

Förhandlingsprotokoll

Datum 2025-05-28

Parter Medieföretagen
Unionen

Närvarande för Medieföretagen
Rebecca Henriques
Roger Solax
jämte delegation

Närvarande för Unionen
Lise Iderström
Gert Moberg
jämte delegation

Plats Näringslivets hus, Storgatan 19, Stockholm

Ärende **Uppgörelse om löner och allmänna villkor för tjänstemän vid dagstidningar m fl (Blå avtalet) under avtalsperioden från och med den 1 juni 2025 till och med den 31 maj 2027**

§ 1 Kollektivavtalet avseende mellanvarande tjänstemannaavtal för tjänstemän vid dagstidningar m fl (Blå avtalet) prolongeras för tiden från och med den 1 juni 2025 till och med den 31 maj 2027 med följande ändringar och tillägg.

Bilaga 1	Löner
Bilaga 2	Lokalt löneavtal
Bilaga 3	Allmänna villkor
Bilaga 4	Redaktionella ändringar
Bilaga 5	Förteckning över företag som omfattas av avtalet

§ 2 Det samlade avtalsvärdet på det här avtalsområdet är för perioden 6,4 procent.

§ 3 Införandet av system för förkortad arbetstid i form av rätt till ledig dag införs i allmänna villkorsavtalet enligt bilaga 4. Denna bestämmelse tillämpas på ledighet som ska förläggas från och med den 1 januari 2026. För detta görs avräkning med 0,2 procent från och med den 1 juni 2025 och 0,3 procent från och med den 1 juni 2026 från avtalsvärdet.



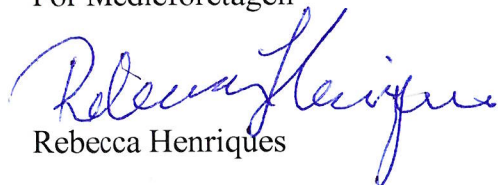
§ 4 I enlighet med de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 22 februari 2017 som kompletterats genom överenskommelse av den 28 juni 2026 avsätts till Flexpension i Tjänsteföretag 0,2 procent från och med den 1 juni 2025, 0,2 procent från och med den 1 juni 2026 och 0,3 procent från och med den 1 juni 2027. Avsättningen uppgår därmed till sammanlagt 1,5 procent från och med den 1 maj 2025, till 1,7 procent från och med den 1 juni 2026 och till 2 procent från och med den 1 juni 2027.

I överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag har § 3 ändrats under avtalsperioden enligt ovan. Ändringen redigeras in i respektive parts digitala avtal enligt Bilaga 4 till denna överenskommelse.

§ 5 Förhandlingen förklarades avslutad.

Stockholm den 28 maj 2025

För Medieföretagen


Rebecca Henriques

För Unionen


Lise Iderström

Bilaga 1

1. Löner

1. Lönehöjningar

1.1 Allmän pott för individuella lönehöjningar den 1 juni 2025 respektive den 1 juni 2026

En allmän pott bildas om 3,0 % räknat på tjänstemännens lönesumma den 31 maj 2025 respektive 2,5 % den 31 maj 2026.

1.2 Åtgärder vid låg löneökning

Utgångspunkten är att alla medverkar till företagets verksamhet och utveckling och därmed ska ha löneökning i samband med lönerevision. Tjänsteman som inte uppvisar tillräcklig prestation eller inte når uppsatta mål kan erhålla ingen eller märkbart låg löneökning. Med tjänsteman som erhållit ingen eller märkbart låg löneökning ska särskilda överläggningar föras mellan chef och tjänsteman om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande åtgärder eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Arbetsgivaren ska till den fackliga organisationen redovisa antalet medlemmar som inte lever upp till förväntningarna och därför ska ha en åtgärdsplan.

För dessa tjänstemän ska en åtgärdsplan upprättas med tidplan och uppföljning. Åtgärdsplanen ska vara skriftlig och upprättas gemensamt av chef och tjänsteman. Om en medlem önskar det, ska arbetsgivaren redovisa och diskutera åtgärdsplanen med lokal facklig organisation. Åtgärderna i planen ska syfta till att tjänstemannen framgent ska kunna ges förutsättningar för en positiv löneutveckling.

Chef och tjänsteman ska komma överens om hur, när och i vilken omfattning uppföljning ska ske. Chef och tjänsteman ska utvärdera åtgärdsplanen. Om Unionens medlem så begär kan även facklig representant delta i utvärderingen. Uppföljning sker senast vid kommande utvecklingssamtal.

För att åtgärdsplan ska kunna upprättas två år i följd ska arbetsgivaren först begära förhandling med lokal facklig organisation.

Om lokala parter så önskar kan centrala parter genomföra rådgivande lönekonsultationer kring löneprocessen för att förmedla råd och erfarenheter.

