

Innehållsförteckning

Ärenden

KSAG § 12/25 Information om kommungemensam bemanningsenhet Skövde kommun	4
KSAG § 13/25 Antagande av Riktlinjer för resor i tjänsten.....	6
KSAG § 14/25 Antagande av bestämmelser enligt HÖK 25, Kommunal	9
KSAG § 15/25 Antagande av bestämmelser enligt HÖK 25 OFR AKV	11
KSAG § 16/25 Antagande av bestämmelser enligt HÖK 25 med OFR Hälso- och sjukvård	13
KSAG § 17/25 Antagande av bestämmelser enligt BEKO 25	15
KSAG § 18/25 Antagande av bestämmelser enligt BEA 25.....	17
KSAG § 19/25 Antagande av bestämmelser enligt PAN 25.....	19

Plats och tid

KS-salen, 2025-05-16 kl. 08:30-11.00

Ledamöter

Beslutande

Johan Ask (S), ordf.

Ulrica Johansson (C)

Bernt Mårtensson (M)

Patrik Carlsson (KD)

Jerzy Kucier (SD)

Övriga deltagande

Lisa Ivarsson, sekreterare

Sofia Myhrman, HR-chef

Daniel Strandberg,
förhandlingschef

Annika Hedberg, HR-partner

Tommy Källefjord, HR-partner

Lena Friberg, stabschef

Liselott Möll,
verksamhetscontroller KLSAnnica Carter, kvalificerad
utredareSaga Wahlberg, praktikant
kansliavdelningen

Sekreterare

Lisa Ivarsson

Paragrafer §12/25-§19/25

Ordförande

Johan Ask (S)

Justerande

Jerzy Kucier (SD)

Protokollet är digitalt justerat och har anslagits på kommunens anslagstavla

Informationer

Annika Hedberg och Tommy Källefjord informerar om VP: ett hållbart arbetsliv.

Lena Friberg och Liselott Möll informerar om uppdrag stadshus.

Förhandlingschef Daniel Strandberg informerade om aktuella personalärenden.

HR-chef Sofia Myhrman och förhandlingschef Daniel Strandberg går igenom månadsrapport med aktuell statistik och ärenden.

KSAG § 12/25**Information om kommungemensam bemanningsenhet
Skövde kommun**

KS2025.0252

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2025-05-16	12/25

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott noterar informationen.

Bakgrund

Under 2022 inkom en motion till Kommunfullmäktige om att skapa en kommunövergripande bemanningsenhet i Skövde kommun. Uppdraget gavs till HR-chef under hösten 2022.

En utredning gjordes och motionen besvarades under våren 2023. Utredningen byggde på svar från verksamheterna som sedan sammanställdes på kommunnivå. Slutsatsen blev att de allra flesta av kommunens verksamheter tycker att bemanningen löses väl i de upparbetade system som varje sektor har och att behovet av en kommungemensam bemanningsenhet för att säkerställa kompetensförsörjningen och underlätta vikarieanskaffningen inte fanns.

I stället lyftes två frågor som fortsatt behöver prioriteras framöver. Kompetensförsörjning och hur verksamheten säkerställer bemanningen. Det fastslogs även att det finns många övriga frågor som behöver hanteras och lösas för att få effekt av en kommungemensam bemanningsenhet då Skövde kommun är en verksamhet med många olika behov, kompetensbehov, avtal och arbetssätt etc.

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutade efter detta att uppdra till HR-chef att under mandatperioden 2022 - 2026 utreda om en övergripande bemanningsenhet på ett bättre sätt kan underlätta kompetensförsörjningen och en effektiv vikarieanskaffning.

Förvaltningens förslag och rekommendation

Utredningen har genomförts genom omvärldsanalys, nulägesanalys internt och SWOT-analyser för nuvarande arbetssätt och för en kommungemensam bemanningsenhet.

