

PRELIMINÄR ÖVERENSKOMMELSE

Överenskommelsen är preliminär i avvaktan på att parterna definitivt antagit densamma.

Energiföretagens Arbetsgivareförening (EFA) och Svenska Elektrikerförbundet (SEF) har i dag träffat nedanstående avtal att gälla vid samtliga EFA:s medlemsföretag för tiden 1 maj 2025 - 30 april 2027.

Parterna är överens om att avtalets värde totalt uppgår till 6,4 %.

I. ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Avtalet om allmänna anställningsvillkor prolongerats med följande ändringar, förtydliganden och tillägg.

1 Kap Allmänna bestämmelser

2 § Giltighetstid

Paragrafens datumangivelser ändras och anpassas i enlighet med ingressen ovan.

4 Kap Arbetstid

13 § Arbetstidsförkortning

Texten ändras enligt följande:

Årsarbetstiden förkortas med 38 timmar för heltidsanställda (för 2025 gäller dock 35 timmar). För deltidsanställda görs förkortningen i proportion härtill. Om lokal överenskommelse inte träffas om annat genomförs arbetstidsförkortningen via individuella arbetstidskonton. Arbetstidsförkortningen enligt vad här anges tillkommer endast arbetstagare vars anställning beräknas pågå under en sammanhängande period om minst tre månader. Vid nyanställning gäller i övrigt att arbetstidsförkortningen proportioneras i förhållande till resterande anställningstid under innevarande kalenderår. Vid anställningens upphörande proportioneras arbetstidsförkortningen i förhållande till fullgjord anställningstid under innevarande kalenderår.

Arbetsgivare kan inför nytt kalenderår bestämma att arbetstagare ska kunna välja att få värdet av 5 timmar arbetstidsförkortning utbetalt som lön. Värdet utbetalas efter kalenderårets utgång. Värdet av 5 timmar arbetstidsförkortning utbetalt som lön är $0,2777\% \times \text{månadslön} \times 12$.

Efter överläggning med lokal facklig part vid företaget kan arbetsgivaren därutöver ensidigt schemalägga arbetstidsförkortning som betald ledighet om 4 timmar per år. För det fall att arbetstidsförkortning schemaläggs ska berörda arbetstagare informeras minst en månad innan ledigheten påbörjas. De 4 timmarna ska förläggas i en följd som en ledig halv dag.

Arbetstagaren ska välja om övrig arbetstidsförkortning ska tas ut i ledig tid eller om värdet av tiden ska överföras som pensionsavsättning. För de som väljer arbetstidsförkortning gäller att tiden tas ut efter överenskommelse med närmaste chef. I det fall timmar kvarstår från denna arbetstidsförkortning vid årets slut inbetalas värdet av dessa som pensionspremie.

Pensionspremien sätts in på arbetstagarens pensionskonto i FORA, (exempel: 0,05555 % x månadslön x 12 = värdet av en timme).

Om uttag i form av pensionspremie medför lägre skattekostnader för arbetsgivaren i förhållande till lönska pensionspremien ökas med mellanskillnaden.

Kvarstår vid anställningens upphörande timmar från arbetstidsförkortningen enligt första stycket utbetalas värdet av dessa som lön i samband med regleringen av slutlönen.

Anmärkning

1. En eventuell kommande lagstiftning kan komma att påverka arbetstidsfrågan. I sådant fall ska parterna träffa överenskommelse om hur den här avtalade arbetstidsförkortningen ska tillgodoräknas.
2. De som är under 22 år eller över 65 år och har timmar kvar vid årsskiftet får värdet av dessa utbetalda som lön.

Kapitlet tillförs ny paragraf enligt nedan.

14 § Extra arbetstidsförkortning

Vid lokal förhandling inom företaget kan vid lönerevision överenskommas om att utrymmet i lönerevisionen minskas och att motsvarande värde i stället används till arbetstidsförkortning enligt 4 kap 13 §. Utökningen av arbetstidsförkortningen kan vid varje tillfälle göras med upp till 18 timmar, dock med max 36 timmar sammanlagt. Vid utökning av arbetstidsförkortning minskas löneutrymmet vid lönerevisionen varvid värdet av en timme är 0,05555 % av löneutrymmet. En sådan överenskommelse kan också innebära att parterna enas om att sänka nivån på det garanterade utfallet enligt löneavtalet, bilaga 4. Sänkning av nivån på det garanterade utfallet kan dock högst motsvara den procentuella del av löneutrymmet som använts till arbetstidsförkortning.