2. Lägsta löner

2.1 Efter lönerevisionen den 1 juni 2025 ska lönen uppgå till

lägst 21 210 kronor per månad från och med den 1:a i den månad under vilken tjänstemannen fyller 20 år.

lägst 24 347 kronor per månad från och med den 1:a i den månad under vilken tjänstemannen fyller 24 år.

Efter lönerevisionen den 1 juni 2026 ska lönen uppgå till

lägst 21 740 kronor per månad från och med den 1:a i den månad under vilken tjänstemannen fyller 20 år.

lägst 24 956 kronor per månad från och med den 1:a i den månad under vilken tjänstemannen fyller 24 år.

För att uppnå tillämpligt lönebelopp används tjänstemannens bidrag till potten för individuell lönehöjning. Om summan härav inte räcker för att uppnå lönebeloppet ska resterande del tillskjutas utom det tillgängliga utrymmet för lönehöjningar.

Lönebeloppen avser tjänsteman med heltidsanställning. Vid tillämpningen av dessa belopp för deltidsanställda gäller att beloppen ska nedräknas i proportion till förhållandet mellan arbetstiden för deltidsanställningen och arbetstiden för motsvarande heltidsanställning.

Med "lön" avses här fast kontant lön

naturaförmåner i form av kost eller bostad till i källskattetabellen angivet värde

vid provision, tantiem och liknande rörliga löneformer:
genomsnittsvärdet härav enligt de normer som enligt ITP-avtalet gäller för bestämmande av pensionsmedförande lön.

De angivna lönebeloppen gäller även för vikarier, som i övrigt enligt punkt 4.2 är undantagna från löneavtalets tillämpning.

3. Giltighetstid

De nya lönerna gäller till och med den 31 maj 2026 respektive den 31 maj 2027.

4. **Omfattning**

4.1 Detta löneavtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast den 31 maj 2025 respektive den 31 maj 2026.

4.2 **Undantag av vissa kategorier**

Detta löneavtal omfattar ej tjänsteman som den 31 maj 2025 respektive den 31 maj 2026

ej har fyllt 20 år

eller

är anställd för vikariat eller i övrigt för viss tid och vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader

eller

är anställd på prov och antingen ej har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna anställningsvillkor, eller vars anställning ej har varat fortlöpande under sex månader

eller

innehär anställning som utgör bisyssla

eller

kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han uppnått 69 års ålder eller har anställts vid företaget efter det han har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till tjänsteman, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta vara vägledande.

Om tjänsteman, som den 31 maj 2025 respektive den 31 maj 2026 var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket ej omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställande av tjänstemannens lön.

Tjänsteman som den 31 maj 2025 respektive den 31 maj 2026 är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om ej överenskommelse träffas om annat. När tjänstemannen återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt detta avtal.

5. Föräldralediga

Tjänsteman som varit helt föräldraledig under minst tre månader före lönerevisionsdatum och har fortsatt beviljad ledighet under minst tre månader efter lönerevisionsdatum har på egen begäran i anslutning till lönerevisionsdatum rätt att få sin lön reviderad med det centrala avtalets värde från och med respektive lönerevisionsdatum.

Sådan tjänstemans lön ingår då ej i pottunderlaget.

Anmärkning

För de år då centrala kollektivavtalsförhandlingar medför att revisionsdatum fastställs först sedan detta datum passerats gäller att en sådan framställan ska lämnas till arbetsgivaren senast en månad efter att kollektivavtal slutits. Frånvaron ska då ha pågått minst tre månader före avtalets utgång och beräknas pågå minst tre månader efter det att det nya kollektivavtalet träffades. Med hänsyn till bestämmelsens utformning är parterna ense om att vid förändrad lagstiftning anpassa regeln i relevanta delar.

6. Tjänsteman som slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning den 1 juni 2025 respektive den 1 juni 2026 eller senare och ej har fått lönehöjning enligt punkt 1.1 ska han till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att tjänstemännen vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta, medför detta löneavtal ej längre någon rätt för honom till lönehöjning.

7. Anställningsavtal den 1 december 2024 respektive den 1 december 2025 eller senare

Om företaget och en tjänsteman den 1 december 2024 respektive den 1 december 2025 eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av 2025 års respektive 2026 års lönerevision ska tjänstemannen ej omfattas av detta löneavtal.

Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad tjänstemannen erhåller vid tillämpning av punkt 1.1 såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

8. Tillämpningsregler

8.1 Begreppet företag

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller följande vid beräkning av ram för lönehöjningar enligt punkt 1.1. Om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med "företag" företaget som helhet.

8.2 Retroaktiv omräkning

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande beträffande sjukavdrag mm, tjänstledighetsavdrag och utbetalade övertidsersättningar.

Sjukavdrag m m ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen vid företaget, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje tjänsteman.

9. Provision

9.1 För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas - med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde tjänstemannen kan variera - att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän.

