

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende	Avtal om löner och allmänna anställningsvillkor för public service avseende avtalsperioden från och med den 1 april 2025 till och med den 31 mars 2027
Parter	Medieföretagen Svenska Journalistförbundet
Tid	23 april 2025
Plats	Almegas lokaler, Storgatan 19, Stockholm
Närvarande för	Medieföretagen Sara Ejdeskog Louise Bjarnestam jämte delegation Svenska Journalistförbundet Ulrika Hyllert Katarina Dahlskog Karolina Tolstav jämte delegation

-
- § 1 Mellanvarande kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor inklusive bilagor prolongeras för tiden från och med den 1 april 2025 till och med den 31 mars 2027 med följande ändringar och tillägg. Därefter gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Protokollsbilagor

- | | |
|----------|---|
| Bilaga 1 | Löneavtal |
| Bilaga 2 | Allmänna anställningsvillkor inkl redaktionella ändringar |

§ 2 Upphovsrättsmedel

Uppräkningen av upphovsrättsersättningsbeloppen enligt § 4.2 i avtalet om allmänna anställningsvillkor för Sveriges Television (SVT), Sveriges Radio (SR) och Sveriges Utbildningsradio (UR) ska i särskild ordning fastställas efter gemensamma överläggningar mellan Medieföretagen, Unionen, Akademikerförbunden och Journalistförbundet. Överläggningarna ska, om inte samtliga parter enas om annat, inledas så snart Medieföretagen har träffat avtal om löner och allmänna anställningsvillkor för en ny avtalsperiod med samtliga motparter inom avtalsområdet.

82

Uppräkningen sker med utgångspunkt från nedanstående belopp.

SVT	5 838 015 kr
SR	656 767 kr
UR	285 329 kr

Beloppen ska fördelas mellan anställda upphovsmän inom SVT, SR respektive UR, som omfattas av kollektivavtalet om allmänna anställningsvillkor mellan Medieföretagen och Unionen, Akademikerförbunden respektive Journalistförbundet. Om enighet inte går att uppnå mellan samtliga parter ska beloppen räknas upp med det genomsnittliga värdet av varje års avtalshöjning.

§ 3 Flexpension

I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 22 februari 2017 som kompletterats genom överenskommelse av den 26 juni 2024 avsätts till Flexpension i Tjänsteföretag 0,2 procent från och med den 1 april 2025 och 0,2 procent från och med den 1 april 2026. Avsättningen uppgår därmed till sammanlagt 1,5 procent från och med den 1 april 2025 och till 1,7 procent från och med den 1 april 2026.

§ 4 Nytt system för förkortad arbetstid

Införande av system för förkortad arbetstid i form av rätt till ledig dag införs i de allmänna anställningsvillkoren enligt bilaga 2. 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 april 2025 och 0,3 procent från och med den 1 april 2026 från avtalsvärdet.

§ 5 Tillförande av avtal under "Särskilda överenskommelser"

Parterna konstaterar att respektive part antagit Avtal mellan arbetsgivarorganisationen inom Svenskt Näringsliv och arbetstagarorganisationen PTK angående visst informationsutbyte samt tydliggörande angående kollektivavtalsbundenhet för utträd arbetsgivare och att tillsvidareavtal tidsbegränsas vid utträde. Avtalet tillförs förteckningen "Särskilda överenskommelser".

§ 6 Vikariepool

Parterna överenskom 2010 om möjligheten att inrätta vikariepooler på företagen, denna överenskommelse ligger fast. Då förhållanden varierar från arbetsplats till arbetsplats lämpar sig frågan bäst för reglering i lokala kollektivavtal.

Med vikariepool avser parterna ett antal medarbetare som är tillsvidareanställda och har att utföra arbete inom företaget med uppdrag där arbetsplats, arbetstid och arbetsuppgifter kan variera inom ett överenskommet tjänstgöringsområde.

