

MOTIONER

OCH FÖRBUNDSSTYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT

Innehållsförteckning

A001 2012 005, Motion angående Lönetrappa	10
A002 2012 010, Motion angående lön	12
A003 2012 013, Motion angående Fredsplikt.....	13
A004 2012 014, Motion angående Funktionstillägg.....	14
A005 2012 016, Motion angående Lönetrappa	15
A006 2012 019, "Överfinansiering" av pensionsavtalet	16
A007 2012 020, Polis pensionsfonden.....	18
A008 2012 021, Nationellt pikettillägg	20
A009 2012 030, Angående höjd ingångslön m.m.....	22
A010 2012 036, Karensdagar	24
A011 2012 037, Hundavtal	26
A012 2012 038, Motion till representantskapet avseende pension.....	28
A013 2012 039, Motion till representantskapet avseende lön/lönetillägg för tekniker	30
A014 2012 040, Motion till representantskapet avseende lön/tillägg och arbetstid avseende polisryttare.....	32
A015 2012 041, Motion angående borttagande av individ-lönesystemet.....	34
A016 2012 042, Motion angående polisens löneutveckling.....	36
A017 2012 051, Det gäller pensionering	38
A018 2012 053, Högre status för instruktörer och handledare	40
A019 2012 068, Motion angående Lön	42
A020 2012 069, Motion angående Lön	44
A021 2012 070, Motion angående Lön	46
A022 2012 071, Motion angående Lön	48
A023 2012 072, Motion angående Lön	50
A024 2012 073, Motion angående Lön	52
A025 2012 074, Motion angående Lön	54
A026 2012 075, Motion angående Lön	56
A027 2012 076, Motion angående Lön	58
A028 2012 078, Föräldrapenning	60
A029 2012 090, Höjd lön för poliser.....	61
A030 2012 091, Motion angående Lön	63
A031 2012 092, Motion angående Lön	65
A032 2012 093, Motion angående Lön	67
A033 2012 094, Motion angående Lön	69
A034 2012 095, Motion angående Lön	71
A035 2012 096, Motion angående Lön	73
A036 2012 097, Motion angående Lön	75
A037 2012 098, Motion angående Lön	77
A038 2012 099, Motion angående Lön	79
A039 2012 100, Motion angående Lön	81
A040 2012 101, Motion angående Lön	83
A041 2012 102, Motion angående Lön	85
A042 2012 103, Motion angående Lön	87
A043 2012 104, Motion angående Lön	89
A044 2012 105, Motion angående Lön	91
A045 2012 106, Motion angående Lön	93
A046 2012 107, Motion angående Lön	95

A047 2012 108, Motion angående Lön	97
A048 2012 109, Motion angående Lön	99
A049 2012 110, Motion angående Lön	101
A050 2012 111, Motion angående Lön	103
A051 2012 112, Motion angående Lön	105
A052 2012 113, Motion angående Lön	107
A053 2012 114, Motion angående Lön	109
A054 2012 115, Motion angående Lön	111
A055 2012 116, Motion angående Lön	113
A056 2012 117, Motion angående Lön	115
A057 2012 118, Motion angående Lön	117
A058 2012 156, Motion angående Lönetrappa	119
A059 2012 157, Motion angående Lönetrappa	121
A060 2012 158, Motion angående Lönetrappa	123
A061 2012 159, Motion angående Lönetrappa	125
A062 2012 160, Motion angående Lönetrappa	127
A063 2012 161, Motion angående Lönetrappa	129
A064 2012 162, Motion angående Lönetrappa	131
A065 2012 163, Motion angående Lönetrappa	133
A066 2012 164, Motion angående Lönetrappa	135
A067 2012 165, Motion angående Lönetrappa	137
A068 2012 166, Motion angående Lönetrappa	139
A069 2012 167, Motion angående Lönetrappa	141
A070 2012 168, Motion angående Lönetrappa	143
A071 2012 169, Motion angående Lönetrappa	145
A072 2012 170, Motion angående Lönetrappa	147
A073 2012 171, Motion angående Lönetrappa	149
A074 2012 172, Motion angående Lönetrappa	151
A075 2012 173, Motion angående Lönetrappa	153
A076 2012 174, Motion angående Lönetrappa	155
A077 2012 175, Motion angående Lönetrappa	157
A078 2012 176, Motion angående Lönetrappa	159
A079 2012 177, Motion angående Lönetrappa	161
A080 2012 178, Motion angående Lönetrappa	163
A081 2012 179, Motion angående Lönetrappa	165
A082 2012 180, Motion angående Lönetrappa	167
A083 2012 181, Motion angående Lönetrappa	169
A084 2012 182, Motion angående Lönetrappa	171
A085 2012 183, Motion angående Lönetrappa	173
A086 2012 184, Motion angående Lönetrappa	175
A087 2012 185, Motion angående Lönetrappa	177
A088 2012 186, Motion angående Lönetrappa	179
A089 2012 187, Motion angående Lönetrappa	181
A090 2012 188, Motion angående Lönetrappa	183
A091 2012 218, Motion Handledartillägg	185
A092 2012 219, Motion Instruktörstillägg	187
A093 2012 220, Yrkande ang. ersättning för polishundförare inför RALS 2012	189
A094 2012 221, Motion gällande ersättning för instruktörer och handledare	191

A095 2012 223, Motion angående Lön	193
A096 2012 224, Motion angående Lön	195
A097 2012 225, Motion angående Lön	197
A098 2012 226, Motion angående Lön	199
A099 2012 227, Motion angående Lön	201
A100 2012 228, Motion angående Lön	203
A101 2012 229, Motion angående Lön	205
A102 2012 236, Motion angående höjd ingångslön samt differentierad lönesättning.	207
A103 2012 237, Motion angående lönesamtal/lönesättande samtal.....	209
A104 2012 243, Motion angående Retroaktiv Lön.	211
A105 2012 247, Funktionstillägg.....	213
A106 2012 249, Utfallet av Rals 2010-2012 blev en besvikelse för många.	214
A107 2012 250, Motion angående Lön	216
A108 2012 251, Lönesamtal/lönesättande samtal.....	218
A109 2012 262, Motion om att upphöra med l-lönerna.	220
A110 2012 263, Motion om centrala löneförhandlingar.	222
A111 2012 299, Förbättrade villkor för skiftetjänstgörande poliser.	224
A112 2012 267, Hantering av traktamente vid utlandstjänstgöring.....	226
A113 2012 268, Delpension	228
A114 2012 269, Angående lokal löneutveckling.....	230
A115 2012 271, Föräldraledighet.....	233
A116 2012 272, Höjd lön för inspektörer.....	234
A117 2012 280, Polisförbundet skall verka för en solidarisk, rättvis och skälig löneutveckling för alla poliser Sverige.	235
A118 2012 286, Yrkande inför lokal lokala löneförhandlingar från landets hundförare	237
A119 2012 287, Högre hundförarsättning	240
A120 2012 288, Sekretess	242
A121 2012 298, Traktamente och förrättningsstillägg.....	244
A122 2012 301, Polisförbundet skall verka för en solidarisk, rättvis och skälig löneutveckling för alla poliser Sverige.	245
A123 2012 304, Motion, löner, arbetstid.	247
B001 2012 002, Angående ökad tidskompensation i samband med skifttjänstgöring.....	249
B002 2012 003, Angående förlängd OB tid.....	250
B003 2012 004, Motion gällande övertidsersättning.....	251
B004 2012 006, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare	252
B005 2012 008, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar.....	253
B006 2012 011, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare	254
B007 2012 017, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar.....	255
B008 2012 023, Motion angående höjning av beredskapstillägg.....	256
B009 2012 024, Uppsägning av ATA/ Polis	257
B010 2012 025, Fler fridagar inom ramen för den planerade arbetstiden.....	258
B011 2012 026, Fler fridagar inom ramen för den planerade arbetstiden.....	259
B012 2012 027, Möjlighet till egna arbetstidsavtal för olika enheter inom polisen.....	260
B013 2012 028, ATA	261
B014 2012 029, Sänkning av arbetstiden för skiftesarbetare	262
B015 2012 031, Angående höjd beredskapsersättning.....	263
B016 2012 033, Motion till Representantskapet avseende förpassningsresor.....	264
B017 2012 034, Motion till representantskapet avseende arbetstid.....	265
B018 2012 035, Motion till representantskapet avseende arbetstid.....	267
B019 2012 037, Hundavtal	268

B020 2012 039, Motion till representantskapet avseende lön/lönetillägg för tekniker	269
B021 2012 040, Motion till representantskapet avseende lön/tillägg och arbetstid avseende polisryttare	270
B022 2012 043, Motion angående höjning av beredskapstillägg	271
B023 2012 044, Inför säkerhetsbefrielse	272
B024 2012 045, Angående OB-tillägg	273
B025 2012 046, Angående arbetstid	274
B026 2012 047, Angående arbetstid	275
B027 2012 049, Angående veckoarbetstiden för yttre polispersonal som arbetar tre skift	276
B028 2012 050, Ersättning vid arbete på obekväm arbetstid (ob) och då det är storhelg.	277
B029 2012 055, Angående längden på arbetspass samt tiden mellan arbetspass i yttre tjänst	280
B030 2012 056, Angående tidskompensationen för kväll, natt och helgpass.	282
B031 2012 057, OB-ersättning	284
B032 2012 059, Motion gällande införandet av kvalificerad övertid vid övertidsarbete under dygn där annat arbetspass är förlagt	285
B033 2012 064, Motion gällande Kvalificerad övertid efter ett nattpass	286
B034 2012 067, Motion om förmånligare arbetstidsförkortning för nattpass	287
B035 2012 077, Förändring av ersättning gällande tidsförskjutning i ATA/POLIS 19 \$.	289
B036 2012 119, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare	291
B037 2012 120, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare	292
B038 2012 121, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare	293
B039 2012 122, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare	294
B040 2012 123, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare	295
B041 2012 124, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare	296
B042 2012 125, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare	297
B043 2012 126, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare	298
B044 2012 127, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare	299
B045 2012 128, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare	300
B046 2012 129, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare	301
B047 2012 130, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare	302
B048 2012 131, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare	303
B049 2012 132, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare	304
B050 2012 133, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare	305
B051 2012 134, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare	306
B052 2012 135, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare	307
B053 2012 136, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare	308
B054 2012 137, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare	309
B055 2012 138, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare	310
B056 2012 139, Motion gällande övertidsersättning	311
B057 2012 140, Motion gällande övertidsersättning	312
B058 2012 141, Motion gällande övertidsersättning	313
B059 2012 142, Motion gällande övertidsersättning	314
B060 2012 143, Motion gällande övertidsersättning	315
B061 2012 144, Motion gällande övertidsersättning	316
B062 2012 145, Motion gällande övertidsersättning	317
B063 2012 146, Motion gällande övertidsersättning	318
B064 2012 147, Motion gällande övertidsersättning	319
B065 2012 148, Motion gällande övertidsersättning	320
B066 2012 149, Motion gällande övertidsersättning	321

B067 2012 150, Motion gällande övertidsersättning.....	322
B068 2012 151, Motion gällande övertidsersättning.....	323
B069 2012 152, Motion gällande övertidsersättning.....	324
B070 2012 153, Motion gällande övertidsersättning.....	325
B071 2012 154, Motion gällande övertidsersättning.....	326
B072 2012 155, Motion gällande övertidsersättning.....	327
B073 2012 189, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar.....	328
B074 2012 190, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar.....	329
B075 2012 191, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar.....	330
B076 2012 192, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar.....	331
B077 2012 193, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar.....	332
B078 2012 194, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar.....	333
B079 2012 195, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar.....	334
B080 2012 196, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar.....	335
B081 2012 197, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar.....	336
B082 2012 198, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar.....	337
B083 2012 199, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar.....	338
B084 2012 200, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar.....	339
B085 2012 201, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar.....	340
B086 2012 202, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar.....	341
B087 2012 203, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar.....	342
B088 2012 204, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar.....	343
B089 2012 205, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar.....	344
B090 2012 206, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar.....	345
B091 2012 207, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar.....	346
B092 2012 208, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar.....	347
B093 2012 209, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar.....	348
B094 2012 210, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar.....	349
B095 2012 211, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar.....	350
B096 2012 212, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar.....	351
B097 2012 213, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar.....	352
B098 2012 217, Motion angående arbetstid mm.....	353
B099 2012 230, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare	354
B100 2012 231, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare	355
B101 2012 232, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare	356
B102 2012 233, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar.....	357
B103 2012 234, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar.....	358
B104 2012 235, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar.....	359
B105 2012 238, Motion angående beredskapstillägg.....	360
B106 2012 241, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar.....	361
B107 2012 242, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar.....	362
B108 2012 246, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare	363
B109 2012 252, Angående arbetstid.....	364
B110 2012 253, Öka tidskompensationen	365
B111 2012 260, Angående arbetstid.....	366
B112 2012 265, Förändring gällande tider för obekvämoställägg.....	367
B113 2012 266, Kvalificerad övertid efter nattpass	368
B114 2012 270, ATA/Polis. - Fast lista skall gå att kombinera med flexetid.	369

B115 2012 273, Kvalificerad övertid	371
B116 2012 274, Kvalificerad övertid för vittnesmål på fritiden	372
B117 2012 275, Höjt OB-tillägg	373
B118 2012 276, Begränsa antalet specialister	374
B119 2012 277, Säkerhetsbefrielse	375
B120 2012 279, Höjd tidskompensation för nätter/veckoslut/helgdagar	376
B121 2012 282, Angående arbetstid.....	377
B122 2012 284, Angående arbetstid.....	378
B123 2012 289, Arbetstider	379
B124 2012 290, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare	380
B125 2012 291, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar.....	382
B126 2012 295, Förkortad arbetstid.....	384
B127 2012 296, Högre beredskapstillägg!	385
B128 2012 299, Förbättrade villkor för skiftestjänstgörande poliser.	386
B129 2012 302, Tillämpningsbestämmelser kopplade till portalparagrafen ATA med anledning av att svårigheterna att tolka denna leder till att denna ej beaktas	388
B130 2012 303, Angående arbetstid.....	390
B131 2012 304, Motion, löner, arbetstid	391
B132 2012 264, Höja övertidsersättningen	392
C001 2012 018, En öppen förhandlingsprocess för medlemmarnas insyn	393
C002 2012 032, Motion till representantskapet avseende tillgänglighet.	394
C003 2012 060, Angående förbundsinterna sammankomster.....	395
C004 2012 061, Angående Polisförbundet som arbetsgivare.....	396
C005 2012 066, Angående Polisförbundets medlemsförsäkringar	397
C006 2012 222, Motion om försäkringsskyddet för vissa anställda inom polisen.....	398
C007 2012 240, Motion om förstärkt förmåga på Polisförbundets Kansli	400
C008 2012 254, Samlade kollektivavtal för polisen	401
C009 2012 283, Angående återkoppling beträffande tidigare bifallna motioner	402
C010 2012 285, Informationsinsats till medlemmar	403
C011 2012 292, Motion avseende medlemsförhandling av bolån	405
C012 2012 297, Medlemslån	406
C013 2012 305, Ledarskap	407
D001 2012 001, Att hedra de polisanställda som dött i tjänsten	409
D002 2012 007, Angående Skjorta m/08	410
D003 2012 009, Angående Skjorta m/08	411
D004 2012 015, Angående karens vid arbetsskada	412
D005 2012 022, Tillgång till ett fordon genom arbetsgivarens försorg vid beredskap	413
D006 2012 054, Strålning från Rakel	414
D007 2012 058, Försäkring vid tjänstgöring utomlands.....	415
D008 2012 062, Försäkringsskydd TGL-S	416
D009 2012 063, Arrestbevakning	417
D010 2012 065, Fordonsfråga	419
D011 2012 079, Motion angående Skjorta m/08	420
D012 2012 080, Motion angående Skjorta m/08	421
D013 2012 081, Motion angående Skjorta m/08	422
D014 2012 082, Motion angående Skjorta m/08	423
D015 2012 083, Motion angående utökade självskyddstimmar.....	424
D016 2012 084, Hälsoundersökning.....	425

D017 2012 085, Ögonlaseroperation	426
D018 2012 086, Motion angående kängor	427
D019 2012 087, Motion angående kängor	428
D020 2012 088, Motion angående kängor	429
D021 2012 089, Motion angående kängor	430
D022 2012 214, Skiftespersonalens arbetsmiljö	431
D023 2012 216, Angående sekretessmarkering	432
D024 2012 239, Motion ang ersättning för bärande av civila kläder i tjänsten	433
D025 2012 244, Gällande tillägg av tjänstenära idrotter	434
D026 2012 245, Översyn av idrottsgrenar som berättigar till tjänstledighet	436
D027 2012 281, Anställningsskydd	437
D028 2012 294, Ej kula i loppet	438
D029 2012 305, Ledarskap	439
D030 2012 300, Enhetlig lösning på arrestantbevakningen	441
E001 2012 012, Angående Brottsofferersättning	442
E002 2012 048, Angående olaga dataintrång	443
E003 2012 052, Angående brottet olaga dataintrång	444
E004 2012 215, Angående kränkningsskadestånd	446
E005 2012 248, Ang fördelning av skadestånd vid lokal tvisteförhandling	447
E006 2012 257, Arbetsgivaren bör driva skadestandsfrågor för anställd som utsatts för brott i tjänsten	448
E007 2012 261, Motion om att staten skall betala ut skadestånd som har tilldömts poliser	450
E008 2012 306, Motion angående rättegångskostnader	452
E009 2012 307, Struktur kring rollen som expertvittne	453
F001 2012 053, Högre status för instruktörer och handledare	455
F002 2012 221, Motion gällande ersättning för instruktörer och handledare	456
F003 2012 255, Minska administrationen	457
F004 2012 256, Rekrytering av inhyrd personal till chefstjänster	459
F005 2012 258, Utveckling avseende både lön och kompetens	460
F006 2012 259, Polisyrket som merit vid ansökningsförfarande	462
F007 2012 278, Söka tjänster	464
F008 2012 293, Angående titulatur och gradbeteckningar	465
F009 2012 305, Ledarskap	467

A001 2012 005, Motion angående Lönetrappa

Beskrivning

Motion till Polisförbundet
Motion angående Lönetrappa

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men problemet är att det knapp finns någon löneutveckling inom polisen. Inom de flesta andra arbeten värdesätts erfarenhet men inom polisen finns en allmänuppfattning att det inte görs. Att ha I-lön fungerar när man med enkelhet kan skilja arbetares prestationer åt men det anser många av oss att man inte kan inom polisen. Fram för allt inte under de första åren. En inriktning bör vara att införa en lönetrappa under de första 5-6 åren. En löneökning mellan 700-1000 kr/år tycker jag är en rimlig inriktning. Därefter kan man möjligtvis tänka sig att införa I-lön. Den lönetrappa som fanns i det förra löneavtalet var en bra start även om den var lite för kort och summorna var för små.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Motionär

Michael Wallin, Storgöteborg, Polisenhet City Västra Götaland

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar motionären att den vill att Polisförbundet ska förhandla fram någon form av trappor i lönesystemet för poliser.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser, programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås

representantskapet besluta
att anse motion A1 besvarad

A002 2012 010, Motion angående lön

Beskrivning

Motion ang lön

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inomsvensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men att den höjdes för lite.

Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför och att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta är det dags att svensk polis för en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25000 kr/månad. Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Lyckas man höja ingångslönen bör man tillse att den nya ingångslönen också blir ny lägsta lön för en svensk polis så man inte riskerar att redan anställda får lägre lön än de nyanställda.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägsta lönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

Motionär

Robert Kassberg, IG/Härnösand, Förbundsområde Västernorrland

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och

att lägsta lönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägsta lönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ingångslönen ska ligga på för en polis, ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser, programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A2

A003 2012 013, Motion angående Fredsplikt

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Fredsplikt

Med anledning av det allt hårdare klimatet vi har i polissverige när det kommer till löneförhållningar och liknande så är fredsplikten förlegad i den form som den nu befinner sig i. En sak är att man har fredsplikt för IGV (minimi bemanning), LKC, eventuell krimjour och tekniker. Men man torde ju utan att det sätter samhället ur funktion kunna plocka ut varenda utredare och spanare i strejk så att arbetsgivaren får lite press på sig att inte förhålla våra löneförhandlingar, bortförhandla retroaktivitet osv i absurdum.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet skall verka för att fredsplikten läggs på sådant sätt att den enbart berör de akuta samhällsviktiga funktionerna och att resten av polissverige har strejkrätt.

Motionär

Markus Eriksson, IGV- Borås, Förbundsområde Älvsborg

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet skall verka för att fredsplikten läggs på sådant sätt att den enbart berör de akuta samhällsviktiga funktionerna och att resten av polissverige har strejkrätt.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen tolkar motionärens skrivning i sin motion att strejkrätten ska differentieras och ligga på lokal lokal myndighetsnivå. Rent generellt har förbundsstyrelsen ingen invändning mot att strejkrätten ska flyttas från där den idag ligger på central nivå mellan Arbetsgivarverket och de tre huvudorganisationerna OFR/S, P, O, Saco-S och SEKO.

Förutsättningarna för att statsanställda och här innefattas poliser fick strejkrätten och förhandlingsrätt var att strejkrätten skulle ligga på central nivå och som idag regleras i det huvudavtal som finns inom staten. Detta hindrar inte att man kan ta ut poliser i strejk utan att detta måste ske under perioden då vi inte har ett gällande centralt avtal. Vid dessa tillfällen kan vi ta ut vilka poliser vi vill om det inte anses samhällsfarligt och om övriga inom OFR/S, P, O, som vi är anslutna till går med på detta.

För att nå till motionärens mål måste detta ske i olika steg. Först få vår centrala motpart Arbetsgivarverket att släppa ner strejkrätten till lokal nivå i vårt fall mellan Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen och att även våra fackliga bröder och systrar inom OFR/S, P, O, går med på detta, sen att lokala parter Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen släpper ner den till myndighetsnivå. Att nå det första steget i dessa mål innebär att regering och riksdag måste ändra sin syn på under vilka villkor vi som stadsanställda fick strejkrätten och ge Arbetsgivarverket mandat till en sådan förhandling. I nästa steg att Rikspolisstyrelsen skulle finna det lämpligt att gå med på ett sådant yrkande från Polisförbundet.

Förbundsstyrelsen ser svårigheterna med att kunna nå framgång i ett sådant yrkande som motionären har utan anser att vi istället måste ha väl underbyggda yrkande vid de centrala förhandlingarna som ger underlag för att förhandlingsprocessen fungerar hela vägen ner till den enskilde. Utifrån detta föreslår förbundsområdesstyrelsen att årsmötet avslår motionen.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att avslå motion A3

A004 2012 014, Motion angående Funktionstillägg

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Funktionstillägg

I och med att man tagit bort instruktörstilläggen så tycker jag att det är dags att svensk polis inför funktionstillägg för de som har uppdrag utöver den normala polistjänsten. Vi pratar om instruktörer, fackliga, skyddsombud och de med tillikauppgifter som arbetsgivaren förväntar sig skall bli gjorda.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta man instiftar funktionstillägg för funktioner över normal tjänst. Detta för att svensk polis över huvudtaget skall kunna få instruktörer mm i framtiden.

Motionär

Markus Eriksson, IGV Borås, Förbundsområde Älvsborg

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta man instiftar funktionstillägg för funktioner över normal tjänst. Detta för att svensk polis över huvudtaget skall kunna få instruktörer mm i framtiden.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att man instiftar funktionstillägg för funktioner över normal tjänst. Detta för att svensk polis över huvudtaget skall kunna få instruktörer mm i framtiden.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Det kan vara lätt att hålla med motionärerna om att just en speciell funktion eller grupp skulle kunna vara berättigande till en högre lön eller ett speciellt tillägg utifrån sina speciella arbetsuppgifter.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar. Utöver detta har parterna i de två senaste RALS avtalen varit överens om att minska tilläggen och istället fokusera på lönen och att lönesättningen är rätt. Men det finns fortfarande möjlighet för arbetsgivaren att utbetala ett tidsbegränsat till om det är så att man under en viss begränsad period har någon extra arbetsuppgift som inte ska ersättas i högre fast lön.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A4 besvarad

A005 2012 016, Motion angående Lönetrappa

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Lönetrappa

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inomsvensk polis. De flesta jag pratat med är nöjda över att ingångslönen har höjts men problemet är att det knapp finns någon löneutveckling inom polisen. Inom de flesta andra arbeten värdesätts erfarenhet men inom polisen finns en allmänuppfattning att det inte görs. Att ha I-lön fungerar när man med enkelhet kan skilja arbetares prestationer åt men det anser många av oss att man inte kan inom polisen. Framför allt inte på IGV.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa skall införas för polisassistenter med en bra löneutveckling värd namnet.

Motionär

Markus Eriksson, IGV Borås, Förbundsområde Älvsborg

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa skall införas för polisassistenter med en bra löneutveckling värd namnet.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar motionären att den vill att Polisförbundet ska förhandla fram någon form av trappor i lönesystemet för poliser.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A5 besvarad

A006 2012 019, "Överfinansiering" av pensionsavtalet

Beskrivning

Motion till Polisförbundets representantskap 2012.

"Överfinansiering" av pensionsavtalet.

Min uppfattning är att vi inom polisen har "överfinansierat" vårt unika pensionsavtal via ATA.

Jag önskar att man utreder ifall så är fallet. Skiftarbetande poliser ska väl inte finansiera andra fackförbunds medlemmars pensionsavtal.

Ett sätt att kontrollera om pensionsavtalet är "överfinansierat" kan vara att titta på den genomsnittliga arbetstiden för en polis 2007, gör samma för 2010, och räkna sedan ut hur mycket arbetsgivaren sparat på arbetstidsökningen. Man bör även ta med sådana parametrar som sparad övertid, och värdet av de bortförhandlade ersättningarna.

Vi kan sedan räkna på vad insättningen till Kåpan extra kostar för poliserna.

Är det så att man konstaterar att pensionsavtalet är "överfinansierat" så får förbundet agera utifrån det.

Jag vill

Att Polisförbundet räknar på detta.

Motionär

Thomas Hedlin Polisföreningen Birger Jarl

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet räknar på detta [om polisen har överfinansierat pensionsavtalet via ATA.]

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären anser att det nu gällande kompletterande pensionsavtalet KÅPAN Extra är överfinansierat och att förbundsstyrelsen skall räkna på detta.

Vid kongressen 1994 i Piteå beslutade deltagarna att Polisförbundet skulle förhandla fram en lägre pensionsålder för poliser. Efter fem års förhandlingar och beslut om ett nytt pensionssystem i Sverige kom parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen fram till ett system som skulle kunna lösa frågan.

Till vår hjälp hade vi en aktuarie från Statens Pensionsverk som gjorde beräkningar till oss. De beräkningarna visade att om man avsatte 4,63% beräknat på månadslönen i 30 år så skulle man ha ett kapital som möjliggjorde att man skulle kunna pensionera sig de sista 5 åren.

Vid förhandlingarna 2007 kom parterna slutgiltig fram till avsättningen till ett pensionsavtal för poliser KÅPAN Extra. Detta innebär att avsättningen blev 4,6% beräknat på individens månadslön tidigast från 24 års ålder och att man tidigast kan ta ut pensionen från 61 års ålder beroende på det statliga tjänstepensionsavtalet PA03 och det allmänna pensionsavtalet inte tillåter pensioner förrän vid 61 års ålder.

När avtalet om att tillskapa en polispension KÅPAN Extra beslutade kom parterna även överens om att avsätta ytterligare medel för att snabba upp avtalet för de som hade kortare tid än 30 år fram till möjlig pensionering. Vid avtalstecknandet 2007 kom parterna överens om att fördela dessa fonderade medel till de som den sista december 2007 var 45 år eller äldre och var anställda vid polisen. En första utbetalning skedde den 1 januari 2009 med stigande belopp från 6250 kronor för 45 åringen upp till 69150 kronor för 55 åringen och de som var äldre. En andra utbetalning följde den 1 april 2010 till samma individer upp till 65 års ålder med beloppen 502 kronor till 5526 kronor och slutligen en tredje utbetalning den 1 december 2010 med beloppen 32 kronor till 349 kronor. Kvar blev en restpost på 9554,95 kronor som parterna kom överens om att sätta in på Polisskadestiftelsen. Med detta var hela det fonderade kapitalet utbetalat.

Den slutliga överenskommelsen innebär att polisen har det bästa kollektiva tjänstepensionsavtalet på svensk arbetsmarknad, där avsättningen normalt ligger kring 4,5 procent och där polisen har 9,1 procent.

Inför tecknandet av avtalet 2007 gjordes även beräkningar på hur det nya arbetstidsavtalet i förhållande till möjligheten att gå i tidigare pension förhöll sig. Utifrån de antaganden som man kunde göra vid det tillfället innebär avtalet en minskad livsarbetstid från ca. 3,3 år till 0,5 år beroende på antalet år kvar till möjlig pensionering. Ska man se till det procentuella utfallet för hela kollektivet så stannade det för avtalsperioden på ca 15 procent när vi hade ett utgångsläge på 10,2 procent, utifrån detta kan för-

bundsstyrelsen inte se att pensionsavtalet har blivit överfinansierat.

När det gäller delpension finns idag ett gällande avtal om att en statlig arbetstagare har möjlighet att få delpension från 61 års ålder till det man fyller 65 år. Förbundsstyrelsen har i princip inte något emot att denna möjlighet skulle förvandlas till en rättighet och gälla till 67 års ålder. Men detta är en fråga för de centrala parterna att avtal om eftersom pensionsavtalet ser lika ut för hela statsförvaltningen. Om man ska göra några förändringar är detta något man får väga mot andra angelägna frågor på central nivå som parterna gör inför varje central förhandling. Möjligheten att Polisförbundet skulle få förhandla fram ett eget delpensionsavtal är små eftersom staten vill ha ett enhetligt system för hela statsförvaltningen. Detta gällde även när vi fick möjligheten att teckna vårt nuvarande pensionsavtal KÅPAN Extra som i botten är ett centralt avtal som möjliggör avtal endast om myndigheterna tecknar kollektivavtal om detta.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att anse motion A6 besvarad

A007 2012 020, Polis pensionsfonden

Beskrivning

Motion till Representantskapet 2012.

Polis pensionsfonden.

I samband med den nya pensionsuppgörelsen beslutade att polis pensionsfonden skulle avvecklas. Detta gjordes med en engångsinsättning till Kåpan Extra för de som var mellan 45-54 år. Enligt uppgift ska det finnas pengar kvar i fonden

Jag vill

Att polisförbundet lämnar en fullständig redogörelse över hur Polis pensionsfonden pengar disponerats fördelats, och vad man ämnar göra av resten.

Motionär

Thomas Hedlin, City polisen, Stockholm

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet lämnar en fullständig redogörelse över hur Polis pensionsfonden pengar disponerats fördelats, och

vad man ämnar göra av resten.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att polisförbundet lämnar en fullständig redogörelse över hur de fonderade pengarna som fördelats med anledning av det slutgiltiga avtalet om den kompletterande pensionssystemet KÅPAN Extra beslutades, och om det finns något övervärde som skall fördelas.

Vid kongressen 1994 i Piteå beslutade deltagarna att Polisförbundet skulle förhandla fram en lägre pensionsålder för poliser. Efter fem års förhandlingar och beslut om ett nytt pensionssystem i Sverige kom parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen fram till ett system som skulle kunna lösa frågan. Till vår hjälp hade vi en aktuarie från Statens Pensionsverk som gjorde beräkningar till oss. De beräkningarna visade att om man avsatte 4,63% beräknat på månadslönen i 30 år så skulle man ha ett kapital som möjliggjorde att man skulle kunna pensionera sig de sista 5 åren.

Vid förhandlingarna 2007 kom parterna slutgiltig fram till avsättningen till ett pensionsavtal för poliser KÅPAN Extra. Detta innebar att avsättningen blev 4,6% beräknat på individens månadslön tidigast från 24 års ålder och att man tidigast kan ta ut pensionen från 61 års ålder beroende på det statliga tjänstepensionsavtalet PA03 och det allmänna pensionsavtalet inte tillåter pensioner förrän vid 61 års ålder.

När avtalet om att tillskapa en polis pension KÅPAN Extra beslutade kom parterna även överens om att avsätta ytterligare medel för att snabba upp avtalet för de som hade kortare tid än 30 år fram till möjlig pensionering. Vid avtalstecknandet 2007 kom parterna överens om att fördela dessa fonderade medel till de som den sista december 2007 var 45 år eller äldre och var anställda vid polisen. En första utbetalning skedde den 1 januari 2009 med stigande belopp från 6250 kronor för 45 åringen upp till 69150 kronor för 55 åringen och de som var äldre. En andra utbetalning följde den 1 april 2010 till samma individer upp till 65 års ålder med beloppen 502 kronor till 5526 kronor och slutligen en tredje utbetalning den 1 december 2010 med beloppen 32 kronor till 349 kronor. Kvar blev en restpost på 9554,95 kronor som parterna kom överens om att sätta in på Polis kadestiftelsen. Med detta var hela det fonderade kapitalet utbetalat.

Den slutliga överenskommelsen innebär att polisen har det bästa kollektiva tjänstepensionsavtalet på svensk arbetsmarknad, där avsättningen normalt ligger kring 4,5 procent och där polisen har 9,1 procent.

Inför tecknandet av avtalet 2007 gjordes även beräkningar på hur det nya arbetstidsavtalet i förhållande till möjligheten att gå i tidigare pension förhöll sig. Utifrån de antagande som man kunde göra vid det tillfället innebar avtalet en minskad livsarbets tid från ca. 3,3 år till 0,5 år beroende på antalet år kvar till möjlig pensionering. Ska man se till det procentuella utfallet för hela kollektivet så stannade det för avtalsperioden på ca 15 procent när vi hade ett utgångsläge på 10,2 procent, utifrån detta kan för-

bundsstyrelsen inte se att pensionsavtalet har blivit överfinansierat.

När det gäller delpension finns idag ett gällande avtal om att en statlig arbetstagare har möjlighet att få delpension från 61 års ålder till det man fyller 65 år. Förbundsstyrelsen har i princip inte något emot att denna möjlighet skulle förvandlas till en rättighet och gälla till 67 års ålder. Men detta är en fråga för de centrala parterna att avtal om eftersom pensionsavtalet ser lika ut för hela statsförvaltningen. Om man ska göra några förändringar är detta något man får väga mot andra angelägna frågor på central nivå som parterna gör inför varje central förhandling. Möjligheten att Polisförbundet skulle få förhandla fram ett eget delpensionsavtal är små eftersom staten vill ha ett enhetligt system för hela statsförvaltningen. Detta gällde även när vi fick möjligheten att teckna vårt nuvarande pensionsavtal KÅPAN Extra som i botten är ett centralt avtal som möjliggör avtal endast om myndigheterna tecknar kollektivavtal om detta.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att anse motion A7 besvarad

A008 2012 021, Nationellt pikettillägg

Beskrivning

Nationellt pikettillägg

Jag önskar att polisförbundet arbetar för ett adekvat och nationellt pikettillägg.

Poliser på de tre piketenheterna i Stockholm, Göteborg och Malmö bör ha ett adekvat tillägg under den tid de tjänstgör på respektive enhet. Följande stolpar vill jag särskilt betona.

Arbetsmiljö tjänstgöring

Ingripande i farlig situation är huvuduppgiften. Till vardagen hör att konfronteras med våldsamma och ofta beväpnade personer. I det akuta skedet riskerar man bli skadad. Risken att behöva freda sig genom att skjuta en annan människa är naturligtvis avsevärt större än i annan verksamhet. En sådan händelse påverkar givetvis en person både direkt och indirekt. En del av det indirekta kan vara att behöva utstå ett massmediadrev och oförstående från omgivningen.

Arbetsmiljö utbildning

För att optimera prestationen vid farliga situationer ställs högre krav på utbildningen. Utbildningen sker många gånger under tillspetsade omständigheter och risken att skada sig i samband med arbete på hög höjd, avancerade fordonsövningar mm där man hanterar såväl tung utrustning, vapen och distraktionsgranater och dylikt ökar.

Arbetsmiljö arbetstid

Många gånger används ovan enheter till att effektuera frihetsberövande tidigt på morgonen. I praktiken innebär det att arbetsgivaren ofta måste tidsförskjuta ett par timmar. Att börja 05.30 istället för 07.30 medför komplikationer för den enskilde som inte står i paritet med nuvarande ersättning. Övriga familjen väcks 04.30 för att pappa ska med bussen 05.00. Ersättningen för detta är för låg.

Arbetsmiljö slitage

För att i den akuta situationen inte bli skadad eller dödad krävs skyddsutrustning som är tung. En insatsutrustad piketpolis har minst 25 kg extra utrustning. Till detta kan forceringsverktyg eller tungsköld tillkomma vilket renderar i ytterligare 25 kg vikt. Genom åren sliter detta på leder och riskerar att ge förslitningsskador. Dessutom tvingas man använda hjälpmedel t.ex. distraktionsgranater vars effekt på personalen som återkommande använder dessa ännu inte är helt klarlagd. Facit kommer vi först att ha om några år.

Utbildning

En grundutbildning är ungefär 20 veckor lång. Till detta kommer återkommande utbildning på mellan 30-50 procent av arbetstiden. Som specialist eller instruktör tillkommer utbildning. Kompetens och utbildning skall premieras.

Rättsläge

En polis har generellt sett svårare att få ersättning då man bemöts med våld. För en piketpolis är det ännu svårare. När brottsoffermyndigheten och domstolar använder argumentet att en piketpolis är särskilt utbildad och van vid att mötas av extremt våld måste detta också erkännas i lönen.

Motionär

Johan Jönsson, Piketenheten i Skåne

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet arbetar för ett adekvat och nationellt pikettillägg.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att det införs ett nationellt tillägg för piketpoliser som ska motsvara kompetens och risk som man utsätts för som piketpolis.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de

nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser, programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A8 besvarad

A009 2012 030, Angående höjd ingångslön m.m.

Beskrivning

Till
Polisförbundet

Motion

Angående höjd ingångslön m.m.

I flera motioner från medlemmar i Polisförbundet Västernorrland har det yrkats att ingångslönen för nya medlemmar skall höjas. Jag instämmer i detta yrkande och vill också tillägga att yrkandet också ska omfatta en procentuell höjning av lönen i motsvarande mån för övriga medlemmar.

Jag begär därför

att Polisförbundet omedelbart agerar för en höjning av ingångslönen.

att Polisförbundet omedelbart agerar för en procentuell höjning i motsvarande mån för övriga medlemmar.

Sundsvall den 15 mars 2012

Motionär

Björn Jonasson

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet omedelbart agerar för en höjning av ingångslönen.

att Polisförbundet omedelbart agerar för en procentuell höjning i motsvarande mån för övriga medlemmar.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för en höjning av ingångslönen och att Polisförbundet omedelbart agerar för en procentuell höjning i motsvarande mån för övriga medlemmar.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis. Ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till

detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A9 andra att-satsen besvarad
att bifalla motion A9 första att-satsen

A010 2012 036, Karensdagar

Beskrivning

Motion till representantskapet.

Karensdagar.

Semesteravtal har vi haft i många olika former. En gång i tiden var de riktigt bra, i alla fall för skiftes-tjänstgörande som om listan låg rätt kunde få en lång ledighet genom att ta ut några få semesterdagar.

Det senaste är timsemester som på något outgrundligt sätt är så fördelaktig att vi har fått betala för att få den. Visst har det förekommit motioner om att få ta semester del av dag. Jag tror dock inte att motionärerna tänkt sig att man skulle få betala detta med en ökad karens för del av dag.

I korthet: Blir du sjuk och går hem efter halva dagen och blir hemma även dag 2 så beräknas karensen både på dag 1 och 2 så oavsett att du arbetat en halv dag får du full karens. Avtalet är svårtolkat och en fråga till ansvarig ombudsman, (på mail), när det först dök upp för ca ett år sedan om tolkningen har fortfarande inte fått något svar. På vissa håll tolkade arbetsgivaren det först som att man aldrig skulle kunna få en halv karensdag. Nu har man nog landat på att om man bara är borta dag 1 kan få halv karens. Själva beräkningssystemet om månadslönen $\times 12/\text{veckoarbetstiden} \times 52 = X$, vilket ger $\text{veckoarbetstiden}/5 \times X = \text{avdrag}$, verkar som det där mattetalen man aldrig klarade av och det var därför man blev polis.

I ALFA kap 6 § 6 finns bestämmelser som vi har avtalat oss bort ifrån. De är ganska enkla. Där finns procentsatser för del av dag och det gäller dag 1.

Där finns även en regel om ny sjukperiod inom 5 kalenderdagar från att den första avslutats så går den på samma karensdag som den första. Det finns också ett högriskskydd om att man slipper karensdag om man haft 10 st under en 12-månaders period. Den som av försäkringskassan bedöms som kroniskt sjuk kan också slippa karensdagar.

Har vi avtalat oss bort från detta också ?

Vad fick vi ? Timsemester med kvotberäkning för skiftestjänstgörande.
Möjlighet till semester del av dag. Höjt OB. Höjt rörligt semestertillägg.

Det är inte bra att varje gång det kommer ett nytt avtal så känner man sig lite lurad och att det dessutom är så att nästan ingen förstår riktigt vad som menas.

I förbundets information stod det: "Karensavdrag vid sjukdom räknas per timme för det antal timmar som motsvarar en femtedel av den genomsnittliga veckoarbetstiden." Inget mer. Under var det en bild på en nöjd Jan Wallin. Det är dock tydligt att en viss försiktighet bör iaktas när man som förhandlare avtalar sig bort från ALFA. Vad kan man nu göra åt detta ? Eftersom det är lite otydligt bör det finnas utrymme för tolkningar och överenskommelser om tillämpningar.

Jag föreslår att representantskapet beslutar: Att förbundet uppmanas att verka för tillämpningar och tolkningar som ligger så nära ALFA kap 6 § 6 som möjligt.

och

Att förbundet uppmanas att snarast möjligt omförhandla den aktuella delen av semesteravtalet.

Motionär

Arne Wärn, Länspolisföreningen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att förbundet uppmanas att verka för tillämpningar och tolkningar som ligger så nära ALFA kap 6 § 6 som möjligt. och

att förbundet uppmanas att snarast möjligt omförhandla den aktuella delen av semesteravtalet.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet verkar för tillämpningar och tolkningar av Karensdagen ligger så nära ALFA kap 6 § 6 som möjligt och att man snarast möjligt omförhandla den aktuella delen av semesteravtalet.

Den 8 december 2010 träffade Polisförbundet ett lokalt kollektivavtal med Rikspolisstyrelsen om sjukavdrag under sjuklöneperioden (HR-801-6193/10).

I detta avtals 2 § avtalas 6 kapitlet 6 § ALFA bort.

I de fall där det uppstår en oenighet med arbetsgivaren angående tillämpningen/tolkningen av ett avtal är det vid varje givet tillfälle Förbundsstyrelsens viljeinriktning att åstadkomma den bästa tillämpningen och/eller tolkningen för medlemmen/medlemmarna och om det krävs att driva frågan vidare till tvist.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att anse motion A10 första att-satsen besvarad
att avslå motion A10 andra att-satsen

A011 2012 037, Hundavtal

Beskrivning

Motion till Representantskapet.

Hundavtal.

Att vara polis på en hundenhet innebär att man på heltid tar hand om arbetsgivarens egendom. Häpnadsväckande mycket av detta omhändertagande är helt oreglerat och innebär kostnader och besvär för denna polis utan att man får någon nämnvärd ersättning och för det mesta blir helt utan.

Listan på exempel kan göras lång. Speciella ombyggnader i lägenheter och onormalt slitage samt att alltid ha kombibilar som också slits hårt och att alltid vara tvungen att åka bil till arbetet är några exempel.

Foderlegan var på tapeten för några år sedan och en stor kampanj renderade i marginella höjningar. Dessförinnan hade den inte ändrats på minst tio år.

Arbetsgivaren har ridit på att poliserna haft en mycket positiv inställning till sitt arbete. Arbetstidsavtalet har gjort slut på denna positiva inställning och nu har man vaknat för att man under längre tid gjort en hel del gratis. Bemanning och listor ger också så knappt med tid att dressyren blir lidande.

Arbetsgivaren kan välja olika sätt att betala. Antingen genom kronor och ören eller tid eller kanske båda på samma gång.

Vi föreslår: Att representantskapet beslutar att förbundet ska verka för:

Att avtalen om tjänstehund ses över.

Att skäligen ersättningar förhandlas fram.

Att speciella tillämpningar för hundpoliser förhandlas fram i ATA.

Att nästa ATA innehåller specialdirektiv för hundpoliser.

Motionär

Arne Wärm Länspolisföreningen OHU:s fackliga sektion tillstyrker motionen

Administrativ hantering av motion

Delad i A11 och B19

Motionens att-satser

att förbundet ska verka för:

att avtalen om tjänstehund ses över.

att skäligen ersättningar förhandlas fram.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att det införs ett nationellt avtal som styr ersättningen till hundförarna, att en översyn görs av lönebildningen samt hur kostnadsersättningarna ska se ut.

Förbundsstyrelsen anser att det är skäligt att man ska ha en ersättning som täcker de utgifter som man har när man tar hand om sin tjänstehund oavsett om myndigheten äger den eller polismannen gör det.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier

som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser, programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

Polisförbundet har under de senaste avtalsperioderna haft uppe frågan om likhet vad det gäller kostnadsersättningar mellan olika myndigheter och vad som är möjligt enligt inkomstskattelagen. Detta har renderat i att ett extra tillägg inrättades för att kompensera mot de förändringar som uppstod när inkomstskattelagen förändrades. Förbundsstyrelsen kommer även fortsättningsvis driva frågan om att det ska finnas en likhet mellan likvärdiga myndigheter när det gäller kostnadsersättningar där förutsättningar är likartade.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A11 första och andra att-satsen

A012 2012 038, Motion till representantskapet avseende pension.

Beskrivning

Motion till representantskapet avseende pension.

I avtalsrörelsen 2007 – 2010 fick vi en uppgörelse om pension med möjlighet att gå vid 61. Som grund för detta låg motioner som antagits vid kongresser för över 10 år sedan. Pensionsuppgörelsen är egentligen en pensionsförsäkring som arbetsgivaren betalar och som ger ett utfall som innebär en dräglig pension vid förutsättningen att man funnits i systemet ett bra tag. Kort sagt har de som är drygt fyrtio och äldre idag inte så mycket nytta av pensionslösningen.

Detta var inte riktigt vad motionärerna tänkte sig. Vissa av förslagen handlade då om att man skulle få pension efter trettio års tjänst. Andra om att man skulle gå i pension vid fyllda sextio. Denna splittring var förmodligen olycklig och bidrog till att förslaget blev svårare att genomföra.

Man sneglade naturligtvis på den pensionsuppgörelse som fanns före förstatligandet när man kunde gå i pension vid fyllda 57 år. Detta kan ju faktiskt tyckas märkligt att något som gällde på 50, 60 och en bit in på sjuttioalet inte gäller idag. Vi ska inte gå in på hur man sålde bort denna överenskommelse. Man kan ju dock fundera över: Hur var det då ? Borde det inte ha varit något lugnare och mindre stressigt än idag ?

Den som exponeras hårt i en stressig och våldsam miljö slits ut. Kanske inte så mycket rent fysiskt även om sena nätter, snabbmat och sömnbrist naturligtvis tar sin tribut. Rent mentalt orkar inte personalen med detta hur länge som helst. Denna tid verkar också bli kortare och kortare under de senaste åren. Arbetsgivaren verkar inte bry sig speciellt utan fyller på med nya aspiranter i Grottekvärnen. Så vart tar alla vägen till slut ? Det blir allt mer olika specialfunktioner. De som till äventyrs stannar något längre på en utsatt enhet kan efterhand konstatera att han har svårt att flytta på sig på grund av problemen med rörligheten. Individerna är trötta, utslitna och dyrbara.

Nu kan man hävda att arbetsgivaren inte tar sitt arbetsmiljöansvar. Det finns dock inte hur många alternativ som helst. Stressen finns överallt inom polisarbetet och alla kan inte gå över till att göra icke polisiära arbetsuppgifter. Det finns dock bara ett begränsat antal sådana tjänster och de är redan i allt för stor utsträckning fyllda av ganska ung personal. Detta tyder om något på att det finns grundläggande fel i både verksamheten och hanteringen av personalen.

Internationellt har man också helt andra lösningar. Vissa stater i USA pensionerar efter 20 års tjänst. De flesta som börjar inom polisyrket i dagsläget är kanske något äldre än tidigare årgångar. Vi förespråkar en modell med möjlighet till en dräglig pension senast det år man fyller 60. Vi tror inte på att man ska finansiera detta enligt RPS modell med ökad arbetstid. På sikt kommer ändå pengar att frigöras genom pensioneringarna. Det kommer att visa sig vara fördelaktigt för staten och verksamheten att föryngrå kåren. Möjligheten att i nuvarande modell att gå vid 61 är inte specifik för polisverksamheten. Det kan faktiskt alla göra bara man har råd. Det finns verksamheter som förefaller vara lindrigare än polisarbete som går i pension vid 60, exempelvis militärer och trafikledare.

Det är påfallande att den yttre tjänsten i uniform är mindre och mindre attraktiv. Detta skulle kunna premieras med att personal som fullgjort 25 år i yttre tjänst i uniform i kärnverksamheten skulle kunna beredas möjlighet att gå i pension efter 30 års tjänst om de inte dessförinnan uppnått 60 års levnadsålder.

Alla poliser oavsett vad man valt för bana ska beredas möjlighet att gå i pension vid 60.

Nu ska inte detta förknippas med något tvingande utan endast vara en möjlighet.

Vi förslår att representantskapet beslutar: Att ge förbundet i uppgift att agera i motionens anda.

Motionär

Arne Wärn, Länspolisföreningen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att ge förbundet i uppgift att agera i motionens anda.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet arbetar för att alla poliser skall ha möjlighet att pensionera sig vid 60 års ålder.

Vid kongressen 1994 i Piteå beslutade deltagarna att Polisförbundet skulle förhandla fram en lägre pensionsålder för poliser. Efter fem års förhandlingar och beslut om ett nytt pensionssystem i Sverige kom parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen fram till ett system som skulle kunna lösa frågan.

Till vår hjälp hade vi en aktuarie från Statens Pensionsverk som gjorde beräkningar till oss. De beräkningarna visade att om man avsatte 4,63% beräknat på månadslönen i 30 år så skulle man ha ett kapital som möjliggjorde att man skulle kunna pensionera sig de sista 5 åren.

Vid förhandlingarna 2007 kom parterna slutgiltigt fram till avsättningen till ett pensionsavtal för poliser KÅPAN Extra. Detta innebar att avsättningen blev 4,6% beräknat på individens månadslön tidigast från 24 års ålder och att man tidigas kan ta ut pensionen från 61 års ålder beroende på det statliga tjänstepensionsavtalet PA03 och det allmänna pensionsavtalet inte tillåter pensioner förrän vid 61 års ålder.

När avtalet om att tillskapa en polis pension KÅPAN Extra beslutade kom parterna även överens om att avsätta ytterligare medel för att snabba upp avtalet för de som hade kortare tid än 30 år fram till möjlig pensionering. Vid avtalstecknandet 2007 kom parterna överens om att fördela dessa fonderade medel till de som den sista december 2007 var 45 år eller äldre och var anställda vid polisen. En första utbetalning skedde den 1 januari 2009 med stigande belopp från 6250 kronor för 45 åringen upp till 69150 kronor för 55 åringen och de som var äldre. En andra utbetalning följde den 1 april 2010 till samma individer upp till 65 års ålder med beloppen 502 kronor till 5526 kronor och slutligen en tredje utbetalning den 1 december 2010 med beloppen 32 kronor till 349 kronor. Kvar blev en restpost på 9554,95 kronor som parterna kom överens om att sätta in på Polisskadestiftelsen. Med detta var hela det fonderade kapitalet utbetalat.

Den slutliga överenskommelsen innebär att polisen har det bästa kollektiva tjänstepensionsavtalet på svensk arbetsmarknad, där avsättningen normalt ligger kring 4,5 procent och där polisen har 9,1 procent.

Inför tecknandet av avtalet 2007 gjordes även beräkningar på hur det nya arbetstidsavtalet i förhållande till möjligheten att gå i tidigare pension förhöll sig. Utifrån de antagande som man kunde göra vid det tillfället innebar avtalet en minskad livsarbetstid från ca. 3,3 år till 0,5 år beroende på antalet år kvar till möjlig pensionering. Ska man se till det procentuella utfallet för hela kollektivet så stannade det för avtalsperioden på ca 15 procent när vi hade ett utgångsläge på 10,2 procent, utifrån detta kan förbundsstyrelsen inte se att pensionsavtalet har blivit överfinansierat.

När det gäller delpension finns idag ett gällande avtal om att en statlig arbetstagare har möjlighet att få delpension från 61 års ålder till det man fyller 65 år. Förbundsstyrelsen har i princip inte något emot att denna möjlighet skulle förvandlas till en rättighet och gälla till 67 års ålder. Men detta är en fråga för de centrala parterna att avtal om eftersom pensionsavtalet ser lika ut för hela statsförvaltningen. Om man ska göra några förändringar är detta något man får väga mot andra angelägna frågor på central nivå som parterna gör inför varje central förhandling. Möjligheten att Polisförbundet skulle få förhandla fram ett eget delpensionsavtal är små eftersom staten vill ha ett enhetligt system för hela statsförvaltningen. Detta gällde även när vi fick möjligheten att teckna vårt nuvarande pensionsavtal KÅPAN Extra som i botten är ett centralt avtal som möjliggör avtal endast om myndigheterna tecknar kollektivavtal om detta.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att avslå motion A12

A013 2012 039, Motion till representantskapet avseende lön/lönetillägg för tekniker.

Beskrivning

Motion till representantskapet avseende lön/lönetillägg för tekniker.

Till förbundsområde Stockholms stämma har det motionerats om en speciell höjd lön/tillägg för kriminaltekniker. Motionen bifölls inte av stämman. Det andades dock en viss förståelse för den problematik som teknikerna står inför. Specialistfunktionerna inom O och L ställer speciella krav på sina befattningshavare och det är långt ifrån alla som sett något resultat av detta i sina lönekuvert.

Teknikerna har en speciellt utsatt situation. Ur ett långsiktigt perspektiv är detta bland de farligaste arbetena där farorna smyger sig på och de yrkesrelaterade sjukdomarna visar sig först efter lång tid. På brottsplatsen hanteras farliga okända ämnen. Vad innehåller askan som dammar omkring? Även om det bara är aska efter ved så är den farlig ändå. Vad döljer sig under allt bråte? En gastub eller en tunna med miljöfarligt avfall. De brända kropparna efter en familj är också en psykisk påfrestning.

Även i laboratoriet förekommer en rad farliga ämnen. Där är det dock i allmänhet känt vad man hanterar och skyddsåtgärder är vidtagna. Olyckor med allvarliga konsekvenser kan dock alltid inträffa.

Den kriminaltekniska utbildningen är en av polisens längsta utbildningar. I treveckorscykler är man borta från hemmet vilket naturligtvis får sociala konsekvenser. Utbildningen bedrivs i Linköping. I utbildningen ingår också ett specialarbete.

Tekniker har också beredskap. Ersättningen för detta har alltid varit blygsam.

För gruppchefer har det skapats en lönebild. Kanske det skulle vara en framkomlig väg att skapa en lönebild för tekniker?

Jag föreslår att representantskapet beslutar att ge förbundet följande uppdrag:

Att verka för att kriminalteknikernas arbete uppvärderas genom någon form av speciell ersättning eller lön.

Att verka för höjd beredskapsersättning.

Motionär

Arne Wärn, Länspolisföreningen

Administrativ hantering av motion

Delad i A13 och B20

Motionens att-satser

att verka för att kriminalteknikernas arbete uppvärderas genom någon form av speciell ersättning eller lön.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar motionären att Polisförbundet skall verka för att kriminalteknikernas arbete uppvärderas genom någon form av speciell ersättning eller lön.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Det kan vara lätt att hålla med motionären om att just kriminaltekniker skulle kunna vara berättigande till en högre lön och kanske inte minst för den arbetsmiljö som teknikerna utsätter sig för. Det finns

dock andra arbetsuppgifter som också kräver lång utbildning eller kräver en fördjupad kunskap.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser, programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A13 första att-satsen besvarad

A014 2012 040, Motion till representantskapet avseende lön/tillägg och arbetstid avseende polisryttare

Beskrivning

Motion till representantskapet avseende lön/tillägg och arbetstid avseende polisryttare.

Att vara polis med ryttartjänst innebär att man har genomgått en lång utbildning (6 månader + praktik). Arbetet i sig är fysiskt krävande då vi alltid arbetar ute, årets alla dagar, med alla väderskiftningar som det innebär. Det medför slitage på kroppen att vara exponerad för extrem kyla likväl som värme. Många av oss har bekymmer med leder och rygg.

Att vara polisryttare innebär att kunna skola in nya polishästar i tjänst. Detta medför skaderisker då hästen ska ridas in för att fungera i vår vardag. Hästen är ett utpräglat flyktdjur och ser faror i vardagen där inga faror finns. Alla kan då förstå att det krävs mycket träning och ansträngning för att få hästen att fungera i extrema situationer med folkmassor, eldsken, smällare, stenar, gap och skrik. Rytteriet är med i SPT och sätts alltid in i de mest våldsamma upplöpnerna.

Träningen och de verkliga situationerna innebär faromoment och förr eller senare kommer man någon gång att ramla av. Det är ett högt fall och innebär nästan alltid skador och sjukskrivning. Ur arbetsmiljösynpunkt kan inte mycket annat göras än skyddsutrustning. Det finns inga säkerhetsbälten eller krockkuddar på en häst. Det finns inga färdiga polishästar att köpa. Kvalificerad bedömning måste göras av de hästar som finns tillgängliga på öppna marknaden och sedan måste de tränas och åter tränas.

Det är lätt att förstå att detta ställer speciella kompetenskrav på personalen och stort behov av tid för att kunna genomföra allt detta. En särskild skrivning i arbetstidsavtalet för alla som hanterar djur känns inte obefogat. En egen lönebild bör också tas fram. En utbildad och erfaren polisryttare är en produkt av en lång process och inget som arbetsgivaren kan ta fram i en handvändning.

Vi föreslår att representantskapet beslutar att ge förbundet i uppdrag att verka för:

Att ett ekonomiskt tillägg/speciell lönebild för polisryttare förhandlas fram.

Att nästa arbetstidsavtal innehåller specialdirektiv/tillämpningar för alla som hanterar dressyr av djur.

Motionär

Arne Wärn, Carl-Johan Ahlström, Fackliga sektionen på ORY tillstyrker motionen.

Administrativ hantering av motion

Delad i A14 och B21

Motionens att-satser

att ge förbundet i uppdrag att verka för att ett ekonomiskt tillägg/speciell lönebild för polisryttare förhandlas fram.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar motionären att Polisförbundet skall verka för att ryttare får ett ekonomiskt tillägg och att en speciell lönebild tas fram för polisryttare.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen och om "lika lön för lika arbete", om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagar, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Det kan vara lätt att hålla med motionären om att just polisryttare skulle kunna vara berättigade till en högre lön eller ett speciellt tillägg utifrån utbildning och arbetsmiljö. Det finns dock andra arbetsuppgifter som också kräver lång utbildning eller kräver en fördjupad kunskap och som en krävande arbetsmiljö.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebilderna ser ut

för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser, programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A14 första att-satsen besvarad

A015 2012 041, Motion angående borttagande av individlönesystemet.

Beskrivning

Nuvarande individlönesystem betraktar jag tillsammans med många andra som ett orättvist, icke fungerande system som skapar mycket onödig diskussion och irritation hos berörda inom polisorganisationen.

För det första anser jag att nivåskillnaderna är för små för att kallas i-lön i dess rätta bemärkelse, skillnaden bör vara i kronor räknat ca 1 000—1 500 mellan varje nivå för att få ut rätt effekter av ett i-lönesystem.

Systemet är inte anpassat för polisorganisationen som får en avtalsförhandlad påse pengar vilka sedan skall för-delas på individer. Inför lönesamtalen som sedan skall hållas, säger arbetsgivaren ofta att "pengarna inte räcker" till alla nivåer när individen bedömts vara i en viss nivå enligt uppställda kriterier.

Den lönesättande arbetsgivarrepresentanten nödgas med detta system av ekonomiska skäl, att sätta "felaktiga" nivåer på arbetstagarna för att få det att gå ihop. Med risk för övertydlighet hur jag menar, så kan man alltså som individ rent faktiskt hamna i två olika nivåer, en prestations nivå och en ekonomisk nivå, helt förkastligt anser jag!

Yrkande

Jag yrkar

att Polisförbundet verkar för att ta bort individ-lönesystemet helt och ersätta detta med ett annat system, ex. trappsystem, som inte innehåller ovan nämnda orättvisor.

Malmö 2012-03-16

Motionär

Anders Widestrand Kriminalinspektör, Länskriminalen Skåne, Kriminaltekniska roteln Malmö. Personal- och skyddsombud

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet verkar för att ta bort individ-lönesystemet helt och

ersätta detta med ett annat system, ex. trappsystem, som inte innehåller ovan nämnda orättvisor.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar motionären att den vill att Polisförbundet ska förhandla fram någon form av trappor i lönesystemet för poliser och att I-lönen skall avskaffas.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser, programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad,

ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A15 besvarad

A016 2012 042, Motion angående polisens löneutveckling.

Beskrivning

Motion till Polisförbundets representantskap 2012.

Motion angående polisens löneutveckling.

De senaste avtalsrörelserna, sedan minst 10 år tillbaka, har jag uppfattat att facket ständigt drivit frågan att öka polisens ingångslöner och de "unga" (1–7 år) polisernas lön.

Jag som varit polis en längre tid än nämnda årsgrupp och lämpligen då får kallas "äldre" (7 år och framåt), har från fackliga företrädare fått höra att denna satsning kommer att gagna även oss äldre framgent. Strategin har ju låtit bra men har emellertid inte synts i någon positiv mening ännu. Istället har jag konstaterat att "gapet" mellan högst betald ung polis och lägst betald äldre polis minskat avsevärt.

Exempel från Skåne/Malmö:

en nyanställd polis, ingångslön 21 300 kr.

en polis med tjänstetid 7 år + 1 dag, radiobilstjänst, lön ca 27 000 kr.

en polis med tjänstetid 20–25 år, radiobilstjänst, lön ca 29 500 kr.

en polis med tjänstetid 20–25 år, utredningstjänst Länskrim. lön ca 31 000 kr.

Detta konstaterande känns som att man stagnerar i sin löneutveckling ju längre tid man varit polis. Med en sådan svag löneutveckling är det inte tillfredställande att möta den ekonomiska framtiden, varken som "ung polis med bra lön" eller som "äldre polis med dålig lön". Vidare anser jag att erfarenhet och/eller kvalificerad utredningstjänst som i ovan exempel bör värderas och lönesättas högre än idag.

Yrkande

Jag yrkar

att Polisförbundet verkar för en bättre löneutveckling för alla poliser och en särskild lönesatsning för så kallade "äldre" poliser som har fått "stå tillbaka" i tidigare avtalsrörelser.

"Nu är det vår tur"

Citat: sagt av många "äldre" svenska poliser

Malmö 2012-03-16

Motionär

Anders Widestrand Kriminalinspektör, Länskriminalen Skåne, Kriminaltekniska roteln Malmö, Personal- och skyddsombud

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet verkar för en bättre löneutveckling för alla poliser och

en särskild lönesatsning för så kallade "äldre" poliser som har fått "stå tillbaka" i tidigare avtalsrörelser.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet verkar för en bättre löneutveckling för alla poliser och en särskild lönesatsning för så kallade "äldre" poliser som har fått "stå tillbaka" i tidigare avtalsrörelser.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut

för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar. Utöver detta har parterna i de två senaste RALS avtalen varit överens om att minska tilläggen och istället fokusera på lönen och att lönesättningen är rätt.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser, programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A16 besvarad

A017 2012 051, Det gäller pensionering

Beskrivning

Motion Till Polisförbundet Skåne

Det gäller pensionering.

För några år sedan så var polisförbundet inne på att pensionera sina medlemmar efter 30 års tjänst. Detta krav försvann i hanteringen.

Jag tycker att facket bör sträva efter att våra medlemmar åtminstone kan gå i pension efter 40 års tjänst.

Jag behöver väl knappast skriva om att man efter 40 år känner sig ganska sliten, på många olika sätt.

Så mitt förslag är att låta medlemmarna gå i pension med full pension efter 40 år.

Om motionen bifalles så förutsätter jag att ni ifrån förbundet då driver frågan vidare.

Malmö som ovan 2012-01-26

Motionär

Jan Ohlin, familjevårdsroteln i Malmö (snart 41 års tjänst)

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att låta medlemmarna gå i pension med full pension efter 40 år.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären tycker att Polisförbundet bör sträva efter att poliser ska kunna gå i pension efter 40 års tjänst.

Vid kongressen 1994 i Piteå beslutade deltagarna att Polisförbundet skulle förhandla fram en lägre pensionsålder för poliser. Efter fem års förhandlingar och beslut om ett nytt pensionssystem i Sverige kom parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen fram till ett system som skulle kunna lösa frågan.

Till vår hjälp hade vi en aktuarie från Statens Pensionsverk som gjorde beräkningar till oss. De beräkningarna visade att om man avsatte 4,63% beräknat på månadslönen i 30 år så skulle man ha ett kapital som möjliggjorde att man skulle kunna pensionera sig de sista 5 åren.

Vid förhandlingarna 2007 kom parterna slutgiltigt fram till avsättningen till ett pensionsavtal för poliser KÅPAN Extra. Detta innebar att avsättningen blev 4,6% beräknat på individens månadslön tidigast från 24 års ålder och att man tidigas kan ta ut pensionen från 61 års ålder beroende på det statliga tjänstepensionsavtalet PA03 och det allmänna pensionsavtalet inte tillåter pensioner förrän vid 61 års ålder.

När avtalet om att tillskapa en polispension KÅPAN Extra beslutade kom parterna även överens om att avsätta ytterligare medel för att snabba upp avtalet för de som hade kortare tid än 30 år fram till möjlig pensionering. Vid avtalstecknandet 2007 kom parterna överens om att fördela dessa fonderade medel till de som den sista december 2007 var 45 år eller äldre och var anställda vid polisen. En första utbetalningen skedde den 1 januari 2009 med stigande belopp från 6250 kronor för 45 åringen upp till 69150 kronor för 55 åringen och de som var äldre. En andra utbetalning följde den 1 april 2010 till samma individer upp till 65 års ålder med beloppen 502 kronor till 5526 kronor och slutligen en tredje utbetalning den 1 december 2010 med beloppen 32 kronor till 349 kronor. Kvar blev en restpost på 9554,95 kronor som parterna kom överens om att sätta in på Polisskadestiftelsen. Med detta var hela det fonderade kapitalet utbetalat.

Den slutliga överenskommelsen innebär att polisen har det bästa kollektiva tjänstepensionsavtalet på svensk arbetsmarknad, där avsättningen normalt ligger kring 4,5 procent och där polisen har 9,1 procent.

Inför tecknandet av avtalet 2007 gjordes även beräkningar på hur det nya arbetstidsavtalet i förhållande till möjligheten att gå i tidigare pension förhöll sig. Utifrån de antagande som man kunde göra vid det

tillfället innebar avtalet en minskad livsarbetstid från ca. 3,3 år till 0,5 år beroende på antalet år kvar till möjlig pensionering. Ska man se till det procentuella utfallet för hela kollektivet så stannade det för avtalsperioden på ca 15 procent när vi hade ett utgångsläge på 10,2 procent, utifrån detta kan förbundsstyrelsen inte se att pensionsavtalet har blivit överfinansierat.

När det gäller delpension finns idag ett gällande avtal om att en statlig arbetstagare har möjlighet att få delpension från 61 års ålder till det man fyller 65 år. Förbundsstyrelsen har i princip inte något emot att denna möjlighet skulle förvandlas till en rättighet och gälla till 67 års ålder. Men detta är en fråga för de centrala parterna att avtala om, eftersom pensionsavtalet ser lika ut för hela statsförvaltningen. Om man ska göra några förändringar är detta något man får väga mot andra angelägna frågor på central nivå, som parterna gör inför varje central förhandling. Möjligheten att Polisförbundet skulle få förhandla fram ett eget delpensionsavtal är små, eftersom staten vill ha ett enhetligt system för hela statsförvaltningen. Detta gällde även när vi fick möjligheten att teckna vårt nuvarande pensionsavtal KÅPAN Extra som i botten är ett centralt avtal som möjliggör avtal endast om myndigheterna tecknar kollektivavtal om detta.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att anse motion A17 besvarad

A018 2012 053, Högre status för instruktörer och handledare

Beskrivning

Högre status för instruktörer och handledare

Att vara instruktör/handledare är krävande och ansvarsfullt och kräver således både bättre ersättning och ökat meritvärde.

Bakgrund:

Sedan mitten av 90-talet har ersättningen för instruktörer och handledare legat på 114 kr/dag. Förvånande för de flesta försvann detta minimala tillägg när nytt lokalt avtal tecknades. Det var sådant som skulle värderas i I-lönen, något som alla som verkar som instruktörer handledare vet inte fungerar. Tvärtom är det ett minus eftersom ens arbetsledare på hemmaplan inte har någon nytta av en person som i perioder är frånvarande ifrån sin ordinarie tjänst.

De som i sin ordinarie tjänst jobbar 3-skift minskar sin lön med cirka 3000 kr/mån när de går över till ren dagtid. Pengar som i många fall kan vara helt avgörande för den personliga ekonomin. Detta ställs på sin spets nu när myndigheten kommenderar instruktörer/handledare vilket kan få till följd att den privata ekonomin stjälps, vilket är fullständigt orimligt.

Att verka som Instruktör/handledare innebär att man företräder myndigheten samt har arbetsmiljöansvar, vilket är krävande då folk skadas på utbildningar. Jag tycker då att det vore märkligt att det inte skulle räknas som arbetsledande erfarenhet.

Ett annat problem kommer att bli den framtida rekryteringen av instruktörer och handledare. Inom en snar framtid ska de flesta instruktörer vara certifierade, annars kommer de inte att få verka som instruktörer och är då således heller inte kommenderingsbara.

Jag yrkar därför att instruktörerna får en skälig ekonomisk ersättning, där man väger in ansvar samt nytta för myndigheten.

Jag yrkar på att instruktörsskap ska räknas som arbetsledande erfarenhet.

Motionär

Fredrik Lorentzson

Administrativ hantering av motion

Delad i A18 och F1

Motionens att-satser

att instruktörerna får en skälig ekonomisk ersättning, där man väger in ansvar samt nytta för myndigheten.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill Polisförbundet skall arbeta för att ska införa tillägg.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Det kan vara lätt att hålla med motionärerna om att just en speciell funktion eller grupp skulle kunna vara berättigande till en högre lön eller ett speciellt tillägg utifrån sina speciella arbetsuppgifter.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebilden ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en

lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar. Utöver detta har parterna i de två senaste RALS avtalen varit överens om att minska tilläggen och istället fokusera på lönen och att lönesättningen är rätt. Men det finns fortfarande möjlighet för arbetsgivaren att utbetala ett tidsbegränsat till om det är så att man under en viss begränsad period har någon extra arbetsuppgift som inte ska ersättas i högre fast lön.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A18 första att-satsen besvarad

A019 2012 068, Motion angående Lön

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Lön

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men att den höjdes för lite.

Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför och att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta är det dags att svensk polis för en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25000 kr/månad. Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas.

Motionär

Sandra Westrin, Näpo Sundsvall/ IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för poliser ska höjas

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis, ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A19

A020 2012 069, Motion angående Lön

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Lön

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men att den höjdes för lite.

Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför och att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta är det dags att svensk polis för en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25000 kr/månad. Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas.

Motionär

Marlene Sjölund, Näpo Sundsvall / IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för poliser ska höjas

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis, ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A20

A021 2012 070, Motion angående Lön

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Lön

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men att den höjdes för lite.

Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför och att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta är det dags att svensk polis för en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25000 kr/månad. Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas.

Motionär

Malin Nilsson, Näpo Sundsvall/ IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för poliser ska höjas.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis, ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås

representantskapet besluta
att bifalla motion A21

A022 2012 071, Motion angående Lön

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Lön

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men att den höjdes för lite.

Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför och att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta är det dags att svensk polis för en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25000 kr/månad. Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas.

Motionär

Sara Sjöstedt, Näpo Sundsvall/ IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för poliser ska höjas.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis, ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås

representantskapet besluta
att bifalla motion A22

A023 2012 072, Motion angående Lön

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Lön

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men att den höjdes för lite.

Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför och att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta är det dags att svensk polis för en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25000 kr/månad. Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas.

Motionär

Johan Södergård, Näpo Sundsvall/ IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för poliser ska höjas.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis, ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där Representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås

representantskapet besluta
att bifalla motion A23

A024 2012 073, Motion angående Lön

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Lön

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men att den höjdes för lite.

Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför och att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta är det dags att svensk polis för en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25000 kr/månad. Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas.

Motionär

Henrik Jonsson, Näpo Sundsvall/ IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för poliser ska höjas.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis, ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås

representantskapet besluta
att bifalla motion A24

A025 2012 074, Motion angående Lön

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Lön

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men att den höjdes för lite.

Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför och att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta är det dags att svensk polis för en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25000 kr/månad. Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas.

Motionär

René Hedbac, k Näpo Sundsvall/ IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för poliser ska höjas.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis, ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås

representantskapet besluta
att bifalla motion A25

A026 2012 075, Motion angående Lön

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Lön

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inomsvensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men att den höjdes för lite.

Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför och att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta är det dags att svensk polis för en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25000 kr/månad. Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas.

Motionär

Magnus Persson, Brottsförebyggande och ungdomsenheten, Citygruppen, Förbundsområde Västerbotten via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för poliser ska höjas.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis, ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A26

A027 2012 076, Motion angående Lön

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Lön

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men att den höjdes för lite.

Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför och att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta är det dags att svensk polis för en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25000 kr/månad. Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas.

Motionär

Fredrik Ståhl, Näpo Sundsvall/ IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för poliser ska höjas.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis, ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås

representantskapet besluta
att bifalla motion A27

A028 2012 078, Föräldrapenning

Beskrivning

Härnösand 2012-02-22

Motion till Polisförbundet

Jag vill att polisförbundet i Västernorrlands Län arbetar för förändring av de regler som styr ersättning vid föräldralön. Önskemålet är att föräldralön även skall utbetalas för de medarbetare som är föräldrale-diga och har ersättning med tillfällig föräldrapenning allvarligt sjukt barn.

En sådan ersättning anser jag skall utbetalas under samma förutsättningar som sker i dag med föräldra-lön vid föräldraledighet. Jag var personligen frånvarande från arbetet i ett års tid med ersättningen till-fälllig föräldrapenning allvarligt sjukt barn. Med nuvarande regelverk är man inte berättigat till föräldra-lön i samband med tillfällig föräldrapenning allvarligt sjukt barn.