10. Vissa pensionsfrågor

10.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 6 och som är pensions- berättigad, ska höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

10.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska såsom pensionsmedförande lön till Collectum/PP/PRI anmäla lönehöjning enligt punkt 1.1 från och med den 1 juni 2025 respektive den 1 juni 2026.

11. Förhandlingsordning

11.1 Lönerevision per den 1 juni 2025 respektive den 1 juni 2026

- a) Tjänstemännen ska till företaget senast den 22 augusti 2025 respektive den 27 februari 2026 lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda representanter.
- b) Lokal förhandling ska vara avslutad senast den 26 september 2025 respektive den 3 april 2026.
- c) Begäran om central förhandling påkallas senast den 3 oktober 2025 respektive den 10 april 2026.

Anmärkning:

De lokala parterna äger träffa överenskommelse om avvikelser från den under a) och b) angivna förhandlingsordningen.

RM WS

Bilaga 2

Lokalt löneavtal

Inledning

Det traditionella centrala löneavtalet anger hur löneökningarna ska räknas fram, till exempel i kronor, procent och fördelning av potter. Detta avtal är ett alternativ och anger inte sådana regler. Det är arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen som tillsammans kommer överens om hur förhandlingarna ska gå till, löneutrymme, samt den individuella fördelningen.

Förutsättningar

Tillämpning av detta avtal inleds genom att arbetsgivaren enligt nedan angivna förhandlingsordning begär det hos den lokala tjänstemannaparten på företaget senast den 22 augusti 2025 respektive den 27 februari 2026.

Med lokal tjänstemannapart enligt detta avtal förstås tjänstemannaklubb eller där sådan saknas facklig förtroendeman med behörighet att löneförhandla.

En information om avtalets innebörd lämnas till samtliga tjänstemän. Arbetsgivaren och berörd lokal tjänstemannapart anordnar en sådan information.

Inför varje lönerevision ska arbetsgivaren och berörd lokal tjänstemannapart göra en gemensam bedömning av de ekonomiska förutsättningarna för företaget. Berörd lokal tjänstemannapart ska erhålla all relevant information som behövs i förhandlingarna, till exempel företagets resultat och framtidsutsikter, ekonomin för de olika resultatenheterna, försäljningsstatistik med mera.

En gemensam bedömning ska också omfatta lönesituationen i företaget. Till exempel löneutvecklingen de senaste två åren, "intern lönestatistik" samt löneskillnader mellan olika grupper exempelvis mellan män och kvinnor.

Efter varje genomförd lönerevision enligt detta avtal ska arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart gemensamt göra en utvärdering av revisionen.

Lokalt löneavtal har samma giltighetstid som det centrala löneavtalet och upphör att gälla vid samma tidpunkt som det centrala avtalet oavsett lokal reglering.

Regler för lönesättning

Utgångspunkter

Företag som är lönsamma och utvecklas skapar ekonomiska förutsättningar för en real löneutveckling.

Det är av stor vikt för företagens utveckling och konkurrenskraft att de kan ha medarbetare med rätt kompetens vilka under hela yrkeslivet ges tillfälle till och motiv för ändamålsenlig kompetensutveckling. Om det finns tjänstemän med en ogynnsam kompetens- och löneutveckling ska särskild uppmärksamhet riktas mot dessa.

Det individuella lönesystemet

Lönerna ska vara individuella och differentierade. Marknadskrafterna och de lokala parternas uppfattning om en viss lönestruktur i företaget påverkar också lönerna.

Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen.

Arbetsgivaren och tjänstemannen ska medverka till tjänstemännens kompetensutveckling. Ökad kunskap och erfarenhet gör att tjänstemannen kan utvecklas för att utföra arbetsuppgifter som är mer kvalificerade och mer ansvarskrävande.

Det är av stor betydelse att bedömningen av de faktorer som påverkar lönen för tjänstemännen sker på så objektiva grunder som möjligt. Utvecklingssamtal kan vara ett medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för tjänstemännen.

Lönesättning

Tjänstemannens lön ska bestämmas med hänsyn till
arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer
därav samt
tjänstemannens prestation och sätt att uppfylla kraven som ställs
ekonomiskt ansvar.

Viktiga faktorer som också ska vägas in vid lönesättningen är tjänstemannens

- kunskaper och erfarenheter,
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta samt
- tjänstemannens iverikedom och pedagogiska färdigheter.

Löneökningar

- Det är av stor vikt att företaget har en väl utvecklad och förankrad lönepolicy.
- Om tjänsteman fått mer kvalificerade och mer ansvarskrävande arbetsuppgifter ska detta ge utslag i lönen.
- Tjänsteman som erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter som kan betraktas som en befordran ska erhålla löneökning skilt från löneavtalet. En sådan löneökning ska i normalfallet ske i samband med befordran.
- Löneökningar som ska fördelas individuellt enligt avtal ska fördelas med ovanstående utgångspunkter som grund.