Utifrån analyserna har arbetsgruppen i utredningen kommit fram till att en organisationsförändring inte kommer att underlätta kompetensförsörjningen och effektivisera vikarieanskaffningen. En organisationsförändring i sig ger ofta inte effekt om verksamheterna har olika behov och målsättningar. En kommun är en komplex organisation med olika uppdrag vilket gör att bemanningen och bemanningsarbetet behöver se olika ut och läggas upp på olika sätt beroende på verksamhet. Utredningen ser också att det på kommunövergripande nivå saknades riktlinjer, rutiner och grundläggande gemensamma arbetssätt för bemanningsarbetet. Utöver det saknades det i flera verksamheter både centralt och lokalt stöd i bemanningsarbetet. Allt detta är något som behöver ses över och säkerställas genom att hitta gemensamma men också verksamhetsspecifika arbetssätt.

Att utveckla tydliga arbetssätt och att arbeta strukturerat på varje sektor med bemanningsarbetet samt se till att det finns stöd i form av resurser med kompetens inom området, både inom sektorn och kommuncentralt, är ett första steg som utredningen föreslår. Ett andra steg som behöver säkerställas är att ha arbetssätt för att följa lagar och avtal samt hantera andra grundläggande faktorer i anställning och rekrytering. Det kommer leda till att verksamheterna börjar arbeta mer kostnadseffektivt och kvalitetssäkert med bemanningsarbetet.

Utredningen har under året lett till ett större fokus på bemanningsarbetet i kommunens sektorer. Flera sektorer har påbörjat förbättringsarbeten för att ta itu med de bemanningsfrågor som är viktigast i deras sektor. Sektor vård- och omsorgs arbetssätt kring bemanningsplanering kommer att vara en del av flera utvecklingsarbeten framåt.

Utredningens rekommendation är att arbeta med att standardisera bemanningsarbetet genom att införa ett kommungemensamt arbetssätt för bemanningsarbete med möjlighet till lokala anpassningar.

Handlingar

Tjänsteutlåtande: Utredning runt en kommungemensam bemanningsenhet Skövde kommun
Utredning runt bemanning och kommungemensam bemanningsenhet

Skickas till

HR-chef

Kommundirektör

Sektorchefer

KSAG § 13/25**Antagande av Riktlinjer för resor i tjänsten**

KS2025.0123

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2025-05-16	13/25

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen arbetsgivarutskott föreslår kommunstyrelsen besluta att anta till Riktlinjer för resor i tjänsten.

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta att upphäva Trafiksäkerhetspolicy för fordon och resor (§144/2019), med anledning av att den ersätts av Riktlinjer för resor i tjänsten samt förslag om Riktlinjer för fordon och maskiner (KS2025.0124).

Bakgrund

Som ett led i arbetet med kommunfullmäktiges prioriterade utvecklingsmål ”Skövde bedriver ett offensivt miljö- och klimatarbete” så har styrdokumentet kopplat till resor och fordon setts över. 2019 beslutade kommunfullmäktige om en Trafiksäkerhetspolicy för fordon och resor (§144/2019). Därefter beslutade kommunstyrelsen om Riktlinjer för fordon och resor (§48/2020). Båda ska enligt beslut ses över en gång per mandatperiod. Översynen har utmynnat i förslag till nya

-Riktlinjer för resor i tjänsten och

-Riktlinjer för fordon och maskiner.

I detta ärende behandlas Riktlinjer för resor i tjänsten. Dessa ersätter nu gällande Trafiksäkerhetspolicy för fordon och resor.

Riktlinjer för resor i tjänsten ska tydliggöra förutsättningar och förhållningssätt när kommunens representanter reser i tjänsten. Precis som den tidigare policydokument gäller detta för både förtroendevalda och för medarbetare som reser på kommunens bekostnad. Den övergripande inriktningen är att Skövde kommun ska bidra till ett säkert men också ett miljöanpassat och kostnadseffektivt resande. Ambitionen är att alla tjänsteresor ska ske med så låg klimat- och miljöpåverkan som möjligt och vid val av resesätt ska en sammanvägd bedömning göras av syftet med resan, tid, kostnad, klimatpåverkan samt säkerhet och arbetsmiljö. Vid korta resor rekommenderas medarbetarna att gå eller cykla. Vid längre

resor rekommenderas i första hand tåg, buss och annan kollektivtrafik. När dessa alternativ inte är praktiskt möjliga eller lämpliga används någon av kommunens bilar.

