

Partsgemensamma direktiv gällande polisförbundets lönerrevision per den 1 oktober 2019 i region Stockholm

Uppdrag

Respektive polisområde och enhet ges i uppdrag att utifrån innehållet i detta direktiv dels genomföra lönesättande samtal för de medarbetare vars löner ska bestämmas genom lönesättande samtal, dels lämna förslag till ny lön för de medarbetare vars löner ska bestämmas genom kollektivavtalsförhandling. Innehållet i detta direktiv berör de medarbete som tillhör Polisförbundet och var anställd vid Polismyndigheten såväl den 30 september som den 1 oktober 2019.

Samtliga genomförda **lönesättande samtal** ska inrapporteras till funktionsbrevlåda Region Stockholm RALS 2017-2019” region-stockholm.rals-2017-2019@polisen.se senast 2020-03-16 kl.12.00. Detta oavsett om samtalen avslutas i enighet eller oenighet.

Samtliga **förslag till ny lön** för medarbetare vars löner bestäms genom kollektivavtalsförhandling ska inrapporteras till funktionsbrevlåda Region Stockholm RALS 2017-2019 region-stockholm.rals-2017-2019@polisen.se senast 2020-03-16 kl.12.00.

Inrapportering ska ske enligt de instruktioner som följer av detta direktiv.

Bakgrund

Den 18 januari 2018 slöt Polismyndigheten och Polisförbundet kollektivavtal om förutsättningarna för lönerrevision per 1 april 2018 och den 1 oktober 2019.

Den 29 maj 2019 enades parterna om nationella direktiv och den fortsatta processen rörande poliser i lönerrevisionen per den 1 oktober 2019.

I enlighet med de centrala löneavtalen ska lönebildning och lönesättning bidra till att Polismyndigheten kan trygga sin kompetensförsörjning, det vill säga till att myndigheten kan rekrytera, motivera, behålla och utveckla sådan kompetens som behövs på kort och lång sikt.

Av de nationella direktiven framgår bland annat att berörda regionala parter i den förestående lönerrevisionen i första hand ska ha polisregionens/ avdelningens kompetensförsörjningsbehov – alltså behovet att rekrytera, motivera, behålla och utveckla sådan kompetens som behövs på kort och lång sikt – för ögonen för att därigenom utveckla lönestrukturer som genom att vara incitamentsskapande stödjer Polismyndighetens karriär- och utvecklingsvägar för de poliser som uppehåller polisiära funktioner.

De nationella parterna har även samsyn om att träffbilden för de strax beskrivna strukturella satsningarna behöver breddas i förhållande till revision 1.

uf ✓

I förhandlingsarbetet har en partsgemensam analys av regionens verksamhetskritiska funktioner ur ett kompetensförsörjningsperspektiv genomförts. Denna analys är en del i hur parterna fördelat lönedelen utifrån de nationella partsgemensamma direktiven för denna lönerrevision.

Utifrån ovan nämna förutsättningar har Polisregion Stockholm och Polisförbundet Förbundsregion Stockholm fört förhandlingar. I förhandlingarna har parterna den 20 november samt 4 december 2019 erhållit nationellt stöd inför det fortsatta regionala arbetet.

Den 10 december 2019 kom de regionala parterna överrens om principer för hur lönerrevisionen per den 1 oktober 2019 ska hanteras. I detta innefattas att parterna även är överrens om vilka satsningar som ska göras i revisionen. Den 17 december 2019 undertecknades detta partsgemensamma direktiv.

Lönesättande samtal eller kollektivavtalsförhandling

Enligt det nationella direktivet ska den lönesättande chefen vara den närmaste chefen för medarbetaren den 1 april 2019 om det inte finns synnerliga skäl till annat. Med anledning av den interna rörligheten så anser parterna regionalt att det föreligger synnerliga skäl och har därför bestämt att den lönesättande chefen ska vara den närmaste chefen för medarbetaren den 1 oktober 2019.

För lönerrevisionen per den 1 oktober 2019 ska de nya lönerna bestämmas i lönesättande samtal dels för de arbetstagare som så önskar dels för de arbetstagare som upprätthåller chefs- eller arbetsledande funktioner.

De medarbetare som inte ska ha lönesättande samtal får sina löner bestämda i kollektivavtal efter det att lönesättande chefer lämnat förslag på ny lönenivå och förhandling genomförts mellan parterna på regional nivå. Efter det att kollektivavtalsförhandling på regional nivå genomförts ska respektive chef meddela den nya lönen i ett lönesamtal.

Fördelning av löneutrymmet

Löneutrymmet är fördelat på fyra olika grupper vilka anges nedan. Det fördelade utrymmet ska i sin helhet användas i gruppen och får inte föras över mellan de olika grupperna. Parterna erinrar om att medarbetare som i förhållande till arbetsuppgifterna har ett högt löneläge ska hanteras inom respektive grupp men att hänsyn ska tas till löneläget inom aktuell grupp.

