

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Bransch Almega Tjänsteförbunden bransch Kommunikation

Ärende Överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m.
för tiden 2025-08-01 – 2027-07-31

Parter Almega Tjänsteförbunden, branschstyrelse Kommunikation och
ST

Tid 11 april, 5, 19 och 23 maj, 3, 9, 10, 13, 17 och 18 juni 2025

Plats Almegas lokaler, Stockholm

Närvarande för **Almega Tjänsteförbunden**
Maria Eriksson
Peter Lindgren

Branschstyrelse Kommunikation

Martina Smedman
Patrik Frank
Maria Hahne
Carina Holm
Agnes Karlsson
Annette Magnusson
Sara Sjödel

ST

Sofia Torrberg
Tomas Ahlström

Delegation

Per-Åke Alenius
Kristofer Björklund
Erik Hägglund
Veronica Cronholm Nilsson
Mikael Olséen
Robert Olsson
Johnny Åkerman

§ 1 Parterna träffar kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2025-08-01 t.o.m. 2027-07-31. Avtalets värde uppgår till 3,2 % år ett respektive 2,8 % år två. Respektive år görs dessutom avsättning till Flexpension om 0,2 %. Det samlade avtalsvärdet är därmed 6,4% för avtalsperioden.

§ 2 Parterna är ense om löneavtal enligt **bilaga 1**.

Efter genomförd löneöversyn 2025 respektive 2026 ska lokala parter genomföra en avstämning av hur individuella löneökningar under 650 kr respektive år (beloppet avser heltid) har motiverats.

§ 3 Parterna prolangerar Avtal om anställningsvillkor med ändringar enligt **bilaga 2**.

§ 4 I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 22 februari 2017 som kompletterats genom överenskommelse av januari 2025 avsätts till Flexpension i Tjänsteföretag 0,2 procent från och med den 1 augusti 2025 och med 0,2 procent från och med den 1 augusti 2026. Avsättningen uppgår därmed sammanlagt till 1,5 procent från och med den 1 augusti 2025 och med 1,7 procent från och med 1 augusti 2026. Parterna är överens om att medarbetare i intervallet 18-24 år omfattas enligt överenskommelsen av den 26 februari 2019.

Om medarbetare som har statliga pensionsvillkor inte kan garanteras extra pensionsinsättning inom ramen för de statliga pensionsvilkoren, är parterna överens om att vederbörande ska tillförsäkras motsvarande extra pensionsavsättning i paritet med Flexpensionsavtalet.

§ 5 Uppräkning av villkorsavtalets krontalsbelopp sker från den 1 augusti 2025 med 3,2 % och den 1 augusti 2026 med 2,8 %.

§ 6 Parterna enas om att gemensamt utforma och genomföra en utbildning gällande partsarbetet och dess former uttryckt i arbetsrättslig lagstiftning, exempelvis avseende MBL.

§ 6 Parterna har på initiativ av arbetstagarsidan diskuterat frågan om avsättningar till arbetstidsförkortning och är överens om att återuppta diskussionerna nästa avtalsrörelse med målsättningen att komma överens om en för området praktiskt tillämpbar lösning.

- § 7 Parterna konstaterar att respektive part antagit Avtal mellan arbetsgivarorganisation inom Svenskt Näringsliv och arbetstagarorganisation inom PTK angående visst informationsutbyte samt tydliggörande angående kollektivavtalsbundenhet för utträdd arbetsgivare och att tillsvidareavtal tidsbegränsas vid utträde.
- § 8 Detta avtal gäller fr o m den 1 augusti 2025 t o m den 31 juli 2027.
- Efter avtalets utgång fortsätter avtalet att gälla med sju dagars ömsesidig uppsägningstid om parterna inte dessförinnan träffat nytt avtal.
- Avtalen om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 augusti 2025 – 31 juli 2027.
- § 9 Förhandlingarna förklarades härefter avslutade.

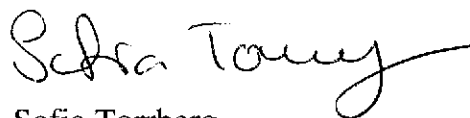
Stockholm den 18 juni 2025

För Almega Tjänsteförbunden



Maria Eriksson

För ST



Sofia Torrberg

Avtal om löner 2025-08-01 – 2027-07-31

1. Gemensamma partsuppfattningar

Det är viktigt att tydliga mål sätts för företagets verksamhet och för de anställda. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts och att uppföljning av resultatet sker samt att de anställda utvecklas för aktuella och framtida arbetsuppgifter. Genom kompetensutveckling förbättras förutsättningarna för de anställda att bidra till att verksamhetens mål uppnås. Kompetensutveckling är ett delat ansvar för lönesättande chef i dialog med medarbetare.

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet samt uppnådda resultat i relation till satta mål. Det är viktigt att kriterierna för lönesättningen är tydliga.

