

# 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 överenskoms 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**

# Bestämmelser för räddningstjänstpersonal i beredskap

## 1. Inledande bestämmelser

### § 1 Tillämpningsområde

Om inte annat följer av lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift, ska dessa bestämmelser – fortsättningsvis kallade avtalet – tillämpas på arbetstagare som är anställd för beredskapstjänst inom räddningstjänsten.

### § 2 Definitioner

I detta avtal avses med

arbetsgivare	kommun eller kommunalförbund,
beredskapstjänst	då arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande för att vid behov inom angiven anspänningstid kunna utföra arbete,
fritid	tid, då arbetstagare är arbetsfri i sin huvudanställning,

### § 3 Intyg om arbetsförmåga och hälsoundersökningar

Om arbetsgivaren så begär, är arbetstagare i samband med anställandet eller eljest skyldig att avlämna av läkare utfärdat intyg om tjänstbarhet. Kostnaden för sådant intyg ersätts av arbetsgivaren.

Under anställningen är arbetstagaren efter särskild uppmaning av arbetsgivaren skyldig att regelbundet genomgå hälsoundersökningar som är nödvändiga för bedömning av arbetstagarens hälsotillstånd med hänsyn till uppdraget (arbetets innehåll).

## **§ 4 Allmänna åligganden**

Arbetstagare är skyldig

**att** fullgöra samtliga arbetsuppgifter som ligger inom räddningstjänstens kompetensområde samt i övrigt fullgöra de arbetsuppgifter som stadgas i instruktion för räddningsstyrkan eller som i enlighet härmed anvisas av befäl,

**att** fullgöra insatser föranledda av bestämmelserna i gällande Lag om skydd mot olyckor (2003:778) 1 kap. § 2,

**att** omedelbart anmäla till räddningschefen eller dennes ställföreträdare när tjänstgöringshinder på grund av sjukdom eller annat förhållande utom arbetstagarens kontroll uppstått, samt när arbetstagaren kan återgå i tjänstgöring. Arbetsgivaren kan begära att arbetstagaren lämnar ett skriftligt intyg om orsak till tjänstgöringshinder.

### **Anmärkning**

Intyget ska vara utfärdat av exempelvis läkare eller Försäkringskassan.

## **§ 5 Ledighet från beredskapstjänst**

1. Arbetstagare bör inte beordras till beredskapstjänst oftare än var tredje vecka.
2. Arbetstagare bör beredas ledighet från beredskapstjänst under tid, han/hon har lagstadgad semester i sin huvudanställning.

## **§ 6 Anställningens upphörande**

Den ömsesidiga uppsägningstiden är tre månader, om inte lagen om anställningsskydd föreskriver längre uppsägningstid.

Arbetstagare som lämnar anställningen innan uppsägningstiden löpt ut förlorar sin rätt till inestående ersättningar och förmåner.

## **§ 7 Avstängning**

*Förseelser m.m.*

1. En arbetstagare kan på grund av förseelse tillfälligt tas ur arbete och beredskap av arbetsgivaren. För denna tid ska arbetstagaren avstå ersättningar enligt §§ 9–14, 18 samt 21, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl medger att viss del av ersättningarna får behållas.

**2.** Är en arbetstagare på sannolika skäl misstänkt för eller bevisligen skyldig till svårare fel eller försummelse i arbetet, brott som kan medföra fängelse eller svårare förseelse utom anställningen har arbetsgivaren rätt att i avvaktan på slutligt ställningstagande avstänga arbetstagaren från arbete och beredskap.

Avstängning kan även ske om det i övrigt finns vägande skäl.

Avstängning får ske för högst 30 kalenderdagar i sänder. Har utredning om förseelse upptagits av polis- eller åklagarmyndighet, gäller dock avstängningen längst intill dess beslut i åtalsfrågan meddelats eller domen vunnit laga kraft.

**3.** Under avstängning behåller arbetstagaren ersättning enligt § 9.

Vid avstängning på grund av vägande skäl enligt punkt 2 andra stycket behåller arbetstagaren ersättning enligt §§ 9–14, 18 och 21 som arbetstagaren enligt gällande förläggning av arbetstid och beredskap skulle ha fått.

Arbetsgivaren kan besluta om avstängning med innehållen ersättning enligt §§ 9–14, 18 och 21, vid avstängning enligt punkt 2 första stycket om arbetsgivaren finner att särskilda skäl föreligger.

