

## Nya ramavtalet – ett viktigt steg mot en välfungerande lönebildning inom Polisen

*Saco-S (genom kontaktförbundet Jusek) har träffat ett nytt sifferlöst avtal med Rikspolisstyrelsen för drygt 1 500 medlemmar inom Polisen. RALS-Polis 2010-T är ett tillsvidareavtal och skapar bättre förutsättningar för en fungerande löneprocess. Arbetsgivarens ansvar för att det lönesättande samtalet fungerar som avsett tydliggörs. Lönen ska sättas på sakliga grunder utifrån den enskilda medarbetarens bidrag till verksamhetens resultat. Varje medarbetare ska informeras om vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön.*

- Det nya avtalet är ett modernt avtal som ger individen bättre möjligheter att påverka sin egen lön. Det ska helt enkelt löna sig att lägga in ett extra kol, säger Mats Vangstad, ordförande för Juseks polissektion.
- Saco-S medlemmar är viktiga för Polisens resultat. Detta bör avspeglas i deras löneutveckling.

### Tillsvidareavtal

Avtalet löper tillsvidare med tre månaders uppsägningstid. Därmed skapas förutsättningar för ett kontinuerligt och långsiktigt arbete med lönebildningen och lönerevisioner som följer tidsplanen.

### Avtal om löneprocessen

Avtalet är ett så kallat processavtal – dvs. en överenskommelse om hur löneprocessen ska gå till – och ska vara ett stöd för lönebildningen ute på myndigheterna. Genom att tydliggöra stegen i processen före, under och efter revisionstillfället skapar avtalet bättre förutsättningar för en fungerande löneprocess.

### Tidsplan för lönebildningsarbetet

Senast sex månader innan revisionstidpunkten (tre månader 2011) ska myndigheterna redovisa en partsgemensam tidsplan för lönebildningsarbetet och lönerevisionens alla steg. Tillsammans med Rikspolisstyrelsen kommer Saco-S framöver att löpande följa upp hur lönebildningen på myndigheterna fortskrider och vid behov stödja de lokal-lokala parterna.

### Lönerevision varje år

Lönerevision sker årligen med den 1 oktober 2011 som första revisionstillfälle.

### Sifferlöst avtal – lön efter resultat och kompetens

Avtalet är sifferlöst vilket innebär att det inte innehåller några individgarantier, något fastställt löneökningssutrymme eller något oenighetsutrymme. Lönen ska istället sättas i dialog mellan chef och medarbetare och avspegla den enskilde medarbetarens resultat och betydelse för verksamheten. Lönebildning är ett verktyg för att säkra tillgången på den kompetens verksamheten behöver och för att motivera medarbetarna till goda resultat.

### Enskilda överenskommelser för villkor som passar den egna livssituationen

Möjligheten att träffa enskilda överenskommelser ökar. Det innebär att Saco-S medlemmar i ökad utsträckning kan påverka sina villkor så att de bättre passar den egna livssituationen. Exempelvis kan man avstå från löneökning för att istället välja mellan högre pensions-sparande eller längre semester. Möjligheten att teckna enskilda överenskommelser införs vid revisionen 1 oktober 2011.

- Att vi nu har slutit ett tillsvidareavtal med Rikspolisstyrelsen innebär att vi förväntar oss att Saco-S-modellen med individuell lönesättning och individuellt anpassade villkor ska tillämpas fullt ut. Vi accepterar inte att man sneglar på siffror som finns andra avtal vid lönesättningen av våra medlemmar.
- Vi kommer att följa tillämpningen av vårt avtal noga och genom våra företrädare aktivt bidra till att utveckla lönebildningen vid myndigheterna. Avtalet är till stora delar ett avtal om ett utvecklingsarbete med målet att integrera lönebildningen i verksamhetsplaneringen, säger Mats Vangstad.

*Avtalet innehåller också bland annat:*

### Höjd pensionsavsättning

Avsättningen till Kåpan Extra ökar till 4,6 procent av den fasta lönen per månad från och med den 1 april 2012. Därmed kommer alla medlemmar att få samma procentuella avsättning, oavsett arbetstidsförläggning. För majoriteten av Saco-S medlemmar innebär detta en höjning med 2,4 procentenheter (exempelvis: för den som har en månadslön på 30 000 ökar avsättningen med drygt 700 kronor per månad). Höjningen möjliggörs genom att det första revisionstillfället flyttas fram ett år till den 1 oktober 2011.

- Höjningen av Kåpan Extra är ett viktigt steg mot lika förmånliga kollektivavtalsvillkor för alla arbetstagare i Polisen. Det är en viktig principfråga för oss och ger oss en bra grund att utveckla Saco-S-modellens individuella villkor utifrån, säger Mats Vangstad.
- Genom att vi nu tar detta i ett steg når vi ända fram till den högsta avsättningsnivå som tillämpas inom Polisen. Därmed får vi bättre förutsättningar att säkra genomslaget för vår modell i kommande revisioner än vad vi hade fått om vi hade gått fram stegvis.