

Polismyndigheten

Polisregioner och avdelningar

Polisiär utvecklings- och tjänstegradssystematik (PUTS)

Bakgrund

I samband med att HR-direktören beslutade att karriär- och utvecklingsvägar (KUV) skulle avbrytas under senhösten 2023¹ påbörjades ett partsgemensamt arbete för att utveckla ett generellt beföringssystem för poliser. Parterna kunde tidigt enas om att ett nytt beföringssystem ska syfta till att:

- skapa en incitamentsstruktur för att behålla poliser i polisarbete d.v.s. endast den polis som arbetar med polisverksamhet blir föremål för beföringssystemet
- säkerställa en funktionell, logisk och sammanhängande tjänstegradssystematik
- anställningar, tjänstegrader och gradbeteckningar har koppling till förmånskap enligt 7 § polisförordningen
- polisens medellöneutveckling långsiktigt följer den övriga arbetsmarknadens medellöneutveckling
- förutsättningarna till beföring för poliser ska vara lika för alla oavsett organisatorisk tillhörighet eller polisiär funktion i det som definieras som polisarbete i arbetsområde 30.

Det nya beföringssystemet för poliser ska benämnas PUTS – Polisiär utvecklings- och tjänstegradssystematik.

¹ Beslut om tillfällig paus för beföring mot högre tjänstegrad för den yttre personalen vid lokalpolisområden inom ramen för karriär- och utvecklingsvägar (KUV), A713.389/2023.

Vad är PUTS?

PUTS är en partsgemensamt framtagna systematik för polisens befordran och utveckling i polisrollen.

Vid sidan av rekrytering till vissa högre polisiära anställningar kopplat till i första hand chefsuppdrag och arbetsledande funktioner ska Polismyndigheten tillämpa en generell utvecklings- och tjänstegradssystematik för poliser med placering i en medarbetarfunktion. Utvecklings- och tjänstegradssystematiken PUTS syftar till att stärka polisens kompetens och långsiktiga yrkesutveckling utifrån generella krav på allmänpolisär kompetens. Genom införandet av PUTS tydliggörs kopplingen mellan anställning och tjänstegrad och därmed förmågan vid verksamhet som polismän utför gemensamt, vilket regleras i 7 § polisförordningen.

En bärande tanke i PUTS är den kompetensutveckling som sker genom att arbeta i sådan polisverksamhet som kräver polisens särskilda befogenheter.² Med ökad erfarenhet, kompetens och utveckling i polisrollen stärks också den enskildes förmåga att ta ansvar för polisuppdraget i dess helhet.

PUTS består av följande beståndsdelar:

- Tjänstgöringstid eller anställningstid i polisverksamhet som kräver polisens särskilda befogenheter
- Lämplighetsbedömning inför befordran till högre tjänstegrad
- Rekrytering för ny anställning som polisinspektör med en placering i medarbetarfunktion utifrån fastställd kravprofil samt, fr.o.m. år 2029, efter genomfört kunskapstest med godkänt resultat.

Som en del av tjänstegradssystematiken inom Polisen ingår därutöver rekrytering för ny anställning med en placering i funktion som chef eller arbetsledare på olika nivåer utifrån grundläggande behörighetskrav.

Vilka omfattas av PUTS?

Tjänstegradssystematiken gäller för samtliga poliser oavsett placering i funktion som chef, arbetsledare eller medarbetare med syftet att klargöra tjänstställning och därmed förmågan enligt 7 § polisförordningen. PUTS är därutöver en systematiserad befordringstrappa för poliser med anställning som polisassistent eller polisinspektör och med placering i en medarbetarfunktion.

² Med polisens särskilda befogenheter avses de befogenheter som huvudsakligen enligt Rättegångsbalken och Polislagen tillkommer den som enligt 2 § polisförordningen (2014:1104) är att anse som polisman.

För en polis med anställning som polisassistent och placering i medarbetarfunktion finns tre tjänstegrader – PA1, PA2 och PA3.

På motsvarande sätt finns tjänstegraderna PINSP1 och PINSP2 för poliser med anställning som polisinspektör och placering i en medarbetarfunktion.