Om avstängningen inte åtföljts av annan disciplinär åtgärd än varning eller, om åtal väckts och arbetstagaren frikänns eller åtalet läggs ned ska arbetstagaren återfå innehållen ersättning enligt §§ 9–14, 18 och 21.

#### *Medicinska skäl*

**4.** Arbetsgivare kan meddela en arbetstagare förbud att arbeta för att förhindra att smitta sprids. Under ett sådant förbud behåller arbetstagaren ersättning enligt §§ 9–14, 18 och 21.

**5.** En arbetstagare kan meddelas förbud att arbeta i avvaktan på resultat av beordrad läkarundersökning enligt § 3 stycke 2. Under ett sådant förbud får arbetstagaren sjuklön med 77,6 procent av ersättningen enligt § 9.

**6.** En arbetstagare kan avstängas från arbete och beredskap för högst 30 kalenderdagar i sänder om arbetstagaren

**a)** vägrar genomgå läkarundersökning eller medicinsk undersökning enligt lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift, eller

**b)** vägrar att följa läkares föreskrift om vård.

Under sådan avstängning ska arbetstagaren avstå samtliga ersättningar enligt §§ 9–14, 18 och 21.



7. Inför beslut om avstängning eller förbud att arbeta enligt punkt 2–6 ska arbetsgivaren genomföra överläggning med personalorganisationen.

Arbetsgivaren kan fatta och verkställa beslut innan överläggningsskyldigheten fullgjorts om synnerliga skäl föranleder det.

**Anmärkning**

Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL.

## **§ 8 Disciplinpåföljd**

1. En arbetstagare som i arbetet gjort sig skyldig till fel eller försummelse kan meddelas disciplinpåföljd i form av skriftlig varning.

Disciplinpåföljd får dock inte meddelas en arbetstagare för att arbetstagaren har deltagit i strejk eller jämförlig stridsåtgärd.

2. Har arbetsgivaren anmält felet eller försummelsen enligt punkt 1 till polis- eller åklagarmyndighet, får arbetsgivaren inte inleda eller fortsätta disciplinärt förfarande med anledning av den förseelsen.

3. Innan fråga om disciplinpåföljd avgörs ska berörd arbetstagare ges tillfälle att yttra sig och personalorganisationen underrättas om den tilltänkta åtgärden. Organisationens har rätt till överläggning i frågan. Överläggningen ska påkallas senast 7 kalenderdagar efter det att underrättelsen mottagits.

**Anmärkning**

Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL.

4. Den skriftliga varningen ska meddelas på sådant sätt att tvekan inte kan uppstå om anledningen till åtgärden.

## **2. Ersättningar**

### **§ 9 Beredskapstjänst**

1. För beredskapstjänst, som under fritid fullgöres i beredskapsstyrka utges ersättning med

4 006 kronor/vecka fr.o.m. 2015-07-21.

**Anmärkningar**

1. Vid beredskapstjänst under del av vecka (exempelvis timme, dag, dygn etc.) utges ersättning i proportion till hel vecka såvida annat inte överenskomts.

2. Vid beredskapstjänst under helgdag som infaller på någon av dagarna måndag–lördag (s.k. lätthelgdagar) utges tillägg med 100 procent av utgående ersättning

sådant dygn. Vid skiftbyte sådant dygn utges ersättningen till de arbetstagare som ingår i det skiftlag som fullgör flest timmar (övervägandeprincipen). Med helgdag likställs midsommar-, jul- och nyårsafton.

**2.** Beredskapsskyldighetens omfattning ska anges i särskild av arbetsgivaren fastställd tjänstgöringslista, efter överläggningar med personalorganisationen.

#### **Anmärkning**

Arbetstagare må medges byta beredskapstjänst med annan arbetstagare, varvid ska iaktas att byte sker inom respektive specialtjänster, exempelvis bilförare byte med bilförare. Sådant byte ska godkännas av räddningschefen eller dennes ställföreträdare.

### **§ 10 Räddningstjänst**

**1.** För räddningstjänst och andra akuta insatser som föranletts av larm utges med iakttagande av nedan angivna bestämmelser ersättning med

239 kronor för första timmen och 156 kronor per timme för tid därutöver fr.o.m. 2015-07-21.