Jag vill att polisförbundet skall verka för att tillfällig föräldrapenning allvarligt sjukt barn skall likställas med föräldraledighet gällande föräldralön,

Motionär

Insp Jörgen Bohman, Härnösands Närpolisområde, Härnösand via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att polisförbundet skall verka för att tillfällig föräldrapenning allvarligt sjukt barn skall likställas med föräldraledighet gällande föräldralön

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar motionären så att man vid tillfällig föräldrapenning skall ha samma ersätt-ning/ tillägg som vid föräldrapenning vid barns födelse.

Frågan om olika ersättningar och ersättningsnivåer är en förhandlingsfråga inför varje revisionstillfälle när förbundsstyrelsen ska prioritera förhandlingarna. Om det visar sig att det skulle finnas ett utrymme att få genomslag för ett sådan ersättningsyrkande kommer förbundsstyrelsen verka för detta.

Med hänvisning till ovanstående, föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A28

A029 2012 090, Höjd lön för poliser

Beskrivning

Motion

Höjd lön för poliser

Den faktiska lönen och dess utveckling för poliser har under en längre tid varit dålig. En ständigt ökande arbetsbelastning, fler arbetsuppgifter, högre krav från ledning både nationellt och lokalt att generera bättre resultat, sämre arbetsvillkor - utan att någon skillnad syns i lönekuvertet. Det har jobbats hårt för att ingångslönen skall höjas - vilket är riktigt, men vad händer med lönen sen? Löneutveckling är i princip obefintlig för de som jobbat några år och därtill kommer en lönedumpning när dessa poliser sedan börjar se sig om efter andra tjänster och arbetsledande befattningar.

Få arbeten är så komplexa som en polismans arbetsdag - vi ska kunna allt, och helst lite till för att chefer och allmänhet skall vara nöjda med oss. Polislönen står ej i proportion till de arbetsuppgifter, arbetstider, arbetsbelastning eller de krav som ställs. Motivationen kan ej hållas uppe enbart med "muntliga ryggklappningar" - lönen är det tyngsta verktyget i lådan.

Den nya generationens poliser, har som oftast någon form av akademisk utbildning samt annan yrkeserfarenhet bakom sig.

Jag kan ta mig själv som exempel, som har två års universitetsutbildning utöver polisexamen.

Jag vet ingen av mina vänner eller bekanta som har liknade längd på sina utbildningar, som ligger så lågt i lön som jag gör.

Att göra ett besök på banken, resulterar ofta i kommentaren; "tjänar du bara xxxxxxxx - men du är ju polis!"

Jag föreslår att stämman beslutar

Att lönen ska höjas

Att löneutvecklingen ska förbättras

Att lönen ska utgå från en tydlig lönebild

Motionär

Maria Leijon, Näpo, Sundsvall, Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att lönen ska höjas

att löneutvecklingen ska förbättras

att lönen ska utgå från en tydlig lönebild

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet verkar för att lönen ska höjas, att löneutvecklingen ska förbättras och att lönen ska utgå från en tydlig lönebild.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildens ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och

geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar. Utöver detta har parterna i de två senaste RALS avtalen varit överens om att minska tilläggen och istället fokusera på lönen och att lönesättningen är rätt.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där Representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A29

A030 2012 091, Motion angående Lön

Beskrivning

Motion angående Lön

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men att den höjdes för lite.

Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför och att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta är det dags att svensk polis för en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25000 kr/månad. Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Lyckas man höja ingångslönen bör man tillse att den nya ingångslönen också blir ny lägstalön för en svensk polis så man inte riskerar att redan anställda får lägre lön än de nyanställda.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

Motionär

Jens Jansson, Näpo Sundsvall/Utdredning, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och

att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägsta lönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis. Ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en

lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A30

A031 2012 092, Motion angående Lön

Beskrivning

Motion angående Lön

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men att den höjdes för lite.

Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför och att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta är det dags att svensk polis för en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25000 kr/månad. Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Lyckas man höja ingångslönen bör man tillse att den nya ingångslönen också blir ny lägstalön för en svensk polis så man inte riskerar att redan anställda får lägre lön än de nyanställda.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

Motionär

Thomas Bergström, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och

att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägsta lönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis. Ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebilderna ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en

lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A31

A032 2012 093, Motion angående Lön

Beskrivning

Motion angående Lön

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men att den höjdes för lite.

Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför och att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta är det dags att svensk polis för en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25000 kr/månad. Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Lyckas man höja ingångslönen bör man tillse att den nya ingångslönen också blir ny lägstalön för en svensk polis så man inte riskerar att redan anställda får lägre lön än de nyanställda.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

Motionär

Niklas Larsson, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och

att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägsta lönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis. Ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebilderna ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en

lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A32

A033 2012 094, Motion angående Lön

Beskrivning

Motion angående Lön

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men att den höjdes för lite.

Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför och att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta är det dags att svensk polis för en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25000 kr/månad. Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Lyckas man höja ingångslönen bör man tillse att den nya ingångslönen också blir ny lägstalön för en svensk polis så man inte riskerar att redan anställda får lägre lön än de nyanställda.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

Motionär

Niclas Fröberg, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och

att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägsta lönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis. Ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebilderna ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en

lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A33

A034 2012 095, Motion angående Lön

Beskrivning

Motion angående Lön

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts, men att den höjdes för lite.

Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför och att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta är det dags att svensk polis får en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25000 kr/månad. Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Lyckas man höja ingångslönen bör man tillse att den nya ingångslönen också blir ny lägstalön för en svensk polis, så man inte riskerar att redan anställda får lägre lön än de nyanställda.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

Motionär

Namn Ulrika Löfström, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och

att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägsta lönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis. Ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en

lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A34

A035 2012 096, Motion angående Lön

Beskrivning

Motion angående Lön

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men att den höjdes för lite.

Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför och att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta är det dags att svensk polis för en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25000 kr/månad. Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Lyckas man höja ingångslönen bör man tillse att den nya ingångslönen också blir ny lägstalön för en svensk polis så man inte riskerar att redan anställda får lägre lön än de nyanställda.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

Motionär

Tommie Nilsson, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och

att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägsta lönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis. Ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en

lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A35

A036 2012 097, Motion angående Lön

Beskrivning

Motion angående Lön

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts, men att den höjdes för lite.

Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför och att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta är det dags att svensk polis för en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25000 kr/månad. Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Lyckas man höja ingångslönen bör man tillse att den nya ingångslönen också blir ny lägstalön för en svensk polis, så man inte riskerar att redan anställda får lägre lön än de nyanställda.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

Motionär

Lina Sundberg, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och

att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägsta lönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis. Ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en

lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A36

A037 2012 098, Motion angående Lön

Beskrivning

Motion angående Lön

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men att den höjdes för lite.

Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför och att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta är det dags att svensk polis för en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25000 kr/månad. Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Lyckas man höja ingångslönen bör man tillse att den nya ingångslönen också blir ny lägstalön för en svensk polis så man inte riskerar att redan anställda får lägre lön än de nyanställda.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägsta lönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

Motionär

Olov Nilsson, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och

att lägsta lönen för en svensk polis höjs till samma belopp

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägsta lönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis. Ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebilderna ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en

lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A37

A038 2012 099, Motion angående Lön

Beskrivning

Motion angående Lön

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men att den höjdes för lite.

Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför och att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta är det dags att svensk polis för en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25000 kr/månad. Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Lyckas man höja ingångslönen bör man tillse att den nya ingångslönen också blir ny lägstalön för en svensk polis så man inte riskerar att redan anställda får lägre lön än de nyanställda.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägsta lönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

Motionär

Hanna Rolinder, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och

att lägsta lönen för en svensk polis höjs till samma belopp

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägsta lönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis. Ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebilderna ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en

lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A38

A039 2012 100, Motion angående Lön

Beskrivning

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men att den höjdes för lite.

Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför och att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta är det dags att svensk polis får en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25000 kr/månad. Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Lyckas man höja ingångslönen bör man tillse att den nya ingångslönen också blir ny lägstalön för en svensk polis så man inte riskerar att redan anställda får lägre lön än de nyanställda.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

Motionär

Niklas Sellin, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och

att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägsta lönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis. Ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A39

A040 2012 101, Motion angående Lön

Beskrivning

Motion angående Lön

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men att den höjdes för lite. Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför. Samt att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta, är det nu dags att svensk polis får en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25.000 kr/månad.

Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Lyckas man höja ingångslönen bör man tillse att den nya ingångslönen också blir ny lägstalön för en svensk polis, så man inte riskerar att redan anställda får lägre lön än de nyanställda.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

Motionär

Malin Grundström, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och

att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägsta lönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis. Ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A40

A041 2012 102, Motion angående Lön

Beskrivning

Motion angående Lön

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts, men att den höjdes för lite. Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför. Samt att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta, är det nu dags att svensk polis får en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25.000 kr/månad.

Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med det nya löneavtal.

Lyckas man höja ingångslönen bör man tillse att den nya ingångslönen också blir ny lägstalön för en svensk polis, så man inte riskerar att redan anställda får lägre lön än de nyanställda.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

Motionär

Kristofer Engström, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och

att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägsta lönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis. Ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A41

A042 2012 103, Motion angående Lön

Beskrivning

Motion angående Lön

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts, men att den höjdes för lite. Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför. Samt att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta, är det nu dags att svensk polis får en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25.000 kr/månad.

Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Lyckas man höja ingångslönen bör man tillse att den nya ingångslönen också blir ny lägstalön för en svensk polis, så man inte riskerar att redan anställda får lägre lön än de nyanställda.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

Motionär

Jonas Hedenljung, Förbundsområde: Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och

att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägsta lönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis. Ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A42

A043 2012 104, Motion angående Lön

Beskrivning

Motion angående Lön

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men att den höjdes för lite.

Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför och att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta är det dags att svensk polis för en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25000 kr/månad. Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Lyckas man höja ingångslönen bör man tillse att den nya ingångslönen också blir ny lägstalön för en svensk polis så man inte riskerar att redan anställda får lägre lön än de nyanställda.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

Motionär

Jimmie Ström, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och

att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägsta lönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis. Ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebilden ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en

lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A43

A044 2012 105, Motion angående Lön

Beskrivning

Motion angående Lön

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men att den höjdes för lite.

Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför och att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta är det dags att svensk polis för en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25000 kr/månad. Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Lyckas man höja ingångslönen bör man tillse att den nya ingångslönen också blir ny lägstalön för en svensk polis så man inte riskerar att redan anställda får lägre lön än de nyanställda.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

Motionär

Henrik Blanck, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och

att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägsta lönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis. Ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebilderna ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en

lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A44

A045 2012 106, Motion angående Lön

Beskrivning

Motion angående Lön

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men att den höjdes för lite.

Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför och att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta är det dags att svensk polis för en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25000 kr/månad. Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Lyckas man höja ingångslönen bör man tillse att den nya ingångslönen också blir ny lägstalön för en svensk polis så man inte riskerar att redan anställda får lägre lön än de nyanställda.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

Motionär

Maria Forsberg, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och

att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägsta lönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis. Ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebilden ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en

lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A45

A046 2012 107, Motion angående Lön

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Lön

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men att den höjdes för lite. Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför och att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta är det dags att svensk polis får en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25000 kr/månad.
Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Lyckas man höja ingångslönen bör man tillse att den nya ingångslönen också blir ny lägstalön för en svensk polis så man inte riskerar att redan anställda får lägre lön än de nyanställda.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: POLISFÖRBUNDET SKA ARBETA FÖR ATT INGÅNGSLÖNEN FÖR SVENSKA POLISER SKA HÖJAS OCH ATT LÄGSTALÖNEN FÖR EN SVENSK POLIS HÖJS TILL SAMMA BELOPP.

Motionär

Christoffer Sundling, Förbundsområde: Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och

att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägsta lönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis. Ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och

godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A46

A047 2012 108, Motion angående Lön

Beskrivning

Motion angående Lön

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men att den höjdes för lite.

Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför och att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta är det dags att svensk polis för en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25000 kr/månad. Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Lyckas man höja ingångslönen bör man tillse att den nya ingångslönen också blir ny lägstalön för en svensk polis så man inte riskerar att redan anställda får lägre lön än de nyanställda.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

Motionär

Petter Elfving, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och

att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägsta lönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis. Ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebilderna ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en

lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A47

A048 2012 109, Motion angående Lön

Beskrivning

Motion angående Lön

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men att den höjdes för lite.

Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför och att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta är det dags att svensk polis för en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25000 kr/månad. Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Lyckas man höja ingångslönen bör man tillse att den nya ingångslönen också blir ny lägstalön för en svensk polis så man inte riskerar att redan anställda får lägre lön än de nyanställda.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

Motionär

Christian Hald, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och

att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägsta lönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis. Ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebilden ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en

lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A48

A049 2012 110, Motion angående Lön

Beskrivning

Motion angående Lön

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men att den höjdes för lite.

Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför och att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta är det dags att svensk polis för en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25000 kr/månad. Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Lyckas man höja ingångslönen bör man tillse att den nya ingångslönen också blir ny lägstalön för en svensk polis så man inte riskerar att redan anställda får lägre lön än de nyanställda.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

Motionär

Maria Lindgren, Näpo Sundsvall/ City, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och

att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägsta lönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis. Ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en

lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A49

A050 2012 111, Motion angående Lön

Beskrivning

Motion angående Lön

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men att den höjdes för lite.

Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför och att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta är det dags att svensk polis för en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25000 kr/månad. Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Lyckas man höja ingångslönen bör man tillse att den nya ingångslönen också blir ny lägstalön för en svensk polis så man inte riskerar att redan anställda får lägre lön än de nyanställda.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

Motionär

Christian Jonsson, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och

att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägsta lönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis. Ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebilderna ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en

lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A50

A051 2012 112, Motion angående Lön

Beskrivning

Motion angående Lön

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts, men att den höjdes för lite. Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför. Samt att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta, är det nu dags att svensk polis för en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25.000 kr/månad.

Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Lyckas man höja ingångslönen bör man tillse att den nya ingångslönen också blir ny lägstalön för en svensk polis, så man inte riskerar att redan anställda får lägre lön än de nyanställda.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

Motionär

Kristina Persson, Förbundsområde: Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och

att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägsta lönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis. Ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A51

A052 2012 113, Motion angående Lön

Beskrivning

Motion angående Lön

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts, men att den höjdes för lite. Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför. Samt att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta, är det nu dags att svensk polis för en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25.000 kr/månad.

Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Lyckas man höja ingångslönen bör man tillse att den nya ingångslönen också blir ny lägstalön för en svensk polis, så man inte riskerar att redan anställda får lägre lön än de nyanställda.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

Motionär

Adam Andersson Frank, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och

att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägsta lönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis. Ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A52

A053 2012 114, Motion angående Lön

Beskrivning

Motion angående Lön

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts, men att den höjdes för lite. Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför. Samt att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta, är det nu dags att svensk polis får en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25.000 kr/månad.

Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Lyckas man höja ingångslönen bör man tillse att den nya ingångslönen också blir ny lägstalön för en svensk polis, så man inte riskerar att redan anställda får lägre lön än de nyanställda.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

Motionär

Johan Bostedt, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och

att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägsta lönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis. Ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A53

A054 2012 115, Motion angående Lön

Beskrivning

Motion angående Lön

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts, men att den höjdes för lite. Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför. Samt att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta, är det nu dags att svensk polis för en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25.000 kr/månad.

Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Lyckas man höja ingångslönen bör man tillse att den nya ingångslönen också blir ny lägstalön för en svensk polis, så man inte riskerar att redan anställda får lägre lön än de nyanställda.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

Motionär

Erik Bylund, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och

att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägsta lönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis. Ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A54

A055 2012 116, Motion angående Lön

Beskrivning

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts, men att den höjdes för lite. Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför. Samt att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta, är det nu dags att svensk polis för en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25.000 kr/månad.

Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Lyckas man höja ingångslönen bör man tillse att den nya ingångslönen också blir ny lägstalön för en svensk polis, så man inte riskerar att redan anställda får lägre lön än de nyanställda.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

Motionär

Henrik Holm, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och

att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägsta lönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis. Ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås

representantskapet besluta
att bifalla motion A55

A056 2012 117, Motion angående Lön

Beskrivning

Motion angående Lön

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts, men att den höjdes för lite. Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför. Samt att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta, är det nu dags att svensk polis för en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25.000 kr/månad.

Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Lyckas man höja ingångslönen bör man tillse att den nya ingångslönen också blir ny lägstalön för en svensk polis, så man inte riskerar att redan anställda får lägre lön än de nyanställda.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

Motionär

Mathias Nilsson, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och

att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägsta lönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis. Ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A56

A057 2012 118, Motion angående Lön

Beskrivning

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts, men att den höjdes för lite. Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför. Samt att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta, är det nu dags att svensk polis för en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25.000 kr/månad.

Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Lyckas man höja ingångslönen bör man tillse att den nya ingångslönen också blir ny lägstalön för en svensk polis, så man inte riskerar att redan anställda får lägre lön än de nyanställda.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

Motionär

Joakim Leiknes, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och

att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägsta lönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis. Ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås

representantskapet besluta
att bifalla motion A57

A058 2012 156, Motion angående Lönetrappa

Beskrivning

Motion angående Lönetrappa

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inomsvensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts, men problemet är att det knapp finns någon löneutveckling inom polisen.

Inom de flesta andra arbeten värdesätts erfarenhet, men inom polisen finns en allmänuppfattning att det inte görs. Att ha I-lön fungerar när man med enkelhet kan skilja en arbetares prestationer åt. Men det anser många av oss att man inte kan inom polisen. Framförallt inte under de första åren.

En inriktning bör vara att införa en lönetrappa under de första 5-6 åren. En löneökning mellan 700-1000 kr/år tycker jag är en rimlig inriktning. Därefter kan man möjligtvis tänka sig att införa I-lön.

Den lönetrappa som fanns i det förra löneavtalet var en bra start även om den var lite för kort och sum-morna var för små.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Motionär

Johan Bostedt, Förbundsområde Västernorrland via Förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar motionären att den vill att Polisförbundet ska förhandla fram någon form av trappor i lönesystemet för poliser.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A58 besvarad

A059 2012 157, Motion angående Lönetrappa

Beskrivning

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inomsvensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts, men problemet är att det knapp finns någon löneutveckling inom polisen.

Inom de flesta andra arbeten värdesätts erfarenhet, men inom polisen finns en allmänuppfattning att det inte görs. Att ha I-lön fungerar när man med enkelhet kan skilja en arbetares prestationer åt. Men det anser många av oss att man inte kan inom polisen. Framförallt inte under de första åren.

En inriktning bör vara att införa en lönetrappa under de första 5-6 åren. En löneökning mellan 700-1000 kr/år tycker jag är en rimlig inriktning. Därefter kan man möjligtvis tänka sig att införa I-lön.

Den lönetrappa som fanns i det förra löneavtalet var en bra start även om den var lite för kort och summorna var för små.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Motionär

Henrik Holm, Förbundsområde Västernorrland via Förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar motionären att den vill att Polisförbundet ska förhandla fram någon form av trappor i lönesystemet för poliser.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A59 besvarad

A060 2012 158, Motion angående Lönetrappa

Beskrivning

Motion angående Lönetrappa

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inomsvensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts, men problemet är att det knapp finns någon löneutveckling inom polisen.

Inom de flesta andra arbeten värdesätts erfarenhet, men inom polisen finns en allmänuppfattning att det inte görs. Att ha I-lön fungerar när man med enkelhet kan skilja en arbetares prestationer åt. Men det anser många av oss att man inte kan inom polisen. Framförallt inte under de första åren.

En inriktning bör vara att införa en lönetrappa under de första 5-6 åren. En löneökning mellan 700-1000 kr/år tycker jag är en rimlig inriktning. Därefter kan man möjligtvis tänka sig att införa I-lön.

Den lönetrappa som fanns i det förra löneavtalet var en bra start även om den var lite för kort och summorna var för små.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Motionär

Adam Andersson Frank, Sollefteå Näpo, Förbundsområde Västernorrland via Förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar motionären att den vill att Polisförbundet ska förhandla fram någon form av trappor i lönesystemet för poliser.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A60 besvarad

A061 2012 159, Motion angående Lönetrappa

Beskrivning

Motion angående Lönetrappa

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inomsvensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts, men problemet är att det knapp finns någon löneutveckling inom polisen.

Inom de flesta andra arbeten värdesätts erfarenhet, men inom polisen finns en allmänuppfattning att det inte görs. Att ha I-lön fungerar när man med enkelhet kan skilja en arbetares prestationer åt. Men det anser många av oss att man inte kan inom polisen. Framförallt inte under de första åren.

En inriktning bör vara att införa en lönetrappa under de första 5-6 åren. En löneökning mellan 700-1000 kr/år tycker jag är en rimlig inriktning. Därefter kan man möjligtvis tänka sig att införa I-lön.

Den lönetrappa som fanns i det förra löneavtalet var en bra start även om den var lite för kort och sum-morna var för små.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Motionär

Jonas Hedenljung, IG Näpo Sollefteå, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar motionären att den vill att Polisförbundet ska förhandla fram någon form av trappor i lönesystemet för poliser.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A61 besvarad

A062 2012 160, Motion angående Lönetrappa

Beskrivning

Motion angående Lönetrappa

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inomsvensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts, men problemet är att det knapp finns någon löneutveckling inom polisen.

Inom de flesta andra arbeten värdesätts erfarenhet, men inom polisen finns en allmänuppfattning att det inte görs. Att ha I-lön fungerar när man med enkelhet kan skilja en arbetares prestationer åt. Men det anser många av oss att man inte kan inom polisen. Framförallt inte under de första åren.

En inriktning bör vara att införa en lönetrappa under de första 5-6 åren. En löneökning mellan 700-1000 kr/år tycker jag är en rimlig inriktning. Därefter kan man möjligtvis tänka sig att införa I-lön.

Den lönetrappa som fanns i det förra löneavtalet var en bra start även om den var lite för kort och summorna var för små.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Motionär

Lotta Thorell, IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar motionären att den vill att Polisförbundet ska förhandla fram någon form av trappor i lönesystemet för poliser.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A62 besvarad

A063 2012 161, Motion angående Lönetrappa

Beskrivning

Motion angående Lönetrappa

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inomsvensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts, men problemet är att det knapp finns någon löneutveckling inom polisen.

Inom de flesta andra arbeten värdesätts erfarenhet, men inom polisen finns en allmänuppfattning att det inte görs. Att ha I-lön fungerar när man med enkelhet kan skilja en arbetares prestationer åt. Men det anser många av oss att man inte kan inom polisen. Framförallt inte under de första åren.

En inriktning bör vara att införa en lönetrappa under de första 5-6 åren. En löneökning mellan 700-1000 kr/år tycker jag är en rimlig inriktning. Därefter kan man möjligtvis tänka sig att införa I-lön.

Den lönetrappa som fanns i det förra löneavtalet var en bra start även om den var lite för kort och sum-morna var för små.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Motionär

Ulrica Fjellström, IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar motionären att den vill att Polisförbundet ska förhandla fram någon form av trappor i lönesystemet för poliser.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A63 besvarad

A064 2012 162, Motion angående Lönetrappa

Beskrivning

Motion angående Lönetrappa

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inomsvensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts, men problemet är att det knapp finns någon löneutveckling inom polisen.

Inom de flesta andra arbeten värdesätts erfarenhet, men inom polisen finns en allmänuppfattning att det inte görs. Att ha I-lön fungerar när man med enkelhet kan skilja en arbetares prestationer åt. Men det anser många av oss att man inte kan inom polisen. Framförallt inte under de första åren.

En inriktning bör vara att införa en lönetrappa under de första 5-6 åren. En löneökning mellan 700-1000 kr/år tycker jag är en rimlig inriktning. Därefter kan man möjligtvis tänka sig att införa I-lön.

Den lönetrappa som fanns i det förra löneavtalet var en bra start även om den var lite för kort och sum-morna var för små.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Motionär

Kristina Persson, Utredningsavd. Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar motionären att den vill att Polisförbundet ska förhandla fram någon form av trappor i lönesystemet för poliser.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A64 besvarad

A065 2012 163, Motion angående Lönetrappa

Beskrivning

Motion angående Lönetrappa

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inomsvensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts, men problemet är att det knapp finns någon löneutveckling inom polisen.

Inom de flesta andra arbeten värdesätts erfarenhet, men inom polisen finns en allmänuppfattning att det inte görs. Att ha I-lön fungerar när man med enkelhet kan skilja en arbetares prestationer åt. Men det anser många av oss att man inte kan inom polisen. Framförallt inte under de första åren.

En inriktning bör vara att införa en lönetrappa under de första 5-6 åren. En löneökning mellan 700-1000 kr/år tycker jag är en rimlig inriktning. Därefter kan man möjligtvis tänka sig att införa I-lön.

Den lönetrappa som fanns i det förra löneavtalet var en bra start även om den var lite för kort och summorna var för små.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Motionär

Mathias Nilsson, IG SLÅ/KRF Förbundsområde Västernorrland

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar motionären att den vill att Polisförbundet ska förhandla fram någon form av trappor i lönesystemet för poliser.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A65 besvarad

A066 2012 164, Motion angående Lönetrappa

Beskrivning

Motion angående Lönetrappa

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inomsvensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts, men problemet är att det knapp finns någon löneutveckling inom polisen.

Inom de flesta andra arbeten värdesätts erfarenhet, men inom polisen finns en allmänuppfattning att det inte görs. Att ha I-lön fungerar när man med enkelhet kan skilja en arbetares prestationer åt. Men det anser många av oss att man inte kan inom polisen. Framförallt inte under de första åren.

En inriktning bör vara att införa en lönetrappa under de första 5-6 åren. En löneökning mellan 700-1000 kr/år tycker jag är en rimlig inriktning. Därefter kan man möjligtvis tänka sig att införa I-lön.

Den lönetrappa som fanns i det förra löneavtalet var en bra start även om den var lite för kort och sum-morna var för små.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Motionär

Malin Grundström, IG SLÅ, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar motionären att den vill att Polisförbundet ska förhandla fram någon form av trappor i lönesystemet för poliser.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A66 besvarad

A067 2012 165, Motion angående Lönetrappa

Beskrivning

Motion angående Lönetrappa

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inomsvensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts, men problemet är att det knapp finns någon löneutveckling inom polisen.

Inom de flesta andra arbeten värdesätts erfarenhet, men inom polisen finns en allmänuppfattning att det inte görs. Att ha I-lön fungerar när man med enkelhet kan skilja en arbetares prestationer åt. Men det anser många av oss att man inte kan inom polisen. Framförallt inte under de första åren.

En inriktning bör vara att införa en lönetrappa under de första 5-6 åren. En löneökning mellan 700-1000 kr/år tycker jag är en rimlig inriktning. Därefter kan man möjligtvis tänka sig att införa I-lön.

Den lönetrappa som fanns i det förra löneavtalet var en bra start även om den var lite för kort och summorna var för små.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Motionär

Kristofer Engström, Sollefteå NÄPO/IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar motionären att den vill att Polisförbundet ska förhandla fram någon form av trappor i lönesystemet för poliser.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A67 besvarad

A068 2012 166, Motion angående Lönetrappa

Beskrivning

Motion angående Lönetrappa

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inomsvensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts, men problemet är att det knapp finns någon löneutveckling inom polisen.

Inom de flesta andra arbeten värdesätts erfarenhet, men inom polisen finns en allmänuppfattning att det inte görs. Att ha I-lön fungerar när man med enkelhet kan skilja en arbetares prestationer åt. Men det anser många av oss att man inte kan inom polisen. Framförallt inte under de första åren.

En inriktning bör vara att införa en lönetrappa under de första 5-6 åren. En löneökning mellan 700-1000 kr/år tycker jag är en rimlig inriktning. Därefter kan man möjligtvis tänka sig att införa I-lön.

Den lönetrappa som fanns i det förra löneavtalet var en bra start även om den var lite för kort och sum-morna var för små.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Motionär

Marcus Gustafsson, IG Sollefteå, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar motionären att den vill att Polisförbundet ska förhandla fram någon form av trappor i lönesystemet för poliser.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A68 besvarad

A069 2012 167, Motion angående Lönetrappa

Beskrivning

Motion angående Lönetrappa

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inomsvensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts, men problemet är att det knapp finns någon löneutveckling inom polisen.

Inom de flesta andra arbeten värdesätts erfarenhet, men inom polisen finns en allmänuppfattning att det inte görs. Att ha I-lön fungerar när man med enkelhet kan skilja en arbetares prestationer åt. Men det anser många av oss att man inte kan inom polisen. Framförallt inte under de första åren.

En inriktning bör vara att införa en lönetrappa under de första 5-6 åren. En löneökning mellan 700-1000 kr/år tycker jag är en rimlig inriktning. Därefter kan man möjligtvis tänka sig att införa I-lön.

Den lönetrappa som fanns i det förra löneavtalet var en bra start även om den var lite för kort och summorna var för små.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Motionär

Jens Byström, IG - Kramfors, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar motionären att den vill att Polisförbundet ska förhandla fram någon form av trappor i lönesystemet för poliser.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A69 besvarad

A070 2012 168, Motion angående Lönetrappa

Beskrivning

Motion angående Lönetrappa

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inomsvensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts, men problemet är att det knapp finns någon löneutveckling inom polisen.

Inom de flesta andra arbeten värdesätts erfarenhet, men inom polisen finns en allmänuppfattning att det inte görs. Att ha I-lön fungerar när man med enkelhet kan skilja en arbetares prestationer åt. Men det anser många av oss att man inte kan inom polisen. Framförallt inte under de första åren.

En inriktning bör vara att införa en lönetrappa under de första 5-6 åren. En löneökning mellan 700-1000 kr/år tycker jag är en rimlig inriktning. Därefter kan man möjligtvis tänka sig att införa I-lön.

Den lönetrappa som fanns i det förra löneavtalet var en bra start även om den var lite för kort och summorna var för små.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Motionär

Charles Vörmsen, IG/Slå, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar motionären att den vill att Polisförbundet ska förhandla fram någon form av trappor i lönesystemet för poliser.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A70 besvarad

A071 2012 169, Motion angående Lönetrappa

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Lönetrappa

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men problemet är att det knapp finns någon löneutveckling inom polisen.

Inom de flesta andra arbeten värdesätts erfarenhet men inom polisen finns en allmän uppfattning att det inte görs. Att ha I-lön fungerar när man med enkelhet kan skilja arbetares prestationer åt men det anser många av oss att man inte kan inom polisen. Framförallt inte under de första åren.

En inriktning bör vara att införa en lönetrappa under de första 5-6 åren. En löneökning mellan 700-1000 kr/år tycker jag är en rimlig inriktning. Därefter kan man möjligtvis tänka sig att införa I-lön.

Den lönetrappa som fanns i det förra löneavtalet var en bra start även om den var lite för kort och summorna var för små.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Motionär

Thomas Bergström, Näpo Sundsvall/Citygruppen, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdestyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar motionären att den vill att Polisförbundet ska förhandla fram någon form av trappor i lönesystemet för poliser.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en

lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A71 besvarad

A072 2012 170, Motion angående Lönetrappa

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Lönetrappa

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men problemet är att det knapp finns någon löneutveckling inom polisen.

Inom de flesta andra arbeten värdesätts erfarenhet men inom polisen finns en allmän uppfattning att det inte görs. Att ha I-lön fungerar när man med enkelhet kan skilja arbetares prestationer åt men det anser många av oss att man inte kan inom polisen. Framförallt inte under de första åren.

En inriktning bör vara att införa en lönetrappa under de första 5-6 åren. En löneökning mellan 700-1000 kr/år tycker jag är en rimlig inriktning. Därefter kan man möjligtvis tänka sig att införa I-lön.

Den lönetrappa som fanns i det förra löneavtalet var en bra start även om den var lite för kort och summorna var för små.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Motionär

Niclas Fröberg, Näpo Sundsvall/Citygruppen, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar motionären att den vill att Polisförbundet ska förhandla fram någon form av trappor i lönesystemet för poliser.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en

lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A72 besvarad

A073 2012 171, Motion angående Lönetrappa

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Lönetrappa

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men problemet är att det knapp finns någon löneutveckling inom polisen. Inom de flesta andra arbeten värdesätts erfarenhet men inom polisen finns en allmänuppfattning att det inte görs. Att ha I-lön fungerar när man med enkelhet kan skilja arbetares prestationer åt men det anser många av oss att man inte kan inom polisen. Fram för allt inte under de första åren. En inriktning bör vara att införa en lönetrappa under de första 5-6 åren. En löneökning mellan 700-1000 kr/år tycker jag är en rimlig inriktning. Där efter kan man möjligtvis tänka sig att införa I-lön. Den lönetrappa som fanns i det förra löneavtalet var en bra start även om den var lite för kort och summorna var för små.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Motionär

Magnus Persson, Brottsförebyggande och ungdomsenheten, Citygruppen, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar motionären att den vill att Polisförbundet ska förhandla fram någon form av trappor i lönesystemet för poliser.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A73 besvarad

A074 2012 172, Motion angående Lönetrappa

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Lönetrappa

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men problemet är att det knapp finns någon löneutveckling inom polisen.

Inom de flesta andra arbeten värdesätts erfarenhet men inom polisen finns en allmän uppfattning att det inte görs. Att ha I-lön fungerar när man med enkelhet kan skilja arbetares prestationer åt men det anser många av oss att man inte kan inom polisen. Fram för allt inte under de första åren.

En inriktning bör vara att införa en lönetrappa under de första 5-6 åren. En löneökning mellan 700-1000 kr/år tycker jag är en rimlig inriktning. Därefter kan man möjligtvis tänka sig att införa I-lön.

Den lönetrappa som fanns i det förra löneavtalet var en bra start även om den var lite för kort och summorna var för små.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Motionär

Jens Jansson, Näpo Sundsvall/Uträdning, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar motionären att den vill att Polisförbundet ska förhandla fram någon form av trappor i lönesystemet för poliser.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A74 besvarad

A075 2012 173, Motion angående Lönetrappa

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Lönetrappa

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inomsvensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men problemet är att det knapp finns någon löneutveckling inom polisen.

Inom de flesta andra arbeten värdesätts erfarenhet men inom polisen finns en allmänuppfattning att det inte görs. Att ha I-lön fungerar när man med enkelhet kanskilja arbetares prestationer åt men det anser många av oss att man inte kan inom polisen. Fram för allt inte under de första åren.

En inriktning bör vara att införa en lönetrappa under de första 5-6 åren. Enlöneökning mellan 700-1000 kr/år tycker jag är en rimlig inriktning. Därefter kan man möjligtvis tänka sig att införa I-lön.

Den lönetrappa som fanns i det förra löneavtalet var en bra start även om den var lite för kort och summorna var för små.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Motionär

Tommie Nilsson, Näpo Timrå, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar motionären att den vill att Polisförbundet ska förhandla fram någon form av trappor i lönesystemet för poliser.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad,

ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A75 besvarad

A076 2012 174, Motion angående Lönetrappa

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Lönetrappa

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inomsvensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men problemet är att det knapp finns någon löneutveckling inom polisen.

Inom de flesta andra arbeten värdesätts erfarenhet men inom polisen finns en allmänuppfattning att det inte görs. Att ha I-lön fungerar när man med enkelhet kanskilja arbetares prestationer åt men det anser många av oss att man inte kan inom polisen. Fram för allt inte under de första åren.

En inriktning bör vara att införa en lönetrappa under de första 5-6 åren. Enlöneökning mellan 700-1000 kr/år tycker jag är en rimlig inriktning. Därefter kan man möjligtvis tänka sig att införa I-lön.

Den lönetrappa som fanns i det förra löneavtalet var en bra start även om den var lite för kort och summorna var för små.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Motionär

Ulrika Löfström, Timrå Närpolisområde, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar motionären att den vill att Polisförbundet ska förhandla fram någon form av trappor i lönesystemet för poliser.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad,

ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A76 besvarad

A077 2012 175, Motion angående Lönetrappa

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Lönetrappa

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inomsvensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men problemet är att det knapp finns någon löneutveckling inom polisen.

Inom de flesta andra arbeten värdesätts erfarenhet men inom polisen finns en allmänuppfattning att det inte görs. Att ha I-lön fungerar när man med enkelhet kanskilja arbetares prestationer åt men det anser många av oss att man inte kan inom polisen. Fram för allt inte under de första åren.

En inriktning bör vara att införa en lönetrappa under de första 5-6 åren. En löneökning mellan 700-1000 kr/år tycker jag är en rimlig inriktning. Därefter kan man möjligtvis tänka sig att införa I-lön.

Den lönetrappa som fanns i det förra löneavtalet var en bra start även om den var lite för kort och summorna var för små.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Motionär

Lina Sundberg, Näpo Timrå, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar motionären att den vill att Polisförbundet ska förhandla fram någon form av trappor i lönesystemet för poliser.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till

detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A77 besvarad

A078 2012 176, Motion angående Lönetrappa

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Lönetrappa

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men problemet är att det knapp finns någon löneutveckling inom polisen.

Inom de flesta andra arbeten värdesätts erfarenhet men inom polisen finns en allmän uppfattning att det inte görs. Att ha I-lön fungerar när man med enkelhet kan skilja arbetares prestationer åt men det anser många av oss att man inte kan inom polisen. Fram för allt inte under de första åren.

En inriktning bör vara att införa en lönetrappa under de första 5-6 åren. En löneökning mellan 700-1000 kr/år tycker jag är en rimlig inriktning. Därefter kan man möjligtvis tänka sig att införa I-lön.

Den lönetrappa som fanns i det förra löneavtalet var en bra start även om den var lite för kort och summorna var för små.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Motionär

Olov Nilsson, Näpo Sundsvall/ IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar motionären att den vill att Polisförbundet ska förhandla fram någon form av trappor i lönesystemet för poliser.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A78 besvarad

A079 2012 177, Motion angående Lönetrappa

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Lönetrappa

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men problemet är att det knapp finns någon löneutveckling inom polisen.

Inom de flesta andra arbeten värdesätts erfarenhet men inom polisen finns en allmän uppfattning att det inte görs. Att ha I-lön fungerar när man med enkelhet kan skilja arbetares prestationer åt men det anser många av oss att man inte kan inom polisen. Fram för allt inte under de första åren.

En inriktning bör vara att införa en lönetrappa under de första 5-6 åren. En löneökning mellan 700-1000 kr/år tycker jag är en rimlig inriktning. Därefter kan man möjligtvis tänka sig att införa I-lön.

Den lönetrappa som fanns i det förra löneavtalet var en bra start även om den var lite för kort och summorna var för små.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Motionär

Niklas Sellin, Näpo Sundsvall/ IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar motionären att den vill att Polisförbundet ska förhandla fram någon form av trappor i lönesystemet för poliser.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A79 besvarad

A080 2012 178, Motion angående Lönetrappa

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Lönetrappa

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men problemet är att det knapp finns någon löneutveckling inom polisen.

Inom de flesta andra arbeten värdesätts erfarenhet men inom polisen finns en allmän uppfattning att det inte görs. Att ha I-lön fungerar när man med enkelhet kan skilja arbetares prestationer åt men det anser många av oss att man inte kan inom polisen. Fram för allt inte under de första åren.

En inriktning bör vara att införa en lönetrappa under de första 5-6 åren. En löneökning mellan 700-1000 kr/år tycker jag är en rimlig inriktning. Därefter kan man möjligtvis tänka sig att införa I-lön.

Den lönetrappa som fanns i det förra löneavtalet var en bra start även om den var lite för kort och summorna var för små.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Motionär

Maria Lindgren, Näpo Sundsvall/ City, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar motionären att den vill att Polisförbundet ska förhandla fram någon form av trappor i lönesystemet för poliser.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A80 besvarad

A081 2012 179, Motion angående Lönetrappa

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Lönetrappa

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men problemet är att det knapp finns någon löneutveckling inom polisen.

Inom de flesta andra arbeten värdesätts erfarenhet men inom polisen finns en allmän uppfattning att det inte görs. Att ha I-lön fungerar när man med enkelhet kan skilja arbetares prestationer åt men det anser många av oss att man inte kan inom polisen. Fram för allt inte under de första åren.

En inriktning bör vara att införa en lönetrappa under de första 5-6 åren. En löneökning mellan 700-1000 kr/år tycker jag är en rimlig inriktning. Därefter kan man möjligtvis tänka sig att införa I-lön.

Den lönetrappa som fanns i det förra löneavtalet var en bra start även om den var lite för kort och summorna var för små.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Motionär

Christian Hald, Näpo Sundsvall/ IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar motionären att den vill att Polisförbundet ska förhandla fram någon form av trappor i lönesystemet för poliser.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A81 besvarad

A082 2012 180, Motion angående Lönetrappa

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Lönetrappa

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men problemet är att det knapp finns någon löneutveckling inom polisen.

Inom de flesta andra arbeten värdesätts erfarenhet men inom polisen finns en allmän uppfattning att det inte görs. Att ha I-lön fungerar när man med enkelhet kan skilja arbetares prestationer åt men det anser många av oss att man inte kan inom polisen. Fram för allt inte under de första åren.

En inriktning bör vara att införa en lönetrappa under de första 5-6 åren. En löneökning mellan 700-1000 kr/år tycker jag är en rimlig inriktning. Därefter kan man möjligtvis tänka sig att införa I-lön.

Den lönetrappa som fanns i det förra löneavtalet var en bra start även om den var lite för kort och summorna var för små.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Motionär

Maria Forsberg, Näpo Sundsvall/ IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar motionären att den vill att Polisförbundet ska förhandla fram någon form av trappor i lönesystemet för poliser.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A82 besvarad

A083 2012 181, Motion angående Lönetrappa

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Lönetrappa

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men problemet är att det knapp finns någon löneutveckling inom polisen.

Inom de flesta andra arbeten värdesätts erfarenhet men inom polisen finns en allmän uppfattning att det inte görs. Att ha I-lön fungerar när man med enkelhet kan skilja arbetares prestationer åt men det anser många av oss att man inte kan inom polisen. Fram för allt inte under de första åren.

En inriktning bör vara att införa en lönetrappa under de första 5-6 åren. En löneökning mellan 700-1000 kr/år tycker jag är en rimlig inriktning. Därefter kan man möjligtvis tänka sig att införa I-lön.

Den lönetrappa som fanns i det förra löneavtalet var en bra start även om den var lite för kort och summorna var för små.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Motionär

Jimmie Ström, Näpo Sundsvall/ UTR, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar motionären att den vill att Polisförbundet ska förhandla fram någon form av trappor i lönesystemet för poliser.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebilden ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A83 besvarad

A084 2012 182, Motion angående Lönetrappa

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Lönetrappa

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men problemet är att det knapp finns någon löneutveckling inom polisen.

Inom de flesta andra arbeten värdesätts erfarenhet men inom polisen finns en allmän uppfattning att det inte görs. Att ha I-lön fungerar när man med enkelhet kan skilja arbetares prestationer åt men det anser många av oss att man inte kan inom polisen. Fram för allt inte under de första åren.

En inriktning bör vara att införa en lönetrappa under de första 5-6 åren. En löneökning mellan 700-1000 kr/år tycker jag är en rimlig inriktning. Därefter kan man möjligtvis tänka sig att införa I-lön.

Den lönetrappa som fanns i det förra löneavtalet var en bra start även om den var lite för kort och summorna var för små.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Motionär

Henrik Blanck, Näpo Sundsvall/ IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar motionären att den vill att Polisförbundet ska förhandla fram någon form av trappor i lönesystemet för poliser.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A84 besvarad

A085 2012 183, Motion angående Lönetrappa

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Lönetrappa

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men problemet är att det knapp finns någon löneutveckling inom polisen.

Inom de flesta andra arbeten värdesätts erfarenhet men inom polisen finns en allmän uppfattning att det inte görs. Att ha I-lön fungerar när man med enkelhet kan skilja arbetares prestationer åt men det anser många av oss att man inte kan inom polisen. Fram för allt inte under de första åren.

En inriktning bör vara att införa en lönetrappa under de första 5-6 åren. En löneökning mellan 700-1000 kr/år tycker jag är en rimlig inriktning. Därefter kan man möjligtvis tänka sig att införa I-lön.

Den lönetrappa som fanns i det förra löneavtalet var en bra start även om den var lite för kort och summorna var för små.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Motionär

Fredrik Ståhl, Näpo Sundsvall/ IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar motionären att den vill att Polisförbundet ska förhandla fram någon form av trappor i lönesystemet för poliser.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A85 besvarad

A086 2012 184, Motion angående Lönetrappa

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Lönetrappa

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men problemet är att det knapp finns någon löneutveckling inom polisen.

Inom de flesta andra arbeten värdesätts erfarenhet men inom polisen finns en allmän uppfattning att det inte görs. Att ha I-lön fungerar när man med enkelhet kan skilja arbetares prestationer åt men det anser många av oss att man inte kan inom polisen. Fram för allt inte under de första åren.

En inriktning bör vara att införa en lönetrappa under de första 5-6 åren. En löneökning mellan 700-1000 kr/år tycker jag är en rimlig inriktning. Därefter kan man möjligtvis tänka sig att införa I-lön.

Den lönetrappa som fanns i det förra löneavtalet var en bra start även om den var lite för kort och summorna var för små.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Motionär

René Hedback, Näpo Sundsvall/ IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar motionären att den vill att Polisförbundet ska förhandla fram någon form av trappor i lönesystemet för poliser.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A86 besvarad

A087 2012 185, Motion angående Lönetrappa

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Lönetrappa

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men problemet är att det knapp finns någon löneutveckling inom polisen.

Inom de flesta andra arbeten värdesätts erfarenhet men inom polisen finns en allmän uppfattning att det inte görs. Att ha I-lön fungerar när man med enkelhet kan skilja arbetares prestationer åt men det anser många av oss att man inte kan inom polisen. Fram för allt inte under de första åren.

En inriktning bör vara att införa en lönetrappa under de första 5-6 åren. En löneökning mellan 700-1000 kr/år tycker jag är en rimlig inriktning. Därefter kan man möjligtvis tänka sig att införa I-lön.

Den lönetrappa som fanns i det förra löneavtalet var en bra start även om den var lite för kort och summorna var för små.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Motionär

Sara Sjöstedt, Näpo Sundsvall/ IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar motionären att den vill att Polisförbundet ska förhandla fram någon form av trappor i lönesystemet för poliser.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A87 besvarad

A088 2012 186, Motion angående Lönetrappa

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Lönetrappa

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men problemet är att det knapp finns någon löneutveckling inom polisen.

Inom de flesta andra arbeten värdesätts erfarenhet men inom polisen finns en allmän uppfattning att det inte görs. Att ha I-lön fungerar när man med enkelhet kan skilja arbetares prestationer åt men det anser många av oss att man inte kan inom polisen. Fram för allt inte under de första åren.

En inriktning bör vara att införa en lönetrappa under de första 5-6 åren. En löneökning mellan 700-1000 kr/år tycker jag är en rimlig inriktning. Därefter kan man möjligtvis tänka sig att införa I-lön.

Den lönetrappa som fanns i det förra löneavtalet var en bra start även om den var lite för kort och summorna var för små.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Motionär

Malin Nilsson, Näpo Sundsvall/ IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar motionären att den vill att Polisförbundet ska förhandla fram någon form av trappor i lönesystemet för poliser.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebilden ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A88 besvarad

A089 2012 187, Motion angående Lönetrappa

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Lönetrappa

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men problemet är att det knapp finns någon löneutveckling inom polisen.

Inom de flesta andra arbeten värdesätts erfarenhet men inom polisen finns en allmän uppfattning att det inte görs. Att ha I-lön fungerar när man med enkelhet kan skilja arbetares prestationer åt men det anser många av oss att man inte kan inom polisen. Fram för allt inte under de första åren.

En inriktning bör vara att införa en lönetrappa under de första 5-6 åren. En löneökning mellan 700-1000 kr/år tycker jag är en rimlig inriktning. Därefter kan man möjligtvis tänka sig att införa I-lön.

Den lönetrappa som fanns i det förra löneavtalet var en bra start även om den var lite för kort och summorna var för små.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Motionär

Henrik Jonsson, Näpo Sundsvall/ IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar motionären att den vill att Polisförbundet ska förhandla fram någon form av trappor i lönesystemet för poliser.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A89 besvarad

A090 2012 188, Motion angående Lönetrappa

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Lönetrappa

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men problemet är att det knapp finns någon löneutveckling inom polisen.

Inom de flesta andra arbeten värdesätts erfarenhet men inom polisen finns en allmän uppfattning att det inte görs. Att ha I-lön fungerar när man med enkelhet kan skilja arbetares prestationer åt men det anser många av oss att man inte kan inom polisen. Fram för allt inte under de första åren.

En inriktning bör vara att införa en lönetrappa under de första 5-6 åren. En löneökning mellan 700-1000 kr/år tycker jag är en rimlig inriktning. Därefter kan man möjligtvis tänka sig att införa I-lön.

Den lönetrappa som fanns i det förra löneavtalet var en bra start även om den var lite för kort och summorna var för små.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Motionär

Christian Jonsson, Näpo Sundsvall/ IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att en lönetrappa ska införas för polisassistenter under de inledande åren.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar motionären att den vill att Polisförbundet ska förhandla fram någon form av trappor i lönesystemet för poliser.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebilden ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till förslag till lönepolitiska program
föreslås representantskapet besluta

att anse motion A90 besvarad

A091 2012 218, Motion Handledartillägg

Beskrivning

Uppdraget som handledare kräver ett handledartillägg som ersättning för det ansvar och merjobb det innebär att vara handledare.

Bakgrund:

Man har ett stort ansvar som handledare. Man är ansvarig för sina aspiranternas utbildning och utveckling under deras aspiranttjänstgöring. Samtidigt som man ska stötta dem och hälsa dem välkomna till myndigheten ska man ytterst bedöma om de är lämpliga som poliser.

Som handledare ska man även träffa sina aspiranter minst en gång varannan vecka under hela deras aspiranttjänstgöring. I verkligheten behöver man träffas minst en gång i veckan den första tiden för att senare under aspiranten återgå till att träffas minst varannan vecka. Att få till handledarträffar regelbundet när både handledare och aspiranter kan är väldigt svårt när aspiranterna är runt om i myndigheten på olika avdelningar under aspiranten. Då händer det att handledarträffarna sker på ledig tid för handledaren. Dessutom ringer aspiranterna till handledaren med frågor under hela aspiranttjänstgöringen alternativt att man som handledare ringer aspiranterna, detta väldigt ofta på ledig tid. Det är så det måste få vara för att man som handledare ska kunna följa/bedöma/stötta sina aspiranter under utbildningens gång.

Bedömning:

Det ansvaret och merjobbet som det innebär att vara handledare ska ersättas på ett lämpligt sätt genom ett funktionstillägg. Det finns möjligheter till ett lokalt avtal där ett funktionstillägg för handledarna kan förhandlas fram. Funktionstilläggets storlek bör vara på minst det gamla beloppet, dvs 2200 kr i månaden.

Yrkande: Mot bakgrund av ovanstående yrkas

Att handledartillägget återinförs med minst 2200 kr per månad.

Motionär

PA Jonas Arenfalk, POMA NPO Söder, E Malmö

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att handledartillägget återinförs med minst 2200 kr per månad.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill Polisförbundet skall arbeta för att ska införa tillägg.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Det kan vara lätt att hålla med motionärerna om att just en speciell funktion eller grupp skulle kunna vara berättigande till en högre lön eller ett speciellt tillägg utifrån sina speciella arbetsuppgifter.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebilden ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar. Utöver detta har parterna i de två senaste RALS avtalen varit överens om att minska tilläggen och istället fokusera på lönen och att lönesättningen är rätt. Men det finns fortfarande möjlighet för arbetsgivaren att utbetala ett tidsbegränsat till om det är så att man under en viss begränsad period har någon extra arbetsuppgift som inte ska ersättas i högre fast lön.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A91 besvarad

A092 2012 219, Motion Instruktörstillägg

Beskrivning

Motion Instruktörstillägg

Uppdraget som instruktör kräver ett instruktörstillägg som ersättning för det ansvar och merjobb det innebär att vara instruktör.

Bakgrund:

Man har ett stort ansvar som instruktör. Man är ansvarig för utbildning inom polisen i någon del. Som det är nu utgår ingen ersättning för att man är instruktör. En polis i yttre tjänst förlorar dessutom mycket på att vara instruktör. Ett exempel : Om man som polis i yttre tjänst jobbar dagtid som instruktör på utryckningsförarutbildningen i fyra veckor tappar man all OB man annars skulle tillgodoräknat sig. Det motsvarar ca 2000-3000 kr per månad. Det är inte rimligt att man förlorar i lön på att vara instruktör utan det borde vara något som istället premieras i lönekuvertet!

Bedömning:

Det ansvaret och merjobbet som det innebär att vara instruktör ska ersättas på ett lämpligt sätt genom ett instruktörstillägg. Det finns möjligheter till ett lokalt avtal där ett instruktörstillägg för instruktörerna kan förhandlas fram. Tilläggets storlek bör vara på minst det gamla beloppet, dvs 114 kr per arbetspass som instruktör.

Yrkande: Mot bakgrund av ovanstående yrkas

Att instruktörstillägget återinförs med minst 114 kr per arbetspass som instruktör.

Motionär

PA Jonas Arenfalk, POMA NPO Söder, Malmö

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att instruktörstillägget återinförs med minst 114 kr per arbetspass som instruktör.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill Polisförbundet skall arbeta för att ska införa tillägg.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Det kan vara lätt att hålla med motionärerna om att just en speciell funktion eller grupp skulle kunna vara berättigande till en högre lön eller ett speciellt tillägg utifrån sina speciella arbetsuppgifter.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osäkligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar. Utöver detta har parterna i de två senaste RALS avtalen varit överens om att minska tilläggen och istället fokusera på lönen och att lönesättningen är rätt. Men det finns fortfarande möjlighet för arbetsgivaren att utbetala ett tidsbegränsat till om det är så att man under en viss begränsad period har någon extra arbetsuppgift som inte ska ersättas i högre fast lön.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A92 besvarad

A093 2012 220, Yrkande ang. ersättning för polishundförare inför RALS 2012.

Beskrivning

Representantskapet 2012

Motioner

1

För polishundförare inför RALS 2012

Motionstext

Motion ställd till Representantskapet 2012-03-27

Rubrik:

Yrkande ang. ersättning för polishundförare inför RALS 2012.

Vi som arbetar som polishundförare har under en längre tid varit missnöjda med hur ersättningen ser ut, detta då ersättningen som utgår idag inte täcker de faktiska kostnaderna.

Som det ser ut idag så får varje hundförare själv skjuta till pengar för att klara kostnaderna som uppstår. Ena av de stora utgifterna ligger i att vi endast har rätt till sex timmars hundutbildning per vecka (Fap 214-1 2kap 2§).

Med tanke på kraven som ställs på hundförarekipaget så räcker inte tiden vi får att träna våra hundar varpå man utför nästan all sin hundträning på fritiden (samtycke i anställningsprofilen) vilket innebär en stor kostnad vad gäller transportkostnader till och från dressyrplatserna och dessa ersätts ej av myndigheten idag.

Fredrik Malmqvist Willander samt Jon Cederqvist har i egenskap av fackligt engagerade för hundsektionen i Malmö fått i uppdrag att driva denna fråga inför RALS 2012.

Vi som fått uppdraget känner en stor oro för konsekvenserna av att så många hundförare är missnöjda med ersättningen, vilket kan få till följd att hundförare som inte har råd att arbeta med det samma slutar sin anställning som hundförare.

Arbetsgivarens krav i uppgiften samt ianspråktagande av både fritid och transporter "kostar" för mycket i förhållande till nuvarande ersättning för att kompetens och erfarenhet skall stanna i vår yrkeskategori.

Våra yrkanden på ett nationellt hundföraravtal ligger väl i tiden med tanke på att vi i framtiden eventuellt kommer att bestå av en myndighet, således även en lönepolitik.

Inför avtalsrörelsen 2012 vill vi därför ligga i framkant med att ha tagit fram ett väl underbyggt underlag, samt argument, för att få till en förändring av dagens ersättning.

Krav i uppgiften:

- *Arbetets innehåll och krav på utbildning.
- *Befogenheter kopplat till brukandet av tjänstehund.
- *Arbetsgivarens krav på ianspråktagande av fritid enl. FAP.
- *Uttalat krav på privat bil för transport av tjänstehund.
- *Begränsade beföringsmöjligheter.
- *Låg rörlighet.

Krav på individen:

- *Nationell utbildning
- *Nationell, årligen återkommande kvalitetssäkring.
- *Grundläggande kompetenserfarenhet.

Nationellt avtal

Ersättning som utgår för vård, skötsel, träning etc. kallas för Hundersättning och Hundtillägg.

Denna ersättning täcker inte hundförarnas faktiska nettoutgifter. Andra merkostnader som inköp av fordon, drivmedel, hundbur, hundgård, slitage av fordon samt hem etc. ersätts inte av polismyndigheten. Hundförarna i Sverige har idag olika former av ersättning i de 21 polismyndigheterna.

Hundförarna eftersträvar därför ett nationellt hundföraravtal samt ersättning för transporter i privata fordon med tjänstehund liksom andra statliga myndigheter (Tull osv) och andra nordiska polishundsorganisationer.

Representantskapet 2012.

YRKANDE

Vi vill:

Att Polisförbundet kontakter RPS, och inleder en principiell diskussion om behovet av ett nationellt hundföraravtal.

Att Polisförbundet och RPS analyserar lönebilderna för hundförare i hela landet och löneskillnaderna mellan myndigheterna i 7§ RALS 2007-2010.

Att Polisförbundet fortsätter sin överläggning med RPS ang. reseersättning likt TULL ALFA, 3 kap 3§.

Detta med anledning av resor/transporter med egen bil, till och från tjänsteställe.
Ersättning bör även utgå vid resor till och från dressyrplats, på fritid med privat bil enl. FAP 214 1 kap 4§ 3st.

Motionär

Fredrik Malmqvist Willander, Jon Cederqvist, Hundsektionen Malmö POMA.

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet kontaktar RPS, och inleder en principiell diskussion om behovet av ett nationellt hundföraravtal.

att Polisförbundet och RPS analyserar lönebilderna för hundförare i hela landet och löneskillnaderna mellan myndigheterna i 7§ RALS 2007-2010.

att Polisförbundet fortsätter sin överläggning med RPS ang. reseersättning likt TULL ALFA, 3 kap 3§.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att det införs ett nationellt avtal som styr ersättningen till hundförarna, att en översyn görs av lönebilderna och hur kostnadsersättningarna ska se ut.

Förbundsstyrelsen anser att det är skäligt att man ska ha en ersättning som täcker de utgifter som man har när man tar hand om sin tjänstehund oavsett om myndigheten äger den eller polismannen gör det.

När man talar om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebilderna ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

Polisförbundet har under de senaste avtalsperioderna haft uppe frågan om likhet vad det gäller kostnadsersättningar mellan olika myndigheter och vad som är möjligt enligt inkomstskattelagen. Detta har renderat i att ett extra tillägg inrättades för att kompensera mot de förändringar som uppstod när inkomstskattelagen förändrades. Förbundsstyrelsen kommer även fortsättningsvis driva frågan om att det ska finnas en likhet mellan likvärdiga myndigheter när det gäller kostnadsersättningar där förutsättningarna är likartade.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A93

A094 2012 221, Motion gällande ersättning för instruktörer och handledare

Beskrivning

Motion gällande ersättning för instruktörer och handledare

I det förra avtalet på lokal nivå så förhandlades ersättningen för instruktörer och handledare bort. När frågan väcktes hur detta skulle lösas fick vi svaret att det skulle lösas på lokal-lokal nivå. Resultatet av detta blev noll och intet, i varje fall gällande polismyndigheten i Skåne. Följden av detta blev att många instruktörer/handledare hoppat av och att det flesta som fortsatt har gjort detta under tvång med hjälp av kommenderingar, en lösning som inte är bra.

Som instruktör/handledare har man arbetsmiljöansvar, företräder arbetsgivaren och är ansvarig för att medarbetarna når de krav som ställs på dem i olika avseenden. Detta liknar till stor del de krav som ställs på de direkta ledarna. Då det ansvaret ingår i arbetsledarnas lön så får numera instruktörer/handledare inte en krona extra för detta.

Detta har medfört att nyrekryteringen i princip är noll. De befintliga instruktörer och handledare som finns tvingas att utföra sina uppdrag, något som självfallet inte är bra. Att tro att detta ska lösas på lokal-lokal nivå är naivt, vi har hört att lösningar är på gång i många år, utan att för den sakens skulle en lösning kommit till stånd.

Jag föreslår därför att Representantskapet beslutar att det införs en avtalsreglerad, nationell modell för hur instruktörs- och handledarskap ska värderas ekonomiskt och meritmässigt. Denna ska medföra att det blir attraktivt att verka som instruktör och handledare, så att både erfarna medarbetare blir kvar men även att nyrekryteringen kommer igång igen.

Motionär

Fredrik Lorentzson, Polismyndigheten i Skåne

Administrativ hantering av motion

Delad i A94 och F2

Motionens att-satser

att Representantskapet beslutar att det införs en avtalsreglerad, nationell modell för hur instruktörs- och handledarskap ska värderas ekonomiskt och meritmässigt.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet skall arbeta för att införa tillägg.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Det kan vara lätt att hålla med motionärerna om att just en speciell funktion eller grupp skulle kunna vara berättigade till en högre lön eller ett speciellt tillägg utifrån sina speciella arbetsuppgifter.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osäkligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar. Utöver detta har parterna i de två senaste RALS avtalen varit överens om att minska tilläggen och istället fokusera på lönen och att lönesättningen är rätt. Men det finns fortfarande möjlighet för arbetsgivaren att utbetala ett tidsbegränsat tillägg om det är så att man under en viss begränsad period har någon extra arbetsuppgift som inte ska ersättas i högre fast lön.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur

Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A94 första att-satsen besvarad

A095 2012 223, Motion angående Lön

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Lön

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inomsvensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men att den höjdes för lite.

Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför och att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta är det dags att svensk polis för en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25000 kr/månad. Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Lyckas man höja ingångslönen bör man tillse att den nya ingångslönen också blir ny lägsta lön för en svensk polis så man inte riskerar att redan anställda får lägre lön än de nyanställda.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

Motionär

Per Lindberg, Avdelning PO Syd, Förbundsområde Södermanland

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och

att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägsta lönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis. Ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och

godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A95

A096 2012 224, Motion angående Lön

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Lön

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inomsvensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men att den höjdes för lite.

Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför och att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta är det dags att svensk polis för en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25000 kr/månad. Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Lyckas man höja ingångslönen bör man tillse att den nya ingångslönen också blir ny lägsta lön för en svensk polis så man inte riskerar att redan anställda får lägre lön än de nyanställda.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

Motionär

Daniel Neren, Avdelning Po Syd, Förbundsområde Södermanland

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och

att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägsta lönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis. Ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och

godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A96

A097 2012 225, Motion angående Lön

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Lön

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inomsvensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men att den höjdes för lite.

Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför och att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta är det dags att svensk polis för en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25000 kr/månad. Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Lyckas man höja ingångslönen bör man tillse att den nya ingångslönen också blir ny lägsta lön för en svensk polis så man inte riskerar att redan anställda får lägre lön än de nyanställda.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

Motionär

Victor Gauffin, Avdelning PO SYD, Förbundsområde Södermanland

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och

att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägsta lönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis. Ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och

godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A97

A098 2012 226, Motion angående Lön

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Lön

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inomsvensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men att den höjdes för lite.

Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför och att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta är det dags att svensk polis för en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25000 kr/månad. Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Lyckas man höja ingångslönen bör man tillse att den nya ingångslönen också blir ny lägsta lön för en svensk polis så man inte riskerar att redan anställda får lägre lön än de nyanställda.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

Motionär

Linus Thor, Avdelning GLG Nyköping, Förbundsområde Södermanland

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och

att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägsta lönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis. Ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och

godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A98

A099 2012 227, Motion angående Lön

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Lön

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inomsvensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men att den höjdes för lite.

Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför och att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta är det dags att svensk polis för en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25000 kr/månad. Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Lyckas man höja ingångslönen bör man tillse att den nya ingångslönen också blir ny lägsta lön för en svensk polis så man inte riskerar att redan anställda får lägre lön än de nyanställda.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

Motionär

Per-Emil Engström, Avdelning GLG Nyköping, Förbundsområde Södermanland

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och

att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägsta lönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis. Ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och

godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundetsförslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A99

A100 2012 228, Motion angående Lön

Beskrivning

Motion angående Lön

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inomsvensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men att den höjdes för lite.

Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför och att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta är det dags att svensk polis för en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25000 kr/månad. Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Lyckas man höja ingångslönen bör man tillse att den nya ingångslönen också blir ny lägsta lön för en svensk polis så man inte riskerar att redan anställda får lägre lön än de nyanställda.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

Motionär

Linda Rotestam, Avdelning GLG, Förbundsområde Södermanland

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och

att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägsta lönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis. Ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundetsförslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A100

A101 2012 229, Motion angående Lön

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Lön

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inomsvensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men att den höjdes för lite.

Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför och att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta är det dags att svensk polis för en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25000 kr/månad. Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Lyckas man höja ingångslönen bör man tillse att den nya ingångslönen också blir ny lägsta lön för en svensk polis så man inte riskerar att redan anställda får lägre lön än de nyanställda.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

Motionär

Ludvig Hellman, Avdelning BF SYD, Förbundsområde Södermanland, Mikael Ekefjärd, BF Syd, Södermanland

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och

att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägsta lönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis. Ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till

detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A101

A102 2012 236, Motion angående höjd ingångslön samt differentierad lönesättning.

Beskrivning

Motion angående höjd ingångslön samt differentierad lönesättning.

Höjd ingångslön är en mycket viktig fråga för svensk polis och som är kopplat till yrkets status. För att få genomslag och trovärdighet i lönepolitiken skulle ingångslönen behöva höjas kraftigt.

Samtidigt visar resultatet från undersökningar gjorda av försäkringsbolag, banker samt SCB att levnadsomkostnader på vissa orter är betydligt högre än på andra. Detta kan och bör vara skäl för en löneskillnad inom polisen. Andra saker att beakta vid lönesättning är områden som har svårt att rekrytera poliser samt arbetsförhållandena.

Om polisen ska vara en attraktiv arbetsgivare måste lönenivåerna spegla den övriga samhällsutvecklingen. Lönenivåerna måste helt enkelt vara rimliga i jämförelse med andra yrkeskategorier i det samhälle man lever och verkar i.

Vi ställer oss självklart bakom att en av de viktigaste frågorna är höjd ingångslön för polisen men vill att ovan nämnda omständigheter även beaktas vid ingångslönen.

Vi yrkar att representantskapet ger förbundsstyrelsen i uppdrag:

Att verka för höjd differentierad ingångslön och att man vid lönesättningen beaktar att lönerna anpassas till levnadsomkostnader, arbetsförhållandena och övriga förutsättningar som råder på den ort man arbetar.

Att respektives myndighets underlagssumma utgör beräkningsgrunden för löneökningstrymmet i kommande RALS/RALS:ar

Motionär

Förbundsområde Stockholms län

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att representantskapet ger förbundsstyrelsen i uppdrag:

att verka för höjd differentierad ingångslön och att man vid lönesättningen beaktar att lönerna anpassas till levnadsomkostnader, arbetsförhållandena och övriga förutsättningar som råder på den ort man arbetar.

att respektives myndighets underlagssumma utgör beräkningsgrunden för löneökningstrymmet i kommande RALS/RALS:ar

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska verka för höjd differentierad ingångslön och att man vid lönesättningen beaktar att lönerna anpassas till levnadsomkostnader, arbetsförhållandena och övriga förutsättningar som råder på den ort man arbetar, samt att respektive myndighets underlagssumma utgör beräkningsgrunden för löneökningstrymmet i kommande RALS/RALS:ar

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis. Ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebilden ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A102 andra att-satsen besvarad
att avslå motion A102 första att-satsen

A103 2012 237, Motion angående lönesamtal/lönesättande samtal

Beskrivning

Motion angående lönesamtal/lönesättande samtal

Arbetsmarknadens parter är överens om att lönen ska sättas så nära medarbetarna som möjligt. Motsatsen till denna uppfattning skulle innebära en återgång till systemet där traditionella löneförhandlingar mellan fack och arbetsgivare skulle avgöra medlemmarnas löneökning.

Utifrån diskussionen om vem som kan göra den bästa bedömningen av medarbetarnas prestation är det lätt att hålla med om att lönen ska sättas så nära medlemmarna som möjligt. Detta förutsätter dock att i alla fall två saker är uppfyllda. Det första är att myndigheterna har en organisation som är anpassad för utvecklings- och lönesamtal samt att myndighetsledningarna har en tro på delegerat ledarskap. Finns inte dessa förutsättningar innebär det att vi har chefer som ska hålla i allt för många utvecklings- och lönesamtal vilket kan påverka kvalitén på samtalen negativt. Om inte närmsta chefen känner att han eller hon kan påverka löneutfallet kommer inte denne att ta ansvar för detta i lönesamtalet.

Enligt oss är denna farhåga ett faktum och resultatet är rent kontraproduktivt för såväl verksamheten som arbetsmiljön. Oss veterligen har det inte förekommit någon motion där medlemmarna förespråkar lönesättande samtal eller lönesamtal. Det har ej heller fattats beslut på representantskap att detta är något som ska eftersträvas.

Arbetsgivaren finner av förståeliga skäl denna modell som lukrativ och vill tillämpa den trots att det enligt oss är svårt att mäta exakt vad bra polisarbete är. Polisarbete utförs i regel aldrig av ensamarbetande poliser utan bygger på ett lagarbete.

I vissa fall beror dessutom medlemmens minskade arbetsförmåga på sjukdom, skilsmässa eller rent av traumatisering till följd av händelse i arbetet. Skall då detta ligga till last vid ett lönesättande samtal?

Enligt oss är ett av förbundets viktigaste uppgifter att förhandla fram bra löner genom kollektivavtal för medlemmarna. Frånhänder vi oss möjligheten att förhandla om lön försvagas fackets roll ytterligare och ett av incitamenten för fackliga anslutning minskar.

Vi yrkar att representantskapet ger förbundsstyrelsen i uppdrag:

ATT definiera på vilket sett lönesättande/lönesamtal är tänkt att gagna medlemskollektivet.

ATT tar fram aktuell forskning kring effekterna av lönesamtal/lönesättande samtal för att ta reda på om den inslagna vägen är bra utifrån medlemmarnas löneutveckling samt om det gynnar verksamheten.

Att utreda om det är medlemmarnas vilja att lönesättande samtal/lönesamtal ska tillämpas och i sådant fall om det ska tillämpas fullt ut eller finnas begränsningar om hur stor del av löneökningensutrymmet som ska omfattas av lönesamtal/lönesättande samtal.

Motionär

Förbundsområde Stockholms län

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att representantskapet ger förbundsstyrelsen i uppdrag:

att definiera på vilket sett lönesättande/lönesamtal är tänkt att gagna medlemskollektivet.

att tar fram aktuell forskning kring effekterna av lönesamtal/lönesättande samtal för att ta reda på om den inslagna vägen är bra utifrån medlemmarnas löneutveckling samt om det gynnar verksamheten.

att utreda om det är medlemmarnas vilja att lönesättande samtal/lönesamtal ska tillämpas och i sådant fall om det ska tillämpas fullt ut eller finnas begränsningar om hur stor del av löneökningensutrymmet som ska omfattas av lönesamtal/lönesättande samtal.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet definiera på vilket sett lönesättande/lönesamtal är tänkt att gagna medlemskollektivet, att ta fram aktuell forskning kring effekterna av lönesamtal/lönesättande samtal för att ta reda på om den inslagna vägen är bra utifrån medlemmarnas löneutveckling samt om det gynnar verksamheten, samt att utreda om det är medlemmarnas vilja att lönesättande samtal/lönesamtal ska tillämpas och i sådant fall om det ska tillämpas fullt ut eller finnas begränsningar om hur stor del av löneökningstrycket som ska omfattas av lönesamtal/lönesättande samtal.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebilden ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar. Utöver detta har parterna i de två senaste RALS avtalen varit överens om att minska tilläggen och istället fokusera på lönen och att lönesättningen är rätt.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A103

A104 2012 243, Motion angående Retroaktiv Lön.

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Retroaktiv Lön.

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inom svensk polis. De flesta jag pratat med är missnöjda över att den retroaktiva löneförhöjningen har skänkts bort inom löneförhandlingen. Beloppen det rör sig om motsvarar troligtvis flera års medlemsavgift för vissa medlemmar (troligtvis eftersom lönerörelsen inte är avslutad än).

Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför anser jag att vi förtjänar att få behålla vår intjänade retroaktiva lön.

Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för svenska polisen inte blir av med sin införtjänade retroaktiva löneförhöjning i löneförhandlingar.

Motionär

Jarmo Hanski, Enhet Syd, Frölunda

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för svenska polisen inte blir av med sin införtjänade retroaktiva löneförhöjning i löneförhandlingar.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för man inte blir av med sin intjänade retroaktiva löneförhöjning i löneförhandlingar.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan fråga som ofta också kommer upp är frågan om retroaktivitet där ofta frågeställningen uppkommer av okunskap hur avtalen är konstruerade. Retroaktivitet kan bara uppkomma vid de tillfällen där parterna kommit överens om en revisionstidpunkt som är tidigare än det datum som parterna undertecknar avtalet. Självklart kommer förbundsstyrelsen att se till att retroaktivitet betalas ut om detta finns i avtalet.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar. Utöver detta har parterna i de två senaste RALS avtalen varit överens om att minska tilläggen och istället fokusera på lönen och att lönesättningen är rätt.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till

detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A104

A105 2012 247, Funktionstillägg

Beskrivning

MOTION TILL FÖRBUNDSOMRÅDETS ÅRSMÖTE
2012-02-19

FUNKTIONSTILLÄGG

Personal som idag vikarierar som befäl, såväl inre som yttre, erhåller ett funktionstillägg först efter att ha tjänstgjort som befäl fyra pass på rad, utan avbrott.
Detta missgynnar deltidsarbetande personal. I synnerhet kvinnor som väljer att gå ned till deltid under småbarnsåren.

Jag yrkar att funktionstillägget ska införas från första passet som man svarar som befäl för. Att man alltså ska erhålla funktionstillägg även vid enstaka arbetspass.

Motionär

Irene Broberg, PO3 Ö, Skaraborg

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att funktionstillägget ska införas från första passet som man svarar som befäl för. Att man alltså ska erhålla funktionstillägg även vid enstaka arbetspass.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet skall arbeta för att införa tillägg.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Det kan vara lätt att hålla med motionärerna om att just en speciell funktion eller grupp skulle kunna vara berättigade till en högre lön eller ett speciellt tillägg utifrån sina speciella arbetsuppgifter.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar. Utöver detta har parterna i de två senaste RALS avtalen varit överens om att minska tilläggen och istället fokusera på lönen och att lönesättningen är rätt. Men det finns fortfarande möjlighet för arbetsgivaren att utbetala ett tidsbegränsat tillägg om det är så att man under en viss begränsad period har någon extra arbetsuppgift som inte ska ersättas i högre fast lön.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A105 besvarad

A106 2012 249, Utfallet av Rals 2010-2012 blev en besvikelse för många.

