska beräknas genom att det till antalet aktuella hela kalendermånader läggs 0,033 månader för varje resterande kalenderdag som anställningen har omfattat.

Anmärkning

Notera att revisionstidpunkten är den 1 oktober 2011, vilket innebär att även omständigheter som är hänförliga till tiden efter den 1 oktober 2010 ska beaktas när arbetstagarens lön bestäms utifrån vad som sägs i detta avtal (sådana omständigheter skulle inte beaktats om revisionstidpunkten istället hade varit den 1 oktober 2010).

Nya löner ska sättas i överensstämmelse med detta avtals löneprinciper enligt 5 §, deras lokal-lokala tillämpning som ett resultat av arbetet enligt 6 § och efter det att lokal-lokala parter gjort redovisningar och fört diskussioner enligt 7 §.



2 mom. Lönesättande samtal

Vid lönerevisionen per den 1 oktober 2011 (eller vid den senare tidpunkt som lokal-lokala parter kommit överens om enligt 8 § 1 mom. andra stycket) ska lönesättande samtal tillämpas för arbetstagare som innehar arbetsledande befattning.

Anmärkning

De lokal-lokala parterna har inför lönerevision att komma överens om vilka arbetstagare som får anses ha arbetsledande befattning.

De lokal-lokala parterna kan också komma överens om att för hela eller del av arbetsgivarens övriga verksamhet tillämpa lönesättande samtal.

Lönesättande samtal innebär att lönerevision sker genom att chef och medarbetare överenskommer om en ny lön. Om chef och medarbetare i något fall inte kan komma överens om ny lön, gäller att lönesättningen för denna medarbetare återgår till arbetsgivaren och den lokal-lokala arbetstagarorganisationen för reglering enligt 8 § 3 mom.

3 mom. Lokal-lokala förhandlingar

I de fall lokal-lokala parter inte enats om att tillämpa lönesättande samtal för hela eller del av arbetsgivarens övriga verksamhet enligt 8 § 2 mom. andra stycket ska arbetsgivaren och den lokal-lokala arbetstagarorganisationen vid lönerevisionen per den 1 oktober 2011 (eller vid den senare tidpunkt som lokal-lokala parter kommit överens om enligt 8 § 1 mom. andra stycket) sluta kollektivavtal om nya löner för de arbetstagare som inte innehar arbetsledande befattning (och i förekommande fall också om hur det engångsbelopp som avses i 8 § 1 mom. andra stycket ska fördelas i form av engångsutbetalningar).

Om lokal-lokala parter inte har slutit kollektivavtal enligt föregående stycke senast den 31 december 2011 tillämpas ordningen enligt 8 § 6 mom. Detta gäller även i de fall då chef och medarbetare inte kan komma överens om ny lön och då lönesättningen för denna medarbetare återgår till arbetsgivaren och den lokal-lokala arbetstagarorganisationen för reglering.

Anmärkning

Datumet den 31 december 2011 gäller även i det fall lokal-lokala parter enligt 8 § 1 mom. andra stycket för samtliga eller vissa grupper av arbetstagare har kommit överens om en senare tidpunkt för lönerevision än den 1 oktober 2011.

4 mom. Särskilda åtgärder vid oförändrad eller ringa förändring av lön eller om den nya lönen för en polisassistent efter lönerevisionen den 1 oktober 2011 understiger 21 300 kronor per månad

Om det kan konstateras, när en lönerevision genom kollektivavtalsförhandlingar har avslutats, att en eller flera av arbetstagarorganisationens medlem-

oms löns inte har ändrats eller ändrats i endast ringa omfattning, ska arbetsgivaren ta initiativ till att tydliggöra skälen för detta för respektive berörd arbetstagarare. Arbetsgivaren ska också tillsammans med arbetstagararen planera vad han eller hon kan göra för att påverka sin löns. Detsamma gäller om det kan konstateras att en polisassistents löns efter lönsrevisionen den 1 oktober 2011 understiger 21 300 kronor per månad.