Löneförhållanden

- Det ska finnas en löneskillnad mellan arbetsledande tjänstemän och underställd personal som inte innehar en specialistbefattning. Vid lönesättning och lönejämförelse ska även förmåner utöver lön beaktas.

- Män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt om inte löneskillnaderna beror på faktorer som gäller för den individuella lönesättningen.
- Tjänstemän med lång erfarenhet i företaget inom sitt arbete/yrkesområde ska inte ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till tjänstemän med kortare erfarenhet.
- Tjänstemän som har varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av ledig- heten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän i företaget.
- Med tjänsteman, som inte erhåller godtagbar lönehöjning, bör särskilda överläggningar föras mellan lönesättande chef och medarbetare om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna och arbetsförutsättningarna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Ingångslöner

Med ingångslöner avses lönesättning vid nyanställning, vid befordran och när tjänstemannen får nya arbetsuppgifter i företaget.

- Ingångslönen ska sättas i paritet med likvärdiga befattningar inom företaget.
- Hänsyn ska därvid tas till omvärlden, tjänstemannens kunskaper och erfarenheter samt de krav som ställs i den nya befattningen.
- Ingångslönen ska fastställas enligt utgångspunkterna för det individuella lönesystemet och principerna för ingångslöner som framgår ovan. Ökad förmåga och erfarenhet ska medföra löneutveckling
- Om den lokala fackliga organisationen begär ska arbetsgivarens beslut om lämplig ingångslön för den aktuella personen föregås av förhandling. De lokala parterna bör finna rationella former för denna samverkan.

Förhandlingsordning

Nedanstående förhandlingsordning gäller

1. Senast den 22 augusti 2025 respektive den 27 februari 2026 ska arbetsgivaren till lokal tjänstemannapart anmäla sitt önskemål om att tillämpa lokalt löneavtal. Med lokal tjänstemannapart enligt detta avtal förstås tjänstemannaklubb, eller där sådan saknas facklig förtroendeman med behörighet att löneförhandla.
2. Arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart ska gemensamt informera samtliga berörda tjänstemän om innebörden av och syftet med avtalet. Skulle parterna i samband med informationen inte finna fortsatt tillämpning meningsfull ska denna avbrytas och snarast övergå till förhandlingar enligt det centrala löneavtalets bestämmelser.
3. Om de lokala parterna kommer överens om att fortsätta att tillämpa Lokalt löneavtal ska en förhandlingsordning upprättas, det vill säga när förhandlingarna ska starta och när de ska vara avslutade. I samband därmed ska lokal tjänstemannapart informera arbetsgivaren om vilka tjänstemän som man företräder i förhandlingen.

Förhandlingarna ska dock genomföras på ett sådant sätt att de kan vara avslutade före den tidpunkt som anges i punkt 5 nedan.
4. Under förhandlingen kan de lokala parterna hos de centrala parterna begära råd/biträde.
5. Om de lokala parterna med eller utan rådgivning från centrala parterna inte kan träffa överenskommelse ska förhandlingarna enligt detta avtal avbrytas. Därefter ska arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart snarast, dock senast den 12 september 2025 respektive den 20 mars 2026, inleda förhandlingar enligt det centrala löneavtalet.

Träffas ingen lokal överenskommelse ska central förhandling påkallas senast inom tio dagar från den lokala förhandlingens avslutande.

Arbetsgång och chefernas ansvar

Chef ska diskutera arbetsresultat och sambandet med lönesättningen med var och en av sina medarbetare. Berörda centrala parter ska utarbeta ett gemensamt material som kan vara till hjälp vid sådana samtal.

Varje chef ska ägna särskild omsorg åt de medarbetare som enligt företagets uppfattning inte når upp till de mål som överenskommits och därför får mindre löneökning än vad flertalet i gruppen/företaget får. Sådan medarbetare ska erhålla möjlighet att förbättra sina arbetsinsatser genom till exempel utbildning, förändringar i arbetsfördelning och arbetsorganisation. En särskild plan för sådana insatser ska upprättas.

Om lokal tjänstemannapart eller berörd medlem begär det ska den lokala tjänstemannaparten medverka vid sådana förändringar/utvecklingsinsatser som kan behövas för att få en positiv förändring av arbetsresultatet.

Utvecklingen ska fortlöpande följas av chef och facklig representant. Stora krav ställs särskilt på att analysera orsakerna till att vissa tjänstemän får mindre löneökningar än flertalet i gruppen/företaget. Arbetsgivaren kan inte hävda brist i måluppfyllelse hos enskild tjänsteman om inte möjligheter till utvecklingsinsatser givits.