Beskrivning

Motion till Förbundsområdesårsmötet 2012

Utfallet av Rals 2010-2012 blev en besvikelse för många.

Det visar att staten inte vill uppvärdera polisyrket till en skälig lön.

I kommande Rals måste en kraftig uppvärdering ske. Följderna kan i annat fall bli svåra att förutse, exempelvis att allt färre söker sig till yrket, vilket medför att konkurrensen minskar och att de poliser med annan utbildning som anser sig underbetalda slutar.

Vi yrkar att:

1 Polisförbundet snarast driver frågan att teckna eget huvudavtal

2 Polisförbundet med kraft driver på frågan om lägst 25 000 kronor/ mån i ingångslön

3 Polisförbundet driver att polisernas löner kraftigt uppvärderas

Motionen bifölls genom ett enhälligt beslut på C-s Storgöteborgs årsmöte den 29 februari.

Motionär

Förbundsområde Västra Götaland, Centrasektion Storgöteborg, Cs Storgöteborgs Årsmöte 2012

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet snarast driver frågan att teckna eget huvudavtal

att Polisförbundet med kraft driver på frågan om lägst 25 000 kronor/ mån i ingångslön

att Polisförbundet driver att polisernas löner kraftigt uppvärderas

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska driver frågan om att teckna eget huvudavtal och med kraft driva frågan om lägst 25 000 kronor/ mån i ingångslön, samt att polisernas löner kraftigt uppvärderas.

Huvudavtalsfrågan har under en längre tid varit en av de frågor som Polisförbundet har tagit upp i de centrala förhandlingarna med Arbetsgivarverket. I det senaste avtalet fick vi gehör för en översyn av avtalet som ett första steg. Förbundsstyrelsen kommer fortsättningsvis även att arbeta för att Polisförbundet ska få ett eget huvudavtal.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan fråga som ofta också kommer upp är frågan om retroaktivitet där ofta frågeställningen uppkommer av okunskap hur avtalen är konstruerade. Retroaktivitet kan bara uppkomma vid de tillfällen där parterna kommit överens om en revisionstidpunkt som är tidigare än det datum som parterna undertecknar avtalet. Självklart kommer förbundsstyrelsen att se till att retroaktivitet betalas ut om detta finns i avtalet.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebilden ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar. Utöver detta har parterna i de två senaste RALS avtalen varit överens om att minska tilläggen och istället fokusera på lönen och att lönesättningen är rätt.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A106

A107 2012 250, Motion angående Lön

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Lön

Med det senaste löneavtalet knappt klart för en del av oss så jäser missnöjet inomsvensk polis. De flesta jag pratat med är nöjd över att ingångslönen har höjts men att den höjdes för lite.

Med tanke på alla de farliga och otrevliga arbetsuppgifter vi utför och att vi på senare år har förbättrat resultaten när det gäller det mesta är det dags att svensk polis för en skälig lön.

En rimlig nivå borde vara att ingångslönen hamnar på 25000 kr/månad. Detta bör Polisförbundet ha som målsättning i sitt framtida arbete med nya löneavtal.

Lyckas man höja ingångslönen bör man tillse att den nya ingångslönen också blir ny lägstalön för en svensk polis så man inte riskerar att redan anställda får lägre lön än de nyanställda.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

Motionär

Ove Björn, Förbundsområde Pol Syd

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för svenska poliser ska höjas och

att lägstalönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen ska höjas och att lägsta lönen för en svensk polis höjs till samma belopp.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

En annan återkommande fråga är vilken nivå ska ingångslönen ligga på för en polis. Ska man ha en fast ingångslön ska det finnas en differentiering mellan storstad och övriga landet ska det råda någon skillnad i lön för samma funktion i hela landet?

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A107

A108 2012 251, Lönesamtal/lönesättande samtal

Beskrivning

Motion till Polisförbundets representantskap 2012
Lönesamtal/lönesättande samtal

Det finns ingen annan yrkesgrupp som innehåller så många olika komponenter som polisyrket. Våldsmonopolet, tjänsteplikten och myndighetsutövningen är några bärande delar. Polisyrket är också det demokratiska samhällets yttersta resurs i fredstid. Beprövad erfarenhet anses för Polisen vara en viktig del för att fullgöra sin plikt. Tiden i yrket gör att denna del tillsammans med arbetsuppgiften blir en viktig faktor för lönebildning.

Sedan tid tillbaka har det inom organisationen tillämpats lönesamtal och lönesättande samtal. Dessa komponenter är ingen nyhet på arbetsmarkanden men frågan blir i vilken omfattning användandet passar för polisorganisationen. Förbundsområdet önskar därför:

Att frågan om förekomst och i vilken omfattning lönesamtal/lönesättande samtal skall förekomma i organisationen utreds.

Att förbundet skapar sig kunskap om hur våra medlemmars uppfattning och erfarenhet är i dessa frågor.

Att förbundet utreder på vilket sätt och med vilka konsekvenser lönesamtal och lönesättande samtal får för medlemmen med hänvisning till Polisförordningens 4 kap. § 3,4 ang Förman och befäl.

Motionär

Förbundsområdesstyrelsen Västra Götaland genom Sven Gardell

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att frågan om förekomst och i vilken omfattning lönesamtal/lönesättande samtal skall förekomma i organisationen utreds.

att förbundet skapar sig kunskap om hur våra medlemmars uppfattning och erfarenhet är i dessa frågor.

att förbundet utreder på vilket sätt och med vilka konsekvenser lönesamtal och lönesättande samtal får för medlemmen med hänvisning till Polisförordningens 4 kap. § 3,4 ang Förman och befäl.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet utreder i vilken omfattning lönesamtal/lönesättande samtal skall förekomma i organisationen, att förbundet skapar sig kunskap om hur våra medlemmars uppfattning och erfarenhet är i dessa frågor och att förbundet utreder på vilket sätt och med vilka konsekvenser lönesamtal och lönesättande samtal får för medlemmen med hänvisning till Polisförordningens 4 kap. § 3,4 ang Förman och befäl.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osäkligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar. Utöver detta har parterna i de två senaste RALS avtalen varit överens om att minska tilläggen och istället fokusera på lönen och att lönesättningen är rätt.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A108

A109 2012 262, Motion om att upphöra med I-lönerna.

Beskrivning

Motion om att upphöra med I-lönerna.

Härmed hemställer jag,

Att Polisförbundet skall verka för att I-lönerna skall upphöra.

Anledningen till detta är,

att, I-lönerna medför risk för sämre arbetsmiljö,

att, arbetsgivaren hittills har visat sig inte kunna hantera I-lönesystemet på ett bra och förtroendeskapande sätt,

att, I-lönerna medför "tystare" medlemmar och arbetsplatser vilket är negativt för arbetets kvalitet och utveckling,

att, I-lönerna medför risk för osämja på arbetsplatsen,

Om I-lönerna ändå skall användas, så föreslår jag att det endast skall användas för chefer och arbetsledare.

Motionär

Magnus Jarneman, Polis i Karlstad

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet skall verka för att I-lönerna skall upphöra.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska verka för att I-lönerna ska upphöra.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar. Utöver detta har parterna i de två senaste RALS avtalen varit överens om att minska tilläggen och istället fokusera på lönen och att lönesättningen är rätt.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att avslå motion A109

A110 2012 263, Motion om centrala löneförhandlingar.

Beskrivning

Motion om centrala löneförhandlingar.

Härmed hemställer jag,

Att, polisförbundet skall verka för en återgång till centrala löneförhandlingar,

Anledningen till detta är,

att, vi som jobbar på mindre orter utanför storstadslänen får lägre lön för samma eller motsvarande utfört arbete,

att, vi som jobbar på de mindre polismyndigheterna har betydligt svårare att hantera de lokala löneförhandlingarna än de större polismyndigheterna.

att, de lokala löneförhandlingarna orsakar splittring mellan oss medlemmar på de mindre orterna och de som jobbar i de större orterna.

att, de lokala löneskillnaderna orsakar att Polisförbundet försvagas,

att, det är alla medlemmar tillsammans i Polisförbundet som ger styrka i löneförhandlingarna.

Motionär

Magnus Jarneman, Polis i Karlstad

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att polisförbundet skall verka för en återgång till centrala löneförhandlingar

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska verka för en återgång till centrala löneförhandlingar.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar. Utöver detta har parterna i de två senaste RALS avtalen varit överens om att minska tilläggen och istället fokusera på lönen och att lönesättningen är rätt.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att avslå motion A110

A111 2012 299, Förbättrade villkor för skiftestjänstgörande poliser.

Beskrivning

Förbättrade villkor för skiftestjänstgörande poliser.

Villkoren för poliser som jobbar treskift har under flera år försämrats, kort och gott så är personalomsättningen för stor. Om arbetsgivaren vill att vi ska vara effektiva, engagerade och tillgängliga dygnet runt så är det dags att prioritera de som jobbar skift istället för att behandla oss som slit-och-släng-produkter. Min önskan är att Polisförbundet i kommande avtalsrörelse prioriterar varken polisassistenter, polisinspektörer eller kommissarier utan skiftestjänstgörande poliser.

Jag motionerar härmed att Polisförbundet ska verka för:

- att arbetstiden sänks för poliser som jobbar treskift.
- att OB-ersättningen höjs.
- att tiden för OB-ersättning förläggs mellan klockan 18-07
- att tillägg ska utgå för svaromålare när de svarar som befäl.
- att ta semester ett nattpass på 9 timmar inte ska "kosta" mer än 9 timmar.
- att övertid efter nattpass alltid ska vara kvalificerad övertid.

Motionär

Marcus Wallén, Stockholms län, Västerorts polismästardistrikt, E-turen.

Administrativ hantering av motion

Delad i A111 och B128

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska verka för:

att tillägg ska utgå för svaromålare när de svarar som befäl.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska verka för att tillägg ska utgå för svaromålare när de svarar som befäl.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Det kan vara lätt att hålla med motionärerna om att just en speciell funktion eller grupp skulle kunna vara berättigade till en högre lön eller ett speciellt tillägg utifrån sina speciella arbetsuppgifter.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar. Utöver detta har parterna i de två senaste RALS avtalen varit överens om att minska tilläggen och istället fokusera på lönen och att lönesättningen är rätt. Men det finns fortfarande möjlighet för arbetsgivaren att utbetala ett tidsbegränsat till om det är så att man under en viss begränsad period har någon extra arbetsuppgift som inte ska ersättas i högre fast lön.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A111 fjärde att-satsen besvarad

A112 2012 267, Hantering av traktamente vid utlandstjänstgöring

Beskrivning

Motion!

Undertecknad hemställer om att representantskapet/ polisförbundets högsta organ beslutar enligt följande motion.

Så kallat verkställighetsarbete inom polisen medför återkommande utlandsresor till mål långt borta i världen. Dessa mål / länder upplevs många gånger såsom osäkra vid betalningar med kreditkort. För att i tjänsten kunna bestrida kostnader såsom taxi, hotell etc har medarbetare på resan personliga kreditkort där årsavgiften betalas av polismyndigheten men där hela betalningsansvaret ligger på den enskilde polismannen. Det är också / kan också tolkas som så att en anledning till att arbetsgivaren vägrar att ställa ut ett kreditkort i sitt eget namn för den anställda kollegan är just det faktum att man vill slippa ansvar i det fall en betalning i tjänsten i utlandet medför stöld av kreditkortsuppgifter för senare bedrägerier mot innehavaren. Man kan här fråga sig vilket ansvar arbetsgivaren har för att skydda sina anställda i tjänsten.

Likaså har undertecknad kunnat konstatera att det är mycket lätt att man inte får ut ersättning av arbetsgivaren innan man själv har att betala kreditkortsfakturan på grund av förfallodag. Under 2011 medverkade undertecknad vid två verkställigheter utomlands. I ena fallet var allt betalt med medel via Frontex så det var inga problem. I det andra fallet fick jag vänta på betalning för hotellrum med ett större belopp på sådant sätt att jag tvingades utnyttja min checkkredit under 3-4 veckor. I samma ärende fick jag ligga ute med egna medel för lunch för en familj från början av juni till september.

Jag har vid några tillfällen de senaste åren flyktigt kommit i kontakt med statligt anställda utanför polisen och kunnat konstatera hur somliga statligt anställda i tjänsten har utfärdade kreditkort i företagets / organisationens namn. När fakturan kommer prickar man av på densamma vad som är utgift i tjänsten respektive privat betalning/transaktion. Därefter regleras transaktionerna på lämpligt sätt, tex vid löneutbetalning. En slags omvänd ordning således där den anställda inte behöver oroa sig över ev stulna kreditkortsuppgifter samt att ingen risk föreligger att man måste ligga ute med stora privata belopp för sin statliga arbetsgivare.

Med anledning av ovan redogörelse hemställer undertecknad att polisförbundets representantskap beslutar enligt följande.

Att: Representantskapet beslutar ge polisförbundet i uppdrag att utreda ämnet enligt ovan i motionens anda med syfte att finna en lösning som innebär att medarbetare slipper att ligga ute med privata medel i tjänsten samt behöva ta risken att bli utsatt för följderna av stulna kreditkortsuppgifter.

Att: Av polisförbundet utsedda att hantera uppgiften enligt första att satsen har att inför förbundsstyrelsen rapportera utredningens resultat och ev förslag till beslut till förbundsstyrelsen.

Att: Polisförbundet centralt beroende på vad utredningen av frågan visar, tar ställning till om man ska driva frågan gentemot aktuell arbetsgivarpart.

Karlstad 2012-02-23

Motionär

Stefan Wickberg, Gränspolisenheten, Polismyndigheten Värmland

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Representantskapet beslutar ge polisförbundet i uppdrag att utreda ämnet enligt ovan i motionens anda med syfte att finna en lösning som innebär att medarbetare slipper att ligga ute med privata medel i tjänsten samt behöva ta risken att bli utsatt för följderna av stulna kreditkortsuppgifter.

att av polisförbundet utsedda att hantera uppgiften enligt första att satsen har att inför förbundsstyrelsen rapportera utredningens resultat och ev förslag till beslut till förbundsstyrelsen.

att Polisförbundet centralt beroende på vad utredningen av frågan visar, tar ställning till om man ska driva frågan gentemot aktuell arbetsgivarpart.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska utreda om Polismyndigheten kan tillhandahålla ett kreditkort så att polismannen vid förrättning slipper att ligga ute med kostnader själv och att inte behöva använda eget kreditkort.

Förbundsstyrelsen har förståelse för motionärens åsikter och delar åsikten om att man inte skall behöva ligga ute med privata medel vid en förrättning. Detta finns redan reglerat idag att man kan begära förskott på sitt traktamente och omkostnader. Beträffande möjligheten att få utfärdat ett kreditkort i myndighetens namn ser däremot förbundsstyrelsen som mer problematiskt. Det har under de senaste åren blivit mer allmänt en regel att inte utfärda kreditkort i arbetsgivarens namn. Detta på grund utav de komplikationer som uppkommit när redovisning skall ske vad som är privat och vad som är tjänst. När det gäller riskerna med kreditkort så är dessa idag väl omhändertagna av kreditkortsutfärdaren som skyddar innehavaren mot detta.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att avslå motion A112

A113 2012 268, Delpension

Beskrivning

Delpension

Många med mig uppskattar möjligheten att gå i pension redan vid 61-års ålder. Men jag tror att många även skulle uppskatta att jobba deltid efter 61-års ålder. Jag tror det skulle vara bra för många att redan vid 61-års börja trappa ner för att lättare kunna anpassas sig till kommande livet som pensionär. Möjligheten att gå ner i arbetstid finns redan men det svårt att få igenom sin önskan om delpension.

Alla är vi olika och vissa passar det att jobba fulltid ända till 65-års dagen för att sedan kunna jobba kvar i något år och då på deltid.

Jag vill att Polisförbundet jobbar för ökat flexibilitet när det gäller arbetstid/delpension.

Jag vill därför

Att Polisförbundet jobbar för att ge alla som vill rätt att ta ut delpension fr.o.m. 61 års ålder.

Att Polisförbundet jobbar för att alla skall få möjlighet att jobba deltid efter 65-års ålder.

Motionär

Henrik Gustavsson, Polismyndigheten Värmland, Torsby

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet jobbar för att ge alla som vill rätt att ta ut delpension fr.o.m. 61 års ålder.

att Polisförbundet jobbar för att alla skall få möjlighet att jobba deltid efter 65-års ålder.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet arbetar för att ge alla som vill ha rätt att ta ut pension fr.o.m. 61 års ålder och att alla som vill ska få möjlighet att jobba deltid efter 65-års ålder.

Vid kongressen 1994 i Piteå beslutade deltagarna att Polisförbundet skulle förhandla fram en lägre pensionsålder för poliser. Efter fem års förhandlingar och beslut om ett nytt pensionssystem i Sverige kom parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen fram till ett system som skulle kunna lösa frågan.

Till vår hjälp hade vi en aktuarie från Statens Pensionsverk som gjorde beräkningar till oss. De beräkningarna visade att om man avsatte 4,63% beräknat på månadslönen i 30 år så skulle man ha ett kapital som möjliggjorde att man skulle kunna pensionera sig de sista 5 åren.

Vid förhandlingarna 2007 kom parterna slutgiltig fram till avsättningen till ett pensionsavtal för poliser KÅPAN Extra. Detta innebar att avsättningen blev 4,6% beräknat på individens månadslön tidigast från 24 års ålder och att man tidigast kan ta ut pensionen från 61 års ålder beroende på det statliga tjänstepensionsavtalet PA03 och det allmänna pensionsavtalet inte tillåter pensioner förrän vid 61 års ålder. .

När avtalet om att tillskapa en polispension KÅPAN Extra beslutade kom parterna även överens om att avsätta ytterligare medel för att snabba upp avtalet för de som hade kortare tid än 30 år fram till möjlig pensionering. Vid avtalstecknandet 2007 kom parterna överens om att fördela dessa fonderade medel till de som den sista december 2007 var 45 år eller äldre och var anställda vid polisen. En första utbetalning skedde den 1 januari 2009 med stigande belopp från 6250 kronor för 45 åringen upp till 69150 kronor för 55 åringen och de som var äldre. En andra utbetalning följde den 1 april 2010 till samma individer upp till 65 års ålder med beloppen 502 kronor till 5526 kronor och slutligen en tredje utbetalning den 1 december 2010 med beloppen 32 kronor till 349 kronor. Kvar blev en restpost på 9554,95 kronor som parterna kom överens om att sätta in på Polisskadestiftelsen. Med detta var hela det fonderade kapitalet utbetalat.

Den slutliga överenskommelsen innebär att polisen har det bästa kollektiva tjänstepensionsavtalet på svensk arbetsmarknad, där avsättningen normalt ligger kring 4,5 procent och där polisen har 9,1 procent.

Inför tecknandet av avtalet 2007 gjordes även beräkningar på hur det nya arbetstidsavtalet i förhållande

till möjligheten att gå i tidigare pension förhöll sig. Utifrån de antagande som man kunde göra vid det tillfället innebar avtalet en minskad livsarbets tid från ca. 3,3 år till 0,5 år beroende på antalet år kvar till möjlig pensionering. Ska man se till det procentuella utfallet för hela kollektivet så stannade det för avtalsperioden på ca 15 procent när vi hade ett utgångsläge på 10,2 procent, utifrån detta kan förbundsstyrelsen inte se att pensionsavtalet har blivit överfinansierat.

När det gäller delpension finns idag ett gällande avtal om att en statlig arbetstagare har möjlighet att få delpension från 61 års ålder till det man fyller 65 år. Förbundsstyrelsen har i princip inte något emot att denna möjlighet skulle förvandlas till en rättighet och gälla till 67 års ålder. Men detta är en fråga för de centrala parterna att avtal om eftersom pensionsavtalet ser lika ut för hela statsförvaltningen. Om man ska göra några förändringar är detta något man får väga mot andra angelägna frågor på central nivå som parterna gör inför varje central förhandling. Möjligheten att Polisförbundet skulle få förhandla fram ett eget delpensionsavtal är små eftersom staten vill ha ett enhetligt system för hela statsförvaltningen. Detta gällde även när vi fick möjligheten att teckna vårt nuvarande pensionsavtal KÅPAN Extra som i botten är ett centralt avtal som möjliggör avtal endast om myndigheterna tecknar kollektivavtal om detta.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att anse motion A113 besvarad

A114 2012 269, Angående lokal löneutveckling

Beskrivning

Till Polisförbundet i Värmlands län. Motion till årsmötet 2011 angående lokal löneutveckling.

Bakgrund

Då poliser i Värmlands län tillhör de sämre avlönade poliserna i landet så vill jag att det lokala förbundet skall prioritera en kraftigare löneutveckling för de som är anställda som polisassistenter. Myndigheten riskerar att förlora kompetent personal som egentligen trivs med sina arbetsuppgifter i yttre tjänst men som på grund av i princip obefintlig löneutveckling tvingas söka annan tjänst, myndighet eller annat yrke.

Frisk luft och vackra vyer betalar inte livets kostnader.

Den löneutveckling som finns idag och som har funnits i många år ligger långt efter vad inflationen har och kommer att äta upp. År 1989 höjdes polisens grundlön till 15.000kr. Riksbanken i Sverige försöker komma så nära 2,0% som möjligt i inflation varje år, även om den genomsnittliga inflationen har varit 2,49% sedan 1989.

Jag tycker att grundlönen skall följa med i riksbankens inflationsmål och öka varje kalenderår enligt följande att-satser. På så sätt får man en aktuell lön gentemot levnadskostnaderna år efter år.

Felet idag är att Polisen vet att den större delen av personalen som är polisassistenter är lojala mot sin arbetsgivare och mot uppgiften, vilket arbetsgivaren utnyttjar.

När en arbetsgivare har arbetstagare som inte får strejka, skall inte dessa arbetstagare behöva uppleva en känsla av att de utnyttjas. En arbetstagare som inte får strejka skall inte behöva känna en önskan om att få göra just det.

Ett exempel på ett av Polis-Sveriges mindre dåliga löneutvecklingar finner vi hos Polismyndigheten i Stockholms län. Där har det tills helt nyligen sett ut enligt följande: Ingångslön: 20.000:-

Efter 1 år: 21.000:-

Efter 2 år: 22.000:-

Därefter lönesamtal en gång per år. Som minst får man 700:- i höjning och som mest 1700:-.

När man når 27.000:- får man erbjudande om att bli inspektör. Efter erbjudandet får man en utbildning och blir därefter inspektör med 28.000:- i lön.

Deras pa-trappa ger då följande (med en max- och en minimipresterande polis).

Max Min

Grundlön 20.000kr 20.000kr

12mån pa 21.000kr 21.000kr

24mån pa 22.000kr 22.000kr

36mån pa 23.700kr 22.700kr

48mån pa 25.400kr 23.400kr

60 mån pa 27.100kr 24.100kr

Man kan inte förvänta sig att vi skall kunna hålla samma nivå redan nu, men vi skall däremot höjas kraftigt i lön och facket skall inleda ett målfokuserat arbete som löper kontinuerligt över kommande år för att så småningom vara ikapp löneledande län.

Yrkande

-Att Värmlands polisförbund arbetar för en rättvisare löneutveckling gentemot de löneledande myndigheterna vilka i dagsläget förefaller vara Västra Götalands län tätt följt av Stockholms län.

-Att pa-trappan i Värmlands län skall vara:

Oman pa Grundlön

6mån pa Grundlön + minst 500kr

18mån pa Grundlön + minst 1.500kr

36mån pa Grundlön + minst 2.500kr

54mån pa Grundlön + minst 4.500kr

72mån pa Grundlön + minst 6.500kr

>72mån pa i-lön

-Att grundlönen som minst skall följa riksbankens inflationsmål och den reella inflationshistoriken och ökas från 2,0 - 2,49% årligen.

-Att grundlönen som minst skall höjas med en retroaktiv beräkning på riksbankens inflationsmål och den reella inflationshistoriken från 2,0 - 2,49% årligen och att beräkningen skall göras från 1989 då grundlönen höjdes till 15.000kr/månad.

Stefan Gimbergsson, PO Öst, Kristinehamn

[Bilaga redovisas i separat dokument: Bilaga till motion A114 2012 269]

Motionär

Stefan Gimbergsson, PO Öst, Kristinehamn

Administrativ hantering av motion

Bilaga redovisas i separat dokument: Bilaga till motion A114 2012 269

Motionens att-satser

att Värmlands polisförbund arbetar för en rättvisare löneutveckling gentemot de löneledande myndigheterna vilka i dagsläget förefaller vara Västra Götalands län tätt följt av Stockholms län.

att pa-trappan i Värmlands län skall vara:

Oman pa Grundlön

6mån pa Grundlön + minst 500kr

18mån pa Grundlön + minst 1.500kr

36mån pa Grundlön + minst 2.500kr

54mån pa Grundlön + minst 4.500kr

72mån pa Grundlön + minst 6.500kr

>72mån pa i-lön

att grundlönen som minst skall följa riksbankens inflationsmål och den reella inflationshistoriken och ökas från 2,0 - 2,49% årligen.

att grundlönen som minst skall höjas med en retroaktiv beräkning på riksbankens inflationsmål och den reella inflationshistoriken från 2,0 - 2,49% årligen och att beräkningen skall göras från 1989 då grundlönen höjdes till 15.000kr/månad.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbetar för en rättvisare löneutveckling enligt motionärens redovisade förslag, att grundlönen som minst skall följa riksbankens inflationsmål, samt att grundlönen som minst skall höjas med en retroaktiv beräkning på riksbankens inflationsmål och den reella inflationshistoriken från 1989 då grundlönen höjdes till 15.000kr/månad.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar. Utöver detta har parterna i de två senaste RALS avtalen varit överens om att minska tilläggen och istället fokusera på lönen och att lönesättningen är rätt.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och

godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att avslå motion A114

A115 2012 271, Föräldraledighet

Beskrivning

Föräldraledighet

Under den senaste avtalsrörelsen avtalades det bort att anmälan om föräldraledighet inte längre skulle ske två månader innan, utan nu skall anmälan om föräldraledighet (under sommarsemestern) ske senast den 15 mars. Förbundsområde Blekinge anser att det är lagen om föräldraledighet som bör gälla. I Föräldraledighetslagen 1995:854 13 §, står det att anmälan till sin arbetsgivare om att arbetstagaren skall vara föräldraledig, ska göras senast två månader innan.

Förbundsområde Blekinge yrkar på att förbundsstyrelsen verkar för
- att anmälan om föräldraledighet skall göras senast två månader innan till arbetsgivaren.

2012-02-17

Motionär

Polisförbundsområde Blekinge, På styrelsens uppdrag, Jonas Nimborn, ordf.

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att förbundsstyrelsen verkar för att anmälan om föräldraledighet skall göras senast två månader innan till arbetsgivaren.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska omförhandla semesteravtalet så att anmälan om föräldraledighet följer föräldraledighetslagens regler.

En förhandling innebär en avvägning av många olika delar för att man skall komma fram till en för båda acceptabel lösning. I förhandlingen om ett nytt semesteravtal var en av delarna möjligheten för arbetsgivaren att kunna planera sin verksamhet och att för att kunna planera in sommarsemestern så att så stor hänsyn som möjligt skulle kunna tas till arbetstagarnas önskemål att få sin avtalsenliga sommarsemester, utan att det skulle uppstå behov av justeringar när semestern infaller, vilket i slutändan kunde innebära att olika andra ingrepp i den anställdes arbetstid blir följden med t ex tidsförskjutning och övertid. Med anledning av detta flyttades tiden för att anmäla uttag av föräldraledighet till att kopplas samman med semesterplaneringen.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att avslå motion A115

A116 2012 272, Höjd lön för inspektörer

Beskrivning

Höjd lön för inspektörer

Förbundsområde, Blekinge anser att det skall vara lika lön för samma arbete i hela landet. Som det är idag är Blekinge ett av de län som har lägst ingångslön som inspektör, den är på 24 500 kr. Denna lön får de arbetstagare som har arbetat (dag 1) 7 år som polis eller blir placerad på en avdelning där man automatiskt blir inspektör. Vi anser att denna ingångslön för inspektörer, är alldeles för låg.

En annan anledning till att vi vill att lönen skall höjas är för att de civila utredarna som anställs har i stort sett mer lön än vad en inspektör har.

Förbundsområde Blekinge yrkar på att förbundsstyrelsen verkar för
- att ingångslönen för inspektörer (dag 1 år 7) skall vara nationellt lika.

2012-02-17

Motionär

Polisförbundsområde Blekinge, På styrelsens uppdrag, Jonas Nimborn, ordf.

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att förbundsstyrelsen verkar för att ingångslönen för inspektörer (dag 1 år 7) skall vara nationellt lika.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att ingångslönen för inspektörer (dag 1 år 7) skall vara nationellt lika.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar. Utöver detta har parterna i de två senaste RALS avtalen varit överens om att minska tilläggen och istället fokusera på lönen och att lönesättningen är rätt.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att anse motion A116 besvarad

A117 2012 280, Polisförbundet skall verka för en solidarisk, rättvis och skälig löneutveckling för alla poliser Sverige

Beskrivning

MOTION

Polisförbundet skall verka för en solidarisk, rättvis och skälig löneutveckling för alla poliser Sverige.

Lönepolitiken inom Polisförbundet ska motverka osakliga, oskäliga löneskillnader. Det ska inte förekomma/uppstå eller vara möjligt att lika arbete som utförs på likartat sätt ska avlönas olika beroende på var i Sverige det är.

Polisförbundet arbetar för en gemensam nationell grund.

Lönesättningen ska utgå ifrån sakliga grunder och ska grunda sig på arbetets svårighetsgrad och ansvar, kompetens, duglighet och arbetsinsats inom verksamheten. Lönesättningen ska grundas på ett nationellt lönesystem som bygger på funktion, befogenhet, kompetens och erfarenhet.

Förbundsområde Norrbotten yrkar på

att medelsfördelningen vid revisionstillfället utgår ifrån en krontalsfördelning, när fördelningen sker på lokal nivå vidare till lokal-lokala parter.

att Polisförbundet verkar för att det vid kommande Ralsförhandlingar skall vara lönepåslag i krontal, inte i procent.

Motionär

Förbundsområde Norrbotten, Torgny Olofsson, ordf, Samtliga närvarande ombud inför/vid Förbundsområde Norrbottens årsmöte.

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att medelsfördelningen vid revisionstillfället utgår ifrån en krontalsfördelning, när fördelningen sker på lokal nivå vidare till lokal-lokala parter.

att Polisförbundet verkar för att det vid kommande Ralsförhandlingar skall vara lönepåslag i krontal, inte i procent.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att medelsfördelningen vid revisionstillfället utgår ifrån en krontalsfördelning, när fördelningen sker på lokal nivå vidare till lokal-lokala parter, samt att Polisförbundet verkar för att det vid kommande Ralsförhandlingar skall vara lönepåslag i krontal, inte i procent.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar. Utöver detta har parterna i de två senaste RALS avtalen varit överens om att minska tilläggen och istället fokusera på lönen och att lönesättningen är rätt.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att avslå motion A117

A118 2012 286, Yrkande inför lokal lokala löneförhandlingar från landets hundförare

Beskrivning

YRKANDE INFÖR LOKAL LOKALA LÖNEFÖRHANDLINGAR FRÅN LANDETS HUNDFÖRARE

Efter många års missnöje inom Sveriges polishundförarkår har man nu bestämt sig för att göra ett grundligt arbete för att på ett formellt och sakligt sätt framföra sin ståndpunkt. Man har utsett fackliga representanter för att driva frågan nationellt.

Fackliga företrädare i Stockholm (Rickard Jarl), Västra Götaland (Mikael Christiansen) och Skåne (Claes-Arvid Malmberg) har fått i uppdrag av landets polishundförare, att på ett sakligt och väl underbyggt sätt, driva frågan om en relevant ersättning.

Med anledning av detta, har en enkät skickats ut till landets samtliga polishundförare.

Svarsfrekvensen blev ca 60% .

89% procent av dessa svarade att de inte var nöjda med den ersättning man har idag, och kan tänka sig att delta i någon form av tillåten åtgärd för att få till en förändring.

11% funderar på att helt sluta som hundförare och ingen var nöjd med dagens ersättning.

Vi som fått uppdraget känner en stor oro för konsekvenserna av att så många hundförare är missnöjda och att ett större antal hundförare vill sluta.

Arbetsgivarens krav i uppgiften samt ianspråktagande av både fritid och transporter "kostar för mycket" i förhållande till nuvarande ersättning för att kompetens och erfarenhet skall stanna i vår yrkeskategori.

Om ett antal hundförare slutar, så tappar vi ovärderlig kompetens och erfarenhet samt att urvalet vid nyrekrytering blir begränsat.

Våra yrkanden på ett nationellt hundföraravtal ligger väl i tiden med tanke på att vi i framtiden eventuellt kommer att ha en myndighet, således även en lönepolitik.

Inför avtalsrörelsen 2012 vill vi därför ligga i framkant med att ha tagit fram ett väl underbyggt underlag, samt argument, för att få till en förändring av dagens ersättning,

KRAV I HUNDFÖRARYRKET

Krav i uppgiften

Arbetets innehåll och krav på utbildning.

Befogenheter kopplat till brukande av tjänstehund..

Arbetsgivarens krav på ianspråktagande av fritid enl. FAP.

Outalat krav på bil för att transportera tjänstehund.

Begränsad befordringsmöjlighet.

Låg rörlighet.

Krav på individen

Nationell utbildning.

Nationell, årligen återkommande kvalitetssäkring.

Grundläggande kompetenserfarenhet.

Nationellt avtal

Ersättning som utgår för vård, skötsel, träning etc. kallas för foderlega eller kostnadsersättning. Denna ersättning täcker inte hundförarens faktiska nettoutgifter. Andra merkostnader som inköp av fordon, drivmedel, hundbur, hundgård, slitage av bil etc. ersätts inte av polismyndigheterna.

Hundförarna i Sverige har idag olika former av ersättning i de 21 polismyndigheterna. Hundförarna eftersträvar därför ett nationellt hundföraravtal samt ersättning för transporter i privata fordon med tjänste-

hund likt andra statliga myndigheter och andra nordiska polishunds organisationer.

YRKANDE

Vi vill att PF och RPS analyserar lönebilden för hundförare i hela landet och löneskillnaderna mellan myndigheterna i 7§ RALS i de Lokala lokala löneförhandlingarna.

Vi vill att PF och RPS diskuterar nivå-siffran i BESTA, 2 kontra 3.

Vi vill att PF fortsätter överläggningen med RPS ang. reseersättning likt TULL ALFA, 3kap 3§. Detta med anledning av resor/transporter med egen bil, till och från tjänsteställe. Ersättning bör även utgå vid resor till och från dressyrplats, på fritid med privat bil enl. FAP 214 1kap 4§ 3st.

Vi vill även att PF inleder en ny överläggning angående hundförarnas kostnadsersättning så att man kommer till nivåer som inte understiger andra statliga myndigheter.

Motionär

Claes-Arvid Malmberg, Skåne, Richard Jarl, Stockholm, Mikael Christiansen, Västra Götaland

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att PF och RPS analyserar lönebilden för hundförare i hela landet och löneskillnaderna mellan myndigheterna i 7§ RALS i de Lokala lokala löneförhandlingarna.

att PF och RPS diskuterar nivå-siffran i BESTA, 2 kontra 3.

att PF fortsätter överläggningen med RPS ang. reseersättning likt TULL ALFA, 3kap 3§. Detta med anledning av resor/transporter med egen bil, till och från tjänsteställe. Ersättning bör även utgå vid resor till och från dressyrplats, på fritid med privat bil enl. FAP 214 1kap 4§ 3st.

att PF inleder en ny överläggning angående hundförarnas kostnadsersättning så att man kommer till nivåer som inte understiger andra statliga myndigheter.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att det införs ett nationellt avtal som styr ersättningen till hundförarna, att en översyn görs av lönebilden och kodningen samt hur kostnadsersättningarna ska se ut.

Förbundsstyrelsen anser att det är skäligt att man ska ha en ersättning som täcker de utgifter som man har när man tar hand om sin tjänstehund oavsett om myndigheten äger den eller polismannen gör det.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebilden ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

Polisförbundet har under de senaste avtalsperioderna haft uppe frågan om likhet vad det gäller kostnadsersättningar mellan olika myndigheter och vad som är möjligt enligt inkomstskattelagen. Detta har renderat i att ett extra tillägg inrättades för att kompensera mot de förändringar som uppstod när inkomstskattelagen förändrades. Förbundsstyrelsen kommer även fortsättningsvis driva frågan om att det ska finnas en likhet mellan likvärdiga myndigheter när det gäller kostnadsersättningar där förutsättningar är likartade.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A118

A119 2012 287, Högre hundförarersättning

Beskrivning

Högre hundförarersättning

Inför höstens löneförhandlingar är det läge att göra förhandlingarna uppmärksammande på vilket arbete och vilken tid samt utgifter hundförare lägger ner på myndigheternas hundar. Vi har i nuläget en ersättning om ca 2000 kronor i månaden som ska täcka in alla de utgifter som hundarna kostar oss. Denna ersättning täcker inte mycket av de utgifter det medför att ha hund hemma. En säck med mat kostar ca 600 kr beroende på inköpsställe samt kvalitet på mat, för att inte nämna de kraftigt höjda bensinpriser som drabbar oss då vi på fritiden måste köra med egen bil för att träna hundarna samt att vi måste köra bil till jobbet för att få med hunden och utrustning, oavsett hur långt man har dit. Detta är bara två exempel på vad ersättningen ska täcka.

Kollegor som inte har tjänstehund hemma slutar jobbet när de lämnar stationen. För en hundförare fortsätter arbetet då det innebär att hunden ska rastas, matas samt tränas. Detta oavsett om det är semester eller föräldraledighet. Varje dag är det minst två timmars jobb med rastning samt skötsel av hundarna. Till detta kommer sedan träning ett antal timmar varje vecka.

Kollegor utan hund kan även åka iväg spontant medan en hundförare måste planera livet efter hunden. Kan hunden följa med? Vilka är där? Förstår folk där vilka egenskaper våra hundar har? Ska vi åka iväg kan vi alltid lämna hunden på pensionat, vilket medför att vi måste betala vad det kostar att köra fram och tillbaka två gånger samt att vi blir av med kostnadsersättningen för de dagar hunden är på pensionat.

Att utbilda en hundförare samt få hund och förare i tjänst, kostar stora summor pengar. I Skåne är det många nya hundförare som är utbildade och frågan är hur många av de som är intresserade av att ta hund nummer två, när första tjänstehunden går i pension, med de förutsättningar som finns för hundförare idag.

Att ha tjänstehund hemma medför risker för övriga familjen. Till exempel har en dotter till en hundförare i Skåne blivit illa biten i ansiktet av en tilltänkt ny tjänstehund.

Jag föreslår därför att Representantskapet arbetar för en kraftigt höjd ersättning till hundförare. Detta för att hundförare inte ska behöva betala med egna pengar för att ha myndighetens hund hemma. Som jag tidigare nämnt räcker dagens ersättning inte ens till drivmedel och mat åt hunden. Utöver detta tillkommer, som bekant, utgifter för träning, transporter till och från träningstillfällen med hund på fritiden samt slitage i hemmet.

Motionär

Mikael Eriksson, Fjälking

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Representantskapet arbetar för en kraftigt höjd ersättning till hundförare.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill, att en översyn görs av hur kostnadsersättningarna ska se ut med anledning av de merkostnader det innebär att ha en tjänstehund.

Förbundsstyrelsen anser att det är skäligt att man ska ha en ersättning som täcker de utgifter som man har när man tar hand om sin tjänstehund oavsett om myndigheten äger den eller polismannen gör det.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut

för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

Polisförbundet har under de senaste avtalsperioderna haft uppe frågan om likhet vad det gäller kostnadsersättningar mellan olika myndigheter och vad som är möjligt enligt inkomstskattelagen. Detta har renderat i att ett extra tillägg inrättades för att kompensera mot de förändringar som uppstod när inkomstskattelagen förändrades. Förbundsstyrelsen kommer även fortsättningsvis driva frågan om att det ska finnas en likhet mellan likvärdiga myndigheter när det gäller kostnadsersättningar där förutsättningarna är likartade.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A119

A120 2012 288, Sekretess

Beskrivning

Sekretess

Sekretess, sekretess och åter sekretess. Det är ett ord som tyvärr har använts i den senaste löneförhandlingen så till den milda grad att det till slut blev pinsamt för oss som dagligen träffar medlemmarna. Det gick nästan så långt att vi gick omvägar för att slippa stöta på medlemmarna. Vi visste alltid vad de skulle fråga oss: -Hur går det i löneförhandlingarna? Svaret de fick av oss var alltid detsamma: - Vet ej, sekretess. Under 1,5 år fick vi INTE veta något om hur det gick i löneförhandlingarna, vilket var förödande.

Att behandla medlemmarna på detta sätt är att skapa en uppgivenhet och "döda" det fackliga engagemanget. Engagemanget hos oss i vår sektion blev också lidande, det blev svårt att rekrytera personer till facklig verksamhet, avhopp från styrelsen m.m.

Vi har tidigare skrivit motioner i samma ämne, tyvärr har dessa blivit bortviftade med motiveringen att sekretess gäller i förhandlingar med stöd av MBL §21. Polisförbundet, förbundsområden och fackliga sektioner borde i stället pröva sekretessen i domstol med stöd av MBL §21, om arbetsgivaren kräver sekretess.

Under alla former av förhandlingar, speciellt i löneförhandlingar borde någon form av dagboksanteckning föras, detta för att medlemmarna i efterhand skall kunna se vad som avhandlats och vilka summor som arbetsgivaren erbjudit.

Öppenhet till medlemmarna kan kanske vara ett sätt att öka intresset och förtroendet för den fackliga verksamheten.

Att arbetsgivaren under de senaste åren dragit det längsta strået i förhandlingar är allmänt känt. Den fackliga världen måste på något sätt komma ikapp, ändra strategi, vända på alla stenar för att nå bättre resultat för medlemmarna.

Det vore även tacknämligt om ord som väl hävdad löneläge inte fick någon plats i nästkommande löneförhandlingar. Tyvärr finns det medlemmar i vår sektion som i den senaste lönerörelsen fick noll (0) procent i löneökning på två (2) år, har detta hänt tidigare? Finns det några andra fackligt anslutna i Sverige som fått en löneökning på noll (0) procent på en tvåårsperiod?

Vi önskar

att om arbetsgivaren kräver sekretess vid förhandlingar, speciellt i löneförhandlingar skall detta prövas i domstol med stöd av § 21 i MBL

att någon form av dagboksanteckningar förs vid förhandlingar, speciellt i löneförhandlingar, så att medlemmar i efterhand kan taga del av vad som avhandlats.

Motionär

Södermalms Polisens Fackliga sektion

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att om arbetsgivaren kräver sekretess vid förhandlingar, speciellt i löneförhandlingar skall detta prövas i domstol med stöd av § 21 i MBL

att någon form av dagboksanteckningar förs vid förhandlingar, speciellt i löneförhandlingar, så att medlemmar i efterhand kan taga del av vad som avhandlats.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären i sin motion beskriver sin frustrationen över att inte tillräcklig information kommer ut vid löneförhandlingar. En orsak till denna skriver motionären beror på MBL § 21 som hänvisar till sekretess vid förhandlingar varför denna paragraf borde prövas i domstol. Vidare efterlyser motionären dagboksanteckningar.

Förbundsstyrelsen har stor förståelse att man efterlyser information om hur förhandlingarna fortlöper. Men i vissa lägen kan man inte informera om allt. Det måste alltid under pågående förhandlingar göras avvägande på vad man kan informera om och vad som måste vara sekretess.

Under en förhandling testar förhandlarna olika lösningar på varandra för att komma framåt och förhoppningsvis hitta en lösning som är en vinna vinna lösning för båda parter. Att då under pågående förhandling gå ut och informera om de olika lösningsförslagen som i slutänden kommer att se helt annorlunda ut skulle innebära att parterna inte skulle vara villiga att lyfta på alla stenar. Detta skulle troligtvis skada den öppenhet som måste råda mellan förhandlarna vid en förhandling. I det ljuset skulle detta kunna innebära att förhandlarna inte kommer fram till det resultat som blir det bästa för medlemmarna.

Under en förhandling förs självklart minnesanteckningar för att förhandlarna ska kunna följa sitt eget arbete som stöd för minne och redovisning för förbundsstyrelsen. Liksom förhandlingarna i övrigt kan här finnas olika frågor som belyst ur olika vinklar som inte är relevanta efter det att ett avtal har slutits. Det kan även finnas underlag inför kommande förhandlingar och om dessa skulle bli officiella kunna skada kommande förhandlingar och förhandlingslösningar.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att avslå motion A120

A121 2012 298, Traktamente och förrättningstillägg

Beskrivning

Motion till Polisförbundets representantskap 2012

Traktamente och förrättningstillägg

I rikstäckande polisverksamhet är det alltmer vanligt med resor i tjänsten och perioder med arbete på annan ort.

Enligt Skatteverkets regler ska traktamentet täcka ökade levnadskostnaderna under tjänsteresan, d.v.s. logi på annan ort, högre måltidskostnader än vanligt och diverse småutgifter. Dagens ersättningsnivå för traktamente är 220 kr och för skattepliktigt förrättningstillägg 100 kr (ca 65 kr efter skatt), totalt 285 kr.

Räkneexempel: Kostnad för lunch 85-100 kr, middag ca 150 kr, en kopp kaffe ca 20 kr, en frukt 10kr, en dagstidning 15 kr. Totalt 295 kr i utgifter.

Ersättningen för att ordna eget boende i samband med tjänsteresa är idag endast 105 kr, vilket uppfattas som en ringa ersättning mot att arbetsgivaren besparar kostnader för hotell på betydligt högre belopp.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår Förbundsområde Rikspolisen representantskapet beslutar

att Polisförbundet ska verka för att ersättningsnivåerna för traktamente och förrättningstillägg höjs.

Att Polisförbundet ska verka för att ersättningen för eget boende i samband med tjänsteresor höjs till en rimlig ersättning.

Motionär

Förbundsområde Rikspolisen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska verka för att ersättningsnivåerna för traktamente och förrättningstillägg höjs.

att Polisförbundet ska verka för att ersättningen för eget boende i samband med tjänsteresor höjs till en rimlig ersättning.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att förbundsstyrelsen skall verka för att ersättningsnivåerna för traktamente och förrättningstillägg höjs samt ersättningen för eget boende vid tjänsteresor höjs.

Frågan om olika ersättningar och ersättningsnivåer är en förhandlingsfråga inför varje revisionstillfälle när förbundsstyrelsen ska prioritera förhandlingarna. Om det visar sig att det skulle finnas ett utrymme att få genomslag för ett sådan ersättningsyrkande kommer förbundsstyrelsen verka för detta.

Med hänvisning till ovanstående, föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion A121

A122 2012 301, Polisförbundet skall verka för en solidarisk, rättvis och skälig löneutveckling för alla poliser Sverige.

Beskrivning

MOTION

Polisförbundet skall verka för en solidarisk, rättvis och skälig löneutveckling för alla poliser Sverige.

Lönepolitiken inom Polisförbundet ska motverka osakliga, oskäliga löneskillnader. Det ska inte förekomma/uppstå eller vara möjligt att lika arbete som utförs på likartat sätt ska avlönas olika beroende på var i Sverige det är.

Polisförbundet arbetar för en gemensam nationell grund.

Lönesättningen ska utgå ifrån sakliga grunder och ska grunda sig på arbetets svårighetsgrad och ansvar, kompetens, duglighet och arbetsinsats inom verksamheten. Lönesättningen ska grundas på ett nationellt lönesystem som bygger på funktion, befogenhet, kompetens och erfarenhet.

Förbundsområde Norrbotten, Västerbotten, Västernorrland och Jämtland yrkar på

att medelsfördelningen vid revisionstillfället utgår ifrån en krontalsfördelning, när fördelningen sker på lokal nivå vidare till lokal-lokala parter.

att Polisförbundet verkar för att det vid kommande Ralsförhandlingar skall vara lönepåslag i krontal, inte i procent.

Motionär

Förbundsområde Norrbotten Torgny Olofsson, ordf, Förbundsområde Västerbotten Per Hörberg, ordf, Förbundsområde Västernorrland Carina Ytterström, ordf
Förbundsområde Jämtland Veronica Nygren, v ordf

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att medelsfördelningen vid revisionstillfället utgår ifrån en krontalsfördelning, när fördelningen sker på lokal nivå vidare till lokal-lokala parter.

att Polisförbundet verkar för att det vid kommande Ralsförhandlingar skall vara lönepåslag i krontal, inte i procent.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att medelsfördelningen vid revisionstillfället utgår ifrån en krontalsfördelning, när fördelningen sker på lokal nivå vidare till lokal-lokala parter, samt att Polisförbundet verkar för att det vid kommande Ralsförhandlingar skall vara lönepåslag i krontal, inte i procent.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebilden ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar. Utöver detta har parterna i de två senaste RALS avtalen varit överens om att minska tilläggen och istället fokusera på lönen och att lönesättningen är rätt.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås representantskapet besluta

att avslå motion A122

A123 2012 304, Motion, löner, arbetstid.

Beskrivning

Motion, löner, arbetstid.

Bakgrund

Poliser generellt och treskiftstjänstgörande i synnerhet, arbetar hårt på tider som ingen annan vill arbeta och ersätts med en låg tidskompensation och en låg ersättningsnivå för den obekväma arbetstiden.

Generellt sett så anser vi även att lönerna för polisarbete inte är tillräcklig med tanke på ansvar och befogenheter.

Härmed yrkas på att representantskapet ger styrelsen uppdraget:

Att verka för att OB-tillägget höjs

Att verka för att lönerna höjs

Motionär

Förbundsområde Stockholms län

Administrativ hantering av motion

Delad i A123 och B131

Motionens att-satser

att representantskapet ger styrelsen uppdraget att verka för att lönerna höjs

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att lönerna höjs med tanke på ansvar och befogenheter.

När man talat om lön och lönesättning kommer ofta frågan upp om rättvisan i lönesättningen, om man har tillräckligt hög lön utifrån de krav som yrket ställer på arbetstagaren, utbildning och yrkets status. De problem som finns idag med lönesättningen inom polisen uppstår bland annat när man inte följer de nuvarande avtalen om hur lön ska sättas som centrala och lokala parter är överens om. Vilka kriterier som ska ligga till grund för att en lönesättning ska upplevas rättvis är också en vanligt förekommande fråga.

Under förhandlingarna om ett nytt lokalt löneavtal 2010-2012 var en av frågorna hur lönebildningen ser ut för polisen och om det finns några osakligheter/oskäligheter i lönesättningen sett utifrån funktion och geografi. Med anledning av detta beslutade parterna Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen att ta fram en lönebild och göra en löneanalys som en grund för nya avtal och förhandlingar. Utöver detta har parterna i de två senaste RALS avtalen varit överens om att minska tilläggen och istället fokusera på lönen och att lönesättningen är rätt.

Parallellt med detta beslutade förbundsstyrelsen att ta fram ett lönepolitiskt program för att klargöra hur Polisförbundet ser på lönebildningen för poliser. Programmet läggs fram för Representantskapet 2012 där representantskapet har möjlighet att besluta om hur Polisförbundets syn på lönesättning ska se ut i framtiden.

I programmet talas om att lönesättningen ska vara saklig och grunda sig på arbetets svårighetsgrad, ansvar, befogenheter, yrkeserfarenhet, kompetens, duglighet och prestation för verksamhetens resultat. Att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå. Därefter ska löneutvecklingen vara förutsägbar under en period, men inte att det skall finnas några speciella trappor. Till detta skall kopplas att polismannen ska efter 5 år erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning där lönen efter fullgjord utbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Med hänvisning till ovanstående, ingress och Polisförbundets förslag till lönepolitiska program föreslås

representantskapet besluta
att bifalla motion A123 andra att-satsen

B001 2012 002, Angående ökad tidskompensation i samband med skifttjänstgöring.

Beskrivning

Till Polisförbundet

Motion till representantskapet 2012 angående ökad tidskompensation i samband med skifttjänstgöring.

Bakgrund

Eftersom jag anser att det är avsevärt mycket mer påfrestande att arbeta skifttjänst än vanlig dagtid är behovet av återhämtning större. Den tidskompensation som idag tilldelas för arbete på obekvämarbets-tid står inte i proportion till den ökade påfrestning som kvälls och nattarbete medför. Det borde därför ges en större tidskompensation vid skifttjänstgöring.

Yrkande

Med ovanstående bakgrund yrkar jag på att tidskompensationen vid arbete på obekvämarbets-tid ska utökas.

Östergötland 2012-01-24

Motionär

Martin Berggren, Norrköping

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att tidskompensationen vid arbete på obekvämarbets-tid ska utökas.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill sänka veckoarbetstiden för skiftesarbetande. Det är förbundsstyrelsen uppfattning att sänkt veckoarbetstid för skiftesarbetande är en fråga som ska priorite-ras.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B1

B002 2012 003, Angående förlängd OB tid

Beskrivning

Till

Polisförbundet

Motion till representantskapet 2012 angående förlängd OB tid.

Bakgrund

Eftersom jag anser att kompensationen för att jobba kväll är för dålig jämfört med vanligt dagtidsarbete så borde OB-tiden utökas. Inom de flesta andra brenscher börjar OB vid kl 19:00 på vardagar.

Yrkande

Med ovanstående som bakgrund yrkar jag på att OB-tiden utökas och börjar tidigare på kvällen.

Östergötland 2012-01-24

Motionär

Martin berggren, Norrköping

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att OB-tiden utökas och börjar tidigare på kvällen.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill införa obekvämtidstillägg tidigare på kvällen.

Det är förbundsstyrelsens uppfattning att om det ska utgå någon kompensation för arbete på vardag-kvällar så ska kompensationen vara i form av sänkt veckoarbetstid.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att avslå motion B2

B003 2012 004, Motion gällande övertidsersättning

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion gällande övertidsersättning

De är snarare regel än undantag att man sitter kvar någon timme på "avrapporteringsövertid" efter att det schemalagda arbetspasset slutar. Att man ska kompenseras för detta arbete är ingen tvekan om, varken från arbetstagaren eller från arbetsgivarens sida.

Jag anser dock att om man jobbat ett helt arbetspass och inleder avrapporteringen med kvalificerad övertid, exempelvis efter ett arbetspass mellan 18:00 till 04:00, så ska man fortsatt ha kvalificerad övertid till dess att arbetspasset avslutas, oavsett om det är efter 06:00 på en vardag. Detsamma om man fullgjort ett nattpass mellan 22:00 och 07:00 så anser jag att detta är att anse som kvalificerat övertidsarbete om man får arbeta övertid efter detta.

De flesta poliser kan skriva under på att avrapportering efter ett nattpass är bland det jobbigaste man kan göra i avrapporteringsväg.

Med anledning av ovanstående yrkar jag

ATT: Att arbetspass som påbörjats under föregående kalenderdygn och som på grund av övertid måste förlängas alltid ska rendera i kvalificerad övertid till dess att arbetspasset är avslutat oavsett klockslag eller dag.

Motionär

Michael Wallin, Polisenhet City IGV, Västra Götaland

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att arbetspass som påbörjats under föregående kalenderdygn och som på grund av övertid måste förlängas alltid ska rendera i kvalificerad övertid till dess att arbetspasset är avslutat oavsett klockslag eller dag.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning och frågan har funnits med i Polisförbundets yrkande under flera avtalsrörelser.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B3

B004 2012 006, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

2008 fick svensk polis ett nytt arbetstidsavtal som för alla innebar att vi fick jobba mer. Vissa fick högre höjning av veckoarbetstiden än andra. De som drabbades värst var treskiftsarbetarna.

Det finns mängder med forskning som visar att det är ohälsosamt att jobba skift och speciellt nätter. Det förkortar livet med flera år enligt enhällig forskning.

Svensk polis är beroende av att det finns personer som är villiga att jobba skift och är villiga att jobba dygnets alla timmar, inkl. nätter. Inom andra yrkesgrupper får man kraftigt reducerad arbetstid om man jobbar nätter. Det är dags för polisen att återinföra dessa arbetstidsreduceringar för att värna om personalens hälsa.

Rimligt vore att sikta på att en treskiftesarbetande polis hade en veckoarbetstid på ca 30 timmar.

En klar höjning av bonustiden för nattarbete vore också på sin plats.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Motionär

Michael Walin, Storgöteborg, Polisenhet City, Västra Götaland

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill sänka veckoarbetstiden för skiftesarbetande. Det är förbundsstyrelsen uppfattning att sänkt veckoarbetstid för skiftesarbetande är en fråga som ska prioriteras.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B4

B005 2012 008, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Med det nya löneavtalet förhandlade Polisförbundet fram en någorlunda bra OB-ersättning för nätter och helger men vi blev av med ersättningen på vardagskvällar före 22.00.

En stor del av den svenska befolkningen jobbar måndag till fredag där arbetsdagen börjar mellan 06.00 och 08.00 och slutar före 18.00. De yrkesgrupper som har en arbetstid som är utanför dessa tider får i de flesta fall ersättning. Inom polisen har vi med det gamla avtalet ersättning från klockan 19.00 på vardagskvällar.

Det nya RALS avtalet är i många fall bra och ersättningen för arbete på obekvämtid har för de flesta poliser i Sverige blivit bättre på nätter och kvällar. Dock är det en stor del av Sveriges poliser som inte jobbar treskift utan jobbartvåskift, dvs. dag- och kvällstid.

Att få ersättning för de timmar som arbetas utanför "normala" arbetstider, dvs. mån-fre 06-18, är för de flesta en självklarhet. Med polisens nya avtal förlorade vi ersättningen för arbete på vardagskvällar. Om inte ALLA poliser inkl chefer är beredda att förlägga sin arbetstid spridd mellan 06.00 och 22.00 på vardagar bör de poliser som jobbar på vardagskvällarna få ersättning för det.

Rimligt vore att OB-ersättning fås efter kl.19.00 på vardagskvällar.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Motionär

Michael Wallin, Storgöteborg,Polisenhet City, Västra Götaland

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill införa obekvämtidstillägg tidigare på kvällen. Det är förbundsstyrelsens uppfattning att om det ska utgå någon kompensation för arbete på vardagskvällar så ska kompensationen vara i form av sänkt veckoarbetstid.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att avslå motion B5

B006 2012 011, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

Beskrivning

Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

2008 fick svensk polis ett nytt arbetstidsavtal som för alla innebar att vi fick jobba mer. Vissa fick högre höjning av veckoarbetstiden än andra. De som drabbades värst var treskiftsarbetarna. Det finns mängder med forskning som visar att det är ohälsosamt att jobba skift och speciellt nätter. Det förkortar livet med flera år enligt enhällig forskning. Svensk polis är beroende av att det finns personer som är villiga att jobba skift och är villiga att jobba dygnets alla timmar, inkl. nätter. Inom andra yrkesgrupper får man kraftigt reducerad arbetstid om man jobbar nätter. Det är dags för polisen att återinföra dessa arbetstidsreduceringar för att värna om personalens hälsa. Rimligt vore att sikta på att en treskiftesarbetande polis hade en veckoarbetstid på ca 35 timmar. En klar höjning av bonustiden för nattarbete vore också på sin plats.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på ATT: Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Motionär

Robert Kassberg, IG/Härnösand, Förbundsområde Västernorrland

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill sänka veckoarbetstiden för skiftesarbetande. Det är förbundsstyrelsen uppfattning att sänkt veckoarbetstid för skiftesarbetande är en fråga som ska prioriteras.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B6

B007 2012 017, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Med det nya löneavtalet förhandlade Polisförbundet fram en något bättre OB-ersättning för nätter och helger men ingen ersättning innan kl. 22.00 på vardagar. En stor del av den svenska befolkningen jobbar måndag till fredag där arbetsdagen börjar mellan 06.00- 08.00 och slutar före 18.00. De yrkesgrupper som har en arbetstid som är utanför dessa tider får i de flesta fall ersättning. Det nya RALS avtalet är i många fall okej och ersättningen för arbete på obekväm tid har blivit bättre på nätter och helger. Dock är det en stor del av Sveriges poliser som inte jobbar treskift utan jobbartvåskift, dvs. dag- och kvällstid samt röda dagar (storhelger). Att få ersättning för de timmar som arbetas utanför "normala" arbetstider, dvs. mån-fre 06-18 samt röda dagar (storhelger), är för de flesta en självklarhet. Om inte ALLA poliser inkl chefer är beredda att förlägga sin arbetstid spridd mellan 06.00 och 22.00 på vardagar bör de poliser som jobbar på vardagskvällarna samt på storhelger/röda dagar få ersättning för det. Rimligt vore att OB-ersättning fås efter kl.19.00 på vardagskvällar och att OB på storhelger fördubblas.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00 samt att OB på storhelger fördubblas.

Motionär

Markus Eriksson, IGV Borås, Förbundsområde Älvsborg

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00 samt

att OB på storhelger fördubblas.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill införa obekvämtidstillägg tidigare på kvällen. Det är förbundsstyrelsens uppfattning att om det ska utgå någon kompensation för arbete på vardagskvällar så ska kompensationen vara i form av sänkt veckoarbetstid.

Förbundsstyrelsen är inte negativ till att arbeta för att höja obekvämtidstillägget på storhelger, men vill inte precisera höjningen på det sätt som motionären föreslår.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att avslå motion B7 första att-satsen

att anse motion B7 andra att-satsen besvarad

B008 2012 023, Motion angående höjning av beredskapstillägg

Beskrivning

2012-02-27

Motion till Polisförbundets representantskap 2012.

Motion angående höjning av beredskapstillägg.

Nuvarande beredskapstillägg är 7.70 kr/tim på vardagar och 15.40 kr/tim på veckoslut. Ersättningen har höjts ytterst marginellt de senaste 20 åren och motsvarar inte på något sätt den övriga löneutvecklingen. Många betraktar ersättningen som närmast förnedrande.

Att ha beredskap innebär bland annat:

- Att ständigt ha koll på var mobiltelefonen är och kontrollera att den fungerar och att det finns täckning
- Att tvingas avstå eller ställa in aktiviteter med familj och vänner
- En ständig anspänning, dag som natt
- Att resten av familjen vaknar när telefonen ringer mitt i natten

Yrkande

Vi yrkar

- att Polisförbundet verkar för att beredskapsersättningen höjs.

Motionär

Kriminalteknikenheten i Skåne, sektion Kristianstad, Carsten Nielsen, Hans-Peter Hansson, Bengt Svensson, Peter Hermansson, Staffan Persson

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet verkar för att beredskapsersättningen höjs.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning. Beredskapstillägget är ett exempel på ett tillägg som bör innebära en återhållande effekt. Tilläggets storlek borde spegla intresset av en återhållsam tillämpning av beredskap. Det finns all anledning att bidra till minskad tillämpning av beredskap och därför borde beredskapstillägget höjas. Det finns kanske också skäl att konstruera framtidens beredskapstillägg på ett sätt som i högre grad än nu speglar ingreppet i den enskildes fritid. Förbundsstyrelsen har arbetat med frågan under innevarande avtalsperiod och anser att dagens tillägg inte återspeglar det ingrepp som beredskapen innebär för individen och kommer därför att fortsätta arbeta med frågan.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B8

B009 2012 024, Uppsägning av ATA/ Polis

Beskrivning

Motion till Polisförbundets representantskap 2012.

Säg upp ATA Polis!

ATA Polis förlängs med ett år i taget om det inte skriftligen sägs upp senast tre månader före giltighetstidens utgång.

(Verkar vara enda sättet att få arbetsgivaren att diskutera förbättringar och förändringar i avtalet.)

Jag yrkar

Att polisförbundet säger upp och omförhandlar ATA Polis.

Motionär

Thomas Hedlin, Polis i City, Stockholm.

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet säger upp och omförhandlar ATA Polis

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

ATA/Polis har samma giltighetstid och uppsägningstid som ALFA (Allmänt löne- och förmånsavtal). ALFA gäller till och med 30 september 2012.

Förbundsstyrelsen har haft yrkande vad gäller arbetstidsfrågor i de lokala förhandlingarna 2010-2012 med Rikspolisstyrelsen. Så sent som våren 2012 gjordes en uppföljning av ATA/Polis. Resultatet av uppföljningen ska ligga till grund för eventuella nyttillkomna partsgemensamma kommentarer till ATA/Polis. Om parterna är överens kan resultatet också leda till förändrade kollektivavtalsbestämmelser. I skrivande stund pågår diskussioner med Rikspolisstyrelsen kring detta.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att avslå motion B9

B010 2012 025, Fler fridagar inom ramen för den planerade arbetstiden

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Fler fridagar inom ramen för den planerade arbetstiden

Bakgrund

I ett led att erhålla utökad uthållighet på arbetsplatsen och förbättra förutsättningar för socialt umgänge på fritiden önskar jag fler fridagar inom ramen för arbetstiden. Att detta kommer innebära konflikt med 11-timmars regeln vill jag ska accepteras.

Yrkande

-Att Polisförbundet verkar för att tjänstgöringslistor ska få innehålla avsteg från 11 timmars ledighet mellan passen.

Göteborg 2011-01-10

Motionär

Ulf Lörstad

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet verkar för att tjänstgöringslistor ska få innehålla avsteg från 11 timmars ledighet mellan passen.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Det som motionären önskar är redan möjligt med det regelverk som gäller.

”Viloperiod i tjänstgöringslista ska normalt omfatta minst elva (11) timmars sammanhängande ledighet. Innehåller tjänstgöringslista minst en (1) kortare viloperiod än elva (11) timmar tillämpas arbetstidsdirektivets bestämmelser om dygnsvila”

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att anse motion B10 besvarad

B011 2012 026, Fler fridagar inom ramen för den planerade arbetstiden

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Fler fridagar inom ramen för den planerade arbetstiden

Bakgrund

I ett led att erhålla utökad uthållighet på arbetsplatsen och förbättra förutsättningar för socialt umgänge på fritiden önskar jag fler fridagar inom ramen för arbetstiden. Att detta kommer innebära längre arbetspass än 9 timmar vill jag ska accepteras.

Yrkande

-Att Polisförbundet verkar för att tjänstgöringslistor ska få innehålla avsteg från att arbetspassen ej ska vara längre än 9 timmar.

Göteborg 2011-01-10

Motionär

Ulf Lörstad

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet verkar för att tjänstgöringslistor ska få innehålla avsteg från att arbetspassen ej ska vara längre än 9 timmar.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Det som motionären önskar är redan möjligt med det regelverk som gäller.

" Ett i förväg planerat arbetspass omfattar normalt 7-9 timmar". Om det finns godtagbara skäl kan arbetspassen vara både längre än nio- och kortare än sju timmar.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att anse motion B11 besvarad

B012 2012 027, Möjlighet till egna arbetstidsavtal för olika enheter inom polisen

Beskrivning

Motion till årsmötet med Polisförbundet.

"Möjlighet till egna arbetstidsavtal för olika enheter inom polisen"

Anledningen till förslaget grundar sig i att den uppfattningen att ATA ej är förenligt ur ett medarbetarperspektiv på samtliga enheter och områden inom polisen och då främst med hänvisning till fysiska och psykisk påfrestningar tillsammans med arbetstid.

Vissa enheter inom polisen är idag tungt belastade pga av utökade ansvarsområden / prestationskrav med dålig bemanning och vars arbetsuppgifter generellt är särskilt påfrestande för personalen. Operatörsarbete i ledningscentraler och ingripande verksamhet i särskilt utsatta områden är exempel på sådana verksamheter.

Vissa enheter / områden är bra bemannade och där arbetsfördelningen är god, på andra områden / enheter är det raka motsatsen, men arbetstiden är fortfarande densamma. Det är inte rättvist i mina ögon.

Yrkande

Jag yrkar på att styrelsen beslutar enligt motions innehåll och ger styrelsen i uppdrag att driva frågan:

- Att möjligheten att teckna ATA avtal inom olika myndigheter på vissa särskilt utsatta enheter / områden skapas, och att syftet är att sänka arbetstiden gentemot gällande nationella ATA och ur hälsosynpunkt, utan avkall på lön.

- Att ett alternativt till ovanstående förslag, innebär en utökad kollektiv / individuell tidskompensationsavdrag för vissa enheter / områden, utan avkall på lön.

Ort: Göteborg

Datum: 17/12-10

Motionär

Henric Andersson, LKC Västra Götaland

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att möjligheten att teckna ATA avtal inom olika myndigheter på vissa särskilt utsatta enheter / områden skapas, och att syftet är att sänka arbetstiden gentemot gällande nationella ATA och ur hälsosynpunkt, utan avkall på lön.

att ett alternativt till ovanstående förslag, innebär en utökad kollektiv / individuell tidskompensationsavdrag för vissa enheter / områden, utan avkall på lön.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Fram till och med 2007 var polismyndigheterna och respektive förbundsområde lokala parter. Rätten att teckna lokala arbetstidsavtal låg då på myndighetsnivå.

I den centrala avtalsrörelsen 2007-2010 blev Rikspolisstyrelsen och Polisförbundet centralt åter lokala parter och i och med detta försvann rätten för myndigheterna att teckna lokala avtal.

Förbundsstyrelsen har uppfattningen att det ska finnas ett (1) arbetstidsavtal inom Polisen och att alla arbetstagare ska ha lika villkor oavsett var man arbetar. Avtalet ska däremot vara så flexibelt att det ska kunna anpassas efter respektive enhets verksamhetsbehov och arbetstagarens krav på en god arbetsmiljö.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att avslå motion B12

B013 2012 028, ATA

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

ATA

Bakgrund

Som alla vet så är det många som inte mår så bra efter de nya regler som gäller angående arbetstider o arbetspassens längd. Det är alldeles för svårt att få en harmoni mellan arbetstider och fritid.

YRKANDE

Jag yrkar att förbundsstyrelsen ska arbeta för en mildare tolkning o fler dispenser gällande tolkningen utav ATA.

Göteborg den 10 januari 2011-01-10

Motionär

Bengt Johansson/0947/LKC

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att förbundsstyrelsen ska arbeta för en mildare tolkning o fler dispenser gällande tolkningen utav ATA.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill att förbundsstyrelsen ska arbeta för en förändrad tillämpning av ATA/Polis.

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att det finns brister i hur arbetsgivaren har tillämpat ATA/Polis. Så sent som våren 2012 gjordes en uppföljning av ATA/Polis. Resultatet av uppföljningen ska ligga till grund för eventuella nyttillkomna partsgemensamma kommentarer till ATA/Polis. Om parterna är överens kan resultatet också leda till förändrade kollektivavtalsbestämmelser. I skrivande stund pågår diskussioner med Rikspolisstyrelsen kring detta.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att anse motion B13 besvarad.

B014 2012 029, Sänkning av arbetstiden för skiftesarbetare

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Sänkning av arbetstiden för skiftesarbetare

Bakgrund:

I samband med det nya ATA höjdes arbetstiden för oss skiftesarbetare. Detta innebär att skiftesarbetare har nästan lika många arbetsdagar på år som dagtidsarbetare. DETTA ÄR ORIMLIGT!

Att arbeta skift innebär stora påfrestningar på både kropp och själ.

Även myndigheten borde inse att ifall de skall behålla poliser som kan tänka sig att jobba på årets alla dagar och alla dygnets timmar, så måste de få en rimlig kompensation för detta. Vi tror att denna brist på kompensation är den enskilt största anledningen till att poliser i allt snabbare takt söker sig från skiftetjänst.

Yrkande:

Vi yrkar att förbundet ska arbeta för en rejäl sänkning av arbetstiden för skiftesarbetare.

Göteborg 2011-01-09

Motionär

Johan Elfsberg

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att förbundet ska arbeta för en rejäl sänkning av arbetstiden för skiftesarbetare.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill sänka veckoarbetstiden för skiftesarbetande. Det är förbundsstyrelsen uppfattning att sänkt veckoarbetstid för skiftesarbetande är en fråga som ska prioriteras.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B14

B015 2012 031, Angående höjd beredskapsersättning

Beskrivning

Till
Polisförbundet

Motion

Angående höjd beredskapsersättning

Under de senaste 20 åren har inte denna ersättning höjts i samma takt som den övriga löneutvecklingen. Sedan slutet av 80-talet har höjningen varit ytterst marginell! Den nuvarande ersättningen är på en låg nivå. För närvarande 7,70 kronor respektive 15,40 kronor. Om höjningen av beredskapsersättning hållit samma takt som löneutvecklingen kan möjligen beloppen ha varit ca 50 respektive 100 kronor/timme.

Vi som har beredskap tillhör en begränsad skara arbetstagare. Detta kan möjligen vara en fördel för arbetsgivarens inställning när Polisförbundet väcker frågan om höjd beredskapsersättning.

Jag begär därför

att Polisförbundet omedelbart agerar för en höjning av beredskapsersättningen.

Sundsvall den 15 mars 2012

Motionär

Björn Jonasson

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet omedelbart agerar för en höjning av beredskapsersättningen

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning. Beredskapstillägget är ett exempel på ett tillägg som bör innebära en återhållande effekt. Tilläggets storlek borde spegla intresset av en återhållsam tillämpning av beredskap. Det finns all anledning att bidra till minskad tillämpning av beredskap och därför borde beredskapstillägget höjas. Det finns kanske också skäl att konstruera framtidens beredskapstillägg på ett sätt som i högre grad än nu speglar ingreppet i den enskildes fritid.

Förbundsstyrelsen har arbetat med frågan under innevarande avtalsperiod och anser att dagens tillägg inte återspeglar det ingrepp som beredskapen innebär för individen och kommer därför att fortsätta arbeta med frågan.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B15

B016 2012 033, Motion till Representantskapet avseende förpassningsresor.

Beskrivning

Motion till Representantskapet avseende förpassningsresor.

Så här kan det gå till ibland:

Det har kommit till länspolisförbundets kännedom att piketpersonal tvingats iväg på förpassningsresor till Irak. Villkoren var tydligen 8 timmars arbetstid och 12 timmar restidstillägg. Upplägget var att man skulle flyga ner flyktingarna, lasta av och sedan flyga hem nonstop. Tilläggas bör att svenska bolag och piloter tydligen vägrar att arbeta under dessa premisser och att man därför använder sig av utländska bolag.

Redan tidigare har vi i samband med dessa förpassningsresor fört en diskussion om detta är en arbetsuppgift som man kan förvänta sig om man tar anställning som polis. Vi vill hävda att detta är en så udda arbetsuppgift med så stort inslag av okända faror att ingen polis kan tvingas till ett dylikt uppdrag. Det är faktiskt helt uteslutet att någon som tar anställning som polis skulle kunna tänka sig att han skulle bli tvingad att flyga till en plats där det förekommer strider och självmordsbombare som dagligen utlöser sina laddningar.

