



Kommunstyrelsens arbetsutskott

§24

Dnr KS 2022-1063

Rättelse av lokalt kollektivavtal om vissa ersättningar för räddningspersonal i beredskap

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar:

1. anta föreslagen rättelse i lokalt kollektivavtal om vissa ersättningar för räddningspersonal i beredskap (RiB 22).
2. korrigera i bilaga 1 till 2,75 procent.

Sammanfattning av ärendet

Denna rättelse avser att korrigera ett tidigare antaget underlag per den 24 augusti 2022. Rättelsen avser en felaktighet i samband med att dokumentet togs fram i delen ersättning för utvecklingssamordnare.

Beslutsunderlag

TJUT lokalt kollektivavtal ersättningar räddningspersonal
Bilaga 1 LOK RiB 22 KSAU

Beslutande sammanträde

Yrkanden

Ulrika Falk (S) yrkar på korrigering i bilaga 1 till 2,75 procent.

Beslutsgång

Ordföranden frågar om kommunstyrelsens arbetsutskott kan besluta i enlighet med kommunstyrelsekontorets tjänsteutlåtandes förslag och Ulrika Falks (S) yrkande, och finner att kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar i enlighet med förslaget.

Beslutet ska skickas till

Räddningstjänsten

HR-avdelningen

Förhandlingschef

Paragrafen är justerad



HR-avdelningen

Handläggare: Pia Stråle
Titel: Tf. förhandlingschef
E-post: Pia.strale@norrtalje.se

Till: kommunstyrelsens arbetsutskott

Rättelse av Lokalt kollektivavtal om vissa ersättningar för räddningspersonal i beredskap

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar att anta föreslagen rättelse i lokalt kollektivavtal om vissa ersättningar för räddningspersonal i beredskap (RiB 22).

Sammanfattning av tjänsteutlåtandet

Denna rättelse avser att korrigera ett tidigare antaget underlag per den 24 augusti 2022. Rättelsen avser en felaktighet i samband med att dokumentet togs fram i delen ersättning för utvecklingsamordnare.

Ärendet

Beskrivning

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutade den 24 augusti 2022 att godkänna ett lokalt kollektivavtal gällande vissa ersättningar för räddningspersonal i beredskap. Det lokala kollektivavtalet (LOK RiB 22) är ett komplement till det centrala avtalet för deltidbrandmän som Sveriges Kommuner och regioner tecknat och som trädde i kraft 1 maj 2022.(RiB 22)

I det lokala kollektivavtalet som började gälla 1 maj 2022 har beräkningsmodellen förändrats från fasta kronor (som vid varje nytt kollektivavtal behöver justeras) till en procentsats. Vid omräkningen till procentsats gjordes ett direkt räknefel, vilket nu åtgärdas i denna rättelse.

Villkor §1.1.5 gällande ersättningen för Utvecklingsamordnare. I nuvarande avtal står det att ersättningen är 1,85 procent av ersättningen per timme. Det är en direkt felomräkning och ersättningen ska vara 2,75 procent för att följa nivån i det tidigare lokala kollektivavtal som gällde fram till och med 30 april 2022.

Lagkrav

Ej tillämpligt

Koppling till gällande styrdokument

Ej tillämpligt.

Ekonomiska konsekvenser och riskanalys

Budgetunderlaget är beräknat enligt den rättade uträkningsmodellen. Det innebär i sig ingen kostnadsökning, utöver det lokalt fastslagna löneutrymmet.

Att inte ändra den felaktiga procentsatsen kan få till följd att deltidbrandmännen med detta utökade ansvar i praktiken får en felaktig lägre ersättning, än de har rätt till.

Att inte ändra kan också få till konsekvens att fackförbunden, Vision, Kommunal och Brandmännens Riksförbund inte ges möjlighet att tillvarata sina medlemmars intressen genom att erhålla korrekt reviderade underlag, såsom detta.

Förvaltningens analys och slutsatser

Utöver det som ovan anförts har kommunstyrelsekontoret inget i övrigt att framhålla.

Tidplaner

Det lokala kollektivavtalet gäller under perioden 2022-05-01 – 2024- 04-30.