En ambition med riktlinjerna har varit att samla allt man behöver veta om vad som gäller vid resor i tjänsten i ett styrdokument. På motsvarande sätt innehåller förslaget till riktlinjer för fordon och maskiner endast information om just fordon och maskiner. För det stora flertalet medarbetare, som inte arbetar med anskaffning, utrustning av samt avyttring av fordon och maskiner, innebär detta att man bara behöver känna till innehållet i riktlinjer för resor i tjänsten.

Det uppdaterade styrdokumentet om resor i tjänsten går under benämningen riktlinjer i stället för policy. Detta utifrån att innehållet i dokumentet stämmer överens med vad som ska finnas i en riktlinje, enligt de nya riktlinjerna för styrdokument.

Riktlinjen ersätter tidigare trafiksäkerhetspolicy. Genom att kalla det nya styrdokumentet för Riktlinjer för resor i tjänsten så speglas det bredare syftet med dokumentet, som är att resor i kommunens tjänst ska vara trafiksäkra, kostnadseffektiva och miljöanpassade.

Utifrån en omvärldsbevakning innehåller de nya riktlinjerna en tydligare prioritetsordning vid val av färdmedel. Detta förtydligande underlättar för kommunens resebeställare, även om det vid varje resetillfälle måste göras en helhetsbedömning utifrån exempelvis arbetsmiljö, ekonomi, klimat och miljö.

Riktlinjerna har skickats på remiss till nämnderna. Samtliga nämnder föreslår att kommunstyrelsen godkänner riktlinjerna. Tre nämnder har lämnat förslag på tillägg till riktlinjerna. Dessa redovisas nedan med tillhörande kommentar:

Barn- och utbildningsnämnden:

- Taxiresor bör godkännas av chef.

Kommentar: Förslaget till riktlinjer har ändrats i enlighet med detta förslag.

Servicenämnden:

- Resor med taxi bör innefattas av krav på godkännande från chef.

Kommentar: Förslaget till riktlinjer har ändrats i enlighet med detta förslag.

- Kapitlen i riktlinjen bör numreras för ökad läsbarhet och att layouten behöver förbättras och göras mer enhetlig.

Kommentar: Kapitlen har numrerats.

Bygglövsnämnden:

- Beslut om att få boka flyg som transportsätt ska godkännas av sektorchef.

Kommentar: Förslaget till riktlinjer har ändrats i enlighet med detta förslag.

- Att använda flyg som transportmedel ska inte beläggas med skam, om flyg behöver användas i tjänsten ska det vara okej.

Kommentar: Stämmer med riktlinjens innehåll.

- Kommunorganisationen behöver säkerställa att personalen kan använda cykel och framför allt kollektivtrafik. Det behöver vara enkelt att göra rätt.
Kommentar: Riktlinjen anger inriktning för arbetet. Utifrån detta behöver organisationen fortsätta att utveckla sina arbetssätt.
- Arbeta in trafiksäkerhetspolicy för fordon och resor beslutade av kommunfullmäktige 2019-12-09, § 144. Riktlinjer för resor i tjänsten bör även ersätta den policyn.
Kommentar: Förslaget till beslut är att den nya riktlinjen ska ersätta trafiksäkerhetspolicy för fordon och resor §144/2019.

Handlingar

Tjänsteutlåtande: Riktlinjer för resor i tjänsten
Trafiksäkerhetspolicy för fordon och resor i Skövde kommun
Riktlinjer för resor i tjänsten daterad 2025-05-14

Skickas till

- Sofia Myhrman, HR-chef
- Nämnder och sektorer

KSAG § 14/25**Antagande av bestämmelser enligt HÖK 25, Kommunal**

KS2025.0263

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2025-05-16	14/25

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att anta bestämmelserna enligt Huvudöverenskommelse HÖK 25, samt att efter framställan från riksorganisationen teckna lokalt kollektivavtal - LOK 25 - i enlighet med det centrala förhandlingsprotokollet.