Det är vår uppfattning att man inte kan tvingas till ett dylikt uppdrag.

Denna fråga har stötts och blötts av jurister på TCO efter vår begäran till förbundet. Man kom fram till att vi med största sannolikhet inte skulle vinna en process i arbetsdomstolen om att man skulle kunna vägra att utföra sådana arbetsuppgifter. Man hävdade dock att arbetsuppgiften var så krävande att det fanns skäl för vila och ersättning.

Vi anser att de villkor som man planerat för är under all kritik. Arbetstiden är för kort och restidstillägg en närmast patetisk ersättning för den påfrestning på kroppen som detta sätt att resa innebär.

För det första bör det finnas någon form av överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren redan vid anställningen om att man är beredd att åka på dylika resor. Det är inget som man rimligtvis kan föreställa sig när man anställs och tror att man skall arbeta i Sverige. Juridiken är ju en vetenskap som är hårt knuten till det egna landet.

För det andra bör det skapas någon form av särskilt tillägg som utbetalas till den som åker iväg på dylika uppdrag. Ersättningen torde kunna variera beroende på hotbilden och den ansträngning som uppdraget innebär. Det ovan skisserade scenariot som är taget från verkligheten borde rendera den högsta formen av ersättning. Det kan kanske överglänsas av en flygning till Mogadishu.

För det tredje bör arbetstiden tas till ordentligt och man ska ha rätt till vila 11 timmar före och efter en dylik resa med stöd av säkerhetsbefrielse.

Jag föreslår att representantskapet beslutar: Att förbundet får i uppdrag att agera i motionens anda.

Motionär

Arne Wärm, Länspolisförbundet

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att förbundet får i uppdrag att agera i motionens anda.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill att det tas fram ett särskilt regelverk för utrikes förpassningsresor. Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att det finns många frågor som behöver ses över och diskuterar några av dessa med Rikspolisstyrelsen bland annat inom ramen för den pågående uppföljningen av ATA/Polis. Förbundsstyrelsen vill dock inte låsa sig vid de förslag som motionären ger.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att avslå motion B16

B017 2012 034, Motion till representantskapet avseende arbetstid.

Beskrivning

Motion till representantskapet avseende arbetstid.

Som motionär är jag väl medveten om att denna motion inte ligger inom vår beslutssfär eller ens TCO utan är ett fall för regering och riksdag. Någonstans skall dock en fråga börja. Denna fråga har i och för sig redan börjat inom politiken där den drivits av vänsterpartiet, dock i formen av sextimmarsdag. Det passar inte direkt i vår verksamhet och har inte fått något stöd av övriga partier. En allmän förkortning utan detaljstyrning borde vara lättare att svälja. Det kan väl dock vara intressant för vänstern att få något stöd i en fråga från polisförbundet. Vad handlar det då om ? Jo, förkortad arbetstid, inte bara för oss utan för alla.

Under senare delen av sextioåret förkortades arbetstiden stegvis till 40 timmar. 1973 lagstodgades 40 timmarsveckan. Under alla år sedan dess har vi kanske känt att detta inte har berört oss speciellt mycket. Vi har haft hyfsade arbetstidsavtal och ibland i skiftetjänsten smakat på en hyfsat kort arbetstid, till och med ner till 33 timmar i veckoarbetstid.

Desto större blev chocken när ATA-08 kom och vi skiftesarbetare fick känna på samma villkor som alla andra arbetare med 40-timmarsvecka levt med i 40 år. "Va f-n, man är ju på jobbet jämt. Ska det vara så här ?"

Det har hänt en del på 40 år. Många verksamheter har rationaliserats och en hel del arbetstillfällen har försvunnit. Allt detta borde märkas på något sätt. Trygghetsbehovet har dock troligen ökat och kräver mer insatser och kommer aldrig att minska. Detta har vår arbetsgivare löst med att lägga på mer timmar och göra reduktionen för skiftarbete försvinnande liten. Ordningsvaktsskåren har också ökat och dessutom har dessa rent omänskliga arbetstider. Ingen som helst hänsyn till några EU-regler där inte. Så om man ser på den gångna 40 årsperioden har vår arbetstid gått åt fel håll och stegvis ökat och ligger idag om man jämför med förhållandena 1973 säkert långt över 40 timmar procentuellt sett.

Oavsett detta förtjänar hela den arbetande delen av befolkningen en arbetstidsförkortning. Livet har andra värden än arbete. Med en förkortad arbetstid ökar också möjligheten för fler att komma in i arbetslivet. Detta innebär också förbättringar för tryggheten i samhället. Arbetslöshet och utanförskap är klassiska inkörsportar till kriminalitet och droger.

Hur går det med ekonomin ? Utvecklingen under sextioåret verkar att ha löst sig utan större ingrepp. Lönesänkningar är naturligtvis knappast aktuella. Löneökningarna på senare år har dock varit marginella och behäftade med en ofattbart stor mängd krångel och att i framtiden kunna kvitta någon eller några av dessa mot reduceringar av arbetstid borde vara fullt möjligt.

Allt sedan ATA 08 infördes har den fackliga debatten handlat mycket om arbetstid. Arbetsgivaren har varit måttligt intresserad och ville i den senaste avtalsrörelsen inte ens diskutera arbetstid och detta kom inte med förrän förbundet sagt nej till avtalet. Om vi nu flyttar fram positionerna till att omfatta hela samhällsdebatten så kanske några massmedia eller politiker uppmärksammar situationen att personal i skiftetjänst bokstavligen arbetar ihjäl sig och att personalomsättningen i IG-verksamheten blir skrämmande hög.

Hur ska man nu kunna formulera en att-sats för att konkretisera detta ?

Jag föreslår att representantskapet beslutar: Att förbundet i vidare utsträckning än tidigare engagerar sig i samhällsdebatten avseende arbetstid och agerar i motionens anda.

Motionär

Arne Wörn, Länspolisföreningen Stockholm

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att förbundet i vidare utsträckning än tidigare engagerar sig i samhällsdebatten avseende arbetstid och agerar i motionens anda.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill att förbundsstyrelsen ska engagera sig i samhällsdebatten kring arbetstid och arbeta för att förkorta arbetstiden för alla.

Ökad arbetstid för Polisförbundets medlemmar var en del av betalningen för avsättningen till Kåpan Extra. Trots ökningen ligger veckoarbetstiden för skiftesarbetande vid Polisen inte högre än för andra jämförbara grupper i samhället. Förbundsstyrelsen vill i alla fall arbeta för att försöka sänka veckoarbetstiden för skiftesarbetande och ser detta som en prioriterad fråga. Förbundsstyrelsen har uppfattningen att det är viktigt att engagera sig i samhällsdebatten kring många olika frågor, inte minst sänkt arbetstid för alla. Det viktigaste för förbundsstyrelsen är dock att skapa bra villkor för Polisförbundets medlemmar. Om och när sänkt arbetstid för alla ska bli verklighet är precis som motionären säger en politisk fråga.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att anse motion B17 besvarad

B018 2012 035, Motion till representantskapet avseende arbetstid.

Beskrivning

Motion till representantskapet avseende arbetstid.

Om man till äventyrs tycker att förbundet inte skall engagera sig i dylika politiska utspel som skisseras i en annan motion utan skulle vilja ha egna snabbare förhandlingslösningar som ger kortare arbetstid så skulle detta kunna överlåtas åt individen. Vår arbetsgivare har genom åren varit tämligen kallsinnig till att bevilja deltid om man inte haft speciella skäl. Att man tycker att man arbetar för mycket har inte varit ett dylikt skäl. Lösningen skulle då vara att få arbetsgivaren att inte ställa speciella krav för att bevilja deltid och istället se generöst på detta och bevilja ansökningar om deltid. Detta borde innebära fördelar för både individ och arbetsgivare. En fara med detta kan dock vara att man aldrig kommer att komma till rätta med missförhållandena i ATA 08 och att arbetsgivaren köper sig fri från missförhållandena. Ett mycket stort antal ansökningar om deltid borde dock ställa till det en smula och visa på att det finns arbetsmiljöproblem.

Jag föreslår att representantskapet beslutar: Att förbundet verkar för att arbetsgivaren skall ha en gemensam och generös syn på deltid.

Motionär

Arne Wärn, Länspolisföreningen Stockholm

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att förbundet verkar för att arbetsgivaren skall ha en gemensam och generös syn på deltid.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Motionären har använt ordet "deltid" i sin att-sats och förbundsstyrelsen avser inte att arbeta för att deltidsanställningarna ska öka.

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill att förbundsstyrelsen ska arbeta för att man inom ramen för sin heltidsanställning ska kunna minska sin arbetstid. Denna uppfattning delar förbundsstyrelsen.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B18

B019 2012 037, Hundavtal

Beskrivning

Motion till Representantskapet.

Hundavtal.

Att vara polis på en hundenhet innebär att man på heltid tar hand om arbetsgivarens egendom. Häpnadsväckande mycket av detta omhändertagande är helt oreglerat och innebär kostnader och besvär för denna polis utan att man får någon nämnvärd ersättning och för det mesta blir helt utan.

Listan på exempel kan göras lång. Speciella ombyggnader i lägenheter och onormalt slitage samt att alltid ha kombibilar som också slits hårt och att alltid vara tvungen att åka bil till arbetet är några exempel.

Foderlegan var på tapeten för några år sedan och en stor kampanj renderade i marginella höjningar. Dessförinnan hade den inte ändrats på minst tio år.

Arbetsgivaren har ridit på att poliserna haft en mycket positiv inställning till sitt arbete. Arbetstidsavtalet har gjort slut på denna positiva inställning och nu har man vaknat för att man under längre tid gjort en hel del gratis. Bemanning och listor ger också så knappt med tid att dressyren blir lidande.

Arbetsgivaren kan välja olika sätt att betala. Antingen genom kronor och ören eller tid eller kanske båda på samma gång.

Vi föreslår: Att representantskapet beslutar att förbundet ska verka för:

Att avtalen om tjänstehund ses över.

Att skäliga ersättningar förhandlas fram.

Att speciella tillämpningar för hundpoliser förhandlas fram i ATA.

Att nästa ATA innehåller specialdirektiv för hundpoliser.

Motionär

Arne Wärn, Länspolisföreningen, OHU:s fackliga sektion tillstyrker motionen

Administrativ hantering av motion

Delad i A11 och B19

Motionens att-satser

att förbundet ska verka för:

att speciella tillämpningar för hundpoliser förhandlas fram i ATA.

att nästa ATA innehåller specialdirektiv för hundpoliser.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Det är förbundsstyrelsen uppfattning att det ska finnas ett (1) arbetstidsavtal som gäller för alla Polisförbundets medlemmar.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att avslå motion B19 tredje och fjärde att-satsen

B020 2012 039, Motion till representantskapet avseende lön/lönetillägg för tekniker.

Beskrivning

Motion till representantskapet avseende lön/lönetillägg för tekniker.

Till förbundsområde Stockholms stämman har det motionerats om en speciell höjd lön/tillägg för kriminaltekniker. Motionen bifölls inte av stämman. Det andades dock en viss förståelse för den problematik som teknikerna står inför. Specialistfunktionerna inom O och L ställer speciella krav på sina befattningshavare och det är långt ifrån alla som sett något resultat av detta i sina lönekuvert.

Teknikerna har en speciellt utsatt situation. Ur ett långsiktigt perspektiv är detta bland de farligaste arbetena där farorna smyger sig på och de yrkesrelaterade sjukdomarna visar sig först efter lång tid. På brottsplatsen hanteras farliga okända ämnen. Vad innehåller askan som dammar omkring? Även om det bara är aska efter ved så är den farlig ändå. Vad döljer sig under allt bråte? En gastub eller en tunna med miljöfarligt avfall. De brända kropparna efter en familj är också en psykisk påfrestning.

Även i laboratoriet förekommer en rad farliga ämnen. Där är det dock i allmänhet känt vad man hanterar och skyddsåtgärder är vidtagna. Olyckor med allvarliga konsekvenser kan dock alltid inträffa.

Den kriminaltekniska utbildningen är en av polisens längsta utbildningar. I treveckorscykler är man borta från hemmet vilket naturligtvis får sociala konsekvenser. Utbildningen bedrivs i Linköping. I utbildningen ingår också ett specialarbete.

Tekniker har också beredskap. Ersättningen för detta har alltid varit blygsam.

För gruppchefer har det skapats en lönebild. Kanske det skulle vara en framkomlig väg att skapa en lönebild för tekniker?

Jag föreslår att representantskapet beslutar att ge förbundet följande uppdrag:

Att verka för att kriminalteknikernas arbete uppvärderas genom någon form av speciell ersättning eller lön.

Att verka för höjd beredskapsersättning.

Motionär

Arne Wärn, Länspolisföreningen

Administrativ hantering av motion

Delad i A13 och B20

Motionens att-satser

att verka för höjd beredskapsersättning.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning. Beredskapstillägget är ett exempel på ett tillägg som bör innebära en återhållande effekt. Tilläggets storlek borde spegla intresset av en återhållsam tillämpning av beredskap. Det finns all anledning att bidra till minskad tillämpning av beredskap och därför borde beredskapstillägget höjas. Det finns kanske också skäl att konstruera framtidens beredskapstillägg på ett sätt som i högre grad än nu speglar ingreppet i den enskildes fritid. Förbundsstyrelsen har arbetat med frågan under innevarande avtalsperiod och anser att dagens tillägg inte återspeglar det ingrepp som beredskapen innebär för individen och kommer därför att fortsätta arbeta med frågan.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B20 andra att-satsen

B021 2012 040, Motion till representantskapet avseende lön/tillägg och arbetstid avseende polisryttare

Beskrivning

Motion till representantskapet avseende lön/tillägg och arbetstid avseende polisryttare.

Att vara polis med ryttartjänst innebär att man har genomgått en lång utbildning (6 månader + praktik). Arbetet i sig är fysiskt krävande då vi alltid arbetar ute, årets alla dagar, med alla väderskiftningar som det innebär. Det medför slitage på kroppen att vara exponerad för extrem kyla likväl som värme. Många av oss har bekymmer med leder och rygg.

Att vara polisryttare innebär att kunna skola in nya polishästar i tjänst. Detta medför skaderisker då hästen ska ridas in för att fungera i vår vardag. Hästen är ett utpräglat flyktdjur och ser faror i vardagen där inga faror finns. Alla kan då förstå att det krävs mycket träning och ansträngning för att få hästen att fungera i extrema situationer med folkmassor, eldsken, smällare, stenar, gap och skrik. Rytteriet är med i SPT och sätts alltid in i de mest våldsamma upplöpparna.

Träningen och de verkliga situationerna innebär faromoment och förr eller senare kommer man någon gång att ramla av. Det är ett högt fall och innebär nästan alltid skador och sjukskrivning. Ur arbetsmiljösynpunkt kan inte mycket annat göras än skyddsutrustning. Det finns inga säkerhetsbälten eller krockkuddar på en häst. Det finns inga färdiga polishästar att köpa. Kvalificerad bedömning måste göras av de hästar som finns tillgängliga på öppna marknaden och sedan måste de tränas och åter tränas.

Det är lätt att förstå att detta ställer speciella kompetenskrav på personalen och stort behov av tid för att kunna genomföra allt detta. En särskild skrivning i arbetstidsavtalet för alla som hanterar djur känns inte obefogat. En egen lönebild bör också tas fram. En utbildad och erfaren polisryttare är en produkt av en lång process och inget som arbetsgivaren kan ta fram i en handvändning.

Vi föreslår att representantskapet beslutar att ge förbundet i uppdrag att verka för:

Att ett ekonomiskt tillägg/speciell lönebild för polisryttare förhandlas fram.

Att nästa arbetstidsavtal innehåller specialdirektiv/tillämpningar för alla som hanterar dressyr av djur.

Motionär

Arne Wärn, Carl-Johan Ahlström, Fackliga sektionen på ORY tillstyrker motionen.

Administrativ hantering av motion

Delad i A14 och B21

Motionens att-satser

att nästa arbetstidsavtal innehåller specialdirektiv/tillämpningar för alla som hanterar dressyr av djur.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Det är förbundsstyrelsen uppfattning att det ska finnas ett (1) arbetstidsavtal som gäller för alla Polisförbundets medlemmar.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att avslå motion B21 andra att-satsen

B022 2012 043, Motion angående höjning av beredskapstillägg

Beskrivning

Motion till Polisförbundets representantskap 2012.
motioner@polisforbundet.se

Motion angående höjning av beredskapstillägg.

Nuvarande beredskapstillägg är 7.70 kr/tim på vardagar och 15.40 kr/tim på veckoslut.
Ersättningen har höjts ytterst marginellt de senaste 20 åren och motsvarar inte på något sätt den övriga löneutvecklingen. Många betraktar ersättningen som närmast förnedrande.

Att ha beredskap innebär bland annat:

Att ständigt ha koll på var mobiltelefonen är och kontrollera att den fungerar och att det finns täckning

Att tvingas avstå eller ställa in aktiviteter med familj och vänner

En ständig anspänning, dag som natt

Att resten av familjen vaknar när telefonen ringer mitt i natten

Yrkande

Vi yrkar

att Polisförbundet verkar för att beredskapsersättningen höjs.

Motionär

Länskriminalavd. Skåne /Kriminaltekniska roteln i Malmö, Rolf Bengtsson, Mats Hassgård, Marie Jansdotter, Anders Meier, Magnus Nilsson, Anders Ottosson, Ulla Persson, Thommy Scherman, Anders Widestrand, Anders Åkesson

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet verkar för att beredskapsersättningen höjs.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning. Beredskapstillägget är ett exempel på ett tillägg som bör innebära en återhållande effekt. Tilläggets storlek borde spegla intresset av en återhållsam tillämpning av beredskap. Det finns all anledning att bidra till minskad tillämpning av beredskap och därför borde beredskapstillägget höjas. Det finns kanske också skäl att konstruera framtidens beredskapstillägg på ett sätt som i högre grad än nu speglar ingreppet i den enskildes fritid.

Förbundsstyrelsen har arbetat med frågan under innevarande avtalsperiod och anser att dagens tillägg inte återspeglar det ingrepp som beredskapen innebär för individen och kommer därför att fortsätta arbeta med frågan.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B22

B023 2012 044, Inför säkerhetsbefrielse

Beskrivning

Motion till årsmötet 2012

Inför säkerhetsbefrielse

BAKGRUND

För något år sedan kom det nya arbetstidsavtalet och när det kom så försvann

Säkerhetsbefrielsen i samband med övertidsarbete.

Ett exempel på hur illa det slår. En polis jobbar kl 1500-2300 dag 1 och hamnar på ett jobb som tvingar han eller henne till övertid till kl. 0300 och ska börja jobba kl. 0700 dagen därpå tvingas ta sina egna, intjänade övertidstimmar för att kompa ut i början av nästa pass om det behövs för att vila.

Det är nog pressande att tvingas jobba över om jag vet att jag dessutom ska upp och jobba dagen efter. Att i ett sådant läge tvingas ta av sina egna timmar och kompa ut är fullständigt obegripligt år 2012.

Det ska vara en självklarhet att jag, utan att behöva ta av mina egna timmar, automatiskt blir säkerhetsbefriad om jag har jobbat över och inte hinner vila tillräckligt innan nästa arbetspass. Jag ska inte förlora något på att jag tvingas jobba övertid åt arbetsgivaren.

FORSLAG

Jag föreslår att årsmötet ger i uppdrag till styrelsen att aktivt verka för ett återinförande av säkerhetsbefrielsen i samband med övertidsarbete.

Umeå 2012-01-27

Leif Hedin

Motionär

Leif Hedin, via förbundsområdesstyrelsen Västerbotten, [Motionen bifallen av årsmötet och skickad till representantskapet]

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att [representantskapet] ger i uppdrag till styrelsen att aktivt verka för ett återinförande av säkerhetsbefrielsen i samband med övertidsarbete.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning i sak. Det är rimligt att arbetsgivaren betalar för den vila som en arbetstagare tvingas till när det enbart beror på arbetsgivaren att det uppstått brister i vilan. En sådan ordning gäller enligt förbundsstyrelsens uppfattning redan nu även om regelverket är komplicerat och svårtillgängligt. Förbundsstyrelsens primära motiv till att införa säkerhetsbefrielse i arbetstidsavtalet är främst att det i arbetstidsavtalet ska finnas en lättförståelig ordning fastslagen där alla berörda, inte minst chefer, ska kunna läsa hur man ska agera vid bristande vilotider.

Frågan fanns med i Polisförbundets yrkande i avtalsrörelsen 2010-2012. Så sent som våren 2012 gjordes en uppföljning av ATA/Polis. Resultatet av uppföljningen ska ligga till grund för eventuella nytillkomna partsgemensamma kommentarer till ATA/Polis. Om parterna är överens kan resultatet också leda till förändrade kollektivavtalsbestämmelser. I skrivande stund pågår diskussioner med Rikspolisstyrelsen kring detta.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att anse motion B23 besvarad.

B024 2012 045, Angående OB-tillägg

Beskrivning

Motion till polisförbundet 2012-03-19

Med denna motion vill jag att polisförbundet ska arbeta för bättre OB-tillägg för poliser. Framförallt önskar jag att det utvidgas tidsmässigt. Idag får vi OB-tillägg först från kl. 22. Jag tycker det är omöjligt att motivera varför det ska kallas för bekvämt att arbeta mellan till exempel 21-22.

Motionär

Peder Andersson insp. Ordningen i Skellefteå

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att polisförbundet ska arbeta för bättre OB-tillägg för poliser. Framförallt önskar jag att det utvidgas tidsmässigt.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill införa obekvämtidstillägg tidigare på kvällen. Det är förbundsstyrelsens uppfattning att om det ska utgå någon kompensation för arbete på vardagkvällar så ska kompensationen vara i form av sänkt veckoarbetstid.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen föreslås representantskapet besluta

att avslå motion B24

B025 2012 046, Angående arbetstid

Beskrivning

Motion till polisförbundet 2012-03-19

Jag önskar att polisförbundet arbetar för att arbetsgivaren inte får tidsförskjuta personal på så sätt att personal förlorar ekonomiskt på det. Detta kan idag inträffa om personal arbetar 19-03, men istället tidsförskjuts till att arbeta 15-23. Tidsförskjutningstillägget är då sämre än vad personalen förlorar i utebliven OB. När 19-03 personal måste arbeta tidigare tycker jag att arbetsgivaren ska ringa ut dem på övertid istället.

Motionär

Peder Andersson, Insp. ordningen Skellefteå

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att polisförbundet arbetar för att arbetsgivaren inte får tidsförskjuta personal på så sätt att personal förlorar ekonomiskt på det.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen kan inte se att ovan exempel får de konsekvenser motionären beskriver. Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill att det vid vissa tillfällen ska utgå övertid istället för att tidsförskjuta ordinarie arbetstid. Förbundsstyrelsen anser att det är bättre att tidsförskjuta ordinarie arbetstid än att arbetstagaren ska tvingas arbeta övertid.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att avslå motion B25

B026 2012 047, Angående arbetstid

Beskrivning

Motion

Vi önskar att facket arbetar för att vi skall få bättre ob-tillägg och bättre tidskompensation för natt, kvälls och helgpas i yttretjänst.

Som det är idag är båda lågt med tanke på hur vi arbetar.

Som vi ser det får vi ingenting för att vi är vakna hela nätter, jobbar veckans alla dagar samt storhelger året runt.

Vi vänder ut och in på våra scheman för att anpassa oss efter verksamheten, övrig familj hemma blir lidande för hur vi arbetar.

Vi sliter på oss själva. Att inte få tillräcklig kompensation för detta gör det inte bättre.

Visst det är självvalt att arbeta i yttre tjänst. Det är ett roligt arbete men som det är idag känns det som om vårt arbete inte är värt någonting. Att få bättre ob och tidskompensation hade känts mer motiverande och som att det faktiskt uppskattas att vi gör avkall på oss själva och familjer.

Motionär

Insp Sara Johannesson, Pa Jenny Wiktorsson, Yttretjänst Npo Kulla Bjäre Båstad

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att facket arbetar för att vi skall få bättre ob-tillägg och

bättre tidskompensation för natt, kvälls och helgpas i yttretjänst.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill att förbundsstyrelsen ska arbeta för att höja obekvämtidstillägget och sänka veckoarbetstiden för skiftesarbetande i yttre tjänst. Förbundsstyrelsen är positiv till att höja obekvämtidstillägget och sänka arbetstiden för skiftesarbetande. Detta ska då gälla alla skiftesarbetande och inte bara dem i yttre tjänst.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att anse motion B26 besvarad

B027 2012 049, Angående veckoarbetstiden för yttre polispersonal som arbetar tre skift

Beskrivning

SKRIVER SOM MEDLEM I POLISFÖRBUNDET EN MOTION ANGÅENDE VECKOARBETSTIDEN FÖR YTTRE POLISPERSONAL SOM ARBETAR TRE SKIFT.

BAKGRUND

Motionen angående veckoarbetstiden bör belysas då en stor del av våra medlemmar i yttre tjänst mår dåligt. Detta beror till stor del av den tidsbrist som finns i vardagen med att få tid till familj, barn, vänner, hobby samt allt annat som ska göras för att få livet att fungera. Poliser i yttre tjänst känner sig aldrig utvilade och många vill söka inre tjänster då det är mer fördelaktigt.

Det är helt orimligt att polispersonal i yttre tjänst ska arbeta 38,57 timmar i veckan. Dels med tanke på det krävande arbetet i sig och den belastning som kroppen utsätts för fysiskt med all utrustning mm men framför allt med tanke på att det är tre skifts arbete och den tid som går åt för sov dagar samt återhämtning och att ställa om dygnet. Som jämförelse kan nämnas att butikspersonal i handeln som arbetar heltid, dagtid, arbetar 38 timmar per vecka.

Att arbetstiden har blivit mer för att få ett bättre pensionsavtal bör beaktas. Stor del av personalen i yttre tjänst tycker dock att detta INTE väger upp den extrema försämringen och en del tycker att hela pensionsavtalet bör skrotas. Vi menar att man inte har någon nytta av ett bra pensionsavtal när man inte har ett drägligt liv fram tills detta.

Vi menar också att det skulle vara lättare att få igenom en sänkning av arbetstiden då antalet poliser i yttre tjänst har ökat markant senaste året vilket gör att arbetsgivaren skulle få lättare att uppnå sina mål trots att poliser i yttre tjänst arbetade mindre antal timmar per vecka. Förmodligen skulle varje enskild polis också göra ett bättre jobb som utvilad och med ett privatliv som fungerade. Framförallt skulle det med stor sannolikhet innebära att fler poliser och fler poliser med längre tjänsteålder stannade kvar i yttre tjänst.

YRKANDE

Att veckoarbetstiden ses över och sänks markant för yttre polispersonal som arbetar tre skift.

Att detta görs utan att försämbra annat som tex tidskompensation för natt och helgpass.

Att detta görs utan att sänka vår lön eller vårt OB tillägg.

Motionär

Polismyndigheten i skåne, PONV, Npo Helsingborg, Christian Magnusson

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att veckoarbetstiden ses över och sänks markant för yttre polispersonal som arbetar tre skift.

att detta görs utan att försämbra annat som tex tidskompensation för natt och helgpass.

att detta görs utan att sänka vår lön eller vårt OB tillägg.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill sänka veckoarbetstiden för skiftesarbetande i yttre tjänst. Det är förbundsstyrelsen uppfattning att sänkt veckoarbetstid för skiftesarbetande är en fråga som ska prioriteras. Sänkningen ska omfatta alla skiftesarbetande och inte bara dem i yttre tjänst.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att anse motion B27 besvarad

B028 2012 050, Ersättning vid arbete på obekväm arbetstid (ob) och då det är storhelg.

Beskrivning

Motion till årsmötet Förbundsområdet Skåne. 2012-01-17

Sak

Ersättning vid arbete på obekväm arbetstid (ob) och då det är storhelg.

Bakgrund

Inför schemaläggningen för julhelgen 2011 uppstod diskussioner om vem och när olika kollegor skulle arbeta. Det finns dels outtalade regler om förtur som kan variera i olika planeringsgrupper. Det finns även lagstadgade regler för tex. föräldraledighet och semester som också ska tas hänsyn till. Hur de här reglerna och samspelet mellan dem fungerat har ändrats från det att jag började vid polismyndigheten i Skåne fram tills idag.

Förr

Tidigare har planeringsgrupperna hetat turlag och bestod då av en grupp medarbetare som i stort sett alltid arbetade tillsammans. Arbetstiderna visste man då man arbetade enligt ett fast schema som rullade på från år till år. Man kunde med hjälp av schemat se flera år framöver vilka storhelger som ens turlag skulle arbeta. Beroende på vilken sommarsemestermånad man hade fick man förtur inom gruppen till andra tider på året man kunde ta semester tex. olika skollov och storhelger. Systemet byggde på kollegialitet och att man tog hänsyn till varandra. Turlagen var sammansvetsade och det var kutym att man löste bemanningen inom turlaget.

Nu

Idag arbetar vi i planeringsgrupper och periodplanerar vår arbetstid i 6 veckorsperioder. Vi har ett skuggschema som planeringsgrupperna följer men när och hur skuggschemat gäller är inte lika klart. Periodplaneringssystemet ger stora möjligheter för personalen själv att styra över sina arbetspass och det är ytterst sällan att det är samma personer som arbetar samma arbetssnurr om 3-5 arbetspass gång efter annan. Det ser också olika ut var personalen utgår ifrån nu när närpolisstationerna på mindre orter bemannats. Detta är ett flexibelt arbetssätt som ger många fördelar men utvecklingen bjuder även på problem som tidigare inte fanns. Planeringsgrupperna och sammanhållningen/lagkänslan/kollegialiteten har försvagats något.

Exempel från dagens verklighet

Om kollegorna i planeringsgruppen som har julhelgen i sitt skuggschema söker semester och föräldraledighet som är lagstadgad möjlighet konkurrerar det med de outtalade reglerna om att den planeringsgruppen ska lösa bemanningen över julhelgen. Någon ska ju arbeta julhelgen och nästa steg blir att se vem som står i tur att kommenderas att arbeta vilket kommer att bli de kollegorna som var lediga från början över julen i sitt skuggschema. De kollegorna som var lediga i sitt skuggschema har ju med stor sannolikhet inte ansökt om semester eller föräldraledighet vilket man inte ska behöva göra för att veta med säkerhet att man ska få vara ledig.

Problem

Dagens arbetssätt med gårdagens tankesätt ger friktion kollegor emellan. Det ger även friktion mellan personalen/arbetsledarna och cheferna som håller i bemanning/periodplanering.

Arbetet som sådant förändras ju inte av annan ersättning men att periodplanera in arbetspass speciellt på storhelger när ersättningen är klen tilltagen gör att det blir svårt att förklara/motivera att man frivilligt sätter upp sig på de arbetspassen för familj och andra som håller av en. Detta gör man för att det är ens tur att dra sitt strå till stacken men det garanterar inte heller att man kommer att vara ledig någon annan storhelg. Även om övertid ersättning hade utgått på storhelgerna med dagens avtal så hade kollegor inte stått i kö för de arbetspassen då man får samma ersättning på vanliga övertidspass. Därför ska ett storhelgstillägg differentiera sig från övrig ersättning. Det måste vara angenämare för både ledning och kollegor om man får fler kollegor som frivilligt vill arbeta även vid storhelger. De som får storhelger i sitt schema kan motivera sig själv genom att man får ekonomisk kompensation.

Jag vet att det finns kollegor som mått dåligt av dagens sätt att bemanna vissa pass och har själv kommit i kläm och vet att det är ingen rolig känsla. Ovissheten med detta system bringar ingen glädje till vår arbetsplats och därför ska man på ett konstruktivt sätt ändra systemet så att alla blir vinnare istället.

I löneförhandlingarna som nyss blev klara framgick att 3-skiftspersonalen skulle få ett tillägg på 500 kr/månad. Det är förvisso ett steg i rätt riktning men problemet jag beskrivit i exemplet ovan löses inte i och med det.

Förslag

Jag har arbetat 3-skift även innan jag blev polis. På Stora Enso/Nymölla pappersbruk fanns inte de problemen som finns för 3-skiftsarbetarna inom polisen. Anledningen till det var att man har annan obersättning och storhelgstillägg för 3-skiftsarbetarna på pappersbruket som kompenserar arbetarna för

obekväma arbetstider. Det är inget generellt tillägg på en fast summa utan ett tillägg man får för den arbetstiden man lägger när det inte är så attraktivt att arbeta av privata anledningar eller av fysiskt/psykiskt slitage. Jag kommer att presentera hur deras system är uppbyggt både för ob-ersättning men framförallt för storhelg ersättning. På pappersbruket kallades storhelgerna för gula arbetspass i schemat. Då hände det väldigt sällan att någon var sjuk eller att någon tog ledigt eftersom man kompenserades rejält när man arbetade på de här gula arbetspassen.

En annan positiv effekt av högre ob-ersättning inom polismyndigheten är att bemanningen veckovis kommer att bli jämnare. Det finns ju en orsak att många periodplanerar in sig i början på veckan och att antalet kollegor i tjänst avtar successivt mot slutet på veckan med lite kollegor på helgerna. Detta är ett symptom på den låga ob-ersättningen för helgerna och kommer att ändras med annan ersättning.

Jämförelse

På pappersbruket räknar man ut sin ob-ersättning eller storhelgstillägg genom att man dividerar sin månadslön med en divisor. Divisor är olika stor beroende på vad det är för ersättning som ska räknas fram vilket resulterar i en del matematik. Jag ska försöka vara tydlig. (När jag frågade kollegor om de visste hur mycket ob-ersättning vi som poliser har fram till kl. 22:00 en vardag var det ingen som kunde svara på det (0 kr).)

Siffrorna jag presenterar från Nymölla pappersbruk har jag fått från fackliga expeditionen. De förklarade även att en genomsnittsmånadslön på Nymölla pappersbruk är ungefär 25000 kr. Vi tar därför det som riktmärke i räkneexemplen.

Typ av tillägg	Månadslön	Divisor	Ersättning
Storhelg	25000 kr	75 333	kr/timme
Övertid på storhelg	25000 kr	50 500	kr/timme
Övertid vardag må-fr	25000 kr	95 263	kr/timme
Övertid vardag må-fr mellan kl. 17:00-07:00	25000 kr	85	294 kr/timme
Övertid fr kl. 17:00-må kl.06:00	25000 kr	70 357	kr/timme
Ob-ersättning må-fr kl. 17:00-06:00	25000 kr	600	41 kr/timme
Ob-ersättning fr kl. 17:00-må kl. 06:00	25000 kr	270	92 kr/timme

Samtliga uträkningar är avrundade nedåt oavsett decimal. Detta står att jämföras med ersättningen vi får som poliser vilken bifogas motionen.

Finansiering

Man kan tro att jag nu tycker att arbetsgivaren ska öppna börsen och finansiera denna förändring. Självklart är jag realist och förstår att det inte hade gått ens om arbetsgivaren ville göra det när man sett fördelarna med detta förslaget. Denna förändring är något som alla poliser får bidra till. I nuvarande löneförhandling fanns argumentet att många får stå tillbaka små förändringar lönemässigt för att man skulle göra stor skillnad för färre medarbetare tex. höjningen av ingångslönen. Detta tänk är sunt och kan implementeras även på förslaget om rimlig ob-ersättning/storhelg ersättning som kommer här. Argumentet jag fått höra att man vet vad polisarbetet innebär och att man vet om att man kommer att arbeta skift håller inte. Man kan vända på det argumentet och säga att om andra ersättningar införs är det ju fortfarande fritt att söka skiftarbete.

Yrkande

Skälig ersättning för arbete på obekväma arbetstider och vid storhelger. Dagens ob-ersättningstabell som tillämpas är inte anpassad arbetet som det utförs idag. Den ersätter inte 3-skiftsarbetande kollegor för det fysiska och psykiska slitaget som kommer av arbete förlagt till dygnets alla timmar och årets alla dagar. Motionen innehåller ett konstruktivt förslag som hade kunnat överföras i sin helhet på polismyndighetens verksamhet.

Motionär

Insp Martin Thornell, Närpolis Kristianstad, PONS, Skåne

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

Yrkande Skälig ersättning för arbete på obekväma arbetstider och vid storhelger.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att poliser ska ha skälig ersättning för arbete på obekväm tid. Vad som är skäligt är dock svårt att precisera. Eftersom motionen innehåller ett så detaljerat förslag är det svårt att gå motionären till mötes.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att avslå motion B28

B029 2012 055, Angående längden på arbetspass samt tiden mellan arbetspass i yttre tjänst

Beskrivning

SKRIVER SOM MEDELM I POLISFÖRBUNDET EN MOTION ANGÅENDE LÄNGDEN PÅ ARBETSPASS SAMT TIDEN MELLAN ARBETSPASS I YTTRE TJÄNST

BAKGRUND

Motionen angående längden på arbetspass samt tiden mellan passen bör belysas då en stor del av våra medlemmar i yttre tjänst mår dåligt. Detta beror till stor del av den tidsbrist som finns i vardagen med att få tid till familj, barn, vänner, hobby samt allt annat som ska göras för att få livet att fungera. Poliser i yttre tjänst känner sig aldrig utvilade och många vill söka inre tjänster då det är mer fördelaktigt. Poliser i yttre tjänst vill ha längre och sammanhängande ledighet.

En av anledningarna till detta är att passen blivit begränsade till maximalt 9 timmar samt att det måste finnas 11 timmars vila mellan passen. Detta innebär att poliser i yttre tjänst måste jobba fler antal pass under en planeringsperiod samt att antalet pass blir mer utspritt då man ej kan kombinera tex kvälls och morgonpass eller natt och eftermiddagspass. Den gällande regeln som tex Polismyndigheten i Skåne har med ett antal avvikelser hjälper inte.

Vi menar att man mår bättre av att jobba längre pass, ha mindre ledig tid mellan passen och på så sätt också kan vara ledig flera dagar sammanhängt. På så sätt är det lättare att få det sociala livet att fungera och mer tid för återhämtning.

Vi menar också att det är till fördel att arbeta (ha möjlighet att arbeta) ett större antal timmar per pass då tiden för att rusta, medverka på utsättning samt sätta sig in i aktuella händelser, uppgifter, efterlysta personer mm tar dyrbar tid vid varje pass-start.

Vi menar också att stor del av poliser pendlar till sitt arbete och på så sätt föredrar att arbeta längre pass. Det är heller inte bevisat att kroppen skulle må sämre av att arbeta längre tid än 9 timmar.

Det är idag ett problem att behålla kvar poliser i yttre tjänst. Detta i kombination med ett stort antal helt nya kollegor innebär att den genomsnittliga tjänsteåldern har sänkts markant. En av dessa orsaker är möjlighet att få ett bra schema i det tre skiftesarbete poliser i yttre tjänst har.

För att få ihop ett bättre schema med fler kombinationer och mer likt det gamla, typ "snurror" krävs att tiden mellan passen kan vara mindre än nu 11 timmar. Kustbevakningen är ett exempel på en myndighet som har dispens från gällande EU regel med arbetspassens längd och tiden mellan passen. Tilläggas bör också att andra polismyndigheter inte följer detta. Vissa räknar med att 11 timmar vila inte behöver vara i streck utan på ett dygn.

Skåne använder sig idag av 6 "undantag" från regeln, varifrån denna siffra kommer är okänt.

YRKANDE

Att regeln för maximalt 9 timmar per pass tags bort och att arbetsgivaren i samråd med personalen använder sig till största del av pass på 10 timmar eller i vissa fall där över.

Att regeln med 11 timmar mellan passen tags bort och att arbetsgivaren i samråd med personalen använder sig av ett schema mer likt "snurror" dvs komprimerat arbete och därefter längre ledighet ex Förmiddag-Natt och Natt-Eftermiddag.

Att poliser i yttre tjänst får dispens från gällande EU regel.

Motionär

Christian/Magnusson, Npo Helsingborg, Polismyndigheten i Skåne, PONV

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att regeln för maximalt 9 timmar per pass tags bort och att arbetsgivaren i samråd med personalen använder sig till största del av pass på 10 timmar eller i vissa fall där över.

att regeln med 11 timmar mellan passen tags bort och att arbetsgivaren i samråd med personalen använder sig av ett schema mer likt "snurror" dvs komprimerat arbete och därefter längre ledighet ex Förmiddag-Natt och Natt-Eftermiddag.

att poliser i yttre tjänst får dispens från gällande EU regel.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Att förlägga arbetspass som är längre än nio timmar som motionären önskar är redan möjligt med det regelverk som gäller. "Ett i förväg planerat arbetspass omfattar normalt 7-9 timmar". Om det finns godtagbara skäl kan arbetspassen vara både längre än nio- och kortare än sju timmar. Förbundsstyrelsen anser inte arbetstiden till största delen ska förläggas till 10-timmarspass.

Viloperiod i tjänstgöringslista ska normalt omfatta minst elva (11) timmars sammanhängande ledighet. Innehåller tjänstgöringslista minst en (1) kortare viloperiod än elva (11) timmar tillämpas arbetstidsdirektivets bestämmelser om dygnsvila"

Förbundsstyrelsen anser inte att Polisförbundets medlemmar ska omfattas av ett sämre regelverk än de minimiregler för dygnsvila som gäller inom EU.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att anse motion B29 första och andra att-satsen besvarad
att avslå motion B29 tredje att-satsen

B030 2012 056, Angående tidskompensationen för kväll, natt och helgpas.

Beskrivning

SKRIVER SOM MEDLEM I POLISFÖRBUNDET EN MOTION ANGÅENDE TIDSKOMPENSATIONEN FÖR KVÄLL, NATT OCH HELGPASS.

BAKGRUND

Motionen angående tidskompensationen bör belysas då en stor del av våra medlemmar i yttre tjänst inte finner någon mening med att arbeta kvällar och nätter samt helger.

Polisen ska vara i tjänst och till medborgarnas förfogande (tillgängliga) på de tider då stor del av brott begås och på de tider då mycket folk är i rörelse, för att förebygga. Dessa tider är till stor del kvällar och helger samt helgnätter. Det är också denna tid som är mest påfrestande både psykiskt och fysiskt.

I dagens avtal utdelas en nästan obefintlig kompensation för de som arbetar kväll tex 15-23 (ett av PONV's pass) samt en mycket dålig tidskompensation både vardagnätter och helger samt helgnätter.

Kvällar men framförallt nätter är tider som är extremt tungt och slitsamt för kroppen att arbeta. Det tar lång tid för kroppen att återhämta sig och ofta går både sovdagen samt den eventuella lediga dag efter detta åt för återhämtning.

Många kollegor med erfarenhet och längre tjänsteålder men även nya kollegor börjar söka andra tjänster, företrädes inre tjänster, för att kvälls- och natt arbetet är så pass slitsamt för kroppen utan att någon vinning i form av rimlig tidskompensation delas ut.

Poliser i yttre tjänst måste se det mer fördelaktigt att arbeta kvälls-, natt- och helgpas i form av att tidskompensation för att få mer tid till vila och återhämtning. Detta borde även ligga i arbetsgivarens intresse.

YRKANDE

Att tidskompensationen för kvällspas ökas.

Att tidskompensationen för vardagsnattpas ökas markant.

Att tidskompensationen för helger, dag och kväll ökas.

Att tidskompensationen för helgnattpas ökas.

Motionär

PONV, Npo Helsingborg, Polismyndigheten i Skåne, Christian Magnusson

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att tidskompensationen för kvällspas ökas.

att tidskompensationen för vardagsnattpas ökas markant.

att tidskompensationen för helger, dag och kväll ökas.

att tidskompensationen för helgnattpas ökas.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill att Polisförbundet ska arbeta för att sänka veckoarbetstiden för skiftesarbetande i yttre tjänst.

Förbundsstyrelsen anser att veckoarbetstiden för skiftesarbetande kan sänkas, men det ska då gälla alla skiftesarbetande. Om det ska ske på det sätt motionären önskar är inte möjligt att ta ställning till i nuläget.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att anse motion B30 besvarad

B031 2012 057, OB-ersättning

Beskrivning

MOTION den 15 februari 2012

RUBRIK

OB-ersättning

SAMMANFATTNING

OB-ersättningen ska höjas och börja gälla tidigare på dygnet.

BAKGRUND

OB-ersättningen börjar idag gälla efter kl 22.

Ur en Hälso/Social aspekt tar kroppen och familjen stryk efter kl 19.00.

BEDÖMNING

Denna arbetstid då vi önskar höjd OB-ersättning ställer till det för många av oss anställda genom att vi inte kan vara hemma hos familjen och vara delaktiga i det ansvar och samkväm som detta innebär. Att vi ställer upp och arbetar dessa kvällar och helger ska givetvis bli kompenserat på något vis och att göra detta genom att OB-ersättningen skulle börja gälla från kl 19 på kvällen istället hade varit att föredra. På helgerna ska OB-ersättningen höjas med anledning av att det påverkar oss i vår sociala samvaro i hög grad. Trafikarbetet ska vara verksamt även på helger och det är viktigt att det genomförs men det är också viktigt att personal som är berörda därav blir kompenserade för detta. Vi på Trafiksektionen har svårt att få nyrekrytering till vår verksamhet ett av dessa skäl är att de som söker sig hit gör en rejäl löneminskning om de börjar sin anställning hos oss eftersom de inte får så mycket OB-ersättning som de får på tex uttryckningen (där de har fler pass efter kl 22 och fler helger).

YRKANDE

Mot bakgrund av ovanstående yrkas:

x Att OB-ersättningen höjs och gäller mellan 19-07.

Motionär

Trafikpolisen/LOA Skåne, Micael Claurentzius TKR Personalombud, Joakim Hugosson THE Personalombud, Esa Räsänen TMA Personalombud, Tillsammans med övriga Trafikpoliser i Skåne som är medlemmar i facket.

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att OB-ersättningen höjs och gäller mellan 19-07.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill att obekvämtidstillägget ska höjas och införa obekvämtidstillägg tidigare på kvällen.

Förbundsstyrelsen är positiv till att höja obekvämtidstillägget, men om det ska utgå någon kompensation för arbete på vardagkvällar så ska compensationen vara i form av sänkt veckoarbetstid.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att avslå motion B31

B032 2012 059, Motion gällande införandet av kvalificerad övertid vid övertidsarbete under dygn där annat arbetspass är förlagt.

Beskrivning

Motion gällande införandet av kvalificerad övertid vid övertidsarbete under dygn där annat arbetspass är förlagt.

BAKGRUND:

Som vårt avtal är skrivet idag så kan personal som är arbetstidsförlagd del av dygn inte erhålla kvalificerad övertidsersättning om denne beordras i tjänst under den tid av samma dygn där arbete ej är förlagt.

Exempel: Hundförare som arbetar i periodplanerad lista och som har sin ordinarie arbetstidsförläggning 13:00 – 22:00. Denna hundförare blir inringd från hemmet och beordrad i tjänst. Denna tjänstgöring ska ske på övertid och övertiden startar klockan 08:00 på morgonen, samma dygn som den ordinarie arbetstiden är förlagd. Denna övertid är enligt avtalet enkel övertid.

Detta anser motionären inte vara rimligt då arbetstagaren de facto har fritid i hemmet.

Det ska inte spela någon roll att arbetstagaren sedan tidigare redan har ett arbetspass inplanerat och att detta påverkar ersättningen för den övertid som den anställda blir beordrad att göra.

Med anledning av ovanstående yrkar undertecknad.

Att:

Polisförbundets verkar för en förändring i avtalets utformning vilket möjliggör att övertid som sker på samma dygn som annat arbetspass påbörjas eller avslutas, är att bedömas som kvalificerad övertid.

Motionär

Polisförbundet i Blekinge, Insp Pär Johnsson, Sekreterare.

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundets verkar för en förändring i avtalets utformning vilket möjliggör att övertid som sker på samma dygn som annat arbetspass påbörjas eller avslutas, är att bedömas som kvalificerad övertid.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären yrkar på att all övertid ska vara kvalificerad. Förbundsstyrelsen måste alltid göra en avvägning om vilka frågor som ska drivas i en kommande avtalsrörelse.

Att övertid efter nattpass ska vara kvalificerad är en fråga som förbundsstyrelsen avser att driva. Att all övertidsersättning ska vara kvalificerad är inte en fråga som förbundsstyrelsen anser ska prioriteras för närvarande.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att avslå motion B32

B033 2012 064, Motion gällande Kvalificerad övertid efter ett nattpass

Beskrivning

Motion gällande Kvalificerad övertid efter ett nattpass

- Vi vill att polisförbundet jobbar för att det ska bli kvalificerad övertid efter klockan 06:00 om en polisman tvingas jobba över efter ett nattpass.

Att polismän fått enkel övertid efter ett nattpass har länge varit ett problem sett från skifttjänstgörarnas synvinkel. Alla polismän som jobbar skift vet att om det är någon gång som man ska ha kvalificerad övertid är det just efter ett nattpass. Vi på hundenheten i Östergötland anser att det nu är på tiden att få en ändring på detta.

- Vi föreslår därför att Representantskapet beslutar om att jobba för en ändring där den enkla övertiden ändras till kvalificerad om en polisman tvingas jobba över efter ett nattpass.

Motionär

Hundenheten i Östergötlands län, genom Jonas Schånberg Polismyndigheten i Östergötlands län, Hundenheten

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Representantskapet beslutar om att jobba för en ändring där den enkla övertiden ändras till kvalificerad om en polisman tvingas jobba över efter ett nattpass.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning och frågan har funnits med i Polisförbundets yrkande under flera avtalsrörelser.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B33

B034 2012 067, Motion om förmånligare arbetstidsförkortning för nattpass

Beskrivning

Motion till Polisförbundets Representantskap 2012

Motion till Polisförbundet Dalarna

Motion om förmånligare arbetstidsförkortning för nattpass

När är det dags att ta skiftarbetande poliser på allvar?

Att höja statusen på den yttre verksamheten har länge varit ett mål för Polisförbundet. Det nya arbetstidsavtalet har istället fått motsatt effekt. Många i den yttre verksamheten pratar nu om att söka sig till andra, mindre slitsamma tjänster.

Efter nattpass krävs återhämtning i form av fridagar. Som det ser ut nu har skiftarbetande poliser fridagar på samma nivå som dagarbetande poliser. Det säger sig självt att det inte är hållbart i längden, varken fysiskt eller socialt.

Undertecknad föreslår genom denna motion att Polisförbundet verkar för att:

"Skapa förmånligare arbetstidsförkortning för arbetspass som infaller mellan klockan 22.00 och 06.00. "

Anders Modén arbetsplatsombud i PO Mora

Förbundsområde Dalarnas svar på motion från Anders Modén

Redan till föregående Representantskap inkom det motioner med liknande intention. Flera av dessa bifölls. Förbundsstyrelsen ska därför redan arbeta enligt denna inriktning. I skrivandets stund pågår även en nationell uppföljning av Arbetstidsavtalet (ATA).

Förbundsområdesstyrelsen anser motionen vara väl verklighetsförankrad och delar motionärens uppfattning. Även om arbete kring arbetstider redan pågår kan det vara väl värt att ytterligare poängtera väsentligheten av arbetstidsförkortning för skiftesarbetande poliser utifrån såväl arbetsmiljö- som verksamhetsskäl.

Förbundsområdesstyrelsen föreslår därför årsmötet att ställa sig bakom motionen för vidarebefordran till Representantskapet.

Polisförbundet Förbundsområde Dalarnas årsmöte beslutade enligt styrelsens förslag.

Motionär

Anders Modén, arbetsplatsombud i PO Mora via förbundsområdesstyrelsen Dalarna

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet verkar för att: "Skapa förmånligare arbetstidsförkortning för arbetspass som infaller mellan klockan 22.00 och 06.00."

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill sänka veckoarbetstiden för skiftesarbetande. Det är förbundsstyrelsen uppfattning att sänkt veckoarbetstid för skiftesarbetande är en fråga som ska prioriteras.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B34

B035 2012 077, Förändring av ersättning gällande tidsförskjutning i ATA/POLIS 19 \$.

Beskrivning

MOTION

Till förbundsområde Västernorrlands årsstämma 2011.

Förändring av ersättning gällande tidsförskjutning i ATA/POLIS 19 \$.

Motionären anser att Svenska polisförbundet skall arbeta för en förändring i ersättningen när en arbetstagaren får tidsförskjuten tjänst med kort varsel.

I nuvarande Ata/polis ersätts tidsförskjutningar med två (2) olika belopp, dels det mindre beloppet (7,80/timme) om arbetstidens förläggning är två timmar före- respektive efter ordinarie tjänstgöringspass, dessa utöversagda ersätts med 1/165 del av I lön per timme.

I tidigare avtal har dock ersättningen vid kort varsel dvs om arbetstagaren inte meddelats detta senast före föregående arbetspass slut eller senast 24 timmar i förväg alltid varit det större tillägget under samtliga arbetstimmar som tidsförskjutningen gäller - Detta är numera borttaget i det nya avtalet.

Motionären anser att detta är oövertänt. Säg att arbetstagaren skall göra dagtur 07.00 - 16.00-klockan 01.00 på natten rings han/hon upp av vakthavande befäl och beordras i tjänst och man tidsförskjuter tjänsten till 01.00 - 10.00.

Denna stora uppoffring att ifrån nattsömn till arbete borde ersättas som det tidigare var, med det stora tillägget på samtliga dessa timmar

Motionären vill att:

Svenska polisförbundet arbetar för ett återtagande av de äldre reglerna vad gäller ersättningen för den tjänsteman som beordras förskjuten tjänst med kort varsel.

Motionär

Anderz Ohlsson, polisinspektör Sundsvall via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Svenska polisförbundet arbetar för ett återtagande av de äldre reglerna vad gäller ersättningen för den tjänsteman som beordras förskjuten tjänst med kort varsel.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill att förbundsstyrelsen ska arbeta för att förändra regelverket i ATA/polis kring ersättning för tidsförskjutning av arbetstid. Det regelverk som motionären hänvisar till är det lokala arbetstidsavtal som gällde vid Polismyndigheten i Västernorrland fram till och med att ATA/Polis började gälla.

Förbundsstyrelsen håller med om att det händelseförlopp motionären beskriver kan vara obekvämt, men med den kommentar som finns till 19 § 2 mom. i ATA/Polis så borde detta ske ytterst sällan.

" 1. Beslut om tidsförskjutning bör – om det inte finns godtagbara skäl för annat – normalt meddelas senast före föregående arbetspass slut eller, om tidsförskjutningstillfället föregås av fridag, senast 24 timmar i förväg."

Förbundsstyrelsen avser inte att arbeta för att förändra regelverket kring ersättning för tidsförskjutning på det sätt som motionären beskriver.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet beslut
att avslå motion B35

B036 2012 119, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

2008 fick svensk polis ett nytt arbetstidsavtal som för alla innebar att vi fick jobba mer. Vissa fick högre höjning av veckoarbetstiden än andra. De som drabbades värst var treskiftsarbetarna.

Det finns mängder med forskning som visar att det är ohälsosamt att jobba skift och speciellt nätter. Det förkortar livet med flera år enligt enhällig forskning.

Svensk polis är beroende av att det finns personer som är villiga att jobba skift och är villiga att jobba dygnets alla timmar, inkl. nätter. Inom andra yrkesgrupper får man kraftigt reducerad arbetstid om man jobbar nätter. Det är dags för polisen att återinföra dessa arbetstidsreduceringar för att värna om personalens hälsa.

Rimligt vore att sikta på att en treskiftesarbetande polis hade en veckoarbetstid på ca 35 timmar.

En klar höjning av bonustiden för nattarbete vore också på sin plats.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Motionär

Maria Forsberg, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill sänka veckoarbetstiden för skiftesarbetande. Det är förbundsstyrelsen uppfattning att sänkt veckoarbetstid för skiftesarbetande är en fråga som ska prioriteras.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B36

B037 2012 120, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

2008 fick svensk polis ett nytt arbetstidsavtal som för alla innebar att vi fick jobba mer. Vissa fick högre höjning av veckoarbetstiden än andra. De som drabbades värst var treskiftsarbetarna.

Det finns mängder med forskning som visar att det är ohälsosamt att jobba skift och speciellt nätter. Det förkortar livet med flera år enligt enhällig forskning.

Svensk polis är beroende av att det finns personer som är villiga att jobba skift och är villiga att jobba dygnets alla timmar, inkl. nätter. Inom andra yrkesgrupper får man kraftigt reducerad arbetstid om man jobbar nätter. Det är dags för polisen att återinföra dessa arbetstidsreduceringar för att värna om personalens hälsa.

Rimligt vore att sikta på att en treskiftesarbetande polis hade en veckoarbetstid på ca 35 timmar.

En klar höjning av bonustiden för nattarbete vore också på sin plats.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Motionär

Henrik Black, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill sänka veckoarbetstiden för skiftesarbetande. Det är förbundsstyrelsen uppfattning att sänkt veckoarbetstid för skiftesarbetande är en fråga som ska prioriteras.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B37

B038 2012 121, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

2008 fick svensk polis ett nytt arbetstidsavtal som för alla innebar att vi fick jobba mer. Vissa fick högre höjning av veckoarbetstiden än andra. De som drabbades värst var treskiftsarbetarna.

Det finns mängder med forskning som visar att det är ohälsosamt att jobba skift och speciellt nätter. Det förkortar livet med flera år enligt enhällig forskning.

Svensk polis är beroende av att det finns personer som är villiga att jobba skift och är villiga att jobba dygnets alla timmar, inkl. nätter. Inom andra yrkesgrupper får man kraftigt reducerad arbetstid om man jobbar nätter. Det är dags för polisen att återinföra dessa arbetstidsreduceringar för att värna om personalens hälsa.

Rimligt vore att sikta på att en treskiftesarbetande polis hade en veckoarbetstid på ca 35 timmar.

En klar höjning av bonustiden för nattarbete vore också på sin plats.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Motionär

René Hedback, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill sänka veckoarbetstiden för skiftesarbetande. Det är förbundsstyrelsen uppfattning att sänkt veckoarbetstid för skiftesarbetande är en fråga som ska prioriteras.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B38

B039 2012 122, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

2008 fick svensk polis ett nytt arbetstidsavtal som för alla innebar att vi fick jobba mer. Vissa fick högre höjning av veckoarbetstiden än andra. De som drabbades värst var treskiftsarbetarna.

Det finns mängder med forskning som visar att det är ohälsosamt att jobba skift och speciellt nätter. Det förkortar livet med flera år enligt enhällig forskning.

Svensk polis är beroende av att det finns personer som är villiga att jobba skift och är villiga att jobba dygnets alla timmar, inkl. nätter. Inom andra yrkesgrupper får man kraftigt reducerad arbetstid om man jobbar nätter. Det är dags för polisen att återinföra dessa arbetstidsreduceringar för att värna om personalens hälsa.

Rimligt vore att sikta på att en treskiftesarbetande polis hade en veckoarbetstid på ca 35 timmar.

En klar höjning av bonustiden för nattarbete vore också på sin plats.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Motionär

Maria Lindgren, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill sänka veckoarbetstiden för skiftesarbetande. Det är förbundsstyrelsen uppfattning att sänkt veckoarbetstid för skiftesarbetande är en fråga som ska prioriteras.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B39

B040 2012 123, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

2008 fick svensk polis ett nytt arbetstidsavtal som för alla innebar att vi fick jobba mer. Vissa fick högre höjning av veckoarbetstiden än andra. De som drabbades värst var treskiftsarbetarna.

Det finns mängder med forskning som visar att det är ohälsosamt att jobba skift och speciellt nätter. Det förkortar livet med flera år enligt enhällig forskning.

Svensk polis är beroende av att det finns personer som är villiga att jobba skift och är villiga att jobba dygnets alla timmar, inkl. nätter. Inom andra yrkesgrupper får man kraftigt reducerad arbetstid om man jobbar nätter. Det är dags för polisen att återinföra dessa arbetstidsreduceringar för att värna om personalens hälsa.

Rimligt vore att sikta på att en treskiftsarbetande polis hade en veckoarbetstid på ca 35 timmar.

En klar höjning av bonustiden för nattarbete vore också på sin plats.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Motionär

Sandra Westrin, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill sänka veckoarbetstiden för skiftesarbetande. Det är förbundsstyrelsen uppfattning att sänkt veckoarbetstid för skiftesarbetande är en fråga som ska prioriteras.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B40

B041 2012 124, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

2008 fick svensk polis ett nytt arbetstidsavtal som för alla innebar att vi fick jobba mer. Vissa fick högre höjning av veckoarbetstiden än andra. De som drabbades värst var treskiftsarbetarna.

Det finns mängder med forskning som visar att det är ohälsosamt att jobba skift och speciellt nätter. Det förkortar livet med flera år enligt enhällig forskning.

Svensk polis är beroende av att det finns personer som är villiga att jobba skift och är villiga att jobba dygnets alla timmar, inkl. nätter. Inom andra yrkesgrupper får man kraftigt reducerad arbetstid om man jobbar nätter. Det är dags för polisen att återinföra dessa arbetstidsreduceringar för att värna om personalens hälsa.

Rimligt vore att sikta på att en treskiftesarbetande polis hade en veckoarbetstid på ca 35 timmar.

En klar höjning av bonustiden för nattarbete vore också på sin plats.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Motionär

Marlene Sjölund, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill sänka veckoarbetstiden för skiftesarbetande. Det är förbundsstyrelsen uppfattning att sänkt veckoarbetstid för skiftesarbetande är en fråga som ska prioriteras.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B41

B042 2012 125, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

2008 fick svensk polis ett nytt arbetstidsavtal som för alla innebar att vi fick jobba mer. Vissa fick högre höjning av veckoarbetstiden än andra. De som drabbades värst var treskiftsarbetarna.

Det finns mängder med forskning som visar att det är ohälsosamt att jobba skift och speciellt nätter. Det förkortar livet med flera år enligt enhällig forskning.

Svensk polis är beroende av att det finns personer som är villiga att jobba skift och är villiga att jobba dygnets alla timmar, inkl. nätter. Inom andra yrkesgrupper får man kraftigt reducerad arbetstid om man jobbar nätter. Det är dags för polisen att återinföra dessa arbetstidsreduceringar för att värna om personalens hälsa.

Rimligt vore att sikta på att en treskiftesarbetande polis hade en veckoarbetstid på ca 35 timmar.

En klar höjning av bonustiden för nattarbete vore också på sin plats.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Motionär

Christian Hald, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill sänka veckoarbetstiden för skiftesarbetande. Det är förbundsstyrelsen uppfattning att sänkt veckoarbetstid för skiftesarbetande är en fråga som ska prioriteras.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B42

B043 2012 126, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

2008 fick svensk polis ett nytt arbetstidsavtal som för alla innebar att vi fick jobba mer. Vissa fick högre höjning av veckoarbetstiden än andra. De som drabbades värst var treskiftsarbetarna.

Det finns mängder med forskning som visar att det är ohälsosamt att jobba skift och speciellt nätter. Det förkortar livet med flera år enligt enhällig forskning.

Svensk polis är beroende av att det finns personer som är villiga att jobba skift och är villiga att jobba dygnets alla timmar, inkl. nätter. Inom andra yrkesgrupper får man kraftigt reducerad arbetstid om man jobbar nätter. Det är dags för polisen att återinföra dessa arbetstidsreduceringar för att värna om personalens hälsa.

Rimligt vore att sikta på att en treskiftesarbetande polis hade en veckoarbetstid på ca 35 timmar.

En klar höjning av bonustiden för nattarbete vore också på sin plats.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Motionär

Christian Jonsson, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill sänka veckoarbetstiden för skiftesarbetande. Det är förbundsstyrelsen uppfattning att sänkt veckoarbetstid för skiftesarbetande är en fråga som ska prioriteras.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B43

B044 2012 127, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

2008 fick svensk polis ett nytt arbetstidsavtal som för alla innebar att vi fick jobba mer. Vissa fick högre höjning av veckoarbetstiden än andra. De som drabbades värst var treskiftsarbetarna.

Det finns mängder med forskning som visar att det är ohälsosamt att jobba skift och speciellt nätter. Det förkortar livet med flera år enligt enhällig forskning.

Svensk polis är beroende av att det finns personer som är villiga att jobba skift och är villiga att jobba dygnets alla timmar, inkl. nätter. Inom andra yrkesgrupper får man kraftigt reducerad arbetstid om man jobbar nätter. Det är dags för polisen att återinföra dessa arbetstidsreduceringar för att värna om personalens hälsa.

Rimligt vore att sikta på att en treskiftsarbetande polis hade en veckoarbetstid på ca 35 timmar.

En klar höjning av bonustiden för nattarbete vore också på sin plats.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Motionär

Henrik Jonsson, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill sänka veckoarbetstiden för skiftesarbetande. Det är förbundsstyrelsen uppfattning att sänkt veckoarbetstid för skiftesarbetande är en fråga som ska prioriteras.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B44

B045 2012 128, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

2008 fick svensk polis ett nytt arbetstidsavtal som för alla innebar att vi fick jobba mer. Vissa fick högre höjning av veckoarbetstiden än andra. De som drabbades värst var treskiftsarbetarna.

Det finns mängder med forskning som visar att det är ohälsosamt att jobba skift och speciellt nätter. Det förkortar livet med flera år enligt enhällig forskning.

Svensk polis är beroende av att det finns personer som är villiga att jobba skift och är villiga att jobba dygnets alla timmar, inkl. nätter. Inom andra yrkesgrupper får man kraftigt reducerad arbetstid om man jobbar nätter. Det är dags för polisen att återinföra dessa arbetstidsreduceringar för att värna om personalens hälsa.

Rimligt vore att sikta på att en treskiftesarbetande polis hade en veckoarbetstid på ca 35 timmar.

En klar höjning av bonustiden för nattarbete vore också på sin plats.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Motionär

Malin Nilsson, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill sänka veckoarbetstiden för skiftesarbetande. Det är förbundsstyrelsen uppfattning att sänkt veckoarbetstid för skiftesarbetande är en fråga som ska prioriteras.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B45

B046 2012 129, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

2008 fick svensk polis ett nytt arbetstidsavtal som för alla innebar att vi fick jobba mer. Vissa fick högre höjning av veckoarbetstiden än andra. De som drabbades värst var treskiftsarbetarna.

Det finns mängder med forskning som visar att det är ohälsosamt att jobba skift och speciellt nätter. Det förkortar livet med flera år enligt enhällig forskning.

Svensk polis är beroende av att det finns personer som är villiga att jobba skift och är villiga att jobba dygnets alla timmar, inkl. nätter. Inom andra yrkesgrupper får man kraftigt reducerad arbetstid om man jobbar nätter. Det är dags för polisen att återinföra dessa arbetstidsreduceringar för att värna om personalens hälsa.

Rimligt vore att sikta på att en treskiftesarbetande polis hade en veckoarbetstid på ca 35 timmar.

En klar höjning av bonustiden för nattarbete vore också på sin plats.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Motionär

Sara Sjöstedt, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill sänka veckoarbetstiden för skiftesarbetande. Det är förbundsstyrelsen uppfattning att sänkt veckoarbetstid för skiftesarbetande är en fråga som ska prioriteras.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B46

B047 2012 130, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

2008 fick svensk polis ett nytt arbetstidsavtal som för alla innebar att vi fick jobba mer. Vissa fick högre höjning av veckoarbetstiden än andra. De som drabbades värst var treskiftsarbetarna.

Det finns mängder med forskning som visar att det är ohälsosamt att jobba skift och speciellt nätter. Det förkortar livet med flera år enligt enhällig forskning.

Svensk polis är beroende av att det finns personer som är villiga att jobba skift och är villiga att jobba dygnets alla timmar, inkl. nätter. Inom andra yrkesgrupper får man kraftigt reducerad arbetstid om man jobbar nätter. Det är dags för polisen att återinföra dessa arbetstidsreduceringar för att värna om personalens hälsa.

Rimligt vore att sikta på att en treskiftesarbetande polis hade en veckoarbetstid på ca 35 timmar.

En klar höjning av bonustiden för nattarbete vore också på sin plats.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Motionär

Johan Södergård, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill sänka veckoarbetstiden för skiftesarbetande. Det är förbundsstyrelsen uppfattning att sänkt veckoarbetstid för skiftesarbetande är en fråga som ska prioriteras.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B47

B048 2012 131, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

2008 fick svensk polis ett nytt arbetstidsavtal som för alla innebar att vi fick jobba mer. Vissa fick högre höjning av veckoarbetstiden än andra. De som drabbades värst var treskiftsarbetarna.

Det finns mängder med forskning som visar att det är ohälsosamt att jobba skift och speciellt nätter. Det förkortar livet med flera år enligt enhällig forskning.

Svensk polis är beroende av att det finns personer som är villiga att jobba skift och är villiga att jobba dygnets alla timmar, inkl. nätter. Inom andra yrkesgrupper får man kraftigt reducerad arbetstid om man jobbar nätter. Det är dags för polisen att återinföra dessa arbetstidsreduceringar för att värna om personalens hälsa.

Rimligt vore att sikta på att en treskiftesarbetande polis hade en veckoarbetstid på ca 35 timmar.

En klar höjning av bonustiden för nattarbete vore också på sin plats.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Motionär

Hanna Rolinder, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill sänka veckoarbetstiden för skiftesarbetande. Det är förbundsstyrelsen uppfattning att sänkt veckoarbetstid för skiftesarbetande är en fråga som ska prioriteras.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B48

B049 2012 132, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

2008 fick svensk polis ett nytt arbetstidsavtal som för alla innebar att vi fick jobba mer. Vissa fick högre höjning av veckoarbetstiden än andra. De som drabbades värst var treskiftsarbetarna.

Det finns mängder med forskning som visar att det är ohälsosamt att jobba skift och speciellt nätter. Det förkortar livet med flera år enligt enhällig forskning.

Svensk polis är beroende av att det finns personer som är villiga att jobba skift och är villiga att jobba dygnets alla timmar, inkl. nätter. Inom andra yrkesgrupper får man kraftigt reducerad arbetstid om man jobbar nätter. Det är dags för polisen att återinföra dessa arbetstidsreduceringar för att värna om personalens hälsa.

Rimligt vore att sikta på att en treskiftesarbetande polis hade en veckoarbetstid på ca 35 timmar.

En klar höjning av bonustiden för nattarbete vore också på sin plats.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Motionär

Niklas Sellin, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill sänka veckoarbetstiden för skiftesarbetande. Det är förbundsstyrelsen uppfattning att sänkt veckoarbetstid för skiftesarbetande är en fråga som ska prioriteras.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B49

B050 2012 133, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

2008 fick svensk polis ett nytt arbetstidsavtal som för alla innebar att vi fick jobba mer. Vissa fick högre höjning av veckoarbetstiden än andra. De som drabbades värst var treskiftsarbetarna.

Det finns mängder med forskning som visar att det är ohälsosamt att jobba skift och speciellt nätter. Det förkortar livet med flera år enligt enhällig forskning.

Svensk polis är beroende av att det finns personer som är villiga att jobba skift och är villiga att jobba dygnets alla timmar, inkl. nätter. Inom andra yrkesgrupper får man kraftigt reducerad arbetstid om man jobbar nätter. Det är dags för polisen att återinföra dessa arbetstidsreduceringar för att värna om personalens hälsa.

Rimligt vore att sikta på att en treskiftesarbetande polis hade en veckoarbetstid på ca 35 timmar.

En klar höjning av bonustiden för nattarbete vore också på sin plats.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Motionär

Olov Nillsson, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill sänka veckoarbetstiden för skiftesarbetande. Det är förbundsstyrelsen uppfattning att sänkt veckoarbetstid för skiftesarbetande är en fråga som ska prioriteras.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B50

B051 2012 134, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

2008 fick svensk polis ett nytt arbetstidsavtal som för alla innebar att vi fick jobba mer. Vissa fick högre höjning av veckoarbetstiden än andra. De som drabbades värst var treskiftsarbetarna.

Det finns mängder med forskning som visar att det är ohälsosamt att jobba skift och speciellt nätter. Det förkortar livet med flera år enligt enhällig forskning.

Svensk polis är beroende av att det finns personer som är villiga att jobba skift och är villiga att jobba dygnets alla timmar, inkl. nätter. Inom andra yrkesgrupper får man kraftigt reducerad arbetstid om man jobbar nätter. Det är dags för polisen att återinföra dessa arbetstidsreduceringar för att värna om personalens hälsa.

Rimligt vore att sikta på att en treskiftesarbetande polis hade en veckoarbetstid på ca 35 timmar.

En klar höjning av bonustiden för nattarbete vore också på sin plats.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Motionär

Jens Jansson, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill sänka veckoarbetstiden för skiftesarbetande. Det är förbundsstyrelsen uppfattning att sänkt veckoarbetstid för skiftesarbetande är en fråga som ska prioriteras.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B51

B052 2012 135, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

2008 fick svensk polis ett nytt arbetstidsavtal som för alla innebar att vi fick jobba mer. Vissa fick högre höjning av veckoarbetstiden än andra. De som drabbades värst var treskiftsarbetarna. Det finns mängder med forskning som visar att det är ohälsosamt att jobba skift och speciellt nätter. Det förkortar livet med flera år enligt enhällig forskning.

Svensk polis är beroende av att det finns personer som är villiga att jobba skift och är villiga att jobba dygnets alla timmar, inkl. nätter. Inom andra yrkesgrupper får man kraftigt reducerad arbetstid om man jobbar nätter. Det är dags för polisen att återinföra dessa arbetstidsreduceringar för att värna om personalens hälsa.

Rimligt vore att sikta på att en treskiftsarbetande polis hade en veckoarbetstid på ca 35 timmar. En klar höjning av bonustiden för nattarbete vore också på sin plats.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Motionär

Magnus Persson, Förbundsområde: Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill sänka veckoarbetstiden för skiftesarbetande. Det är förbundsstyrelsen uppfattning att sänkt veckoarbetstid för skiftesarbetande är en fråga som ska prioriteras.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B52

B053 2012 136, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

2008 fick svensk polis ett nytt arbetstidsavtal som för alla innebar att vi fick jobba mer. Vissa fick högre höjning av veckoarbetstiden än andra. De som drabbades värst var treskiftsarbetarna.

Det finns mängder med forskning som visar att det är ohälsosamt att jobba skift och speciellt nätter. Det förkortar livet med flera år enligt enhällig forskning.

Svensk polis är beroende av att det finns personer som är villiga att jobba skift och är villiga att jobba dygnets alla timmar, inkl. nätter. Inom andra yrkesgrupper får man kraftigt reducerad arbetstid om man jobbar nätter. Det är dags för polisen att återinföra dessa arbetstidsreduceringar för att värna om personalens hälsa.

Rimligt vore att sikta på att en treskiftesarbetande polis hade en veckoarbetstid på ca 35 timmar.

En klar höjning av bonustiden för nattarbete vore också på sin plats.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Motionär

Niklas Larsson, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill sänka veckoarbetstiden för skiftesarbetande. Det är förbundsstyrelsen uppfattning att sänkt veckoarbetstid för skiftesarbetande är en fråga som ska prioriteras.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B53

B054 2012 137, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

2008 fick svensk polis ett nytt arbetstidsavtal som för alla innebar att vi fick jobba mer. Vissa fick högre höjning av veckoarbetstiden än andra. De som drabbades värst var treskiftsarbetarna.