86

De lokala parterna bör uppta förhandlingar om regler för vikariepool vid företag där detta är lämpligt. Sådant avtal bör innehålla regler om:

- a) Antal anställda i vikariepoolen
- b) Den geografiska omfattningen av arbetsskyldigheten (tjänstgöringsområden)
- c) Varseltid för ändrad arbetstidsförläggning vid byte av uppdrag
- d) Antal kvällspass vid arbete med samma arbetsuppgifter och vid byte av uppdrag
- e) De antal veckoslut som ingår i schema vid byte av uppdrag och hur veckovila ska förläggas.

§ 7

Statistikavtal/Uppföljningsavtal

Parterna har sedan tidigare ett tecknat statistikavtal. Detta prolongeras under avtalsperioden.

Medieföretagen, som är del av Svenskt Näringslivs utvecklingsprojekt av lönestatistik, ska underrätta Journalistförbundet om hur projektet utvecklas.

Parterna ska med anledning av detta, under avtalsperioden, diskutera på vilket sätt som den gemensamma lönestatistiken kan förbättras och förändras för att stödja uppföljningen av löneavtalet.

§ 8

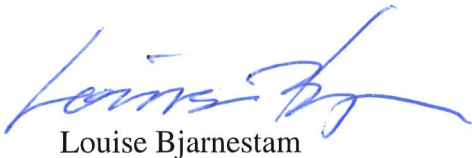
Avslutning

Förhandlingen avslutades.

För Medieföretagen



Sara Ejdeskog



Louise Bjarnestam

För Svenska Journalistförbundet



Ulrika Hyllert



Katarina Dahlskog



Karolina Tolstav

SK

LÖNEAVTAL

Avtalsperiod

Detta avtal reglerar löner och lönesättning under perioden 2025-04-01-2027-03-31.

Omfattning 2025 och 2026

Lönerevision omfattar medarbetare som börjat sin anställning i företaget senast 2025-03-31 respektive 2026-03-31, och vars lön inte är fastställd i 2025 eller 2026 års löneläge.

Övergripande mål för lönebildningen

Lönebildningen är en viktig drivkraft för goda arbetsinsatser, individuell utveckling och bra resultat. Därigenom bidrar lönebildningen till ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företaget vilket skapar förutsättningar för löneutveckling och anställningstrygghet.

Löneavtalets inriktning är att skapa en process där medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Därigenom ges medarbetaren möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Målet är att uppnå en lönesättning som både arbetsgivare och medarbetare förstår och accepterar.

Ett förtroendefullt samarbete mellan företagets ledning, chefer, medarbetare och lokala fackliga företrädare är en förutsättning för en bra lönebildning. Som en följd av detta kan också de lokala parternas samverkan i lönefrågor stärkas.

Principer för lönesättning

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad samt kopplad till företagets mål och verksamhetsidé.

Den individuella lönen och löneutvecklingen grundas på

- verksamhetens krav
- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål
- individuell kompetens och engagemang
- förmåga att utveckla verksamheten
- marknadskrafterna

Ovanstående innebär att lönesättningen ska utgå från kraven i befattningen och medarbetarens prestation. Lönen ska i princip öka med högre krav och förbättrad prestation. Arbetsledare ska i princip ha högre lön än underställd personal. Även marknadskrafterna påverkar lönesättningen och lönenivån, liksom förmåner som ligger vid sidan av lönen. Dessa principer ska tillämpas så att det uppstår en lönestruktur som är rättvisande för det enskilda företaget och löneskillnader ska kunna motiveras. Ökad erfarenhet och ökade kvalifikationer möjliggör att medarbetare kan utvecklas för alltmer kvalificerade och ansvarskrävande befattningar och arbetsuppgifter, vilket normalt ska ge utslag i den individuella lönesättningen.

Lokala parter bör gemensamt diskutera företagets lönepolicy och utveckla tydliga kriterier för lönesättning som stämmer överens med ovanstående strecksatser. Kriterierna för lönesättning ska vara kända och inte i något avseende diskriminerande. Målet är att lönesättningen ska uppfattas som saklig.