Innan de lönesättande cheferna lämnar sina förslag till nya löner på individnivå bör de samråda med andra chefer över arbetstagare med jämförbara arbetsuppgifter. Detta i syfte att stärka sakens saklighet i lönesättningen oavsett om det är chefer eller medarbetare som ska lönesättas.

uf z

Regional satsning på kompetensförsörjningskritiska verksamheter.

De kompetensförsörjningskritiska verksamheterna som partsgemensamt identifierats i förberedelsearbetet har tilldelats ett större löneökningssutrymme som innebär en strukturell höjning av lönebilden för dessa verksamheter. Dessa verksamheter är BF-IGV, jourverksamheten, brott i nära relation sektioner, barnutredare, grova brott sektioner, gränspolisenheten samt bedrägerisektionen. Målbilden för denna strukturella höjning kommer att gynna regionens fortsatta kompetensförsörjning.

Grupp 1: Poliser med viss erfarenhet och en lön understigande 28 500 kr.

Under förutsättning att medarbetaren varit polisassistent minst 6 månader samt uppfyller lönekriterierna och därmed uppnått en ökad kompetens och erfarenhet har regionala parter satt en ny lönenivå om lägst 29 000 kr där den tidigare individuella lönesättningen vid anställning som polisassistent kvarstår. Gruppen hanteras därför av parterna regionalt.

Grupp 2: Poliser vid kompetensförsörjningskritiska verksamheter.

Under förutsättning att medarbetaren uppfyller lönekriterierna har lönesättande chef att fördela ett löneökningssutrymme från lägst 1 800 kronor med beaktande av målbilden som de regionala parterna kommit överens om.

Grupp 3: Övriga poliser

Under förutsättning att medarbetaren uppfyller lönekriterierna har lönesättande chef att fördela ett löneökningssutrymme från lägst 1 800 kronor.

Grupp 4: Regionalt omhändertagande

Vissa grupper/ medarbetare kommer i revisionen omhändertas regionalt, exempelvis pensionärer och heltids-fackligt förtroendevalda.

Partsgemensam samverkan på polisområde/enhetsnivå

De regionala parterna rekommenderar polisområdena/enheterna att skapa en RALS-grupp bestående av representanter från verksamheten, HR och Polisförbundet för att samråda kring oenigheter. Dessa arbetsgrupper har inte förhandlingsmandat men de ska bereda uppkomna oenigheter och övriga frågor i syfte att uppnå enighet.

Lönesättande chef kan med hänvisning till särskilda skäl understiga angivna lönenivåer. Detta ska samrådas på respektive polisområde/enhet med polisförbundet lokalt därefter ska underlag redovisas skriftligen till HR region Stockholm där det framgår om den lokala RALS gruppen är överens eller inte.

Vid lönesättande samtal ska eventuella oenigheter beredas på polisområde/enhet och samråd ska ske med polisförbundet lokalt. Alla oenigheter ska skriftligen redovisas till HR region Stockholm där det framgår om den lokala RALS gruppen är överens eller inte.

uf 2

Lönesättning sjuka/föräldralediga

Grunden för lönesättningen vid sjukfrånvaro eller föräldraledighet ska vara densamma som om den anställda inte hade varit frånvarande. Bedömningen av den frånvarandes skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen görs därför i första hand utifrån tidigare känd arbetsinsats och arbetsuppgift. I de fall parterna är ense om att den anställda varit helt frånvarande under så lång tid att tidigare bedömning inte längre kan utgöra adekvat underlag för en rättvisande lönesättning kan i andra hand det genomsnittliga löneutfallet för den grupp i vilken arbetstagaren ingår tjäna som riktmärke, med beaktande av eventuella särskilda satsningar. I tredje hand kan det genomsnittliga utfallet för kollektivet utgöra motsvarande riktmärke.

Retroaktivitet

Ny lön gäller retroaktivt från och med den 1 juni 2019.

Övrigt

Polisregion Stockholms inriktning är att så långt som möjligt fullfölja de regionala satsningar som gjorts utifrån karriär- och utvecklingsvägar, KUV. I slutet på januari 2020 kommer lönefiler och genomsnittligt löneökningstrymme per grupp att skickas ut med vidare instruktioner.

Stockholm den 17 december 2019



Ulf Johansson



Stefan Eklund

Regionspolischef Stockholm

Ordförande OFR/P Stockholm

Polisförbundet i region Stockholms ensidiga protokollsanteckning

På Polismyndighetens initiativ infördes en särskild lönesättning för poliser i SPO områden. Detta skapade förväntningar för de poliser som tillkommit och inte fått ta del av denna satsning. Polisförbundet i region Stockholm ville slutföra den satsning på SPO områdena som Polisregion Stockholm påbörjat. Polisregion Stockholm gick inte oss till mötes i denna fråga. För lönerrevisionens slutförande ställer sig ändå Polisförbundet i region Stockholm bakom den totala slutfördelningen som innebär bland annat en särskild satsning för alla på BF-IGV.