

PROTOKOLL

Den 12. - 13. mai 2026, ble det gjennomført tariffrevisjon av avtale nummer 213 – Presse- og medieoverenskomsten 2024-2026 mellom Parat/Parat Media og Mediebedriftenes Landsforening (MBL).

Til stede:

Fra Parat/Parat Media:

Katrine Roald (forhandlingsleder), Thomas Ermesjø, Yngve Steensæth, May Thingelstad, Bente Welland, Tone Sagen

Fra Mediebedriftenes Landsforening:

Arne Lothe (forhandlingsleder, MBL), Andreas Arnseth, Rune Hjeldnes, Lars Lager Espevalen, Geir Engen og Ida Maria Rudjord.

Etter forhandlingene er partene enige om følgende endringer i overenskomsten:

1 ØKONOMI

Det gis et generelt tillegg på kr 6,5 pr time, tilsvarende kr 12 675 pr år, med virkning fra 1. april 2026.

Minstelønssatsene heves med 4,9 %, inkludert det generelle tillegget, med virkning fra 1. april 2026.

Justeringstillegg

Det avsettes kr. 5 000 per årsverk for medarbeidere omfattet av overenskomsten som et justeringstillegg til lokal fordeling. Tillegget gis med virkning fra 1. april 2026. Hvis partene lokalt ikke blir enige om anvendelsen av midlene fordeles summen likt på medarbeiderne.

§ 5.3.5 Matpenger

Matpengesatsen endres til kr. 114,- med virkning fra 1. april 2026.

§ 6.1.1 Minstelønssatser per 1. april 2026

Begynnerlønn for arbeidstakere over 18 år skal være minst: kr. 38 997 per mnd.

Etter 2 års sammenhengende ansettelse skal arbeidstakere ha en lønn på minst: kr. 42 713 per mnd.

Arbeidstakere med mer enn to års relevant godkjent høyskole/universitets-utdannelse skal ha en lønn på minst: kr. 46 626 per mnd.

De nye minstelønssatsene gjøres gjeldende fra 1. april 2026.

Lønnsforhøyelsene og endringene i sosiale bestemmelser gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som har sluttet i bedriften før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

RR

AL

2 ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

§ 6.1.2 Lønnsdifferensiering

Revidert bestemmelse skal være:

Ny overskrift: Lønnsdifferensiering

Lønnsdifferensieringen mellom medarbeiderne i bedriften skal foretas så rettferdig som mulig og være basert på ~~skjønnsmessig eller systematisk~~ stillings- og ytelsesvurdering. Differensieringen må kunne begrunnes i kriteriene for stillings- og ytelsesvurdering og må ikke baseres på kjønn.

§ 6.1.2 Årlige lokale forhandlinger

Revidert 6.1.2 siste avsnitt første setning skal være:

Lønnsøkning som følger av forhold beskrevet i § 6.6 Skifte av stilling, skal ~~normalt~~ ikke inngå i beregningen av den gjennomsnittlige totale regulering.

Ny § 11 a Pleiepenger

Arbeidsgiver skal forskuttere pleiepenger.

1. Det settes følgende vilkår for tariffestet rettighet om forskuttering av pleiepenger i Presse- og medieoverenskomsten:
 - a. Villkårene for rett til pleiepenger må til enhver tid være oppfylt.
 - b. Beløpet som skal forskutteres er begrenset til det beløpet som refunderes fra NAV. Refusjonen fra trygden tilfaller arbeidsgiver.
 - c. Forskutteringens lengde på pleiepenger begrenses til inntil 4 måneder ila kalenderåret, men mindre bedre ordninger fastsettes i den enkelte bedrift.
 - d. Arbeidsgiver skal varsle arbeidstaker senest en måned før forskuttering opphører.
 - e. Forskutteringsplikten omfatter arbeidstakere som har vært sammenhengende ansatt i bedriften i minst 6 mnd.
 - f. Plikt til forskuttering bortfaller:
 - dersom arbeidstaker misligholder sin opplysningsplikt, ikke oppfyller de forpliktelser som sikrer arbeidsgiver (løpende) refusjon eller ikke yter nødvendig medvirkning til rett tid.
 - dersom NAV avslår søknad om ytelse
 - når arbeidsforholdet opphører
 - g. Grunnlaget for pleiepenger skal dokumenteres iht. bedriftens rutiner.
 - h. Arbeidstaker har tilbakebetalingsplikt ved feil eller urettmessig forskuttering. Arbeidstaker skal tilbakebetale feil eller urettmessig forskuttede pleiepenger, etter krav fra arbeidsgiver.