Det finns mängder med forskning som visar att det är ohälsosamt att jobba skift och speciellt nätter. Det förkortar livet med flera år enligt enhällig forskning.

Svensk polis är beroende av att det finns personer som är villiga att jobba skift och är villiga att jobba dygnets alla timmar, inkl. nätter. Inom andra yrkesgrupper får man kraftigt reducerad arbetstid om man jobbar nätter. Det är dags för polisen att återinföra dessa arbetstidsreduceringar för att värna om personalens hälsa.

Rimligt vore att sikta på att en treskiftesarbetande polis hade en veckoarbetstid på ca 35 timmar.

En klar höjning av bonustiden för nattarbete vore också på sin plats.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Motionär

Niclas Fröberg, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill sänka veckoarbetstiden för skiftesarbetande. Det är förbundsstyrelsen uppfattning att sänkt veckoarbetstid för skiftesarbetande är en fråga som ska prioriteras.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B54

B055 2012 138, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

2008 fick svensk polis ett nytt arbetstidsavtal som för alla innebar att vi fick jobba mer. Vissa fick högre höjning av veckoarbetstiden än andra. De som drabbades värst var treskiftsarbetarna.

Det finns mängder med forskning som visar att det är ohälsosamt att jobba skift och speciellt nätter. Det förkortar livet med flera år enligt enhällig forskning.

Svensk polis är beroende av att det finns personer som är villiga att jobba skift och är villiga att jobba dygnets alla timmar, inkl. nätter. Inom andra yrkesgrupper får man kraftigt reducerad arbetstid om man jobbar nätter. Det är dags för polisen att återinföra dessa arbetstidsreduceringar för att värna om personalens hälsa.

Rimligt vore att sikta på att en treskiftesarbetande polis hade en veckoarbetstid på ca 35 timmar.

En klar höjning av bonustiden för nattarbete vore också på sin plats.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Motionär

Thomas Bergstöm, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill sänka veckoarbetstiden för skiftesarbetande. Det är förbundsstyrelsen uppfattning att sänkt veckoarbetstid för skiftesarbetande är en fråga som ska prioriteras.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B55

B056 2012 139, Motion gällande övertidsersättning

Beskrivning

MOTION GÄLLANDE ÖVERTIDERSÄTTNING

De är snarare regel än undantag att man sitter kvar någon timme på "avrapporteringsövertid" efter att det schemalagda arbetspasset slutar. Att man ska kompenseras för detta arbete är ingen tvekan om, varken från arbetstagaren eller från arbetsgivarens sida.

Jag anser dock att om man jobbat ett helt arbetspass och inleder avrapporteringen med kvalificerad övertid, exempelvis efter ett arbetspass mellan 18:00 till 04:00, så ska man fortsatt ha kvalificerad övertid till dess att arbetspasset avslutas, oavsett om det är efter 06:00 på en vardag. Detsamma om man fullgjort ett nattpass mellan 22:00 och 07:00 så anser jag att detta är att anse som kvalificerat övertidsarbete om man får arbeta övertid efter detta.

De flesta poliser kan skriva under på att avrapportering efter ett nattpass är bland det jobbigaste man kan göra i avrapporteringsväg.

Med anledning av ovanstående yrkar jag

ATT: Att arbetspass som påbörjats under föregående kalenderdygn och som på grund av övertid måste förlängas alltid ska rendera i kvalificerad övertid till dess att arbetspasset är avslutat oavsett klockslag eller dag.

Motionär

Christian Jonsson, Näpo Sundsvall/ 1G, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att arbetspass som påbörjats under föregående kalenderdygn och som på grund av övertid måste förlängas alltid ska rendera i kvalificerad övertid till dess att arbetspasset är avslutat oavsett klockslag eller dag.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill att övertid efter ett nattpass ska vara kvalificerad övertid. Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning och frågan har funnits med i Polisförbundets yrkande under flera avtalsrörelser.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B56

B057 2012 140, Motion gällande övertidsersättning

Beskrivning

MOTION TILL POLISFÖRBUNDET

MOTION GÄLLANDE ÖVERTIDERSÄTTNING

De är snarare regel än undantag att man sitter kvar någon timme på "avrapporteringsövertid" efter att det schemalagda arbetspasset slutar. Att man ska kompenseras för detta arbete är ingen tvekan om, varken från arbetstagaren eller från arbetsgivarens sida.

Jag anser dock att om man jobbat ett helt arbetspass och inleder avrapporteringen med kvalificerad övertid, exempelvis efter ett arbetspass mellan 18:00 till 04:00, så ska man fortsatt ha kvalificerad övertid till dess att arbetspasset avslutas, oavsett om det är efter 06:00 på en vardag. Detsamma om man fullgjort ett nattpass mellan 22:00 och 07:00 så anser jag att detta är att anse som kvalificerat övertidsarbete om man får arbeta övertid efter detta.

De flesta poliser kan skriva under på att avrapportering efter ett nattpass är bland det jobbigaste man kan göra i avrapporteringsväg.

Med anledning av ovanstående yrkar jag

ATT: Att arbetspass som påbörjats under föregående kalenderdygn och som på grund av övertid måste förlängas alltid ska rendera i kvalificerad övertid till dess att arbetspasset är avslutat oavsett klockslag eller dag.

Motionär

Maria Lindgren, Näpo Sundsvall/ City, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att arbetspass som påbörjats under föregående kalenderdygn och som på grund av övertid måste förlängas alltid ska rendera i kvalificerad övertid till dess att arbetspasset är avslutat oavsett klockslag eller dag.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill att övertid efter ett nattpass ska vara kvalificerad övertid. Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning och frågan har funnits med i Polisförbundets yrkande under flera avtalsrörelser.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B57

B058 2012 141, Motion gällande övertidsersättning

Beskrivning

MOTION TILL POLISFÖRBUNDET

MOTION GÄLLANDE ÖVERTIDSERSÄTTNING

De är snarare regel än undantag att man sitter kvar någon timme på "avrapporteringsövertid" efter att det schemalagda arbetspasset slutar. Att man ska kompenseras för detta arbete är ingen tvekan om, varken från arbetstagaren eller från arbetsgivarens sida.

Jag anser dock att om man jobbat ett helt arbetspass och inleder avrapporteringen med kvalificerad övertid, exempelvis efter ett arbetspass mellan 18:00 till 04:00, så ska man fortsatt ha kvalificerad övertid till dess att arbetspasset avslutas, oavsett om det är efter 06:00 på en vardag. Detsamma om man fullgjort ett nattpass mellan 22:00 och 07:00 så anser jag att detta är att anse som kvalificerat övertidsarbete om man får arbeta övertid efter detta.

De flesta poliser kan skriva under på att avrapportering efter ett nattpass är bland det jobbigaste man kan göra i avrapporteringsväg.

Med anledning av ovanstående yrkar jag

ATT: Att arbetspass som påbörjats under föregående kalenderdygn och som på grund av övertid måste förlängas alltid ska rendera i kvalificerad övertid till dess att arbetspasset är avslutat oavsett klockslag eller dag.

Motionär

Christian Hald, Näpo Sundsvall/ IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att arbetspass som påbörjats under föregående kalenderdygn och som på grund av övertid måste förlängas alltid ska rendera i kvalificerad övertid till dess att arbetspasset är avslutat oavsett klockslag eller dag.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill att övertid efter ett nattpass ska vara kvalificerad övertid. Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning och frågan har funnits med i Polisförbundets yrkande under flera avtalsrörelser.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B58

B059 2012 142, Motion gällande övertidsersättning

Beskrivning

MOTION TILL POLISFÖRBUNDET

MOTION GÄLLANDE ÖVERTIDSERSÄTTNING

De är snarare regel än undantag att man sitter kvar någon timme på "avrapporteringsövertid" efter att det schemalagda arbetspasset slutar. Att man ska kompenseras för detta arbete är ingen tvekan om, varken från arbetstagaren eller från arbetsgivarens sida.

Jag anser dock att om man jobbat ett helt arbetspass och inleder avrapporteringen med kvalificerad övertid, exempelvis efter ett arbetspass mellan 18:00 till 04:00, så ska man fortsatt ha kvalificerad övertid till dess att arbetspasset avslutas, oavsett om det är efter 06:00 på en vardag. Detsamma om man fullgjort ett nattpass mellan 22:00 och 07:00 så anser jag att detta är att anse som kvalificerat övertidsarbete om man får arbeta övertid efter detta.

De flesta poliser kan skriva under på att avrapportering efter ett nattpass är bland det jobbigaste man kan göra i avrapporteringsväg.

Med anledning av ovanstående yrkar jag

ATT: Att arbetspass som påbörjats under föregående kalenderdygn och som på grund av övertid måste förlängas alltid ska rendera i kvalificerad övertid till dess att arbetspasset är avslutat oavsett klockslag eller dag.

Motionär

Petter Elfving, Näpo Sundsvall/ IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att arbetspass som påbörjats under föregående kalenderdygn och som på grund av övertid måste förlängas alltid ska rendera i kvalificerad övertid till dess att arbetspasset är avslutat oavsett klockslag eller dag.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill att övertid efter ett nattpass ska vara kvalificerad övertid. Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning och frågan har funnits med i Polisförbundets yrkande under flera avtalsrörelser.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B59

B060 2012 143, Motion gällande övertidsersättning

Beskrivning

MOTION TILL POLISFÖRBUNDET

MOTION GÄLLANDE ÖVERTIDERSÄTTNING

De är snarare regel än undantag att man sitter kvar någon timme på "avrapporteringsövertid" efter att det schemalagda arbetspasset slutar. Att man ska kompenseras för detta arbete är ingen tvekan om, varken från arbetstagaren eller från arbetsgivarens sida.

Jag anser dock att om man jobbat ett helt arbetspass och inleder avrapporteringen med kvalificerad övertid, exempelvis efter ett arbetspass mellan 18:00 till 04:00, så ska man fortsatt ha kvalificerad övertid till dess att arbetspasset avslutas, oavsett om det är efter 06:00 på en vardag. Detsamma om man fullgjort ett nattpass mellan 22:00 och 07:00 så anser jag att detta är att anse som kvalificerat övertidsarbete om man får arbeta övertid efter detta.

De flesta poliser kan skriva under på att avrapportering efter ett nattpass är bland det jobbigaste man kan göra i avrapporteringsväg.

Med anledning av ovanstående yrkar jag

ATT: Att arbetspass som påbörjats under föregående kalenderdygn och som på grund av övertid måste förlängas alltid ska rendera i kvalificerad övertid till dess att arbetspasset är avslutat oavsett klockslag eller dag.

Motionär

Maria Forsberg, Näpo Sundsvall/ IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att arbetspass som påbörjats under föregående kalenderdygn och som på grund av övertid måste förlängas alltid ska rendera i kvalificerad övertid till dess att arbetspasset är avslutat oavsett klockslag eller dag.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill att övertid efter ett nattpass ska vara kvalificerad övertid. Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning och frågan har funnits med i Polisförbundets yrkande under flera avtalsrörelser.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B60

B061 2012 144, Motion gällande övertidsersättning

Beskrivning

MOTION TILL POLISFÖRBUNDET

MOTION GÄLLANDE ÖVERTIDSERSÄTTNING

De är snarare regel än undantag att man sitter kvar någon timme på "avrapporteringsövertid" efter att det schemalagda arbetspasset slutar. Att man ska kompenseras för detta arbete är ingen tvekan om, varken från arbetstagaren eller från arbetsgivarens sida.

Jag anser dock att om man jobbat ett helt arbetspass och inleder avrapporteringen med kvalificerad övertid, exempelvis efter ett arbetspass mellan 18:00 till 04:00, så ska man fortsatt ha kvalificerad övertid till dess att arbetspasset avslutas, oavsett om det är efter 06:00 på en vardag. Detsamma om man fullgjort ett nattpass mellan 22:00 och 07:00 så anser jag att detta är att anse som kvalificerat övertidsarbete om man får arbeta övertid efter detta.

De flesta poliser kan skriva under på att avrapportering efter ett nattpass är bland det jobbigaste man kan göra i avrapporteringsväg.

Med anledning av ovanstående yrkar jag

ATT: Att arbetspass som påbörjats under föregående kalenderdygn och som på grund av övertid måste förlängas alltid ska rendera i kvalificerad övertid till dess att arbetspasset är avslutat oavsett klockslag eller dag.

Motionär

Henrik Blanck, Näpo Sundsvall/ IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att arbetspass som påbörjats under föregående kalenderdygn och som på grund av övertid måste förlängas alltid ska rendera i kvalificerad övertid till dess att arbetspasset är avslutat oavsett klockslag eller dag.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill att övertid efter ett nattpass ska vara kvalificerad övertid. Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning och frågan har funnits med i Polisförbundets yrkande under flera avtalsrörelser.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B61

B062 2012 145, Motion gällande övertidsersättning

Beskrivning

MOTION TILL POLISFÖRBUNDET

MOTION GÄLLANDE ÖVERTIDSERSÄTTNING

De är snarare regel än undantag att man sitter kvar någon timme på "avrapporteringsövertid" efter att det schemalagda arbetspasset slutar. Att man ska kompenseras för detta arbete är ingen tvekan om, varken från arbetstagaren eller från arbetsgivarens sida.

Jag anser dock att om man jobbat ett helt arbetspass och inleder avrapporteringen med kvalificerad övertid, exempelvis efter ett arbetspass mellan 18:00 till 04:00, så ska man fortsatt ha kvalificerad övertid till dess att arbetspasset avslutas, oavsett om det är efter 06:00 på en vardag. Detsamma om man fullgjort ett nattpass mellan 22:00 och 07:00 så anser jag att detta är att anse som kvalificerat övertidsarbete om man får arbeta övertid efter detta.

De flesta poliser kan skriva under på att avrapportering efter ett nattpass är bland det jobbigaste man kan göra i avrapporteringsväg.

Med anledning av ovanstående yrkar jag

ATT: Att arbetspass som påbörjats under föregående kalenderdygn och som på grund av övertid måste förlängas alltid ska rendera i kvalificerad övertid till dess att arbetspasset är avslutat oavsett klockslag eller dag.

Motionär

Hanna Rolinder, Näpo Sundsvall/ IG,Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att arbetspass som påbörjats under föregående kalenderdygn och som på grund av övertid måste förlängas alltid ska rendera i kvalificerad övertid till dess att arbetspasset är avslutat oavsett klockslag eller dag.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill att övertid efter ett nattpass ska vara kvalificerad övertid. Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning och frågan har funnits med i Polisförbundets yrkande under flera avtalsrörelser.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B62

B063 2012 146, Motion gällande övertidsersättning

Beskrivning

MOTION TILL POLISFÖRBUNDET

MOTION GÄLLANDE ÖVERTIDERSÄTTNING

De är snarare regel än undantag att man sitter kvar någon timme på "avrapporteringsövertid" efter att det schemalagda arbetspasset slutar. Att man ska kompenseras för detta arbete är ingen tvekan om, varken från arbetstagaren eller från arbetsgivarens sida.

Jag anser dock att om man jobbat ett helt arbetspass och inleder avrapporteringen med kvalificerad övertid, exempelvis efter ett arbetspass mellan 18:00 till 04:00, så ska man fortsatt ha kvalificerad övertid till dess att arbetspasset avslutas, oavsett om det är efter 06:00 på en vardag. Detsamma om man fullgjort ett nattpass mellan 22:00 och 07:00 så anser jag att detta är att anse som kvalificerat övertidsarbete om man får arbeta övertid efter detta.

De flesta poliser kan skriva under på att avrapportering efter ett nattpass är bland det jobbigaste man kan göra i avrapporteringsväg.

Med anledning av ovanstående yrkar jag

ATT: Att arbetspass som påbörjats under föregående kalenderdygn och som på grund av övertid måste förlängas alltid ska rendera i kvalificerad övertid till dess att arbetspasset är avslutat oavsett klockslag eller dag.

Motionär

Lina Sundberg, Avdelning Näpo Timrå, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att arbetspass som påbörjats under föregående kalenderdygn och som på grund av övertid måste förlängas alltid ska rendera i kvalificerad övertid till dess att arbetspasset är avslutat oavsett klockslag eller dag.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill att övertid efter ett nattpass ska vara kvalificerad övertid. Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning och frågan har funnits med i Polisförbundets yrkande under flera avtalsrörelser.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B63

B064 2012 147, Motion gällande övertidsersättning

Beskrivning

MOTION TILL POLISFÖRBUNDET

MOTION GÄLLANDE ÖVERTIDSERSÄTTNING

De är snarare regel än undantag att man sitter kvar någon timme på "avrapporteringsövertid" efter att det schemalagda arbetspasset slutar. Att man ska kompenseras för detta arbete är ingen tvekan om, varken från arbetstagaren eller från arbetsgivarens sida.

Jag anser dock att om man jobbat ett helt arbetspass och inleder avrapporteringen med kvalificerad övertid, exempelvis efter ett arbetspass mellan 18:00 till 04:00, så ska man fortsatt ha kvalificerad övertid till dess att arbetspasset avslutas, oavsett om det är efter 06:00 på en vardag. Detsamma om man fullgjort ett nattpass mellan 22:00 och 07:00 så anser jag att detta är att anse som kvalificerat övertidsarbete om man får arbeta övertid efter detta.

De flesta poliser kan skriva under på att avrapportering efter ett nattpass är bland det jobbigaste man kan göra i avrapporteringsväg.

Med anledning av ovanstående yrkar jag

ATT: Att arbetspass som påbörjats under föregående kalenderdygn och som på grund av övertid måste förlängas alltid ska rendera i kvalificerad övertid till dess att arbetspasset är avslutat oavsett klockslag eller dag.

Motionär

Ulrika Löfström, Avdelning Timrå Närpolisområde, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att arbetspass som påbörjats under föregående kalenderdygn och som på grund av övertid måste förlängas alltid ska rendera i kvalificerad övertid till dess att arbetspasset är avslutat oavsett klockslag eller dag.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill att övertid efter ett nattpass ska vara kvalificerad övertid. Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning och frågan har funnits med i Polisförbundets yrkande under flera avtalsrörelser.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B64

B065 2012 148, Motion gällande övertidsersättning

Beskrivning

MOTION TILL POLISFÖRBUNDET

MOTION GÄLLANDE ÖVERTIDERSÄTTNING

De är snarare regel än undantag att man sitter kvar någon timme på "avrapporteringsövertid" efter att det schemalagda arbetspasset slutar. Att man ska kompenseras för detta arbete är ingen tvekan om, varken från arbetstagaren eller från arbetsgivarens sida.

Jag anser dock att om man jobbat ett helt arbetspass och inleder avrapporteringen med kvalificerad övertid, exempelvis efter ett arbetspass mellan 18:00 till 04:00, så ska man fortsatt ha kvalificerad övertid till dess att arbetspasset avslutas, oavsett om det är efter 06:00 på en vardag. Detsamma om man fullgjort ett nattpass mellan 22:00 och 07:00 så anser jag att detta är att anse som kvalificerat övertidsarbete om man får arbeta övertid efter detta.

De flesta poliser kan skriva under på att avrapportering efter ett nattpass är bland det jobbigaste man kan göra i avrapporteringsväg.

Med anledning av ovanstående yrkar jag

ATT: Att arbetspass som påbörjats under föregående kalenderdygn och som på grund av övertid måste förlängas alltid ska rendera i kvalificerad övertid till dess att arbetspasset är avslutat oavsett klockslag eller dag.

Motionär

Tommie Nilsson, Avdelning Näpo Timrå, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att arbetspass som påbörjats under föregående kalenderdygn och som på grund av övertid måste förlängas alltid ska rendera i kvalificerad övertid till dess att arbetspasset är avslutat oavsett klockslag eller dag.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill att övertid efter ett nattpass ska vara kvalificerad övertid. Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning och frågan har funnits med i Polisförbundets yrkande under flera avtalsrörelser.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B65

B066 2012 149, Motion gällande övertidsersättning

Beskrivning

MOTION TILL POLISFÖRBUNDET

MOTION GÄLLANDE ÖVERTIDERSÄTTNING

De är snarare regel än undantag att man sitter kvar någon timme på "avrapporteringsövertid" efter att det schemalagda arbetspasset slutar. Att man ska kompenseras för detta arbete är ingen tvekan om, varken från arbetstagaren eller från arbetsgivarens sida.

Jag anser dock att om man jobbat ett helt arbetspass och inleder avrapporteringen med kvalificerad övertid, exempelvis efter ett arbetspass mellan 18:00 till 04:00, så ska man fortsatt ha kvalificerad övertid till dess att arbetspasset avslutas, oavsett om det är efter 06:00 på en vardag. Detsamma om man fullgjort ett nattpass mellan 22:00 och 07:00 så anser jag att detta är att anse som kvalificerat övertidsarbete om man får arbeta övertid efter detta.

De flesta poliser kan skriva under på att avrapportering efter ett nattpass är bland det jobbigaste man kan göra i avrapporteringsväg.

Med anledning av ovanstående yrkar jag

ATT: Att arbetspass som påbörjats under föregående kalenderdygn och som på grund av övertid måste förlängas alltid ska rendera i kvalificerad övertid till dess att arbetspasset är avslutat oavsett klockslag eller dag.

Motionär

Niklas Sellin, Näpo Sundsvall/ IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att arbetspass som påbörjats under föregående kalenderdygn och som på grund av övertid måste förlängas alltid ska rendera i kvalificerad övertid till dess att arbetspasset är avslutat oavsett klockslag eller dag.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill att övertid efter ett nattpass ska vara kvalificerad övertid. Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning och frågan har funnits med i Polisförbundets yrkande under flera avtalsrörelser.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B66

B067 2012 150, Motion gällande övertidsersättning

Beskrivning

MOTION TILL POLISFÖRBUNDET

MOTION GÄLLANDE ÖVERTIDSERSÄTTNING

De är snarare regel än undantag att man sitter kvar någon timme på "avrapporteringsövertid" efter att det schemalagda arbetspasset slutar. Att man ska kompenseras för detta arbete är ingen tvekan om, varken från arbetstagaren eller från arbetsgivarens sida.

Jag anser dock att om man jobbat ett helt arbetspass och inleder avrapporteringen med kvalificerad övertid, exempelvis efter ett arbetspass mellan 18:00 till 04:00, så ska man fortsatt ha kvalificerad övertid till dess att arbetspasset avslutas, oavsett om det är efter 06:00 på en vardag. Detsamma om man fullgjort ett nattpass mellan 22:00 och 07:00 så anser jag att detta är att anse som kvalificerat övertidsarbete om man får arbeta övertid efter detta.

De flesta poliser kan skriva under på att avrapportering efter ett nattpass är bland det jobbigaste man kan göra i avrapporteringsväg.

Med anledning av ovanstående yrkar jag

ATT: Att arbetspass som påbörjats under föregående kalenderdygn och som på grund av övertid måste förlängas alltid ska rendera i kvalificerad övertid till dess att arbetspasset är avslutat oavsett klockslag eller dag.

Motionär

Olov Nilsson, Näpo Sundsvall/IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att arbetspass som påbörjats under föregående kalenderdygn och som på grund av övertid måste förlängas alltid ska rendera i kvalificerad övertid till dess att arbetspasset är avslutat oavsett klockslag eller dag.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill att övertid efter ett nattpass ska vara kvalificerad övertid. Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning och frågan har funnits med i Polisförbundets yrkande under flera avtalsrörelser.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B67

B068 2012 151, Motion gällande övertidsersättning

Beskrivning

MOTION TILL POLISFÖRBUNDET

MOTION GÄLLANDE ÖVERTIDERSÄTTNING

De är snarare regel än undantag att man sitter kvar någon timme på "avrapporteringsövertid" efter att det schemalagda arbetspasset slutar. Att man ska kompenseras för detta arbete är ingen tvekan om, varken från arbetstagaren eller från arbetsgivarens sida.

Jag anser dock att om man jobbat ett helt arbetspass och inleder avrapporteringen med kvalificerad övertid, exempelvis efter ett arbetspass mellan 18:00 till 04:00, så ska man fortsatt ha kvalificerad övertid till dess att arbetspasset avslutas, oavsett om det är efter 06:00 på en vardag. Detsamma om man fullgjort ett nattpass mellan 22:00 och 07:00 så anser jag att detta är att anse som kvalificerat övertidsarbete om man får arbeta övertid efter detta.

De flesta poliser kan skriva under på att avrapportering efter ett nattpass är bland det jobbigaste man kan göra i avrapporteringsväg.

Med anledning av ovanstående yrkar jag

ATT: Att arbetspass som påbörjats under föregående kalenderdygn och som på grund av övertid måste förlängas alltid ska rendera i kvalificerad övertid till dess att arbetspasset är avslutat oavsett klockslag eller dag.

Motionär

Jens Jansson, Näpo Sundsvall/ Utredning, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att arbetspass som påbörjats under föregående kalenderdygn och som på grund av övertid måste förlängas alltid ska rendera i kvalificerad övertid till dess att arbetspasset är avslutat oavsett klockslag eller dag.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill att övertid efter ett nattpass ska vara kvalificerad övertid. Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning och frågan har funnits med i Polisförbundets yrkande under flera avtalsrörelser.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B68

B069 2012 152, Motion gällande övertidsersättning

Beskrivning

MOTION TILL POLISFÖRBUNDET

MOTION GÄLLANDE ÖVERTIDERSÄTTNING

De är snarare regel än undantag att man sitter kvar någon timme på "avrapporteringsövertid" efter att det schemalagda arbetspasset slutar. Att man ska kompenseras för detta arbete är ingen tvekan om, varken från arbetstagaren eller från arbetsgivarens sida.

Jag anser dock att om man jobbat ett helt arbetspass och inleder avrapporteringen med kvalificerad övertid, exempelvis efter ett arbetspass mellan 18:00 till 04:00, så ska man fortsatt ha kvalificerad övertid till dess att arbetspasset avslutas, oavsett om det är efter 06:00 på en vardag. Detsamma om man fullgjort ett nattpass mellan 22:00 och 07:00 så anser jag att detta är att anse som kvalificerat övertidsarbete om man får arbeta övertid efter detta.

De flesta poliser kan skriva under på att avrapportering efter ett nattpass är bland det jobbigaste man kan göra i avrapporteringsväg.

Med anledning av ovanstående yrkar jag

ATT: Att arbetspass som påbörjats under föregående kalenderdygn och som på grund av övertid måste förlängas alltid ska rendera i kvalificerad övertid till dess att arbetspasset är avslutat oavsett klockslag eller dag.

Motionär

Niklas Larsson, Näpo Sundsvall/Utreddningsjouren, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att arbetspass som påbörjats under föregående kalenderdygn och som på grund av övertid måste förlängas alltid ska rendera i kvalificerad övertid till dess att arbetspasset är avslutat oavsett klockslag eller dag.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill att övertid efter ett nattpass ska vara kvalificerad övertid. Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning och frågan har funnits med i Polisförbundets yrkande under flera avtalsrörelser.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B69

B070 2012 153, Motion gällande övertidsersättning

Beskrivning

MOTION TILL POLISFÖRBUNDET

MOTION GÄLLANDE ÖVERTIDSERSÄTTNING

De är snarare regel än undantag att man sitter kvar någon timme på "avrapporteringsövertid" efter att det schemalagda arbetspasset slutar. Att man ska kompenseras för detta arbete är ingen tvekan om, varken från arbetstagaren eller från arbetsgivarens sida.

Jag anser dock att om man jobbat ett helt arbetspass och inleder avrapporteringen med kvalificerad övertid, exempelvis efter ett arbetspass mellan 18:00 till 04:00, så ska man fortsatt ha kvalificerad övertid till dess att arbetspasset avslutas, oavsett om det är efter 06:00 på en vardag. Detsamma om man fullgjort ett nattpass mellan 22:00 och 07:00 så anser jag att detta är att anse som kvalificerat övertidsarbete om man får arbeta övertid efter detta.

De flesta poliser kan skriva under på att avrapportering efter ett nattpass är bland det jobbigaste man kan göra i avrapporteringsväg.

Med anledning av ovanstående yrkar jag

ATT: Att arbetspass som påbörjats under föregående kalenderdygn och som på grund av övertid måste förlängas alltid ska rendera i kvalificerad övertid till dess att arbetspasset är avslutat oavsett klockslag eller dag.

Motionär

Marlene Sjölund, Näpo Sundsvall/IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att arbetspass som påbörjats under föregående kalenderdygn och som på grund av övertid måste förlängas alltid ska rendera i kvalificerad övertid till dess att arbetspasset är avslutat oavsett klockslag eller dag.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill att övertid efter ett nattpass ska vara kvalificerad övertid. Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning och frågan har funnits med i Polisförbundets yrkande under flera avtalsrörelser.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B70

B071 2012 154, Motion gällande övertidsersättning

Beskrivning

MOTION TILL POLISFÖRBUNDET

MOTION GÄLLANDE ÖVERTIDERSÄTTNING

De är snarare regel än undantag att man sitter kvar någon timme på "avrapporteringsövertid" efter att det schemalagda arbetspasset slutar. Att man ska kompenseras för detta arbete är ingen tvekan om, varken från arbetstagaren eller från arbetsgivarens sida.

Jag anser dock att om man jobbat ett helt arbetspass och inleder avrapporteringen med kvalificerad övertid, exempelvis efter ett arbetspass mellan 18:00 till 04:00, så ska man fortsatt ha kvalificerad övertid till dess att arbetspasset avslutas, oavsett om det är efter 06:00 på en vardag. Detsamma om man fullgjort ett nattpass mellan 22:00 och 07:00 så anser jag att detta är att anse som kvalificerat övertidsarbete om man får arbeta övertid efter detta.

De flesta poliser kan skriva under på att avrapportering efter ett nattpass är bland det jobbigaste man kan göra i avrapporteringsväg.

Med anledning av ovanstående yrkar jag

ATT: Att arbetspass som påbörjats under föregående kalenderdygn och som på grund av övertid måste förlängas alltid ska rendera i kvalificerad övertid till dess att arbetspasset är avslutat oavsett klockslag eller dag.

Motionär

Niclas Fröberg, Näpo Sundsvall/Citygruppen, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att arbetspass som påbörjats under föregående kalenderdygn och som på grund av övertid måste förlängas alltid ska rendera i kvalificerad övertid till dess att arbetspasset är avslutat oavsett klockslag eller dag.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill att övertid efter ett nattpass ska vara kvalificerad övertid. Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning och frågan har funnits med i Polisförbundets yrkande under flera avtalsrörelser.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B71

B072 2012 155, Motion gällande övertidsersättning

Beskrivning

MOTION TILL POLISFÖRBUNDET

MOTION GÄLLANDE ÖVERTIDERSÄTTNING

De är snarare regel än undantag att man sitter kvar någon timme på "avrapporteringsövertid" efter att det schemalagda arbetspasset slutar. Att man ska kompenseras för detta arbete är ingen tvekan om, varken från arbetstagaren eller från arbetsgivarens sida.

Jag anser dock att om man jobbat ett helt arbetspass och inleder avrapporteringen med kvalificerad övertid, exempelvis efter ett arbetspass mellan 18:00 till 04:00, så ska man fortsatt ha kvalificerad övertid till dess att arbetspasset avslutas, oavsett om det är efter 06:00 på en vardag. Detsamma om man fullgjort ett nattpass mellan 22:00 och 07:00 så anser jag att detta är att anse som kvalificerat övertidsarbete om man får arbeta övertid efter detta.

De flesta poliser kan skriva under på att avrapportering efter ett nattpass är bland det jobbigaste man kan göra i avrapporteringsväg.

Med anledning av ovanstående yrkar jag

ATT: Att arbetspass som påbörjats under föregående kalenderdygn och som på grund av övertid måste förlängas alltid ska rendera i kvalificerad övertid till dess att arbetspasset är avslutat oavsett klockslag eller dag.

Motionär

Thomas Bergström, Näpo Sundsvall/Citygruppen, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdestyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att arbetspass som påbörjats under föregående kalenderdygn och som på grund av övertid måste förlängas alltid ska rendera i kvalificerad övertid till dess att arbetspasset är avslutat oavsett klockslag eller dag.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill att övertid efter ett nattpass ska vara kvalificerad övertid. Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning och frågan har funnits med i Polisförbundets yrkande under flera avtalsrörelser.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B72

B073 2012 189, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Med det nya löneavtalet förhandlade Polisförbundet fram en någorlunda bra OB-ersättning för nätter och helger men vi blev av med ersättningen på vardagskvällar före 22.00.

En stor del av den svenska befolkningen jobbar måndag till fredag där arbetsdagen börjar mellan 06.00 och 08.00 och slutar före 18.00. De yrkesgrupper som har en arbetstid som är utanför dessa tider får i de flesta fall ersättning. Inom polisen har vi med det gamla avtalet ersättning från klockan 19.00 på vardagskvällar.

Det nya RALS avtalet är i många fall bra och ersättningen för arbete på obekvämtid har för de flesta poliser i Sverige blivit bättre på nätter och kvällar. Dock är det en stor del av Sveriges poliser som inte jobbar treskift utan jobbar tvåskift, dvs. dag- och kvällstid.

Att få ersättning för de timmar som arbetas utanför "normala" arbetstider, dvs. mån-fre 06-18, är för de flesta en självklarhet. Med polisens nya avtal förlorade vi ersättningen för arbete på vardagskvällar. Om inte ALLA poliser inkl chefer är beredda att förlägga sin arbetstid spridd mellan 06.00 och 22.00 på vardagar bör de poliser som jobbar på vardagskvällarna få ersättning för det.

Rimligt vore att OB-ersättning fås efter kl. 19.00 på vardagskvällar.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Motionär

Maria Forsberg, Näpo Sundsvall/ IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill införa obekvämtidstillägg tidigare på kvällen. Det är förbundsstyrelsens uppfattning att om det ska utgå någon kompensation för arbete på vardagskvällar så ska kompensationen vara i form av sänkt veckoarbetstid.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta att

att avslå motion B73

B074 2012 190, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Med det nya löneavtalet förhandlade Polisförbundet fram en någorlunda bra OB-ersättning för nätter och helger men vi blev av med ersättningen på vardagskvällar före 22.00.

En stor del av den svenska befolkningen jobbar måndag till fredag där arbetsdagen börjar mellan 06.00 och 08.00 och slutar före 18.00. De yrkesgrupper som har en arbetstid som är utanför dessa tider får i de flesta fall ersättning. Inom polisen har vi med det gamla avtalet ersättning från klockan 19.00 på vardagskvällar.

Det nya RALS avtalet är i många fall bra och ersättningen för arbete på obekvämtid har för de flesta poliser i Sverige blivit bättre på nätter och kvällar. Dock är det en stor del av Sveriges poliser som inte jobbar treskift utan jobbar tvåskift, dvs. dag- och kvällstid.

Att få ersättning för de timmar som arbetas utanför "normala" arbetstider, dvs. mån-fre 06-18, är för de flesta en självklarhet. Med polisens nya avtal förlorade vi ersättningen för arbete på vardagskvällar. Om inte ALLA poliser inkl chefer är beredda att förlägga sin arbetstid spridd mellan 06.00 och 22.00 på vardagar bör de poliser som jobbar på vardagskvällarna få ersättning för det.

Rimligt vore att OB-ersättning fås efter kl. 19.00 på vardagskvällar.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Motionär

Henrik Blanck, Näpo Sundsvall/ IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill införa obekvämtidstillägg tidigare på kvällen. Det är förbundsstyrelsens uppfattning att om det ska utgå någon kompensation för arbete på vardagskvällar så ska kompensationen vara i form av sänkt veckoarbetstid.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta att

att avslå motion B74

B075 2012 191, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Med det nya löneavtalet förhandlade Polisförbundet fram en någorlunda bra OB-ersättning för nätter och helger men vi blev av med ersättningen på vardagskvällar före 22.00.

En stor del av den svenska befolkningen jobbar måndag till fredag där arbetsdagen börjar mellan 06.00 och 08.00 och slutar före 18.00. De yrkesgrupper som har en arbetstid som är utanför dessa tider får i de flesta fall ersättning. Inom polisen har vi med det gamla avtalet ersättning från klockan 19.00 på vardagskvällar.

Det nya RALS avtalet är i många fall bra och ersättningen för arbete på obekväm tid har för de flesta poliser i Sverige blivit bättre på nätter och kvällar. Dock är det en stor del av Sveriges poliser som inte jobbar treskift utan jobbar tvåskift, dvs. dag- och kvällstid.

Att få ersättning för de timmar som arbetas utanför "normala" arbetstider, dvs. mån-fre 06-18, är för de flesta en självklarhet. Med polisens nya avtal förlorade vi ersättningen för arbete på vardagskvällar. Om inte ALLA poliser inkl chefer är beredda att förlägga sin arbetstid spridd mellan 06.00 och 22.00 på vardagar bör de poliser som jobbar på vardagskvällarna få ersättning för det.

Rimligt vore att OB-ersättning fås efter kl. 19.00 på vardagskvällar.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Motionär

René Hedback, Näpo Sundsvall/ IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill införa obekvämtidstillägg tidigare på kvällen. Det är förbundsstyrelsens uppfattning att om det ska utgå någon kompensation för arbete på vardagskvällar så ska kompensationen vara i form av sänkt veckoarbetstid.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta att

att avslå motion B75

B076 2012 192, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Med det nya löneavtalet förhandlade Polisförbundet fram en någorlunda bra OB-ersättning för nätter och helger men vi blev av med ersättningen på vardagskvällar före 22.00.

En stor del av den svenska befolkningen jobbar måndag till fredag där arbetsdagen börjar mellan 06.00 och 08.00 och slutar före 18.00. De yrkesgrupper som har en arbetstid som är utanför dessa tider får i de flesta fall ersättning. Inom polisen har vi med det gamla avtalet ersättning från klockan 19.00 på vardagskvällar.

Det nya RALS avtalet är i många fall bra och ersättningen för arbete på obekvämtid har för de flesta poliser i Sverige blivit bättre på nätter och kvällar. Dock är det en stor del av Sveriges poliser som inte jobbar treskift utan jobbar tvåskift, dvs. dag- och kvällstid.

Att få ersättning för de timmar som arbetas utanför "normala" arbetstider, dvs. mån-fre 06-18, är för de flesta en självklarhet. Med polisens nya avtal förlorade vi ersättningen för arbete på vardagskvällar. Om inte ALLA poliser inkl chefer är beredda att förlägga sin arbetstid spridd mellan 06.00 och 22.00 på vardagar bör de poliser som jobbar på vardagskvällarna få ersättning för det.

Rimligt vore att OB-ersättning fås efter kl. 19.00 på vardagskvällar.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Motionär

Johan Södergård, Näpo Sundsvall/ IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill införa obekvämtidstillägg tidigare på kvällen. Det är förbundsstyrelsens uppfattning att om det ska utgå någon kompensation för arbete på vardagskvällar så ska kompensationen vara i form av sänkt veckoarbetstid.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta att

att avslå motion B76

B077 2012 193, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Med det nya löneavtalet förhandlade Polisförbundet fram en någorlunda bra OB-ersättning för nätter och helger men vi blev av med ersättningen på vardagskvällar före 22.00.

En stor del av den svenska befolkningen jobbar måndag till fredag där arbetsdagen börjar mellan 06.00 och 08.00 och slutar före 18.00. De yrkesgrupper som har en arbetstid som är utanför dessa tider får i de flesta fall ersättning. Inom polisen har vi med det gamla avtalet ersättning från klockan 19.00 på vardagskvällar.

Det nya RALS avtalet är i många fall bra och ersättningen för arbete på obekvämtid har för de flesta poliser i Sverige blivit bättre på nätter och kvällar. Dock är det en stor del av Sveriges poliser som inte jobbar treskift utan jobbar tvåskift, dvs. dag- och kvällstid.

Att få ersättning för de timmar som arbetas utanför "normala" arbetstider, dvs. mån-fre 06-18, är för de flesta en självklarhet. Med polisens nya avtal förlorade vi ersättningen för arbete på vardagskvällar. Om inte ALLA poliser inkl chefer är beredda att förlägga sin arbetstid spridd mellan 06.00 och 22.00 på vardagar bör de poliser som jobbar på vardagskvällarna få ersättning för det.

Rimligt vore att OB-ersättning fås efter kl. 19.00 på vardagskvällar.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Motionär

Marlene Sjölund, Näpo Sundsvall/ IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill införa obekvämtidstillägg tidigare på kvällen. Det är förbundsstyrelsens uppfattning att om det ska utgå någon kompensation för arbete på vardagskvällar så ska kompensationen vara i form av sänkt veckoarbetstid.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta att

att avslå motion B77

B078 2012 194, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Med det nya löneavtalet förhandlade Polisförbundet fram en någorlunda bra OB-ersättning för nätter och helger men vi blev av med ersättningen på vardagskvällar före 22.00.

En stor del av den svenska befolkningen jobbar måndag till fredag där arbetsdagen börjar mellan 06.00 och 08.00 och slutar före 18.00. De yrkesgrupper som har en arbetstid som är utanför dessa tider får i de flesta fall ersättning. Inom polisen har vi med det gamla avtalet ersättning från klockan 19.00 på vardagskvällar.

Det nya RALS avtalet är i många fall bra och ersättningen för arbete på obekvämtid har för de flesta poliser i Sverige blivit bättre på nätter och kvällar. Dock är det en stor del av Sveriges poliser som inte jobbar treskift utan jobbar tvåskift, dvs. dag- och kvällstid.

Att få ersättning för de timmar som arbetas utanför "normala" arbetstider, dvs. mån-fre 06-18, är för de flesta en självklarhet. Med polisens nya avtal förlorade vi ersättningen för arbete på vardagskvällar. Om inte ALLA poliser inkl chefer är beredda att förlägga sin arbetstid spridd mellan 06.00 och 22.00 på vardagar bör de poliser som jobbar på vardagskvällarna få ersättning för det.

Rimligt vore att OB-ersättning fås efter kl. 19.00 på vardagskvällar.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Motionär

Christian Hald, Näpo Sundsvall/ IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill införa obekvämtidstillägg tidigare på kvällen. Det är förbundsstyrelsens uppfattning att om det ska utgå någon kompensation för arbete på vardagskvällar så ska kompensationen vara i form av sänkt veckoarbetstid.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta att

att avslå motion B78

B079 2012 195, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Med det nya löneavtalet förhandlade Polisförbundet fram en någorlunda bra OB-ersättning för nätter och helger men vi blev av med ersättningen på vardagskvällar före 22.00.

En stor del av den svenska befolkningen jobbar måndag till fredag där arbetsdagen börjar mellan 06.00 och 08.00 och slutar före 18.00. De yrkesgrupper som har en arbetstid som är utanför dessa tider får i de flesta fall ersättning. Inom polisen har vi med det gamla avtalet ersättning från klockan 19.00 på vardagskvällar.

Det nya RALS avtalet är i många fall bra och ersättningen för arbete på obekväm tid har för de flesta poliser i Sverige blivit bättre på nätter och kvällar. Dock är det en stor del av Sveriges poliser som inte jobbar treskift utan jobbar tvåskift, dvs. dag- och kvällstid.

Att få ersättning för de timmar som arbetas utanför "normala" arbetstider, dvs. mån-fre 06-18, är för de flesta en självklarhet. Med polisens nya avtal förlorade vi ersättningen för arbete på vardagskvällar. Om inte ALLA poliser inkl chefer är beredda att förlägga sin arbetstid spridd mellan 06.00 och 22.00 på vardagar bör de poliser som jobbar på vardagskvällarna få ersättning för det.

Rimligt vore att OB-ersättning fås efter kl. 19.00 på vardagskvällar.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Motionär

Christian Jonsson, Näpo Sundsvall/ IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill införa obekvämtidstillägg tidigare på kvällen. Det är förbundsstyrelsens uppfattning att om det ska utgå någon kompensation för arbete på vardagskvällar så ska kompensationen vara i form av sänkt veckoarbetstid.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta att

att avslå motion B79

B080 2012 196, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Med det nya löneavtalet förhandlade Polisförbundet fram en någorlunda bra OB-ersättning för nätter och helger men vi blev av med ersättningen på vardagskvällar före 22.00.

En stor del av den svenska befolkningen jobbar måndag till fredag där arbetsdagen börjar mellan 06.00 och 08.00 och slutar före 18.00. De yrkesgrupper som har en arbetstid som är utanför dessa tider får i de flesta fall ersättning. Inom polisen har vi med det gamla avtalet ersättning från klockan 19.00 på vardagskvällar.

Det nya RALS avtalet är i många fall bra och ersättningen för arbete på obekvämtid har för de flesta poliser i Sverige blivit bättre på nätter och kvällar. Dock är det en stor del av Sveriges poliser som inte jobbar treskift utan jobbar tvåskift, dvs. dag- och kvällstid.

Att få ersättning för de timmar som arbetas utanför "normala" arbetstider, dvs. mån-fre 06-18, är för de flesta en självklarhet. Med polisens nya avtal förlorade vi ersättningen för arbete på vardagskvällar. Om inte ALLA poliser inkl chefer är beredda att förlägga sin arbetstid spridd mellan 06.00 och 22.00 på vardagar bör de poliser som jobbar på vardagskvällarna få ersättning för det.

Rimligt vore att OB-ersättning fås efter kl. 19.00 på vardagskvällar.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Motionär

Hanna Rolinder, Näpo Sundsvall/ IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill införa obekvämtidstillägg tidigare på kvällen. Det är förbundsstyrelsens uppfattning att om det ska utgå någon kompensation för arbete på vardagskvällar så ska kompensationen vara i form av sänkt veckoarbetstid.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta att

att avslå motion B80

B081 2012 197, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Med det nya löneavtalet förhandlade Polisförbundet fram en någorlunda bra OB-ersättning för nätter och helger men vi blev av med ersättningen på vardagskvällar före 22.00.

En stor del av den svenska befolkningen jobbar måndag till fredag där arbetsdagen börjar mellan 06.00 och 08.00 och slutar före 18.00. De yrkesgrupper som har en arbetstid som är utanför dessa tider får i de flesta fall ersättning. Inom polisen har vi med det gamla avtalet ersättning från klockan 19.00 på vardagskvällar.

Det nya RALS avtalet är i många fall bra och ersättningen för arbete på obekvämtid har för de flesta poliser i Sverige blivit bättre på nätter och kvällar. Dock är det en stor del av Sveriges poliser som inte jobbar treskift utan jobbar tvåskift, dvs. dag- och kvällstid.

Att få ersättning för de timmar som arbetas utanför "normala" arbetstider, dvs. mån-fre 06-18, är för de flesta en självklarhet. Med polisens nya avtal förlorade vi ersättningen för arbete på vardagskvällar. Om inte ALLA poliser inkl chefer är beredda att förlägga sin arbetstid spridd mellan 06.00 och 22.00 på vardagar bör de poliser som jobbar på vardagskvällarna få ersättning för det.

Rimligt vore att OB-ersättning fås efter kl. 19.00 på vardagskvällar.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Motionär

Olov Nilsson, Näpo Sundsvall/ IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill införa obekvämtidstillägg tidigare på kvällen. Det är förbundsstyrelsens uppfattning att om det ska utgå någon kompensation för arbete på vardagskvällar så ska kompensationen vara i form av sänkt veckoarbetstid.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta att

att avslå motion B81

B082 2012 198, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Med det nya löneavtalet förhandlade Polisförbundet fram en någorlunda bra OB-ersättning för nätter och helger men vi blev av med ersättningen på vardagskvällar före 22.00.

En stor del av den svenska befolkningen jobbar måndag till fredag där arbetsdagen börjar mellan 06.00 och 08.00 och slutar före 18.00. De yrkesgrupper som har en arbetstid som är utanför dessa tider får i de flesta fall ersättning. Inom polisen har vi med det gamla avtalet ersättning från klockan 19.00 på vardagskvällar.

Det nya RALS avtalet är i många fall bra och ersättningen för arbete på obekväm tid har för de flesta poliser i Sverige blivit bättre på nätter och kvällar. Dock är det en stor del av Sveriges poliser som inte jobbar treskift utan jobbar tvåskift, dvs. dag- och kvällstid.

Att få ersättning för de timmar som arbetas utanför "normala" arbetstider, dvs. mån-fre 06-18, är för de flesta en självklarhet. Med polisens nya avtal förlorade vi ersättningen för arbete på vardagskvällar. Om inte ALLA poliser inkl chefer är beredda att förlägga sin arbetstid spridd mellan 06.00 och 22.00 på vardagar bör de poliser som jobbar på vardagskvällarna få ersättning för det.

Rimligt vore att OB-ersättning fås efter kl. 19.00 på vardagskvällar.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Motionär

Ulrika Löfström, Timrå Närpolisområde, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill införa obekvämtidstillägg tidigare på kvällen. Det är förbundsstyrelsens uppfattning att om det ska utgå någon kompensation för arbete på vardagskvällar så ska kompensationen vara i form av sänkt veckoarbetstid.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta att

att avslå motion B82

B083 2012 199, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Med det nya löneavtalet förhandlade Polisförbundet fram en någorlunda bra OB-ersättning för nätter och helger men vi blev av med ersättningen på vardagskvällar före 22.00.

En stor del av den svenska befolkningen jobbar måndag till fredag där arbetsdagen börjar mellan 06.00 och 08.00 och slutar före 18.00. De yrkesgrupper som har en arbetstid som är utanför dessa tider får i de flesta fall ersättning. Inom polisen har vi med det gamla avtalet ersättning från klockan 19.00 på vardagskvällar.

Det nya RALS avtalet är i många fall bra och ersättningen för arbete på obekvämtid har för de flesta poliser i Sverige blivit bättre på nätter och kvällar. Dock är det en stor del av Sveriges poliser som inte jobbar treskift utan jobbar tvåskift, dvs. dag- och kvällstid.

Att få ersättning för de timmar som arbetas utanför "normala" arbetstider, dvs. mån-fre 06-18, är för de flesta en självklarhet. Med polisens nya avtal förlorade vi ersättningen för arbete på vardagskvällar. Om inte ALLA poliser inkl chefer är beredda att förlägga sin arbetstid spridd mellan 06.00 och 22.00 på vardagar bör de poliser som jobbar på vardagskvällarna få ersättning för det.

Rimligt vore att OB-ersättning fås efter kl. 19.00 på vardagskvällar.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Motionär

Jens Jansson, Näpo Sundsvall/ Utredning, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill införa obekvämtidstillägg tidigare på kvällen. Det är förbundsstyrelsens uppfattning att om det ska utgå någon kompensation för arbete på vardagskvällar så ska kompensationen vara i form av sänkt veckoarbetstid.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta att

att avslå motion B83

B084 2012 200, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Med det nya löneavtalet förhandlade Polisförbundet fram en någorlunda bra OB-ersättning för nätter och helger men vi blev av med ersättningen på vardagskvällar före 22.00.

En stor del av den svenska befolkningen jobbar måndag till fredag där arbetsdagen börjar mellan 06.00 och 08.00 och slutar före 18.00. De yrkesgrupper som har en arbetstid som är utanför dessa tider får i de flesta fall ersättning. Inom polisen har vi med det gamla avtalet ersättning från klockan 19.00 på vardagskvällar.

Det nya RALS avtalet är i många fall bra och ersättningen för arbete på obekvämtid har för de flesta poliser i Sverige blivit bättre på nätter och kvällar. Dock är det en stor del av Sveriges poliser som inte jobbar treskift utan jobbar tvåskift, dvs. dag- och kvällstid.

Att få ersättning för de timmar som arbetas utanför "normala" arbetstider, dvs. mån-fre 06-18, är för de flesta en självklarhet. Med polisens nya avtal förlorade vi ersättningen för arbete på vardagskvällar. Om inte ALLA poliser inkl chefer är beredda att förlägga sin arbetstid spridd mellan 06.00 och 22.00 på vardagar bör de poliser som jobbar på vardagskvällarna få ersättning för det.

Rimligt vore att OB-ersättning fås efter kl. 19.00 på vardagskvällar.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Motionär

Niclas Fröberg, Näpo Sundsvall/ Citygruppen, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill införa obekvämtidstillägg tidigare på kvällen. Det är förbundsstyrelsens uppfattning att om det ska utgå någon kompensation för arbete på vardagskvällar så ska kompensationen vara i form av sänkt veckoarbetstid.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta att

att avslå motion B84

B085 2012 201, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Med det nya löneavtalet förhandlade Polisförbundet fram en någorlunda bra OB-ersättning för nätter och helger men vi blev av med ersättningen på vardagskvällar före 22.00.

En stor del av den svenska befolkningen jobbar måndag till fredag där arbetsdagen börjar mellan 06.00 och 08.00 och slutar före 18.00. De yrkesgrupper som har en arbetstid som är utanför dessa tider får i de flesta fall ersättning. Inom polisen har vi med det gamla avtalet ersättning från klockan 19.00 på vardagskvällar.

Det nya RALS avtalet är i många fall bra och ersättningen för arbete på obekväm tid har för de flesta poliser i Sverige blivit bättre på nätter och kvällar. Dock är det en stor del av Sveriges poliser som inte jobbar treskift utan jobbar tvåskift, dvs. dag- och kvällstid.

Att få ersättning för de timmar som arbetas utanför "normala" arbetstider, dvs. mån-fre 06-18, är för de flesta en självklarhet. Med polisens nya avtal förlorade vi ersättningen för arbete på vardagskvällar. Om inte ALLA poliser inkl chefer är beredda att förlägga sin arbetstid spridd mellan 06.00 och 22.00 på vardagar bör de poliser som jobbar på vardagskvällarna få ersättning för det.

Rimligt vore att OB-ersättning fås efter kl. 19.00 på vardagskvällar.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Motionär

Thomas Bergström, Näpo Sundsvall/ Citygruppen, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill införa obekvämtidstillägg tidigare på kvällen. Det är förbundsstyrelsens uppfattning att om det ska utgå någon kompensation för arbete på vardagskvällar så ska kompensationen vara i form av sänkt veckoarbetstid.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta att

att avslå motion B85

B086 2012 202, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Med det nya löneavtalet förhandlade Polisförbundet fram en någorlunda bra OB-ersättning för nätter och helger men vi blev av med ersättningen på vardagskvällar före 22.00.

En stor del av den svenska befolkningen jobbar måndag till fredag där arbetsdagen börjar mellan 06.00 och 08.00 och slutar före 18.00. De yrkesgrupper som har en arbetstid som är utanför dessa tider får i de flesta fall ersättning. Inom polisen har vi med det gamla avtalet ersättning från klockan 19.00 på vardagskvällar.

Det nya RALS avtalet är i många fall bra och ersättningen för arbete på obekvämtid har för de flesta poliser i Sverige blivit bättre på nätter och kvällar. Dock är det en stor del av Sveriges poliser som inte jobbar treskift utan jobbar tvåskift, dvs. dag- och kvällstid.

Att få ersättning för de timmar som arbetas utanför "normala" arbetstider, dvs. mån-fre 06-18, är för de flesta en självklarhet. Med polisens nya avtal förlorade vi ersättningen för arbete på vardagskvällar. Om inte ALLA poliser inkl chefer är beredda att förlägga sin arbetstid spridd mellan 06.00 och 22.00 på vardagar bör de poliser som jobbar på vardagskvällarna få ersättning för det.

Rimligt vore att OB-ersättning fås efter kl. 19.00 på vardagskvällar.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Motionär

Jimmie Ström, Näpo Sundsvall/ UTR, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill införa obekvämtidstillägg tidigare på kvällen. Det är förbundsstyrelsens uppfattning att om det ska utgå någon kompensation för arbete på vardagskvällar så ska kompensationen vara i form av sänkt veckoarbetstid.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta att

att avslå motion B86

B087 2012 203, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Med det nya löneavtalet förhandlade Polisförbundet fram en någorlunda bra OB-ersättning för nätter och helger men vi blev av med ersättningen på vardagskvällar före 22.00.

En stor del av den svenska befolkningen jobbar måndag till fredag där arbetsdagen börjar mellan 06.00 och 08.00 och slutar före 18.00. De yrkesgrupper som har en arbetstid som är utanför dessa tider får i de flesta fall ersättning. Inom polisen har vi med det gamla avtalet ersättning från klockan 19.00 på vardagskvällar.

Det nya RALS avtalet är i många fall bra och ersättningen för arbete på obekväm tid har för de flesta poliser i Sverige blivit bättre på nätter och kvällar. Dock är det en stor del av Sveriges poliser som inte jobbar treskift utan jobbar tvåskift, dvs. dag- och kvällstid.

Att få ersättning för de timmar som arbetas utanför "normala" arbetstider, dvs. mån-fre 06-18, är för de flesta en självklarhet. Med polisens nya avtal förlorade vi ersättningen för arbete på vardagskvällar. Om inte ALLA poliser inkl chefer är beredda att förlägga sin arbetstid spridd mellan 06.00 och 22.00 på vardagar bör de poliser som jobbar på vardagskvällarna få ersättning för det.

Rimligt vore att OB-ersättning fås efter kl. 19.00 på vardagskvällar.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Motionär

Fredrik Ståhl, Näpo Sundsvall/ IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill införa obekvämtidstillägg tidigare på kvällen. Det är förbundsstyrelsens uppfattning att om det ska utgå någon kompensation för arbete på vardagskvällar så ska kompensationen vara i form av sänkt veckoarbetstid.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta att

att avslå motion B87

B088 2012 204, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Med det nya löneavtalet förhandlade Polisförbundet fram en någorlunda bra OB-ersättning för nätter och helger men vi blev av med ersättningen på vardagskvällar före 22.00.

En stor del av den svenska befolkningen jobbar måndag till fredag där arbetsdagen börjar mellan 06.00 och 08.00 och slutar före 18.00. De yrkesgrupper som har en arbetstid som är utanför dessa tider får i de flesta fall ersättning. Inom polisen har vi med det gamla avtalet ersättning från klockan 19.00 på vardagskvällar.

Det nya RALS avtalet är i många fall bra och ersättningen för arbete på obekvämtid har för de flesta poliser i Sverige blivit bättre på nätter och kvällar. Dock är det en stor del av Sveriges poliser som inte jobbar treskift utan jobbar tvåskift, dvs. dag- och kvällstid.

Att få ersättning för de timmar som arbetas utanför "normala" arbetstider, dvs. mån-fre 06-18, är för de flesta en självklarhet. Med polisens nya avtal förlorade vi ersättningen för arbete på vardagskvällar. Om inte ALLA poliser inkl chefer är beredda att förlägga sin arbetstid spridd mellan 06.00 och 22.00 på vardagar bör de poliser som jobbar på vardagskvällarna få ersättning för det.

Rimligt vore att OB-ersättning fås efter kl. 19.00 på vardagskvällar.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Motionär

Malin Nilsson, Näpo Sundsvall/ IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill införa obekvämtidstillägg tidigare på kvällen. Det är förbundsstyrelsens uppfattning att om det ska utgå någon kompensation för arbete på vardagskvällar så ska kompensationen vara i form av sänkt veckoarbetstid.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta att

att avslå motion B88

B089 2012 205, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Med det nya löneavtalet förhandlade Polisförbundet fram en någorlunda bra OB-ersättning för nätter och helger men vi blev av med ersättningen på vardagskvällar före 22.00.

En stor del av den svenska befolkningen jobbar måndag till fredag där arbetsdagen börjar mellan 06.00 och 08.00 och slutar före 18.00. De yrkesgrupper som har en arbetstid som är utanför dessa tider får i de flesta fall ersättning. Inom polisen har vi med det gamla avtalet ersättning från klockan 19.00 på vardagskvällar.

Det nya RALS avtalet är i många fall bra och ersättningen för arbete på obekväm tid har för de flesta poliser i Sverige blivit bättre på nätter och kvällar. Dock är det en stor del av Sveriges poliser som inte jobbar treskift utan jobbar tvåskift, dvs. dag- och kvällstid.

Att få ersättning för de timmar som arbetas utanför "normala" arbetstider, dvs. mån-fre 06-18, är för de flesta en självklarhet. Med polisens nya avtal förlorade vi ersättningen för arbete på vardagskvällar. Om inte ALLA poliser inkl chefer är beredda att förlägga sin arbetstid spridd mellan 06.00 och 22.00 på vardagar bör de poliser som jobbar på vardagskvällarna få ersättning för det.

Rimligt vore att OB-ersättning fås efter kl. 19.00 på vardagskvällar.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Motionär

Maria Lindgren, Näpo Sundsvall/ City, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill införa obekvämtidstillägg tidigare på kvällen. Det är förbundsstyrelsens uppfattning att om det ska utgå någon kompensation för arbete på vardagskvällar så ska kompensationen vara i form av sänkt veckoarbetstid.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta att

att avslå motion B89

B090 2012 206, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Med det nya löneavtalet förhandlade Polisförbundet fram en någorlunda bra OB-ersättning för nätter och helger men vi blev av med ersättningen på vardagskvällar före 22.00.

En stor del av den svenska befolkningen jobbar måndag till fredag där arbetsdagen börjar mellan 06.00 och 08.00 och slutar före 18.00. De yrkesgrupper som har en arbetstid som är utanför dessa tider får i de flesta fall ersättning. Inom polisen har vi med det gamla avtalet ersättning från klockan 19.00 på vardagskvällar.

Det nya RALS avtalet är i många fall bra och ersättningen för arbete på obekväm tid har för de flesta poliser i Sverige blivit bättre på nätter och kvällar. Dock är det en stor del av Sveriges poliser som inte jobbar treskift utan jobbar tvåskift, dvs. dag- och kvällstid.

Att få ersättning för de timmar som arbetas utanför "normala" arbetstider, dvs. mån-fre 06-18, är för de flesta en självklarhet. Med polisens nya avtal förlorade vi ersättningen för arbete på vardagskvällar. Om inte ALLA poliser inkl chefer är beredda att förlägga sin arbetstid spridd mellan 06.00 och 22.00 på vardagar bör de poliser som jobbar på vardagskvällarna få ersättning för det.

Rimligt vore att OB-ersättning fås efter kl. 19.00 på vardagskvällar.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Motionär

Sandra Westrin, Näpo Sundsvall/ IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill införa obekvämtidstillägg tidigare på kvällen. Det är förbundsstyrelsens uppfattning att om det ska utgå någon kompensation för arbete på vardagskvällar så ska kompensationen vara i form av sänkt veckoarbetstid.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta att

att avslå motion B90

B091 2012 207, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Med det nya löneavtalet förhandlade Polisförbundet fram en någorlunda bra OB-ersättning för nätter och helger men vi blev av med ersättningen på vardagskvällar före 22.00.

En stor del av den svenska befolkningen jobbar måndag till fredag där arbetsdagen börjar mellan 06.00 och 08.00 och slutar före 18.00. De yrkesgrupper som har en arbetstid som är utanför dessa tider får i de flesta fall ersättning. Inom polisen har vi med det gamla avtalet ersättning från klockan 19.00 på vardagskvällar.

Det nya RALS avtalet är i många fall bra och ersättningen för arbete på obekvämtid har för de flesta poliser i Sverige blivit bättre på nätter och kvällar. Dock är det en stor del av Sveriges poliser som inte jobbar treskift utan jobbar tvåskift, dvs. dag- och kvällstid.

Att få ersättning för de timmar som arbetas utanför "normala" arbetstider, dvs. mån-fre 06-18, är för de flesta en självklarhet. Med polisens nya avtal förlorade vi ersättningen för arbete på vardagskvällar. Om inte ALLA poliser inkl chefer är beredda att förlägga sin arbetstid spridd mellan 06.00 och 22.00 på vardagar bör de poliser som jobbar på vardagskvällarna få ersättning för det.

Rimligt vore att OB-ersättning fås efter kl. 19.00 på vardagskvällar.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Motionär

Sara Sjöstedt, Näpo Sundsvall/ IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill införa obekvämtidstillägg tidigare på kvällen. Det är förbundsstyrelsens uppfattning att om det ska utgå någon kompensation för arbete på vardagskvällar så ska kompensationen vara i form av sänkt veckoarbetstid.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta att

att avslå motion B91

B092 2012 208, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Med det nya löneavtalet förhandlade Polisförbundet fram en någorlunda bra OB-ersättning för nätter och helger men vi blev av med ersättningen på vardagskvällar före 22.00.

En stor del av den svenska befolkningen jobbar måndag till fredag där arbetsdagen börjar mellan 06.00 och 08.00 och slutar före 18.00. De yrkesgrupper som har en arbetstid som är utanför dessa tider får i de flesta fall ersättning. Inom polisen har vi med det gamla avtalet ersättning från klockan 19.00 på vardagskvällar.

Det nya RALS avtalet är i många fall bra och ersättningen för arbete på obekvämtid har för de flesta poliser i Sverige blivit bättre på nätter och kvällar. Dock är det en stor del av Sveriges poliser som inte jobbar treskift utan jobbar tvåskift, dvs. dag- och kvällstid.

Att få ersättning för de timmar som arbetas utanför "normala" arbetstider, dvs. mån-fre 06-18, är för de flesta en självklarhet. Med polisens nya avtal förlorade vi ersättningen för arbete på vardagskvällar. Om inte ALLA poliser inkl chefer är beredda att förlägga sin arbetstid spridd mellan 06.00 och 22.00 på vardagar bör de poliser som jobbar på vardagskvällarna få ersättning för det.

Rimligt vore att OB-ersättning fås efter kl. 19.00 på vardagskvällar.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Motionär

Henrik Jonsson, Näpo Sundsvall/ IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill införa obekvämtidstillägg tidigare på kvällen. Det är förbundsstyrelsens uppfattning att om det ska utgå någon kompensation för arbete på vardagskvällar så ska kompensationen vara i form av sänkt veckoarbetstid.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta att

att avslå motion B92

B093 2012 209, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Med det nya löneavtalet förhandlade Polisförbundet fram en någorlunda bra OB-ersättning för nätter och helger men vi blev av med ersättningen på vardagskvällar före 22.00.

En stor del av den svenska befolkningen jobbar måndag till fredag där arbetsdagen börjar mellan 06.00 och 08.00 och slutar före 18.00. De yrkesgrupper som har en arbetstid som är utanför dessa tider får i de flesta fall ersättning. Inom polisen har vi med det gamla avtalet ersättning från klockan 19.00 på vardagskvällar.

Det nya RALS avtalet är i många fall bra och ersättningen för arbete på obekvämtid har för de flesta poliser i Sverige blivit bättre på nätter och kvällar. Dock är det en stor del av Sveriges poliser som inte jobbar treskift utan jobbar tvåskift, dvs. dag- och kvällstid.

Att få ersättning för de timmar som arbetas utanför "normala" arbetstider, dvs. mån-fre 06-18, är för de flesta en självklarhet. Med polisens nya avtal förlorade vi ersättningen för arbete på vardagskvällar. Om inte ALLA poliser inkl chefer är beredda att förlägga sin arbetstid spridd mellan 06.00 och 22.00 på vardagar bör de poliser som jobbar på vardagskvällarna få ersättning för det.

Rimligt vore att OB-ersättning fås efter kl. 19.00 på vardagskvällar.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Motionär

Niklas Sellin, Näpo Sundsvall/ IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill införa obekvämtidstillägg tidigare på kvällen. Det är förbundsstyrelsens uppfattning att om det ska utgå någon kompensation för arbete på vardagskvällar så ska kompensationen vara i form av sänkt veckoarbetstid.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta att

att avslå motion B93

B094 2012 210, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Med det nya löneavtalet förhandlade Polisförbundet fram en någorlunda bra OB-ersättning för nätter och helger men vi blev av med ersättningen på vardagskvällar före 22.00.

En stor del av den svenska befolkningen jobbar måndag till fredag där arbetsdagen börjar mellan 06.00 och 08.00 och slutar före 18.00. De yrkesgrupper som har en arbetstid som är utanför dessa tider får i de flesta fall ersättning. Inom polisen har vi med det gamla avtalet ersättning från klockan 19.00 på vardagskvällar.

Det nya RALS avtalet är i många fall bra och ersättningen för arbete på obekvämtid har för de flesta poliser i Sverige blivit bättre på nätter och kvällar. Dock är det en stor del av Sveriges poliser som inte jobbar treskift utan jobbar tvåskift, dvs. dag- och kvällstid.

Att få ersättning för de timmar som arbetas utanför "normala" arbetstider, dvs. mån-fre 06-18, är för de flesta en självklarhet. Med polisens nya avtal förlorade vi ersättningen för arbete på vardagskvällar. Om inte ALLA poliser inkl chefer är beredda att förlägga sin arbetstid spridd mellan 06.00 och 22.00 på vardagar bör de poliser som jobbar på vardagskvällarna få ersättning för det.

Rimligt vore att OB-ersättning fås efter kl. 19.00 på vardagskvällar.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Motionär

Lina Sundberg, Näpo Timrå, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill införa obekvämtidstillägg tidigare på kvällen. Det är förbundsstyrelsens uppfattning att om det ska utgå någon kompensation för arbete på vardagskvällar så ska kompensationen vara i form av sänkt veckoarbetstid.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta att

att avslå motion B94

B095 2012 211, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Med det nya löneavtalet förhandlade Polisförbundet fram en någorlunda bra OB-ersättning för nätter och helger men vi blev av med ersättningen på vardagskvällar före 22.00.

En stor del av den svenska befolkningen jobbar måndag till fredag där arbetsdagen börjar mellan 06.00 och 08.00 och slutar före 18.00. De yrkesgrupper som har en arbetstid som är utanför dessa tider får i de flesta fall ersättning. Inom polisen har vi med det gamla avtalet ersättning från klockan 19.00 på vardagskvällar.

Det nya RALS avtalet är i många fall bra och ersättningen för arbete på obekväma tidhar för de flesta poliser i Sverige blivit bättre på nätter och kvällar. Dock är det en stor del av Sveriges poliser som inte jobbar treskift utan jobbavskift, dvs. dag- och kvällstid.

Att få ersättning för de timmar som arbetas utanför "normala" arbetstider, dvs. mån-fre 06-18, är för de flesta en självklarhet. Med polisens nya avtalsförslaget får vi ersättning för arbete på vardagskvällar. Om inte ALLA poliserinkl chefer är beredda att förlägga sin arbetstid spridd mellan 06.00 och 22.00 på vardagar bör de poliser som jobbar på vardagskvällarna få ersättning för det.

Rimligt vore att OB-ersättning fås efter kl. 19.00 på vardagskvällar.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Motionär

Tommie Nilsson, Avdelning Näpo Timrå, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill införa obekvämtidstillägg tidigare på kvällen. Det är förbundsstyrelsens uppfattning att om det ska utgå någon kompensation för arbete på vardagskvällar så ska kompensationen vara i form av sänkt veckoarbetstid.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta att

att avslå motion B95

B096 2012 212, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Med det nya löneavtalet förhandlade Polisförbundet fram en någorlunda bra OB-ersättning för nätter och helger men vi blev av med ersättningen på vardagskvällar före 22.00.

En stor del av den svenska befolkningen jobbar måndag till fredag där arbetsdagen börjar mellan 06.00 och 08.00 och slutar före 18.00. De yrkesgrupper som har enarbetstid som är utanför dessa tider får i de flesta fall ersättning. Inom polisen har vi med det gamla avtalet ersättning från klockan 19.00 på vardagskvällar.

Det nya RALS avtalet är i många fall bra och ersättningen för arbete på obekväm tid har för de flesta poliser i Sverige blivit bättre på nätter och kvällar. Dock är det en stor del av Sveriges poliser som inte jobbar treskift utan jobbartvåskift, dvs. dag- och kvällstid.

Att få ersättning för de timmar som arbetas utanför "normala" arbetstider, dvs. mån-fre 06-18, är för de flesta en självklarhet. Med polisens nya avtal förlorade vi ersättningen för arbete på vardagskvällar. Om inte ALLA poliser inkl chefer är beredda att förlägga sin arbetstid spridd mellan 06.00 och 22.00 på vardagar bör de poliser som jobbar på vardagskvällarna få ersättning för det. Rimligt vore att OB-ersättning fås efter kl. 19.00 på vardagskvällar.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Motionär

Magnus Persson, Brottsförebyggande och ungdomsenheten, Citygruppen, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill införa obekvämtidstillägg tidigare på kvällen. Det är förbundsstyrelsens uppfattning att om det ska utgå någon kompensation för arbete på vardagskvällar så ska kompensationen vara i form av sänkt veckoarbetstid.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta att

att avslå motion B96

B097 2012 213, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Med det nya löneavtalet förhandlade Polisförbundet fram en någorlunda bra OB-ersättning för nätter och helger men vi blev av med ersättningen på vardagskvällar före 22.00.

En stor del av den svenska befolkningen jobbar måndag till fredag där arbetsdagen börjar mellan 06.00 och 08.00 och slutar före 18.00. De yrkesgrupper som har en arbetstid som är utanför dessa tider får i de flesta fall ersättning. Inom polisen har vi med det gamla avtalet ersättning från klockan 19.00 på vardagskvällar.

Det nya RALS avtalet är i många fall bra och ersättningen för arbete på obekväm tid har för de flesta poliser i Sverige blivit bättre på nätter och kvällar. Dock är det en stor del av Sveriges poliser som inte jobbar treskift utan jobbar tvåskift, dvs. dag- och kvällstid.

Att få ersättning för de timmar som arbetas utanför "normala" arbetstider, dvs. mån-fre 06-18, är för de flesta en självklarhet. Med polisens nya avtal förlorade vi ersättningen för arbete på vardagskvällar. Om inte ALLA poliser inkl chefer är beredda att förlägga sin arbetstid spridd mellan 06.00 och 22.00 på vardagar bör de poliser som jobbar på vardagskvällarna få ersättning för det.

Rimligt vore att OB-ersättning fås efter kl. 19.00 på vardagskvällar.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Motionär

Niklas Larsson, Näpo Sundsvall/ Utredningsjouren, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill införa obekvämtidstillägg tidigare på kvällen. Det är förbundsstyrelsens uppfattning att om det ska utgå någon kompensation för arbete på vardagskvällar så ska kompensationen vara i form av sänkt veckoarbetstid.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta att

att avslå motion B97

B098 2012 217, Motion angående arbetstid mm

Beskrivning

Motion till representantskapet

Vi vill att Polisförbundet i kommande RALS ska verka för;

- att höja natt ob-tillägget, under hela natten, ytterligare, (så även under den förstärkta tiden mellan 03.00-06.00). Den som jobbar många nätter kan då tjäna mer än den som jobbar få nätter eller inga alls. Att den som jobbar natt verkligen får betalt för det.

- att övertid efter ett nattpass, oavsett dag, ska vara kvalificerad och inte enkel.

- att ob-tillägg införs för kvällspass, så att det blir skillnad på att jobba kvällstid mot att jobba dagtid.

- att nattid ska räknas från kl 23.00 och vara fram till kl 06.00. Även arbetspass som endast delvis innefattar arbetstid mellan 23-06 ska räknas som nattpass, t.ex. 19-04 pass. (FÖRUTSATT ATT PUNKTEN INNAN DRIVS IGENOM, ANNARS SKA NATTID RÄKNAS FRÅN 22.00)

- att tidsvinsten för nattarbete på vardagar ska höjas.