Syftet med en särskild planering är att ta tillvara arbetstagararens förmåga att bidra till verksamhetens mål. Planeringen bör göras i nära anslutning till genomförd lönsrevision och omfatta den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna samt behov av kompetenshöjande åtgärder. Planeringen av insatser ska dokumenteras om arbetstagararen begär detta. Avstämning bör göras vid en tidpunkt som arbetsgivare och arbetstagarare kommer överens om. Utgångspunkten är att behov av gemensam planering finns när en arbetstagararens löns inte har ändrats eller ändrats i ringa omfattning i samband med en lönsrevision eller om en polisassistents löns efter lönsrevisionen den 1 oktober 2011 understiger 21 300 kronor per månad. Detta behöver inte ske om det beror på att arbetstagararen har ett väl hävdad löneläge i jämförelse med andra arbetstagarare med liknande arbetsuppgifter och kompetens.

Om den lokal-lokala arbetstagarorganisationen begär det ska arbetsgivaren redovisa vilka medlemmar som är föremål för insatser enligt ovan. Redovisning ska ske vid den tidpunkt som de lokal-lokala parterna kommer överens om. Kan parterna inte enas ska redovisningen ske senast tre (3) månader efter avslutad lönsrevision om det inte finns särskilda skäl för annat. Arbetstagarorganisationen ges därmed möjlighet att genom sina medlemmar bedöma om insatserna ligger i linje med den gemensamma planeringen som chef och medarbetare har gjort. Om lokal-lokala parter i samband med förhandlingen om nya löns konstaterar att arbetstagarare vid flera lönsrevisioner får oförändrad löns eller ringa förändring av löns bör en uppföljning av den gemensamma planeringen ske av lokal-lokala parter. Arbetstagarorganisationen kan begära överläggning med arbetsgivaren.

5 mom. Gemensam lönsrevision för flera arbetstagarorganisationer

Arbetsgivaren och två eller flera av de lokal-lokala arbetstagarorganisationer som är part i motsvarande ramavtal med Rikspolisstyrelsen kan ha skäl att genomföra lönsrevision genom samordnade förhandlingar eller i form av gemensamt kollektivavtal för arbetstagarare som är medlemmar i berörda organisationer. Denna möjlighet ska särskilt prövas också i de fall en lönsrevision inte omfattar fler än femton medlemmar i en arbetstagarorganisation.

6 mom. Vid oenighet

Om lokal-lokala parter inte den 31 december 2011 har slutit kollektivavtal enligt 8 § 3 mom. första stycket, ska de lokala parterna ge stöd till de lokal-lokala parterna i syfte att de lokal-lokala parterna ska nå en överenskommelse om fördelningen av det fastställda revisionsbeloppet. Uppnås ingen överenskommelse senast den 29 februari 2012 ska en lokal-lokal lönsnämnd ut-



ses enligt 8 § 7 mom. i syfte att lämna en rekommendation om fördelningen av revisionsbeloppet.

Anmärkning

Datumen den 31 december 2011 och den 29 februari 2012 gäller även i det fall lokal-lokala parter enligt 8 § 1 mom. andra stycket för samtliga eller vissa grupper av arbetstagare har kommit överens om en senare tidpunkt för lönerevision än den 1 oktober 2011.

Förfarandet i lönenämnden omfattar enbart den myndighet där oenighet gäller.

Förhandlingslösningen, vardera partens förslag och lönenämndens rekommendation i styckena nedan ska överensstämma med det revisionsbelopp som fastställts av de lokala parterna (se 8 § 1 mom. första stycket), dock efter det att revisionsbeloppet har minskats med summan av de löneökningar som överenskommit i lönesättande samtal mellan chef och medarbetare.

Lönenämndens opartiske ordförande ska söka underlätta för parterna att finna en förhandlingslösning. I de fall en förhandlingslösning om nya löner inte kan åstadkommas ska lönenämnden förfara på sätt som anges nedan.

