

Bestämmelser för räddningstjänstpersonal i beredskap, RiB 22

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.

Med beredskapstjänst avses då arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande för att vid behov inom angiven anspänningstid kunna utföra arbete.

Anmärkning

Arbetskyldighet omfattar sådan tid då arbetstagaren har beredskap samt därutöver vid sådan övning och utbildning som har varit föremål för överläggning.

§ 2 Allmänna åligganden

Arbetstagare är skyldig

att fullgöra samtliga arbetsuppgifter som ligger inom räddningstjänstens kompetensområde, genomgå utbildning, kompetensutveckling eller övning som arbetsgivaren anvisar 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 upprätthålla arbetsförmåga enligt lokal riktlinje, lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift samt att omedelbart anmäla till räddningschefen eller dennes ersättare 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.

Intyget ska vara utfärdat av läkare, tandläkare eller Försäkringskassan vid sjukdom. Tjänstgöringshinder på grund av förhållanden i huvudanställningen intygas av huvudarbetsgivaren.

§ 3 Intyg om tjänstbarhet och hälsoundersökningar

En arbetstagare ska på arbetsgivarens begäran lämna ett läkarintyg om tjänstbarhet före anställningens ingående. 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).

2. Ersättningar

§ 4 Beredskapstjänst

Mom. 1 För beredskapstjänst som fullgörs i beredskapsstyrka utges ersättning

fr.o.m. 2022-05-01 med

29,10 kronor per timme

fr.o.m. 2023-05-01 med

ersättningen per 2022-05-01 x det fastställda utrymmet i procent enligt § 6 i förhandlingsprotokollet.

Anmärkningar

1. Arbetstagaren bör inte beordras till beredskapstjänst mer än var tredje vecka i genomsnitt per 12-månaders period. Förläggning av timmarna sker vanligen veckovis, men kan även ske i del av vecka och/eller dygn. Om arbetstagaren så önskar bör timmarna inte förläggas på fler än elva perioder om 24 timmar per månad.
2. Vid beredskap under tid kl. 00.00–24.00 julafton, juldagen, annandag jul, nyårsafton, nyårsdagen, långfredagen, påskafton, påskdagen, annandag påsk, midsommarafton och midsommardagen utges ett tillägg med 100 procent av beredskapsersättningen enligt detta moment.

Mom. 2 Beredskapsskyldighetens omfattning ska anges i särskild av arbetsgivaren fastställd tjänstgöringslista, efter överläggningar med lokal arbetstagarorganisation.

Anmärkning

Arbetstagare kan tillåtas byta beredskapstjänst med annan arbetstagare förutsatt att bytet sker inom respektive specialtjänst, exempelvis bilförare byter med bilförare. Sådant byte ska godkännas av räddningschefen eller dennes ersättare.

Mom. 3 Vid beredskapstjänst under veckan då midsommarhelgen infaller, samt de 7 följande veckorna, totalt 8 veckor, utges ett tillägg med 40 procent av ersättningen per timme enligt § 4 mom. 1.

Mom. 4 Ansvarig förman, styrkeledare, gruppleddare eller motsvarande funktion får ett tillägg med 10 procent av ersättningen per timme enligt mom. 1.

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om annan ersättning för sådant ansvar.

Mom. 5 nedan gäller t.o.m. 2022-08-31

Mom. 5 När en arbetstagare efter förfrågan från arbetsgivaren åtar sig beredskap utöver sin fastställda beredskapstjänstgöring utges ett tillägg med 30 procent av ersättningen per timme enligt § 4 mom. 1.

Mom. 5 nedan gäller fr.o.m. 2022-09-01

Mom. 5 När en arbetstagare efter förfrågan från arbetsgivaren åtar sig beredskapstjänstgöring utöver det, av arbetsgivaren, fastställda måttet på ordinarie beredskapstjänstgöring i verksamheten utges ett tillägg med 30 procent av ersättningen per timme enligt § 4 mom. 1.

Anmärkningar

1. Arbetsgivaren fastställer måttet för ordinarie beredskapstjänstgöring i verksamheten efter överläggning med berörd arbetstagarorganisation. Måttet för ordinarie beredskapstjänstgöring i verksamheten ska inte överstiga vad som anges i § 4 mom 1. anmärkning 1.
2. Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa enskild överenskommelse om att tillägget istället utgår ifrån fastställd tjänstgöringslista enligt § 4 mom. 2.
3. För det fall arbetsgivaren inte har fastställt ett mått på ordinarie beredskapstjänstgöring i verksamheten utgår tillägget ifrån fastställd tjänstgöringslista enligt § 4 mom. 2.