Bakgrund

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation träffade den 4 april 2025 Huvudöverenskommelse, HÖK 25, med Svenska Kommunalarbetsareförbundet. Huvudöverenskommelsen innehåller förhandlingsprotokoll och tillhörande bilagor enligt vad som framgår av protokollets § 1, Innehåll m.m.

Huvudöverenskommelsen i korthet

- Avtalsperioden omfattar tiden 2025-04-01 – 2027-03-31.
- Avtalet är inte uppsägningsbart i förtid.
- Ny § 3 har tillförts. Centrala parter är överens om att gällande löneöversyn 2026 ersätts §§ 2, 6 och 7 i bilaga 1 till HÖK 25, löneavtalet, av särskilda lönebestämmelser enligt bilaga 1a till HÖK 25.

Löneavtalet, bilaga 1

- För 2025 utgörs löneutrymmet av 1000 kr.
- Individgarantin för 2025 är 600 kronor.
- Medlemmar i arbetstagarorganisationen som har fått ny lön inom sex månader före löneöversynstidpunkten, ingår inte i lönesumman för beräkning av garanterat utrymme.
- Löneöversyn och löneförändringar ska gälla från den 1 april för 2025, om inte annat överenskoms.

- Arbetstagare som tidigare varit anställda på BEKO-avtalet eller BEA-avtalet och som ingår en nyanställning på HÖK-avtalet ska lönesättas med beaktande av lönestrukturen för motsvarande befattning hos arbetsgivaren.
- Lägsta lönerna för arbetstagare som fyllt 19 år uppgår till 23 638 kronor från och med 2026-01-01. Lägsta lönerna för arbetstagare med yrkesförberedande gymnasieutbildning uppgår till 25 798 kronor från och med 26-01-01.
- Lokala parter ska samråda om preliminär tidplan för nästkommande löneöversyn.

Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 3

Bilagan binder centrala och lokala parter. Anteckningar till AB

- Bestämmelsen om fridagar har justerats i sin konstruktion samt omfattning. Fridagar förläggs med 2,25 fridagar per vecka i genomsnitt.
- Två nya bestämmelser har tillförts:
 - Arbetsgivaren ges möjlighet att fatta beslut om att tillämpa flytande dygnsbryt inom kommunal omsorg och prehospital akutsjukvård (ambulans).
 - Arbetsgivaren ges möjlighet att byta rast mot måltidsuppehåll under vissa förutsättningar vid tjänstgöring inom prehospital akutsjukvård (ambulans) och räddningstjänst.

Handlingar

Tjänsteutlåtande: HÖK 25 Kommunal

HÖK 25 Kommunal

Skickas till

HR-chef

Förhandlingschef

KSAG § 15/25**Antagande av bestämmelser enligt HÖK 25 OFR AKV**

KS2025.0264

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2025-05-16	15/25

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att anta bestämmelserna enligt Huvudöverenskommelse HÖK 25, samt att efter framställan från respektive riksorganisation teckna lokalt kollektivavtal - LOK 25 - i enlighet med centrala förhandlingsprotokollet.

Bakgrund

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation träffade den 6 april 2025 Huvudöverenskommelse, HÖK 25, med OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet (AKV), dvs. Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Fackförbundet Scen & Film. Huvudöverenskommelsen innehåller förhandlingsprotokoll och tillhörande bilagor enligt vad som framgår av protokollets § 1, Innehåll m.m.

Huvudöverenskommelsen i korthet

- Avtalsperioden omfattar tiden 2025-04-01 – 2027-03-31.
- Avtalet är inte uppsägningsbart i förtid.
- Löneavtal (bilaga 1) gäller fr.o.m. 2025-04-01.
- Allmänna bestämmelser (bilaga 2) - AB 25 - gäller fr.o.m. 2025-04-01, där inte annat anges.