Utvärdering av lönerevisionen

Arbetsgivare och lokal tjänstemannapart ska göra en gemensam utvärdering efter avslutad lönerevision. Följande punkter bör beaktas:

- De anställdas och ledningens allmänna reaktioner om försöket med lokal löne- sättnings utan traditionella centrala löneavtal.
- Chefernas förmåga att informera medarbetarna om den nya lönen i förhållande till arbetsuppgifter och prestationer.
- Resultat av särskilda utvecklingsinsatser för vissa tjänstemän.
- Har till exempel osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor rättats till?
- Jämförelse med vad man vet om lönerna hos konkurrenter inom branschen.
- Jämförelse med löneutvecklingen tidigare år i företaget.
- Förändringar som behöver göras för att man ska fortsätta med Lokalt löneavtal nästa avtalsperiod.

Respektive part kan dessutom göra en egen utvärdering för att få reda på hur de egna målen och förväntningarna har blivit uppfyllda.



Bilaga 3

Allmänna villkor

Följande ändringar sker i de allmänna anställningsvillkoren.

§ 5 Ordinarie arbetstid

5.1 får följande lydelse;

”5.1 Arbetstidens längd och begränsningsperiod

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om ~~åtta veckor~~ 12 månader såvitt de lokala parterna inte enas om annat.

För heltidsanställd tjänsteman vars ordinarie arbetstid antingen är:

- till någon del förlagd till varje veckoslut (lördags - söndagsperiod)
- eller
- är förskjuten arbetstid med minst tre timmar per helgfri vecka,

ska den ordinarie arbetstidens längd utgöra högst 37,5 arbetstimmar per helgfri vecka i genomsnitt per begränsningsperiod. Med begränsnings-period avses schemacykel.

Vid kontinuerligt treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden för heltidsanställda tjänstemän inte överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år. Treskiftsarbete kan bedrivas med tre eller flera skiftlag.

Om begränsningsperiodens längd påvisas oskäligt belasta tjänsteman eller arbetsgrupp kan lokal part begära att överenskommelse träffas om kortare begränsningsperiod eller omfattning av ordinarie arbetstid för viss tjänsteman eller grupp av tjänstemän.

Om parterna inte kan enas efter lokal och central förhandling gäller en begränsningsperiod om tio veckor för ordinarie arbetstid för denna grupp.”

§ 6 Övertid

Lönegränsen 6.3.2 uppräknas på sedvanligt sätt. Mertid 6.5 utmönstras, vilket innebär konsekvensändringar avseende 6.2.1, 6.4.2. samt 6.6 (ny 6.5) och får följande lydelse;

”6.2.1 Allmän övertid

När det finns särskilda behov får allmän övertid tas ut med högst 200 timmar per kalenderår. Vid beräkning av övertid ska ledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid likställas med fullgjord arbetstid.

~~Beträffande deltidsanställda tjänstemän ska arbete som ersätts med mertid enligt avtalet räknas av från allmänna övertidsutrymmet.”~~

6.3.2 Lönegräns

Kompensation för övertidsarbete utgår inte till tjänsteman med en lön som uppgår till 56 597 kronor den 1 juni 2025 respektive 58 012 kronor den 1 juni 2026.

”6.4.2 Ersättningens storlek

Övertidsersättning per timme ges enligt följande:

Övertidsarbete kl 06 - 20 helgfria måndagar – fredagar

$$\frac{\text{månadslönen}}{94}$$

eller efter överenskommelse

kompensationsledighet med 1 1/2 timme för varje övertidstimme.

Övertidsarbete på annan tid

$$\frac{\text{månadslönen}}{72}$$

eller efter överenskommelse

kompensationsledighet med 2 timmar för varje övertidstimme.

Divisorerna 94 och 72 inbegriper semesterlön.

Övertidsarbete på tjänstemannens arbetsfria vardagar jämställs med övertidsarbete på annan tid. Detsamma gäller övertidsarbete på påsk-, valborgsmässa-, pingst-, midsommar-, jul-, nyårsafton och trettondagsafton. Samma gäller även för övertidsarbete efter sådant ordinarie arbetspass, som är förlagt till tid mellan kl 23 och kl 07.

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen. För tjänsteman avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.

Vid beräkning av ersättning enligt 6.4.2 ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

För deltidsanställd, vars arbetstid utlagts på genomsnittligt färre arbetsdagar per vecka än för motsvarande heltidsanställd, ska i arbetstidsschemat fastställas vilka veckodagar som ska anses utgöra ordinarie ledighetsdagar. Med ordinarie ledighetsdagar avses i detta sammanhang de dagar som avses motsvara lördag och söndag.”

RH/M

6.5 — Överskjutande timmar vid deltid (mertid)

6.5.1 — Ersättning för mertid

Om en deltidsanställd har utfört arbete utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för deltidsanställningen, betalas ersättning per överskjutande timme med

$$\frac{\text{månadslönen}}{3,5 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

Divisorn 3,5 inbegriper semesterlön.