Anette Madsen
Kommundirektör
Kommunstyrelsekontoret

Robert Wikgren
HR-direktör
HR-avdelningen

Bilagor

Lokalt kollektivavtal om vissa ersättningar för räddningspersonal i beredskap.

Beslut skickas till

Räddningstjänsten
HR-avdelningen
Förhandlingschef.



Bilaga 1

Lokalt kollektivavtal om vissa ersättningar för räddningspersonal i beredskap

§ 1 Villkor

1.1 Styrkeledartillägg

Gruppansvarig styrkeledare erhåller ett tillägg om 6 procent av ersättningen per timme enligt § 5 mom. 1.

Övriga med Myndigheten för samhällsskydd och beredskaps (MSB) utbildning *Ledningskurs 1 Styrkeledare, Räddningsledare A*, eller motsvarande tidigare behörighetsgivande utbildning, erhåller halvt styrkeledartillägg om 3 procent av ersättningen per timme enligt § 5 mom. 1. För att erhålla ett halvt styrkeledartillägg skall medarbetaren vara beredd och lämplig att tjänstgöra som operativ styrkeledare samt fått räddningsledardelegation av räddningschefen.

1.1a Gruppledartillägg

Gruppansvarig brandman med MSB:s utbildning *Ledningskurs 1 Gruppledare* erhåller en tidsbegränsad ersättning med 3 procent av ersättningen per timme enligt § 5 mom. 1.

1.2 Särskilda ansvar och uppgifter

Syftet med att tilldela särskilda ansvar och arbetsuppgifter är att skapa förutsättningar för en väl fungerande verksamhet utifrån kommunens värdegrund och mål och fastställt handlingsprogram för skydd mot olyckor, samt att utge ersättning till de medarbetare som tar ansvar för sin kompetensutveckling och bidrar till verksamhetens måluppfyllelse och utveckling. Det möjliggör för arbetsgivaren att fördela ansvar och konkreta arbetsuppgifter utifrån verksamhetens behov.

För att erhålla ersättning för särskilt ansvar och arbetsuppgift som **utbildare**, **mentor** eller **utvecklingsansordnare** skall det finnas ett behov i verksamheten

och medarbetaren ska inneha kompetens och lämplighet för uppgiften. Ett individuellt avstämningssamtal görs årligen som inbegriper en avstämning om arbetsuppgiftens och lönetilläggets fortsättning, utifrån kompetens. Arbetsuppgiften och det särskilda lönetillägget är därmed tidsbegränsat till ett år i taget. Varje individ kan endast erhålla ersättning för ett särskilt ansvar och arbetsuppgift samtidigt.

1.3 Utbildare

En **utbildare** har särskilt ansvar för att förbereda samt utföra övningar i den egna gruppen inom grundläggande ämnen och moment såsom till exempel brand, trafikolycka, kem, och vattenlivräddning. Den som utses till **utbildare** skall ha några års erfarenhet och uppfylla minst fem av följande kriterier:

- Introduktionsutbildning med godkänt resultat
- Utbildning *Motorsågsåskörkort A*
- Utbildning D-HLR och syrgasdelegering
- Utbildning i suicidprevention
- Utbildning beträffande PDV (Pågående dödligt våld)
- Bidrar till gruppen och dess utveckling på ett engagerat sätt
- Pedagogiskt lämplig att förbereda och genomföra övningar

Den som har särskilt ansvar och arbetsuppgift som **utbildare** erhåller en tidsbegränsad ersättning med 1,12 procent av ersättningen per timme enligt § 5 mom. 1 för ett kalenderår i taget.

1.4 Mentor

En **mentor** har särskilt ansvar för planering och hantering av bemötande och introduktion av nya brandmän på den lokala stationen, i samverkan med den lokala samordnaren. En **mentor** skall även bidra vid rekryteringsarbete, övrig introduktion och frågor av praktisk natur, samt stödja och följa upp nya medarbetare under och utanför larm. Den som utses till **mentor** skall ha flera års erfarenhet och, utöver kraven för utbildare, uppfylla minst tre av följande kriterier:

- Utbildning *GRIB, Räddningsinsats, Skydd mot olyckor (SMO)* eller likvärdig erfarenhet
- Utbildning *Motorsågsåskörkort F*
- C-körkort/Fri väg och hanterar chaufförsrollen
- Rökdykarledarutbildning
- Har ett coachande förhållningssätt

Den som har särskilt ansvar och arbetsuppgift som **mentor** erhåller en tidsbegränsad ersättning med 1,85 procent av ersättningen per timme enligt § 5 mom. 1 för ett kalenderår i taget.