Löneavtalet, bilaga 1

- Avtalet tillförs ny skrivning angående chefens roll för kvalitén i lönesättning.
- Medlemmar i arbetstagarorganisationen som har fått ny lön inom sex månader före löneöversynstidpunkten, ingår inte i lönesumman för beräkning av garanterat utfall.
- Arbetstagare som tidigare varit anställda på BEKO-avtalet eller BEA-avtalet och som ingår en nyanställning på HÖK-avtalet ska lönesättas med beaktande av lönestrukturen för motsvarande befattning hos arbetsgivaren.
- För 2025 fastställs det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationen till 3,4 procent och för 2026 till 3,0 procent.
- För arbetsledande personal gäller fortsatt inget definierat garanterat utfall.
- Lokala parter ska samråda om en preliminär tidplan för nästkommande löneöversyn

Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 3

Bilagan binder centrala och lokala parter. Anteckningar till AB

- Tillägg att analys av lönestruktur för kvinnodominerade yrkesgrupper är en del av underlaget för partsdialogen inför löneöversyn.
- Arbetsgivaren ges möjlighet att fatta beslut om att tillämpa flytande dygnsbryt inom kommunal omsorg och prehospital akutsjukvård (ambulans).
- Arbetsgivaren kan under avtalsperioden besluta att tillämpa Bilaga R för arbetstagare som uppfyller bilagans kvalificeringsvillkor.
- Arbetsgivarens ges möjlighet att byta rast mot måltidsuppehåll under vissa förutsättningar vid tjänstgöring inom prehospital akutsjukvård (ambulans) och räddningstjänst.
- Arbetsgivaren ges möjlighet att fatta beslut om att tillämpa flytande dygnsbryt inom räddningstjänsten.

Handlingar

Tjänsteutlåtande: HÖK 25 OFR AKV
HÖK 25 OFR AKV

Skickas till

Förhandlingschef
HR-chef

KSAG § 16/25**Antagande av bestämmelser enligt HÖK 25 med OFR
Hälso- och sjukvård**

KS2025.0266

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2025-05-16	16/25

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att anta bestämmelserna enligt Huvudöverenskommelse HÖK 25, samt att efter framställan från riksorganisationen teckna lokalt kollektivavtal - LOK 25 - i enlighet med det centrala förhandlingsprotokollet.

Bakgrund

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation träffade den 7 april 2025 Huvudöverenskommelse, HÖK 25, med OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård. Huvudöverenskommelsen innehåller förhandlingsprotokoll och tillhörande bilagor enligt vad som framgår av protokollets § 1, Innehåll m.m.

Huvudöverenskommelsen i korthet

- Avtalsperioden omfattar tiden 2025-04-01 – 2027-03-31.
- Avtalet är inte uppsägningsbart i förtid.
- Löneavtal (bilaga 1) gäller fr.o.m. 2025-04-01.
- Allmänna bestämmelser (bilaga 2) - AB 25 - gäller fr.o.m. 2025-04-01, där inte annat anges.

Löneavtalet, bilaga 1

- Målet att prioritera särskilt yrkesskickliga löper vidare under avtalsperioden.
- För 2025 fastställs det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationen till 3,4 procent och för 2026 till 3,0 procent.
- Medlemmar i arbetstagarorganisationen som har fått ny lön inom sex månader före löneöversynstidpunkten, ingår inte i lönesumman för beräkning av garanterat utfall.
- Avtalet tillförs ny skrivning angående chefens roll för kvalitén i lönesättning.
- Lokala parter ska samråda om en preliminär tidplan för nästkommande löneöversyn.

Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 3

Bilagan binder centrala och lokala parter. Anteckningar till AB

- Arbetsgivaren ges möjlighet att byta rast mot måltidsuppehåll under vissa förutsättningar vid tjänstgöring inom prehospital akutsjukvård (ambulans) och räddningstjänst.

Handlingar

Tjänsteutlåtande: HÖK 25 med OFR Hälso- och sjukvård
HÖK 25 OFR Hälso- och sjukvård

Skickas till

Förhandlingschef
HR-chef

KSAG § 17/25**Antagande av bestämmelser enligt BEKO 25**

KS2025.0268

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2025-05-16	17/25

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att anta BEKO 25 i enlighet med centrala förhandlingsprotokollet.

Bakgrund

Överenskommelsen BEKO 25 är ett nytt kollektivavtal för kompetensförsörjning till sektorn. Parterna har även träffat Överenskommelse om Etableringsjobb. För personer som beviljas ersättning för etableringsjobb tillämpas BEKO 25 tillsammans med särskilda bestämmelser om Etableringsjobb. De nya överenskommelserna gäller för kommuner, regioner och Sobonas medlemmar som tillämpar någon av Huvudöverenskommelserna (HÖK).