Grunden är härvid arbetsuppgifterna och kompetenskraven samt de mål av såväl individuell som övergripande art som satts för verksamheten. Målen bör även avse utveckling mot ökat personligt ansvar för de egna arbetsuppgifterna.

Föräldralediga och sjukskrivna ska behandlas tillsammans med övriga medarbetare vid löneförhandlings-/lönerevisionstillfället och i samband med återkomsten ska särskild analys och bedömning göras.

I samband med medarbetares återgång i arbetet efter föräldraledighet, samråder arbetsgivaren med medarbetaren om de insatser och den kompetensutveckling som behövs med hänsyn till ledighetens omfattning och verksamhetens utveckling. Utgångspunkten för dialogen är medarbetarens fortsatta yrkes-, lön- och karriärutveckling.

Lönesättningsprinciperna ska vara kända och inte vara diskriminerande.

Om företaget och en medarbetare har träffat avtal om anställning, eller ingått en ny anställning med ny lön som är att betrakta som en befordran, sex månader innan lönerevision eller senare, och de skriftligen har överenskommit om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av påföljande års lönerevision, ska medarbetaren inte omfattas av lönerevisionen. Arbetsgivare skall på begäran av lokal arbetstagarorganisation uppvisa sådan skriftlig överenskommelse.

Lokala avtal kan tecknas kring partiell nedtrappning med bibehållen pensionsavsättning.

2. Löneöversyn 2025, 2026

En löneöversyn ska genomföras som innefattar en genomgång av lönestrukturen i syfte att bibehålla eller uppnå önskad struktur. Härvid ska beaktas de i gruppen ingående medarbetarnas ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet,

större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Utvecklingssamtal genomförs årligen mellan chef och medarbetare. Utvecklingssamtalet är ett naturligt tillfälle för medarbetaren och närmaste chef att följa upp och definiera individuella mål. Utvecklingsplanerna följs upp fortlöpande och för medarbetare med individuell lönesättning sker återkoppling vid det årliga lönesamtalet.

Anmärkning: Uppföljning sker utifrån underlag mellan chef och medarbetare.

För medarbetare som omfattas av individuell lönesättning ska, på chefens initiativ ett årligt lönesamtal genomföras mellan lönesättande chef och medarbetare.

Detta bör innehålla:

- Beskrivning av företagets lönesättningsprinciper och faktorer av betydelse för den individuella löneutvecklingen,
- Uppföljning av satta mål för medarbetaren samt lönesättande chefs bedömning av uppnådda resultat,
- Diskussion om arbetssituation vad gäller arbetsuppgifter och ansvar,
- Individuell löneutveckling.

Det är av vikt att lönesättande chef och medarbetaren går igenom hur medarbetaren har uppnått de kriterier som fastställts.

En viktig förutsättning för att den individuella lönesättningen ska fungera är att lönesättande chefer ges utbildning och mandat för att kunna fullgöra sitt uppdrag. Lönesättande chef meddelar och motiverar ny individuell lön till medarbetaren.

Föreligger osakliga löneskillnader ska dessa elimineras i samband med lönekartläggningen. Justeringen ska ske senast ett kvartal efter att lönekartläggningen färdigställts. Dessa justeringar ska göras med medel åtskilda från ordinarie lönerevisionsmedel.

Löneöversynen ska - om de lokala parterna inte enats eller enas om annat - ske per den 1 augusti 2025 respektive 1 augusti 2026 och omfatta 3,2 % respektive 2,8 %.

Utrymmet beräknas på månadslön inklusive fasta tillägg dagen före respektive revisionstidpunkt.

För en medlem som inte erhållit någon eller ringa löneökning ska en åtgärdsplan gemensamt mellan chef och medlem upprättas så att medlemmen framgent ska kunna ges förutsättningar för en positiv löneutveckling. Åtgärdsplanen kan t ex innehålla arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Om den lokala organisationen begär det ska arbetsgivaren redovisa vilka medlemmar som är föremål för insatser enligt ovan. Organisationen ges därmed möjlighet att genom sina medlemmar bedöma om insatserna ligger i linje med den gemensamma planeringen som chef och medarbetare har gjort. Arbetstagarorganisationen kan begära överläggning med arbetsgivaren.

För tillsvidareanställd arbetstagare (heltid), som fyllt 18 år ska lägsta lön vara 22 833 kr per månad fr o m den 1 augusti 2025 och 23 472 kr per månad fr o m den 1 augusti 2026, om de lokala parterna inte enas om annat.

För tillsvidareanställd arbetstagare (heltid) som fyllt 18 år och har ett års sammanlagd anställningstid under de senaste 24 månaderna i företaget ska lägsta lön vara 23 977 kr per månad fr o m den 1 augusti 2025 och 24 649 kr per månad fr o m den 1 augusti 2026, om de lokala parterna inte enas om annat.

3. Förhandlingsordning

Fördelningen av avtalat löneutrymme sker i lokala förhandlingar.

Endera part i lönerrevisionen kan begära central konsultation om löneavtalets tillämpning och intentioner hos de centrala parterna i detta avtal. Sådan begäran ska göras inom fem arbetsdagar från den lokala förhandlingens avslutande.