ST
UTA

De lokala parterna ska även diskutera hur lönepolicyn ska tillämpas för nyanställda medarbetare. Ingångslönen ska fastställas enligt principerna för lönesättning i löneavtalet.

Om utvecklingen medför befordran - eller annan markant befattningsförändring - som motiverar tillägg till lönen, ska sådana tillägg inte tas ur den allmänna potten vid lokala lönerevisioner.

Inom ramen för detta avtal ska arbetsgivaren erbjuda mål- och utvecklingssamtal varje år. Syftet är att, i dialog med medarbetaren, fastställa individuella mål och utvecklingsbehov.

Dialogen ska knyta samman medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet med den individuella löneutvecklingen. Därigenom ges medarbetaren möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen.

Löneprocessen

På företaget ska, om inte annat överenskommits lokalt, tillämpas en löneprocess i följande cykliska steg.

Det förutsätts att företaget och lokal facklig organisation samverkar i löneprocessen. Parterna ska sträva efter att finna samverkans- och samarbetsformer som stödjer lönearbetet på ett sätt som passar in i företagets verksamhet. I företag med flera enheter kan löneprocessen exempelvis genomföras på flera nivåer.

Den lokala fackliga organisationens roll är att se till att avtalets intentioner följs och att den löneprocess som parterna har diskuterat vid det inledande mötet (se steg 1 nedan) efterlevs.

Saknas lokal facklig organisation sker nedanstående i dialog direkt med de anställda.

Steg 1 - Inledande möte mellan arbetsgivare och klubb

- Förutsättningarna för lönerevisionen diskuteras. Parterna redovisar sin syn på omvärlden samt dess påverkan på företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar.
- Gemensam **genomgång av principer och regler för lönesättning** i allmänna villkor och löneavtalet samt eventuella lokala lönepolicies.
- Övergripande diskussion runt företagets **lönestruktur**, där företaget redovisar hur man vill att strukturen ska utvecklas över tid och de framtida kompetensbehov som identifierats. De lokala parterna kan här adressera specifika grupper.
- Diskussion kring de **lönekriterier** som ska ligga till grund för lönesättningen. Kriterier ska vara kända och spegla de kvalifikationer som gäller för arbetsuppgifterna.
- Diskutera hur löneprocessen ska förhindra att det uppstår osakliga löneskillnader på grund av kön. I detta sammanhang ska företaget visa att den löneanalys, som krävs enligt diskrimineringslagen kap 3 att företaget gör, har utförts.
- Diskutera formerna för den lokala löneprocessen, t ex hur lönesamtalen ska utformas.
- Upprätta en tidsplan för löneprocessen bland annat med beaktande av de individuella lönesamtalen. I samband med detta ska lönerevision för föräldralediga och sjukskrivna i förhållande till SGI beaktas.

OK

Steg 2 – Information till chefer och medarbetare

Chefer och medarbetare ska informeras om löneprocessen och dess tidsplan. För att löneprocessen ska fungera förutsätts att varje medarbetare vet på vilka grunder lönen sätts och vilken lönepolicy som gäller.

Steg 3 – Resultat- och lönesamtal

Medarbetare ska erbjudas ett lönesamtal i samband med lönerevisionen. Samtalet genomförs på arbetsgivarens initiativ. Lönesamtalet är en dialog om lönen där medarbetare får en återkoppling på sitt arbete under den gångna perioden.

Vid samtalet bör diskuteras:

- en uppföljning av medarbetarens mål
- hur medarbetarens arbetsinsatser bedöms i förhållande till företagets lönepolicy, kriterier för lönesättning m.m.

Steg 4 – Löneförhandling/lönerevision

Journalistklubben ska till företaget lämna skriftlig uppgift om vilka som är medlemmar i klubben.

Företaget lämnar därefter skriftligt meddelande om de nya löner som avses utgå till berörda medarbetare och redovisar vid behov vilka överväganden som gjorts. Därmed inleds förhandlingen om lönerevision. Den lokala förhandlingen ska genomföras skyndsamt. Vill klubben avstå från förhandling ska den utan dröjsmål meddela företaget detta.

