

Överenskommelse om lön och anställningsvillkor för Räddningstjänstpersonal i beredskap

Parter

Sveriges Kommuner och Landsting och Pacta å ena sidan, samt

Brandmännens Riksförbund å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal om lön och anställningsvillkor för Räddningstjänstpersonal i Beredskap – RiB 15. Till avtalet hör även bestämmelserna enligt Bilaga 1, Bestämmelser för Räddningstjänstpersonal i beredskap.

§ 2 Ändringar och tillägg

De ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna under avtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om ska ingå i kollektivavtalet.

§ 3 Tvisters handläggning

Uppstår tvist rörande tolkning och tillämpning av detta avtal ska ärendet handläggas i den ordning som föreskrivs i det Kommunala huvudavtalet (KHA).

§ 4 Centrala och lokala protokollsanteckningar

1. Parterna är ense om

att om arbetstagare beordras förbättra sin fysiska arbetsförmåga enligt Arbetsmiljöverkets anvisningar ska arbetsgivaren tillhandahålla lämpliga träningsprogram. Antal timmar som åtgår för sådan övning överenskomms vid överläggningar mellan arbetsgivaren och berörd arbetstagare. Ersättning utges enligt Bilaga 1 § 11.

2. Vidare konstaterar parterna

att arbetstagare omfattas av KAP-KL, AKAP-KL, AGS-KL, TFA-KL och TGL-KL i enlighet med gällande försäkringsvillkor.

att för arbetstagare tillämpas vid varje tidpunkt gällande kommunala pensionsavtal.

att §§ 9–14, 18, 21 i detta avtal anses utgöra pensionsgrundande lön.

3. Avlider arbetstagare, som de senaste 12 månaderna före dödsfallet tjänstgjort i beredskapsstyrka, ska till dödsboet utges begravningshjälp med belopp motsvarande hälften av det prisbasbelopp som enligt AFL gäller för det år dödsfallet inträffar. Som förutsättning gäller att ersättning ej utges från annan försäkringsgivare.

4. I väntan på förändrad tillämpning hos Försäkringskassan är SKL och BRF överens om att om arbetsförmågan är helt nedsatt på grund av sjukdom enbart i anställningen som deltidsbrandman och sjukpenning ej utges enligt Socialförsäkringsbalken, utges ersättning motsvarande 77,6 procent av beredskapsersättning som annars skulle ha utgetts, dock längst till och med den 90:e kalenderdagen i sjukperioden.

Anmärkning

För det fall Riksdagen beslutar om införande av ny beräkningsfaktor vid fastställande av dagersättning från Försäkringskassan tillämpas den nya förmånsnivån vid beräkning av ersättning enligt denna bestämmelse.

5. I väntan på förändrad tillämpning hos Försäkringskassan är SKL och BRF överens om att då gravid arbetstagare enbart i anställningen som deltidsbrandman och som på grund av regler i arbetsmiljölagstiftningen inte kan tjänstgöra i utryckningsstyrka, samt då arbetsgivaren bedömer att omplaceringsmöjlighet saknas, utges ersättning motsvarande 77,6 procent av beredskapsersättning. Detta gäller då graviditetspenning ej utges enligt Socialförsäkringsbalken. Ersättning utges dock inte längre än 180 kalenderdagar.

Anmärkning

För det fall Riksdagen beslutar om införande av ny beräkningsfaktor vid fastställande av dagersättning från Försäkringskassan tillämpas den nya förmånsnivån vid beräkning av ersättning enligt denna bestämmelse.

§ 5 Centrala protokollsanteckningar

1. Parterna är överens om att gemensamt utreda behovet av en ändrad reglering avseende villkoren i samband med att arbetstagaren beordras att genomgå utbildning och kompetensutveckling i anställningen samt hur dessa skulle kunna omhändertas genom en ny bestämmelse.

Utgångspunkten för arbetet är att den nya regleringen skall vara frikopplad från specifika utbildningssamordnare, lärosäten eller utbildningsformer för att åstadkomma en bestämmelse som är hållbar över tid.

Frågan om distansutbildning behöver lösas. Dagens utbildningspremie, behöver ersättas med en timersättning.

Den nya regleringen behöver rymmas inom dagens kostnadsutrymme.

Arbetet ska vara genomfört senast 2016-08-31.