Befordringstrappan gäller poliser med arbetsuppgifter hänförliga till arbetsområde 30 (polisarbete), arbetsområde 83 (polisflyget) och arbetsområde 21 (utbildningsarbete) enligt BESTA.³ En polis med arbetsuppgifter hänförliga till andra arbetsområden enligt BESTA omfattas således inte av befordringstrappan såvida inte det på goda grunder kan anses att viss arbetsuppgift är att jämställa med polisarbete i arbetsområde 30.⁴

Genom befordringstrappan kan en polisassistent anställas som polisinspektör tidigast efter åtta års anställning utan att vara chef eller arbetsledare.⁵

Befordringstrappan gäller anställning som högst polisinspektör med tjänstegraden PINSP2. För anställning som polisinspektör med tjänstegrad PINSP3 eller PINSP4 samt för högre anställningar och tjänstegrader förutsätts rekrytering till chefs- eller arbetsledande funktioner för vilken sådan högre anställning och tjänstegrad gäller.

Av bilaga 2 framgår anställnings- och tjänstegradssystematiken för poliser med placering i en medarbetarfunktion.

Kriterier för befordran av polisman

Utvecklings- och tjänstegradssystematiken för poliser i medarbetarfunktion kan översiktligt åskådliggöras genom nedanstående tabell.

Anställning	Tjänstegrad	Tjänstgöringstid eller anställningstid	Kriterier för befordran utöver tid i tjänst eller anställning
Polisassistent	PA1	Slutförd grundutbildning med godkänt resultat.	Kompetensprofil för nyutbildad polis och antagning till polisutbildningen. (HR-704-317/11)

³ Arbetsområde 30 innefattar sådant polisarbete som kräver polismans särskilda befogenheter, även intern fort- och vidareutbildning i polisarbete. Arbetsområde 21 innefattar utbildningsarbete vid anvisade lärosäten för polisiär grundutbildning.

⁴ Parterna är överens om att i samband med pågående revidering av Polismyndighetens funktionslista pröva om något ytterligare arbetsområde eller funktion är att jämställa med polisarbete enligt intentionerna och därmed bör omfattas av befordringstrappan.

⁵ Genom rekrytering till en chefsfunktion eller arbetsledande funktion kan en polisassistent anställas som polisinspektör tidigare än efter åtta års anställning.

Polisassistent	PA2	Minst 2 års <u>tjänstgöringstid</u> i tjänstegraden PA1 inom arbetsområde 21, 30 eller 83. Med 2 års tjänstgöringstid avses generell närvaro med utrymme för exempelvis kortare sjukfrånvaro, vård av sjukt barn och semester.	Lämplighetsbedömning av närmaste chef.
Polisassistent	PA3	Minst 5 års <u>anställningstid</u> varav minst 2 års tjänstgöring i tjänstegrad PA2 inom arbetsområde 21, 30 eller 83.	Lämplighetsbedömning av närmaste chef.
Polisinspektör	PINSP1	Minst 8 års <u>anställningstid</u> som polisassistent varav minst 2 års tjänstgöring i tjänstegrad PA3 inom arbetsområde 21, 30 eller 83.	För anställning som polisinspektör i tjänstegraden PINSP1 ska sökanden uppfylla fastställd kravprofil samt fr.o.m. år 2029 genomfört kunskapstest med godkänt resultat.
Polisinspektör	PINSP2	Minst 12 års <u>anställningstid</u> varav 4 år i tjänstegrad PINSP1 inom arbetsområde 21, 30 eller 83.	Lämplighetsbedömning av närmaste chef.
Polis-kommissarie	PKOM1	Anställning som poliskommissarie för placering i medarbetarfunktion används vid Polismyndigheten endast efter beslut av rikspolischefen eller HR-direktören.	

Tjänstgöringstid och anställningstid

En polis förvärvar relevanta kunskaper, färdigheter och erfarenheter genom att verka i polisrollen d.v.s. genom lärande i vardagen. Tjänstgöringstid utgör därför en viktig del för att initialt utveckla en god kompetens och förmåga. För befordran till PA2 krävs därför minst 2 års tjänstgöringstid i polisarbete. Med polisarbete avses de arbetsuppgifter som avgränsats till arbetsområde 21, 30 och 83 i BESTA. Med 2 års tjänstgöringstid avses generell närvaro med utrymme för exempelvis kortare sjukfrånvaro, vård av sjukt barn och semester, vilket också kan följas upp i HEROMA.

För befordran till PA3, PINSP1 och PINSP2 räknas istället anställningstiden inom arbetsområde 21, 30 eller 83 som ett av de kriterier som ska vara uppfyllda. Poliser som tjänstgör i annan verksamhet utanför aktuella arbetsområden kan inte tillgodoräkna sig vare sig tjänstgöringstid eller anställningstid för befordran.