Centrala parterna ska i konsultationen verka för att lokala parter vinnlägger sig att komma överens utifrån löneavtalets principer.

Om de lokala parterna efter genomförd konsultation ej enas kan central förhandling påkallas i frågan.

Om central förhandling avslutas i oenighet kan part inom tre arbetsdagar hänskjuta ärendet till Nämnden för lönefrågor. Nämnden för lönefrågor består av fyra ledamöter varav arbetsgivar- respektive arbetstagarpart utser två ledamöter vardera. Om nämnden är ense kan den fungera som skiljenämnd med en av nämnden utsedd opartisk ordförande.

4. Giltighetstid

Avtalet gäller fr o m den 1 augusti 2025 t o m den 31 juli 2027.

Ändringar i Avtal om allmänna villkor m.m.

§ 2 tillförs ett nytt mom 3

Prövotid vid vikariat och visstidsanställningar

Ett vikariat eller en visstidsanställning kan bringas upphöra genom att arbetsgivaren eller medarbetaren lämnar underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen. För arbetsgivaren gäller denna möjlighet endast under de första sex månaderna av anställningen. När ett avtal om en visstidsanställning eller ett vikariat har föregåtts av en provanställning i liknande befattning i företaget minskas prövotiden i motsvarande grad.

Om vikariatet eller visstidsanställningen upphör att gälla genom underrättelse från arbetsgivaren, ska arbetsgivaren motivera sitt ställningstagande om medarbetaren begär det.

Anmärkning

Arbetsgivaren och medarbetaren kan skriftligen överenskomma om att ett vikariat eller visstidsanställning inte av någondera parten kan bringas att upphöra genom underrättelse.

Mertid – nedan angivna ändringar gäller fr.o.m. 1 januari 2026

§ 8 Mertid utgår ur avtalet i sin helhet.

Av det skälet utrangeras ordet ”mertid” ur avtalet i sin helhet.

§ 6 mom 1 Arbetstidens längd och förläggning stycke 13 får följande nya lydelse:

I den sammanlagda arbetstiden om 48 timmar ingår ordinarie arbetstid, **mertid**, allmän övertid, ytterligare övertid, jourtid och nödfallsövertid.

§ 6 mom 6 Anteckningar om övertid, **mertid** och jourtid får följande nya lydelse:

Arbetsgivaren ska föra anteckningar om övertid, **mertid** och jourtid. Medarbetarna har rätt till att själva eller genom någon annan ta del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer fackliga organisationer som företräder medarbetare på arbetsstället.

§ 7 mom 2 Skyldighet att utföra övertidsarbete får följande nya lydelse:

När särskilda skäl föreligger är en medarbetare skyldig att fullgöra allmän övertid med högst 225 timmar per kalenderår (48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad). För deltidsanställd gäller högst 270 timmar per kalenderår. Timtalen får överskridas när det behövs för att medarbetaren ska kunna slutföra ett uppdrag, som inte kan avbrytas utan stora olägenheter för verksamheten.

För arbete på allmän övertid bör i första hand anlitas medarbetare som frivilligt åtar sig detta.

Partiellt sjukskrivna eller partiellt tjänstlediga med stöd av lag har inte skyldighet att utföra övertidsarbete. Delpensionärers skyldighet är begränsad till högst 25 timmar per kalenderår.

Ytterligare övertid kan tas ut efter lokalt avtal med berörd arbetstagarorganisation. För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse träffas direkt med medarbetaren.

§ 7 mom 8 Beräkning av övertidsersättning får följande nya lydelse:

Övertidsersättning per timme betalas enligt följande.

- a) För övertidsarbete klockan 06.00 – 20.00 helgfria måndagar – fredagar.

Fasta kontanta månadslönen (uppräknad till heltidslön)
94

- b) För övertidsarbete på annan tid.

Fasta kontanta månadslönen (uppräknad till heltidslön)
72

Övertidsarbete på vardagar som är arbetsfria för den enskilde medarbetaren samt på midsommarafton, julafton och nyårsafton jämställs med övertidsarbete på "annan tid".

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.

Ersättning utbetalas inte för kortare tid än 15 minuter i följd,

Semestertillägg är inkluderat i beloppet.

Redaktionella ändringar

- A) Med anledning av att § 8 utgår ur avtalet fr.o.m. 1 januari 2026 behöver efterföljande paragrafer i avtalet konsekvensändras, liksom eventuella hänvisningar, inför nästkommande avtalsperiod.
- B) Korrigering av felaktiga hänvisningar i avtalstexten:

- § 7 mom 7:1 ska rätteligen hänvisa till § 7 mom 7.

- C) Begreppet "tjänsteman" respektive "arbetstagare" ska konsekvent ersättas med "medarbetare", t.ex. i bilaga 1 Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister byts "tjänstemän" mot "medarbetare" (på två ställen i första stycket med rubriken "Omfattning").