Vardera parten ska till den lokal-lokala lönenämnden lämna ett förslag till nya löner. Lönenämnden ska på grundval av dessa förslag lämna en rekommendation om nya löner utifrån detta avtals löneprinciper och det arbete som lokal-lokala parter har genomfört enligt 6 §.

Upplysning

För det fall lönenämndens rekommendation om nya löner inte genomförs utövas arbetsgivarens befogenheter av arbetsgivaren i samråd med Rikspolisstyrelsen och Arbetsgivarverket.

De nya lönerna gäller per den 1 oktober 2011 (eller vid den senare tidpunkt som lokal-lokala parter kommit överens om enligt 8 § 1 mom. andra stycket).

7 mom. Lokal-lokal lönenämnd

Lönenämnden leds av en opartisk ordförande. Ordföranden utses av lokal-lokala parter gemensamt i samråd med lokala och vid behov centrala parter. Om arbetsgivaren och den lokal-lokala arbetstagarorganisationen inte enas om annat, ingår i nämnden även en företrädare för arbetsgivaren och en företrädare för arbetstagersidan. Ordföranden har utslagsröst.

Då opartisk ordförande anlitas enligt detta avtal ska kostnaderna härför delas lika mellan berörda parter.

9 § – Överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerrevision

1 mom. Överenskommelse om lön

Arbetsgivare och enskild arbetstagare får – utom såvitt gäller nyblivna polisassistenter – träffa överenskommelse om lön vid nyanställning samt om ny lön under pågående anställning om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl för det. Lönen ska bestämmas med iakttagande av de gemensamma löneprinciperna i detta avtal och deras tillämpning hos arbetsgivaren.

Innan överenskommelse om ny lön träffas ska berörd lokal-lokal arbetstagarorganisation informeras. Om arbetsgivaren bedömer att verksamheten kräver det får överenskommelse om lön ske före informationen.

2 mom. Förhandling om lön

Förhandlingar om lön upptas då lokal-lokal part så begär. En sådan förhandling förs på lokal-lokal nivå och enligt 10 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

10 § – Ingångslön för nyblivna polisassistenter

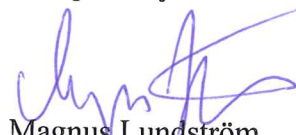
Fr.o.m. den 1 oktober 2011 är ingångslönen för nyblivna polisassistenter 21 300 kronor per månad.

11 § – Giltighets- och uppsägningstid

Detta kollektivavtal gäller fr.o.m. den 1 oktober 2010 t.o.m. den 30 september 2012.

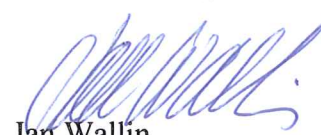
Oaktat bestämmelserna i ovanstående stycke upphör detta avtal att gälla när RALS 2010-2012 upphör att gälla.

Rikspolisstyrelsen



Magnus Lundström

Polisförbundet



Jan Wallin

KOLLEKTIVAVTAL

Datum
2011-09-09

Dnr
HR-801-6409/10
Bilaga 2

PARTER

Arbetsgivarsidan: Rikspolisstyrelsen

Arbetstagersidan: Polisförbundet

Lokalt kollektivavtal om revisionsbelopp

Med stöd av RALS 2010-2012 mellan Arbetsgivarverket och OFR/S, P och O sluter parterna lokalt kollektivavtal om lokalt revisionsbelopp.

1 § – Tillämpningsområde

Avtalet gäller för arbetstagare vid Rikspolisstyrelsen och inom den lokala polisorganisationen, inkl. Statens kriminaltekniska laboratorium, som tillhör Polisförbundet.

2 § – Definitioner

Med lokala parter avses Rikspolisstyrelsen i egenskap av central förvaltningsmyndighet och lokal arbetstagarorganisation.

Med lokal-lokala parter avses respektive polismyndighet och lokal-lokal arbetstagarorganisation. Med polismyndighet jämställs myndigheterna Statens kriminaltekniska laboratorium, Säkerhetspolisen samt Rikspolisstyrelsen (exklusive Säkerhetspolisen).