Polisarbete vid Säkerhetspolisen eller Ekobrottsmyndigheten ska vid behov medräknas som anställningstid för befordran inom Polismyndigheten.

Lämplighetsbedömning

Innan en befordran kan ske mot högre anställning eller tjänstegrad ska närmaste chef pröva den enskilde polismannens lämplighet utifrån fastställda kriterier. För att bedömas som lämplig för befordran ska en polisman på goda grunder anses uppvisa de önskvärda beteenden som dels framgår av 10 § polisförordningen, dels av myndighetens uppdragskompass samt att han eller hon i övrigt anses kunna fullgöra uppdrag som förman för poliser med lägre

tjänstegrad. I en sådan samlad bedömning ska chefen även beakta känd information om pågående eller tidigare utredningar om brott, disciplinära förseelser eller säkerhetsärenden.

Polisförordningen 10 §

Av 10 § polisförordningen framgår att polisanställda ska i kontakter med allmänheten med beaktande av omständigheterna och situationen agera så hänsynsfullt som möjligt, visa behärskning och uppträda på ett sätt som inger förtroende.

Uppdragskompassens önskvärda beteenden

Polismyndighetens uppdragskompass anger målbilden för den organisationskultur som ska gälla inom Polisen. Vårt gemensamma uppdrag står i centrum för kompassen och de fyra väderstrecken ger en huvudsaklig riktning för vad uppdraget handlar om. Under varje väderstreck finns beteenden som konkretiserar hur vi som polisanställda ska agera när vi utför vårt uppdrag och som utifrån forskning visat sig ha en positiv påverkan på en organisation

Brott, disciplinära förseelser och säkerhetsärenden

Närmaste chefens kännedom om pågående eller tidigare utredningar om brott, disciplinära förseelser eller säkerhetsärenden ska tas i beaktande inför beslut om befordran. Det samma gäller tidigare domar och disciplinära påföljder som är fortsatt relevanta. Av naturliga skäl har närmaste chef inte alltid kännedom om pågående utredningar mot enskilda medarbetare eftersom utredaren av sekretesskäl inte lämnar ut sådana uppgifter förrän ärendet har avslutats. Det innebär att pågående utredningar om brott, disciplinära förseelser eller säkerhetsärenden kan komma att ingå som en del av en något fördröjd lämplighetsbedömning.

Kravprofil för anställning som polisinspektör

Polismyndigheten har inom ramen för PUTS fastställt en kravprofil för anställning som polisinspektör med placering i en medarbetarfunktion.

För anställning som polisinspektör i tjänstegrad PINSP1 ska du ha förmåga att

- sätta de egna arbetsuppgifterna i relation till helheten
- ta ansvar för de egna löpande arbetsuppgifterna och för arbetsgruppens gemensamma uppdrag och resultat
- självständigt analysera och lösa svårare problem som uppstår i arbetet
- utveckla den egna verksamheten, dess arbetsmetoder och samarbetet med andra interna verksamheter och externa samarbetspartners
- på fördjupad nivå tillämpa den lagstiftning och annat regelverk som gäller för polismans befogenhet och det verksamhetsområde som aktuell placering avser
- fullgöra uppdrag som förman vid verksamhet som poliser utför gemensamt samt kunna fatta självständiga beslut inom given delegation

Vidare ska polismannen ha minst 8 års total anställningstid som polisassistent i arbetsområde 21, 30 eller 83 samt i övrigt uppfylla kraven om lämplighet för befordran.

Fr.o.m. år 2029 gäller även att för anställning som polisinspektör med placering i en medarbetarfunktion ska sökanden ha genomfört ett kunskapstest med godkänt resultat.

Ett kunskapstest i lärplattformen PingPong är under utveckling. Kunskapstestet består av flervalsfrågor och tar sikte på allmänpolisiär lagstiftning, önskvärda förmågor samt regelverket för polismans särskilda befogenheter.

Det finns flera skäl att införa ett kunskapstest. Främst handlar det om att säkerställa att varje polisman som befordras också har tillräckliga kunskaper för att kunna verka som förman över poliser med lägre tjänstegrad. Ett annat skäl är att poliser får en naturlig repetition av gällande lagstiftning och regelverk genom sina förberedelser inför kunskapstestet. Det bör betonas att kunskapstestet utgör ett generellt test av allmän poliskunskap och har därmed ingen funktionsspecifik koppling. Läsanvisningar kommer att finnas tillgängligt.