**2.** Ersättning utges fr.o.m. tidpunkten för larm till dess vederbörande chef förklarar tjänstgöringen avslutad. Påbörjad första timme ska räknas som hel timme. Vid tjänstgöring under 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 ska ersättning enligt punkt 1 förhöjas med 50 procent. Med helgdag likställs midsommar-, jul- och nyårsafton samt sådan arbetsfri dag i arbetstagarens huvudanställning som särskilt inarbetats (s.k. klämdag).

**3.** Vakttjänst på brandstation föranledd av larm eller särskild kallelse ersätts med belopp enligt ovan.

### **§ 11 Övning och materielvård**

För övning och materielvård utges ersättning med

156 kronor per timme fr.o.m. 2015-07-21.

#### **Anmärkning**

Till arbetstagare som leder utbildnings- eller övningspass utges ersättning även för tid som skäligt åtgår för förberedelse- och avslutningsarbete.

### **§ 12 Säkerhetsvakt**

För säkerhetsvakt utges ersättning med lägst

156 kronor per timme fr.o.m. 2015-07-21.

Vid varje vakt utges ersättning för minst tre timmar om de lokala parterna inte enas om annat. Påbörjad halvtimme beräknas som fullgjord halvtimme.

#### **Anmärkningar**

1. Med säkerhetsvakt avses ambulerande tjänst eller tjänst på anvisad plats i förebyggande syfte, exempelvis vakt vid offentlig tillställning, svetsvakt, vakt vid hantering av farligt gods eller liknande.
2. Tjänstgöring som säkerhetsvakt ska i första hand utföras frivilligt.

### **§ 13 Förmanstillägg och platschefsarvode m.m.**

1. Ansvarig förman får tillägg med lägst 340 kronor per beredskapsvecka. Tilläggets storlek överenskomms i lokala förhandlingar.

#### **Anmärkning**

Vid bestämmande av storleken på förmanstillägget ska hänsyn tas till arbetstagares kompetens som räddningsledare.

2. Till arbetstagare med särskilt ansvarsområde fastställs ersättningen genom överenskommelse.

### **§ 14 Ersättning för särskild ansvars-/verksamhetsuppgift**

Till arbetstagare som tilldelats särskild ansvars-/verksamhetsuppgift fastställs ersättningen genom lokal överenskommelse.

### **§ 15 Biltillägg**

Arbetstagare kan om de lokala parterna enas om det få biltillägg med 300 kronor per beredskapsvecka.

Sådan lokal överenskommelse förutsätter att arbetstagare på grund av den av arbetsgivaren angivna anspänningstiden och bostadens/arbetsplatsens belägenhet är skyldig att använda egen bil för att kunna fullgöra de arbetsuppgifter som följer av detta avtal.

### **§ 16 Tjänstgöring under semester i huvudanställningen**

Då arbetstagare inte kan beredas ledighet från räddningstjänsten under semesterledighet i sin huvudanställning (maj–september) utges – utöver ersättning i § 9 – ersättning med

572 kronor per beredskapsdygn fr.o.m. 2015-07-21.

#### **Anmärkning**

Arbetstagare, som i sin huvudsysselsättning är att betrakta som enskild företagare, vilken inte kan beredas ledighet från beredskapstjänst under på förhand aviserad ledighet omfattande högst fem veckor per år, ska erhålla ersättning jämlikt § 16 i bestämmelserna. Härvid förutsättes att meddelande om ledigheten lämnas skriftligen minst en månad i förväg.

## **§ 17 Övrigt**

I tjänsten skadade eller förlorade egna persedlar ersätts efter prövning i varje särskilt fall.

## **§ 18 Semesterförmåner**

1. Semesterledighet utges enligt semesterlagen, dock ska utöver vad som sägs i semesterlagen från rätt till semesterledighet undantas arbetstagare som anställs för högst tre månader.

### **Anmärkning**

Semesterledighet bör förläggas under tid då arbetstagaren har lagstadgad semesterledighet i sin huvudanställning.

2. Ersättning enligt detta kapitel inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

## **3. Övriga bestämmelser**

### **§ 19 Utbetalande av ersättning**

Ersättning enligt §§ 9–16 utbetalas månadsvis. Övriga ersättningar enligt detta avtal utbetalas enligt de utbetalningsrutiner som i övrigt tillämpas av arbetsgivaren.

### **§ 20 Skyddsutrustning**

Arbetstagare tillhandahålls skyddsutrustning enligt Arbetsmiljöverkets bestämmelser. Komplettering av denna utrustning kan ske om lokal överenskommelse träffas.