3 § – Nationellt revisionsbelopp

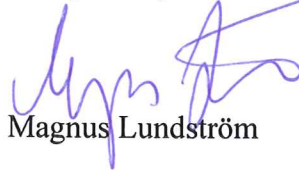
Vid lönerrevisionen den 1 oktober 2011 gäller att det nationella (lokala) revisionsbeloppet ska vara 21 729 162 kronor. Beloppet är preliminärt och kan komma att ändras efter kvalitetssäkring.

Revisionsbeloppet ska fördelas som individuella löneökningar per månad.

4 § – Giltighets- och uppsägningstid

Detta kollektivavtal gäller fr.o.m. den 1 oktober 2010 t.o.m. den 30 september 2012.

Oaktat bestämmelserna i ovanstående stycke upphör detta avtal att gälla när RALS 2010-2012 upphör att gälla.

Rikspolisstyrelsen
Magnus Lundström**Polisförbundet**
Jan Wallin

KOLLEKTIVAVTALDatum
2011-09-09Dnr
HR-801-6409/10
Bilaga 3**PARTER****Arbetsgivarsidan: Rikspolisstyrelsen****Arbetstagersidan: Polisförbundet****Lokalt kollektivavtal om lönekorrigerings för vissa polisassistenter**

Med stöd av RALS 2010-2012 mellan Arbetsgivarverket och OFR/S, P och O sluter parterna följande avtal.

1 § – Tillämpningsområde

Avtalet gäller för sådana arbetstagare som tillhör Polisförbundet som per den 31 december 2010 hade en lön som understeg 21 600 kronor per månad, beräknat på sysselsättningsgraden 100 procent, trots att de vid den tidpunkten hade varit anställda som polisassistenter i mer än 36 månader.

Anmärkning

Avtalet gäller följaktligen inte för arbetstagare som per den 31 december 2010 hade varit anställda som polisassistenter i kortare tid än 36 månader. Avtalet gäller inte heller för polisassistenter som per den 31 december 2010 hade en lön om 21 600 kronor per månad eller högre och inte heller för arbetstagare som vid denna tidpunkt var anställda som något annat än polisassistenter.

2 § – Korrigerad lön fr.o.m. den 1 oktober 2010

För polisassistenter som omfattas av 1 § ska lönen från och med den 1 oktober 2010 vara 21 600 kronor per månad. Lönen ska härefter, dvs. från och

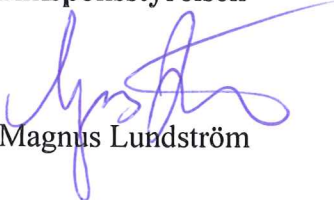


med nästkommande revisionstidpunkt räknat från dagen för detta avtals undertecknande, vara individuellt bestämd.

3 § – Giltighetstid

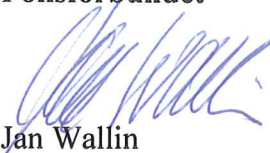
Detta kollektivavtal gäller till dess att lönen har korrigerats för berörda polisassistenter.

Rikspolisstyrelsen



Magnus Lundström

Polisförbundet



Jan Wallin

KOLLEKTIVAVTALDatum
2011-09-09Dnr
HR-801-6409/10
Bilaga 4**PARTER****Arbetsgivarsidan: Rikspolisstyrelsen****Arbetstagersidan: Polisförbundet****Lokalt kollektivavtal om lönetillägg**

Med stöd av 2 kap. 4 § ALFA träffar parterna följande avtal.

1 § – Tillämpningsområde

Avtalet gäller för arbetstagare vid Rikspolisstyrelsen och inom den lokala polisorganisationen, inkl. Statens kriminaltekniska laboratorium, som tillhör Polisförbundet.

2 § – Lönetillägg

Följande lönetillägg finns inom Polisen.

1. Flygelevtillägg

Arbetstagare som är beordrad att vara elev i grundläggande flygutbildning har flygelevtillägg med **985 kronor** per månad.