Har parterna genom en överenskommelse avsatt löneutrymme för att utöka antalet timmar avsedda för arbetstidsförkortning kan endera parten säga upp denna till nästkommande årsskifte. Uppsägning kan avse hela eller del av arbetstidsförkortningen, dock endast hela timmar, och ska ske senast den 30 september aktuellt år. Efter det att uppsägningstiden löpt ut ska ökning av arbetstagares månadslön ske fr.o.m. 1 januari. Varje återförd timme motsvarar en ökning av arbetstagares månadslön med 0,05555 %.

Nuvarande 14 och 15 §§ följdändras till 15 och 16 §§.

7 Kap Löner

2 § Månadslön

2 Minimilön

Efter lönerevision ska arbetstagarens lön uppgå till lägst tillämpligt belopp enligt nedan.

Minimilöner 1 maj 2025

För arbetstagare som fyllt 18 år ska minimilönen uppgå till lägst 24 752 kr/månad.

För arbetstagare med 2-års yrkeslivserfarenhet ska minimilönen uppgå till lägst 28 560 kr/månad.

För arbetstagare med 5-års yrkeslivserfarenhet ska minimilönen uppgå till lägst 32 368 kr/månad.

Minimilöner 1 maj 2026

För arbetstagare som fyllt 18 år ska minimilönen uppgå till lägst 25 495 kr/månad.

För arbetstagare med 2-års yrkeslivserfarenhet ska minimilönen uppgå till lägst 29 417 kr/månad.

För arbetstagare med 5-års yrkeslivserfarenhet ska minimilönen uppgå till lägst 33 339 kr/månad.

13 Kap Ordningsregler

Kapitlet tillförs ny paragraf enligt nedan.

13 § Ansvar

Arbetstagare som får en uppgift delegerad till sig behöver ha befogenhet, resurser, kunskap och tid för att kunna utföra den.

Nuvarande 13 § följdändras till 14§.

15 Kap Försäkringar och avgifter

6 § Gruppförsäkring GF 3100

Premiebeloppet ändras till 76 öre 2025 och till 78 öre 2026.

II. LÖNER 2025 och 2026

1. Löner

Allmän pott

Revision av utgående löner ska ske den 1 maj 2025 och den 1 maj 2026. Ett utrymme bildas för individuell fördelning motsvarande 2,9 % av de utgående månadslönerna för SEF:s medlemmar per den 30 april 2025 samt 3,0 % per den 30 april 2026. Vid beräkning av potten ska dock den lägsta månadslönen för heltidsarbetande arbetstagare utgöra 29100 kr/mån per den 30 april 2025 (vid deltidsarbete i proportion därtill) och 29 944 kr/mån den 30 april 2026 (vid deltidsarbete i proportion därtill). Potten ska fördelas individuellt vid förhandlingar inom företaget.

Garanterat utfall

Efterfördelning av lönepotten ska per månad utgående lön, efter lönerevisionen, för heltidsarbetande ha ökat med lägst 537 kronor för 2025 års lönerevision samt 571 kronor för 2026.

I de fall då lönerevisionen för den enskilde leder till ett, i förhållande till övriga arbetstagare oförmånligt resultat, ska särskilda överläggningar hållas mellan de lokala parterna om orsakerna härtill. Skulle vid dessa överläggningar framkomma att lönehöjningens storlek är beroende av arbetstagarens kompetens, personliga egenskaper eller annan omständighet kopplad till vederbörandes person, ska de lokala parterna enas om vilka åtgärder som bör vidtas i syfte att åstadkomma en positiv utveckling. Dessa åtgärder ska följas upp vid tidpunkt varom parterna enas.

2. Principer för lönesättning

Parterna avser att, genom vad som här föreskrivs om lönesättning, bidra till ökad produktivitet och konkurrenskraft i företagen. Därigenom skapas förutsättningar för bl.a. en positiv löneutveckling och ett förstärkt anställningsskydd. Lönebildningen ska därför utformas med utgångspunkt från verksamhetens samlade krav.