### **§ 21 Ersättning vid deltagande i utbildning**

Om arbetstagare beordras att genomgå kurs inom verksamhetsområdet utges i förekommande fall ersättning för schemabunden tid med timlön enligt § 11.

Deltar arbetstagaren i kurs utanför den vanliga verksamhetsorten utges dessutom traktamente och reseersättning.

### **Anmärkning**

Med den vanliga verksamhetsorten avses detsamma som i traktamentsavtalet.

Arbetstagare som reser i samband med kurs får färdtidsersättning enligt förutsättningar i denna bestämmelse.

Färdtidsersättning utges inte då arbetstagare färdas på tid som utgör ordinarie arbetstid i huvudanställningen.

Färdtidsersättning utges enligt följande.

	För de första 10 tim- marna under en kalen- dervecka, för vilka ersättningen ska utges	För tid därutöver under kalenderveckan
<b>% av timlönen enligt § 11</b>	53 %	80 %

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

Väntetid som föranleds av tillfälligt uppehåll eller avbrott i färden (tågbyte eller annat byte av färdmedel) likställs med färdtid.

Färdtidsersättning utges endast för färdtid och i föregående stycke nämnd väntetid, som sammanlagt varar under minst 30 minuter.

Färd- och väntetid summeras per kalendervecka, summan avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme.

Färdtidsersättning utges inte för sådan tid mellan kl. 22.00–06.00 då arbetstagaren disponerar sovplats på färdmedlet.

Färdtid utges endast för färdtid och väntetid som är försvarlig med hänsyn till den avsedda förrättningen, resekostnaden och kommunikationsmöjligheterna.

### **Anmärkningar**

1. Arbetstagare, som i sin huvudanställning har en timlön (inkl. semesterersättning) som överstiger ovan nämnda timlön, garanteras motsvarande ersättning.
2. Arbetstagare, som i sin huvudsysselsättning är att betrakta som enskild företagare, erhåller ersättning efter lokal överenskommelse.
3. Vid genomgång av kompetensutbildning till Räddningsledare utges ersättning för eventuellt förlorad inkomst från räddningstjänsten.
4. Vid genomgång av MSB:s grundutbildning – Grundkurs för räddningsinsats, f.n. 7 veckor/studiepoäng – utges ersättning för förlorad arbetsinkomst från huvudanställningen.

Arbetsgivaren beslutar om utbildningspremie för den icke schemabundna tiden (distansutbildning) efter överläggningar med personalorganisationen. Ersättningen utbetalas enligt lokal överenskommelse dock senast efter genomförd och godkänd utbildning, med lägst 2 000 kronor per studievecka/studiepoäng som studieplanen omfattar.

## **Central protokollsanteckning angående utvecklingsfrämjande åtgärder**

Parterna överenskommer att under ledning av en opartisk ordförande gemensamt diskutera och belysa för räddningstjänst i beredskap angelägna faktorer.

Den opartiska ordföranden utses av parterna gemensamt. Arbetet ska fokusera på hur man på bästa sätt kan främja en långsiktig personalförsörjning av beredskapsbrandmän samt en hållbar arbetsorganisation.

För att långsiktigt påverka förutsättningarna att rekrytera beredskapsbrandmän är det önskvärt att skapa en bredare samhällelig förankring för verksamhet inom kommunal räddningstjänst i beredskap. En sådan förankring kan bidra till ett systematiskt rekryteringsarbete, och genom information om räddningstjänstens verksamhet bidra till personalförsörjningen på sikt.

Exempel på frågor som det är särskilt angeläget att belysa är

- Hur verksamheten påverkas av vikande befolkningstal i vissa områden i landet och hur den påverkas av en ökande utpendling i samband med att jobb koncentreras till befolkningscentra.
- Hur rekryteringen kan breddas ur såväl jämställdhets- som mångfaldsperspektiv.
- Hur utbildningssystemet bäst kan matcha framtida behov.
- Behov av anpassning av regelverket kring a-kassa, socialförsäkring och arbetstid.
- Vilka faktorer som påverkar förutsättningarna att kombinera en anställning i en kommun med anställning i samma kommun som beredskapsbrandman.

Parterna har som gemensam ambition att genom arbetet försöka nå en samsyn om förutsättningarna för verksamheten och, i de frågor parterna själva råder över, hitta lösningar som kan genomföras och vara till gagn för verksamheten. Arbetet och erfarenheterna ska sammanfattas av ordföranden och presenteras i en rapport senast 2016-08-31.