Parterna har en genomgång av medarbetare som kan komma ifråga för särskild lönejustering för att passa in i företagets lönestruktur: befordrade, medarbetare som fått markant befattningsförändring eller nyanställda d v s medarbetare som inte tidigare omfattats av lönerevision. Individer omfattas av denna del av förhandlingen på endera parts begäran.

Har det framgått av lönekartläggningen och/eller analysen att det föreligger löneskillnader beroende av kön som är osakliga och strider mot diskrimineringslagen ska dessa justeras.

De löneökningar som blir följden av sådana prövningar ska inte tas ur tillgängligt löneutrymme.

Anmärkning

Parterna är överens om att löneprocessen i normalfallet minskar behovet av förhandling mellan de lokala parterna. En fullgjord, väl genomförd löneprocess bör innebära att den lokala förhandlingen närmast får karaktären av en avstämning. Det finns inget krav på att den lokala förhandlingen behöver avslutas i enighet. För det fall de lokala parterna inte kan enas hänvisas till förhandlingsordningen i detta avtal.

Steg 5 – Besked om ny lön

Efter avslutad lönerevision meddelar chefen medarbetarens nya lön. Den nya lönen ska kunna motiveras av chefen.

88
WA

Steg 6 – Åtgärdsplan

Utgångspunkten är att alla medverkar till företagets verksamhet och utveckling och därmed ska ha löneökning i samband med lönerevision. Medarbetare som inte uppvisar tillräcklig prestation eller inte når uppsatta mål kan erhålla ingen eller märkbart låg löneökning.

Med medarbetare som erhållit ingen eller märkbart låg löneökning ska särskilda överläggningar föras mellan chef och medarbetare om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande åtgärder eller andra ändamålsenliga åtgärder. Om medlem så begär kan facklig representant delta i överläggningen.

För dessa medarbetare ska en åtgärdsplan upprättas med tidsplan och uppföljning. Åtgärdsplanen ska vara skriftlig och upprättas gemensamt av chef och medarbetare. Om en medlem önskar det, ska arbetsgivaren redovisa och diskutera åtgärdsplanen med facklig representant. Åtgärderna i planen ska syfta till att medarbetaren framgent ska kunna ges förutsättningar för en positiv löneutveckling.

Chef och medarbetare ska komma överens om hur, när och i vilken omfattning uppföljning ska ske. Chef och medarbetare ska utvärdera åtgärdsplanen. Om 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.

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

Steg 7 – Utvärdering

Efter avslutad lönerevision gör de lokala parterna en genomgång av och utvärderar:

- löneprocessen
- lönekriterierna
- lönesamtalen
- förhandlingsklimatet

i syfte att förbättra löneprocessen inför kommande år.

Lönehöjningar 2025 och 2026

En pott om 3,0 % för 2025 och 2,5 % för 2026, av lönesumman för hel- och deltidsanställda medarbetare ska bildas och fördelas individuellt bland dessa.

Med lönesumman avses summan av de fasta kontanta lönerna den 31 mars 2025 respektive 31 mars 2026. (I lönesumman ingår inte ersättningen enligt OB-bestämmelserna). I beräkningsunderlaget ska ingå samtliga i Journalistförbundet enkelorganiserade medarbetares löner, dock med undantag för medarbetare som ej omfattas av löneavtalet eller som är redaktionschef eller motsvarande.

Lägsta löner

Nivåer från den 1 april 2025 och den 1 april 2026

För medarbetare med akademisk examen i journalistik eller annan akademisk examen om minst tre års heltidsstudier (minst 120 poäng enligt det gamla systemet eller motsvarande enligt det nya systemet) gäller en lägsta lön för 2025 om 30 551 kronor och för 2026 om 31 315 kronor. För övriga medarbetare gäller en lägsta lön för 2025 om 27 909 kronor och för 2026 om 28 607 kronor.

Lönebeloppen enligt ovan avser medarbetare med heltidsanställning. Vid tillämpningen av dessa belopp för deltidсанställda gäller att beloppen ska nedräknas i proportion till förhållandet mellan arbetstiden för deltidсанställningen och arbetstiden för motsvarande heltidsanställning.