2. Överenskommelse om den reglering som finns i nuvarande avtal träffades efter det att den nya semesterlagen trädde ikraft år 1978. Parterna var då överens om att semesterlön inte skulle utbetalas i samband med semesterledighet och att semesterersättning ej skulle utgå i samband med anställningens upphörande. Samtliga ersättningar i RiB-avtalet inbegriper därför semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts enligt semesterlagen.

Enligt den kollektivavtalade semesterbestämmelsen i avtalet ska semesterledighet utges enligt semesterlagen. Detta innebär att arbetsgivaren har att förlägga ledighet, följa formalia och lämna besked till arbetstagaren om semesterförläggningen. Parterna var överens om att ledigheten bör förläggas under tid då arbetstagaren har lagstadgad semesterledighet i sin huvudanställning. I de fall då arbetsgivaren inte har möjlighet att anpassa ledigheten till semesterledigheten i huvudanställningen och en beredskapsvecka i RiB-anställningen sammanfaller med semesterledighet i huvudanställningen utges utöver ersättningen för beredskap en extra ersättning. Parterna har med denna kompensation haft för avsikt att säkerställa att hänsyn tas till arbetstagarens semester hos huvudarbetsgivaren.

Genom avtalsregleringen har parterna omhändertagit semesterfrågan utifrån de särskilda förutsättningar som räddningstjänst i beredskap innebär, dels utifrån att arbetstagaren har en annan huvudarbetsgivare, dels för att anställningen i huvudsak består av beredskap.

Parterna är därför överens om att gemensamt utreda hur frågan om semester skulle kunna omhändertas.

Frågor som särskilt behöver tas omhand:

- I en RiB-anställning är beredskap den huvudsakliga sysselsättningen. En semesterreglering måste anpassas utifrån denna särskilda förutsättning. Beredskap betraktas enligt semesterlagen inte som semesterlönegrundande tid. Avtalskonstruktionen måste därför bygga på att beredskapsersättningen är det som grundar för semesterlön. En semesterlön som sedan betalas ut i samband med huvudsemesterperioden.
- Den semesterersättning som idag finns inkluderad i avtalets beredskapsersättning och betalas ut löpande behöver reduceras, för att istället finansiera en semesterlön som betalas ut i samband med ledighet. Övriga ersätt-

ningar kan även fortsättningsvis vara inklusive semesterlön och semesterersättning (jfr t.ex. övertids-, jour- och beredskapsersättning för övriga kommunalt anställda där semesterlön och semesterersättning är inkluderad i ersättningarna).

- Den nuvarande regleringen om en extra ersättning när beredskapsvecka sammanfaller med semesterledighet i huvudanställningen bör avskaffas då det snarare ger incitament att ha beredskap i samband med semestern i huvudanställningen än att vara ledig.

Arbetet ska vara genomfört senast 2016-08-31

3. Ökade möjligheter för beredskapsbrandmannen att ha beredskap del av dygn kan påverka rekryteringsmöjligheterna och parterna är därför överens om att undersöka möjligheten att förlägga arbetstiden på annat sätt än till hela beredskapsveckor.

Arbetet ska vara genomfört senast 2016-08-31.

4. Parterna överenskommer att under ledning av en opartisk ordförande gemensamt diskutera och belysa för räddningstjänst i beredskap angelägna faktorer. Detta arbete beskrivs utförligare i Bilaga 2.

§ 6 Uppräkning av årsarvoden m.m.

Parterna är ense om

att värdet av ersättningar som utges med stöd av Bilaga 1 §§ 13–14 sker enligt lokalt avtalad ordning. För avtalsperioden finns ett utrymme att fördela på lägst 4,6 procent.

§ 7 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 8 Rekommendation om lokalt kollektivavtal

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör kommun eller kommunalförbund och berörd arbetstagarorganisation att träffa kollektivavtal om RiB 15.

Parterna är ense om att sådant lokalt kollektivavtal ska anses ha kommit till stånd genom att arbetsgivaren beslutar om att anta RiB 15 som lokalt kollektivavtal. Arbetsgivaren tillställer arbetstagarorganisation, som begär det, protokollsutdrag över beslutet.

§ 9 Giltighet och uppsägning

Såvida inte annat särskilt anges, gäller denna överenskommelse för perioden 2015-07-21–2016-09-30 med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid förlängs dess giltighet för en tid av tolv kalendermånader i sänder med ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägningen ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 10 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Landsting**

För **Arbetsgivarförbundet Pacta**

För **Brandmännens Riksförbund**