Med veckoarbetstid avses den deltidsanställdes arbetstid per helgfri vecka, räknat i genomsnitt per månad.

6.5.2 — Beräkning av mertid

Om mertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstid som gäller för deltidsanställningen, ska de båda tidsperioderna räknas ihop. Endast fulla halvtimmar tas med vid beräkningen.

6.5.3 — Övertidskompensation vid mertidsarbete

En deltidsanställd har rätt till övertidskompensation om mertidsarbetet pågår före eller efter de klockslag som gäller för den ordinarie dagliga arbetstiden för en heltidsanställd i motsvarande befattning vid företaget.

Detsamma gäller om tjänsteman inkallas till mertidsarbete under dag med för tjänstemannen schemalagt arbete, om mertidsarbetet är åtskilt från ordinarie arbetstid med mer än två timmar.

Vid beräkning av övertidsersättning ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

6.5.4 — Övertidskompensation för intermittert deltidsanställd

För deltidsanställd, vars arbetstid utlagts på genomsnittligt färre arbetsdagar per vecka än för motsvarande heltidsanställd, ska i arbetstidsschemat fastställas vilka respektive vilken veckodag som ska anses utgöra ordinarie ledighetsdagar/dag. Med ordinarie ledighetsdagar avses i detta sammanhang de dagar som avses motsvara lördag och söndag.

För arbete på sådan dag utgår kompensation för övertidsarbete, varvid lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

”6.56 Utbetalning av ersättning

Övertids- och mertidsersättning utbetalas månadsvis i efterskott.”

§ 7 Löner

Sevanlig konsekvsändring av lägsta löner 7.1. I övrigt är paragrafen oförändrad.

7.1 Lägsta löner

Från och med den 1 juni 2025

20 år	21 210 kr/mån
24 år	24 347 kr/mån

Från och med den 1 juni 2026

20 år	21 740 kr/mån
24 år	24 956 kr/mån

§ 10 Semester

10.4.1 och 10.4.2 får följande lydelse;

”10.4.1 Semesterlön och semestertillägg

Semesterlönen utgörs av den månadslön som är aktuell vid semestertillfället samt semestertillägg.

Semestertillägget för varje betald semesterdag är

- 0,8 % av tjänstemannens månadslön som är aktuell vid semestertillfället samt eventuella fasta lönetillägg per månad. Beträffande ändrad sysselsättningsgrad, se 10.4.6.
- 0,5 % av summan av den rörliga lönedel som har betalats ut under intjänandeåret.

Om tjänstemannen inte tjänat in full semester ska semestertillägget 0,5 % justeras upp enligt följande:

$$0,5 \% \times \frac{\text{det antal semesterdagar som tjänstemannen har rätt till}}{\text{Antalet betalda semesterdagar som tjänstemannen har tjänat in.}}$$

I beräkningen av underlaget enligt stycket ovan ingår inte rörlig lönedel vilken är ensidigt bestämd av arbetsgivaren och som inte utgör en väsentlig del av årslönen och som betalas ut vid högst fyra tillfällen per år.

Efter lokal överenskommelse kan rörlig lön även i övrigt inkludera semesterlön.

Med *fasta lönetillägg* avses här till exempel fasta skift-, jour-, beredskaps-, övertids- och restidstillägg, garanterad minimiprovision eller liknande.

Med *rörlig lönedel* avses här till exempel provision, tantiem, bonus, premielön, skift-, jour-, beredskaps- och ersättning för förskjuten arbetstid eller liknande, i den mån den inte räknats in i månadslönen.

Med provision, tantiem, bonus och liknande avses här sådana rörliga lönedelar som har direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats.

I övertids-, **beredskaps-** ~~meritids-~~ och restidsersättning ingår semesterlön.”

”10.4.2 Beräkning av rörlig lönedel vid semesterlönegrundande frånvaro

Till summan av den rörliga lönedel som har betalats ut under intjänandeåret ska för varje kalenderdag med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar.

Genomsnittlig dagsinkomst =

$$\frac{\text{Under intjänandeåret utbetald rörlig lönedel}}{\text{Antalet anställningsdagar, minus semesterledighetsdagar och hela dagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.}}$$

Skift-, ~~beredskaps-~~ ersättning och ersättning för förskjuten arbetstid och liknande ska inte tas med i ovanstående genomsnittsberäkning, om tjänstemannen under intjänandeåret haft sådan ersättning under högst sextio kalenderdagar.”

§ 12 Ledighet

Nya punkter införs i paragraf 12 efter 12.1. De nya punkterna gäller fr o m 1 januari 2026 och får följande lydelse;

”12.1.1 Rätt till ledig dag fr o m 1 januari 2026

12.1.2 Rätten till ledighet

Tjänsteman har rätt till förkortning av arbetstiden. För heltidsarbetande tjänstemän utgör arbetstidsförkortningen en (1) betald ledig dag under ett kalenderår.