Motionär

Ann-Christin Karlsson m.f. [Motionärer redovisas i särskilt dokument: Bilaga till motion B98 2012 217]

Administrativ hantering av motion

Motionärer redovisas i särskilt dokument: Bilaga till motion B98 2012 217

Motionens att-satser

att Polisförbundet i kommande RALS ska verka för:

att höja natt ob-tillägget, under hela natten, ytterligare

att övertid efter ett nattpass, oavsett dag, ska vara kvalificerad och inte enkel.

att ob-tillägg införs för kvällspass, så att det blir skillnad på att jobba kvällstid mot att jobba dagtid.

att nattid ska räknas från kl 23.00 och vara fram till kl 06.00. Även arbetspass som endast delvis innefattar arbetstid mellan 23-06 ska räknas som nattpass, t.ex. 19-04 pass. (Förutsatt att punkten innan drivs igenom, annars ska nattid räknas från 22.00)

att tidsvinsten för nattarbete på vardagar ska höjas.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill att förbundsstyrelsen ska arbeta för att höja obekvämtidstillägget, införa kvalificerad övertid efter nattpass, införa obekvämtidstillägg på vardagskvällar, förändra begreppet "natt" och sänka veckoarbetstiden för skiftesarbetande.

Förbundsstyrelsen är positiv till att höja obekvämtidsersättning och att övertid efter ett nattpass ska vara kvalificerad. Om det ska utgå någon kompensation för arbete på vardagskvällar så ska kompensationen vara i form av sänkt veckoarbetstid. Förbundsstyrelsen är positiv till att föra in ett "kvällbegrepp" i ATA/Polis, men tycker att "natt" också fortsättningsvis ska vara "22-06". Sänkt veckoarbetstid för skiftesarbetande är en fråga som ska prioriteras.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B98 första, andra och femte att-satsen

att avslå motion B98 tredje och fjärde att-satsen

B099 2012 230, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

2008 fick svensk polis ett nytt arbetstidsavtal som för alla innebar att vi fick jobba mer. Vissa fick högre höjning av veckoarbetstiden än andra. De som drabbades värst var treskiftsarbetarna.

Det finns mängder med forskning som visar att det är ohälsosamt att jobba skift och speciellt nätter. Det förkortar livet med flera år enligt enhällig forskning.

Svensk polis är beroende av att det finns personer som är villiga att jobba skift och är villiga att jobba dygnets alla timmar, inkl. nätter. Inom andra yrkesgrupper får man kraftigt reducerad arbetstid om man jobbar nätter. Det är dags för polisen att återinföra dessa arbetstidsreduceringar för att värna om personalens hälsa.

Rimligt vore att sikta på att en treskiftsarbetande polis hade en veckoarbetstid på ca 30 timmar. En klar höjning av bonustiden för nattarbete vore också på sin plats.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Motionär

Daniel Nerén, Po Syd, Förbundsområde Södermanland

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill sänka veckoarbetstiden för skiftesarbetande. Det är förbundsstyrelsen uppfattning att sänkt veckoarbetstid för skiftesarbetande är en fråga som ska prioriteras.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B99

B100 2012 231, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

2008 fick svensk polis ett nytt arbetstidsavtal som för alla innebar att vi fick jobba mer. Vissa fick högre höjning av veckoarbetstiden än andra. De som drabbades värst var treskiftsarbetarna.

Det finns mängder med forskning som visar att det är ohälsosamt att jobba skift och speciellt nätter. Det förkortar livet med flera år enligt enhällig forskning.

Svensk polis är beroende av att det finns personer som är villiga att jobba skift och är villiga att jobba dygnets alla timmar, inkl. nätter. Inom andra yrkesgrupper får man kraftigt reducerad arbetstid om man jobbar nätter. Det är dags för polisen att återinföra dessa arbetstidsreduceringar för att värna om personalens hälsa.

Rimligt vore att sikta på att en treskiftsarbetande polis hade en veckoarbetstid på ca 30 timmar. En klar höjning av bonustiden för nattarbete vore också på sin plats.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Motionär

Mikael Ekefjärd, BF, Förbundsområde Södermanland, PO-syd

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill sänka veckoarbetstiden för skiftesarbetande. Det är förbundsstyrelsen uppfattning att sänkt veckoarbetstid för skiftesarbetande är en fråga som ska prioriteras.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B100

B101 2012 232, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

2008 fick svensk polis ett nytt arbetstidsavtal som för alla innebar att vi fick jobba mer. Vissa fick högre höjning av veckoarbetstiden än andra. De som drabbades värst var treskiftsarbetarna.

Det finns mängder med forskning som visar att det är ohälsosamt att jobba skift och speciellt nätter. Det förkortar livet med flera år enligt enhällig forskning.

Svensk polis är beroende av att det finns personer som är villiga att jobba skift och är villiga att jobba dygnets alla timmar, inkl. nätter. Inom andra yrkesgrupper får man kraftigt reducerad arbetstid om man jobbar nätter. Det är dags för polisen att återinföra dessa arbetstidsreduceringar för att värna om personalens hälsa.

Rimligt vore att sikta på att en treskiftsarbetande polis hade en veckoarbetstid på ca 30 timmar. En klar höjning av bonustiden för nattarbete vore också på sin plats.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Motionär

Victor Gauffin, PO SYD, Förbundsområde Södermanland

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas alternativt att bonustiden för nattarbete ska öka.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill sänka veckoarbetstiden för skiftesarbetande. Det är förbundsstyrelsen uppfattning att sänkt veckoarbetstid för skiftesarbetande är en fråga som ska prioriteras.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B101

B102 2012 233, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Beskrivning

Motion till Polisförbundet
Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Med det nya löneavtalet förhandlade Polisförbundet fram en någorlunda bra OB-ersättning för nätter och helger men vi blev av med ersättningen på vardagskvällar före 22.00.

En stor del av den svenska befolkningen jobbar måndag till fredag där arbetsdagen börjar mellan 06.00 och 08.00 och slutar före 18.00. De yrkesgrupper som har en arbetstid som är utanför dessa tider får i de flesta fall ersättning. Inom polisen har vi med det gamla avtalet ersättning från klockan 19.00 på vardagskvällar.

Det nya RALS avtalet är i många fall bra och ersättningen för arbete på obekväma tidhar för de flesta poliser i Sverige blivit bättre på nätter och kvällar. Dock är det en stor del av Sveriges poliser som inte jobbar treskift utan jobbartvåskift, dvs. dag- och kvällstid.

Att få ersättning för de timmar som arbetas utanför "normala" arbetstider, dvs. mån-fre 06-18, är för de flesta en självklarhet. Med polisens nya avtal förlorade vi ersättningen för arbete på vardagskvällar. Om inte ALLA poliser inkl chefer är beredda att förlägga sin arbetstid spridd mellan 06.00 och 22.00 på vardagar bör de poliser som jobbar på vardagskvällarna få ersättning för det.

Rimligt vore att OB-ersättning fås efter kl. 19.00 på vardagskvällar.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Motionär

Mikael Ekefjärd, BF Syd, Förbundsområde Södermanland

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill införa obekvämtidstillägg tidigare på kvällen. Det är förbundsstyrelsens uppfattning att om det ska utgå någon kompensation för arbete på vardagskvällar så ska kompensationen vara i form av sänkt veckoarbetstid.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta att

att avslå motion B102

B103 2012 234, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Beskrivning

Motion till Polisförbundet
Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Med det nya löneavtalet förhandlade Polisförbundet fram en någorlunda bra OB-ersättning för nätter och helger men vi blev av med ersättningen på vardagskvällar före 22.00.

En stor del av den svenska befolkningen jobbar måndag till fredag där arbetsdagen börjar mellan 06.00 och 08.00 och slutar före 18.00. De yrkesgrupper som har en arbetstid som är utanför dessa tider får i de flesta fall ersättning. Inom polisen har vi med det gamla avtalet ersättning från klockan 19.00 på vardagskvällar.

Det nya RALS avtalet är i många fall bra och ersättningen för arbete på obekväm tidhar för de flesta poliser i Sverige blivit bättre på nätter och kvällar. Dock är det en stor del av Sveriges poliser som inte jobbar treskift utan jobbartvåskift, dvs. dag- och kvällstid.

Att få ersättning för de timmar som arbetas utanför "normala" arbetstider, dvs. mån-fre 06-18, är för de flesta en självklarhet. Med polisens nya avtal förlorade vi ersättningen för arbete på vardagskvällar. Om inte ALLA poliser inkl chefer är beredda att förlägga sin arbetstid spridd mellan 06.00 och 22.00 på vardagar bör de poliser som jobbar på vardagskvällarna få ersättning för det.

Rimligt vore att OB-ersättning fås efter kl. 19.00 på vardagskvällar.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Motionär

Daniel Nerén, PO Syd, Förbundsområde Södermanland

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill införa obekvämtidstillägg tidigare på kvällen. Det är förbundsstyrelsens uppfattning att om det ska utgå någon kompensation för arbete på vardagskvällar så ska kompensationen vara i form av sänkt veckoarbetstid.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta att

att avslå motion B103

B104 2012 235, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Beskrivning

Motion till Polisförbundet
Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Med det nya löneavtalet förhandlade Polisförbundet fram en någorlunda bra OB-ersättning för nätter och helger men vi blev av med ersättningen på vardagskvällar före 22.00.

En stor del av den svenska befolkningen jobbar måndag till fredag där arbetsdagen börjar mellan 06.00 och 08.00 och slutar före 18.00. De yrkesgrupper som har en arbetstid som är utanför dessa tider får i de flesta fall ersättning. Inom polisen har vi med det gamla avtalet ersättning från klockan 19.00 på vardagskvällar.

Det nya RALS avtalet är i många fall bra och ersättningen för arbete på obekväm tidhar för de flesta poliser i Sverige blivit bättre på nätter och kvällar. Dock är det en stor del av Sveriges poliser som inte jobbar treskift utan jobbartvåskift, dvs. dag- och kvällstid.

Att få ersättning för de timmar som arbetas utanför "normala" arbetstider, dvs. mån-fre 06-18, är för de flesta en självklarhet. Med polisens nya avtal förlorade vi ersättningen för arbete på vardagskvällar. Om inte ALLA poliser inkl chefer är beredda att förlägga sin arbetstid spridd mellan 06.00 och 22.00 på vardagar bör de poliser som jobbar på vardagskvällarna få ersättning för det.

Rimligt vore att OB-ersättning fås efter kl. 19.00 på vardagskvällar.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Motionär

Victor Gauffin, PO SYD, Förbundsområde Södermanland

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill införa obekvämtidstillägg tidigare på kvällen. Det är förbundsstyrelsens uppfattning att om det ska utgå någon kompensation för arbete på vardagskvällar så ska kompensationen vara i form av sänkt veckoarbetstid.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta att

att avslå motion B104

B105 2012 238, Motion angående beredskapstillägg

Beskrivning

Till

Polisförbundet Västra Götaland 2012-03-29

Motion till representantskapsårsmötet 2012, angående beredskapstillägg

Bakgrund

Sveriges polismän vilka sätts under beredskap, antingen tillfälligt eller utefter planerad lista, ersätts oskäligt lågt för den "lediga tid" där de ska stå till arbetsgivarens förfogande och vara tillgängliga. Enligt ATA/Polis jämföras beredskap med ledig tid. En timma ersätts i normalfallet med 7,70 kronor för att över lördag och söndag ersättas med 15,40 kronor. Arbetstagare som sätts under beredskap ska omedelbart ta sig till arbetsplatsen och i normalfallet ha infunnit sig där inom en timma.

Vi kriminaltekniker och bombtekniker vilka arbetar vid Tekniska roteln i Västra Götaland arbetar och fullgör veckoberedskap utefter planerad lista. Beredskapen infaller var sjunde vecka och enligt lokal överenskommelse bör vi inte ta ledigt veckan efter beredskap då aktuella ärenden inkomna under beredskap behöver hanteras och finnas tillgängliga för spanare, utredare och åklagare för att kunna svara på frågor, prioritera vilka spår som ska skickas till SKL mm.

Det lämnar ett ledigt fönster av fem veckor innan nästa veckoberedskap infaller. Oftast innefattar denna beredskapsfria tid inslag av extraberedskap för att ersätta ordinarie beredskapspersonal som fallit ifrån av sjukdom eller annat skäl, det då den personalkategori (kriminal- och bombtekniker) vi tillhör har så unika arbetsmetoder att vi inte kan förstärka med från myndigheten annan utbildad personal. Att utefter beredskapen planera en fyraveckors semester inom tidsfönstret av fem veckor är även det ett problem vid de attraktiva veckorna som de flesta vill ha, för att om möjligt kunna vara med familjen.

Att vi måste vara i och utföra arbete inom ramen av beredskap förstår vi och accepterar. Vår åsikt är däremot att vi, tillsammans med våra familjer, ersätts alldeles för lågt för den begränsning vi upplever i vårt vardagsliv, under vad som ATA anser vara ledig tid.

Sammantaget så anser vi att beredskapstillägget måste höjas till en skälig ersättningsnivå som kompensation för den tid man uteblir ifrån familj och vänner på ett normalt sätt.

Yrkande

Med ovanstående som bakgrund yrkar Lokalsektionen för tekniska roteln i Västra Götaland (genom Örjan Westerlund, Lokalsektionsordförande Tekniska roteln Västra Götaland)

att polisförbundet arbetar för att beredskapstillägget enligt ATA/Polis får en översyn och att ersättningsbeloppen per timma höjs till en skälig nivå.

Motionär

Örjan Westerlund, Göteborg, Västra Götaland

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att polisförbundet arbetar för att beredskapstillägget enligt ATA/Polis får en översyn och att ersättningsbeloppen per timma höjs till en skälig nivå.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning. Beredskapstillägget är ett exempel på ett tillägg som bör innebära en återhållande effekt. Tilläggets storlek borde spegla intresset av en återhållsam tillämpning av beredskap. Det finns all anledning att bidra till minskad tillämpning av beredskap och därför borde beredskapstillägget höjas. Det finns kanske också skäl att konstruera framtidens beredskapstillägg på ett sätt som i högre grad än nu speglar ingreppet i den enskildes fritid.

Förbundsstyrelsen har arbetat med frågan under innevarande avtalsperiod och anser att dagens tillägg inte återspeglar det ingrepp som beredskapen innebär för individen och kommer därför att fortsätta arbeta med frågan.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B105

B106 2012 241, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Med det nya löneavtalet förhandlade Polisförbundet fram en något bättre OB-ersättning för nätter och helger men ingen ersättning innan kl. 22.00 på vardagar. En stor del av den svenska befolkningen jobbar måndag till fredag där arbetsdagen börjar mellan 06.00- 08.00 och slutar före 18.00. De yrkesgrupper som har en arbetstid som är utanför dessa tider får i de flesta fall ersättning. Det nya RALS-avtalet är i många fall okej och ersättningen för arbete på obekväm tid har blivit bättre på nätter och helger. Dock är det en stor del av Sveriges poliser som inte jobbar treskift utan jobbartvåskift, dvs. dag- och kvällstid.

Att få ersättning för de timmar som arbetas utanför "normala" arbetstider, dvs. mån-fre 06-18, är för de flesta en självklarhet. Om inte ALLA poliser inkl chefer är beredda att förlägga sin arbetstid spridd mellan 06.00 och 22.00 på vardagar bör de poliser som jobbar på vardagskvällarna få ersättning för det.

Rimligt vore att OB-ersättning fås efter kl.19.00 på vardagskvällar.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Motionär

Peter Larsson, IGV Borås, Förbundsområde Västra Götaland/Älvsborg

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill införa obekvämtidstillägg tidigare på kvällen. Det är förbundsstyrelsens uppfattning att om det ska utgå någon kompensation för arbete på vardagskvällar så ska kompensationen vara i form av sänkt veckoarbetstid.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta att

att avslå motion B106

B107 2012 242, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Med det nya löneavtalet förhandlade Polisförbundet fram en någorlunda bra OB-ersättning för nätter och helger men vi blev av med ersättningen på vardagskvällar före 22.00.

En stor del av den svenska befolkningen jobbar måndag till fredag där arbetsdagen börjar mellan 06.00 och 08.00 och slutar före 18.00. De yrkesgrupper som har en arbetstid som är utanför dessa tider får i de flesta fall ersättning. Inom polisen har vi med det gamla avtalet ersättning från klockan 19.00 på vardagskvällar.

Det nya RALS avtalet är i många fall bra och ersättningen för arbete på obekväma tidhar för de flesta poliser i Sverige blivit bättre på nätter och kvällar. Dock är det en stor del av Sveriges poliser som inte jobbar treskift utan jobbartvåskift, dvs. dag- och kvällstid.

Att få ersättning för de timmar som arbetas utanför "normala" arbetstider, dvs. mån-fre 06-18, är för de flesta en självklarhet. Med polisens nya avtal förlorade vi ersättningen för arbete på vardagskvällar. Om inte ALLA poliser inkl chefer är beredda att förlägga sin arbetstid spridd mellan 06.00 och 22.00 på vardagar bör de poliser som jobbar på vardagskvällarna få ersättning för det. Rimligt vore att OB-ersättning fås efter kl. 19.00 på vardagskvällar.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Motionär

Ove Björk, Förbundsområde Pol Syd

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill införa obekvämtidstillägg tidigare på kvällen. Det är förbundsstyrelsens uppfattning att om det ska utgå någon kompensation för arbete på vardagskvällar så ska kompensationen vara i form av sänkt veckoarbetstid.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta att

att avslå motion B107

B108 2012 246, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

Beskrivning

2008 fick svensk polis ett nytt arbetstidsavtal som innebar att vi fick arbeta mer. Vissa fick högre höjning av veckoarbetstiden än andra. De som drabbades värst var treskiftsarbetarna.

Det finns mängder med forskning som visar att det är ohälsosamt att jobba skift och speciellt nätter. Det förkortar livet med flera år enligt enhällig forskning.

Svensk polis är beroende av att det finns personer som är villiga att jobba skift och är villiga att jobba dygnets alla timmar, inkl. nätter.

Inom andra yrkesgrupper får man kraftigt reducerad arbetstid om man jobbar nätter och helger.

Det är dags för polisen att värna om personalens hälsa, arbetstiden för skiftesarbetande måste reduceras.

Det vore rimligt att en treskiftesarbetande polis hade en kortare veckoarbetstid än idag. En höjning av tidskompensationen för natt- och helgarbete vore också på sin plats.

Med anledning av ovanstående yrkas på att:

Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetande inom polisen sänks.

Polisförbundet ska arbeta för att tidskompensationen för natt- och helgarbete ökas.

Motionär

Förbundsområdesstyrelsen Västra Götaland genom Kent Darrell

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetande inom polisen sänks.

att Polisförbundet ska arbeta för att tidskompensationen för natt- och helgarbete ökas.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill sänka veckoarbetstiden för skiftesarbetande. Det är förbundsstyrelsen uppfattning att sänkt veckoarbetstid för skiftesarbetande är en fråga som ska prioriteras.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B108

B109 2012 252, Angående arbetstid

Beskrivning

Sömntabletter, trötthet, kortare livslängd, dålig hälsa. Många skiftesarbetare kan intyga att hälsan försämras kraftigt på grund av dålig återhämtning. Sedan ATA 2008 har förutsättningarna för att leva ett friskt och socialt liv försämrats radikalt. Arbetstiden sliter enormt mycket på kroppen och jag undrar stilla hur många år vi förkortar våra liv med genom att arbeta under dessa förhållanden. Kortfattat, med nuvarande veckoarbetstid klarar inte kroppen många år till i skiftestjänstgöring. Vi behöver lägre veckoarbetstid nu, inte om 20 år.

Förbundsområdesstyrelsen yrkar på att förbundsstyrelsen ska jobba för lägre veckoarbetstid

Motionär

Förbundsområdesstyrelsen, Förbundsområde Stockholms län

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att förbundsstyrelsen ska jobba för lägre veckoarbetstid

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill sänka veckoarbetstiden för skiftesarbetande. Det är förbundsstyrelsen uppfattning att sänkt veckoarbetstid för skiftesarbetande är en fråga som ska prioriteras.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B109

B110 2012 253, Öka tidskompensationen

Beskrivning

Öka tidskompensationen

Bakgrund

Vi som jobbar tre skift på fast lista i yttre tjänst jobbar i dagsläget nästan lika mycket som någon som jobbar kontorstider mån-fre, 8-17 gör idag (jfr utanför polisen). Sen jag började jobba som polis 2006 så har jag fått en ökad arbetstid på mer än fyra timmar i veckan. Detta trots att vi jobbar kvällar, nätter, helger och storhelger. En kontorsarbetare som inte jobbar dessa tider och blir dessutom befriad från att jobba de röda dagarna varje år, vilket blir att de arbetar ungefär 37-38 h/vecka. Att vi jobbar mer än så tycker jag är orimligt i jämförelse!

Regeringen och chefer vill ha fler poliser i yttre tjänst, vilket i min värld medför fler som jobbar skift. Idag flyr unga poliser från skifttestjänstgöringen i mycket högre grad än för några år sedan och snittåldern på många utryckningsenheter ligger på 1-2 år. Istället för att göra det mer attraktivt och locka folk till att jobba dygnets hårda timmar så gör man tvärtom. Även forskning pekar på att de som jobbar treskift bör befrias från några timmar i veckan för att behålla hälsan

Idag får man även mindre tidskompensation för en vardagsnatt jämfört med en helgnatt. Är det rimligt? Är det mindre jobbigt att vara vaken en tisdagsnatt jämfört med en lördagsnatt? Sliter den mindre på kroppen? Tydligt är även timman mellan 06-07 inte det minsta slitsam eftersom man då inte kompenseras i tid över huvudtaget.

Idag har det som sagt blivit mer arbetstid och ett tuffare klimat i form av ökad arbetstid i form av fler arbetspass och mindre återhämtnings tid i lediga dagar. Man har nu även i en handvändning när vi ville ha tillbaka vår timsemester, infört kvotberäknad timsemester för att det ska vara "rättvist". Detta medför att ett helg eller nattpass kan kosta upp till 11,5 timmar och vår semester slukas upp på väldigt kort tid. Semester är vår dyrbara återhämtningstid, speciellt nu när vi jobbar mer än vad vi gjorde förut. Var rättvisan ligger förstår jag inte. Om man nu som dagtidsarbetare vill jobba 1 h och 23 min mindre så är man mer än välkommen till tre-skift.

Jag tror inte att de är dagtidsarbetarna inom polisen som skriker att det är orättvist, utan något som man kommit på när man tog fram det här med kvotberäkning. Det är orimligt att vi ska betala mer timmar för ett pass är vad arbetspasset faktiskt är. De semestertimmar som vi har är räddningen för att inte slita ihjäl oss innan vi jobbar 10 år inom myndigheten.

Det är märkligt att man ser sin enda resurs, personalen, som förslitningsmaterial som man kan byta ut när de slits ut. Man kan inte jämföra oss med maskiner på rullande band på Volvo. Vi är människor och erfarenhetsbanker som myndigheten vinner på att behålla på gatorna pigga och glada, engagerade, effektiva och tillgängliga. Visst, det står över 10 000 varje år och "bankar på dörren" men vill man ha en något sänkt erfaren kår så måste man börja se personalen som människor och inte som maskiner.

Med ovanstående bakgrund yrkar förbundsområdesstyrelsen på:

Att förbundsstyrelsen ser över och öka tidskompensationen!

Motionär

Förbundsområdesstyrelsen, Förbundsområde Stockholms län

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att förbundsstyrelsen ser över och öka tidskompensationen!

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill sänka veckoarbetstiden för skiftesarbetande. Det är förbundsstyrelsen uppfattning att sänkt veckoarbetstid för skiftesarbetande är en fråga som ska prioriteras.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B110

B111 2012 260, Angående arbetstid

Beskrivning

Motion till representantskapet 2012.

Skiftarbete är negativt för de allra flesta, både ur medicinsk och ur social synvinkel och det finns säkert goda skäl till varför det i grunden är förbjudet med nattarbete. För polisen är det dock en ofrånkomlig del av arbetet och det blir allt tydligare att verksamheten kräver större andel poliser som arbetar på större del av dygnet, årets alla dagar.

I det läget är det, enligt vår uppfattning, viktigt att lindra skadeverkningarna för medlemmarna så långt det är möjligt. Vi vet att nattarbete och skiftarbete ökar riskerna för misstag och risken att drabbas av ett flertal allvarliga sjukdomar. Då behövs något annat än dagens system med, i huvudsak, ekonomisk ersättning i form av ob-tillägg. Det vi vill peka på är att ingen medlem blir mindre påverkad medicinskt eller socialt av skiftarbetet för att ett ganska blygsamt lönetillägg utgår för den tid man arbetat på obekväm tid.

Istället behövs en kompensation som är mer kopplad till arbetsmiljöarbetet. Det är ju ändå så att alla borde tjäna på att de poliser som arbetar obekväm tid får kompensation på ett sätt som ger bättre möjlighet till återhämtning, vila, träning och annat man behöver för ett hållbart yrkesliv och liv i övrigt. I en nära framtid bör kompensation för skiftarbete därför utgå enbart i form av en tidskompensation som är betydligt större än dagens. Ekonomisk ersättning för utfört arbete bör i allt väsentligt utgå i form av grundlön istället för tillägg.

Vår uppfattning är att detta skulle öka förutsättningarna för att orka jobba skift under längre tid och begränsa risken att drabbas av sjukdomar. Det skulle enligt vår uppfattning vara lättare att acceptera ur ett arbetsmiljö- och yrkesetiskt perspektiv..

Vi yrkar att representantskapet beslutar:

-att FS ska arbeta för att kompensation för obekväm arbetstid i framtiden ska utgå i form av en ökad förkortad arbetstid.

Motionär

Måns Borgny HSO i Östergötlands Län, Kent Lundgren HSO i Jämtlands Län, Perolof Svensson HSO i Värmlands Län, Ronny Götesson HSO i Blekinge Län

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att FS ska arbeta för att kompensation för obekväm arbetstid i framtiden ska utgå i form av en ökad förkortad arbetstid.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill att förbundsstyrelsen ska arbeta för att all kompensation för arbete på obekväm tid ska utgå i form av förkortad arbetstid. Det är förbundsstyrelsens uppfattning att vi ska ha kvar den ordning som gäller med kompensation i både tid och pengar.

I det lokala ramavtalet 2010-2012 kom parterna överens om att diskutera förutsättningarna för att genom enskild överenskommelse mellan arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren kunna växla olika anställningsförmåner mot varandra. Dessa diskussioner är ännu inte avslutade.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att avslå motion B111

B112 2012 265, Förändring gällande tider för obekvämsstillägg

Beskrivning

Förändring gällande tider för obekvämsstillägg.

Bakgrund:

När man jobbar på en avdelning inom polisen som innefattar någon form av skifttestjänstgöring utgår ingen ersättning för arbete på obekvämtid förrän efter klockan 22 med gällande avtal. Detta innebär att för dessa medarbetare som arbetar under dygnets för dem kanske viktigaste timmar utbetalas ingen ekonomisk kompensation. Med viktigaste timmar menar jag den tid som normalt tas i anspråk för att umgås med sin familj och stärka sin relation i ett förhållande som påverkas av en polisanställds ibland tunga arbetssituation. Att äta middag tillsammans och inte minst läsa läxor och umgås med sina barn varvid man har ett aktivt engagemang i deras uppväxt. I dagsläget tas ingen hänsyn till dessa förluster.

Yrkande:

Att Polisförbundet aktivt verkar för att obekvämsstillägg utbetalas från en tidpunkt då arbeten i övrigt i samhället anses ha sin sluttid.

Att en jämförelse görs med andra förbund inom dyngstäckande verksamhet.

Motionär

Pa F Lund Kopparklint, Polismyndigheten Värmland

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet aktivt verkar för att obekvämsstillägg utbetalas från en tidpunkt då arbeten i övrigt i samhället anses ha sin sluttid.

att en jämförelse görs med andra förbund inom dyngstäckande verksamhet.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill införa obekvämtidstillägg tidigare på kvällen. Det är förbundsstyrelsens uppfattning att om det ska utgå någon kompensation för arbete på vardagkvällar så ska kompensationen vara i form av sänkt veckoarbetstid. Polisförbundet har valt att prioritera att arbeta för att höja fast lön. Det är därför svårt att göra jämförelser med andra förbund som kanske valt att prioritera tillägg.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att avslå motion B112

B113 2012 266, Kvalificerad övertid efter nattpass

Beskrivning

Motion till Polisförbundet Värmland

Kvalificerad övertid efter nattpass

Bakgrund:

För närvarande har tjänstgörande poliser som arbetar nött, endast enkel övertid då det blir arbetsuppgifter som leder till att man inte kan sluta på avsatt tid ex kl 0700. Ex ett inbrott i en fastighet som leder till ett gripande. Polispatrullen kan då inte avsluta sitt arbetspass och tvingas kvar på arbetet.

Motivering:

Idag arbetar många poliser obekväm arbetstid och vid nattarbete som kräver extra höga krav på tjänstgörande poliser. Vi ska prestera lika rättsäkert, kunskapsmässigt och objektivt oavsett vilken tid på dygnet som vi tjänstgör. Då de utsätts för stress, trötthet och samtidigt krav på korrekt avrapportering (anmälan, tvångsmedel, verkställan av tvångsmedel, bevakning av gripen mm). Ex sluttid 0700 där faktiskt sluttid blir kl 1130, kvalificerad övertid 4,5 timmar

Härmed yrkar jag

-att Polisförbundet skall arbeta för kvalificerad övertid vid tjänstgörande nattpass som avslutas efter planerad sluttid (övertid).

Motionär

Pa Anna-Karin Heino, Ungdomsgruppen Po Öst Kristinehamn, Värmland

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet skall arbeta för kvalificerad övertid vid tjänstgörande nattpass som avslutas efter planerad sluttid (övertid).

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning och frågan har funnits med i Polisförbundets yrkande under flera avtalsrörelser.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B113

B114 2012 270, ATA/Polis. - Fast lista skall gå att kombinera med flextid.

Beskrivning

ATA/Polis. - Fast lista skall gå att kombinera med flextid.

I ATA/Polis regleras vår arbetstid och där finns olika listor som man kan arbeta på. Dag-tid/kontorsarbetstid, periodplanerad tid, veckoplanerad tid etc. Om man arbetar dagtid eller i veckoplanerad arbetstid så kan man kombinera detta med flextid. Om man arbetar på en fast lista eller i periodplanerad lista så går det ej att kombinera med flextid.

Sannolikt är det på det viset att när man skrev detta avtal så utgick man från att de som skulle komma att arbeta på en fast lista var till exempel personal på en utryckningsavdelning. Det är för mig fullt förståeligt att denna typ av tjänstgöring inte går att kombinera med flextid.

I en större myndighet så kan man säkert förlägga arbetstiden så att en kriminalpolis i allmänhet arbetar sk kontorsarbetstid/dagtid, med flex och med ledigt på röda dagar.

Polismyndigheten i Blekinge är emellertid en liten myndighet där den större delen av personalen måste arbeta både på vardagar och på helger. Att ha krim-personalen på en ren dagtidslista (5§1 mom) skulle ej ge en fungerande verksamhet, varför det är nödvändigt att dessa arbetar även på helger.

Tidigare har vi arbetat på den sk. sjuveckorslistan, där vi arbetade helg var sjunde vecka. Därutöver hade vi flextid vilken redovisades i Palasso. Detta var ett avtal som tecknades mellan facket och arbetsgivaren, utanför ATA/Polis.

Sedan november 2011 tvingades dock myndigheten att ta bort denna lista och vi hade då från krim-personalens sida, möjlighet till att ta ställning till de olika alternativen dvs fast lista utan flex eller veckoplanerad lista med flex. Vi valde det senare alternativet men i avtalet framgår att vår tidigare fasta lista, skall ligga som en sk skugglista så att vi ska veta vilka helger vi skall arbeta. Vårt avtal är därför fortfarande en slags hybrid och det är därför inte möjligt att lägga sin arbetstid fritt, utan i princip går vi i dag på en fast lista med flextid, precis som tidigare. Möjligheten till flextid kändes mycket viktig för de flesta och därför föll valet på veckoplanerad arbetstid. Det föreföll även som att arbetsgivaren tyckte att veckoplanerad arbetstid var det bättre alternativet.

Vi är dock flera som anser att en fast lista med individuell tidskompensation hade varit bäst för oss. Eftersom vi mestadels arbetar dagtid, så är det egentligen självklart att en fast lista borde gå att kombinera med flextid. Detta ryms dock inte inom avtalet som det är utformat i dag. Detta borde även vara möjligt för de som arbetar i periodplanerad lista.

Av denna anledning vill vi att Polisförbundet i Blekinge verkar för

- Att det görs en förändring i ATA/Polis så att den som arbetar i fast lista eller i periodplanerad lista och där arbetet så medger även kan ha flextid.

Helene Svedberg, polisinspektör

På årsmötet bifölls motionen i sin helhet och mötet beslutade att skicka den vidare till representantskapet 2012.

2012-02-17

Motionär

Helene Svedberg. På årsmötet bifölls motionen i sin helhet och mötet beslutade att skicka den vidare till representantskapet 2012.

Polisförbundsområde, Blekinge På styrelsens uppdrag Jonas Nimborn, ordf.

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att det görs en förändring i ATA/Polis så att den som arbetar i fast lista eller i periodplanerad lista och där arbetet så medger även kan ha flextid.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Det är viktigt att medlemmarna får så stort inflytande som möjligt över sin arbetstid. Att alla medlemmar oavsett arbetstidsförläggningsmodell ska ha möjlighet att ha flexibel arbetstid är en uppfattning som förbundsstyrelsen delar.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B114

B115 2012 273, Kvalificerad övertid

Beskrivning

Kvalificerad övertid

Förbundsområde Blekinge, anser att övertid som börjat som kvalificerad övertid inte kan övergå till att bli enkel övertid utan fortsätter att vara kvalificerad.

Exempelvis: Avslutar en arbetstagare sitt arbetspass kl 04.00, men beordras att fortsätta arbeta på en insats, vilket gör att arbetstagaren istället slutar kl 08.00. De sista timmarna är i detta fall enkel övertid, men jobbigare att göra för kropp och hälsa.

En annan situation som Förbundsområde, Blekinge anser vara kvalificerad övertid är efter ett nattpass. Då det inte är ovanligt att det blir beordrad övertid. Denna övertid som börjar kl 06.00/ kl 07 är i dags läget enkel övertid. Detta anser vi bör vara kvalificerad.

Förbundsområde Blekinge yrkar på att förbundsstyrelsen verkar för

- att övertid som börjat som kvalificerad övertid inte kan övergå till att bli enkel övertid utan fortsätter att vara kvalificerad.
- att det skall införas kvalificerad övertid efter alla nattpass.

2012-02-17

Motionär

Polisförbundsområde, Blekinge På styrelsens uppdrag, Jonas Nimborn, ordf.

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att förbundsstyrelsen verkar för

att övertid som börjat som kvalificerad övertid inte kan övergå till att bli enkel övertid utan fortsätter att vara kvalificerad.

att det skall införas kvalificerad övertid efter alla nattpass.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill att all övertid efter nattpass ska vara kvalificerad. Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning och frågan har funnits med i Polisförbundets yrkande under flera avtalsrörelser.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B115

B116 2012 274, Kvalificerad övertid för vittnesmål på fritiden

Beskrivning

Kvalificerad övertid för vittnesmål på fritiden

En polisman som vittnar på sin fritid oavsett om personen har arbetat samma dag eller inte, bör denne få kvalificerad övertid. Som det är idag så får polismannen endast enkel övertidsersättning ifall denne har arbetat samma dag.

Polisförbundsområdet, Blekinge yrkar på att förbundsstyrelsen verkar för
- att den ersättning som skall utgå vid vittnesmål på fritiden alltid skall vara kvalificerad övertid.

2012-02-17

Motionär

Polisförbundsområdet, Blekinge På styrelsens uppdrag, Jonas Nimborn, ordf.

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att förbundsstyrelsen verkar för att den ersättning som skall utgå vid vittnesmål på fritiden alltid skall vara kvalificerad övertid.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

I nuvarande regelverk för övertidsersättning görs ingen skillnad på vilken typ av arbete man utför. Det är tiden på dygnet som avgör när det blir enkel- respektive kvalificerad övertid. Övertid på fredag är alltid kvalificerad oavsett tidpunkt. Enligt förbundsstyrelsen är det en ordning som ska gälla även fortsättningsvis.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att avslå motion B116

B117 2012 275, Höjt OB-tillägg

Beskrivning

Höjt OB-tillägg

Polisycket har i uppdrag att vara allmänheten till tjänst dygnet runt. Det kräver personal som arbetar skift och finns till allmänhetens förfogande på de tider då stor del av brott begås och de tider då mycket folk är i rörelse för att förebygga. Dessa tider är till stor del kvällar, veckoslut och helgdagar. Forskning som är gjord visar att nattarbete leder till sämre hälsa och sämre sociala förhållanden. I dagens avtal är ob-tillägget mycket låg både vad gäller vardagsnätter, veckoslut samt helgdagar, i förhållande till hur påfrestande det är både fysiskt och psykiskt för kroppen att arbeta skiftesarbete. Polisen har idag låg OB ersättning jämfört med många andra yrkeskategorier. Den ersättning som idag är vad gäller storhelger är så låg att arbetstagare inte vill arbeta dessa dagar. Bättre kompensation för denna obekväma arbetstid skulle också innebära att personer som arbetar skift, blir längre kvar på sin avdelning.

Förbundsområde Blekinge yrkar på att förbundsstyrelsen verkar för

- att i kommande avtalsrörelse prioritera att höja ersättningen för obekväma arbetstid såsom nätter, veckoslut och helgdagar.

Motionär

Polisförbundsområde, Blekinge På styrelsens uppdrag, Jonas Nimborn, ordf.

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att förbundsstyrelsen verkar för att i kommande avtalsrörelse prioritera att höja ersättningen för obekväma arbetstid såsom nätter, veckoslut och helgdagar

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill att förbundsstyrelsen ska verka för att höja obekvämtidstillägget. Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning.

Med hänvisning till ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B117

B118 2012 276, Begränsa antalet speciallistor

Beskrivning

Begränsa antalet speciallistor

Inom polismyndigheten i Blekinge län finns det avdelningar som blir drabbade av att få flertalet speciallistor. Det finns inget direktiv hur många speciallistor en person kan få per månad eller år. Därför kan det bli orättvis fördelning av speciallistor bland personalen.

Speciallistorna används ofta på sommarmånaderna och kring storhelger, såsom jul och nyår.

Förbundsområde Blekinge yrkar på att förbundsstyrelsen verkar för

- att begränsa hur många speciallistor per månad/år en arbetstagare kan få.

Motionär

Polisförbundsområde, Blekinge På styrelsens uppdrag, Jonas Nimborn, ordf.

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att förbundsstyrelsen verkar för att begränsa hur många speciallistor per månad/år en arbetstagare kan få.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

I de lokala förhandlingarna RALS/Polis 2010-2012 yrkade Polisförbundet på att en begränsningsregel vad gäller speciallistor skulle införas i ATA/Polis. Rikspolisstyrelsen ville inte tillmötesgå detta yrkande, men var villig att skriva in en kommentar i avtalet som beskriver hur arbetsgivaren ska se på användandet av speciallista på individnivå.

Om detta inte leder till någon förändring avser förbundsstyrelsen att åter lyfta frågan.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att anse motion B118 besvarad

B119 2012 277, Säkerhetsbefrielse

Beskrivning

Säkerhetsbefrielse

Sedan införande av ATA/Polis så har begreppet säkerhetsbefrielse försvunnit. Detta är oacceptabelt och förbundet måste tydligt driva frågan om dess återinförande.

Förbundsområde, Blekinge yrkar därför att förbundsstyrelsen verkar för

- att säkerhetsbefrielse återinförs då ofrivilligt övertidsarbete gör att vederbörande ej erhålligt godtagbar vila mellan passen.
- att en säkerhetsbefrielse enligt yrkandet ovan alltid bekostas av myndigheten.

Motionär

Polisförbundsområde, Blekinge På styrelsens uppdrag, Jonas Nimborn, ordf.

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att förbundsstyrelsen verkar för:

att säkerhetsbefrielse återinförs då ofrivilligt övertidsarbete gör att vederbörande ej erhålligt godtagbar vila mellan passen.

att en säkerhetsbefrielse enligt yrkandet ovan alltid bekostas av myndigheten.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning i sak. Det är rimligt att arbetsgivaren betalar för den vila som en arbetstagare tvingas till när det enbart beror på arbetsgivaren att det uppstått brister i vilan. En sådan ordning gäller enligt förbundsstyrelsens uppfattning redan nu även om regelverket är komplicerat och svårtillgängligt. Förbundsstyrelsens primära motiv till att införa säkerhetsbefrielse i arbetstidsavtalet är främst att det i arbetstidsavtalet ska finnas en lättförståelig ordning fastslagen där alla berörda, inte minst chefer, ska kunna läsa hur man ska agera vid bristande vilotider.

Frågan fanns med i Polisförbundets yrkande i avtalsrörelsen 2010-2012. Så sent som våren 2012 gjordes en uppföljning av ATA/Polis. Resultatet av uppföljningen ska ligga till grund för eventuella nyttillkomna partsgemensamma kommentarer till ATA/Polis. Om parterna är överens kan resultatet också leda till förändrade kollektivavtalsbestämmelser. I skrivande stund pågår diskussioner med Rikspolisstyrelsen kring detta.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att anse motion B 119 besvarad.

B120 2012 279, Höjd tidskompensation för nätter/veckoslut/helgdagar

Beskrivning

Höjd tidskompensation för nätter/veckoslut/helgdagar

Polisyrrket har i uppdrag att vara allmänheten till tjänst dygnet runt. Det kräver personal som arbetar skift och finns till allmänhetens förfogande på de tider då stor del av brott begås och de tider då mycket folk är i rörelse för att förebygga. Dessa tider är till stor del kvällar, veckoslut och helgdagar. Forskning som är gjord visar att nattarbete leder till sämre hälsa och sämre sociala förhållanden. I dagens avtal är tidskompensationen mycket dålig både vad gäller vardagsnätter, veckoslut samt helgdagar. Om tidskompensationen ökas, skulle det innebära att poliser skulle få mer tid till vila och återhämtning. Då det är mycket påfrestande både psykiskt och fysiskt för kroppen att arbeta skiftesarbete. Att höja tidskompensationen skulle också innebära att personer som arbetar skift, blir längre kvar på sin avdelning, för att de orkar med mer. Som det är idag så arbetar skiftesarbetaren nästan lika många timmar i veckan som en dagtidsarbetare och dessutom är dagtidsarbetaren ledig alla veckoslut och helgdagar.

Förbundsområde Blekinge yrkar på att förbundsstyrelsen verkar för

- att vid nästa förhandling av nytt arbetstidsavtal förbättrar tidskompensationen för nätter, veckoslut samt helgdagar.

Motionär

Polisförbundsområde, Blekinge På styrelsens uppdrag, Jonas Nimborn, ordf.

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att förbundsstyrelsen verkar för att vid nästa förhandling av nytt arbetstidsavtal förbättrar tidskompensationen för nätter, veckoslut samt helgdagar.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill sänka veckoarbetstiden för skiftesarbetande. Det är förbundsstyrelsen uppfattning att sänkt veckoarbetstid för skiftesarbetande är en fråga som ska prioriteras.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B120

B121 2012 282, Angående arbetstid

Beskrivning

Motion till Polisförbundets Representantskap 2012

Polisens arbetstidsavtal (ATA) har definitionsmässigt förläggning av pass enligt dag eller nattpass. Enligt avtalet sträcker sig begreppet "dag" således till klockan 22.00. Här kan göras en jämförelse med definitionen av begreppet dag enligt Wikipedia: "Dagen är den ljusa delen av dygnet, det vill säga tidsperioden mellan solens uppgång och nedgång,...".

Begreppet "kväll" saknas i polisens arbetstidsavtal men i realiteten används detta begrepp för att inte skapa onödigt förvirring för personal som jobbar 2- eller 3-skift. Inom organisationen finns det idag ett behov av att använda sig av så kallade "kvällspass" när man har diskussioner om arbetstidens förläggning.

Mot bakgrund av ovan föreslås representantskapet besluta

Att polisförbundet ska verka för att begreppet "kväll" definitionsmässigt införs i polisens arbetstidsavtal (ATA).

Motionär

Martin Åberg, Roslagens polisörening

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att polisförbundet ska verka för att begreppet "kväll" definitionsmässigt införs i polisens arbetstidsavtal (ATA).

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning och anser att det bör finnas ett "kvällsbegrepp" i ATA/Polis.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B121

B122 2012 284, Angående arbetstid

Beskrivning

Motion till Polisförbundets Representantskap 2012

I förbundsområde Stockholm hade man tidigare ett så kallat "storhelgstillägg" med en högre nivå på OB – ersättningen vissa storhelger. Under den tid som detta fanns var det lättare att motivera till tjänstgöring vid tidpunkter då de flesta vill vara lediga, exempelvis midsommar, jul och nyår. Det som tidigare sköttes med frivillighet har allt mer kommit att handla om kommandering till vissa arbetspass. Här vore det bra om man kunde göra en analys för att kunna införa ett särskilt storhelgstillägg för de arbetspass som är svåra att fylla på frivillig väg med dagens OB-struktur.

Mot bakgrund av ovan föreslås representantskapet besluta

Att polisförbundet verkar för att införa ett särskilt storhelgstillägg för arbetspass som är särskilt svåra att få personal med dagens OB – struktur och nivå.

Motionär

Martin Åberg, Roslagens polisörening

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att polisförbundet verkar för att införa ett särskilt storhelgstillägg för arbetspass som är särskilt svåra att få personal med dagens OB – struktur och nivå.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen anser inte att det ska införas "ett särskilt storhelgstillägg". Det är förbundsstyrelsens uppfattning att obekvämtidstillägg A, i ATA/Polis skulle kunna höjas.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att anse motion B122 besvarad

B123 2012 289, Arbetstider

Beskrivning

Arbetstider

Vi vill att polisförbundet ska arbeta och förhandla fram en förkortning av arbetstiden för de poliser som arbetar skift med helg/nattjänstgöring.

Anledningen till detta är att veckoarbetstiden för närvarande är för stor. Dagens arbetstidsförkortning är för liten och sliter ut poliser snabbt och för tidigt som gör att dessa väljer bort skifttjänstgöring.

Vi föreslår därför att Representantskapet beslutar att att arbetstiden ska vara 34,15 timmar i veckan för poliser som arbetar skift med helg/nattjänstgöring.

Motionär

Henrik Andersson, Lars Andersson, Patrik Andersson, Mathias Kjällström, Eva Lantz, Arja Larsson, Olof Möllheden, Peter Nyström, Kjell Persson
Gränsbefäl Södermanland

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Representantskapet beslutar att arbetstiden ska vara 34,15 timmar i veckan för poliser som arbetar skift med helg/nattjänstgöring.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att veckoarbetstiden för skiftesarbetare skulle kunna sänkas. Förbundsstyrelsen vill dock inte precisera hur många timmar en skiftesarbetare ska arbeta per vecka.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att avslå motion B123

B124 2012 290, Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående arbetstidsförkortning för skiftesarbetare

2008 fick svensk polis ett nytt arbetstidsavtal som för alla innebar att vi fick jobba mer. Vissa fick högre höjning av veckoarbetstiden än andra. De som drabbades värst var treskiftsarbetarna.

Det finns mängder med forskning som visar att det är ohälsosamt att jobba skift och då speciellt nätter. Det förkortar livet med flera år enligt enhällig forskning.

Svensk polis är beroende av att det finns personer som är villiga att jobba skift och är villiga att jobba dygnets alla timmar, inkl. nätter. Inom andra yrkesgrupper får man kraftigt reducerad arbetstid om man jobbar nätter. Detta i första hand då för att kunna återhämta sig fysiskt och psykiskt samt för att kunna ha ett fungerande familje/social situation, detta i sin tur är viktiga faktorer för att kunna verka effektivt i det krävande yrke som vi faktiskt har.

Det är dags för polisen att återinföra rejäla arbetstidsreduceringar för att värna om personalens hälsa. Rimligt vore att sikta på att en treskiftsarbetande polis hade en veckoarbetstid på ca:35 timmar. En klar höjning av bonustiden för nattarbete vore också på sin plats!

Med anledning av ovanstående yrkar jag på ATT:

Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas samt att tidskompensationen för arbete på obekvämtid ska öka.

Motionär

Tobias Anttila, tillika ansvarig för utskicket av denna motion.
Brottsförebyggande avdelningen i Luleå, Norrbotten.

Nedan följer medlemmar som vill underteckna samt att de vill visa på att innehållet i ovan motion är av största vikt att Polisförbundet jobbar aktivt för.

Jenny Lindmark, Thomas Johansson, Henrik Lindvall, Patrik Tabell, Erik Lampinen, Per Hartman, Vikström, Johannes Rönqvist, Linda Sandström, Markus Tomten, Tommy Karkiainen, Patrik Falström, Daniel Brander, Karin Eriksson, Per Rönngren, Linus Örnberg, Magnus Barsk, Magnus Engemark.
Brottsförebyggande avdelningen i Luleå.

Therese Linde, Jennie Lundgren, Krister Lundgren, Dan Andersson, Richard Nordström, Jonas Nilsson, Camilla Sjöberg, Christer Åström, Robert Jonsson.
Brottsförebyggande avdelningen i Kalix.

Mattias Bergman, Fredrik Forsberg, Björn Kihlman, Tobias Eriksson, Peter Holma, Karin Eriksson.
Brottsförebyggande avdelningen i Boden.

Tomas Korva, Sandra Svensson.
Brottsförebyggande avdelningen i Haparanda.

Förbundsområde Norrbotten

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att veckoarbetstiden för skiftesarbetare inom polisen ska sänkas samt att tidskompensationen för arbete på obekvämtid ska öka.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill sänka veckoarbetstiden för skiftesarbetande. Det är förbundsstyrelsen uppfattning att sänkt veckoarbetstid för skiftesarbetande är en fråga som ska priorite-

ras.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B124

B125 2012 291, Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående OB-ersättning vardagskvällar

Med det nya löneavtalet förhandlade Polisförbundet fram en någorlunda bra OB-ersättning för nätter och helger men inget hände med ersättningen på vardagskvällar före 22.00.

En stor del av den svenska befolkningen jobbar måndag till fredag där arbetsdagen börjar mellan 06.00 och 08.00 och slutar före 18.00. De yrkesgrupper som har en arbetstid som är utanför dessa tider får i de flesta fall ersättning.

Inom polisen hade vi med det gamla avtalet ersättning från klockan 19.00 på vardagskvällar.

Det nya RALS avtalet är i många fall bra och ersättningen för arbete på obekvämtid har för de flesta poliser i Sverige blivit lite bättre på nätter och kvällar. Dock så är en stor del av arbetstiden förlagd på kvällstid vilket medför uppoffringar för den enskilde.

Att få ersättning för de timmar som arbetas utanför "normala" arbetstider, dvs.mån-fre 06-18, är för de flesta en självklarhet. Med polisens nya avtal förlorade vi ersättningen för arbete på vardagskvällar. Rimligt vore att även poliser borde få OB-ersättning efter kl.19.00 på vardagskvällar.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på ATT:

Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Motionär

Tobias Anttila, tillika ansvarig för utskicket av denna motion.

Brottsförebyggande avdelningen i Luleå, Norrbotten.

Nedan följer medlemmar som vill underteckna samt att de vill visa på att innehållet i ovan motion är av största vikt att Polisförbundet jobbar aktivt för.

Jenny Lindmark, Thomas Johansson, Henrik Lindvall, Patrik Tabell, Erik Lampinen, Per Hartman, Joakim Vikström, Johannes Rönqvist, Linda Sandström, Markus Tomten, Tommy Karkiainen, Patrik Fallström, Daniel Brander, Karin Eriksson, Per Rönngren, Linus Örnberg, Magnus Barsk, Magnus Engelmark.
Brottsförebyggande avdelningen i Luleå.

Therese Linde, Jennie Lundgren, Krister Lundgren, Dan Andersson, Richard Nordström, Jonas Nilsson, Camilla Sjöberg, Christer Åström, Robert Jonsson.
Brottsförebyggande avdelningen i Kalix.

Mattias Bergman, Fredrik Forsberg, Björn Kihlman, Tobias Eriksson, Peter Holma, Karin Eriksson.
Brottsförebyggande avdelningen i Boden.

Tomas Korva, Sandra Svensson.
Brottsförebyggande avdelningen i Haparanda.

Förbundsområde Norrbotten

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att OB-ersättningar återinförs på vardagskvällar före kl. 22.00.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill införa obekvämtidstillägg tidigare på kvällen. Det är förbundsstyrelsens uppfattning att om det ska utgå någon kompensation för arbete på vardagskvällar så ska kompensationen vara i form av sänkt veckoarbetstid.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att avslå motion B125

B126 2012 295, Förkortad arbetstid

Beskrivning

Motion till Polisförbundets representantskap 2012

Förkortad arbetstid

Utifrån ett arbetsmiljöperspektiv finns det fortlöpande skäl att se över arbetstidens längd och omfattning. Utifrån detta perspektiv bör Polisförbundet långsiktigt verka för att korta ner arbetstiden vid var tillfälle som ges, d.v.s. i samband med att arbetstidsavtalet revideras. Ett långsiktigt mål skulle kunna vara att under en tioårsperiod korta ner arbetstiden till 37,5 timmar/vecka.

Förbundsområde Rikspolisén föreslår representantskapet besluta att Polisförbundet ska verka för att arbetstiden kontinuerligt kortas ner.

Motionär

Förbundsområde Rikspolisén

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska verka för att arbetstiden kontinuerligt kortas ner.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill sänka veckoarbetstiden för alla. Höjd arbetstid var en del i betalningen för avsättningen till Kåpan Extra. Den grupp som då fick betala mest var skiftesarbetande och därför är det förbundsstyrelsens uppfattning att veckoarbetstiden för dessa ska sänkas. Sänkt veckoarbetstid för alla är inte en fråga som ska prioriteras just nu även om förbundsstyrelsen delar motionens intentioner.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att anse motion B126 besvarad

B127 2012 296, Högre beredskapstillägg!

Beskrivning

Motion till Polisförbundets representantskap 2012

Högre beredskapstillägg!

Många anställda inom polisen är idag tvingade att ha beredskap. Beredskapen innebär, i de flesta fall, att man skall infinna sig på sin arbetsplats inom en timma. Detta innebär en stor inskränkning av privatlivet och fritiden. För denna beredskap har man 7,70 kr per timma. Andra myndigheter med liknande arbetsuppgifter som t.ex. försvar och statlig förvaltning, har ungefär tre gånger den summan i tillägg, mellan 22-25 kr/tim. Rimligen borde statliga myndigheter ersätta beredskapen på ett likvärdigt sätt.

Det bör också nämnas att beredskapstillägget för en polis 1985 var 6,00 kr, vilket innebär att tillägget har höjts med 1,70 kr på 27 år eller 6,3 öre per år. Varför inte koppla ersättningen till lönen, med en procentandel av lönen!

Förbundsområde Rikspolisens föreslår representantskapet besluta att Polisförbundet ska driva frågan om höjd beredskapsersättning med mål att uppnå ersättning i nivå med jämförbara myndigheters.

Motionär

Förbundsområde Rikspolisens

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska driva frågan om höjd beredskapsersättning med mål att uppnå ersättning i nivå med jämförbara myndigheters.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning. Beredskapstillägget är ett exempel på ett tillägg som bör innebära en återhållande effekt. Tilläggets storlek borde spegla intresset av en återhållsam tillämpning av beredskap. Det finns all anledning att bidra till minskad tillämpning av beredskap och därför borde beredskapstillägget höjas. Det finns kanske också skäl att konstruera framtidens beredskapstillägg på ett sätt som i högre grad än nu speglar ingreppet i den enskildes fritid.

Förbundsstyrelsen har arbetat med frågan under innevarande avtalsperiod och anser att dagens tillägg inte återspeglar det ingrepp som beredskapen innebär för individen och kommer därför att fortsätta arbeta med frågan.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B127

B128 2012 299, Förbättrade villkor för skiftestjänstgörande poliser.

Beskrivning

Förbättrade villkor för skiftestjänstgörande poliser.

Villkoren för poliser som jobbar treskift har under flera år försämrats, kort och gott så är personalomsättningen för stor. Om arbetsgivaren vill att vi ska vara effektiva, engagerade och tillgängliga dygnet runt så är det dags att prioritera de som jobbar skift istället för att behandla oss som slit-och-släng-produkter. Min önskan är att Polisförbundet i kommande avtalsrörelse prioriterar varken polisassistenter, polisinspektörer eller kommissarier utan skiftestjänstgörande poliser.

Jag motionerar härmed att Polisförbundet ska verka för:

- att arbetstiden sänks för poliser som jobbar treskift.
- att OB-ersättningen höjs.
- att tiden för OB-ersättning förläggs mellan klockan 18-07
- att tillägg ska utgå för svaromålare när de svarar som befäl.
- att ta semester ett nattpass på 9 timmar inte ska "kosta" mer än 9 timmar.
- att övertid efter nattpass alltid ska vara kvalificerad övertid.

Motionär

Marcus Wallén, Stockholms län, Västerorts polismästardistrikt, E-turen.

Administrativ hantering av motion

Delad i A111 och B128

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska verka för:

att arbetstiden sänks för poliser som jobbar treskift.

att OB-ersättningen höjs.

att tiden för OB-ersättning förläggs mellan klockan 18-07

att ta semester ett nattpass på 9 timmar inte ska "kosta" mer än 9 timmar.

att övertid efter nattpass alltid ska vara kvalificerad övertid.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill sänka arbetstiden för skiftesarbetande, höja obekvämtidstillägget, förändra tiden när obekvämtidstillägg ska utgå, att uttag av semester på tid med "tidsnurretid" inte ska kosta mer och att det alltid ska vara kvalificerad övertid efter ett nattpass.

Det är förbundsstyrelsen uppfattning att sänkt veckoarbetstid för skiftesarbetande är en fråga som ska prioriteras. Förbundsstyrelsen är positiv till att höja obekvämtidsersättning och att övertid efter ett nattpass ska vara kvalificerad. Förbundsstyrelsen vill inte förändra tiderna för när obekvämtidstillägg ska utgå. Om det ska utgå någon kompensation för arbete på vardagkvällar så ska kompensationen vara i form av sänkt veckoarbetstid. När det gäller kostnaden för semesteruttag ändrades semesterlagen 2009 och detta medförde att vi också fick förändra vårt kollektivavtal. Grunden är att semesteruttag ska kosta lika mycket oavsett vilken typ av arbetstidsförläggning en medarbetare har. Det vill säga, man får inte tillgodoräkna sig "tidsnurretid" i semesterhänseende.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B128 första, andra och sjätte att-satserna
att avslå motion B128 tredje och femte att-satserna

B129 2012 302, Tillämpningsbestämmelser kopplade till portalparagrafen ATA med anledning av att svårigheterna att tolka denna leder till att denna ej beaktas

Beskrivning

Tillämpningsbestämmelser kopplade till portalparagrafen ATA med anledning av att svårigheterna att tolka denna leder till att denna ej beaktas

Bakgrund

Efter att ATA inletts 1/10-08 har villkoren för arbetstagarna väsentligt försämrats. Inte bara för att viktiga förmåner förhandlats bort. Eftersom det saknas tydliga riktlinjer för hur portalparagrafen skall tillämpas, så är det svårt på gränsen till helt omöjligt att som förtroendevald med uppgift att samverka eller förhandla i aktuella frågor.

Påpeka att de olägenheter som dessa leder till inte i för stor utsträckning. Inkräktar på medlemmarnas möjligheter till social samvaro och god hälsa.

Arbetsgivarföreträdare som har till uppgift att besluta om arbetstidens förläggning eller andra tillämpningar av avtalet i verksamheten.

Idag kan arbetsgivaren i stor utsträckning tillämpa och tolka avtalet utan att detta leder till konsekvenser eller extra kostnader i form av ersättning till de medlemmar som för sina villkor försämrade.

Det är omöjligt att med de fackliga glasögonen på utläsa ur Rikspolisstyrelsens tillämpningsbestämmelser i vilken utsträckning de beaktat portalparagrafen

Förbundsområde Stockholms län yrkar:

ATT polisförbundet skall verka för att tydliga riktlinjer angående begränsningar i tillämpningar av ATA-Polis med hänsyn till portalparagrafen.

ATT polisförbundet skall verka för att, uppenbar underlåtenhet i beaktandet av portalparagrafen skall kunna beivras alternativt kompenseras på lämpligt vis.

ATT polisförbundet skall verka i motionens anda.

Motionär

Förbundsområde Stockholms län

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att polisförbundet skall verka för att tydliga riktlinjer angående begränsningar i tillämpningar av ATA-Polis med hänsyn till portalparagrafen.

att polisförbundet skall verka för att, uppenbar underlåtenhet i beaktandet av portalparagrafen skall kunna beivras alternativt kompenseras på lämpligt vis.

att polisförbundet skall verka i motionens anda.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill ha partsgemensamma riktlinjer för tillämpning av ATA/Polis och att uppenbar underlåtenhet att beakta dessa ska kunna beivras.

Så sent som våren 2012 gjordes en uppföljning av ATA/Polis. Resultatet av uppföljningen ska ligga till grund för eventuella nytillkomna partsgemensamma kommentarer till ATA/Polis. I skrivande stund pågår diskussioner med Rikspolisstyrelsen kring dessa kommentarer och förhoppningsvis leder de till de förbättringar motionären eftersträvar.

Förbundsstyrelsen delar uppfattningen att arbetsgivaren i mycket större utsträckning än idag måste ta hänsyn till portalparagrafen, framförallt skrivningen kring arbetstagarnas krav på god arbetsmiljö och fritid. Att skapa någon form av sanktionssystem vid underlåtenhet att beakta portalparagrafen ser för-

bundsstyrelsen dock som svårt i nuläget.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta
att anse motion B 129 besvarad

B130 2012 303, Angående arbetstid

Beskrivning

Bakgrund

I myndigheten finns flera funktioner som bygger på att medarbetare förläggs på beredskap (förhandlare, tekniker, kriminalinsatsberedskapen ev mfl) för att kunna ringas in vid behov.

Villkoren för arbetstagaren är för dåliga i förhållande till ersättningen och compensationen. Att bli inringd mitt i natten med några timmars arbete på övertid medför att den övertidsersättningen behöver tas ut i tid för att direkt användas för att man ska kunna sova. Ingen säkerhetsbefrielse finns. Att påföljande pass förskjuts påverkar arbetstagaren och dennes familj direkt negativt pga av omständigheter han/hon inte kan påverka och som är en direkt följd av arbetsuppgiften. Det kan inte vara rimligt.

Beredskapen påverkar inte bara arbetstagaren utan hela familjen då all planering privat begränsas av att man när som helst kan bli inringd. För det får man ca 7 kr i timmen. Inte heller det kan vara rimligt i förhållande till omaketen det medför.

Oklarhet råder kring om den kompensationsdag (en ledig dag) som följer på en beredskap. Vad gäller för att den ska falla ut?

Motion

- Höj ersättningen för beredskapstid markant

Motionär

Förbundsområde Stockholms län

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

[att höja] ersättningen för beredskapstid markant

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning. Beredskapstillägget är ett exempel på ett tillägg som bör innebära en återhållande effekt. Tilläggets storlek borde spegla intresset av en återhållsam tillämpning av beredskap. Det finns all anledning att bidra till minskad tillämpning av beredskap och därför borde beredskapstillägget höjas. Det finns kanske också skäl att konstruera framtidens beredskapstillägg på ett sätt som i högre grad än nu speglar ingreppet i den enskildes fritid.

Förbundsstyrelsen har arbetat med frågan under innevarande avtalsperiod och anser att dagens tillägg inte återspeglar det ingrepp som beredskapen innebär för individen och kommer därför att fortsätta arbeta med frågan.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B130

B131 2012 304, Motion, löner, arbetstid.

Beskrivning

Motion, löner, arbetstid.

Bakgrund

Poliser generellt och treskiftstjänstgörande i synnerhet, arbetar hårt på tider som ingen annan vill arbeta och ersätts med en låg tidskompensation och en låg ersättningsnivå för den obekväma arbetstiden.

Generellt sett så anser vi även att lönerna för polisarbete inte är tillräcklig med tanke på ansvar och befogenheter.

Härmed yrkas på att representantskapet ger styrelsen uppdraget:

Att verka för att OB-tillägget höjs

Att verka för att lönerna höjs

Motionär

Förbundsområde Stockholms län

Administrativ hantering av motion

Delad i A123 och B131

Motionens att-satser

att representantskapet ger styrelsen uppdraget att verka för att OB-tillägget höjs

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring arbetstidsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B 131 första att-satsen

B132 2012 264, Höja övertidsersättningen

Beskrivning

Motion från Värmlandspolisförening, avdelning Norr

Bakgrund:

Vi är många som reagerar starkt på den orättvisa beräkningen av enkel respektive kvalificerad övertid. Att man efter ett nattpass (t.ex 22.00 - 07.00) endast ersätts med enkel övertid anser vi vara en av de största orättvisorna inom nuvarande avtal. Enligt alla undersökningar som gjorts så sliter nattpass mer på kroppen än vanlig dagtidstjänstgöring. Att sitta utmattad klockan 10.00 efter ett nattpass och fylla i en övertidsblankett med enkel övertid känns som ett hån.

Yrkande:

Vi kräver att Polisförbundet med kraft arbetar för att höja övertidsersättningen från enkel till kvalificerad efter nattpass.

Övrigt:

"Med kraft" innebär bl.a att andra krav kan få stå tillbaka inför detta krav, eftersom vi ger ändring av denna orättvisa hög prioritet.

Motionär

Pa F Lund Kopparklint, Polismyndigheten Värmland

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet med kraft arbetar för att höja övertidsersättningen från enkel till kvalificerad efter nattpass.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning och frågan har funnits med i Polisförbundets yrkande under flera avtalsrörelser.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion B132

C001 2012 018, En öppen förhandlingsprocess för medlemmar- nas insyn

Beskrivning

En öppen förhandlingsprocess för medlemmarnas insyn

Förhandlingarna mellan Polisförbundet och RPS på de olika nivåerna förefaller ta längre och längre tid, och bli mer och mer komplicerade. Detta gäller inte minst de stora förhandlingsprocesserna såsom RALS och ATA, där det t.o.m. numera händer att vi går in i nya avtalsperioder utan att något avtal för den föregående perioden är undertecknat. Detta är inte acceptabelt, även om de bakomliggande anledningarna säkert är många och förklarliga.

Till detta kommer det faktum att förhandlingarna med alla argument och framställanden från båda parter lyder under någon form av strikt "förhandlingssekretess". Detta innebär att man som medlem inte får någon information under resans gång om vilka argument och frågor som det förhandlas om, utan när dessa slutligen är färdiga blir man meddelad ett resultat. Risken är stor att man som individuell medlem vänder en missriktad besvikelse över resultatet mot Polisförbundet och de förtroendevalda förhandlingarna, vilket är förödande för det fackliga engagemanget, enligt mig.

Jag inser att de flesta förhandlingar mellan Polisförbundet och arbetsgivaren på de flesta plan kräver ett visst mått av lugn och arbetsro, för att kunna genomföras. Jag menar dock att detta börjar gå för långt, vilket resulterar i misstro från medlemmarna, missuppfattningar under processens gång och missriktad besvikelse över dess resultat. Jag föreslår därför att Representantskapet beslutar att

- arbeta och verka för en avsevärt mer öppen förhandlingsprocess gentemot arbetsgivaren, för att ge de enskilda medlemmarna insyn i processen och de argument som läggs fram. Utvecklingen måste vändas mot en ny typ av process för ökad förståelse och minskad alienation med det egna förbundet.

Motionär

Nils Myhr, Tekniska roteln, Polismyndigheten i Uppsala län

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att arbeta och verka för en avsevärt mer öppen förhandlingsprocess gentemot arbetsgivaren, för att ge de enskilda medlemmarna insyn i processen och de argument som läggs fram. Utvecklingen måste vändas mot en ny typ av process för ökad förståelse och minskad alienation med det egna förbundet.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har tagit initiativ till en bred medlemsdialog framför allt genom ordföranderåden minst 2 ggr per år men även genom att kontinuerligt kalla till avtalskonferenser. I samband med dessa sammankomster så åligger det lokala förbundsområdet att öka insynen och återkoppla till de enskilda medlemmarna på lämpligt sätt.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att anse motion C1 besvarad

C002 2012 032, Motion till representantskapet avseende tillgänglighet.

Beskrivning

Det är ofta inte helt lätt att kommunicera med förbundet. Telefoner är satta på mobilsvar och mailen studsar eller förblir obesvarade och i arbetsgivarens Group Wise-system finns man med utan att använda det. Vad är skälen till att detta system inte kan användas för att kontakta förbundet? För de flesta vardagsärenden torde det väl vara ett utmärkt system att kommunicera på. På sektion-, förenings- och förbundsområdesnivå används det ganska flitigt.

Jag föreslår att representantskapet beslutar: Att ge förbundet i uppdrag att använda group-wise för lämpliga vardagsärenden, exempelvis motioner till representantskapet.

Motionär

Arne Wörn
Länspolisföreningen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att ge förbundet i uppdrag att använda group-wise för lämpliga vardagsärenden, exempelvis motioner till representantskapet.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Motionärens önskan att Polisförbundet ska använda Group-wise för vardagsärenden är komplicerad. Group-wise ägs av polisen och det är ingen självklarhet att vi som ideell organisation får använda detta i större utsträckning. Polisförbundet äger inte heller driften av systemet vilket i sin tur kan leda till långa avbrott för oss vid driftproblem. Polisen arbetar idag med införandet av ett nytt IT-system som kommer att innehålla en öppen e-post funktion. Detta innebär att Group-wise kommer att ersättas.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att avslå motion C2

C003 2012 060, Angående förbundsinterna sammankomster

Beskrivning

Motion till representantskapet 2012.

Förbundsstyrelsen sammankallar representanter för förbundsområdena i olika syften. Ofta för att representanterna ska diskutera viktiga frågor och ge förbundsstyrelsen råd.

Problemet är enligt vår uppfattning, att dessa sammankomster inte har närmare reglerat vilka umgängesformer som gäller. Det innebär att deltagarna inte har en gemensam målbild av vad det är som gäller. Det kan inte vara ett effektivt sätt att samarbeta och bedriva verksamheten på. Vi anser att det handlar om att fylla ett grundläggande behov som finns bland deltagarna om vilka krav och förväntningar som ställs på var och en som deltar.

FS har ju att se till alla medlemmars intresse, medan föo-representanternas ansvarsområde oftast är begränsat till egna förbundsområdet. Ska de träffas för att diskutera en fråga och ge FS råd är det enligt vår uppfattning nödvändigt att de har samma uppgift för ögonen, alla medlemmars intresse.

Idag kan vi märka att vissa fackliga företrädare verkar utgå enbart ifrån egna förbundsområdets medlemmars intresse

Förbundsområde Östergötland yrkar att representantskapet beslutar:

-att ge FS i uppdrag att utforma ett tydligt styrdokument för dessa träffar.

Motionär

Förbundsområde Östergötland

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att ge FS i uppdrag att utforma ett tydligt styrdokument för dessa träffar.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att det är viktigt att alla får komma till tals på de träffar vi har. Representantskap, förbundsforum och ordföranderåd är stadgereglerat. Förbundsstyrelsen tog ett initiativ vid första ordföranderådet att genom en extern föreläsare (Alexis Wicklin) beskriva ordföranderådets roll och sammanhang. Ordföranderåd innebär att förbundsstyrelsen kallar till möte för att det finns speciella frågor där styrelsen vill inhämta råd. Inför dessa träffar skickas ett program med de aktuella frågorna till förbundsområden för att ge möjlighet till förberedelse. Vid övriga träffar som inte är stadgereglerade förekommer ofta spontana diskussioner och debatter i olika frågor, att som motionären önskar att i alla sammanhang ha styrdokument som styr träffen/mötet anser förbundsstyrelsen som begränsande och i vissa fall hämmande. Förbundsstyrelsen kommer under representantskapet att presentera två strategiska styrdokument "Lönepolitiska programmet" och "Arbetsmiljöpolitiska programmet".

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att avslå motion C3

C004 2012 061, Angående Polisförbundet som arbetsgivare.

Beskrivning

Motion till representantskapet 2012

Angående Polisförbundet som arbetsgivare.

Polisförbundet är en facklig organisation med syfte att bedriva facklig verksamhet och företräda sina medlemmar i olika frågor, i enlighet med stadgarna.

Men Polisförbundet har också en annan roll och den hänger tydligt ihop med den fackliga verksamheten. Det är rollen som arbetsgivare, för sina anställda.

Hur Polisförbundet agerar som arbetsgivare är ganska avgörande för vilken bild vi vill ge av Polisförbundet.

Bilden av Polisförbundet hänger tydligt ihop med förbundets trovärdighet, internt och externt. Just trovärdigheten är avgörande för alla fackligt förtroendevalda i deras uppdrag och för Polisförbundet i stort.

Till detta har vi också Polisförbundets värdegrund som också har en tydlig koppling till dessa frågor.

Kunskap, utveckling, trygghet.

Det gäller att i praktisk handling visa att våra skrivningar under de tre värdegrundsorden har ett reellt värde.

Det handlar om vår trovärdighet. Precis som i vårt yrke måste alla förtroendevalda vara föredömen i dessa sammanhang. Ju högre upp i organisationen vi befinner oss, desto större är ansvaret.

För att ge de bästa förutsättningar för att uppnå detta anser vi att Polisförbundet behöver en stabil, väl genomtänkt, väl förankrad, konkret och långsiktig arbetsgivarpolitik.

För att få den rätta tyngden, den rätta förankringen och långsiktigheten krävs enligt vår uppfattning att arbetsgivarpolitiken beslutas av representantskapet.

Förbundsområde Östergötland yrkar att representantskapet beslutar:

-att FS ges i uppdrag att i enlighet med ovanstående föreslå en seriös arbetsgivarpolitik att beslutas på nästa representantskap.

Östergötland i mars 2012

Motionär

Förbundsområde Östergötland

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att FS ges i uppdrag att i enlighet med ovanstående föreslå en seriös arbetsgivarpolitik att beslutas på nästa representantskap.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen delar motionärens syn på att det är viktigt med trovärdighet i Polisförbundets arbetsgivarpolitik. Det finns en arbets- och delegationsordning på kansliet där det står: "Kanslichefen utövar Polisförbundets arbetsgivaransvar och arbetsgivarbefogenheter i förhållande till samtliga av Polisförbundets anställda som inte anställts av representantskapet."

Förbundsstyrelsen anser redan idag att Polisförbundet har en seriös arbetsgivarpolitik och att frågorna hanteras genom delegation till kansliledningen som samverkar med den lokala fackklubben på arbetsplatsen.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att avslå motion C4

C005 2012 066, Angående Polisförbundets medlemsförsäkringar

Beskrivning

Motion till representantskapet 2012.

