

## **Redogörelse för nyheter och förändringar i RiB**

Den 7 oktober 2016 enades SKL/Pacta med Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) och Vision om en ny Överenskommelse om lön och anställningsvillkor för räddningstjänstpersonal i beredskap (RiB). Den 25 november träffades motsvarande överenskommelse med vissa ändringar och tillägg mellan SKL/Pacta och Brandmännens Riksförbund (BRF). Överenskommelse om dessa ändringar och tillägg har därefter träffats även med Kommunal och Vision. Detta innebär att nya RiB (16 och 17) nu gäller för samtliga arbetstagarorganisationer.

Avtalet omfattar samtliga villkor och ersättningar för räddningstjänstpersonal i beredskap och ersätter tidigare avtal RiB 15.

De ändringar som har gjorts i RiB syftar primärt till att underlätta rekryteringen av beredskapsbrandmän till deltidskåren och att öka flexibiliteten i beredskapsförläggningen för både arbetstagare och arbetsgivare.

Avtalet består av 2 bilagor, RiB 16 och RiB 17, och omfattar tiden 2016-10-01 – 2019-04-30. RiB 16 gäller fr.o.m. 2016-10-01 till 2017-04-30 då RiB 17 träder i kraft. RiB 17 innehåller även ett antal villkorsförändringar.

Ersättningarna räknas upp med 2,3 % för perioden i 2016-10-01 -2017-04-30. För 2017 och 2018 ska centrala parter fastställa de utrymmen som ska tillföras RiB. Fastställandet ska ske i anslutning till att avtalsförhandlingarna mellan berörda arbetsgivarorganisationer och IF Metall inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn har slutförts. Utfallet utgörs av det fastställda utrymmet för IF Metall respektive år.

RiB i lydelse 2016-10-01 innehåller följande förändringar

### **Förhandlingsprotokoll**

#### **§ 1 Innehåll m.m.**

Innehåller överenskommelsen – RiB i lydelse 2016-10-01. Till avtalet hör även bestämmelserna enligt följande bilagor.

- a) RiB 16 (bilaga 1) med giltighet t.o.m. 2017-04-30,
- b) RiB 17 (bilaga 2) med giltighet fr.o.m. 2017-05-01.

#### **§ 4 Centrala och lokala protokollsanteckningar**

I punkt 1 har en bestämmelse tillförts i syfte att lösa av den OB- ersättning som i föregående RiB utgavs under aktivt arbetad tid. Bestämmelsen syftar till att under en period kompensera den eventuella inkomstförlust som kan uppstå för det fåtal arbetstagare som enbart har innehaft beredskap kväll, natt och helg.

Övergångsbestämmelsen omfattar endast arbetstagare som enbart har beredskapstjänstgöring förlagd till kväll, natt och helg, det vill säga tid från kl. 19.00 på vardag till kl. 06.00 följande dag samt från kl. 19.00 på fredag och dag före helgdag till kl. 06.00 på måndag eller dag efter helgdag.

De arbetstagarna får under perioden 2017-05-01 – 2017-10-31 ett särskilt tillägg som minskar i omfattning varje månad.

Tillägget är individuellt och beräknas enligt följande. Den totala summan av det OB-tillägg, som har utgetts vid tjänstgöring som föranletts av larm under perioden 2016-04-01 – 2016-09-30, ska fastställas för berörd arbetstagare. Den fastställda totalsumman ska delas med 6 för att fastställa ett genomsnittligt månadsbelopp, vilket utgör grunden för tillägget.

För maj månad utges hela tillägget enligt ovan och därefter minskas det med 1/6 per kalendermånad.

### **§ 5 Central protokollsanteckning (gäller enbart med BRF)**

SKL/Pacta och BRF kommer under avtalsperioden att genomföra partsgemensamma avtalskonferenser för att lansera det nya avtalet. Tre konferenser kommer att genomföras under våren 2017 och rikta sig till så väl arbetsgivar- som arbetstagarparter.

Parterna kommer även att utvärdera konsekvenserna av RiB 17 under perioden 1 november 2017 till 30 april 2018. Resultatet av utvärderingen ska redovisas senast den 30 juni 2018. Resultatet kan ligga till grund för fortsatta diskussioner mellan parterna.

### **§ 5/ § 6 Uppräkning av årsarvorden m.m.**

Värdet av ersättningar som utges med stöd av Bilaga 1 §§ 13-14 ska ses över enligt lokalt avtalad ordning. För dessa bestämmelser finns för avtalsperioden 2016-10-01 – 2017-04-30 ett utrymme att fördela på lägst 2,3 procent.