Det skal inngås skriftlig avtale om tilbakebetaling av skyldig beløp, herunder avtale egnet oppgjørsform. Det anbefales at dette gjøres iht.

KR

AC

arbeidsmiljølovens § 14-15 (3) bokstav c. Det gir grunnlag for nødvendig korrigerende av inntektsmelding og skattetrekk.

- i. Arbeidstaker skal opplyse om andre arbeidsforhold/bierverv.
2. Det er arbeidstaker som har rettigheter til pleiepenger fra NAV. Dette er derfor et forhold mellom arbeidstaker og NAV, og gir ikke grunnlag for lokal tvistebehandling mellom arbeidstaker/tillitsvalgt og bedrift. Hovedavtalens tvistesystem gjelder ikke i slike saker.
3. Eksisterende bedre avtaler eller ordninger i den enkelte bedrift skal ikke forringes som en følge av denne avtalen.

§ 22 Pensjonsordninger

Nytt annet avsnitt (etter protokolltilførselen) skal være:

Bedriften skal sikre at den enkelte arbeidstaker er kjent med bedriftens leverandører av tjenestepensjon og informere om hvordan den enkelte kan følge hva som innbetales og grunnlaget for innbetalingen.

Fellesbilag

Bilagene oppdateres på vanlig måte i tråd med endringer som er avtalt mellom NHO og YS.

Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom NHO og YS/Parat om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalen for 2. avtaleår tas stilling til i de respektive organisasjoners organer.

Hvis partene representert ved de respektive organisasjoners organer ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2027).

§ 24 Avtalens varighet og ikrafttredden

Bestemmelsen oppdateres i samsvar med årets tariffoppgjør.

Ny bestemmelse lyder:

Denne avtale trer i kraft fra 1. april 2026, og gjelder til 31. mars 2028, og videre 1 år av gangen, hvis den ikke sies opp skriftlig av en av partene med 2-to-måneders varsel.

KR

AL

Til protokollen:

Forskuttering av pleiepenger

I dag praktiserer de fleste virksomhetene omfattet av Presse- og Medieoverenskomsten full lønn i inntil 12 måneder i de tilfeller det ytes pleiepenger. Disse eksisterende ordninger eller avtaler skal ikke forringes som en følge av ny § 11a i overenskomsten, jf. ny §11a nr. 3. De sentrale parter oppfordrer til å fortsette å finne gode lokale løsninger, som ivaretar medarbeidernes behov for lønnsutbetaling over det minstenivå overenskomsten fastsetter.

Parat/Parat Media og MBL forplikter seg til å avklare egnede tiltak som sikrer trekkadgang for arbeidsgiver.

Lønnspolitikk:

MBL og Parat er enige om at individuell lønnsdifferensiering forutsetter en lønnspolitikk som er kjent, og som de lokale parter har søkt å komme til enighet om.

Dersom en av de lokale parter krever det, skal det gjennomføres en gjennomgang av virksomhetens lønnspolitikk, lønnssystemer, vurderingskriterier og prosedyrer for lønnsfastsettelse i henhold til overenskomstens § 6.1.2.

De lokale parter skal sette opp protokoll fra gjennomgangen. Protokollen skal ferdigstilles innen 6 måneder fra krav om gjennomgang er fremsatt.

Dersom de lokale parter ikke kommer til enighet om at det foreligger tilstrekkelige retningslinjer, vurderingskriterier eller prosedyrer, kan hver av partene be de sentrale parter om bistand.

Kompetanse:

Partene skal nedsette et utvalg som frem mot tariffoppgjøret i 2028 skal undersøke hvordan kompetansebestemmelsene anvendes i medlemsbedriftene. Utvalget skal levere en rapport innen desember 2027. I den grad undersøkelsen viser at kompetansebestemmelsene i overenskomsten ikke overholdes, skal de sentrale partene se på hvordan de i fellesskap kan bidra til økt etterlevelse.

Oslo, 13. mai 2026

For Parat/Parat Media


Katrine Roald

For Mediebedriftenes Landsforening


Arne Lothe