

PROTOKOLL

Den 21. august 2026 ble det gjennomført tariffrevisjon av avtalenummer 456 – Medieoverenskomsten 2024-2026 mellom HK Norge (HK) og Mediebedriftenes Landsforening (MBL).

Til stede:

Fra HK Norge:

Elisabeth Sundset (forhandlingsleder), Heidi Cathrine Klæboe, Tom Sundvold, Kjetil Andersen, Sunniva Brandtzæg og Gjermund Skaar.

Fra Mediebedriftenes Landsforening

Ida Maria Rudjord (forhandlingsleder), Yvonne Cyrén, Lars Lager Espevalen og Harald Fougner.

Fra administrasjonen: Geir E. Engen og Viktoria Vermedal.

Etter forhandlingene er partene enige om følgende endringer i overenskomsten:

1. ØKONOMI

Generelt tillegg:

Det gis et generelt tillegg på kr 6,50 per time fra 1. april 2026.

Økning av garantilønnssatser:

Alle garantilønnssatser jf. Bilag 1 reguleres med 4,3 % fra 1. april 2026. Dette inkluderer det generelle tillegget.

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 ikke blir enige om fordelingen, fordeles summen likt på medarbeiderne.

§ 12.5 Matpenger

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



Lønnsforhøyelsen gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som har sluttet i bedriften før vedtakelsen, dvs. 10. september 2026. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg med videre for arbeid utført før vedtakelsen.

Bilag 1 – Nye garantilønnssatser gjeldende fra 1. april 2026

Lønns- gruppe	Stillingsens innhold og krav til kompetanse	Ansiennitet: 0 år	Ansiennitet: 1 år	Ansiennitet: 4 år
1	Arbeidsoppgavene er rutinepreget og styrt av klare regler.	Under 18 år: 30.231 Over 18 år: 35.008	-	-
2	Arbeidsoppgavene er stort sett gitt gjennom optrukne rammer, egne vurderinger forekommer. <i>Kunnskapskrav:</i> - Inntil treårig videregående skole	37.402	38.903	41.889
3	Arbeidsoppgavene er i noen grad gitt gjennom fastlagte retningslinjer-/etablert praksis, selvstendige vurderinger er nødvendige. <i>Kunnskapskrav:</i> - Yrkesrelevant fagbrev - Inntil to års spesial-/høyskole-/ universitetsutdanning	39.528	41.060	44.415
4	Arbeidsoppgavene har utgangspunkt i gitte mål og resultater, selvstendige vurderinger og problemløsninger er nødvendige. <i>Kunnskapskrav:</i> - Inntil tre års høyskole-/ universitetsutdanning	41.843	43.307	46.815
5.	Ledende stillinger og stillinger som krever spesialkompetanse. Omfatter ledende og overordnede stillinger med resultatansvar og særlig selvstendige stillinger innenfor et spesialområde. <i>Kunnskapskrav:</i> - Mer enn tre års høyskole-/universitetsutdanning	-	-	-

**

2. TEKSTENDRINGER

ES

MR

Ny § 6.6 Pleiepenger (etterfølgende forskyves)

Arbeidsgiver skal forskuttere pleiepenger.

1. Det settes følgende vilkår for tariffestet rettighet om forskuttering av pleiepenger i Presse- og medieoverenskomsten:
 - a. Vilkårene 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. arbeidsmiljølovens § 14-15 (3) bokstav c. Det gir grunnlag for nødvendig korrigerende 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:

ES

IMR

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.

LO/NHO-Bilag

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

Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO, eller det organ LO bemyndiger, 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 tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og NHOs Representantskap.

Hvis partene 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).

§ 25 Avtalens varighet og ikrafttreden

Bestemmelsen oppdateres i samsvar med årets tariffoppgjør.

Ny bestemmelse lyder:

Denne overenskomst med bilag trer i kraft 1. april 2026 og gjelder til 31. mars 2028 og videre 1 – ett – år om gangen dersom ikke en av partene skriftlig har sagt opp avtalen med 2 – to – måneders varsel.

TIL PROTOKOLLEN:

Forskuttering av pleiepenger:

I dag praktiserer de fleste virksomhetene omfattet av 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 § 6.6 i overenskomsten, jf. ny § 6.6 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. HK og MBL forplikter seg til å avklare egnede tiltak som sikrer trekkadgang for arbeidsgiver.

Lønnspolitikk:

MBL og HK 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 § 10.1. 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.

Beredskap:

MBL og HK Norge anerkjenner at frivillig innsats i rednings- og beredskaps-tjeneste utgjør et viktig supplement til samfunnets samlede beredskapsarbeid.

For arbeidstakere som er aktive mannskap i offentlig anerkjent frivillig rednings- eller beredskapsorganisasjon, kan lokale parter avtale ordninger om tjenestefri for deltakelse i akuttinnsats som gjennomføres etter anmodning fra nødetater eller andre offentlige myndigheter.

Ensidig protokolltilførsel fra HK Norge:

Overtidsgodtgjøring for merarbeid for deltidsansatte:

LO presiserer at iht. deltidsdirektivet, som er implementert i norsk rett, så har deltidsansatte krav på overtidsbetaling når de arbeider utover avtalt stillingsbrøk. Denne tariffavtale skal forstås og praktiseres på samme måte.

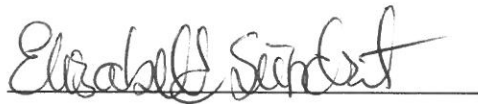
Ensidig protokolltilførsel fra MBL:

MBL er uenig i HK Norges ensidige protokolltilførsel.

Vedtakelsestidspunktet er 10. september 2026.

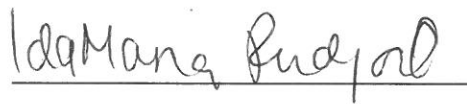
Oslo, 21. august 2026

For HK Norge

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Elisabeth Sundset', written over a horizontal line.

Elisabeth Sundset

For Mediebedriftenes Landsforening

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ida Maria Rudjord', written over a horizontal line.

Ida Maria Rudjord