För avtalsperioden 2017-05-01 – 2019-04-30 ska värdet av ersättningarna som utges med stöd av Bilaga 2 § 7 ses över enligt lokal avtalad ordning. För denna bestämmelse finns ett utrymme att fördela per 2017-05-01 samt 2018-05-01 med lägst det fastställda utrymmet som anges i bilaga 2 § 5 mom. 1, det då satta märket.

Arbetsgivaren är fri att besluta om principer och tillvägagångssätt. Övriga ersättningar i avtalet är normativa och avvikelser från dessa kan inte göras om avvikelsemöjlighet inte tydligt ges i avtalet.

### **§ 8/ § 9 Giltighet och uppsägning**

Överenskommelsen gäller för perioden 2016-10-01 – 2019-04-30.

## **Bestämmelser för räddningstjänstpersonal i beredskap, RiB 17, Bilaga 2 (gäller fr.o.m. 2017-05-01)**

### **§ 1 Tillämpningsområde**

Definitionen av beredskapstjänst som tidigare fanns i § 2 *Definitioner* har strukits och flyttats till denna bestämmelse.

*Tidigare § 2 Definitioner är struken ur avtalet.*

### **§ 2 Allmänna åligganden**

Ett förtydligande har gjorts gällande att utbildning, kompetensutveckling och övning ingår i arbetsskyldigheten. Det innebär att övning, utbildning och kompetensutveckling som varit föremål för överläggning omfattas av arbetsskyldigheten.

Det införs ett krav på att upprätthålla arbetsförmågan enligt lokal riktlinje, lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift. Införande av lokal riktlinje föregås av förhandling enligt 11 § MBL. Lokal riktlinje inom området ska vara skriftlig och väl känd bland arbetstagarna. Hårdare krav i lokal riktlinje än lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift behöver vara skäliga utefter verksamhetens karaktär och behov.

### **§ 3 Intyg om arbetsförmåga och hälsoundersökningar**

Bestämmelsen reglerar ersättning för tidsåtgång i samband med, av arbetsgivaren uppmanad, hälsoundersökning. För tillämpning se cirkulär 16:9.

### **§ 4 Beredskapstjänst**

**Mom. 1** Ersättning för beredskap ersätts per timme med 16 procent av ersättningen enligt § 5 mom. 1.

I anmärkning 1 tydliggörs att arbetstagare inte bör beordras till beredskapstjänst mer än var tredje vecka i genomsnitt per 12-månadersperiod samt att förläggning vanligen

sker veckovis men även kan ske del av vecka och/eller dygn. Förändringen syftar till att tydliggöra möjligheten till en flexiblere förläggning av beredskap. Vidare regleras dock att om arbetstagaren så önskar bör denna flexiblere förläggning inte innebära att timmarna förläggs på fler än elva perioder om 24 timmar per månad.

I anmärkning 2 regleras den tid då förhöjd ersättning för beredskapstjänst utgår. Förhöjd ersättning utges enbart för den faktiska beredskapstiden. Förhöjd ersättning för beredskapstjänstgöring utgår under julafton, juldagen, annandag jul, nyårsafton, nyårsdagen, långfredagen, påskafton, påskdagen, annandag påsk, pingstafton, pingstdagen, midsommarafton och midsommardagen.

**Mom. 3** Ett nytt moment har införts som ger högre beredskapsersättning under sommaren, detta i syfte att underlätta bemanning och semesterplanering. Från och med veckan då midsommarhelgen infaller och 7 efterföljande veckor utges ett tillägg med 35 procent av beredskapsersättningen per timme. Bestämmelsen ersätter tidigare paragraf § 16 *Tjänstgöring under semester i huvudanställning*.

**Mom. 4** Tillägget reglerades tidigare i § 13 *Förmanstillägg och platschefsarvode m.m.* Tillägget utges med 10 procent av ersättningen per timme enligt § 4 mom. 1. Möjlighet finns till lokalt kollektivavtal gällande denna ersättning.

## § 5 Tjänstgöring

**Mom. 1** I momentet regleras ersättning vid tjänstgöring med ett krontalsbelopp per timme.

Nivån på krontalsbeloppet fastställs av centrala parter och följer utrymmet för berörda arbetsgivarorganisationer och IF Metall inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn.

Fr.o.m. 2017-05-01 utgår ersättning per timme med 159,50 x det fastställda utrymmet i procent.