§ 5 Tjänstgöring

Mom. 1 Vid tjänstgöring utgår ersättning

fr.o.m. 2022-05-01 med

176,80 kronor per timme.

fr.o.m. 2023-05-01 med

ersättningen per 2022-05-01 x det fastställda utrymmet i procent enligt § 6 i förhandlingsprotokollet.

Mom. 2 Vid tjänstgöring som föranletts av larm utgår ersättning enligt följande:

- a) För första timmen utges ersättning med 180 procent av ersättningen per timme enligt § 5 mom. 1.
- b) Från och med andra timmen till och med åttonde timmen utges 140 procent av ersättningen per timme enligt § 5 mom. 1.
- c) Från och med nionde timmen och därpå följande timmar utges 180 procent av ersättningen per timme enligt § 5 mom. 1.

Anmärkningar

1. Påbörjad första timme enligt a) räknas som hel timme.
2. Ersättning enligt samtliga moment i denna bestämmelse utges fr.o.m. tidpunkten för larm eller påbörjande av tjänstgöring till dess vederbörande chef förklarar tjänstgöringen avslutad.

§ 6 Säkerhetsvakt

Vid tjänstgöring som säkerhetsvakt utges ersättning enligt § 5 mom. 1 om inte lokalt kollektivavtal föreskriver annan ersättning för uppdraget.

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 sker frivilligt
3. Ersättning utges till dess vederbörande chef förklarar tjänstgöringen avslutad alternativt angiven tidpunkt.

§ 7 Särskilt ansvar/arbetsuppgift

Arbetstagare som tilldelas särskilt ansvar eller arbetsuppgift ges ett tillägg vars storlek bestäms genom lokalt kollektivavtal eller enskild överenskommelse.

§ 8 Hälsoundersökningar och fysiska tester

Arbetstagaren har rätt till ersättning enligt § 5 mom. 1 för all tidsåtgång i samband med regelbundna hälsoundersökningar som är nödvändiga för bedömning av arbetstagarens hälsotillstånd.

Arbetstagaren har rätt till ersättning enligt § 5 mom. 1 för all tidsåtgång i samband med fysiska tester som har beordrats av arbetsgivaren i syfte att säkerställa tjänstbarheten.

§ 9 Utbildning och övning

Mom. 1 Arbetstagare som beordras att i sin anställning genomgå utbildning eller annan kompetensutveckling inom verksamhetsområdet har rätt till ersättning enligt § 5 mom.1.

Anmärkningar

1. För arbetstagare, som i sin huvudanställning har en timlön (inkl. semesterersättning) som överstiger ovan nämnda timlön, utges istället ersättning för förlorad arbetsinkomst, dock högst 200 procent av ersättningen per timme enligt § 5 mom. 1 per utbildningstimme som skulle ha ersatts enligt detta moment.
2. Vid utbildning och kompetensutveckling utges ersättning som är högre än timlönen endast efter att arbetstagaren inkommit med dokumentation som styrker den förlorade arbetsinkomsten.
3. Arbetstagare, som i sin huvudsysselsättning är att betrakta som enskild företagare, får ersättning enligt enskild överenskommelse som träffats innan utbildningen har inletts, dock högst med ersättningsnivån enligt anmärkning 1.

Mom. 2 För utbildning eller annan kompetensutveckling som arbetstagaren beordras genomgå och som helt eller delvis består av icke schemabunden tid (distansutbildning) beslutar arbetsgivaren om utbildningspremie. Sådan utbildningspremie utges med lägst 2 000 kronor per studievecka vid heltidsstudier efter genomförd och godkänd utbildning. Innan arbetsgivaren bestämmer om utbildningspremiens storlek ska överläggningar genomföras med lokal arbetstagarorganisation.

Mom. 3 Arbetstagare som reser i samband med utbildning eller annan kompetensutveckling får färdtidsersättning enligt förutsättningar i detta moment.

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

Färdtidsersättning utges enligt följande.