Med "lön" avses här

- fast kontant lön
- naturaförmåner i form av kost eller bostad till i källskattetabellen angivet värde

Tillämpning

För att uppnå angiven lägsta lön används medarbetarens bidrag till löneutrymmet. Om summan inte räcker för att uppnå lönebeloppet ska resterande del ej tas från det tillgängliga utrymmet för lönehöjningar.

Lönebeloppen enligt ovan avser medarbetare med heltidsanställning. Vid tillämpningen av dessa belopp för deltidсанställda gäller att beloppen ska nedräknas i proportion till förhållandet mellan arbetstiden för deltidсанställningen och arbetstiden för motsvarande heltidsanställning.

Med "lön" avses här

- fast kontant lön
- naturaförmåner i form av kost eller bostad till i källskattetabellen angivet värde

Studiepraktikant

Studiepraktikant är efter oavlönad introduktion om två veckor för resterande del av praktikperioden berättigad till en månadslön om 50 % av lägstalön för "övriga medarbetare" enligt ovan.

Redan genomförd lönerrevision

Har företag i avvaktan på denna uppgörelse redan utgivit lönehöjning ska denna avräknas med vad medarbetare erhåller enligt denna överenskommelse.

Har vid ett företag personliga tillägg utgivits och därvid uttryckligen överenskommits, att eventuellt centralt avtal om generella lönehöjningar ska tillämpas, gäller sådan överenskommelse.

Pensionsmedförande lönehöjningar

Företaget ska till PP Pension/Collectum/PRI anmäla löneökningar till följd av detta avtal vid lönerrevisionens avslut.

Retroaktiv omräkning

Följande gäller beträffande utbetalade övertidsersättningar samt gjorda tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag m m.

Övertidsersättning

Övertidsersättning ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

SE
GTT

Tjänstledighetsavdrag

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Sjukavdrag

Sjukavdrag under arbetsgivarperioden, d v s de första 14 dagarna, ska omräknas retroaktivt. Sjukavdrag fr o m dag 15 t o m dag 90, omräknas ej retroaktivt på lönedelar upp till 10 basbelopp.

Lönedelar över 10 basbelopp omräknas.

Förhandlingsordning

Lokal förhandling

Om journalistklubb saknas ska förhandling ske med de berörda medarbetarna.

Förhandling av lokal pott ska ske i enlighet med steg 4 ovan. Om oenighet uppstår om tillämpningen av detta avtal kan endera parten påkalla central förhandling.

Central förhandling

Central förhandling gällande lönerevision påkallas senast 14 dagar efter det att lokal förhandling avslutats i oenighet.

Parterna är ense om att förhandlingsfrågor efter denna tidsfrist ej ska aktualiseras såvida det ej har förelegat uppenbart hinder att dessförinnan begära förhandlingar.

Lönekonsultation

På endera lokal parts begäran ska de centrala parterna medverka i en rådgivande lönekonsultation i syfte att klarlägga hur avtalet är tänkt att tillämpas, om inte annat överenskommes.

Om det på företaget saknas lokal facklig organisation kan centrala parter ändå gemensamt genomföra en rådgivande lönekonsultation om företaget och de centrala parterna är överens om det.

SE
UK

Ändringar av allmänna anställningsvillkor för public service mellan Medieföretagen och Svenska Journalistförbundet

§ 6 Arbetstid

[...]

6.2.2.2 Begränsningsregler

Vid all schemaläggning skall följande begränsningsregler iakttas:

Avräkningsperiod	Den i avtalet angivna genomsnittliga vecko- arbetstiden avräknas per kvartal 6- månadersperiod.
------------------	--

[...]