Fr.o.m. 2018-05-01 utgår ersättning med ersättningen per 2017-05-01 x det fastställda utrymmet i procent.

**Mom. 2** Momentet reglerar ersättning i samband med larm För första timmen utgår nu ersättning med 175 procent av ersättningen i mom. 1, påbörjad timme ersätts som fullgjord timme. Efterföljande timmar ersätts för faktiskt arbetad tid med 140 procent av ersättningen i mom. 1.

Höjningen av nivåerna enligt ovan har möjliggjorts genom en omfördelning av det OB- tillägg som tidigare utgavs vid tjänstgöring i samband med larm under kväll, natt och helg. Samma ersättningsnivåer utges nu vid tjänstgöring som föranletts av larm, oavsett när på dygnet arbetet utförs.

## **§ 6 Säkerhetsvakt**

Denna ersättning reglerades tidigare i § 12. Ersättning för tjänstgöring som säkerhetsvakt utges enligt § 5 mom. 1. Lokala parter kan teckna kollektivavtal om denna ersättning.

Det är inte längre reglerat lägst antal timmar som ersätts.

## **§ 7 Särskilt ansvar/arbetsuppgift**

Denna ersättning reglerades tidigare i § 13 p. 2 samt § 14. Bestämmelsen har förändrats genom ett förtydligande om att tilläggets storlek bestäms genom lokalt kollektivavtal eller enskild överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Påkallar endera part överläggning i syfte att nå lokalt kollektivavtal gällande denna ersättning ska överläggning genomföras i syfte att försöka nå sådant avtal.

## **§ 8 Utbildning och övning**

**Mom. 1** Bestämmelsen har ensats och förtydligats. Moment 1 reglerar ersättning vid schemabunden utbildning eller annan kompetensutveckling. Ersättning vid deltagande i sådan utbildning utges enligt § 5 mom. 1.

Ändringen i anmärkning 1 innebär att en arbetstagare, som i sin huvudanställning har en timlön (inkl. semesterersättning) som överstiger den timlön som utges enligt § 5 mom. 1 får ersättning för förlorad arbetsinkomst i sin huvudanställning. Denna ersättning kan maximalt uppgå till 200 procent av den ersättning som annars skulle ha utgetts enligt § 5 mom. 1 per utbildningstimme.

För arbetstagare som i sin huvudsysselsättning är att betrakta som enskild företagare ges ersättning enligt enskild överenskommelse. Överenskommelsen kan ligga mellan 100-200 procent av ersättningen som utges enligt § 5 mom. 1. För att ersättningen ska överstiga 100 procent ska arbetstagaren lämna underlag som styrker högre inkomst i huvudsysselsättningen vilket exempelvis kan göras genom årsinkomst för föregående år.

**Mom. 2** Momentet reglerar ersättning i samband med icke schemabunden utbildning eller utbildningsmoment, så kallad distansutbildning.

I samband med icke schemabunden tid i MSB:s grundutbildning – Grundkurs för räddningsinsats, beslutar arbetsgivaren om en utbildningspremie om lägst 2000 kr per studievecka/studiepoäng. Beslutet föregås av överläggningar med lokal arbetstagarorganisation. Ersättning utges senast efter genomförd och godkänd utbildning.

Övriga distansmoment under utbildning ersätts med av arbetsgivaren beslutad utbildningspremie. Sådant beslut föregås av överläggning med lokal arbetstagarorganisation, premien utges efter genomförd och godkänd utbildning.

**Mom. 3** Momentet har justerats språkligt för att eftersträva enhetlighet i avtalet. Ingen materiell förändring är avsedd. Sist i bestämmelsen återfinns nu regleringen om traktamente och reseersättning samt förtydligande om definitionen av verksamhetsort.

*Förändringarna påverkar inte gränsdragningen mellan utbildning och övning.*

### **§ 12 Semester**

Bestämmelsen återfanns tidigare i § 18 *Semesterförmåner*. En ny reglering gällande hantering av semesterledighet har införts i mom. 2. Momentet reglerar att arbetstagare bör uttrycka önskad förläggning av semester under sommarmånaderna senast den 31 mars. Arbetsgivaren bör sedan meddela arbetstagaren om semesterns förläggning senast 15 maj.

Om semester önskas annan tid på året bör arbetsgivaren lämna besked senast en månad före den önskade semestern kan komma att påbörjas.