Kravprofil för anställning som poliskommissarie

Anställning som poliskommissarie för placering i medarbetarfunktion används vid Polismyndigheten endast efter beslut av rikspolischefen eller HR-direktören. Av det skälet har inte grundläggande behörighetskrav fastställts.

Rikspolischefen har sedan tidigare beslutat att utredare vid avdelningen för särskilda utredningar (SU) ska anställas som poliskommissarie. För sådan anställning gäller följande behörighetskrav.

- Ska vara befordrad till lägst PINSP1.
- Ska i övrigt uppvisa de önskvärda beteenden som 10 § polisförordningen (2014:1104) samt myndighetens uppdragskompass anvisar.

Tillämpning av PUTS

Befordran mot högre anställning eller tjänstegrad prövas två gånger per år i syfte att underlätta administrationen av PUTS. En polis som fått befordran får bära nya gradbeteckningar tidigast fr.o.m. den 1 januari eller den 1 augusti beroende på anställningsdatum som polisassistent vid myndigheten samt tidpunkten för när kraven för befordran har uppnåtts. Den som inte har uppnått kraven om tjänstgöringstid eller anställningstid senast vid befodringsdatumet får avvakta nästa befodringsprocess. Polisregioner och berörda avdelningar har att säkerställa att beslutsprocessen för befordran har avklarats i god tid innan utbyte av gradbeteckningar ska ske.

Även rekryteringsförfarandet för befordran till ny anställning som polisinspektör sker två gånger årligen med tillträde den 1 januari eller den 1 augusti.

Den som inte har uppnått kravet om minst 8 års anställningstid vid tillträdesdatumet får avvakta nästa rekryteringsprocess. Detsamma gäller för den som från år 2029 inte har ett godkänt resultat från ett digitalt kunskapstest i Ping-Pong.

Beslut om befordran och anställning

Närmaste chef lämnar en samlad bedömning till chef på lägst nivå 3 med budgetansvar, huruvida en medarbetare uppfyller kriterierna för befordran. Budgetansvarig chef på nivå 3 har sedan behörighet att besluta om befordran till tjänstegraderna PA2, PA3 eller anställning som polisinspektör med tjänstegraden PINSP1, sedermera befordran till PINSP2, efter att partssamverkan har genomförts.

Befordringssamverkan

Vid varje region och berörd avdelning ska det finnas särskilda rutiner för befordringssamverkan. Hur rutiner för befordringssamverkan ska anpassas till befintliga strukturer för partssamverkan bestäms regionalt eller avdelningsinternt. Det är av väsentlig betydelse att partssamverkan sker innan en polisman meddelas beslut om befordran eller beslut om utebliven befordran.

Uppskjuten befordran

Arbetsgivaren kan avvakta en befordran till PA2, PA3, PINSP1 eller PINSP2 på obestämd tid om det föreligger sakliga skäl med hänsyn till polismannens lämplighet, mognad och utveckling i polisyrket. En polisman som får avvakta befordran ska få skälen förklarade av närmaste chef samt vilken utveckling chefen vill se för att en framtida befordran ska bli aktuell.

Har en polisman nekats befordran får han eller hon, oavsett befodringsnivå, avvakta 1 år innan en förnyad prövning kan ske.

Den polis som nekats befordran på grund av pågående utredning om brott, disciplinär förseelse eller ett säkerhetsärende ska vid ett frikännande i domstol, eller i de fall ärendet avskrivs eller visar sig sakna relevans, omgående erhålla befordran med retroaktivitet.

I enlighet med parternas överenskommelse om befordringssamverkan ska berörd arbetstagarorganisation i förväg informeras om en medarbetare inte är påtänkt för avsedd befordran. Det sker inom ramen för de rutiner som beslutats för befordringssamverkan.

Uppföljning genom nationell eller regional partssamverkan

Parterna på nationell nivå är överens om att PUTS ska följas upp löpande genom partssamverkan på regional-, avdelningsintern och på nationell nivå. Chefen för polisregioner respektive chefen för berörda nationella avdelningar ansvarar för att partssamverkan genomförs inom egen region eller avdelning samt att formerna för uppföljningen är klarlagd. Chefen för HR-avdelningen ansvarar för uppföljande partssamverkan på nationell nivå.