1.5 Utvecklingssamordnare

En **utvecklingssamordnare** har särskilt ansvar för verksamhetens och den lokala stationens utveckling och utgör ett stöd till den lokala samordnaren i förändrings- och utvecklingsarbete. **Utvecklingssamordnaren** ansvarar för att följa den allmänna utvecklingen inom specifika fokusområden och bidrar till att lyfta stationens kompetensnivå inom dessa områden. En **utvecklingssamordnare** kan ha olika fokusområden utifrån verksamhetens behov och personliga förutsättningar. Exempel på fokusområden är:

- Materiel och fordon
- Rekrytering och bemanning
- Metod och taktik
- Utbildning och övning
- Evenemangs- och samhällsinformation
- Ledning
- Träning, test och hälsa

Den som utses till **utvecklingssamordnare** skall ha många års erfarenhet och, utöver kraven för utbildare och mentor, uppfylla minst fyra av följande kriterier:

- Grupp- eller arbetsledarutbildning
- FIP-utbildning (första insatsperson)
- Testledare
- Instruktor i D-HLR eller BSU (brandskyddsutbildning)
- Har en bra insikt i vad det innebär att arbeta som styrkeledare.
- Bidrar till utveckling av gruppen och övningsverksamheten inom sitt fokusområde.
- Bidrar genom att vara en god förebild både internt och gentemot invånarna.

Den som har särskilt ansvar och arbetsuppgift som **utvecklingssamordnare** erhåller ersättning med 2,75 procent av ersättningen per timme enligt § 5 mom. 1 för ett kalenderår i taget.

1.6 Kostnadsersättning

Syftet är att täcka de extra kostnader som beredskapshållningen åsamkar medarbetaren.

Medarbetaren erhåller en ersättning med 1,4 SEK/beredskapstimme.

§ 2 Tolkning av § 4, mom. 5 i RIB 22

Vid beredskap för att täcka upp vakans, då stationens miniminivå ej uppnåtts.

Beredskapen ska ske på initiativ av eller efter godkännande från arbetsgivaren. Med arbetsgivaren menas i detta fall insatsledare, stationssamordnare eller styrkeledare.

Den förhöjda ersättningen i § 4, Mom. 5 utgår till medarbetaren vid täckning av vakans när något av följande kriterier är uppfyllt.

1. Medarbetaren har under månaden fullgjort sina timmar enligt det tjänstgöringsmått som finns för den station där hen till vardags är stationerad. Om medarbetaren har gjort beredskapstid på kommunens olika stationer under perioden kan hen tillgodoräkna sig dessa timmar.
Tjänstgöringsmått stationer med treveckorsschema: 168h var tredje vecka
Tjänstgöringsmått stationer med fyraveckorsschema: 168h var fjärde vecka
2. Insatsledare tar med kort varsel beslut om förhöjd beredskap för stationen till följd av yttre omständighet. Detta kan till exempel vara en extrem väderhändelse, ett större arrangemang eller annan särskild händelse som påkallar en förhöjd beredskap. Den förhöjda beredskapsersättningen utgår i detta fall till inkallad personal även om inte tjänstgöringsmålet är fullgjort och minimibemanning redan är uppnådd.

Det uppmuntras att medarbetare vid hastigt uppkommen frånvaro själv försöker lösa vakansen genom att hitta en ersättare. Styrkeledaren behöver dock godkänna i efterhand för att vakansersättningen ska falla ut.

Vakansersättning utgår ej då:

- Ordinarie beredskap, byten, beredskap åt kollega (plustid) för att uppnå ambitionsnivå, samt förskjutning av beredskap mellan perioder till följd av byten eller ändrade beredskapsscheman.
- Vakant tjänst uppstår och övertalighet finns inom stationens numerär.

§ 3 Avstämning

Avstämningar, uppföljningar och bedömningar avseende olika ansvar, roller och ersättningar enligt detta avtal görs i samråd mellan lokal samordnare och enhetschef.