En förutsättning för en effektiv verksamhet är att företagen kan rekrytera och behålla den personal som behövs. Lönebildningen måste därför bidra till en långsiktig, behovsrelaterad personalförsörjning. Lönesystem och lönesättning ska medverka till att målen för verksamheten kan uppnås.

Lönesättningen ska vidare utformas så, att den stimulerar till engagemang och utveckling i arbetet och att den upplevs som rättvis av de anställda.

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Fördelningen av utrymmet för individuella löneökningar ska ske med utgångspunkt från arbetstagarnas huvudsakliga arbetsuppgifter, personliga färdigheter, prestationer, ansvar och övriga kvalifikationer.

Lönerna ska därför bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den enskilde arbetstagarens sätt att uppfylla dessa. Ledningsförmåga, omdöme och initiativkraft, ekonomiskt eller säkerhetsmässigt ansvar, tex som elsäkerhetsledare, samarbetsförmåga samt iderikedom och innovationskraft ska beaktas vid lönesättningen.

Lönen bör öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med arbetstagarens prestation och duglighet. Mångkunnighet, yrkeserfarenhet, utbildning och skicklighet är därvid faktorer som kan ingå som differentieringsgrunder.

Samma principer för lönesättningen ska gälla för samtliga arbetstagare.

Lönesättningen ställer krav på chefer och fackliga förtroendemän att vara så objektiva som möjligt. Vid förhandlingar om individuella löner, är det nödvändigt att båda parter kan motivera sina ställningstaganden. Godtycke får inte förekomma.

Det föreligger inte något hinder för lönejusteringar under pågående avtalsperiod i samband med förändring av arbetsuppgifter eller ansvar.

Anmärkning 1

Arbetsgivarna ska i förhållande till oorganiserade arbetstagare tillämpa de regler för revision av utgående löner, som enligt avsnitt 1 och 2 ovan gäller i förhållande till SEF:s medlemmar.

Anmärkning 2

Arbetstagare med anställning i enlighet med lag (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning undantas från reglerna i denna bilaga.

3. Förhandlingsordning

Fördelningen av tillgängligt löneökningssutrymme sker vid förhandlingar inom företaget. Dessa förhandlingar ska inledas snarast möjligt.

Målsättningen är att överenskommelse ska uppnås inom företaget. Vid oenighet bör de centrala parterna konsulteras beträffande avtalstillämpningen innan förhandlingen avslutas.

Kan parterna inte träffa överenskommelse om hur löneökningssutrymmet ska fördelas, kan endera parten påkalla central förhandling. Detta ska ske inom 3 veckor räknat från dagen för den lokala förhandlingens avslutande.

Sista dag för påkallande av central förhandling är den 31 augusti för vart och ett av åren, om de lokala parterna inte träffar överenskommelse om senare tidpunkt.

Om inte någon av parterna begär central förhandling ska potten läggas ut som en generell löneökning bland dem som berörs av lönerevisionen.

Kan parterna inte enas vid central förhandling kan ärendet på endera partens begäran hänskjutas till Nämnden för lönefrågor (se nedan) för avgörande. Detta ska ske senast 3 veckor efter den centrala förhandlingens avslutande.

Om inte någon av parterna begär lönenämnd, ska potten läggas ut som en generell löneökning bland dem som berörs av lönerevisionen.

4. Nämnden för lönefrågor

Nämnden för lönefrågor består av en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande jämte 4 ledamöter, varav EFA och SEF utser 2 ledamöter var samt vidare var sin sekreterare.

Nämnden sammanträder på begäran av endera parten för att avgöra lönesättningsärenden där enighet inte kunnat uppnås vid central förhandling. Nämnden ska konstitueras omgående sedan part begärt att ärende hänskjuts till lönenämnden. Nämndens avgörande ska avges skyndsamt.

5. Övriga ersättningar

Kraftverksavtalets ersättningar, liksom lokala anpassningar av avtalets löne- och ersättningsregler samt lokala ackord, räknas upp med 2,9 % per den 1 maj 2025 samt med 3,0 % per den 1 maj 2026. Lokalt överenskomna ersättningar av annan typ hanteras av de lokala parterna. Härvid bör de lokala parterna bland annat beakta förändringar avseende avtalets ersättningsnivåer.