Polisförbundets medlemsförsäkringar är en stor och viktig del av medlemskapets värde och trygghet för våra medlemmar och deras anhöriga.

Den senaste tiden har ett försäkringsärende granskats i SVT.

Ett reportage som visserligen var vinklat men som ändå visar med önskvärd tydlighet att det får tydliga konsekvenser för medlemmar som anser att de inte fått det de var i behov av eller berättigade till.

Detta har lett till att många medlemmar, i olika forum, reagerat kraftigt och plötsligt framställs Polisförbundets medlemsförsäkringar som tvivelaktiga.

Rätt eller fel, men det sänker förtroendet för Polisförbundet i allmänhet och medlemsförsäkringarna i synnerhet.

Att medlemsförsäkringarna är bra produkter och att administrationen fungerar är strategiskt viktigt för Polisförbundet, och oerhört viktigt för medlemmarna. Misstag eller felaktigheter kan få förödande konsekvenser.

För några år sedan gjordes en översyn av förbundsområdenas hantering av försäkringsadministrationen och hur man följer de regler som finns. Det som framkom då är enligt vår uppfattning tydliga signaler på att kvaliteten behöver höjas. Misstag eller felaktigheter kan få förödande konsekvenser.

Det gäller alltså att ha tillräckligt hög kompetens på de personer som har att administrera medlemsförsäkringarna och även tillräckligt bra rutiner. För försäkringstagarnas trygghet.

Vi menar att försäkringstagnas trygghet och Polisförbundets bästa måste vara i fokus i denna fråga. Allt annat är underordnat.

Därmed menar vi också att förbundsstyrelsen bör besluta att enbart personer med särskild kompetens som arbetar med försäkringar som sin huvudsakliga arbetsuppgift bör få administrera medlemsförsäkringar.

Förbundsområde Östergötland yrkar att representantskapet beslutar:

-att endast personer med särskild kompetens som arbetar med försäkringar som sin huvudsakliga sysselsättning ska få administrera medlemsförsäkringar.

Östergötland i mars 2012.

Motionär

Förbundsområde Östergötland

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att endast personer med särskild kompetens som arbetar med försäkringar som sin huvudsakliga sysselsättning ska få administrera medlemsförsäkringar.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen delar motionärens vilja att bara utbildade ska få arbeta med Polisförbundets försäkringar. Polisförbundet tillsammans med försäkringsbolaget genomför utbildning vartannat år för de försäkringsadministratörer/försäkringsinformatörer på förbundsområdena. Vi har dessutom löpande utbildningsinsatser på kansliet med besök för de som finner akut eller annat utbildningsbehov. I enlighet med motionärens vilja så ställer förbundsstyrelsen detta krav idag. De förbundsområden som idag är självadministrerande får skriva på ett avtal där de genom undertecknande av detta sagt sig klara av att hantera försäkringsfrågorna.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att anse motion C5 besvarad

C006 2012 222, Motion om försäkringsskyddet för vissa anställda inom polisen

Beskrivning

Motion om försäkringsskyddet för vissa anställda inom polisen.

Bakgrund

Under året har förändringar skett i våra medlemsförsäkringar. Det som tidigare benämndes som inkomstkapital har tagits bort. Detta var ersättning som kunde lämnas till den som drabbades t.ex. av sjukdom som orsakade arbetsoförmåga. Storleken på ersättningen var fastställd i grundförsäkringen samt att försäkringstagaren kunde välja tilläggsförsäkringar som höjde ersättningen. Ersättningen räkades ner för att sluta på noll när försäkringstagaren fyllde 65. Detta har nu ersatts av en sjuk- och diagnosförsäkring där ersättningen för fastställd diagnos lämnas med max 40 000 kronor.

Om man skulle drabbas av någon sjukdom som gör att man inte längre klarar av att arbeta kan då ersättningen på 40 000 kronor betalas ut. Denna summa förslår inte långt. Summan räcker nästan precis till en billig Permobil.

Det som efterlyses är ersättningsbelopp som räcker mer än några månader om man skulle hamna i denna situation.

På den privata marknaden finns försäkringar att köpa. En del är riktigt bra med bra villkor och möjlighet att välja rejäla försäkringsbelopp. För att ge ett exempel har försäkringsbolaget If en s.k. "Stor vuxen-försäkring" med bl.a. ersättning vid ekonomisk invaliditet (d.v.s. att man inte kan förvärvsarbeta längre).

Det är inget problem att teckna en sådan försäkring för gemene man och även för poliser. Det finns dock lite finstilt i villkoren. Bl.a. kan man inte försäkras om man är en högriskperson. Personal som arbetar med explosiva föremål är högriskpersonal. Personal vid bombskyddssektionerna, nationella insatsstyrkan och piketgrupperna i landet är således diskvalificerade för denna typ av försäkring och då helt hänvisade till sjuk- och diagnosförsäkringen med det ringa ersättningsbelopp den ger. Detta undantag för högriskpersoner finns även med i villkoren för många privata olycksfallsförsäkringar.

Yrkande

Att Polisförbundet får i uppdrag att undersöka möjligheten att förbättra försäkringsskyddet för den personalgrupp som är högriskpersoner så att dessa också kan ha en möjlighet att "se om sitt hus" innan olyckan eller sjukdomen skulle slå till och göra dem arbetsoförmögna. Försäkringen skulle kunna skydda/hjälpa försäkringstagaren vid medicinsk och ekonomisk invaliditet. Den skulle gälla både på arbetstid och fritid och vara ett tillval i den tillvalskatalog för polisens försäkringar som redan finns idag.

Motionär

Svedala, Jörgen Jandelin, Bombskyddssektionen Skåne via Förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet får i uppdrag att undersöka möjligheten att förbättra försäkringsskyddet för den personalgrupp som är högriskpersoner så att dessa också kan ha en möjlighet att "se om sitt hus" innan olyckan eller sjukdomen skulle slå till och göra dem arbetsoförmögna. Försäkringen skulle kunna skydda/hjälpa försäkringstagaren vid medicinsk och ekonomisk invaliditet. Den skulle gälla både på arbetstid och fritid och vara ett tillval i den tillvalskatalog för polisens försäkringar som redan finns idag.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären ger Polisförbundet i uppdrag att undersöka möjligheten att förbättra försäkringsskyddet för den personalgrupp som är högriskpersoner. Polisförbundet jobbar hela tiden med att förbättra försäkringsskyddet för våra medlemmar i alla personalgrupper.

Den 1 april 2011 tog vi bort inkomstkapitalet i den frivilliga livförsäkringen som medlemmar kan teckna. Inkomstkapitalet betalades ut med ett engångsbelopp om du före 62 års ålder hade varit arbetsoförmögen till minst hälften i minst 36 månader under en sammanhängande tid av 42 månader. Hur mycket man fick i ersättning berodde på ålder och graden av arbetsoförmåga. Från och med 36 års ålder minskades ersättningen. Istället för inkomstkapitalet valde vi att lägga in ett efterlevandeskydd i livförsäk-

ringen. Efterlevandeskyddet ger en ersättning på 6 000 kronor i månaden i 12 månader.

Den 1 april 2011 höjde vi ersättningsbeloppet i sjukförsäkringen som alla aktiva medlemmar har. Det gjordes även en förändring i den frivilliga sjukförsäkringen där ersättningsbeloppen höjdes. Karensen på den frivilliga sjukförsäkringen förlängdes från 90 dagar till 365 dagar. Bakgrunden är att arbetsgivaren utökade sin sjuklöneperiod från dag 90 till 364 i det statliga avtalet. Den frivilliga sjukförsäkringen har då anpassats och tar vid efter sjuklöneperiodens slut. Vi bakade även in en diagnosförsäkring i den frivilliga sjukförsäkringen, som kan ge ersättning om du drabbas av vissa diagnoser t ex cancer eller hjärtinfarkt. Ersättningen är på 40 000 kronor och kan betalas ut redan 30 dagar efter fastställd diagnos.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att anse motion C6 besvarad

C007 2012 240, Motion om förstärkt förmåga på Polisförbundets Kansli

Beskrivning

MOTION OM FÖRSTÄRKT FÖRMÅGA PÅ POLISFÖRBUNDETS KANSLI

Polissverige blir nu en myndighet mot tidigare 21, vilket kommer att innebära att fler frågor kommer att hanteras av Polisförbundet centralt jämfört med hur det är idag. För att möta den ökade arbetsbelastningen för personalen på Polisförbundets kansli, föreslår jag att kansliet förstärks med hjälp av ett antal fackliga företrädare med god kompetens inom olika områden. Förstärkningen pågår för de som kommer i anspråk under två år med möjlighet till ytterligare två år. Polisförbundet i Norge använder sig av en liknande modell idag och där betalas lönen för dessa till största delen av arbetsgivaren. Förslaget innebär förutom kompetensutveckling för flera fackliga företrädare i organisationen, förhoppningsvis en ekonomisk fördelaktig lösning för Polisförbundet jämfört med nyanställningar.

Jag föreslår representantskapet besluta att:
Förbundsstyrelsen får i uppdrag att undersöka möjligheterna för att Polisförbundets kansli förstärks enligt ovanstående förslag.

Motionär

Anders Carlsson, Förbundsområde VG

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Förbundsstyrelsen får i uppdrag att undersöka möjligheterna för att Polisförbundets kansli förstärks enligt ovanstående förslag.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen delar motionärens förslag om att förstärka Polisförbundets kansli med duktiga förtroendevalda för projektanställning. Förbundsstyrelsen har också noterat den norska modellen som motionären beskriver och kommer att undersöka möjligheten att förstärka kansliet på liknande sätt.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion C7

C008 2012 254, Samlade kollektivavtal för polisen

Beskrivning

Samlade kollektivavtal för polisen

De fackliga organisationerna fyller en oerhört viktig funktion i arbetslivet- att företräda sina medlemmar bland annat genom att förhandla fram så bra arbetsvillkor som möjligt. Arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer tecknar kollektivavtal som förväntas följas av parterna.

Den absoluta majoriteten av dem som omfattas av kollektivavtalet, och rent praktiskt ska efterleva dess innehåll, är dock inte de juridiska parterna i sig utan arbetstagare och chefer. I åtskilliga fackliga organisationer runt om i Sverige har man valt att skriva kollektivavtalstexterna på läsvänlig svenska och sammanställa dem ett dokument. Detta för att underlätta för alla att kunna ta del av, samt tillgodogöra sig, sina rättigheter och skyldigheter.

Polisförbundets medlemmar omfattas i dag av en mängd kollektivavtal, antagna på olika nivåer, där Polisförbundet inte är direkt tecknande part vid alla avtal. Det krävs både ett mindre bibliotek och korsläsningshänvisningar kombinerat med brinnande intresse av typen "tyd texten - lös mysteriet" för att få reda på vad som gäller.

Polisyrket är utan tvekan komplext och det ställs höga krav på en enskilde polisen att ha koll på samt följa både lagar och regler, som i sig inte alltid är lätta att tyda. Polisförbundet har möjligheten att underlätta en del av arbetet genom att bidra till överskådliga kollektivavtal.

Mot bakgrund av ovanstående yrkas;

att de kollektivavtal som omfattar polisförbundets medlemmar sammanställs i ett dokument

att de kollektivavtal som polisförbundet som part tecknar skrivs på läsvänlig svenska

Motionär

Förbundsområdesstyrelsen Dalarna

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att de kollektivavtal som omfattar polisförbundets medlemmar sammanställs i ett dokument

att de kollektivavtal som polisförbundet som part tecknar skrivs på läsvänlig svenska

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären anser att Polisförbundets kansli ska göra en förteckning över de aktuella avtal som idag finns samt även medverka till att texterna skrivs om till ett enklare språkbruk. Det finns redan idag en förteckning över de aktuella avtalen och dokumenten och de kan hämtas hem som pdf filer och ska i framtiden även publiceras på hemsidan. När det gäller motionärens yrkande av förenklad avtalstext så avser förbundsstyrelsen verka för detta i framtida avtalsrörelse.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att anse motion C8 första att-satsen besvarad

att bifalla motion C8 andra att-satsen

C009 2012 283, Angående återkoppling beträffande tidigare bifallna motioner

Beskrivning

Motion till Polisförbundets Representantskap 2012

Motioner till representantskapet utgör en mycket viktig del av demokratin i polisförbundets verksamhet. Under senare år har förbundsstyrelsen förbättrat sin återkoppling när det gäller tidigare bifallna motioner. För att behålla medlemmars och förtroendevaldas stora engagemang är det viktigt att hela tiden utveckla denna återkoppling.

Mot bakgrund av ovan föreslås representantskapet besluta

Att polisförbundet aktivt arbetar med att utveckla formen och omfattningen av återkoppling när det gäller tidigare bifallna motioner.

Motionär

Martin Åberg, Roslagens polisörening

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att polisförbundet aktivt arbetar med att utveckla formen och omfattningen av återkoppling när det gäller tidigare bifallna motioner.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning och har för avsikt att aktivt arbeta med frågan om återkoppling av tidigare bifallna motioner.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion C9

C010 2012 285, Informationsinsats till medlemmar

Beskrivning

Motion till representantskapet 2012.

För att bedriva facklig verksamhet framgångsrikt är det viktigt att medlemmarna har tillräcklig kunskap om den fackliga grundtanken, våra viktigaste frågor och varför det är så betydelsefullt att människor på en arbetsplats organiserar sig fackligt. En facklig verksamhet är helt beroende av sammanhållning mellan medlemmar, förbundsområden och en förståelse för betydelsen av att kunna hålla ihop. Ett av våra främsta verktyg är att vi är många och kan vi använda det på det absolut effektivaste sättet, så är vi ett mycket starkt fackförbund. Det är ju som bekant "hela laget som vinner matchen".

Det innebär att man ibland får stå tillbaka därför att medlemmar någon annanstans har en ohållbar situation som måste prioriteras. Men det innebär också att kunna känna sig trygg i vetskapen om att andra också står upp för dem som fått stå tillbaka. När sammanhållningen är så stark att hela organisationen reagerar när medlemmar eller förbundsområden behandlas illa eller blir eftersatta och när alla sätter press samtidigt, då har vi en enorm kraft och då förändrar vi vår verksamhet till det bättre. Detta kräver en insikt om att man är stark tillsammans men att var och en för sig, förbundsområden mot varandra och medlemmar mot medlemmar inte utgör samma kraft och därför inte heller har samma möjlighet att påverka. Det handlar ytterst om vikten av facklig solidaritet, kollegialitet och kamratskap.

Vi tycker att Polisförbundet är bra på att utbilda sina förtroendevalda. Men hos medlemmarna ser vi inte alltid samma förståelse för hur vårt arbete och verksamhet bedrivs.

Vi anser att Polisförbundet behöver öka sin allmänfackliga medvetenhet hos medlemmarna. Polisförbundet bör gå ut bland medlemmar och göra informationsinsatser som syftar till att förståelsen och förtroendet för vårt arbete ökar. Man kan berätta om hur vår fackliga organisation fungerar, föreningsteknik, våra strategier för att nå framgång, vilka frågor vi driver och berätta om vad som är framgångsfaktorer just för Polisförbundet.

Förutom att öka den fackliga medvetenheten hos medlemmarna skulle detta även kunna syfta till att stärka fackliga företrädare i rollen.

Det innebär också en möjlighet att träffa medlemmarna och lyssna på vad som känns viktigt för dem. Detta skulle kunna öka förutsättningarna för ett ökat fackligt engagemang och intresse hos medlemmar till stor nytta för Polisförbundet.

Vi tror att ett lämpligt tillvägagångssätt vore att förbundskansliet gör ett utbildningsmaterial som skickas ut till förbundsområden för lokal-lokal anpassning och användning (i likhet med facklig information till aspiranter) och sedan uppdateras regelbundet. 2(2)

Förbundsområde Östergötland yrkar mot bakgrund av ovanstående

-att förbundsstyrelsen får i uppdrag att under den närmaste framtiden genomföra en informationsinsats i enlighet med intentionerna i ovanstående text.

Motionär

Östergötland i mars 2012, Förbundsområde Östergötland

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att förbundsstyrelsen får i uppdrag att under den närmaste framtiden genomföra en informationsinsats i enlighet med intentionerna i ovanstående text.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Motionen pekar på vikten av att medlemmarna har kunskap om den fackliga grundtanken med solidaritet, kollegialitet, kamratskap och betydelsen av facklig organisering. Den förståelsen finns hos de förtroendevalda pga. bra facklig utbildning men saknas ofta hos medlemmarna. Framtagandet av ett informationsmaterial i likhet med det som skickades ut beträffande facklig information till aspiranter under 2011, skulle kunna tas fram för lokal-lokal anpassning och användning. Det skulle bl. kunna innehålla information om vår organisation, strategier och framgångsfaktorer samt vilka frågor vi driver.

Förbundsstyrelsen har uppfattat det som att motionen dels vill att förbundskansliet tar fram ett utbildningsmaterial som kan användas lokalt i förbundsområdena, dels att Polisförbundet ska gå ut bland

medlemmarna för att informera och lyssna på vad anser vara viktigt för dem. Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att det är viktigt med ett starkt förbund där medlemmarna förstår innebörden av att organisera sig och känner till vilka frågor vi driver. Förbundsstyrelsen har uppmärksammat att vi de senaste åren tappat medlemmar och beslutat om att utreda orsakerna och att vidta åtgärder, bl.a genom att ta fram ett informationsmaterial.

Förbundsstyrelsen anser i likhet med motionen att det är viktigt att gå ut bland medlemmarna för att både informera och lyssna på vad de anser vara viktigt.

Polisförbundets ledamöter och tjänstemän medverkar redan idag vid årsmöten, medlemsmöten, utbildningar etc. och har intentionen att fortsätta med det.

Men eftersom vi är ett relativt litet förbund, medför våra begränsade personella resurser att vi inte kan genomföra en informationsinsats som motionen efterfrågar.

Förbundskansliet tillhandahåller kursmaterial för de fackliga introduktionsutbildningarna och under 2011 har Introduktionshandboken uppdaterats och lagts ut på webben. Den innehåller det som motionen tar upp som exempel; information om vår organisation, stadgar, historia och vad medlemskapet erbjuder i form av rättshjälp, försäkringar etc. Dessutom innehåller den information om hur vi arbetar med opinionsbildning och påverkan på våra egna arbetsplatser. Utöver Introduktionshandboken finns det yrkespolitiska programmet på webben som beskriver förbundets ställningstaganden i de frågor vi driver. Det finns inget som hindrar att medlemmar som inte har ett fackligt förtroendeuppdrag bjuds in till de introduktionsutbildningar som förbundsområdena genomför.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att anse motion C10 besvarad

C011 2012 292, Motion avseende medlemsförhandling av bolån

Beskrivning

Motion avseende medlemsförhandling av bolån

Mitt förslag är att polisförbundet å sina medlemmars vägnar förhandlar fram erbjudande för bolån och bankaffärer i generellt på motsvarande vis som man gjort med försäkringar.

För lite drygt en månad sedan gick ordföranden i TCO ut och förklarade att hon sökt kontakt med ett antal storbanker för att - å medlemmarnas vägnar - förhandla fram bättre räntor. Jag tror att en dylik förhandling har bättre förutsättningar att lyckas om den sker på en lite mer lokal nivå - som inom polisförbundet och kanske till och med läns- eller ortsnivå. Polisen som undergrupp är ju en relativt homogen grupp med stabil anställning etc vilket gör förbundets medlemmar till trygga kunder i en bank.

Vi är många som idag lägger en mycket stor del av vår inkomst på vårt boende och den ekonomiska hjälp en gemensam och lägre boränta skulle ge vore säkerligen ett välkommet tillskott för många medlemmar. Från alla håll hörs ju idag att man skall sätta press på sin bank men som enskild låntagare tror jag många upplever det som svårt och skulle uppskatta hjälp från förbundet.

Jag föreslår därför att Representantskapet beslutar att...

Inleda förhandlingar med olika banker för att se vilka villkor vi som medlemmar kan erbjudas

Skapa lokala förhandlingsgrupper som å medlemmarnas vägnar förhandlar ihop en "affär" med bankerna avseende medlemmarnas bolån, andra avgifter och liknande

Följa upp ovanstående och omförhandla räntor, villkor etc minst var 6:e månad

Motionär

Peter Tobisson, Studerandemedlem, Göteborg

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att inleda förhandlingar med olika banker för att se vilka villkor vi som medlemmar kan erbjudas

att skapa lokala förhandlingsgrupper som å medlemmarnas vägnar förhandlar ihop en "affär" med bankerna avseende medlemmarnas bolån, andra avgifter och liknande

att följa upp ovanstående och omförhandla räntor, villkor etc minst var 6:e månad

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundskansliet har inte den kompetens som behövs för att förhandla fram räntor till bolån mm. Dessutom är räntesatser ofta beroende på vilka andra lån och försäkringar som individen har på sin bank. En uppgift som denna skulle även kräva stora resurser då det för att det ska bli bra krävs en noggrann kontroll och uppföljning samt en ständig omvärldsanalys.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet att

att bifalla motion C11 första att-satsen

att avslå motion C11 andra och tredje att-satsen

C012 2012 297, Medlemslån

Beskrivning

Motion till Polisförbundets representantskap 2012

Medlemslån

Bankerna tar idag ut allt större räntemarginaler vid tecknande av bolån. Tillsammans har de stora bankerna i Sverige en mycket stark position och tjänar allt mer på räntemarginalerna. Som enskild person och bankkund finns det för närvarande små möjligheter att påverka villkoren för lånen på bostadsmarknaden.

I en nyligen publicerad debattartikel (DN debatt, 2012-02-28) beskrevs ovan förhållande av TCO som poängterade att det finns goda möjligheter att påverka situationen för fackliga organisationer och föreningar. Om Polisförbundet, med hjälp av TCO, kan förhandla fram förmånliga villkor inom detta område skulle det med stor sannolikhet intressera och gagna Polisförbundets medlemmar i framtiden.

Förbundsområde Rikspolisén föreslår representantskapet besluta att Polisförbundet ska verka för att kollektivt förhandla fram förmånliga villkor för bolån åt medlemmar i Polisförbundet.

Motionär

Förbundsområde Rikspolisén

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska verka för att kollektivt förhandla fram förmånliga villkor för bolån åt medlemmar i Polisförbundet.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundskansliet har inte den kompetens som krävs för att förhandla räntor och bolån mm. Dessutom är räntor ofta beroende på vilka andra lån, försäkringar som individen har på sin bank. En uppgift som denna skulle även kräva stora resurser eftersom det för att fungera skulle krävas mycket kontroll, uppföljning och omvärldsanalys.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion C12

C013 2012 305, Ledarskap

Beskrivning

Polisyrrket är ett av de yrken som granskas mest och kanske hårdast av massmedia och allmänhet. Polisyrrket är också ett yrke där människor utgör resursen och arbetar mot/med andra människor i vårt samhälle. Detta ställer höga krav på de som varje dag träffar allmänheten i form av målsägare, (brotts-offer) vittnen och de som kan vara eller är misstänkta för brott.

Personer utanför polisverksamheten t.ex. politiker, journalister m.m. har en stor påverkansgrad på polisyrrket. De som företräder polisen i sammanhang som polisenämnder och debatter i tv osv. är oftast i en position där man hamnat ganska långt ifrån den dagliga verksamheten "ute på fältet". Detta ställer höga krav på våra företrädare de höga cheferna att ständigt fånga upp och delge samhörighet med den verksamhet som de är satta att företräda.

Vi måste av dessa arbetsgivarföreträdare kräva att de som är satta att leda verksamhet där människor arbetar med människor själva är INTRESSERADE av att arbeta med människor. Känslan idag är att många chefer har tappat detta och mer intresserar sig för ekonomi och verksamhet i form av staplar. Detta påverkar de som verkar längst ut i verksamheten genom att de som är satta att utföra ett arbete i kärnverksamheten INTE känner igen sig varken i debatten ELLER i de mål och ibland metoder som trycks ned uppför. Många lösningar och "förstå sig på" yttringar upplevs väldigt ofta som väldigt långt ifrån den verklighet som vi poliser upplever i VÅR vardag.

Detta upplevs som ett systemfel och kan leda till frustration, tappad lust och dålig ork att prestera på topp. Vem skall förmedla den vanliga polisens uppfattning om inte vår intresseorganisation gör det?

Vem skall kunna tala utifrån ett annat perspektiv när det finns en osynlig och inbyggd "kultur" som uppfattas straffande om någon uttalar något om organisationen som kan upplevas negativ mot de som leder och fördelar arbetet?

Därför föreslår vi:

ATT Polisförbundet oftare själva inleder debatten i det offentliga rummet, och därigenom skapar nya förutsättningar för att lösa det som kan uppfattas som problem i vår organisation och om hur polisen ska arbeta för att nå så bra resultat som möjligt. Öppna upp debatten.

ATT Polisförbundet verkar för att rekryteringen av de som är satta att leda polisverksamheten på lokal samt myndighetsnivå är intresserade av människor och hur man får människor att göra ett bra arbete. Och ett ledarskap som speglar EMPATI och LYHÖRDHET i den oerhört tuffa vardag som präglar en POLIS hela liv.

ATT Polisförbundet gör sig hörda i debatten om annat än högskolefrågan.

ATT polisens vardag i Stockholm, i Malmö, och alla andra platser i Sverige där polisen kämpar mot Grov organiserad brottslighet och ett klimat som blir allt hårdare, svårare och där hot och våld är vardagsmat och sätts i system långt ner åldrarna hos våra barn och ungdomar. De som arbetar med detta dagligen måste höras och få uppmuntran för det och inte bara företräddas av andra och den bilden av polisverksamhet som de väljer att förmedla.

Motionär

Förbundsområdesstyrelsen, Stockholms län

Administrativ hantering av motion

Delad i C13, D29 och F9

Motionens att-satser

att Polisförbundet oftare själva inleder debatten i det offentliga rummet, och därigenom skapar nya förutsättningar för att lösa det som kan uppfattas som problem i vår organisation och om hur polisen ska arbeta för att nå så bra resultat som möjligt. Öppna upp debatten.

att Polisförbundet gör sig hörda i debatten om annat än högskolefrågan.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Motionären efterlyser att Polisförbundet oftare ska ta initiativ i debatten i det offentliga rummet samt att Polisförbundet i debatten gör sig hörda i annat än högskolefrågan.

Polisförbundet vill bli en mer aktiv samhällsaktör. Det vill förbundet uppnå genom en ökad synlighet i media och genom att tydligare fokusera på att påverka politiska beslut. För att på ett effektivt sätt kunna arbeta med att nå visionen om att tillsammans skapa en professionell polis har Polisförbundet valt att 2012 prioritera framför allt två frågor:

- En ny polisutbildning.
- En polismyndighet i hela landet.

Polisen är en viktig del av samhället och för Polisförbundet är det av stor betydelse att påverka politiska beslut. Inte bara för att förbättra medlemmarnas villkor, utan även för att medlemmarnas arbete är betydelsefullt för medborgarna. Ett fackförbund som inte bara tar medlemmarnas, utan också medborgarnas perspektiv, blir starkare och får mer inflytande. Polisförbundet arbetar efter en tydlig opinionsstrategi för att kunna påverka enligt de prioriteringar förbundet valt för sitt opinionsarbete. En del av strategin är att inte försöka påverka i för många frågor och kommunicera flera olika budskap samtidigt vilket uppfattas som otydligt.

Att driva frågan om en högskoleutbildning för poliser är ett beslut fattat av representantskapet och en av förbundets viktigaste frågor för att höja statusen på yrket och därmed höja lönen för medlemmarna. Polisförbundet har genom ett antal aktiviteter lyckats få upp högskolefrågan på den politiska dagordningen genom att prioritera att kommunicera den frågan i förbundets opinionsarbete.

I de mediala sammanhang där Polisförbundet är en aktör knyter publiciteten i första hand an till löner, ekonomiska villkor och andra typiska fackliga frågor. Polisförbundet driver även andra frågor än högskolefrågan genom bl.a. medlemsundersökning om "tyst organisation" och en medlemsundersökning om hot och våld samt arbetsmiljö och arbetsvillkor. Utöver det är Polisförbundet aktiva och kommunicerar budskapet att polisen behöver rätt förutsättningar för att göra ett bra jobb, rätt utbildning, rätt organisation och rätt villkor.

Om man ska påverka andra människor behöver man inte bara ett budskap, talespersoner och några specifika målgrupper. Man behöver också ha en strategi för att göra sin fråga relevant för den breda allmänheten och för hur kunskapen i frågan kan öka. En viktig grund för all kommunikation är att berätta så att andra vill lyssna. För att formulera ett framgångsrikt budskap är det viktigt att förstå att det inte enbart handlar om vad man själv vill säga, utan även om vad målgruppen vill höra.

Med hänsyn till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att anse motion C13 besvarad

D001 2012 001, Att hedra de polisanställda som dött i tjänsten

Beskrivning

Att hedra de polisanställda som dött i tjänsten

Sedan år 1900 har 93 poliser mist sina liv under tjänsteutövning och under föregående år omkom två stycken i olyckor med polisbilar. De av rättsväsendets tjänare som fått offra sina liv för att försvara demokratin, förtjänar inte bara uppmärksamhet genom tillfällig nyhetsrapportering, utan också i officiella sammanhang. På den ideella hemsidan Svenska polismäns minnesportal återfinns uppgifter om samtliga omkomna polismän. På sidan flera tänkvärda reflektioner i skrift såsom: "Jag är stolt för att ha en pappa som gjorde sin uppgift i ett jobb som han älskade. Tack för att du skriver om honom." Citatet påminner om att det kring de olycksdrabbade i regel finns en krets av anhöriga och vänner, vilka i sin tur förtjänar och kan ha ett behov av ceremoniell uppmärksamhet.

Utan att fastna i ansvarsfrågan bör Rikspolisstyrelsen och Polisförbundet snarast göra gemensam sak av tre punkter. Jag föreslår att Representantskapet verkar för att:

- 1) Inrätta en minnesdag för alla polisanställda som dödats och allvarligt skadats i tjänsten
- 2) Samverka med andra uniformsmyndigheter i syfte att verka för en gemensam minnesdag
- 3) Skapa ett minnesmärke över alla de polisanställda som genom åren dödats i tjänsten och placera detta på lämplig plats såsom vid ingången till Rikspolisstyrelsen på Kungsholmen

Motionär

Patrik Thunholm, Förbundsområde Stockholm

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att inrätta en minnesdag för alla polisanställda som dödats och allvarligt skadats i tjänsten

att samverka med andra uniformsmyndigheter i syfte att verka för en gemensam minnesdag

att skapa ett minnesmärke över alla de polisanställda som genom åren dödats i tjänsten och placera detta på lämplig plats såsom vid ingången till Rikspolisstyrelsen på Kungsholmen

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att de poliser som omkommer i tjänsten bör uppmärksammas. En minnesdag för de som omkommer i samband med arbetet finns redan och det vore naturligt för polisen och andra uniformsyren att ansluta sig till detta datum. I normalfallet infaller denna dag den 28 april.

I Rikspolisstyrelsens entré, Polhemsgatan 30, finns ett minnesmonument uppställt. Monumentet saknar dock namn på de omkomna. Polisförbundet har lämnat förslag till Rikspolisstyrelsen om att namnen bör finnas i anslutning till monumentet.

Med hänvisning till ovanstående och ingressen till arbetsmiljöblocket föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion D1

D002 2012 007, Angående Skjorta m/08

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Skjorta m/08

Idag saknas ett bra sommarplagg med långa ärmar för personalen i yttre tjänst att bära. Jag har personligen, liksom flera av mina kollegor skadats i tjänsten p.g.a. att jag varit tvungen att bära kortärmat under sommaren i brist på vettiga långärmade alternativ. Hade jag haft ett långärmat alternativ, t.ex. skjorta m/08 hade jag undvikit att få skrapsår.

Långärmade klädesplagg är också ett ypperligt skydd mot att utsättas för smitta från mänskligt sekret som blod eller spott.

När svensk polis nu tagit fram ett mycket bra långärmat sommarplagg är det skamligt att inte samtliga poliser får använda det.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att samtliga poliser ska få bära skjorta m/08.

Motionär

Michael Wallin, Storgöteborg, Polisenhet City, Västra Götaland

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att samtliga poliser ska få bära skjorta m/08.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Rätt utbildning och rätt utrustning för det arbete man ska utföra är en ledstjärna för Polisförbundet.

Frågan om skjorta m/08 är under beredning i MUR:s arbetsgrupp för yttre uniformerad tjänst. Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att de poliser som har behov av skjorta m/08 ska få använda den.

Med hänvisning till ovanstående och ingressen till arbetsmiljöblocket föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion D2

D003 2012 009, Angående Skjorta m/08

Beskrivning

Motion angående Skjorta m/08

Idag saknas ett bra sommarplagg med långa ärmar för personalen i yttre tjänst att bära. Jag har personligen, liksom flera av mina kollegor skadats i tjänsten p.g.a. att jag varit tvungen att bära kortärmat under sommaren i brist på vettiga långärmade alternativ. Hade jag haft ett långärmat alternativ, t.ex. skjorta m/08 hade jag undvikit att få skrapsår.

Långärmade klädesplagg är också ett ypperligt skydd mot att utsättas för smitta från mänskligt sekret som blod eller spott.

När svensk polis nu tagit fram ett mycket bra långärmat sommarplagg är det skamligt att inte samtliga poliser får använda det.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på ATT: Polisförbundet ska arbeta för att samtliga poliser ska få bära skjorta m/08.

Motionär

Robert Kassberg, IG/Härnösand, Förbundsområde Västernorrland

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att samtliga poliser ska få bära skjorta m/08.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Rätt utbildning och rätt utrustning för det arbete man ska utföra är en ledstjärna för Polisförbundet.

Frågan om skjorta m/08 är under beredning i MUR:s arbetsgrupp för yttre uniformerad tjänst. Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att de poliser som har behov av skjorta m/08 ska få använda den.

Med hänvisning till ovanstående och ingressen till arbetsmiljöblocket föreslås representantskapet besluta att bifalla motion D3

D004 2012 015, Angående karens vid arbetsskada

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående karens vid arbetsskada

Polisycket är inte ett helt ofarligt yrke, vi förväntas kliva in i situationer då andra helst går därifrån. Vi arbetar dygnet runt med ibland väldigt långa arbetspass och om jag som polisman blir utsatt för våld i tjänsten så förväntar jag mig att jag inte skall lida ekonomisk skada på grund av detta. Idag är det dock så att även om jag blir misshandlad eller faller och skadar mig i samband med ett ingripande, skadar mig på instruktörsledd självskyddsutbildning osv så drabbas jag ekonomiskt. Jag tvingas betala karens för att jag inte är på min arbetsplats, detta med arbetsgivarens goda minne. PSA polis går endast in och täcker detta om jag är sjukskriven mer än 14 dagar från mitt arbete. Enda gången som jag är täckt från dag 1 är om jag krockar med bil för då tar kammarkollegiet biffen.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att arbetsgivaren alternativt försäkringsbolaget betalar full lön från dag 1 i samband med sjukskrivning på grund av arbetsskada som uppstår under instruktörsledd utbildning, under ett ingripande eller som en direkt följd av arbete med stor psykisk belastning t.ex. dödsolyckor mm.

Motionär

Markus Eriksson, Biträdande Huvudskyddsombud Älvsborg, IGV Borås, Förbundsområde Älvsborg

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att arbetsgivaren alternativt försäkringsbolaget betalar full lön från dag 1 i samband med sjukskrivning på grund av arbetsskada som uppstår under instruktörsledd utbildning, under ett ingripande eller som en direkt följd av arbete med stor psykisk belastning t.ex. dödsolyckor mm.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen delar motionärens syn på att man som polis ska ha ett mycket gott försäkringsskydd som är ställt i relation till de risker som finns i yrket.
Det motionären efterlyser finns redan i dag i Personskadeavtalet (PSA) samt i avtalet PSA-polis.

Med hänvisning till ovanstående och ingressen till arbetsmiljöblocket föreslås representantskapet besluta att anse motion D4 besvarad

D005 2012 022, Tillgång till ett fordon genom arbetsgivarens försorg vid beredskap

Beskrivning

Jag önskar för att polisförbundet verkar för att alla som har beredskap och med kort varsel måste vara beredda att inställa sig för tjänstgöring har tillgång till ett fordon genom arbetsgivarens försorg.

Motionär

Johan Jönsson, Piketenheten i Skåne

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet verkar för att alla som har beredskap och med kort varsel måste vara beredda att inställa sig för tjänstgöring har tillgång till ett fordon genom arbetsgivarens försorg.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att arbetsgivaren tillhandahåller fordon för de som har beredskap.

Med hänvisning till ovanstående och ingressen till arbetsmiljöblocket föreslås representantskapet besluta att bifalla motion D5

D006 2012 054, Strålning från Rakel

Beskrivning

Motion till Polisförbundets representantskap

Strålning från Rakel

I vårt samhälle idag, finns en mängd elektronisk utrustning både tjänste och av privat natur. Denna utrustning har eskalerat kraftigt under ett antal år. Strålningsmätningar görs på varje utrustning för sig och i avgränsad miljö, där strålningsresultaten hållit sig inom gällande riktvärden. Det har efterlysts mätning i miljö med ett flertal strålande apparater påslagna samtidigt och även i begränsat utrymme, t.ex. polisens tjänstefordon. Några sådana mätningar har inte presenterats och veterligt har det inte genomförts några över huvud taget.

I samband med införandet av Rakel gjordes mätningar på bl.a. elektromagnetisk strålning och resultaten befann sig inom gällande riktvärden, enligt avgivna rapporter. Det utesluter dock inte att personer med överkänslighet kan reagera på strålningen. Likväl som vid annan överkänslighet som exempelvis pollen-allergi, pålsdjursallergi mm, reagerar dessa personer annorlunda och kraftfullare än andra. De mätningar som gjorts inriktar sig mot omedelbara reaktioner / skador, symptom men reaktioner vid en längre tids exponering är fortfarande okänt.

Det har till Polismyndigheten i Skåne kommit in arbetsskadeanmälan rörande strålning från vårt radio-kommunikationssystem Rakel. Detta har gjort att det spridits en viss oro bland personal som kommer i kontakt med Rakel.

I vårt arbetsmiljöarbete ingår bl.a. att tillsammans med arbetsgivaren undersöka och riskbedöma olika företeelser i vår arbetsmiljö för att förhindra och förebygga att vi som medarbetare utsätts för ohälsa eller olycksfall i vårt arbete.

Jag föreslår därför att representantskapet beslutar att Polisförbundet ska arbeta för att en strålnings-mätning genomförs i våra tjänstefordon med all elektronisk utrustning påslagen inklusive Rakel stationer fasta och bärbara för att utröna om det finns risker för ohälsa.

Motionär

Anders Nilsson/Förbundsområde Skåne

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att en strålningsmätning genomförs i våra tjänstefordon med all elektronisk utrustning påslagen inklusive Rakel stationer fasta och bärbara för att utröna om det finns risker för ohälsa

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har sedan en tid uppmärksammat på att det finns en oro bland medlemmarna när det gäller risker med strålning från bland annat RAKEL utrustningen. Förbundsstyrelsen har initierat ett arbete kring detta genom att ta upp problematiken vid MUR:s sammanträde den 15 februari samt att förbundskansliet är engagerat i ett enskilt arbetsskadeärende.

Frågan är komplex då det finns flera uppfattningar om riskerna med strålning. Förbundsstyrelsen kommer att så långt det är möjligt arbeta för att det motionären efterfrågar blir omhändertaget.

Med hänvisning till ovanstående och ingressen till arbetsmiljöblocket föreslås representantskapet besluta att bifalla motion D6

D007 2012 058, Försäkring vid tjänstgöring utomlands

Beskrivning

2012-02-14

Motion till förbundsområdets årsmöte

Försäkring vid tjänstgöring utomlands

Vi är hänvisade till den mat och dryck som finns i det land där vi tjänstgör. Smitta som uppkommit i samband med intag av mat och dryck faller inte in under olycksfall, smitta eller sjukdom. Därigenom har vi inte rätt till ersättning för läkarbesök, medicin eller inkomstbortfall vid sjukskrivning (AFA försäkringar). År olyckan framme blir det inte bara en fysisk skada utan även en ekonomisk skada för den drabbade,

Jag vill att förbundsområdesstyrelsen arbetar för att få arbetsgivaren att försäkra oss vid tjänstgöring utomlands i samband med t.ex. verkställigheter. Jag anser att vi utsätter oss för en förhöjd risk för smitta vid dessa tillfällen.

Motionär

Pirita Lundgren

Svenska Polisförbundet
Förbundsområde Gävleborg

Förbundsområdesstyrelsens yttrande Över motionen Försäkring vid tjänstgöring utomlands

Förbundsområdesstyrelsen uppfattar motionären att det ska finnas en försäkring vid tjänstgöring utomlands, då den enskilde utsätter sig för en förhöjd risk för smitta.

Förbundsområdesstyrelsen bifaller motionen och förbundsområdesstyrelsen för frågan som motion till Representantskapet 2012.

Motionär

Pirita Lundgren, Svenska Polisförbundet Förbundsområde Gävleborg via Förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att [förbundsstyrelsen] arbetar för att få arbetsgivaren att försäkra oss vid tjänstgöring utomlands i samband med t.ex. verkställigheter.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har tidigare uppmärksammat på detta problem bland annat genom att förbundet biträtt medlemmar som råkat ut för smitta vid tjänstgöring utomlands. Ett försäkringsskydd finns i dag genom Kammarkollegiet. Förbundsstyrelsen kommer att arbeta för att arbetsgivaren kraftigt förbättrar informationen om samtliga försäkringar som arbetsgivaren tillhandahåller.

Förbundsstyrelsen kommer även att fortsätta arbetet med att förbättra medlemmarnas försäkringsskydd.

Med hänvisning till ovanstående och ingressen till arbetsmiljöblocket föreslås representantskapet besluta att bifalla motion D7

D008 2012 062, Försäkringsskydd TGL-S

Beskrivning

Motion till representantskapet 2012.

Polisförbundets medlemmar omfattas av statens tjänstegrupplivförsäkring TGL-S. Det är bra. Men inte tillräckligt bra.

Tittar man närmare på ersättningsnivåerna i tjänstegrupplivförsäkringen blir man inte imponerad. De verkar inte vara justerade på länge.

Det är naturligtvis mycket bra att Polisförbundet sedan länge har tagit stort ansvar för medlemmarnas försäkringsskydd. Men det kan finnas en risk i det sammanhanget, och det är att ju större ansvar Polisförbundet tar, ju mer kan arbetsgivaren, staten, luta sig tillbaka. Man kan se den tendensen även på andra områden, exv. rättshjälpen.

Vi anser att staten som arbetsgivare bör ta betydligt större försäkringsansvar för Polisförbundets medlemmar först och främst med tanke på riskerna i de arbetsuppgifter vi genomför i vår yrkesutövning. Det är en oerhört viktig trygghetsfråga för våra medlemmar och deras nära anhöriga.

Jag tror att staten tar ett större trygghetsansvar för den personal man skickar till oroshärdar i olika delar av världen. Staten borde också ta ett större ansvar för polisens trygghet, som varje dag arbetar i skarp verksamhet, låt vara att den i huvudsak utförs inom landets gränser.

Förbundsområde Östergötland yrkar att representantskapet beslutar:

-att FS får i uppdrag att på lämpligt sätt arbeta för att förbättra arbetsgivarens försäkringsskydd för Polisförbundets medlemmar.

Östergötland i mars 2012

Motionär

Förbundsområde Östergötland

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att FS får i uppdrag att på lämpligt sätt arbeta för att förbättra arbetsgivarens försäkringsskydd för Polisförbundets medlemmar.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppmärksammas kontinuerligt genom arbetet med att stödja medlemmar som råkar ut för arbetsskador och arbetssjukdomar på hur medlemmarnas försäkringsskydd i vissa avseenden brister.

Förbundsstyrelsen kommer att ytterligare intensifiera arbetet med att förbättrar det försäkringsskydd som arbetsgivaren tillhandahåller. Detta är ett kontinuerligt arbete som aldrig avstannar och som kräver kontinuitet och uthållighet.

Med hänvisning till ovanstående och ingressen till arbetsmiljöblocket föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion D8

D009 2012 063, Arrestbevakning

Beskrivning

Motion till representantskapet 2012

Polismyndigheten i Östergötlands län planerar att i framtiden hyra in arrestbevakning av privata vinstdrivande företag. Trots att förbundsområde Östergötland starkt ifrågasätter inriktningen. Att arbeta i och ansvara för polisarrester är en av de svåraste och känsligaste arbetsuppgifterna vi har inom polisen. En stor del av de personer som förvaras i polisarrester kommer direkt från en brottsplats eller missbruksmiljö. Det kan också handla om utsatta människor med psykiska eller fysiska åkommor eller en blandning av alla dessa komponenter. Ofta tillsammans med en stark stress av att bli inlåst i en cell hos polisen.

Varje år avlider ett antal personer i polisens arrester. Senast i förra veckan avled ytterligare en person hos polisen. Dödsfall har tidigare inträffat i Östergötland. Det kan röra sig om komplicerade sjukdomsfall eller personer som i den akuta situationen väljer att ta sitt eget liv. Varje sådant fall är ett misslyckande som inte får ske. Trots detta sker det regelbundet vilket betyder enligt vår uppfattning att något måste göras.

Polismyndighetens planer, att hyra in personal, riskerar att äventyra säkerheten för de intagna. Det riskerar också att leda till sämre kontroll och kvalitet på verksamheten, samordningsbrister på grund av olika arbetsgivare samt att privatanställda inte har meddelarfrihet när det gäller att avslöja brister i verksamheten till media. Det är väl känt att inhyrning av personal medför ökade risker. Ska polisen kunna hyra in personal för den här typen av myndighetsutövning? Vi tycker inte det. Inhyrd personal omfattas inte av regler om bisyssla vilket innebär att en väktare som på förmiddagen varit vittne till ett brott på kvällen kan ha tillsynsansvaret för den misstänkte i polisens arrest. Väktaren skulle också kunna vara anmäld för brott i samband med ingripandet, av den han/hon sen har tillsynsansvaret för.

I skrivande stund pågår en riskbedömning av polismyndighetens planer. Riskbedömningen kommer att visa att det finns betydande problem kring denna fråga.

Polismyndighetens planer oroar många av Polisförbundets medlemmar i Östergötland. En stor del av dessa är chefer som har att ansvara för verksamheten i polisarresterna. Utöver den tragiska mänskliga aspekten riskerar våra medlemmar på grund av försämringarna att inte få samma möjlighet att göra rätt bedömningar. Två poliser står nu åtalade i Luleå tingsrätt efter att en diabetessjuk man avlidit i polisaresten. Varje misstag kan få förödande konsekvenser.

Polisens arrestverksamhet har tidigare ifrågasatts, både nationellt men även i Östergötland. För några år sedan uppdagades allvarliga brister vid polisens arrester i Norrköping och Motala. Det fick till följd att dessa arrester stängdes tillfälligt.

Istället för att öka riskerna vill Förbundsområde Östergötland öka tryggheten och säkerheten för de intagna i polisens arrester. Vi vill utveckla verksamheten och höja kvalitén med målsättningen att ingen ska avlida i en polisarest. Av humanitära skäl och av rättsäkerhetsskäl.

Arbetsgivaren i Östergötland hävdar att det inte finns behov av att höja kvalitén med någon tanke att förbättra världen, eftersom det verkar vara en utbredd problematik med polisens arrester. Det känns provocerande. I grunden handlar det om att vi har olika människosyn och olika syn på rättsäkerhet. Denna människosyn må rymmas inom arbetsgivarens värdegrund, men vi hävdar att den inte rymms inom Polisförbundets värdegrund.

Förbundsområde Östergötland yrkar att representantskapet beslutar:

- att FS får uppdraget att arbeta för konkreta förändringar som syftar till att höja kvalitén och säkerheten i polisens arrester.
- att FS får i uppdrag att arbeta för en tydlig målsättning inom Polisen att ingen ska kunna avlida i polisens arrester.

Östergötland i mars 2012.

Motionär

Förbundsområde Östergötland

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att FS får uppdraget att arbeta för konkreta förändringar som syftar till att höja kvalitén och säkerheten i polisens arrester.

att FS får i uppdrag att arbeta för en tydlig målsättning inom Polisen att ingen ska kunna avlida i polisens arrester.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen håller med motionären om att säkerheten i de arrester där polisen har ett ansvar måste vara mycket hög. Polisförbundets uppfattning är att det ska råda nationell enhetlighet i de frågor som rör arrester och arrestantbevakning. Frågan kommer att uppmärksammas i arbetet med att omorganisera polisen.

Förbundet har redan väckt frågan vid CESAM:s sammanträde 15 februari 2012 och kommer att fortlöpande följa arbetet med frågan.

Med hänvisning till ovanstående och ingressen till arbetsmiljöblocket föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion D9

D010 2012 065, Fordonsfråga

Beskrivning

Motion till representantskapet 2012

Förbundsområde Östergötland har i flera års tid arbetat med fordonsfrågor. Vi upplever att de fordon som är avropade av RPS inte är tillräckligt ändamålsenliga och funktionsdugliga för verksamheten. De är inte heller tillräckligt bra ur arbetsmiljösynpunkt. Arbetsmiljöproblem som aktualiserats den senaste tiden, och som fortfarande inte är långsiktigt lösta, är bl. a. maxlasten och anpassning till PUST. Vi ser att vissa typer av fordon, exv. bussar idag saknar möjlighet att bära tillräckligt antal poliser vid arbete i grupp. Det har inneburit att verksamheten, taktiken och gruppernas storlek anpassas till bilen istället för tvärtom. Vi tror inte detta har analyserats tillräckligt och vi tycker det borde vara tvärtom. Fordonen ska avropas och anpassas efter verksamheten krav. Vi har diskuterat problematiken direkt med RPS, och fått förhoppning om lösningar, men vi tycker utvecklingen går för sakta. Under tiden rullar polisbilarna fortfarande överlastade och dåligt anpassade till verksamheten, med risker för våra medlemmar. Trafiken är ett av våra största problemområden inom arbetsmiljön.

Vi anser att detta är problematiskt i flera avseenden. Dels innebär det risker för våra medlemmar och dels påverkar det förtroendet för polisen att vi inte ges möjlighet att följa trafiksäkerhetspolicyn, trafikslagstiftningen och att vara föredömen i trafiken. Vi tycker att FS bör prioritera frågan i den mån det är möjligt och att man arbetar mer strategiskt för att nå bättre långsiktig framgång.

Förbundsområde Östergötland yrkar att representantskapet beslutar:

- att på lämpligt sätt prioritera upp fordonsfrågorna i kontakter med arbetsgivaren.

Östergötland i mars 2012.

Motionär

Förbundsområde Östergötland

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att på lämpligt sätt prioritera upp fordonsfrågorna i kontakter med arbetsgivaren.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att trafiksäkerhet är ett angeläget arbetsområde. Redan idag bedrivs ett strukturerat arbete med frågan inom MUR organisationen och genom förbundets övriga samverkansformer med RPS och andra aktörer. Förbundsstyrelsen arbetar kontinuerligt med att förbättra förbundets arbete i olika avseenden så även inom detta område.

Med hänvisning till ovanstående och ingressen till arbetsmiljöblocket föreslås representantskapet besluta att bifalla motion D10

D011 2012 079, Motion angående Skjorta m/08

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Skjorta m/08

Idag saknas ett bra sommarplagg med långa ärmar för personalen i yttre tjänst att bära. Jag har personligen, liksom flera av mina kollegor skadats i tjänsten p.g.a. att jag varit tvungen att bära kortärmat under sommaren i brist på vettiga långärmade alternativ. Hade jag haft ett långärmat alternativ, t.ex. skjorta m/08 hade jag undvikit att få skrapsår.

Långärmade klädesplagg är också ett ypperligt skydd mot att utsättas för smitta från mänskligt sekret som blod eller spott.

När svensk polis nu tagit fram ett mycket bra långärmat sommarplagg är det skamligt att inte samtliga poliser får använda det.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att samtliga poliser ska få bära skjorta m/08.

Motionär

Christian Hald, Näpo Sundsvall/ IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att samtliga poliser ska få bära skjorta m/08.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Rätt utbildning och rätt utrustning för det arbete man ska utföra är en ledstjärna för Polisförbundet. Frågan om skjorta m/08 är under beredning i MUR:s arbetsgrupp för yttre uniformerad tjänst. Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att de poliser som har behov av skjorta m/08 ska få använda den.

Med hänvisning till ovanstående och ingressen till arbetsmiljöblocket föreslås representantskapet besluta att bifalla motion D11

D012 2012 080, Motion angående Skjorta m/08

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Skjorta m/08

Idag saknas ett bra sommarplagg med långa ärmar för personalen i yttre tjänst att bära. Jag har personligen, liksom flera av mina kollegor skadats i tjänsten p.g.a. att jag varit tvungen att bära kortärmat under sommaren i brist på vettiga långärmade alternativ. Hade jag haft ett långärmat alternativ, t.ex. skjorta m/08 hade jag undvikit att få skrapsår. Långärmade klädesplagg är också ett ypperligt skydd mot att utsättas för smitta från mänskligt sekret som blod eller spott. När svensk polis nu tagit fram ett mycket bra långärmat sommarplagg är det skamligt att inte samtliga poliser får använda det.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att samtliga poliser ska få bära skjorta m/08.

Motionär

Magnus Persson, Brottsförebyggande och ungdomsenheten, Citygruppen, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att samtliga poliser ska få bära skjorta m/08.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Rätt utbildning och rätt utrustning för det arbete man ska utföra är en ledstjärna för Polisförbundet. Frågan om skjorta m/08 är under beredning i MUR:s arbetsgrupp för yttre uniformerad tjänst. Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att de poliser som har behov av skjorta m/08 ska få använda den.

Med hänvisning till ovanstående och ingressen till arbetsmiljöblocket föreslås representantskapet besluta att bifalla motion D12

D013 2012 081, Motion angående Skjorta m/08

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Skjorta m/08

Idag saknas ett bra sommarplagg med långa ärmar för personalen i yttre tjänst att bära. Jag har personligen, liksom flera av mina kollegor skadats i tjänsten p.g.a. att jag varit tvungen att bära kortärmat under sommaren i brist på vettiga långärmade alternativ. Hade jag haft ett långärmat alternativ, t.ex. skjorta m/08 hade jag undvikit att få skrapsår.

Långärmade klädesplagg är också ett ypperligt skydd mot att utsättas för smitta från mänskligt sekret som blod eller spott.

När svensk polis nu tagit fram ett mycket bra långärmat sommarplagg är det skamligt att inte samtliga poliser får använda det.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att samtliga poliser ska få bära skjorta m/08.

Motionär

Niclas Fröberg, Näpo Sundsvall/Citygruppen, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att samtliga poliser ska få bära skjorta m/08.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Rätt utbildning och rätt utrustning för det arbete man ska utföra är en ledstjärna för Polisförbundet. Frågan om skjorta m/08 är under beredning i MUR:s arbetsgrupp för yttre uniformerad tjänst. Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att de poliser som har behov av skjorta m/08 ska få använda den.

Med hänvisning till ovanstående och ingressen till arbetsmiljöblocket föreslås representantskapet besluta att bifalla motion D13

D014 2012 082, Motion angående Skjorta m/08

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Skjorta m/08

Idag saknas ett bra sommarplagg med långa ärmar för personalen i yttre tjänst att bära. Jag har personligen, liksom flera av mina kollegor skadats i tjänsten p.g.a. att jag varit tvungen att bära kortärmat under sommaren i brist på vettiga långärmade alternativ. Hade jag haft ett långärmat alternativ, t.ex. skjorta m/08 hade jag undvikit att få skrapsår.

Långärmade klädesplagg är också ett ypperligt skydd mot att utsättas för smitta från mänskligt sekret som blod eller spott.

När svensk polis nu tagit fram ett mycket bra långärmat sommarplagg är det skamligt att inte samtliga poliser får använda det.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att samtliga poliser ska få bära skjorta m/08.

Motionär

Thomas Bergström, Näpo Sundsvall/Citygruppen, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdestyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att samtliga poliser ska få bära skjorta m/08.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Rätt utbildning och rätt utrustning för det arbete man ska utföra är en ledstjärna för Polisförbundet. Frågan om skjorta m/08 är under beredning i MUR:s arbetsgrupp för yttre uniformerad tjänst. Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att de poliser som har behov av skjorta m/08 ska få använda den.

Med hänvisning till ovanstående och ingressen till arbetsmiljöblocket föreslås representantskapet besluta att bifalla motion D14

D015 2012 083, Motion angående utökade självskyddstimmar

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående utökade självskyddstimmar

Polisen är troligtvis den yrkesgrupp som råkar ut för mest våld och måste kunna hantera detta på ett bra sätt i sitt vardagliga arbete. I nr 2 (2011) av Polistidningen kan man läsa att många nya poliser (och även de som jobbat ett tag skulle jag vilja påstå) är dåligt förberedda på det våld de möter i vardagen. I dag har polisen ett kommunikativt och defensivt förhållningssätt vilket är mycket bra men det räcker inte till alla gånger. En viss typ av människor kan också ibland se det defensiva förhållningssättet som en svaghet och osäkerhet vilket kan öka aggressiviteten ännu mer.

Vi har idag ca en och en halvtimmes självskydd var sjätte vecka vilket är skrämmande lite med tanke på att försöka upprätthålla fungerande självförsvarstekniker som någorlunda skall sitta i ryggmärgen. Ett annat problem (som också togs upp i polistidningen) är bristen på realistisk träning för den vardag du skall möta, vi skall ofta träna med måtta för att inte göra illa varandra. Vilket i sig blir ett problem för du får då inte upp känslan för en verklighetstrogen situation där du får känna på rädsla och smärta. Detta är naturligtvis något för självskyddslärarna att ta tag i, vilket jag också påpekat för en av dem.

En polis som är osäker på sin fysiska försvarsförmåga kan också utstråla en osäkerhet i sitt kommunikativa förhållningssätt i en aggressiv situation. En polis som däremot är trygg i sina självskyddskunskaper och som vet att den kan försvara sig kommer också att utstråla ett lugn som kommer att spegla av sig på omgivningen, detta kan göra att polisen i mindre utsträckning kan behöva använda både batong, pepparspray och i värsta fall tjänstevapen.

Jag vill med dessa rader yrka att framförallt poliser i yttre tjänst får mera självskyddstimmar.

Motionär

Mats Jonsson, Näpo sunds val 1/IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att framförallt poliser i yttre tjänst får mera självskyddstimmar.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen håller med motionären om vikten av att medlemmarna får den självskyddsträning som behövs. Frågan är omhändertagen i arbetet med utveckling av utbildning i polisiär konflikthantering. I detta arbete deltar nationella huvudskyddsombudet. Utöver det så bevakas frågan i arbetet med att ta fram ett program för hälsopromotion inom polisen. Detta arbete bedrivs inom ramen för CESAM:s arbete.

Med hänvisning till ovanstående och ingressen till arbetsmiljöblocket föreslås representantskapet besluta att bifalla motion D15

D016 2012 084, Hälsoundersökning

Beskrivning

2012-01-16

Motion till Polisförbundet

Hälsoundersökning

Undertecknad hemställer om att samtliga som jobbar 3 skift har en möjlighet att genomföra en hälso-kontroll för att i tid upptäcka ev hälsoproblem.

Eftersom arbetstiden har ökat för alla som jobbar skift finns inte samma tid för återhämtning vilket flera av medarbetarna påtalar. Mitt förslag är att de som jobbar 3 skift och är under 40 får en hälsoundersökning vartannat år medans de som är över 40 har möjlighet att årligen kontrollera sig.

Jag vill att:

Förbundsstyrelsen arbetar för att de som jobbar skift ska få hälsokontroller

Motionär

Krister Öst via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Förbundsstyrelsen arbetar för att de som jobbar skift ska få hälsokontroller

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen anser att ett aktivt hälsoarbete inom polisen är en angelägen fråga. Detta arbete måste drivas nära medarbetarna men med tydliga signaler från Rikspolisstyrelsen och myndighetsledningarna att frågan har hög prioritet. Enligt förbundsstyrelsen ryms både frågan om arbetstidsförläggningens betydelse för hälsan samt frågan om hälsokontroller, anpassade till aktuell målgrupp, i detta arbete. Att enbart arbeta för införande av hälsokontroller är enligt förbundsstyrelsen inte tillräckligt. Polisen behöver ta ett tydligare grepp om det långsiktiga strategiska hälsoarbetet.

Med hänvisning till ovanstående och ingressen till arbetsmiljöblocket föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion D16

D017 2012 085, Ögonlaseroperation

Beskrivning

2012-01-16

Motion till Polisförbundet

Ögonlaseroperation

Som ett led i att höja den personliga säkerheten och det allmänna välmåendet för polisanställda vill undertecknad att det möjliggörs s k ögonlaseroperation via ex bruttolöneavdrag. Friskvårdsavtalet såväl som arbetsmiljöhandboken visar att myndigheten redan tänkt en del på saken.

För dem som har nedsatt syn/synproblem har glasögon varit ett hjälpmedel hittills men nu finns det möjlighet att slippa glasögon. För den enskilde är det en säkerhetsfråga då bäraren av glasögon riskerar att tappa dessa alt få dessa klämda/krossade med risk för egen personskada vid bråk.

För myndigheten kan en s k ögonlaseroperation medföra att de anställda har ett ökat välmående och ev ifrågasättanden vid vittnesmål om HUR bra man har sett något kan ev undvikas.

Jag vill att

Förbundsstyrelsen arbetar för att möjliggöra s k ögonlaseroperation

Motionär

Krister Öst via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Förbundsstyrelsen arbetar för att möjliggöra s k ögonlaseroperation

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen är överens med motionären om nyttan av ögonlaseroperationer. Förbundet tog upp frågan vid CESAM:s sammanträde den 15 februari 2012.

Med hänvisning till ovanstående och ingressen till arbetsmiljöblocket föreslås representantskapet besluta att bifalla motion D17

D018 2012 086, Motion angående kängor

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående kängor

Under februari har det uppmärksammats att poliser i Kiruna inte fått vinterkängor trots det bistra klimatet. Samtidigt har det framkommit att i Stockholm tilldelas poliser som arbetar i yttre tjänst såväl vinter som sommarkängor.

I denna landsände är skillnaderna mellan sommar och vinter minst sagt stora. Att i vintertid ha under 30 minusgrader är inte ovanligt och att sommartid ha 28-30 plus är också helt normalt.

Idag har vi 1300 kr vart tredje år i bidrag till kängor alternativt ett par kängor som myndigheten har upphandlat. Detta är enligt mitt tycke inte tillräckligt. I vår del av Sverige vore det självklart att få ut både sommar- och vinterkängor.

Att hänvisa till ekonomi att vi bara får ett par kängor tycker jag är helt felaktigt av flera skäl. Dels har myndigheten gått plus och lämnat tillbaka pengar vid flera tillfällen de senaste åren. Sedan tycker jag man måste kunna säga att om Stockholm, som dessutom har betydligt högre löner än oss, har råd att köpa 2 par kängor till personalen måste vår myndighet ha det också. Anser man sig inte ha det måste pengarna från RPS vara kraftigt snefördelade.

Lösningen som finns idag med att få välja mellan en av myndigheten inköpt känga och ett pengabidrag tycker jag är mycket bra och skall fortsätta användas men det ska gälla en sommar och en vinterkänga. Myndighetens inköpta kängor bör vara av skyddsklass så att personen drabbas av förmånsskatt för detta bidrag.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att samtliga poliser i yttre tjänst ska tilldelas såväl sommar som vinterkängor.

Motionär

Christian Hald, Näpo Sundsvall/IG, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att samtliga poliser i yttre tjänst ska tilldelas såväl sommar som vinterkängor.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Rätt utbildning och rätt utrustning för det arbete man ska utföra är en ledstjärna för Polisförbundet. I detta ligger naturligtvis även att alla medlemmar har tillgång till lämplig fotbeklädning. Att arbetsgivaren ska tillhandahålla kängor för sommar respektive vinterbruk för de som är i behov av detta är en självklarhet.

Med hänvisning till ovanstående och ingressen till arbetsmiljöblocket föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion D18

D019 2012 087, Motion angående kängor

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående kängor

Under februari har det uppmärksammats att poliser i Kiruna inte fått vinterkängor trots det bistra klimatet. Samtidigt har det framkommit att i Stockholm tilldelas poliser som arbetar i yttre tjänst såväl vinter som sommarkängor.

I denna landsände är skillnaderna mellan sommar och vinter minst sagt stora. Att i vintertid ha under 30 minusgrader är inte ovanligt och att sommartid ha 28-30 plus är också helt normalt.

Idag har vi 1300 kr vart tredje år i bidrag till kängor alternativt ett par kängor som myndigheten har upphandlat. Detta är enligt mitt tycke inte tillräckligt. I vår del av Sverige vore det självklart att få ut både sommar- och vinterkängor.

Att hänvisa till ekonomi att vi bara får ett par kängor tycker jag är helt felaktigt av flera skäl. Dels har myndigheten gått plus och lämnat tillbaka pengar vid flera tillfällen de senaste åren. Sedan tycker jag man måste kunna säga att om Stockholm, som dessutom har betydligt högre löner än oss, har råd att köpa 2 par kängor till personalen måste vår myndighet ha det också. Anser man sig inte ha det måste pengarna från RPS vara kraftigt snefördelade.

Lösningen som finns idag med att få välja mellan en av myndigheten inköpt känga och ett pengabidrag tycker jag är mycket bra och skall fortsätta användas men det ska gälla en sommar och en vinterkänga. Myndighetens inköpta kängor bör vara av skyddsklass så att personen drabbas av förmånsskatt för detta bidrag.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att samtliga poliser i yttre tjänst ska tilldelas såväl sommar som vinterkängor.

Motionär

Niclas Fröberg, Näpo Sundsvall/Citygruppen, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att samtliga poliser i yttre tjänst ska tilldelas såväl sommar som vinterkängor.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Rätt utbildning och rätt utrustning för det arbete man ska utföra är en ledstjärna för Polisförbundet. I detta ligger naturligtvis även att alla medlemmar har tillgång till lämplig fotbeklädning. Att arbetsgivaren ska tillhandahålla kängor för sommar respektive vinterbruk för de som är i behov av detta är en självklarhet.

Med hänvisning till ovanstående och ingressen till arbetsmiljöblocket föreslås representantskapet besluta att bifalla motion D19

D020 2012 088, Motion angående kängor

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående kängor

Under februari har det uppmärksammats att poliser i Kiruna inte fått vinterkängor trots det bistra klimatet. Samtidigt har det framkommit att i Stockholm tilldelas poliser som arbetar i yttre tjänst såväl vinter som sommarkängor.

I denna landsände är skillnaderna mellan sommar och vinter minst sagt stora. Att i vintertid ha under 30 minusgrader är inte ovanligt och att sommartid ha 28-30 plus är också helt normalt.

Idag har vi 1300 kr vart tredje år i bidrag till kängor alternativt ett par kängor som myndigheten har upphandlat. Detta är enligt mitt tycke inte tillräckligt. I vår del av Sverige vore det självklart att få ut både sommar- och vinterkängor.

Att hänvisa till ekonomi att vi bara får ett par kängor tycker jag är helt felaktigt av flera skäl. Dels har myndigheten gått plus och lämnat tillbaka pengar vid flera tillfällen de senaste åren. Sedan tycker jag man måste kunna säga att om Stockholm, som dessutom har betydligt högre löner än oss, har råd att köpa 2 par kängor till personalen måste vår myndighet ha det också. Anser man sig inte ha det måste pengarna från RPS vara kraftigt snefördelade.

Lösningen som finns idag med att få välja mellan en av myndigheten inköpt känga och ett pengabidrag tycker jag är mycket bra och skall fortsätta användas men det ska gälla en sommar och en vinterkänga. Myndighetens inköpta kängor bör vara av skyddsklass så att personen drabbas av förmånsskatt för detta bidrag.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att samtliga poliser i yttre tjänst ska tilldelas såväl sommar som vinterkängor.

Motionär

Thomas Bergström, Näpo Sundsvall/Citygruppen, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdestyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att samtliga poliser i yttre tjänst ska tilldelas såväl sommar som vinterkängor.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Rätt utbildning och rätt utrustning för det arbete man ska utföra är en ledstjärna för Polisförbundet. I detta ligger naturligtvis även att alla medlemmar har tillgång till lämplig fotbeklädning. Att arbetsgivaren ska tillhandahålla kängor för sommar respektive vinterbruk för de som är i behov av detta är en självklarhet.

Med hänvisning till ovanstående och ingressen till arbetsmiljöblocket föreslås representantskapet besluta att bifalla motion D20

D021 2012 089, Motion angående kängor

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående kängor

Under februari har det uppmärksammats att poliser i Kiruna inte fått vinterkängor trots det bistra klimatet. Samtidigt har det framkommit att i Stockholm tilldelas poliser som arbetar i yttre tjänst såväl vinter som sommarkängor.

I denna landsände är skillnaderna mellan sommar och vinter minst sagt stora. Att i vintertid ha under 30 minusgrader är inte ovanligt och att sommartid ha 28-30 plus är också helt normalt.

Idag har vi 1300 kr vart tredje år i bidrag till kängor alternativt ett par kängor som myndigheten har upphandlat. Detta är enligt mitt tycke inte tillräckligt. I vår del av Sverige vore det självklart att få ut både sommar- och vinterkängor.

Att hänvisa till ekonomi att vi bara får ett par kängor tycker jag är helt felaktigt av flera skäl. Dels har myndigheten gått plus och lämnat tillbaka pengar vid flera tillfällen de senaste åren. Sedan tycker jag man måste kunna säga att om Stockholm, som dessutom har betydligt högre löner än oss, har råd att köpa 2 par kängor till personalen måste vår myndighet ha det också. Anser man sig inte ha det måste pengarna från RPS vara kraftigt snefördelade.

Lösningen som finns idag med att få välja mellan en av myndigheten inköpt känga och ett pengabidrag tycker jag är mycket bra och skall fortsätta användas men det ska gälla en sommar och en vinterkänga. Myndighetens inköpta kängor bör vara av skyddsklass så att personen drabbas av förmånsskatt för detta bidrag.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Polisförbundet ska arbeta för att samtliga poliser i yttre tjänst ska tilldelas såväl sommar som vinterkängor.

Motionär

Magnus Persson, Brottsförebyggande/ungdomsenheten City gruppen, Förbundsområde Västernorrland via förbundsområdesstyrelsen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet ska arbeta för att samtliga poliser i yttre tjänst ska tilldelas såväl sommar som vinterkängor.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Rätt utbildning och rätt utrustning för det arbete man ska utföra är en ledstjärna för Polisförbundet. I detta ligger naturligtvis även att alla medlemmar har tillgång till lämplig fotbeklädning. Att arbetsgivaren ska tillhandahålla kängor för sommar respektive vinterbruk för de som är i behov av detta är en självklarhet.

Med hänvisning till ovanstående och ingressen till arbetsmiljöblocket föreslås representantskapet besluta att bifalla motion D21

D022 2012 214, Skiftespersonalens arbetsmiljö

Beskrivning

Skiftespersonalens arbetsmiljö

Vi vill att PF undersöker och redogör för hur skiftespersonalen mår kopplat till arbetstidsförläggningen.

Sedan några år tillbaka ser vi inom skyddsorganisationen i Stockholms län en försämring av hälsan och en begynnande utmattning hos den skiftesarbetande personalen. Detta har framkommit i flera kanaler, arbetsskadeanmälningar, APT-protokoll med mera. Vi ser en tydlig koppling till en ökad veckoarbetstid och en arbetstidsförläggning som inte tar hänsyn till individens behov. Vi ser också naturligtvis flera möjliga orsaker som till exempel att arbetsbelastningen kan ha ökat men är övertygade om att arbetstidsförläggningen har en nyckelroll.

En följd av detta är att personalen flyr från skiftestjänstgöringen vilket ger en än sämre arbetsmiljö och en sämre verksamhet.

Vi föreslår därför att styrelsen får representantskapets uppdrag:

Att utifrån ett arbetsmiljöperspektiv undersöka och redogöra för hur skiftespersonalen mår kopplat till arbetstidsförläggningen.

Motionär

HSO-gruppen Stockholms län genom Maria Jensen och Johan Svanestrand

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att styrelsen får representantskapets uppdrag: att utifrån ett arbetsmiljöperspektiv undersöka och redogöra för hur skiftespersonalen mår kopplat till arbetstidsförläggningen.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har på samma vis som motionärerna nåtts av den information som redovisas i motionen. Frågan om arbetstidens påverkan på individen är komplex med många infallsvinklar.

Under hösten/vintern 2011-2012 har förbundet deltagit en arbetsgrupp tillsammans med RPS, ST, SECO och SAKO, som haft uppgiften att se över arbetstidsavtalet. I detta arbete har hälsoperspektivet varit med. (Då detta svar skrivs är inte gruppens arbete slutfört)

Förbundsstyrelsen anser att de perspektiv motionärerna lyfter fram ryms inom ramen för vad som nämns i motion D16.

Arbetet med att kartlägga och sedan förbättra hälsoarbetet inom polisen är långsiktigt. Delvis finns det motionären efterlyser med i det arbete som görs i arbetsgruppen för hälsopromotion. Denna grupp leds av RPS/HR och förbundet medverkar i gruppen.

Med hänvisning till ovanstående och ingressen till arbetsmiljöblocket föreslås representantskapet besluta att bifalla motion D22

D023 2012 216, Angående sekretessmarkering

Beskrivning

Angående sekretessmarkering

Poliser möter hot och våld i tjänsten. Ofta kan det vara förtäckta hot som är svår att lagföra men kan påverka Polisen ändå. Kommentarer som "jag vet var du bor" osv. I dagens samhälle är det bara att gå ut på Internet för att kunna kolla upp personnummer och adress. I och med nya reglerna på skatteverket där även lägenhetsnummer skrivs ut är det ännu lättare att se var folk bor.

För att kunna skydda Poliser och att vi ska kunna känna oss trygga tycker jag att det borde finnas ett lätt regelverk för att kunna få någon sorts sekretessmarkering. Det viktiga kan vara att det inte ska vara så lätt att kolla upp en Polis.

Poliser borde kunna välja själv att få en sekretessmarkering om personen känner att det kan finnas ett behov av det. Detta borde vara något som erbjuds i och med att man tar på sig att vara Polis.

Därför yrkar jag.

Att Polisförbundet verkar för att poliser ska lättare få sekretessmarkering.

Att Polisförbundet verkar så att regelverket för sekretessmarkering anpassas efter de behov Poliser behöver.

Motionär

Kristoffer Swärd

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet verkar för att poliser ska lättare få sekretessmarkering.

att Polisförbundet verkar så att regelverket för sekretessmarkering anpassas efter de behov Poliser behöver.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill att poliser lättare ska få sekretessmarkering.