	För de första 10 timmarna under en kalendervecka, för vilka ersättningen ska utges	För tid därutöver under kalenderveckan
% av timlönen enligt § 5 mom. 1	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.

Vid utbildning eller annan kompetensutveckling utanför den vanliga verksamhetsorten utges dessutom traktamente och reseersättning.

Anmärkning

Med den vanliga verksamhetsorten avses detsamma som i traktamentsavtalet.

Mom. 4 Övning ersätts enligt § 5 mom. 1.

§ 10 Möjlighet till kostnadsersättningar

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om att ersättning ska utges för sådana kostnader som kan uppstå för arbetstagaren i samband med beredskapsanställningen.

Överenskommelse kan även ske genom enskild överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagarare. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig.

Om det lokala kollektivavtalet reglerar samma fråga som en enskild överenskommelse gäller den enskilda överenskommelsen.

§ 11 Ersättning vid nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom

Vid nedsatt arbetsförmåga i anställning enligt RiB såväl som huvudanställning

Mom. 1 Vid beräkning av sjuklön enligt sjuklönelagen gäller följande: Till vad som enligt 6 § SjLL anges som ”lön och andra anställningsförmåner” ska enbart räknas följande anställningsförmåner: den ersättning som annars skulle ha utgetts för beredskap samt ersättning för inplanerad materialvård, övning och utbildning.

Vid nedsatt arbetsförmåga enbart i anställning enligt RiB

Mom. 2 Om arbetsförmågan är helt nedsatt på grund av sjukdom enbart i anställningen enligt RiB utges ersättning enligt följande:

- a) för dag 1-14 i sjukperioden utges ersättning motsvarande sjuklön enligt mom. 1, utan karensavdrag.
- b) från och med dag 15, dock längst till och med den 180:e kalenderdagen utges ersättning motsvarande 77,6 procent av beredskapsersättningen.

Detta förutsatt att sjukpenning enligt socialförsäkringsbalken inte utges.

Anmärkning

1. Bestämmelsen gäller i väntan på förändrad tillämpning hos Försäkringskassan. För det fall Riksdagen beslutar om införande av ny beräkningsfaktor vid fastställande av dag ersättning från Försäkringskassan tillämpas den nya förmånsnivån vid beräkning av ersättning enligt denna bestämmelse.
2. Arbetstagare kan av arbetsgivaren medges delta i utbildning och/eller övning, utan att sjukperiod enligt detta moment bryts.

§ 12 Under graviditet

Mom. 1. Mot bakgrund av att arbetsmiljölagstiftningen hindrar gravid arbetstagare att tjänstgöra i utryckningsstyrka bör arbetstagare av säkerhetsskäl meddela arbetsgivaren om sin graviditet i ett tidigt skede.

Mom. 2. Då gravid arbetstagare enbart i anställningen enligt RiB 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 270 kalenderdagar.

Anmärkning

1. Ersättning utges från och med den kalenderdag arbetstagaren meddelat arbetsgivaren om sin graviditet.
2. Bestämmelsen gäller i väntan på förändrad tillämpning hos Försäkringskassan. För det fall Riksdagen beslutar om införande av ny beräkningsfaktor vid fastställande av dag ersättning från Försäkringskassan tillämpas den nya förmånsnivån vid beräkning av ersättning enligt denna bestämmelse.

§ 13 Ersättning vid trängande familjeskäl

Under ledighet för trängande familjeskäl får arbetstagaren behålla ersättning enligt § 4 mom. 1 under en kalenderdag.

Bibehållen ersättning vid ledighet för trängande familjeskäl gäller vid följande tillfällen: Nära anhörigs svårare sjukdom, nära anhörigs bortgång, nära anhörigs begravning och bouppteckning.

Vid nära anhörigs bortgång samt begravning kan, vid behov, ledighet med bibehållen ersättning enligt § 4 mom. 1 även beviljas för resa under som mest två kalenderdagar.

Med nära anhörig avses exempelvis make, maka, sammanboende under äktenskapsliknande förhållanden och partner i registrerat partnerskap, barn, föräldrar, syskon, svärföräldrar, barnbarn samt mor- och farföräldrar.

Anmärkning

1. Vid barns svårare sjukdom utges förmån enligt momentet endast om arbetstagare inte har rätt till ersättning enligt socialförsäkringsbalken (SFB).
2. Ersättning utges för beredskapstid förlagd inom aktuell kalenderdags dygnsgränser.

