

AVTALSNYTT 2025 - Hängavtal

– en kort sammanfattning av det nya avtalet till arbetsgivare med hängavtal på avtalsområdet

Avtalsområde:

**Almega Tjänsteföretagen – Tjänstemannaavtalet
Medieföretagen MIA fd. HTF**

Avtalet gäller 2025-05-01 – 2027-04-30

Unionen har nu tecknat ett nytt avtal för branschen som kommer att gälla under 24 månader fram till och med 2027-04-30.

Avtalsvärdet

Det nya avtalets totala värde är 6,4 procent varav 5,5 procent avsätts till löneökningar och 0,5 procent till arbetstidsförkortning och 0,4 procent till flexpension.

Lön

Löneavtalet är ett pottavtal med en utvecklad löneprocess som säkerställer både fackligt och individuellt inflytande. Avtalet innehåller en lönepott som beräknas utifrån medlemmarnas sammanlagda lönesumma och som ska fördelas på Unionens medlemmar i enlighet med avtalets principer.

Nytt i löneavtalet är att arbetsgivaren får möjlighet att slå ihop arbetsplatser med max fem Unionenmedlemmar med andra arbetsplatsen med max fem Unionenmedlemmar vid beräkning och fördelning av potten. Klubb eller arbetsplatsombud med mandat att förhandla lön kan dock kräva att potten beräknas och fördelas på den eller de arbetsplatser som man förhandlar för. Observera att det finns datum i löneavtalet som anger när det senast ska begäras.

Pottens storlek inte är samma sak som den individuella löneökningen utan fördelningen av löneutrymmet sker genom förhandlingar mellan företaget och klubben (om sådan finns) eller mellan tjänstemannen och den lönesättande chefen. En viktig del i löneprocessen är att utvecklingssamtal och lönesamtal ska hållas årligen med alla tjänstemän. I lönesamtalet ska den individuella prestation i förhållande till företagets lönekriterier och de individuella målen diskuteras och det är detta som ska ligga till grund för hur stor löneökning du får. Nytt i avtalet är att utvecklingssamtal ska hållas vid återgång i arbete och att man i det samtalet särskilt ska fokusera på vilken kompetensutveckling som krävs med hänsyn till verksamhetens utveckling och ledighetens omfattning. Syftet med detta är att förhindra att den som varit föräldraledig halkar efter i kompetens- och löneutveckling.

Lönerevision

Under avtalsperioden sker två lönerevisioner där följande pott ska fördelas:

- 3,0 procent 2025-05-01
- 2,5 procent 2026-05-01

Åtgärdsplan vid låg eller ringa löneökning

Tjänsteman som får mycket låg, eller ingen lönehöjning alls, har rätt att få en individuell åtgärdsplan. Åtgärdsplanen ska vara skriftlig och upprättas gemensamt av chef och tjänsteman. Åtgärden ska syfta till att tjänstemannen framgent ska kunna ges förutsättningar till en bättre löneutveckling.

Lägsta månadslön

Om tjänstemannen senast den 30 april 2025 respektive den 30 april 2026 har fyllt 20 respektive 24 år ska lönen uppgå till lägst

	20 år	24 år
2025	21 325 kr	24 482 kr
2026	21 858 kr	25 094 kr

Arbetstidsförkortning

Ett system för arbetstidsförkortning har införts på avtalsområdet som innebär att alla tjänstemän får en (1) ledig dag/kalenderår från och med 2026. Lokala parter kan komma överens om förläggning av dagen. Om ingen överenskommelse träffas bestämmer arbetsgivaren om det blir en hel dag ledigt eller två (2) halvdagar i anslutning till veckoslut/annan ledig dag. Senast vid årsskiftet ska arbetsgivaren meddela när nästa års ledighet kommer förläggas.

Flexpension

Under avtalsperioden utökas flexpensionsavsättningarna med 0,2 procent för 2025 och ytterligare 0,2 procent för 2026. Det nya sammanlagda värdet av flexpensionen, som är en extra kompletterande tjänstepensionsavsättning, blir därmed 1,7 procent vid avtalsperiodens utgång.

Ändringar i allmänna anställningsvillkor

- Mertidersättning utgår ur avtalet. Den som är deltidсанställd har rätt till samma ersättning som heltidсанställda när de arbetar mer än sin ordinarie arbetstid.
- Bättre ersättning för förskjuten arbetstid (OB) fredagskvällar.
- Pingst utgår som storhelg avseende förskjuten arbetstid, beredskap och jour.
- Förändring har gjorts i bestämmelsen om föräldralön som förtydligar att det är möjligt att komma överens om löpande utbetalning och att ersättning ges för fler perioder.
- Semesterlön kan inkluderas i rörlig lön om den ensidigt utgiven, inte utgör väsentlig del av lönen och utbetalas högst fyra gånger per år. Detta avser vanligtvis bonus-utbetalningar.
- Ett nytt steg införs vid uppsägning från tjänstemannens sida som innebär att uppsägningstiden 4 års anställning blir 3 månader.
- Vid tjänsteledighet del av dag ändras görs löneavdrag per timme med 1/167-del av månadslönen.