2. Risktillägg

Arbetstagare som enligt order genomsöker flygplan, båt eller byggnad med anledning av sabotagehot har för varje uppdrag risktillägg med **233 kronor**.

Anmärkning

Tillägget utbetalas inte till bombtekniker.

3. Hundtillägg

Arbetstagare med funktion hundförare som har tjänstehund enligt foder-
vårdsavtal (A-avtal) eller hundägaravtal (B-avtal) har rätt till hundtillägg
med **335 kronor** per månad.

Hundtillägg utbetalas till hundföraren tillsvidare dock längst under den tid
som hunden är i tjänst samt i hundförarens vård.

4. Tidsbegränsat lönetillägg

Vid tidsbegränsade uppdrag vars arbetsuppgifter inte ingår i en arbetstagares
ordinarie arbetsuppgifter kan arbetsgivaren till arbetstagaren utbetala tidsbe-
gränsat lönetillägg.

Anmärkning

*Lönebildningen och lönesättningen inom Polisen ska medverka
till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten be-
drivs effektivt och rationellt. En arbetstagares lön ska bestäm-
mas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas
svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsupp-
gifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhål-
lande till verksamhetsmålen.*

*Grundmodellen är att lönerna inom Polisen ska vara individuellt
bestämda. De uppgifter som normalt anses ingå i de ordinarie
arbetsuppgifterna ska värderas i den individuella lönen. I den
individuella lönen finns det även utrymme för att beakta sådana
arbetsuppgifter som inte är stadigvarande förekommande.*

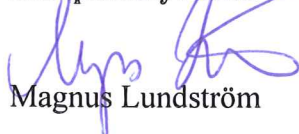
*Tidsbegränsat lönetillägg är ett lönetillägg som är kopplat till
utövandet av ett visst tidsbegränsat uppdrag eller en viss tidsbe-
gränsad funktion. Tidsbegränsat lönetillägg ska inte utbetalas
för sådana arbetsuppgifter som inte är av tidsbegränsad art eller
som i övrigt ska utgöra underlag i bedömningen av den individu-
ella lönen. Lönetillägg för varaktiga arbetsuppgifter ska inte fö-
rekomma.*

3 § – Giltighets- och uppsägningstid

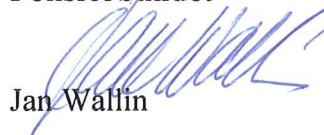
Detta kollektivavtal gäller fr.o.m. den 1 oktober 2011 tillsvidare med en öm-
sesidig uppsägningstid om tre (3) månader.

Oaktat bestämmelserna i ovanstående stycke upphör detta avtal att gälla när
ALFA upphör att gälla.

Rikspolisstyrelsen


Magnus Lundström

Polisförbundet


Jan Wallin

KOLLEKTIVAVTAL

Datum
2011-09-09

Dnr
HR-801-6409/10
Bilaga 5

PARTER

Arbetsgivarsidan: Rikspolisstyrelsen

Arbetstagarsidan: Polisförbundet

Lokalt kollektivavtal om föräldralön

Med stöd av 8 kap. 8 § ALFA träffar parterna följande avtal.

1 § – Tillämpningsområde

Avtalet gäller för arbetstagare vid Rikspolisstyrelsen och inom den lokala polisorganisationen, inkl. Statens kriminaltekniska laboratorium, som tillhör Polisförbundet.

2 § – Avtalet ersätter ALFA i vissa delar

Istället för vad som stadgas i 8 kap. 1 § första och andra stycket och 2-5 §§ ALFA ska detta avtal gälla.

3 § – Löneavdrag

Vid föräldraledighet görs löneavdrag för varje kalenderdag som föräldraledigheten omfattar med ett belopp som motsvarar 3,3 % av den fasta lönen per månad.

Vid partiell föräldraledighet görs avdrag för varje kalenderdag i förhållande till minskningen av arbetstid. Detta gäller oavsett om ledigheten är jämnt förlagd eller om ledigheten har förlagts till vissa dagar i veckan.