Kvälls- och/eller nattjänst	Kvälls- och/eller nattjänstgöring (tid som infaller kl 18.00 till 06.00) får förläggas för medarbetare upp till 11 gånger per fyraveckorsperiod.
--------------------------------	--

*Om arbetsgivaren förlägger kvälls- och/eller
nattjänstgöring (tid som infaller kl 19.00 till
06.00) 12 eller 13 gånger per fyraveckorsperiod
för en medarbetare erhåller medarbetaren 34,5
timmars veckoarbetstid i genomsnitt per vecka.*

För vissa medarbetare där verksamheten så kräver
får, efter lokal överenskommelse, kvälls- och/eller
nattjänstgöring, som infaller mellan kl. 19.00 till
06.00, förläggas ~~under fjorton kvällar~~ 14 till 16
gånger per fyraveckorsperiod. Medarbetare som
omfattas av denna begränsningsregel erhåller har
34,5 timmars veckoarbetstid i genomsnitt per
vecka.

(Ny) Anmärkning

*Parterna är överens om att lokal
överenskommelse innebär att arbetsgivaren får
utökade möjligheter till förläggning enligt ovan
där verksamheten så kräver i utbyte mot lägre
veckoarbetstid om 34,5 timmar i genomsnitt per
vecka. Arbetsgivarens begäran om lokal
överenskommelse ska hanteras skyndsamt.*

*Om lokal överenskommelse inte kan träffas kan
endera part begära central konsultation i syfte att
få de lokala parterna att träffa lokal
överenskommelse enligt ovan.*

WT
87

För deltidsanställda skall antalet kvälls- och nattjänstgöringar proportioneras i förhållande till sysselsättningsgraden.

Lokal överenskommelse om undantag kan träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation.

[...]

6.2.3 Arbetstid vid kurs eller konferens

Deltagande i kurs eller konferens medför inte rätt till kompensation i form av OB eller övertidsersättning. För deltidsanställd medarbetare *som beordras övertidsarbete* utgår dock övertidsersättning enligt ~~8.2.3.1~~ 8.2.2.3 upp till heltid. För det fall att schemalagd ledig dag infaller vid deltagande i kurs eller konferens har medarbetaren rätt att ta ut denna i nära anslutning till kursens eller konferensens avslut, efter överenskommelse med arbetsgivaren. Kurs eller konferens skall endast i undantagsfall förläggas till helger.

[...]

§ 8 Övertid

8.1 Övertidsarbete

[...]

Anmärkning

Övertidsarbete som deltidsanställd med normalarbetstid utför utöver deltidsanställningens ordinarie dagliga arbetstid ska avräknas från övertidsutrymmet enligt mom 8.1.1 nedan.

[...]

8.2 Övertidsersättning

[...]

8.2.2.3 Ersättning och tidsgränser

Två nya stycken

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.

Vid tillämpning av divisorerna ska medarbetarens lön uppräknas till lön motsvarande heltidslön.

~~8.2.3 Övertidsersättning deltidsanställda~~

SE
UH

För deltidsanställda medarbetare finns tre olika ersättningar beroende på när övertidsarbete utförs.

8.2.3.1 Övertidsersättning upp till heltids ordinarie arbetstid

Om arbete utförs på tid utöver den för deltidsanställds avtalade dagliga arbetstiden men inom ordinarie arbetstid för heltidsanställda på arbetsplatsen ersätts denna övertid per timme med:

månadslönen

3,5 x veckoarbetstiden

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

Deltidsanställd kan, istället för övertidsersättning, kompenseras för denna övertid i form av kompledighet, timme för timme, efter överenskommelse med arbetsgivaren.

8.2.3.2 Övertidsersättning utöver ordinarie heltidsarbetstid

Utför deltidsanställd arbete på tid utanför den vid arbetsplatsen för heltidsanställda ordinarie arbetstiden ersätts denna enligt 8.2.2.

Vid tillämpningen av divisorerna i 8.2.2 och 8.2.3.1 nedan skall medarbetarens lön uppräknas till lön motsvarande heltidslön.

8.2.3.3 Övertidsersättning upp till heltid av ordinarie arbetstid vid produktionsarbetstid

Vid arbete som utförs utanför den schemalagda arbetstiden vid produktionsarbetstid, men inom normalarbetstiden för heltidsanställd, oavsett om arbetet sker i anslutning till ordinarie arbetstid eller på ledig dag, ersätts varje timme med:

månadslönen

94

Avräkning av arbetstid sker per 4 veckorsperiod.