### **§ 15 Anställningens upphörande**

Bestämmelsen återfanns tidigare i § 6 *Anställningens upphörande*. Bestämmelsen har justerats och kompletterats.

**Mom. 1** Den tidigare hänvisningen till lagen om anställningsskydd (LAS) som innebar en längre uppsägningstid har tagits bort. Detta innebär att den ömsesidiga uppsägningstiden nu är tre månader.

**Mom. 2** I momentet görs avvikelser från 11 och 28 §§ LAS. Angående 11 § se § 13 mom. 1 Avvikelsen från 28 § LAS innebär att arbetsgivare som anställer arbetstagare på tidsbegränsad anställning som sträcker sig längre än en månad inte behöver underrätta berörd arbetstagarorganisation om detta. Vidare har arbetsgivarens skyldighet att ge underrättelse, varsel och besked enligt 15, 30 a och 31 §§ LAS, förhandlats bort.

### **§ 16 Turordning och företrädesrätt m.m.**

Bestämmelsen är ny i avtalet och gör vissa avsteg från reglerna i 5, 5a, 22 och 25 §§ LAS. Detta innebär att de frågor om turordning, företrädesrätt och övergång till tillsvidareanställning som specifikt regleras i kollektivavtalet ersätter lagen.

**Mom. 1** Vid turordning i samband med uppsägning på grund av arbetsbrist inom RiBs tillämpningsområde ska hänsyn tas enbart till den anställningstid som arbetstagaren

har intjänat på RiB. Det innebär att anställningstid som intjänats på annat avtalsområde hos samma arbetsgivare inte tillgodoräknas vid turordning.

**Mom. 2** Momentet reglerar företrädesrätt till återanställning då arbetstagare har sagt upp på grund av arbetsbrist. Företrädesrätten gäller till den verksamhet där arbetstagaren tidigare har varit sysselsatt och enbart till anställning som omfattas av RiBs tillämpningsområde och till vilken arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer.

För att kunna åberopa företrädesrätt till återanställning behöver arbetstagaren ha varit anställd inom RiBs tillämpningsområde sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren.

**Mom. 3** Arbetstagaren får enbart tillgodoräkna sig sådan anställningstid som han eller hon har intjänat på RiB vid övergång till tillsvidareanställning inom RiB:s tillämpningsområde enligt 5 och 5 a § LAS.

### **Underhandsöverenskommelse om turordning och företrädesrätt m.m. med Kommunal och Vision**

I samband med införandet av § 16 i RiB tecknades en underhandsöverenskommelse om att införa en central och lokal protokollsanteckning i huvudöverenskommelserna (HÖK) med Kommunal och AKV. Protokollsanteckningen innebär att sådan anställningstid som har intjänats på RiBs tillämpningsområde inte tillgodoräknas tidsmässigt vid tillämpning av 5, 5a, 22 och 25 §§ LAS.

Detta innebär att arbetstagare inte kan göra anspråk på rättigheter enligt 5, 5 a, 22 och 25 §§ LAS vad gäller anställningar inom dessa HÖK:ars tillämpningsområde med hjälp av intjänande som har skett i egenskap av beredskapsbrandman.

### **Underhandsöverenskommelse om avvikelse från arbetstidslagen med Kommunal och Vision**

En underhandsöverenskommelse har tecknats om att införa en central och lokal protokollsanteckning i huvudöverenskommelserna (HÖK) med Kommunal och AKV. Protokollsanteckningen innebär att det görs en avvikelse från 14 § 1 st. som innebär att beredskap på RiB kan förläggas även under en arbetstagares veckovila. Om arbetstagaren behöver arbeta aktivt under sin beredskap bryts däremot veckovilan och motsvarande kompensationsledighet eller annat lämpligt skydd behöver ges.

Regleringen hanterar enbart veckovila enligt ATL, inte ersättningar i samband med tillämpning av denna bestämmelse.

Syftet med överenskommelsen är att underlätta rekryteringen genom att öka förutsättningarna för att kombinations anställa arbetstagare på HÖK/AB och RiB.

Dessa underhandsöverenskommelser träder i kraft i samband med avtalsrörelsen 2017.

### **§ 18 Skyddsutrustning**

I bestämmelsen har förtydligats att komplettering av skyddsutrustning, utöver Arbetsmiljöverkets bestämmelser, kan ske genom enskilda överenskommelser.

Biltillägget har tagits bort, men motsvarande avtalsvärde som fanns i bestämmelsen används istället till att höja beredskapsersättningen för alla beredskapsbrandmän.