Tjänstemän som arbetar deltid har rätt till förkortad arbetstid i proportion till sysselsättningsgraden vid ledigheten.

12.1.3 Förläggning av ledighet

Arbetsgivaren beslutar om förläggning av en ledig dag. Alternativt kan arbetstidsförkortningen förläggas till två lediga halvdagar i anslutning till veckoslut eller helgdagar.

Förläggningen ska gälla för samtliga tjänstemän inom berörd arbetsgrupp.

Arbetsgivaren ska senast före årsskiftet underrätta tjänstemännen inom berörd arbetsgrupp om förläggningen för det kommande kalenderåret. Vid förläggning av ledighet i januari ska arbetsgivaren underrätta tjänstemännen senast en månad före ledigheten.

Om arbetsgivaren inte har underrättat tjänstemännen om förläggning enligt föregående stycke, får tjänstemännen arbetstidsförkortning genom att fredagen efter Kristi Himmelfärdsdag är ledig.

Lokala parter kan träffa annan överenskommelse om förläggning av ledigheten. Sådan överenskommelse kan till exempel innebära förläggning av ledig tid som del av dag eller per timme.

RJE M

Om en tjänsteman måste arbeta under den dag som ledighet har förlagts till, får arbetsgivaren förlägga ledigheten till en annan dag i anslutning till helgdag eller veckoslut.

Rätt till ledighet förutsätter att tjänstemannen är kvar i anställningen vid ledighetstidpunkten. Tjänsteman vars anställning upphört under kalenderåret utan att ha fått arbetstidsförkortning får inte någon kompensation för detta. Detsamma gäller tjänsteman som vid tidpunkten för ledigheten är frånvarande exempelvis på grund av sjukdom eller tjänstledighet. Den tjänsteman som varit ledig men som slutar senare under kalenderåret blir inte återbetalningsskyldig.

Anmärkning

Ledighet enligt punkten 11.1.3 får inte förläggas på midsommarafton, julafton eller nyårsafton.

28/11

Bilaga 4

Redaktionella ändringar

Prisbasbeloppet

I digital upplaga uppdateras prisbasbeloppet årligen.

Förteckning över särskilda överenskommelser som ej tagits med i avtalstrycket kompletteras med;

Avtal om korttidsarbete

Avtal om etableringsjobb (Unionen)

Avtal om informationsutbyte samt om kollektivavtalsbundenhet för utträd arbetsgivare

14 § Giltighetstid

Datum justeras på sedvanligt sätt.

Borttagande av felaktig hänvisning samt språklig korregering

§ 10 (10.2) får efter korregering följande lydelse.

”10.2 Intjänandeår och semesterår

Intjänandeåret räknas från och med den 1 april till och med den 31 mars året därpå.

Semesteråret är den därpå följande 12-månadersperioden.

Arbetsgivaren kan komma överens med en enskild tjänsteman eller med den lokala tjänstemannaparten om att intjänandeåret och/eller semesteråret ska förskjutas.

När intjänandeår och semesterår sammanfaller ska erhållen semesterlön betraktas som à-contoutbetalning och avräknas från såväl semesterersättning som lön. Tjänsteman som erhållit fler betalda semesterdagar än intjänade ska återbetala för mycket utbetald semesterlön/tillägg. Motsvarande lönekorrigering görs om sysselsättningsgraden ändrats under semesteråret.

Löneavräkning ska inte göras vid anställningens upphörande om det sker på grund av;

1. tjänstemannens sjukdom eller
2. tjänsteman som frånträder sin anställning under förhållanden som avses i 4 § tredje stycket ~~första meningen~~ i ~~L~~lagen om anställningsskydd eller
3. uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som inte hänför sig till tjänstemannen personligen.

Anmärkning

Det är viktigt att arbetsgivaren är tydlig med vilket intjänande-och semesterår som tillämpas.”

Bilaga 1 – Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag

§ 3 i överenskommelsen om Flexpension i Tjänsteföretag får följande lydelse;

”Premien till Flexpension i Tjänsteföretag ska från och med 2017 års avtalsförhandlingar successivt byggas ut med ett års eftersläpning i förhållande till märkessättande förbundsavtal inom Svenskt Näringsliv. Parterna är vidare överens om att Flexpension för tjänsteföretag byggs ut till samma nivå som gäller för märkessättande förbund inom Svenskt Näringsliv med tre års fördröjning, dock totalt max 2 %.

Parterna är därmed överens om att Flexpension i Tjänsteföretag per den 1 juni respektive år byggs ut med:

Ytterligare 0,2 % under 2025 till en total premie om 1,5 %.

Ytterligare 0,2 % under 2026 till en total premie om 1,7 %.

Ytterligare 0,3 % under 2027 till en total premie om 2,0 %.