Om föräldraledigheten omfattar en eller flera hela kalendermånader görs avdrag med hela den fasta lönen per månad.



4 § – Villkor för föräldralön

En arbetstagare som enligt föräldraledighetslagen är ledig för barns födelse eller vård av adoptivbarn har rätt till föräldralön. Med adoptivbarn likställs barn som har tagits emot i adoptionssyfte.

Föräldralön utbetalas längst till dess att barnet är 24 månader. För adoptivbarn gäller att föräldralön utbetalas i längst 24 månader från det att barnet kommit i adoptivförälderns vård.

Föräldralön utbetalas under maximalt 360 dagar per barnsbörd. Föräldrar som båda är anställda inom statens avtalsområde får tillsammans ta ut maximalt 390 dagar med föräldralön och/eller föräldrapenningtillägg per barnsbörd.

Uppllysning

Ledighet med föräldralön är enligt Lokalt kollektivavtal om semester m.m. (2010-12-08) semesterlönegrundande.

5 § – Föräldralönens storlek

Föräldralönen utbetalas med 10 % av daglönen på lönedelar upp till basbeloppstaket. På lönedelar som överstiger basbeloppstaket är föräldralönen 90 % av daglönen.

6 § – Föräldralönens beräkning

Föräldralönen beräknas på den aktuella daglönen dagen före föräldraledighetens början. Vid särskilda skäl kan arbetsgivaren besluta att daglönen vid en tidigare tidpunkt ska ligga till grund för beräkningen.

Anmärkning

Särskilda skäl kan t.ex. vara då en arbetstagare, istället för föräldrapenning, har begärt tjänstledighet veckan före beräknad förlossning.

Om daglönen är nedsatt på grund av ledighet (hel eller partiell) får föräldralön beräknas på daglönen i anställningen om ledigheten beror på

- offentligt uppdrag,
- ledighet med föräldralön, eller
- om en arbetstagare har varit ledig för vård av barn och blir gravid på nytt innan det tidigare barnet uppnår en ålder av ett år och nio månader, beräknas föräldralönen på den aktuella månadslönen när den nya föräldraledigheten inträffar. Dock ska beräkningen utgå från den tjänstgöringsgrad som gällde för arbetstagaren före den första föräldraledigheten.

För övriga arbetstagare som har varit lediga (helt eller partiellt) krävs att ledigheten upphört senast 90 dagar före föräldraledighetens början för att föräldralönen ska beräknas på daglönen i anställningen.

Uttag av semester förskjuter den 90:e dagen bakåt med en dag för varje uttagen semesterdag.

7 § – Utbetalning

Föräldralönen utbetalas månadsvis och i förhållande till ledighetens omfattning.

8 § – Försäkran

Föräldrar som båda är anställda inom statens avtalsområde ska försäkra arbetsgivaren att de tillsammans inte tar ut mer än 390 dagar med föräldralön enligt lokalt avtal eller föräldrapenningtillägg enligt bestämmelser i ALFA.

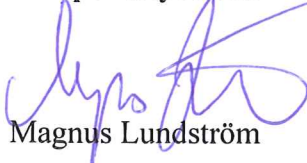
9 § – Giltighets- och uppsägningstid

Detta kollektivavtal gäller tillsvidare fr.o.m. den 1 oktober 2011, då också Lokalt kollektivavtal om föräldralön (2008-03-07, HR-801-5857/07) upphör att gälla. Vid uppsägning upphör avtalet att gälla vid nästkommande kalenderårsskifte efter det att sex (6) månader förlupit sedan uppsägningen.

Oaktat bestämmelserna i ovanstående stycke upphör detta avtal att gälla när ALFA upphör att gälla.

Om bestämmelserna i 8 kap. 1-5 §§ ALFA ändras, tar avtalsparterna på avtalsparts begäran upp överläggningar i aktuella frågor.