Överenskommelsen BEA 25 ersätter BEA 24 i lydelse 2024-04-01 och gäller tillsvidare från och med den 1 april 2025 med en ömsesidig uppsägningstid om tre kalendermånader.

För OFRs förbundsområden Läkare och Lärare gäller BEA 24 i lydelse 2024-04-01 tillsvidare

BEKO 25

Avsikten med avtalet är att möjliggöra fler vägar till anställning inom sektorn genom att stimulera arbetsgivare att anställa personer som behöver kompetenshöjande insatser. En anställning på BEKO 25 är en tidsbegränsad anställning med kompetenshöjande insatser. Syftet är att den tidsbegränsade anställningen ska leda till en tillsvidareanställning på heltid. Med undantag för vad som regleras i avtalet tillämpas villkoren i Allmänna bestämmelser (AB) för anställningen. Nedan följer några av avtalets bestämmelser i förkortad punktform.

- Syftet med avtalet är att främja kompetensförsörjningen till sektorn.
- Syftet med anställningen är att den ska leda till en tillsvidareanställning på heltid.
- Avtalet kan tillämpas för anställning där arbetstagare är i behov av kompetenshöjande insatser innan anställning i ett visst målyrke enligt ordinarie kollektivavtal.

- Arbetsgivaren ska överlägga med den lokala fackliga organisationen innan tillämpning av avtalet.
- Anställningsformen är en särskild kollektivavtalsreglerad tidsbegränsad anställning på högst 2 år. Anställningstidens längd beror på arbetstagarens förutsättningar, behov och innehållet i handlingsplanen som ska upprättas.
- Handlingsplan och handledare ska finnas.
- Månadslönen är lägst 90% av lägstalön enligt tillämplig HÖK eller individuell och differentierad inom avtalsområde utan lägstalön.
- Anställningen kan avbrytas före den avtalade anställningstidens utgång. Besked ska lämnas 1 månad i förväg och berörd arbetstagarorganisation har rätt till överläggning i frågan.
- Om arbetsgivaren efter anställning på BEKO 25 inte avser att ge arbetstagaren fortsatt anställning ska besked om detta lämnas 1 månad före anställningens utgång.

Överenskommelse om Etableringsjobb

Överenskommelsen om Etableringsjobb är kopplad till BEKO25. Ett antagande av BEKO 25 som lokalt kollektivavtal innebär att även överenskommelsen om etableringsjobb antas. För personer som beviljats ersättning för Etableringsjobb tillämpas BEKO 25 med de särskilda bestämmelser som ingår i överenskommelsen om Etableringsjobb. Nedan följer några av de särskilda bestämmelserna i förkortad punktform.

- Anställning i Etableringsjobb ska alltid vara på heltid enligt förordning.
- Vid etableringsjobb består arbetstagarens inkomst av två delar: lön från arbetsgivaren och ersättning från Försäkringskassan. Arbetsgivaren betalar 7 999 kr per månad år 2025.
- Vid beräkning av särskilda ersättningar ska arbetsgivaren addera den statliga ersättningen till månadslönen.
- En anställning med etableringsersättning upphör omedelbart när arbetsgivaren får del av myndighetsbeslut enligt vilket rätten till statlig ersättning inte längre föreligger.

Handlingar

Tjänsteutlåtande: BEKO 25
BEKO-25

Skickas till

Förhandlingschef
HR-chef

KSAG § 18/25**Antagande av bestämmelser enligt BEA 25**

KS2025.0269

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2025-05-16	18/25

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att anta BEA 25, samt att efter framställan från respektive riksorganisation teckna lokalt kollektivavtal – LOK 25 BEA – i enlighet med centrala förhandlingsprotokollet.

Bakgrund

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation har träffat överenskommelse om Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser – BEA med Svenska Kommunalarbetareförbundet, OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer, samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer.

