

## Utbildningsanställning RiB

Arbetstagare som inte tidigare varit anställd enligt RiB och som saknar tillräcklig kompetens kan anställas i en kollektivavtalad tidsbegränsad anställningsform, utbildningsanställning. En utbildningsanställning ersätter provanställning enligt 6 § LAS och kan inte kombineras med sådan hos arbetsgivaren för en och samma arbetstagare.

Under utbildningsanställningen genomgår arbetstagaren MSB:s Grundutbildning för Räddningstjänstpersonal i Beredskap (GRiB) eller annan utbildning som arbetsgivaren bedömer likvärdig. Arbetstagaren ska även genomgå annan utbildning som arbetsgivaren bedömer nödvändig för att uppnå tillräcklig kompetens. Arbetsgivarens utbildningskrav samt utbildningsplan ska framgå i samband med utbildningsanställningens ingående.

Arbetstagaren får all utbildning enligt utbildningsplanen bekostad av arbetsgivaren enligt Bilaga 1.

Under anställningen prövas även arbetstagaren i yrket. Som en del av detta behöver arbetstagaren under en period ha beordrats till beredskapstjänstgöring, vilket ska framgå av utbildningsplanen.

En utbildningsanställning träffas för en period om tolv månader. Efter genomförd utbildningsanställning övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Om arbetstagaren under utbildningsanställningen inte har hunnit genomgå samtliga utbildningsmoment enligt utbildningsplanen får arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att förlänga utbildningsanställningen i ytterligare som längst sex månader. Inför förlängning av utbildningsanställningen ska arbetsgivaren påkalla överläggning med berörd arbetstagarorganisation inom kollektivavtalsområdet. Under en förlängd utbildningsanställning övergår anställningen till en tillsvidareanställning efter att överenskommen utbildning är genomförd och godkänd.

Om arbetstagaren har uppnått tillräcklig kompetens och har prövats i yrket i tillräcklig utsträckning under utbildningsanställningen kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att anställningen övergår till en tillsvidareanställning vid en tidigare tidpunkt.

En utbildningsanställning kan avslutas med en månads ömsesidig uppsägningstid. För det fall arbetsgivaren avser avsluta utbildningsanställningen ska berörd arbetstagarorganisation inom kollektivavtalsområdet samtidigt

underrättas. Arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet.

### **Anmärkningar**

1. Arbetsgivaren ska begära MBL-förhandling innan beslut fattas om att införa utbildningsanställning i verksamheten. Vid förhandlingen ska arbetsgivarens utbildningskrav tydligt framgå.
2. Tid i en utbildningsanställning tillgodoräknas som anställningstid för konvertering av SÄVA eller vikariat enligt 5 a § LAS i anställning där RiB är tillämpligt.