Rikspolisstyrelsen



Magnus Lundström

Polisförbundet



Jan Wallin

KOLLEKTIVAVTAL

Datum
2011-09-09

Dnr
HR-801-6409/10
Bilaga 6

PARTER

Arbetsgivarsidan: **Rikspolisstyrelsen**

Arbetstagarsidan: **Polisförbundet**

Lokalt kollektivavtal om kollektiv avsättning till den kompletterande ålderspensionen (Kåpan Extra)

Med stöd av 11 § PA 03 träffar parterna följande avtal.

1 § – Tillämpningsområde

Avtalet gäller för arbetstagare vid Rikspolisstyrelsen och inom den lokala polisorganisationen, inkl. Statens kriminaltekniska laboratorium, som tillhör Polisförbundet.

Upplysning

Arbetstagare tillhörande chefskretsen omfattas av detta avtal.

2 § – Avsättning till Kåpan Extra

Fr.o.m. den 1 oktober 2011 ska en avsättning till Kåpan Extra göras med ett värde som motsvarar 4,6 procent av den fasta lönen per månad. Avsättningen omfattar alla arbetstagare fr.o.m. den månad som de fyller 23 år dock längst t.o.m. då arbetstagaren uppnår pensionsåldern enligt PA 03.

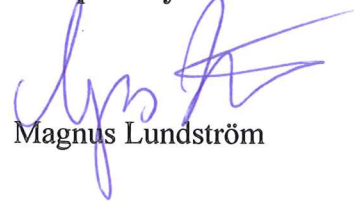
3 § – Övriga förutsättningar

Försäkringen (Kåpan Extra) ska tecknas med premiefrielse och återbetalningsskydd.

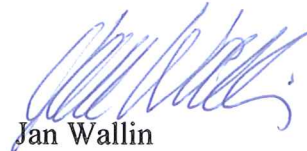
4 § – Giltighets- och uppsägningstid

Detta kollektivavtal gäller fr.o.m. den 1 oktober 2011 tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre (3) månader.

Oaktat bestämmelserna i ovanstående stycke upphör detta avtal att gälla när PA 03 upphör att gälla.

Rikspolisstyrelsen

Magnus Lundström

Polisförbundet

Jan Wallin

Datum
2011-09-06

Till
Rikspolisstyrelsen
Polisförbundet

Hemställan

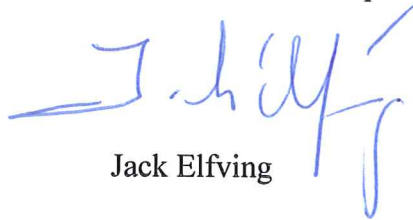
Rikspolisstyrelsen (RPS) och Polisförbundet har gemensamt utsett undertecknade att vara opartiska ordföranden i den lokala lönenämnden för RPS och Polisförbundet enligt 8.6 § RALS 2010-2012 mellan Arbetsgivarverket och OFR/S, P, O.

De lokala parterna har tidigare fått stöd av centrala parter, utan att enighet har kunnat uppnås i de lokala löneförhandlingarna.

Efter överläggningar i lönenämnden hemställer vi att parterna accepterar bifogade slutliga förslag till lokalt löneavtal för perioden 1 oktober 2010 – 30 september 2012. Förslaget kan endast antas eller förkastas i sin helhet.

Parternas svar ska lämnas senast den 9 september 2011, kl. 18.00.

Stockholm den 6 september 2011



Jack Elfving



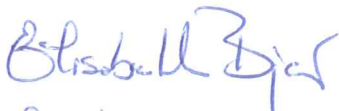
Gunilla Boman Pellnäs

Förslaget accepteras

För RPS



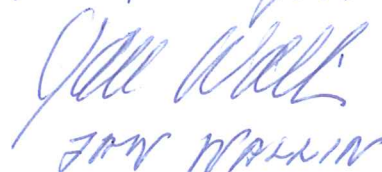
MAGNUS LUNDSTRÖM



20110906

Förslaget accepteras

För Polisförbundet



JAN WALLIN

2011-09-09