111. ARBETSGRUPPER

- Parterna EFA och SEF har enats om att under avtalsperioden tillsätta en arbetsgrupp för att undersöka vid några utvalda företag hur arbetsuppgifter delegeras på avtalsområdet. Planering för arbetsgruppens arbete ska ske under det tredje kvartalet 2025. Arbetet ska vara slutfört senast 2026-11-30. Arbetsgivarparten är sammankallande för arbetsgruppen. Arbetsgruppen ska bestå av representanter från EFA och SEF.
- Parterna EFA och SEF har enats om att under avtalsperioden tillsätta en arbetsgrupp som ska arbeta med frågan om kompetens och kompetensförsörjning inom branschen. Planering för arbetsgruppens arbete ska ske under det tredje kvartalet 2025. Arbetet ska vara slutfört senast 2026-11-30. Arbetsgivarparten är sammankallande för arbetsgruppen. Arbetsgruppen ska bestå av representanter från EFA och SEF.

IV. REDAKTIONELLA ÄNDRINGAR (ingen ändring i sak)

2:5 den som "arbetar" ersätts med den som "anställs"

4:1p1 undermåndag-mellanslag

5:3 ny-sats: -nära anhörigs frånfälle

7:5, ny tredje mening

Kategorier enligt ovan undantas från 2§ samt löneavtalet bilaga 4

9:1 p3 sista st. kompensera ska vara kompenseras

9:3 ... 645 kronor. Om... Ska vara: o.s.v. 645 kronor, om... (punkten ersätts av ett komma och litet o)

Bilaga 1 p4, Om det finns skäl att ifrågasätta vetorätt... ersätts av: Om det finns skäl att överväga vetorätt...

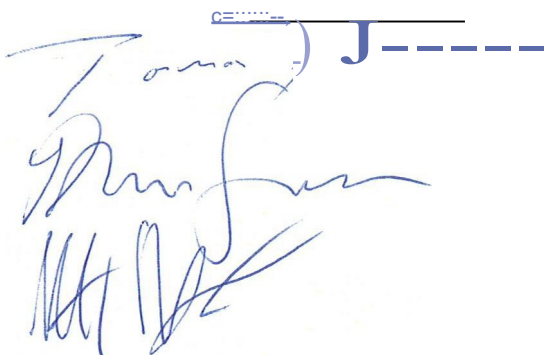
Bilaga 4

Anmärkning 2 utgår

Alla gråmakingar ändras

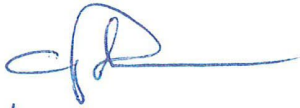
Stockholm den 17 april 2025

Energiföretagens Arbetsgivareförening



Svenska El- och Värmebündet





Lars Holmberg

Patrik Persson



	Nuvarande	2023	2024	2024 avrundat	2025	2026
Multiplikator		4,1	3,1		2,9	3
		1,041	1,031		1,029	1,03
7:6 Lagbasersättning	420	437,22	450,7738	451	464	478
9:3 Utryckningsersättning hög	601	625,641	645,0359	645	664	684
9:3 Utryckningsersättning låg	314	326,874	337,0071	337	347	357
10:1 Beredskap bunden	809	842,169	868,2762	868	893	920
10:1 Tätare var 4:e vecka	674	701,634	723,3847	723	744	766
10:2 Extra beredskap kort varsel 0-3	1275	1327,275	1368,421	1368	1408	1450
10:2 Extra beredskap kort varsel 4-7	637	663,117	683,6736	684	704	725
11:6 Endagsförättning 6-10	115	119,715	123,4262	123	127	130
11:6 Endagsförättning 10-12	208	216,528	223,2404	223	229	236
11:6 Endagsförättning 12-18	327	340,407	350,9596	351	361	372
11:6 Korttidsförr Restillägg Halv	186	193,626	199,6284	200	206	212
11:6 Korttidsförr Restillägg Hel	373	388,293	400,3301	400	412	424
11:6 Korttidsförr Restillägg Dygn	373	388,293	400,3301	400	412	424
11:6 Långtidsförr Restillägg Dag	127	132,207	136,3054	136	140	144
11:6 Långtidsförr Restillägg Hel	127	132,207	136,3054	136	140	144
11:6 Långtidsförr Restillägg Dygn	127	132,207	136,3054	136	140	144