Stödmaterial för PUTS finns på Intrapolis

På Intrapolis har HR-avdelningen samlat olika former av stödmaterial för PUTS. Skriv *PUTS* i sökfältet på Intrapolis startsida. Där finns även FAQ med svar på vanliga frågor.

Frågor om PUTS ska ställas till HR-support och skickas via webbanmälan HR-/löneshsupport och rubriken *PUTS*.

Retroaktiv inplacering av poliser i tjänstegradssystematiken***Inledning***

PUTS ska ses som ett framåtsyftande system ifrån dagen för ikraftträdande. Av det skälet tillämpar arbetsgivaren ett förenklat inplaceringsförfarande i tjänstegradssystematiken för redan anställda poliser i medarbetarfunktioner. Följande överväganden har legat till grund för inplaceringsmetodik.

- Undvik onödig tidsutdräkt eftersom tjänstegradssystematikens införande är angelägen för att Polisen ska uppfylla 7 § Polisförordningen om förmanskap vid verksamhet som poliser utför gemensamt
- Undvik onödig administration för verksamheten genom att tillämpa en förenklad metod för inplacering som underlättar en framåtsyftande PUTS-systematik med start våren 2026.
- Eftersträva ett positivt mottagande genom att alla polisassistenter oavsett tidigare arbetsuppgifter omfattas av inplacering i PUTS.
- Retroaktiv inplacering i PUTS innebär ingen lönepåverkan. Eventuella lönepåverkande delar i ett framåtsyftande PUTS är en fortsatt fråga för parterna att avtala om.

Inplaceringsmetodik

HR-avdelningen kommer att tillhandahålla underlag kring vilka poliser med anställning som polisassistent som ska få en inplacering i tjänstegraderna PA1-PA3 samt vilka poliser som har möjlighet att söka anställning som polisinspektör med inplacering i tjänstegraderna PINSP1 och PINSP2.

- Polisassistenter per den 31 dec 2025 med mindre än två (2) års tjänstgöringstid får retroaktiv inplacering i PA1 utan föregående lämplighetsbedömning.
- Polisassistenter per den 31 dec 2025 med en tjänstgöringstid om mer än två (2) år men mindre än fem (5) års anställningstid får retroaktiv inplacering i tjänstegraden PA2 utan föregående lämplighetsbedömning.
- Polisassistenter per den 31 dec 2025 med en anställningstid om mer än fem (5) år får retroaktiv inplacering i PA3 utan föregående lämplighetsbedömning.
- Samtliga anställda polisassistenter den 31 dec 2025 med anställningstid längre än åtta (8) år får ansöka på en förenklad rekryteringsannons om ny anställning som polisinspektör med tjänstegrad PINSP1 eller PINSP2 enligt fastställd befordringstrappa, se bilaga 2.
 - Sökanden intygar obruten anställningstid eller styrkt anställningstid om denna brutits vid ett eller flera tillfällen.
 - Sökanden uppfyller kravprofilen i annonsen.
 - Sökanden genomgår lämplighetsbedömning.
- Polisassistenter med mer än åtta (8) års anställningstid som avstår från att söka anställning som polisinspektör får inplacering i PA3 utan föregående lämplighetsbedömning.
- En befintlig polisman i anställning som polisinspektör och placering i en medarbetarfunktion ska behålla tjänstegraden PINSP2 även i de fall anställningstiden understiger 12 år.

Genomförande

Varje polisregion och avdelning ansvarar för retroaktiv inplacering i tjänstegradssystematiken PA1-PA3 med stöd av regionalt verksamhetsnära HR respektive HR-nära för nationella avdelningar.

Varje polisregion och avdelning ansvarar för rekryteringsarbetet till polisinspektör med stöd av framtagna annons och kravprofil samt inplacering i PINSP1 eller PINSP2 utifrån polismannens anställningstid.

Målbilden är att all retroaktiv inplacering ska vara genomförd innan PUTS träder ikraft våren 2026. Detsamma gäller utdelning av nya gradbeteckningar.

Återanställning av polisman

En återanställning av en polisman sker i den anställning han eller hon hade när polisanställningen upphörde såvida inte återanställningen avser i placering som chef eller arbetsledare eller om anställningen istället ska jämföras med en civil anställning (stöдавdelningarna).

Den som var polisassistent när anställningen upphörde ska återanställas som polisassistent även om han eller hon har varit anställd som polis längre tid än 8 år. En återanställd polisassistent kan ansöka om ny anställning som polisinspektör när kriterierna för en sådan anställning är uppfyllda.