§ 14 Övrigt

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

3. Övriga bestämmelser

§ 15 Semester

Mom. 1 Semesterledighet utges enligt semesterlagen, dock ska utöver vad som sägs i semesterlagen från rätt till semesterledighet undantas arbetstagare som anställs för högst 3 månader.

Mom. 2 Arbetstagaren bör uttrycka önskemål om semesterns förläggning senast den 31 mars.

Arbetsgivaren bör meddela berörda arbetstagare om beslutad semester senast den 15 maj.

Anmärkningar

1. Semesterledighet bör förläggas under tid då arbetstagaren har lagstadgad semesterledighet i sin huvudanställning.
2. För önskemål om semester övrig tid på året bör arbetsgivaren, om det är möjligt utefter förutsättningarna, lämna besked en månad före önskad semester.

Mom. 3 Ersättning enligt kapitel 2 inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

§ 16 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 samtliga ersättningar, 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 § 4 mom.1.

Vid avstängning på grund av vägande skäl enligt punkt 2 andra stycket behåller arbetstagaren samtliga ersättningar som arbetstagaren enligt gällande förläggning av arbetstid och beredskap skulle ha fått.

Arbetsgivaren kan besluta om avstängning och att i samband med detta innehålla samtliga ersättningar, 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 samtliga innehållna ersättningar.

Medicinska skäl

4. Arbetsgivare kan meddela en arbetstagare förbud att arbeta för att förhindra att smitta sprids. Under ett sådant förbud behåller arbetstagaren samtliga ersättningar.

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 § 4 mom. 1.

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.

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

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

Anmärkning

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

§ 17 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 lokal arbetstagarorganisation underrättas om den tilltänkta åtgärden. Organisationen 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.

§ 18 Anställningens upphörande

Mom. 1 Den ömsesidiga uppsägningstiden är 3 månader.

Arbetstagare, som lämnar sin anställning utan att följa gällande uppsägningstid, mister innestående ersättningar enligt detta avtal.

Mom. 2 Avvikelser från lagen om anställningsskydd (LAS). Bestämmelserna i 11 och 28 §§ LAS gäller inte. Oavsett vad som föreskrivs i 15, 30 a och 31 §§ LAS gäller inte någon skyldighet att ge underrättelse, varsel och besked.

§ 19 Turordning och företrädesrätt m.m.

Oavsett vad 5, 5 a, 22 och 25 §§ LAS föreskriver gäller följande.

Mom. 1 Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist sker med hänsyn enbart till den anställningstid som intjänats enligt RiB.

Mom. 2 Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta.

Företrädesrätten gäller dock endast till sådan anställning där RiB är tillämpligt och under förutsättning att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer.

En förutsättning för företrädesrätt till återanställning är att arbetstagaren har varit anställd inom RiB:s tillämpningsområde sammanlagt mer än tolv månader under de senaste 3 åren.

Mom. 3 Endast anställningstid i sådan anställning där RiB är tillämpligt tillgodoräknas för övergång till tillsvidareanställning inom RiB:s tillämpningsområde.

§ 20 nedan gäller fr.o.m. 2023-01-01

§ 20 Avvikelse från Arbetstidslagen (ATL)

Fullgjord arbetstid i RiB-anställning utgör inte mertid eller övertid i arbetstidslagens mening enligt 8-8a §§ samt 10-10a §§ ATL.

§ 21 Utbetalande av ersättning

Ersättning enligt §§ 4–12 utbetalas månadsvis. Övriga ersättningar enligt detta avtal utbetalas enligt de utbetalningsrutiner som i övrigt tillämpas av arbetsgivaren.

§ 22 Skyddsutrustning

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

§ 23 Avtalsförsäkringar, pensioner m.m.

Parterna konstaterar

t.o.m. 2022-12-31

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

att för arbetstagare tillämpas vid varje tidpunkt gällande kommunala pensionsavtal,

att §§ 4–9 samt §§ 11-12 i detta avtal anses utgöra pensionsgrundande lön.

fr.o.m. 2023-01-01

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

att för arbetstagare tillämpas vid varje tidpunkt gällande kommunala pensionsavtal,

att §§ 4–9 samt §§ 11-12 i detta avtal anses utgöra pensionsgrundande lön.