Sekretess till skydd för enskild vid folkbokföring regleras i 22 kap. offentlighets- och sekretesslag (2009:400). Enligt nämnda lag gäller sekretess för en folkbokföringsuppgift om det av särskild anledning kan antas att en person, eller någon närstående, kan lida skada eller men om uppgifter om personen lämnas ut.

Lagstiftningen fungerar idag så att om det föreligger konkret underbyggda uppgifter om att det föreligger en hotbild mot en polis får denne i regel skyddade personuppgifter. Att ändra rekvisitet i lagstiftningen till ett omvänt skaderekvisit torde inte vara en framkomlig väg. En sådan generalisering skulle leda till en ur allmän synpunkt sluten organisation.

Motionären tar upp en angelägen fråga avseende internetföretags publicering av personuppgifter på internet. Frågan som motionären tar upp kring publicering av personuppgifter på internetsidor rör ett helt annat rättsområde dvs. frågorna om de grundlagsskyddade rättigheterna och kreditupplysningslagens regelverk. De företagshemsidor som publicerar sådana uppgifter har idag en oftast en grundlags-skyddad rätt att göra detta.

Förbundsstyrelsen har frågan om medlemmarnas trygghet högt upp på dagordningen. Arbetet med att förbättra tryggheten är ett av de arbeten som aldrig avstannar beroende på hur brott mot förbundets medlemmar utvecklas. I detta arbete ligger att verka för att de regelverk som påverkar medlemmarna anpassas efter de behov som finns.

Med hänvisning till ovanstående föreslås representantskapet besluta

att anse motion D23 besvarad

D024 2012 239, Motion ang ersättning för bärande av civila kläder i tjänsten.

Beskrivning

Motion ang ersättning för bärande av civila kläder i tjänsten.

Inom polisorganisationen finns fri uniform som är en viktig del i den yttre tjänsten. För andra delar av organisationen som bär civila kläder under sin tjänstgöring ett problem. Detta genom att vi utsätts för en kraftig exponering vid olika civila insatser. Våra kläder slits och utsätts för högt slitaget, mindre skador samt behovet av tvätt ökar. Detta gäller bl a för civila spanare. Jag hemställer:

Att förbundet verkar för att civila spanare ersätts med ett s k klädbidrag.

Motionär

Mattias Fredby, Göteborg, BSE

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att förbundet verkar för att civila spanare ersätts med ett s k klädbidrag.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Frågan om ersättning för användande av civila kläder i tjänsten är under bearbetning. Frågan har aktualiserats i MUR. Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att de medlemmar som har arbetsuppgifter där slitaget på de egna kläderna är högt ska ersättas för detta i någon form. Förbundsstyrelsen vill dock inte enbart arbeta för införande av klädbidrag som lösning på frågan. Andra alternativ finnas, exempelvis att arbetsgivaren tillhandahåller de kläder som de aktuella arbetsuppgifterna kräver.

Med hänvisning till ovanstående och ingressen till arbetsmiljöblocket föreslås representantskapet besluta att anse motion D24 besvarad

D025 2012 244, Gällande tillägg av tjänstenära idrotter

Beskrivning

Motion till lokalsektionsårsmötet i Nordost 2012-01-26 gällande tillägg av tjänstenära idrotter

Enligt riktlinjerna i Rikspolisstyrelsens handling, HR-802-5841/09 är följande idrotter berättigade tjänsteledighet.

Cykel
Friidrott
Maraton
Orientering
Skidor
Skytte
Simning
Terränglöpning
Tävling med tjänstehund
Tävling med tjänstehäst
Därutöver kan motsvarande ledighet medges för deltagande i internationella mästerskap i följande idrotter
Fotboll
Handboll

De båda kampsporterna judo och brottning försvann då de nya riktlinjerna accepterades.
Maraton och cykel är bland de nya tjänstenära idrottarna som valdes in.
Som polis hamnar vi stundtals lägen som kan vara allt från rena nödvärnssituationer till att fysiskt omhändertaga aggressiva personer.
Gemensam träning och tävling inom kampsporter skapar en lugn, förberedd och trygg polis.

Jag yrkar därför på att Polisförbundet verkar för att brottning och Jiu-Jitsu antas som tjänstenära idrottsgrenar och därmed berättigar till tjänsteledighet.

Jag yrkar på att motionen skickas till Centralsektionsårsmötet för Storgöteborg samt till Västra Götalands årsmöte.

Jan Zachrison
Tj.nr. 10250
Turlag C
Ingripandeverksamheten Nordost

Polisförbundet V. Götaland
Centralsektion Storgöteborg

Centralsektionsstyrelsens svar på motion nr ./1

Centralsektionsstyrelsen delar Jan Zackrisons uppfattning och föreslår årsmötet att bifalla motionen.

Motionär

Jan Zachrison , Turlag C , Ingripandeverksamheten Nordost via Göteborg, Centralsektionsstyrelsen Storgöteborg

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet verkar för att brottning och Jiu-Jitsu antas som tjänstenära idrottsgrenar och därmed berättigar till tjänsteledighet.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen delar motionärens syn på att träning och tävling har bra inverkan på individen. Då det inte gjorts någon partsgemensam översyn angående vilka idrottsgrenar som ska ge rätt till tjänsteledighet föreslår förbundsstyrelsen i enlighet med motionären i motion D26 att sådan översyn görs och att man i detta arbete särskilt beaktar de idrottsgrenar motionären föreslår.

Med hänvisning till ovanstående och ingressen till arbetsmiljöblocket föreslås representantskapet besluta att anse motion D25 besvarad

D026 2012 245, Översyn av idrottsgrenar som berättigar till tjänstledighet.

Beskrivning

Motion till Representantskapet 2012

Översyn av idrottsgrenar som berättigar till tjänstledighet.

Rikspolisstyrelsens riktlinjer medger att det finns ett antal idrottsgrenar som berättigar till tjänstledighet för deltagande under vissa förutsättningar vid idrottsaktiviteter. Det finns fördelar med att poliser ägnar sig åt idrott och hälsa ur många aspekter inte minst ur perspektivet uthålligt arbetsliv. Det borde finnas ett större intresse från arbetsgivaren att stimulera att poliser idrottar och sköter sin hälsa. Argumenteringen kan göras längre inte minst ur arbetsmiljösynpunkt.

Yrkande:

Att Polisförbundet begär en översyn av vilka idrottsgrenar som berättigar till tjänstledighet och med målbilden att det skall vara fler med motivet att idrott är ett inslag för god hälsa.

Motionär

Förbundsområdesstyrelsen Västra Götaland genom Sven Gardell

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet begär en översyn av vilka idrottsgrenar som berättigar till tjänstledighet och med målbilden att det skall vara fler med motivet att idrott är ett inslag för god hälsa.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Med hänvisning till de resonemang förbundsstyrelsen fört angående motioner som på olika vis har beröring på medlemmarnas hälsa och välbefinnande så är förbundsstyrelsen helt överens med motionären.

Med hänvisning till ovanstående och ingressen till arbetsmiljöblocket föreslås representantskapet besluta att bifalla motion D26

D027 2012 281, Anställningsskydd

Beskrivning

Motion till representantskap

Jag önskar att Ni driver frågan om anställningsskyddet.

Idag är alla tjänster en funktionstjänst, och det kan innebära att en arbetstagare kan flyttas mot dennes vilja.

Skyddet för den anställda är undermåligt, och vill arbetsgivaren göra sig av med en obekväm arbetstagare eller mellanchefer utan en egentlig motivering.

Jag menar inte att personen i första hand blir avskedad och mister sitt arbete, helt utan flyttade på, till en mer undanskymd plats.

Jag önskar att Ni verkar för tidsbegränsade chefstjänster, tjänster med fast tillsättning tillsvidare. Detta innebär en tryggare tillvaro för arbetstagaren och mellanchefer. Det ska inte gå att med mycket lösa argument flytta en person från sin arbetsplats. En sådan avsättning eller flyttning av en mellanchefer eller arbetstagare ska följas av ett framtaget åtgärdsplan.

Till exempel bör handlingsplanen för misskötsamhet helt och fullt följas, då någon ska flyttas enligt ledningen. Facket få en betydligt större makt i dessa frågor och andra frågor som rör en enskild persons anställningsskydd.

- att arbetstagarens trygghet ökas.
- att taket höjs och kanske vi får en bättre inriktning av verksamheten.
- att medarbetarna vågar framför sin åsikter, och slippa en tyst arbetsplats.
- att vi får en dubbelriktad konversation mellan arbetstagare, mellanchefer och polisledningen.
- att trivsel ökar på arbetsplatserna.

Motionär

Tommy Karlsson

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att arbetstagarens trygghet ökas.

att taket höjs och kanske vi får en bättre inriktning av verksamheten.

att medarbetarna vågar framför sin åsikter, och slippa en tyst arbetsplats.

att vi får en dubbelriktad konversation mellan arbetstagare, mellanchefer och polisledningen.

att trivsel ökar på arbetsplatserna.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen är överens med motionären om vikten av att medlemmarna ska känna trygghet i anställningen. Arbetet med att förbättra anställningstryggheten är ett av förbundets grundläggande arbetsområden som kontinuerligt pågår.

I och med vad som framgår av polisorganisationskommitténs betänkande SOU 2012:13 kommer med största sannolikhet betydande förändringar av polisen att ske under de närmaste åren. I arbetet med organisationsförändringen kommer förbundsstyrelsen att tillvarata motionärens att satser.

Med hänvisning till ovanstående och ingressen till arbetsmiljöblocket föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion D27

D028 2012 294, Ej kula i loppet

Beskrivning

Denna motion är skriven med kort varsel eftersom ett beslut från RPS damp ner kort innan motionstiden gick ut.

Vi fick till vår stora förvåning och bestörtning besked om att regelverket rörande bärandet av vårt tjänstevapen förändrats. Av någon för mig och mina närmaste arbetskamraters outgrundlig anledning skall det nu vara tillåtet att bära vapnet laddat i hölstret. Det var inte slut med det utan de nya aspiranterna skall dessutom utbildas så.

Jag delar kollegan Håkan Innalas uppfattning om att detta beslut är "vansinnigt" (DN 27/3 -12). Vårt nationella huvudskyddsombud sade i samma artikel att "medlemmarna generellt ser positivt på de nya föreskrifterna". Jag har inte hört någon av mina kollegor yttrycka andra än negativa åsikter om denna förändring.

Med detta yrkar jag på att Polisförbundet skall verka för

att FAP 104-2, RPSFS 2012:11, 15 § ändras så att tjänstevapnet skall bäras utan patron i patronläget.

Motionär

Jan Ferb (vapeninstruktör sedan 1984) Stockholm

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet skall verka för att FAP 104-2, RPSFS 2012:11, 15 § ändras så att tjänstevapnet skall bäras utan patron i patronläget.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Mot bakgrund av att den nya skrivningen i FAP 104-2 inte är tvingande utan ger möjligheten att bära vapnet med patron i patronläget samt att det finns enheter inom polisen som är i behov av den förändring som gjorts i FAP 104-2 anser förbundsstyrelsen att den ändring som gjorts är acceptabel. Till detta kommer att de medarbetare som har för avsikt att bära vapnet med patron i patronläget ska utbildas för detta innan de får nyttja den nya bärmöjligheten. Utöver detta kan nämnas att flera myndigheter, däribland Polismyndigheten i Stockholm, begärt dispens från den tidigare lydelsen i FAP 104-2. I dispensansökan ansöker man om möjligheten att bära vapnet med patron i patronläget.

Med hänvisning till ovanstående och ingressen till arbetsmiljöblocket föreslås representantskapet besluta

att avslå motion D28

D029 2012 305, Ledarskap

Beskrivning

Polisyrrket är ett av de yrken som granskas mest och kanske hårdast av massmedia och allmänhet. Polisyrrket är också ett yrke där människor utgör resursen och arbetar mot/med andra människor i vårt samhälle. Detta ställer höga krav på de som varje dag träffar allmänheten i form av målsägare, (brotts-offer) vittnen och de som kan vara eller är misstänkta för brott.

Personer utanför polisverksamheten t.ex. politiker, journalister m.m. har en stor påverkansgrad på polisyrrket. De som företräder polisen i sammanhang som polisenämnder och debatter i tv osv. är oftast i en position där man hamnat ganska långt ifrån den dagliga verksamheten "ute på fältet". Detta ställer höga krav på våra företrädare de höga cheferna att ständigt fånga upp och delge samhörighet med den verksamhet som de är satta att företräda.

Vi måste av dessa arbetsgivarföreträdare kräva att de som är satta att leda verksamhet där människor arbetar med människor själva är INTRESSERADE av att arbeta med människor. Känslan idag är att många chefer har tappat detta och mer intresserar sig för ekonomi och verksamhet i form av staplar. Detta påverkar de som verkar längst ut i verksamheten genom att de som är satta att utföra ett arbete i kärnverksamheten INTE känner igen sig varken i debatten ELLER i de mål och ibland metoder som trycks ned uppför. Många lösningar och "förstå sig på" yttringar upplevs väldigt ofta som väldigt långt ifrån den verklighet som vi poliser upplever i VÅR vardag.

Detta upplevs som ett systemfel och kan leda till frustration, tappad lust och dålig ork att prestera på topp. Vem skall förmedla den vanliga polisens uppfattning om inte vår intresseorganisation gör det?

Vem skall kunna tala utifrån ett annat perspektiv när det finns en osynlig och inbyggd "kultur" som uppfattas straffande om någon uttalar något om organisationen som kan upplevas negativ mot de som leder och fördelar arbetet?

Därför föreslår vi:

ATT Polisförbundet oftare själva inleder debatten i det offentliga rummet, och därigenom skapar nya förutsättningar för att lösa det som kan uppfattas som problem i vår organisation och om hur polisen ska arbeta för att nå så bra resultat som möjligt. Öppna upp debatten.

ATT Polisförbundet verkar för att rekryteringen av de som är satta att leda polisverksamheten på lokal samt myndighetsnivå är intresserade av människor och hur man får människor att göra ett bra arbete. Och ett ledarskap som speglar EMPATI och LYHÖRDHET i den oerhört tuffa vardag som präglar en POLIS hela liv.

ATT Polisförbundet gör sig hörda i debatten om annat än högskolefrågan.

ATT polisens vardag i Stockholm, i Malmö, och alla andra platser i Sverige där polisen kämpar mot Grov organiserad brottslighet och ett klimat som blir allt hårdare, svårare och där hot och våld är vardagsmat och sätts i system långt ner åldrarna hos våra barn och ungdomar. De som arbetar med detta dagligen måste höras och få uppmuntran för det och inte bara företräddas av andra och den bilden av polisverksamhet som de väljer att förmedla.

Motionär

Förbundsområdesstyrelsen, Stockholms län

Administrativ hantering av motion

Delad i C13, D29 och F9

Motionens att-satser

att polisens vardag i Stockholm, i Malmö, och alla andra platser i Sverige där polisen kämpar mot Grov organiserad brottslighet och ett klimat som blir allt hårdare, svårare och där hot och våld är vardagsmat och sätts i system långt ner åldrarna hos våra barn och ungdomar. De som arbetar med detta dagligen måste höras och få uppmuntran för det och inte bara företräddas av andra och den bilden av polisverksamhet som de väljer att förmedla.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Den beskrivning av medlemmarnas arbetsvillkor och arbetssituation som beskrivs i motionen uppmärksammas av förbundet i det vardagliga arbetet med att verka för bättre arbetsförhållanden. Det är ett arbete som bedrivs brett och långsiktigt. En del i arbetet är det yrkespolitiska program som förbundet antog på representantskapet 2005.

Förbundet arbetar även aktivt med chefs och ledarskapsfrågor där målet är att de som är chefer inom polisen ska ha bra förutsättningar för att utöva ett ledarskap nära medarbetarna.

Det motionären ger uttryck för stärker förbundsstyrelsens uppfattning om vikten av ett aktivt arbete med ledarskap och hälsofrågor inom polisen. Detta oaktat var i organisationen man arbetar.

Med hänvisning till ovanstående och ingressen till arbetsmiljöblocket föreslås representantskapet besluta att anse motion D29 fjärde att-satsen besvarad

D030 2012 300, Enhetlig lösning på arrestantbevakningen

Beskrivning

Motion till Representantskapet

Enhetlig lösning på arrestantbevakningen

Under flera år har frågan vem som skall sköta polisens arrestantbevakning diskuterats. Lösningarna varierar i landet alltifrån civilanställda privatpersoner, privata vaktbolag till poliser. Lösningarna är troligen lika många som det finns Polismyndigheter. Man kan ställa sig frågan om detta är rättsäkert och professionellt.

Som ett led i att Polisen blir en myndighet vore det samtidigt bra att ta tag i arrestantfrågan en gång för alla och försöka hitta en enhetlig, rättssäker och professionell lösning för hela landet. Exempelvis Kriminalvården.

Med hänvisning till ovanstående yrkar vi

Att Polisförbundet verkar för en enhetlig, rättssäker och professionell lösning på arrestantbevakningen i hela Sverige.

Västerås 2012-04-01

Motionär

Förbundsområde Västmanland

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet verkar för en enhetlig, rättssäker och professionell lösning på arrestantbevakningen i hela Sverige.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen håller med motionären om att säkerheten i de arrester där polisen har ett ansvar måste vara mycket hög. Polisförbundets uppfattning är att det ska råda nationell enhetlighet i de frågor som rör arrester och arrestantbevakning. Frågan kommer att uppmärksammas i arbetet med att omorganisera polisen.

Förbundet har redan väckt frågan vid CESAM:s sammanträde 15 februari 2012 och kommer att fortlöpande följa arbetet med frågan.

Med hänvisning till ovanstående och ingressen till arbetsmiljöblocket föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion D30

E001 2012 012, Angående Brottsofferersättning

Beskrivning

Motion till Polisförbundet

Motion angående Brottsofferersättning

Under senare år har fler och fler poliser utsatts för olika former av kränkningar i tjänsten. Samhället väljer att backa undan och säger att poliserna skall räkna med att de kan bli angripna och därför är det inte lika allvarligt. En privatperson som blir utsatt för brott och får tilldömt sig ett skadestånd kan om individen ej klarar betala detta få ut ersättning från Brottsoffermyndigheten något som poliser i de flesta fall inte kan få, även om domstol har ansett att kränkningen är av sådan karaktär att polismannen skall ha skadestånd.

Med anledning av ovanstående yrkar jag på

ATT: Arbetar mot Brottsoffermyndigheten eller vårt försäkringsbolag så att någon av dessa 2 går in och täcker detta i de fall som den dömde inte har ekonomisk möjlighet. Detta för att tillse att polismän har samma rätt som övriga medborgare i samhället.

Motionär

Markus Eriksson, Biträdande Huvudskyddsombud Älvsborg, IGV Borås, Förbundsområde Älvsborg

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att arbetar mot Brottsoffermyndigheten eller vårt försäkringsbolag så att någon av dessa 2 går in och täcker detta i de fall som den dömde inte har ekonomisk möjlighet.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill att Brottsoffermyndigheten i större utsträckning betalar ut brottsskadeersättning eller att vårt försäkringsbolag ersätter ett utdömt skadestånd till en polis. Motionären tar upp en angelägen fråga för förbundsstyrelsen.

Även om brottsskadeersättningen inte är att betrakta som ett skadestånd ska den bestämmas enligt skadeståndsrättsliga principer och regler. Brottsoffermyndigheten är dock inte bunden av domstolsbeslut utan gör en egen prövning. Polisförbundet har det senaste åren intensifierat arbetet med att förändra Brottsoffermyndighetens synsätt och praxis gällande ersättning till poliser genom att ge rättshjälp åt poliser för att få en ersättningsfråga bedömd av Brottskadenämnden, föra fram frågan i diskussioner bl.a. med politiker, justitiedepartementet, RPS m.fl. Vidare har Polisförbundet fört fram dessa synpunkter till utredningen en översyn av brottsskadelagen.

Polisförbundet arbetar vidare med frågan om att förbättra ersättningar till poliser som blir brottsoffer med anledning av yrket. Däremot är det inte en framkomlig väg att överlåta till den enskilde arbetstagar att försäkra sig mot skada på arbetet. Skador på arbetet ska hanteras och ersättas av arbetsgivaren, staten eller skadeståndsrättsligt. Arbetsgivaren ska vidare ersätta via sitt principalansvar. Det finns flera vägar att gå för att nå en lösning på den aktualiserade problematiken och en diskussion om det motionären skrivit ingår som en del i arbetet för att nå en slutlig lösning av sakfrågan.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring trygghetsfrågor föreslås representantskapet besluta

Att bifalla delen av motion E1 avseende Brottsoffermyndigheten

Att avslå delen av motion E1 avseende försäkringsbolag

E002 2012 048, Angående olaga dataintrång

Beskrivning

Motion till förbundsområde Skånes årsstämma.

Jag vill att facket verkar för förtydliganden och eventuellt lagändringar beträffande brottet olaga dataintrång. Jag och många andra kollegor har varit misstänkta för detta och det är inte så kul. Jag tycker att vi poliser måste få använda våra datamaskiner fullt ut för att få reda på så mycket som möjligt beträffande brott som begås i samhället. Vi måste också ha full frihet att meddela vad vi får reda på till våra polisiära chefer och till åklagarmyndigheten (även om det inte är ett ärende som direkt lagts på mig som handläggare). Det skall däremot självklart vara brottsligt att lämna uppgifterna till allmänheten. Vi poliser måste ju tillsammans göra allt vi kan för att klara upp alla brott och då kan vi ju inte vara rädda för att gå in i andras ärenden för att hjälpa till. Jag blev som tur var friad i tingsrätten, men det var en psykisk press att vara misstänkt.

Motionär

Jan Ohlin, polisen i Malmö

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att facket verkar för förtydliganden och eventuellt lagändringar beträffande brottet olaga dataintrång

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill få ett förtydligande kring brottet dataintrån samt eventuellt en lagändring. Motionären tar upp en angelägen fråga för förbundsstyrelsen.

Av 4 kap. 9 c § Brottsbalken regleras att den som olovligen bereder sig tillgång till en uppgift som är avsedd för automatiserad behandling döms för dataintrång till böter eller fängelse i högst två år. Inom polisen regleras i RPSFS2005:8 FAP 170-1 om användning av IT-system inom polisen. Av 4 § nämnda FAP regleras att IT-system som är tillgängliga inom Polisen får användas endast när det är nödvändigt för att genomföra en viss arbetsuppgift. Det skall vara sannolikt att användandet i det enskilda fallet är till nytta för arbetets genomförande. Av 3 § nämnda FAP framgår att med arbetsuppgift avses åliggande som följer av anställningsavtal, arbetsbeskrivning, instruktion, order från arbetsledare, eller som på annat sätt framgår av eller ingår i tjänstgöringen eller uppdraget.

Polisförbundet har under lång tid arbetat med frågan om att öka medvetenheten kring användning av polisens IT-system. I dag när en arbetstagare inom polisen loggar in på sin dator kommer det upp en informationsruta som påminner om den rättsliga regleringen kring användandet av IT-system inom polisen.

Förbundsstyrelsen bedömer att regleringen kring användandet av IT-system inom polisen idag är tydligt. Däremot är arbetsgivarens syn på användningen av IT-systemen alldeles för rigid. Denna syn bör således ändras. Vidare är arbetsgivarens arbete med att medvetandegöra den enskilde arbetstagaren kring användning av polisens IT-system i vissa delar bristfällig. Frågan som motionären tar upp torde således ha att åtgärdas genom att arbetsgivaren bland annat kontinuerligt genomför utbildning i användning av polisens IT-system och arbetsgivarens syn på tillämpningen av lagstiftningen.

Med hänvisning till ovanstående förslås representantskapet besluta

att anse motion E2 besvarad

E003 2012 052, Angående brottet olaga dataintrång

Beskrivning

Motion Till Förbundsområde Skåne

Det gäller brottet olaga dataintrång som många medlemmar blir misstänkta för.

Jag har skrivit om detta en gång tidigare. Jag vill att facket driver frågan vidare och yrkar på att själva brottet blir mer klarlagt, alltså lagtexten måste bli mycket tydligare om vad som är tillåtet och inte tillåtet.

Jag anser att det borde vara tillåtet som medlem att underrätta åklagare om vad för brott som har förekommit i olika sammanhang (även om inte jag står som handläggare).

Är det förbjudet att gå in och titta vad jag har för reg.nr. på bilen eller om ägarbytet blivit av eller inte?

Att det är förbjudit att gå in och titta i sitt eget brottsregister, det må väl vara hänt, men det finns ju många andra register som normalt är öppna.

Att det är förbjudit att delge allmänheten saker ifrån våra register, det förstår jag, men förbuden att titta på olika ärenden får inte inverka negativt på det arbete vi är satta att sköta, nämligen att uppdaga brott och se till att brottslingar blir lagförda.

Er uppgift är att se till att brottet olaga dataintrång ses över (lagtexten), så att inte vi poliser skall vara oroliga för att bli anmälda i tid och otid och se till så att brottet inte hindrar oss att utöva våran tjänst på rätt sätt.

Motionär

Jan Ohlin, polisen i Malmö, familjevård

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att facket driver frågan vidare och yrkar på att själva brottet blir mer klarlagt, alltså lagtexten måste bli mycket tydligare om vad som är tillåtet och inte tillåtet.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill få till stånd en ändring i lagstiftningen rörande dataintrång.

Av 4 kap. 9 c § Brottsbalken regleras att den som olovligen bereder sig tillgång till en uppgift som är avsedd för automatiserad behandling döms för dataintrång till böter eller fängelse i högst två år. Inom polisen regleras i RPSFS2005:8 FAP 170-1 om användning av IT-system inom polisen. Av 4 § nämnda FAP regleras att IT-system som är tillgängliga inom Polisen får användas endast när det är nödvändigt för att genomföra en viss arbetsuppgift. Det skall vara sannolikt att användandet i det enskilda fallet är till nytta för arbetets genomförande. Av 3 § nämnda FAP framgår att med arbetsuppgift avses åliggande som följer av anställningsavtal, arbetsbeskrivning, instruktion, order från arbetsledare, eller som på annat sätt framgår av eller ingår i tjänstgöringen eller uppdraget.

Polisförbundet har under lång tid arbetat med frågan om att öka medvetenheten kring användning av polisens IT-system. I dag när en arbetstagare inom polisen loggar in på sin dator kommer det upp en informationsruta som påminner om den rättsliga regleringen kring användandet av IT-system inom polisen.

Förbundsstyrelsen bedömer att regleringen kring användandet av IT-system inom polisen idag är tydligt. Däremot är arbetsgivarens syn på användningen av IT-systemen alldeles för rigid. Denna syn bör således ändras. Vidare är arbetsgivarens arbete med att medvetandegöra den enskilde arbetstagaren kring användning av polisens IT-system i vissa delar bristfällig. Frågan som motionären tar upp torde således ha att åtgärdas genom att arbetsgivaren bland annat kontinuerligt genomför utbildning i användning av polisens IT-system och arbetsgivarens syn på tillämpningen av lagstiftningen.

Med hänvisning till ovanstående förslås representantskapet besluta

att anse motion E3 besvarad

E004 2012 215, Angående kränkningsskadestånd

Beskrivning

Angående kränkningsskadestånd

Idag är det vanligt att poliser, i rättegångar får höra, att de ska tåla ett visst mått av hot och våld. Jag tycker att det blivit fel. Jag har inte valt polisyrket för att bli slagen, hotad eller bespottad. Detta synsätt är något som försämrar vår arbetsmiljö avsevärt. Det brukar även emellanåt nämnas att poliser är tränade för hot och våld. Jag menar att vi poliser är tränade för att försöka undvika hot och våld och i att försöka skydda oss när vi angrips. Det betyder inte att vi är vaccinerade mot att bli slagna eller från smärta och obehag när vi blir det.

Det verkar som att gränsen för vad en polis ska behöva tåla hela tiden höjs inom rättsväsendet. Därför tycker jag att Polisförbundet ska lyfta frågan och försöka skapa opinion för att inte heller poliser ska behöva tåla hot, våld och kränkningar. Som ett led i detta är det viktigt att försöka orientera sig i rättsläget och vad rådande praxis säger.

Att bli slagen eller hotad känns nog inte bra för någon och jag accepterar inte att bli det för att jag valt ett yrke för att hjälpa människor. Jag tror inte att poliser generellt är särskilt lättkränkta och enligt min erfarenhet är det de fall, man känner som särskilt allvarliga, som man väljer att gå vidare med. Även poliser har rätt att känna sig trygga och rättssäkra.

Därför yrkar jag.

Att Polisförbundet verkar för att polisyrket inte ska användas som ursäkt för att inte utge kränkningersättning.

Motionär

Kristoffer Swärd

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet verkar för att polisyrket inte ska användas som ursäkt för att inte utge kränkningersättning.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill att Polisförbundet ska verka för att kränkningersättning i större utsträckning ska utbetalas till poliser drabbade för brott i tjänsten. Motionären tar upp en angelägen fråga för förbundsstyrelsen.

Även om brottsskadeersättningen inte är att betrakta som ett skadestånd ska den bestämmas enligt skadeståndsrättsliga principer och regler. Brottsoffermyndigheten är dock inte bunden av domstolsbeslut utan gör en egen prövning. Polisförbundet har det senaste åren intensifierat arbetet med att förändra Brottsoffermyndighetens synsätt och praxis gällande ersättning till poliser genom att ge rättshjälp åt poliser för att få en ersättningsfråga bedömd av Brottsskadenämnden, föra fram frågan i diskussioner bl.a. med politiker, justitiedepartementet, RPS m.fl. Vidare har Polisförbundet fört fram dessa synpunkter till utredningen en översyn av brottsskadelagen. Vidare har Polisförbundet arbetat med att skapa opinion i frågan.

Polisförbundet arbetar vidare med frågan om att förbättra ersättningar till poliser som blir brottsoffer med anledning av yrket. Det finns flera vägar att gå för att nå en lösning på den aktualiserade problematiken och en diskussion om det motionären skrivit ingår som en del i arbetet för att nå en slutlig lösning av sakfrågan.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring trygghetsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion E4

E005 2012 248, Ang fördelning av skadestånd vid lokal tvisteförhandling

Beskrivning

Motion till Polisförbundets representantskap 2012
Ang fördelning av skadestånd vid lokal tvisteförhandling.

Vid de tillfällen då arbetsgivaren brustit enligt gällande regelverk har Polisförbundet begärt lokal tvisteförhandling. När frågan avser ett ärende på lokallokala myndighetsnivå har också händelsen skapat stor irritation hos denne. I de fall den lokala tvisteförhandlingen slutat med att parterna enas om ett skadestånd är det viktigt att den skadelidande, förutom förbundet centralt, får del av skadeståndet. Det är viktigt att kunna påvisa för drabbade att arbetsgivaren på ett konkret sätt fått betala för sin misskötsamhet.

Förbundsområdet hemställer:

Att det lokallokala förbundsområdet också får del av enat skadestånd.

Motionär

Förbundsområdesstyrelsen Västra Götaland genom Sven Gardell

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att det lokallokala förbundsområdet också får del av enat skadestånd.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill att det loka-lokala förbundsområdet ska ta del av skadestånd.

Vid en tvisteförhandling har Polisförbundet möjlighet att yrka på allmänt och ekonomiskt skadestånd till förbundet och/eller medlemmen. I vissa frågor finns enbart möjlighet att yrka på skadestånd till Polisförbundet, i vissa frågor enbart skadestånd till medlemmen och i vissa frågor till båda. Polisförbundet yrkar på det skadestånd som är möjligt i respektive tvist. Polisförbundet centralt är part i rättstvister. Polisförbundet centralt är därför part som tar kostnader i samband med tvist. Polisförbundet centralt är därmed också part som tar del av skadeståndet.

Med hänvisning till ovanstående förslås representantskapet besluta

att avslå motion E5

E006 2012 257, Arbetsgivaren bör driva skadestandsfrågor för anställd som utsatts för brott i tjänsten

Beskrivning

Motion till Polisförbundet Repskap 2012

Arbetsgivaren bör driva skadestandsfrågor för anställd som utsatts för brott i tjänsten

Alla poliser som någon gång arbetar i yttre tjänst riskerar att bli brottsoffer genom att hamna i en situation som leder till rättegång och därmed bli tilldömd ett skadestånd. Många får därefter själva driva in sitt eget skadeståndsanspråk gentemot den dömde alt. brottsoffermyndigheten, vid sidan om tjänsten, ofta utan att få skadeståndet utbetalat.

Det är mycket tidsödande och kan vara psykiskt belastande att t.ex. själv behöva kontakta den dömde kriminelle för att driva in sitt skadestånd eller att som enskild driva frågan gentemot brottsoffermyndigheten.

Som enskild polis är det en omöjlighet att undvika situationer som leder till rättegång där man som polis varit utsatt för brott, utan det är yrket som gör att du hamnar i denna situation. Det skall därför inte behöva vara en privat börda för den enskilde polisen, att få ut sitt rättsliga skadestånd när det inträffade har en direkt koppling till arbetet som polis.

Då vi inte har möjlighet att välja bort ev. riskhändelser, borde i så stor utsträckning som möjligt, den enskilde besparas att behöva driva ärenden av detta slag i egen regi. Polisen som organisation, skulle även ha mycket större slagkraft som myndighet/organisation än den enskilde, gentemot brottsoffermyndigheten.

Det är angeläget att poliser som utsatts för brott i tjänsten och som blir tilldömda skadestånd får ut detta, utan att behöva driva det som enskilt ärende gentemot brottsoffermyndigheten och att arbetsgivaren tar sitt ansvar för att den enskilde medarbetaren har en trygg och tillförlitlig arbetsmiljö, genom att understödja skadeståndskravet och driva ärendet mot den dömde eller mot brottsoffermyndigheten.

Polisförbundet bör aktivt verka för:

- att Polisen som arbetsgivare betalar ut, av rätten tilldömt skadestånd till enskild polis, som utsatts för brott i sin tjänsteutövning, och att arbetsgivaren i sin tur driver ärendet mot den dömde alt. mot brottsoffermyndigheten.

Motionär

Förbundsområde RPS

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

Polisförbundet bör aktivt verka för:

att Polisen som arbetsgivare betalar ut, av rätten tilldömt skadestånd till enskild polis, som utsatts för brott i sin tjänsteutövning, och

att arbetsgivaren i sin tur driver ärendet mot den dömde alt. mot brottsoffermyndigheten.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill att arbetsgivaren ska betala ut av rätten tilldömt skadestånd. Motionären tar upp en angelägen fråga för förbundsstyrelsen.

Polisförbundet har de senaste åren arbetat med frågan om att förbättra ersättningar till poliser som blir brottsoffer med anledning av yrket. Det finns flera vägar att gå för att nå en lösning på den aktualiserade problematiken och en diskussion om det motionären skrivit ingår som en del i arbetet för att nå en slutlig lösning av sakfrågan.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring trygghetsfrågor föreslås representantskapet

besluta

att bifalla motion E6

E007 2012 261, Motion om att staten skall betala ut skadestånd som har tilldömts poliser

Beskrivning

Motion om att staten skall betala ut skadestånd som har tilldömts poliser.

Härmed hemställer jag,

Att polisförbundet skall verka för att staten alltid skall betala ut skadestånd som har tilldömts poliser för åtgärder som vi har utfört i arbete för polismyndigheten.

Att polisförbundet skall verka för att samma eller liknande regler som redan finns i Norge skall införas i Sverige nämligen

Att utdömda skadestånd betalas till brottsoffret.

Anledningen till detta är den,

Att jag anser att det är orimligt som det fungerar idag.

Det är nämligen upp till oss enskilda poliser att hos kronofogdemyndigheten bevaka så att utdömda skadestånd betalas av den skadeståndskyldige.

Det hör tyvärr till ovanligheten att vi poliser någonsin erhåller ersättningar från skadeståndskyldiga personer eftersom dessa vanligtvis saknar ekonomiska medel.

Vi poliser kan inte heller räkna med att få någon hjälp av Brottsoffermyndigheten för att få ut ersättningar för skadestånd som har utdömts av domstolarna, vilket det tyvärr finns många exempel på.

I Norge sätter man brottsoffren främst.

I Norge betalar staten ut det belopp som domstolen bestämmer!

Motionär

Magnus Jarneman, Polis i Karlstad

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att polisförbundet skall verka för att staten alltid skall betala ut skadestånd som har tilldömts poliser för åtgärder som vi har utfört i arbete för polismyndigheten.

att polisförbundet skall verka för att samma eller liknande regler som redan finns i Norge skall införas i Sverige nämligen att utdömda skadestånd betalas till brottsoffret.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill att staten ska betala skadestånd som har tilldömts poliser. Rörande motionärens inställning kring orimligheten uppfattar förbundsstyrelsen inte detta som en yrkad att-sats. Motionären tar upp en angelägen fråga för förbundsstyrelsen.

Även om brottsskadeersättningen inte är att betrakta som ett skadestånd ska den bestämmas enligt skadeståndsrättsliga principer och regler. Brottsoffermyndigheten är dock inte bunden av domstolsbeslut utan gör en egen prövning. Polisförbundet har det senaste åren intensifierat arbetet med att förändra Brottsoffermyndighetens synsätt och praxis gällande ersättning till poliser genom att ge rättshjälp åt poliser för att få en ersättningsfråga bedömd av Brottsskadenämnden. Polisförbundet har fört fram frågan i diskussioner bl.a. med politiker, justitiedepartementet, RPS m.fl. Vidare har Polisförbundet fört fram dessa synpunkter till utredningen en översyn av brottsskadelagen.

Att binda upp sig kring en lösning liknande ett lands lagstiftning kan inverka hämmande på slutresultatet. Polisförbundet delar motionärens förslag i stort, att skadestånd ska betas ut till poliser drabbade för brott.

Polisförbundet arbetar vidare med frågan om att förbättra ersättningar till poliser som blir brottsoffer med anledning av yrket. Det finns flera vägar att gå för att nå en lösning på den aktualiserade problematiken och en diskussion om det motionären skrivit ingår som en del i arbetet för att nå en slutlig lösning av sakfrågan.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring trygghetsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion E7 första att-satsen

att anse motion E7 andra att-satsen besvarad

E008 2012 306, Motion angående rättegångskostnader

Beskrivning

Motion angående rättegångskostnader

Vi har väl alla med bestörtning läst om den polis i Östersund som själv blev dömd att stå för den misstänktes rättegångskostnader trots att den misstänkte blev dömd för brottet.

Den misstänkte hade gjort sig skyldig till våld mot tjänsteman och tingsrätten dömde honom för det brottet samt att han skulle betala skadestånd till polismannen som han utövade våld mot.

Den misstänkte överklagade själva skadeståndet till hovrätten som där sänkte skadeståndet och därmed hade den misstänkte fått rätt i hovrätten och följden blev att polismannen som ej överklagat blev dömd till att betala hovrättens rättegångskostnader.

Tur för polismannen var att hovrätten gick enbart på de handlingar som avhandlades i tingsrätten och därmed stannade kostnaden på 1900 kr.

Kostanden hade blivit avsevärt mycket högre om det blivit en riktig förhandling och om den misstänkte hade haft en advokat för då hade polismannen även fått betala den misstänktes advokatkostnader.

Vi kanske i framtiden inte kommer att se några poliser som vågar kräva ersättning för de skador eller hot som de fått motta när de utfört en tjänsteåtgärd då risken finns att de kan vid ett ev överklagande till hovrätten få stå för kostnaderna både för förhandlingen samt advokaten.

Förbundsområdesstyrelsen, Stockholms län, yrkar därför

Att representantskapet bifaller motionen och uppdrar åt förbundsstyrelsen att verka för att RPS eller motsvarande ska stå för de kostnader som uppstår då enbart den misstänkte överklagar skadeståndets storlek och den misstänkte får rätt i högre instans.

Motionär

Förbundsområdesstyrelsen, Stockholms län

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att representantskapet bifaller motionen och uppdrar åt förbundsstyrelsen att verka för att RPS eller motsvarande ska stå för de kostnader som uppstår då enbart den misstänkte överklagar skadeståndets storlek och den misstänkte får rätt i högre instans.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen har uppfattat att motionären vill att Rikspolisstyrelsen eller motsvarande ska betala ut tilldömt skadestånd till poliser. Motionären tar upp en angelägen fråga för förbundsstyrelsen.

Polisförbundet arbetar vidare med frågan om att förbättra ersättningar till poliser som blir brottsoffer med anledning av yrket. Det finns flera vägar att gå för att nå en lösning på den aktualiserade problematiken och en diskussion om det motionären skrivit ingår som en del i arbetet för att nå en slutlig lösning av sakfrågan.

Med hänvisning till ovanstående och ingresskrivningen kring trygghetsfrågor föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion E8

E009 2012 307, Struktur kring rollen som expertvittne

Beskrivning

Struktur kring rollen som expertvittne

Gentemot myndighetens enheter inriktade mot organiserad brottslighet riktas krav på att ställa upp med expertvittnen i rättegångar mot medlemmar av den organiserade brottsligheten. För kriminalunderrättelsetjänstens del rör det sig ofta om att göra utlåtanden om hur brottsligheten är uppbyggd och påvisa att just organisationsstrukturen kan antas ha lett till det begångna brottet och att därigenom ett högre straff skall utmätas.

När så begäran inkommer om att enskilda poliser från polismyndigheten skall inställa sig för vittnesmål har de att välja mellan att acceptera detta under oklara former eller hamna i en möjlig konflikt med arbetsgivaren.

Vittnesrollen är problematisk ur flera perspektiv:

Arbetskydd/säkerhetsfråga: Att genom publika vittnesmål bli känd som en expert på vissa fenomen inom organiserad brottslighet sätter ett direkt fokus på den polisen som person. Det är inte det minsta långsökt att detta skulle kunna leda till att polismannen utsätts för hämndaktioner eller hot.

Straffprocessuellt perspektiv: Olika åklagare väljer att kalla en polis i egenskap av expertvittne antingen att höras just som ett edsvuret vittne eller att avge sitt utlåtande i samband med sakframställan. Det har stor betydelse vilket alternativ som väljs. Ett edsvuret vittne är tillgängligt för frågor från försvaret. Det kan förväntas att försvaret i och med detta försöker ställa frågor som tjänar syftet att locka fram vad polisen känner till om vissa omständigheter. Problemet är att den vittnande polismannen kan känna till mer saker om den organisation han skall beskriva än vad själva vittnesmålet kräver. Detta kan vara saker som har inhämtats genom underrättelsearbete och som man absolut inte vill att det skall komma fram att de är kända. I ett edsvuret vittnesmål blir det svårt att vägra på sådana frågor.

Vittnesrollen i sig: Stor vikt läggs vid att träna poliser som skall uppträda i media så att deras medverkan skall ge maximal effekt och för att det budskap Polisen önskar framföra skall presenteras så väl som möjligt. Ett avgivet vittnesmål är minst lika viktigt och där gäller dels att framföra budskapet så övertygande som möjligt men även att så långt möjligt begränsa sig och inte säga mer än det absolut nödvändiga.

Avgivande av expert vittnesmål är en viktig del i den bekämpning av grov organiserad brottslighet som polismyndigheten har till uppgift att utföra. Detta ställer krav på myndigheten att upprätta ett fungerande system för hur detta skall skötas.

Den enskilde polisman på vars lott det faller att uppträda inför domstol har också rätt att påräkna ett fullt och kvalificerat stöd från myndigheten för att kunna lösa sin uppgift.

Chefsföreningen föreslår därför att förbundsstyrelsen skall verka för att rikspolisstyrelsen eller motsvarande fattar beslut om och skapar en ordning där det klart framgår att den enskilde polisman som kallas att uppträda som expertvittne skall kunna räkna med:

Att polismannen känner till myndighetens ståndpunkt under vilken form vittnesmålet skall avges.

Att polismannens vittnesmål föregås av en riskanalys rörande möjlig hotbild gentemot polismannen till följd av - själva vittnesmålet.

Att polismannen vet att det finns ett färdigt och adekvat skyddspaket redo att aktiveras i händelse av hot till följd av vittnesmålet.

Att polismannen får en adekvat utbildning och träning innan vittnesmålet skall ges inför domstol.

Motionär

Chefsföreningen

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att förbundsstyrelsen skall verka för att rikspolisstyrelsen eller motsvarande fattar beslut om och skapar en ordning där det klart framgår att den enskilde polisman som kallas att uppträda som expertvittne skall kunna räkna med:

att polismannen känner till myndighetens ståndpunkt under vilken form vittnesmålet skall avges.

att polismannens vittnesmål föregås av en riskanalys rörande möjlig hotbild gentemot polismannen till följd av - själva vittnesmålet.

att polismannen vet att det finns ett färdigt och adekvat skyddspaket redo att aktiveras i händelse av hot till följd av vittnesmålet.

att polismannen får en adekvat utbildning och träning innan vittnesmålet skall ges inför domstol.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill förbättra medlemmarnas förutsättningar att agera som expertvittne. Förbundsstyrelsen delar uppfattningen om att våra medlemmar hamnar i situationer som det inte finns en adekvat utbildning och träning i att utföra.

Det kan som i det här fallet innebära att polisens och anhörigas livssituation radikalt kan komma att ändras genom att polisen används som vittne eller avger synpunkter i sakframställan i rätten.

Med hänvisning till ingressen och ovanstående föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion E9

F001 2012 053, Högre status för instruktörer och handledare

Beskrivning

Högre status för instruktörer och handledare

Att vara instruktör/handledare är krävande och ansvarsfullt och kräver således både bättre ersättning och ökat meritvärde.

Bakgrund:

Sedan mitten av 90-talet har ersättningen för instruktörer och handledare legat på 114 kr/dag. Förvånande för de flesta försvann detta minimala tillägg när nytt lokalt avtal tecknades. Det var sådant som skulle värderas i I-lönen, något som alla som verkar som instruktörer handledare vet inte fungerar. Tvärtom är det ett minus eftersom ens arbetsledare på hemmaplan inte har någon nytta av en person som i perioder är frånvarande ifrån sin ordinarie tjänst.

De som i sin ordinarie tjänst jobbar 3-skift minskar sin lön med cirka 3000 kr/mån när de går över till ren dagtid. Pengar som i många fall kan vara helt avgörande för den personliga ekonomin. Detta ställs på sin spets nu när myndigheten kommenderar instruktörer/handledare vilket kan få till följd att den privata ekonomin stjälpas, vilket är fullständigt orimligt.

Att verka som Instruktör/handledare innebär att man företräder myndigheten samt har arbetsmiljöansvar, vilket är krävande då folk skadas på utbildningar. Jag tycker då att det vore märkligt att det inte skulle räknas som arbetsledande erfarenhet.

Ett annat problem kommer att bli den framtida rekryteringen av instruktörer och handledare. Inom en snar framtid ska de flesta instruktörer vara certifierade, annars kommer de inte att få verka som instruktörer och är då således heller inte kommenderingsbara.

Jag yrkar därför att instruktörerna får en skäligen ekonomisk ersättning, där man väger in ansvar samt nytta för myndigheten.

Jag yrkar på att instruktörsskap ska räknas som arbetsledande erfarenhet.

Motionär

Fredrik Lorentzson

Administrativ hantering av motion

Delad i A18 och F1

Motionens att-satser

att instruktörsskap ska räknas som arbetsledande erfarenhet.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill förbättra anställningsvillkoren för de medlemmar som har uppdrag som instruktörer. Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning. Personalen är verksamhetens viktigaste resurs. Med polisens komplexa yrkesroll är det av synnerlig vikt att kompetensutvecklingen tas omhand på bästa sätt.

Instruktörerna behöver därför ha rätt förutsättningar att utföra sitt arbete, vilket bland annat ska innebära tillräckligt bra lön. Dessutom ska också arbetet ses som en merit avseende viss arbetsledning.

Med hänvisning till ingressen och ovanstående föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion F1 andra att-satsen

F002 2012 221, Motion gällande ersättning för instruktörer och handledare

Beskrivning

Motion gällande ersättning för instruktörer och handledare

I det förra avtalet på lokal nivå så förhandlades ersättningen för instruktörer och handledare bort. När frågan väcktes hur detta skulle lösas fick vi svaret att det skulle lösas på lokal-lokal nivå. Resultatet av detta blev noll och intet, i varje fall gällande polismyndigheten i Skåne. Följden av detta blev att många instruktörer/handledare hoppat av och att det flesta som fortsatt har gjort detta under tvång med hjälp av kommenderingar, en lösning som inte är bra.

Som instruktör/handledare har man arbetsmiljöansvar, företräder arbetsgivaren och är ansvarig för att medarbetarna når de krav som ställs på dem i olika avseenden. Detta liknar till stor del de krav som ställs på de direkta ledarna. Då det ansvaret ingår i arbetsledarnas lön så får numera instruktörer/handledare inte en krona extra för detta.

Detta har medfört att nyrekryteringen i princip är noll. De befintliga instruktörer och handledare som finns tvingas att utföra sina uppdrag, något som självfallet inte är bra. Att tro att detta ska lösas på lokal-lokal nivå är naivt, vi har hört att lösningar är på gång i många år, utan att för den sakens skulle en lösning kommit till stånd.

Jag föreslår därför att Representantskapet beslutar att det införs en avtalsreglerad, nationell modell för hur instruktörs- och handledarskap ska värderas ekonomiskt och meritmässigt. Denna ska medföra att det blir attraktivt att verka som instruktör och handledare, så att både erfarna medarbetare blir kvar men även att nyrekryteringen kommer igång igen.

Motionär

Fredrik Lorentzson, Polismyndigheten i Skåne

Administrativ hantering av motion

Delad i A94 och F2

Motionens att-satser

Denna ska medföra att det blir attraktivt att verka som instruktör och handledare, så att både erfarna medarbetare blir kvar men även att nyrekryteringen kommer igång igen.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill förbättra anställningsvillkoren för de medlemmar som har uppdrag som instruktörer. Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning

Personalen är verksamhetens viktigaste resurs. Med polisens komplexa yrkesroll är det av synnerlig vikt att kompetensutvecklingen tas omhand på bästa sätt.

Instruktörerna behöver därför ha rätt förutsättningar att utföra sitt arbete, vilket bland annat ska innebära tillräckligt bra lön. Dessutom ska också arbetet ses som en merit avseende viss arbetsledning.

Med hänvisning till ingressen och ovanstående föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion F2 andra att-satsen

F003 2012 255, Minska administrationen

Beskrivning

Motion till Polisförbundets representantskap 2012

Minska administrationen.

Polisens administrativa börda har kraftigt ökat under de tjugo år som jag jobbat som polis. Jag upplever att poliserna och då framförallt cheferna knäar under den administrativa kvarnstenen. Att administrera rätt och dokumentera statistik har blivit viktigare än att möta personal och jobba med god verksamhet.

Vid en föreläsning på vårt årsmöte i Västra Götaland nämndes om ett projekt på bland annat IKEA där de minskat sin administrativa börda på cheferna med 40% .

Om polisen bara blir struktur och mer och mer förlorar sin kulturbärande identitet, att var till för folket och värna om demokratin, kommer vi som organisation på sikt tappa legitimitet och gå under i någon mening.

Jag föreslår därför:

att Polisförbundet initierar och driver frågan om att minska polisernas administrativa börda.

att Polisförbundet jobbar för att ett projekt startas inom svens polis med syftet att minska chefernas administrativa börda med minst 40%.

att Polisförbundet tydligt profilerar sig genom att vara aktiv i frågan om polisyrkets särart, viktiga uppdrag i samhället och vad vi egentligen och för vilka vi jobbar.

Motionär

Göteborg, Sven Gardell, polis i Västra Götaland

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet initierar och driver frågan om att minska polisernas administrativa börda.

att Polisförbundet jobbar för att ett projekt startas inom svens polis med syftet att minska chefernas administrativa börda med minst 40%.

att Polisförbundet tydligt profilerar sig genom att vara aktiv i frågan om polisyrkets särart, viktiga uppdrag i samhället och vad vi egentligen och för vilka vi jobbar.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill minska administrationen för Polisförbundets medlemmar. Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att polisernas och chefernas administrativa börda har ökat. Förbundsstyrelsens uppfattning är dessutom att det administrativa arbetet för poliser och chefer utgör hinder för att bedriva en effektiv polisverksamhet. Vilket leder till en dålig arbetsmiljö och sämre engagemang och begränsar tillgängligheten.

En parlamentarisk kommitté har analyserat i vilken utsträckning polisens nuvarande organisation utgör ett hinder för de krav regeringen ställer på högre kvalitet, ökad kostnadseffektivitet, ökad flexibilitet och väsentligt förbättrade resultat i polisens verksamhet. Kommittén, som leddes av Nils Öberg, lämnade sitt betänkande den 30 mars 2012.

Kommittén föreslår bland annat att polisen inrättas inom en myndighet, hur ansvar och befogenheter i styrningen av polisens verksamhet kan tydliggöras. Vidare har kommittén tagit ställning till och lämnat förslag kring frågor om polisens organisation, tillgänglighet, synlighet och polisens samarbete med andra med mera.

I arbetet med att skapa en ny organisation för polisen har Förbundsstyrelsen identifierat ett antal övriga frågor som är angelägna att omhänderta för att skapa en effektivare polisverksamhet och bättre arbetsmiljö, däribland att minska administrationen för poliser och chefer.

Frågan är dock inte på något sätt ny för Polisförbundet som under många år försökt få Rikspolisstyrelsen

att starta ett arbete med målsättning att minska administrationen för poliser och chefer. Det arbetet kommer att fortsätta.

Förbundsstyrelsen ser dock svårigheter i att ange 40 % som målet för minskningen av chefernas börda eftersom belastningen av administration kan variera.

Förbundsstyrelsen menar att målsättningen bör vara att all icke ändamålsenlig administration ska tas bort från poliser och chefer.

Med hänvisning till ingressen och ovanstående föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion F3 första och tredje att-satsen

att avslå motion F3 andra att-satsen

F004 2012 256, Rekrytering av inhyrd personal till chefstjänster.

Beskrivning

Motion till Polisförbundet Repskap 2012

Rekrytering av inhyrd personal till chefstjänster.

I samband med att Polisen som organisation utvecklas och förändras, förändras också synen på behovet av fastställda personalresurser inom framförallt verksamhet som inte räknas som kärnverksamhet. Tillfälliga projekt och utvecklingsinsatser kräver ibland snabbt fler personalresurser än som finns tillgängligt, och möjlighet finns då att anlita externa konsulter. Utifrån att tidigare självklara polisiära arbetsuppgifter, framför allt inom utredningsarbetet, nu med utmärkt resultat, bemannas av civilt anställd personal kan det även inom detta område finnas utrymme för inhyrda konsulter, som snabbt kan sättas in i en arbetsuppgift.

Under senare tid har konsulter även rekryterats till att besätta tjänst som gruppchef vid RPS och Polisens verksamhetsstöd. Vi ser detta som en del av en oroväckande trend att urholka det fasta och polisiära i polisens organisation.

En externrekryterad gruppchef kan svårligen förväntas känna samma lojalitet mot organisationen eller sin egen personal som en av polismyndigheten anställd chef. Att en konsult skall hålla i personalfrågor framstår som djupt olyckligt.

Polisförbundet bör motverka den beskrivna trenden och tillsättning av inhyrda chefer och vi föreslår därför:

- att Polisförbundet generellt motsätter sig att externa konsulter oavsett på vilken nivå, bemannar en arbetsledande befattning.

Motionär

Förbundsområde RPS

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet generellt motsätter sig att externa konsulter oavsett på vilken nivå, bemannar en arbetsledande befattning.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären inte vill att externa konsulter ska ha arbetsledande befattningar inom Polisen. Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning.

Förbundsstyrelsens kan konstatera att det råder oklarhet i hur man på bästa sätt bör gå till väga för att utveckla chefskapet inom Polisen, däribland frågan om vilka som ska vara chefer inom Polisen. Det finns en viss trend att rekrytera chefer externt till arbetsledande befattningar inom Polisen. Förbundsstyrelsen delar inte den uppfattningen. Det finns långvarig forskning som visar att en framgångsfaktor för organisationer är att rekrytera chefer internt. Istället för att rekrytera konsulter som chefer är det ett utmärkt tillfälle att bidra till att utveckla någon annan i organisationen genom att denne får svara som chef.

Med hänvisning till ingressen och ovanstående föreslås representantskapet besluta

att bifalla motion F4

F005 2012 258, Utveckling avseende både lön och kompetens

Beskrivning

Utveckling avseende både lön och kompetens

Om polisen ska vara en attraktiv arbetsgivare måste lönenivåerna spegla den övriga samhällsutvecklingen. Lönenivåerna måste vara rimliga i jämförelse med andra yrkeskategorier i det samhälle man lever och verkar i.

Ingångslönen är viktig men den framtida utvecklingen av både lön och arbete är inte att förglömma. Varje nyanställd polis måste på ett enkelt och tydligt sätt se möjligheten till utveckling i sin anställning som svarar mot den kunskap, motivation och energi den enskilde presenterar.

Vi arbetar alla i en lärande organisation varför behovet av ny kunskap är en viktig ingrediens som måste tillföras i den form och omfattning som krävs för den enskilde i förhållande till sin arbetsuppgift.

Vi yrkar att representantskapet ger förbundsstyrelsen i uppdrag:

Att verka för att varje polis får ett personligt konto dit resurser förs regelbundet tex. årligen, som gör det möjligt att, utifrån den enskildes behov i förhållande till sitt arbete, garantera en grundläggande möjlighet till utveckling inom både kunskap och hälsa under hela sin anställning.

Att verka för att varje polis utifrån sin person på ett enkelt och transparent sätt under sin yrkeskarriär kan se möjligheten till utveckling i yrket både avseende arbete och lön.

Motionär

Förbundsområde RPS

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att verka för att varje polis får ett personligt konto dit resurser förs regelbundet tex. årligen, som gör det möjligt att, utifrån den enskildes behov i förhållande till sitt arbete, garantera en grundläggande möjlighet till utveckling inom både kunskap och hälsa under hela sin anställning.

att verka för att varje polis utifrån sin person på ett enkelt och transparent sätt under sin yrkeskarriär kan se möjligheten till utveckling i yrket både avseende arbete och lön.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisförbundets medlemmarna på ett enkelt och tydligt sätt ska se möjligheten till utveckling i sin anställning.

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att förutsättningarna för kompetensutvecklingen inom Polisen måste utvecklas. Förbundsstyrelsens uppfattning är dessutom att bristen på strategisk kompetensutveckling utgör hinder för att bedriva en effektiv polisverksamhet. Vilket leder till en dålig arbetsmiljö och sämre engagemang och begränsar tillgängligheten.

En parlamentarisk kommitté har analyserat i vilken utsträckning polisens nuvarande organisation utgör ett hinder för de krav regeringen ställer på högre kvalitet, ökad kostnadseffektivitet, ökad flexibilitet och väsentligt förbättrade resultat i polisens verksamhet. Kommittén, som leddes av Nils Öberg, lämnade sitt betänkande den 30 mars 2012.

Kommittén föreslår bland annat att polisen inrättas inom en myndighet, hur ansvar och befogenheter i styrningen av polisens verksamhet kan tydliggöras. Vidare har kommittén tagit ställning till och lämnat förslag kring frågor om polisens organisation, tillgänglighet, synlighet och polisens samarbete med andra med mera.

I arbetet med att skapa en ny organisation för polisen har Förbundsstyrelsen identifierat ett antal övriga

frågor som är angelägna att omhänderta för att skapa en effektivare polisverksamhet och bättre arbetsmiljö, däribland att utveckla Polisens förmåga att kompetensutveckla medarbetarna på alla nivåer. Genom ständiga förbättringar, eliminering av icke ändamålsenliga arbetsuppgifter och en lärande organisation med ansvar och befogenheter så långt ut i organisationen som möjligt anser Förbundsstyrelsen att det finns möjligheter att utveckla medarbetarnas förutsättningar att utveckla både lön och kompetens.

Frågan är inte på något sätt ny för Polisförbundet som under många år försökt få Rikspolisstyrelsen att starta ett långsiktigt arbete med målsättning att medarbetarna ska ha rätt förutsättningar i förhållande till sitt uppdrag.

Med hänvisning till ingressen och ovanstående föreslås representantskapet besluta att bifalla motion F5

F006 2012 259, Polisycket som merit vid ansökningsförfarande

Beskrivning

Motion till Polisförbundet Repskap 2012

Polisycket som merit vid ansökningsförfarande

Den organiserade brottsligheten blir alltmer sofistikerad och mångfacetterad. Detta kräver kompetenser utöver den rent polisiära för att kunna sätta rätt åtgärder i verket när denna brottslighet skall bekämpas.

Dessa kompetenser kan tillföras antingen genom att anställa personer med annan kompetens och andra expertroller än den polisiära och genom samverkan i ökande omfattning mellan polisen och andra myndigheter.

Genom samverkan med andra myndigheter, något som regeringen klart har uttalat skall vara vägledande för arbetet inom den s k GÖB-satsningen, är det självklart, att det är just den polisiära kompetensen som tillförs av polisens representanter, som är en av hörnstenarna i samarbetet

I en allt mer tilltagande grad skrivs rekryteringsannonser så att ansökningar kan lämnas in av såväl de som är poliser till yrket som de som inte har denna yrkesutbildning. Poliser och civilanställda tävlar således allt oftare om samma jobb.

Från flera håll har det omvitnats hur civilanställd personalen tar över arbetsuppgifter från poliser. Ibland har till och med ordval som att "poliserna trängs ut" hörts. Det finns en märkbar oro över att detta på sikt, och inte ens särskilt lång sikt, utgör en utarmning av yrkesrollen som polis och dess ställning inom polisväsendet.

För att värna om yrkesrollen och identiteten som polis inom våra myndigheter och för att stärka den polisiära kompetensen i vårt samarbete med andra myndigheter hemställer vi:

- att Polisförbundet verkar för att det i utannonsering av lediga tjänster som är öppna för både poliser och civilt anställda, särskilt skall anges att yrkesutbildningen polis, skall anses meriterande.

- att förordet, om övriga kvalifikationer är likvärdiga, i valet mellan en yrkesutbildad polisman och en utan denna yrkesutbildning, skall gå till polismannen.

Motionär

Förbundsområde RPS

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet verkar för att det i utannonsering av lediga tjänster som är öppna för både poliser och civilt anställda, särskilt skall anges att yrkesutbildningen polis, skall anses meriterande.

att förordet, om övriga kvalifikationer är likvärdiga, i valet mellan en yrkesutbildad polisman och en utan denna yrkesutbildning, skall gå till polismannen.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen tolkar att motionärens andemening är att, i de fall det är ändamålsenligt, det ska vara meriterande att vara polis vid tillsättningar inom Polisen.

Motionären vill dels att detta tydligt ska framgå i annonsen och dels vara meriterande och avgörande vid likvärdiga kvalifikationer för funktionen.

Förbundsstyrelsen vill i sammanhanget förtydliga att funktioner som kräver polisiär kompetens inte ska annonseras ut för andra än poliser.

Förbundsstyrelsen föreslår representantskapet besluta att

bifalla motion F9 första att-satsen

bifalla motion F9 andra att-satsen

F007 2012 278, Söka tjänster

Beskrivning

Söka tjänster

I Blekinge är flertalet chefs tjänster på mandat i sex år. Efter sex år förnyas dessa. Förbundsområde, Blekinge anser att dessa tjänster efter sex år skall utlysas. Den som har arbetat som chef för dessa avdelningar skall ha möjlighet att på nytt söka om, men även att andra ska ha möjlighet att söka. Anledning till att förbundsområde, Blekinge vill att tjänsterna skall utlysas är för att polisverksamheten är ständigt föränderlig och behöver utvecklas. Som det är nu kan det var samma chef för en avdelning i 15-20 år och till och med mer än så, vilket kan hämma avdelningen/ avdelningarna.

Förbundsområde Blekinge yrkar på att förbundsstyrelsen verkar för
- att chefernas tjänster skall utlysas.

Motionär

Polisförbundsområde, Blekinge. På styrelsens uppdrag Jonas Nimborn, ordf.

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att chefernas tjänster skall utlysas.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen tolkar motionärens uppfattning att det råder en otydlighet i vad som ger bäst förutsättning för cheferna att klara sitt uppdrag däribland vilken effekt tidsbegränsade förordnande har.

Förbundsstyrelsens kan konstatera att det råder en oklarhet i hur man på bästa sätt bör gå till väga för att utveckla chefskapet inom Polisen, däribland frågan om de tidsbegränsade förordnandenas vara eller icke vara och i vilken omfattning i så fall. Det är sannolikt så att förutsättningarna för att vara chef inom Polisen idag har försämrats under ett antal år. Cheferna ges inte rätt förutsättningar att vara chefer utan belastas med arbetsuppgifter som inte leder till en effektivare polisverksamhet utan istället bidrar till en sämre arbetsmiljö och med begränsade möjligheter att utöva chefskapet.

En parlamentarisk kommitté har analyserat i vilken utsträckning polisens nuvarande organisation utgör ett hinder för de krav regeringen ställer på högre kvalitet, ökad kostnadseffektivitet, ökad flexibilitet och väsentligt förbättrade resultat i polisens verksamhet. Kommittén, som leddes av Nils Öberg, lämnade sitt betänkande den 30 mars 2012.

Kommittén föreslår bland annat att polisen inrättas inom en myndighet, hur ansvar och befogenheter i styrningen av polisens verksamhet kan tydliggöras. Vidare har kommittén tagit ställning till och lämnat förslag kring frågor om polisens organisation, tillgänglighet, synlighet och polisens samarbete med andra med mera.

I arbetet med att skapa en ny organisation för polisen har Förbundsstyrelsen identifierat ett antal övriga frågor som är angelägna att omhänderta för att skapa en effektivare polisverksamhet och bättre arbetsmiljö, däribland att skapa rätt förutsättningar för chefer.

Frågan är dock inte på något sätt ny för Polisförbundet som under många år försökt få Rikspolisstyrelsen att starta ett arbete med målsättning att utveckla chefskapet inom Polisen. Det arbetet kommer att fortsätta.

Frågeställningen om tidsbegränsade förordnanden är komplex, därför ser Förbundsstyrelsen svårigheter i att redan nu bestämma sig för hur dessa bör hanteras för bästa resultat.

Förbundsstyrelsen kommer att ta omhand frågan i det fortsatta arbetet med den nya organisationen för Polisen.

Med hänvisning till ingressen och ovanstående föreslås representantskapet besluta

att avslå motion F7

F008 2012 293, Angående titulatur och gradbeteckningar

Beskrivning

Avskaffa Polisens nuvarande titulatur och gradbeteckningar

Polisen har en ambition att vara en modern organisation som på alla sätt skall anpassas till hur samhället ser ut. Detta lyckas vi ganska hyfsat med och vi förekommer på allsjöns olika sociala forum och i samverkansgrupper. På ett område befinner vi oss däremot fortfarande på 1800-talet och det är vår, i mitt tycke, fåniga titulatur.

Vad är det vi assisterar och inspekterar? Vad gör en polissekreterare? Inom många hantverkaryrken kan man utföra ett mästarprov för att på så sätt kunna påvisa sin goda hantverksskicklighet, är detta verkligen överförbart på våra mästare? Och så har vi det där med kommissarie!

Jag har frågat runt i min opolisiära bekantskapskrets, ingen har en aning och ingen bryr sig. För dem är en polis en polis. De känner till kommissarien för det är alla TV-deckare.

Det är hög tid att skrota denna synnerligt omoderna titulatur och i stället koncentrera oss på vad vi faktiskt gör. Är man yttre befäl så räcker det som titel. En rotelchef är en rotelchef och en myndighetschef är ju just det. Titlarna är något som vi bara använder oss av internt, ingen annan bryr sig. För att understryka det löjliga finns det inte längre någon koppling mellan titel och eventuell arbetsledning, i Stockholm kryllar det av kommissarier som saknar arbetsledande funktion. I stället har det blivit en lönegrad.

Kopplat till detta är gradbeteckningarna som är utformade som förenklade epåletter. (Epåletterna har för övrigt sitt ursprung som skydd för svärthugg.) I januarinumret av tidningen Svensk Polis 2003 skrev polismannen Roland Andersson en artikel där han önskade ett avskaffande av gradbeteckningarna. Hans bevekelsegrund var ekonomisk, enligt honom handlar det om stora belopp bara i anskaffandet och endast detta borde vara skäl till ett avskaffande. Axelklaffarna har ett gammalt mossigt ursprung inom krigsmakten och hör inte hemma i en modern polisorganisation. När man ser våra högsta chefer sitta i full galautstyrsel i TV, för deras axlar tankarna till någon tvivelaktig bananrepublik i främmande land.

Vårt interna argument för gradbeteckningarnas existens är att "man måste se vem som har befälet" (befäl! – nu blev det mer av det militära). Detta är inget problem och är det så, så finns det lösningar i form av brickor, västar o dyl.

Med detta yrkar jag på att Polisförbundet skall verka för

att polisen nuvarande titulatur avskaffas

och

att polisens gradbeteckningar avskaffas

Motionär

Jan Ferb, Stockholm

Administrativ hantering av motion

Motionens att-satser

att Polisförbundet skall verka för att polisen nuvarande titulatur avskaffas, och

att polisens gradbeteckningar avskaffas

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären vill avskaffa Polisens nuvarande titulatur och gradbeteckningar. Förbundsstyrelsen delar inte motionärens uppfattning

Titulatur och gradbeteckningar kan, som motionären beskriver, skapa en viss otydlighet inom polisorganisationen idag. Men att som motionären föreslår avskaffa dessa är inte rätt väg att gå. Titulatur är dessutom tillika anställningsformer vilket gör det svårt att avskaffa.

Gradbeteckningarnas primära syfte är att skapa tydlighet, inte minst i yttre tjänst. Förbundsstyrelsen är av åsikten att titulatur och gradbeteckningar snarare skulle kunna utvecklas och bli fler i syfte att nå den önskade tydligheten.

Med hänvisning till ingressen och ovanstående föreslås representantskapet besluta att avslå motion F8

F009 2012 305, Ledarskap

Beskrivning

Polisyrrket är ett av de yrken som granskas mest och kanske hårdast av massmedia och allmänhet. Polisyrrket är också ett yrke där människor utgör resursen och arbetar mot/med andra människor i vårt samhälle. Detta ställer höga krav på de som varje dag träffar allmänheten i form av målsägare, (brotts-offer) vittnen och de som kan vara eller är misstänkta för brott.

Personer utanför polisverksamheten t.ex. politiker, journalister m.m. har en stor påverkansgrad på polisyrrket. De som företräder polisen i sammanhang som polisenämnder och debatter i tv osv. är oftast i en position där man hamnat ganska långt ifrån den dagliga verksamheten "ute på fältet". Detta ställer höga krav på våra företrädare de höga cheferna att ständigt fånga upp och delge samhörighet med den verksamhet som de är satta att företräda.

Vi måste av dessa arbetsgivarföreträdare kräva att de som är satta att leda verksamhet där människor arbetar med människor själva är INTRESSERADE av att arbeta med människor. Känslan idag är att många chefer har tappat detta och mer intresserar sig för ekonomi och verksamhet i form av staplar. Detta påverkar de som verkar längst ut i verksamheten genom att de som är satta att utföra ett arbete i kärnverksamheten INTE känner igen sig varken i debatten ELLER i de mål och ibland metoder som trycks ned uppfifrån. Många lösningar och "förstå sig på" yttringar upplevs väldigt ofta som väldigt långt ifrån den verklighet som vi poliser upplever i VÅR vardag.

Detta upplevs som ett systemfel och kan leda till frustration, tappad lust och dålig ork att prestera på topp. Vem skall förmedla den vanliga polisens uppfattning om inte vår intresseorganisation gör det?

Vem skall kunna tala utifrån ett annat perspektiv när det finns en osynlig och inbyggd "kultur" som uppfattas straffande om någon uttalar något om organisationen som kan upplevas negativ mot de som leder och fördelar arbetet?

Därför föreslår vi:

ATT Polisförbundet oftare själva inleder debatten i det offentliga rummet, och därigenom skapar nya förutsättningar för att lösa det som kan uppfattas som problem i vår organisation och om hur polisen ska arbeta för att nå så bra resultat som möjligt. Öppna upp debatten.

ATT Polisförbundet verkar för att rekryteringen av de som är satta att leda polisverksamheten på lokal samt myndighetsnivå är intresserade av människor och hur man får människor att göra ett bra arbete. Och ett ledarskap som speglar EMPATI och LYHÖRDHET i den oerhört tuffa vardag som präglar en POLIS hela liv.

ATT Polisförbundet gör sig hörda i debatten om annat än högskolefrågan.

ATT polisens vardag i Stockholm, i Malmö, och alla andra platser i Sverige där polisen kämpar mot Grov organiserad brottslighet och ett klimat som blir allt hårdare, svårare och där hot och våld är vardagsmat och sätts i system långt ner åldrarna hos våra barn och ungdomar. De som arbetar med detta dagligen måste höras och få uppmuntran för det och inte bara företräddas av andra och den bilden av polisverksamhet som de väljer att förmedla.

Motionär

Förbundsområdesstyrelsen, Stockholms län

Administrativ hantering av motion

Delad i C13, D29 och F9

Motionens att-satser

att Polisförbundet verkar för att rekryteringen av de som är satta att leda polisverksamheten på lokal samt myndighetsnivå är intresserade av människor och hur man får människor att göra ett bra arbete. Och ett ledarskap som speglar EMPATI och LYHÖRDHET i den oerhört tuffa vardag som präglar en POLIS hela liv.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut

Förbundsstyrelsen tolkar motionärens uppfattning att ledarskapet inom Polisen ständigt behöver utvecklas och att intresset för människor och hur man får människor att göra ett bra arbete ska vara centrala delar inom ledarskapet på alla nivåer.

En parlamentarisk kommitté har analyserat i vilken utsträckning polisens nuvarande organisation utgör ett hinder för de krav regeringen ställer på högre kvalitet, ökad kostnadseffektivitet, ökad flexibilitet och väsentligt förbättrade resultat i polisens verksamhet. Kommittén, som leddes av Nils Öberg, lämnade sitt betänkande den 30 mars 2012.

Kommittén föreslår bland annat att polisen inrättas inom en myndighet, hur ansvar och befogenheter i styrningen av polisens verksamhet kan tydliggöras. Vidare har kommittén tagit ställning till och lämnat förslag kring frågor om polisens organisation, tillgänglighet, synlighet och polisens samarbete med andra med mera.

I arbetet med att skapa en ny organisation för polisen har Förbundsstyrelsen identifierat ett antal övriga frågor som är angelägna att omhänderta för att skapa en effektivare polisverksamhet och bättre arbetsmiljö, däribland kravprofil för chefer.

Frågan är dock inte på något sätt ny för Polisförbundet som under många år försökt få Rikspolisstyrelsen att starta ett arbete med målsättning att utveckla chefskapet inom Polisen. Det arbetet kommer att fortsätta.

Förbundsstyrelsen anser att andemeningen i motionen är bra men den omhändertar inte hela problem-bilden. Mer kommer att krävas av det framtida ledarskapet och Förbundsstyrelsen kommer således att ta omhand frågan i det fortsatta arbetet med den nya organisationen för Polisen.

Förbundsstyrelsen föreslår representantskapet besluta

att anse motion F9 andra att-satsen besvarad