Överenskommelsen BEA 25 ersätter BEA 24 i lydelse 2024-04-01 och gäller tillsvidare från och med den 1 april 2025 med en ömsesidig uppsägningstid om tre kalendermånader.

För OFRs förbundsområden Läkare och Lärare gäller BEA 24 i lydelse 2024-04-01 tillsvidare.

Överenskommelsen i korthet

- I § 10 mom. 6 har en ny punkt införts innebärande att nattpass utgörs av ordinarie arbetstid om minst 3 timmar förlagda under tiden mellan kl. 22 – 06.
- I § 10 mom. 7 har anmärkning tillförts som klargör att arbetsgivare kan förlägga kompenserande vila av exempelvis arbetsmiljöskäl innan nästkommande arbetspass istället för i samband med den därpå följande dygnsvilan.
- Ytterligare en anmärkning till § 10 mom. 7 tillförs om kompenserande vila när en oförutsedd händelse inträffar innan en tidigare oförutsedd händelse har kompenserats.
- Ersättningen fyllnadslön stryks ut från § 17 och särregleringen för deltidsanställda utgår, vilket innebär att deltidsanställda får ersättning på samma nivå som heltidsanställda när övertidsarbete beordras utöver den fastställda sysselsättningsgraden.

- För obekväm arbetstid, jour och beredskap samt färdtid höjs ersättningsnivåerna med 3,4 % från och med 2025-04-01 och med 3,0 % från och med 2026-04-01.
- I § 18 ändras tiden för O-tillägg B fredag kväll från kl. 19 till kl. 17.
- Jour och beredskapsbestämmelsen delas upp i förtydligande syfte.

Handlingar

Tjänsteutlåtande: BEA 25
BEA 25

Skickas till

Förhandlingschef
HR-chef

KSAG § 19/25**Antagande av bestämmelser enligt PAN 25**

KS2025.0270

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2025-05-16	19/25

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att anta bestämmelserna enligt Överenskommelse om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare, samt att efter framställan från arbetstagarorganisationen teckna lokalt kollektivavtal - LOK 25 - i enlighet med det centrala förhandlingsprotokollet.

Bakgrund

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation träffade den 4 april 2025 Överenskommelse om PAN 25, med Svenska Kommunalarbetsareförbundet. Överenskommelsen innehåller förhandlingsprotokoll och tillhörande bilagor enligt vad som framgår av protokollets § 1, Innehåll.

Överenskommelsen i korthet

- Avtalsperioden omfattar tiden 2025-04-01–2027-03-31. Avtalet är inte uppsägningsbart under avtalsperioden

Löneavtalet, bilaga 1

- Utrymmet, som fastställs vid löneöversynstillfället utgörs av summan av ett krontalsbelopp för varje medlem i arbetstagarorganisationen. Utrymmet för 2025 är 6,06 kronor. Utrymmet för 2026 är 5,55 kronor
- Löneöversynstillfälle är 2025-04-01 respektive 2026-04-01.
- Löneöversyn genomförs genom traditionell förhandling om inte annat överenskomms lokalt.
- Avtalet innehåller inga individgarantier.
- Lägsta lönen för arbetstagare enligt bilaga 2, Bestämmelser för personlig assistent och anhörigvårdare, § 1 c) som har fyllt 19 år uppgår från och med 2026-01-01 till lägst 143,26 kronor och från och med 2027-01-01 till 149,55 kronor.

Bestämmelser för personlig assistent och anhörigvårdare, bilaga 2

- Ersättningar för obekväm arbetstid och ersättning för jourpass, i §§ 12 och 13, räknas upp per 2025-04-01 respektive 2026-04-01, i nivå med märket

Skövde kommun

Sammanträdesprotokoll

Kommunstyrelsens

arbetsgivarutskott

Datum:2025-05-16 kl. 08:30

20(20)

Handlingar

Tjänsteutlåtande: PAN 25

PAN 25 Kommunal

Skickas till

Förhandlingschef

HR-chef

DOKUMENT SIGNATURER

Innehållet i detta dokument är digitalt signerat.
Namn och tidpunkter visas på denna sida.



Signerat av Ciceron SendSign 2025-05-19 11:40:31