Anmärkning

Varje år som premienivån i Flexpension i Tjänsteföretag byggs ut minskar löneökningstrymmet i förhållande till märkessättande förbunds kostnadsmärke med motsvarande nivå.

Kostnader för premiefrielseförsäkring i Alecta respektive premieöverföringen till Collectum och försäkringsbolagen samt förvaltningskostnader, ska belasta de avsatta premierna.

Ersättning från premiefrielseförsäkringen utbetalas enligt Collectums och Alectas villkor för kompletterande premier till ITP 1 respektive ITPK.”

Bilaga 5

**Förteckning över medlemsföretag i Medieföretagen som per
2025-05-28 är bundna av kollektivavtalet med Unionen
(fd HTF) Blå avtalet avseende tjänstemän vid dagstidningar m fl**

AB Dagens Nyheter	556246-8172
AB Upsala Nya Tidning	556024-6927
Ampilio AB	556921-4181
Aftonbladet Hierta AB	556100-1123
Bold Printing Jönköping AB	556423-5512
Bold Printing Malmö AB	556256-4038
Bold Printing Mitt AB	556684-5219
Bold Printing Stockholm AB	556246-8180
Bonnier News Business AB	556490-1832
Bonnier News Local AB	556004-1815
Bonway AB	559111-0993
Bulls Graphics AB	556496-3378
Bull's Presstjänst AB	556029-9108
Dagens Industri AB	556221-8494
Early Bird AB	559354-2631
EGMONT STORY HOUSE AB	556046-9206
Eskilstuna-Kuriren AB	556029-1345
Expressen AB	556025-4525
Fabasgruppen AB	556244-2128
FCK Media AB	559232-5681
Fluid AB	559350-3823
Folkbladet Västerbotten AB	556497-7378
Förlagsaktiebolaget Albinsson & Sjöberg	556203-9395
Gota Media AB	556605-1073
Haparandabladet Media AB	559084-9567
HB Svenska Dagbladets AB & Co	902004-3619
Herenco I.T. AB	556409-4307
Hitta Fonecta AB	559493-0744
Hittapunktse AB	556663-0348
Innerstadspress AB	556471-5133
KLT Tryck AB	556132-5498
Kvällstidningarnas Kundcenter i Jönköping AB	556230-0102
Litzon Press Förlags AB	556196-2910
Lysekilsposten AB	556920-2152
Länstidningen Östergötland AB	556158-8020
Marieberg Media AB	556334-7953
Mediekompaniet Närhet HB	969725-9340
Norra Halland Tidnings AB	556315-5695
Norrköpings Tidningars Media AB	556741-2340
NTM Media AB	559331-8313
NWT Distribution AB	556672-8878
NWT Gruppen AB	556024-5812

NWT Media AB	556194-4587
Nya Länstidningen Växjöbladet AB	556497-5521
Nya Tidningsbolaget i Östergötland AB	556760-7303
Nyhetsmegafonen i Skellefteå AB	556802-6487
Omnipunktse AB	556774-0864
Online Voices Europe AB	556677-9939
Point Logistik Gota Media AB	556503-3098
PP Pension Tjänstepensionsförening	802005-5573
PRESSEN MORGONTJÄNST KOMMANDITBOLAG	916642-7139
Pressgrannar AB	556564-2138
Reklambyrån STT AB	556512-6512
Schibsted Enterprise Technology AB	556136-0263
Schibsted Marketing Services AB	556690-0782
Schibsted Media Products & Technology AB	559463-5061
Schibsted News Media AB	559343-3666
Schibsted Products & Technology AB	556439-6926
Schibsted Sverige AB	556536-9500
Stampen Lokala Medier AB	556220-1052
Stiftelsen Forskning Och Framsteg	802008-7246
Sveagruppen Media AB	559068-5755
Svensk Hemleverans HB	969783-2302
SvHL Norr Kommanditbolag	969797-3411
Sydsvenska Dagbladets AB	556002-7608
Sydöstran AB	556585-9591
Tidningar i Norr AB	556572-8309
Tidnings AB Nya Dagen (publ)	556197-7025
Tidnings- och Tryckeriföreningen Blekinge upa	735600-1326
TIDNINGSBÄRARNAS KOMMANDITBOLAG, SKÅNSK TIDNINGS-DISTRIBUTION AB O CO	946000-7579
Tidningstjänst AB	556039-7480
TR Media AB	556078-5114
Tryckeri Gota Media AB	556268-0578
Tryckeriaktiebolaget Öland	556017-2776
TT Nyhetsbyrå AB	556564-5487
TV Check AB	556537-1423
Vend Tillväxtmedier AB	556714-0024
VXO Media AB	556495-0664
Värmlands Folkblad Drift AB	556671-7178
Västerbottens-Kurirens Media AB	556009-4251
Västsvensk Tidningsdistribution AB	559238-4761

