



Lokalt kollektivavtal om vissa ersättningar för räddningspersonal i beredskap

Syftet med det lokala kollektivavtalet är att tydliggöra ersättning för olika typer av funktioner och ansvar, kostnadsersättning samt fastställa måttet för ordinarie beredskapstjänstgöring.

Parterna träffar härmed kollektivavtal om villkor enligt RiB 25 § 4 mom 4, § 7 och § 10.

§ 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 utvecklings- samordnare 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 *Motorsågsågsörkort 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 *Motorsågsågsörkort 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.

§ 1.4a 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.
- Instruktör 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.

§ 1.5 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 25

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 utges 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 utges 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 utges inte 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.

§ 4 Giltighetstid

Detta lokala kollektivavtal gäller från och med 2025-05-01 till och med 2027-04-30. I det fall central part säger upp RiB 25 upphör detta avtal att gälla vid samma tidpunkt som RiB 25.

Det här dokumentet är elektroniskt underskrivet. Var vänlig verifiera dokumentet på
<https://underskriftstjanst.norrtalje.se/validate>