Deltidsanställd skall normalt inte beordras utföra övertidsarbete på för denne arbetsfri dag.

Vid beräkning av längden av överskjutande arbetstid, upp till normal arbetstid för heltid, medräknas endast fullgjord halvtimme.

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den för deltidsanställningen gällande ordinarie arbetstiden viss dag skall de båda tidsperioderna sammanräknas.

[...]

148
8E

§ 11 Tjänstledighet, löneberäkning och permission

Införande av system för förkortad arbetstid. Allmänna anställningsvillkor tillförs ny punkt under § 11 med följande lydelse. Denna bestämmelse tillämpas på ledighet som ska förläggas från och med år 2026.

11.5 Rätt till ledig dag

11.5.1 Rätten till ledighet

Medarbetare har rätt till förkortning av arbetstiden. För heltidsarbetande medarbetare utgör arbetstidsförkortningen en (1) betald ledig dag under ett kalenderår. Medarbetare som arbetar deltid har rätt till förkortad arbetstid i proportion till sysselsättningsgraden vid ledigheten.

11.5.2 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 medarbetare inom berörd arbetsgrupp.

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

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

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

Om en medarbetare 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 medarbetaren är kvar i anställningen vid ledighetstidpunkten. Medarbetare vars anställning upphört under kalenderåret utan att ha fått arbetstidsförkortning får inte någon kompensation för detta. Detsamma gäller medarbetare som vid tidpunkten för ledigheten är frånvarande exempelvis på grund av sjukdom eller

*SE
WA*

tjänstledighet. Den medarbetare som varit ledig men som slutar senare under kalenderåret blir inte återbetalningsskyldig.

Anmärkning

Ledighet enligt punkten 11.5.2 får inte förläggas på midsommarafton, julafton eller nyårsafton.

§ 12 Resor i tjänsten

[...]

12.1.3 Arbetstid och ersättning vid utrikes tjänsteresa

Nytt fjärde stycke

För deltidsanställd medarbetare utgår utrikesersättning enligt ovan för arbete utöver deltidsanställningens ordinarie dagliga arbetstid.

~~För deltidsanställd medarbetare utgår övertidsersättning enligt 8.2.3.1 för tid upp till motsvarande heltid.~~

[...]

§ 17 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2025 till och med den 31 mars 2027, och därefter med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Redaktionella ändringar

Särskilda överenskommelser

I förteckningen över särskilda överenskommelser i avtalets inledning tillförs

Avtal mellan arbetsgivarorganisationen inom Svenskt Näringsliv och arbetstagarorganisationen PTK angående visst informationsutbyte samt tydliggörande angående kollektivavtalsbundenhet för utträdde arbetsgivare och att tillsvidareavtal tidsbegränsas vid utträde

§ 13 Föräldralön

[...]

13.2 Föräldratilläggets storlek

Bestämmelsen uppdateras med nytt prisbasbelopp för 2025 enligt nedan.

Exempel 2025:

Pbb: år 2025 är 58 800 kronor.

JE
WH

Brytpunkten blir därför:

$$\frac{10 \times 58\,800 \text{ kr}}{12} = 49\,000 \text{ kr för 2025}$$

[...]

13.6 Ledighet med tillfällig föräldrapenning

Bestämmelsen uppdateras med nytt prisbasbelopp för 2025 enligt nedan.

För medarbetare med månadslön om högst 7,5 x prisbasbeloppet/12
(36 750 kronor 2025):

[...]

För medarbetare med månadslön över 7,5 x prisbasbeloppet/12 (36 750
kronor 2025):

[...]

Bilaga Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag

*Enligt tilläggsöverenskommelse om avsättning till Flexpension 2025, 2026
och 2027 har § 3 i överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag
ändrats under föregående avtalsperiod. Ändringen redigeras in Bilaga B.*

SE
MÅ