

## Hovedtariffoppgjøret 2026

### Energiavtale II

Hovedtariffavtalen for energiselskaper og  
datterselskaper med medlemskap i  
Samfunnsbedriftene

Vedlegg til protokoll av 16. juni 2026

## Økonomi

De lokale parter gjennomfører lokalt forhandlinger i henhold til Energiavtale II § 3, Lønnsbestemmelser, innen ~~1. 15.~~ november 2026.

### Konkrete endringer i Energiavtale II.

Endringer fremkommer i **fet kursiv** og ~~gjennomstreket~~ tekst. Kommentarer er merket med understrek og er ikke en del av den endelige tariffteksten.

#### § 3-4 Lokalt oppgjør

##### Første avsnitt

De lokale parter gjennomfører forhandlinger om en lokal ramme på grunnlag av bedriftens økonomiske forhold innen ~~1. 15.~~ november hvert år.

##### § 3-4.1 ~~Lønnsamtale~~-Lønnsutviklingssamtale

###### **Nytt forslag**

**Arbeidsgiver skal årlig informere om muligheten for lønnsutviklingssamtale. Dersom arbeidstaker ber om en samtale, skal tidspunktet for gjennomføring avtales innen 14 dager. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hva som skal til for at arbeidstaker kan oppnå bedre lønnsutvikling. Arbeidstaker kan velge å ha med seg tillitsvalgt. Dersom arbeidstaker ber om det, skal det skrives referat fra samtalen.**

For arbeidstaker som har gjeninntådd etter foreldrepermisjon bør lønnsutviklingen i permisjonstiden være et tema i samtalen.

#### § 3-5 Uenighet om lokalt oppgjør og lønnsregulering

##### Andre avsnitt:

Frist for å anke uenighet vedrørende lokale forhandlinger om årlig lønnsregulering settes til ~~15.~~ 1. november i det aktuelle året.

##### **Ny § 4-8 Velferdspolisjon**

**Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstå velferdspolisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. kalenderår. Tillitsvalgte kan kreve drøfting om opprettelse eller endring av lokal velferdspolisjonsordning.**

##### **Se Vedlegg E**

#### § 5-6.7 Kompensasjon overordnet vakt (redaksjonell endring)

Kompensasjon for vaktbelastningen samt kompensasjon for utrykninger og aktivt arbeid på vekten fastsettes årlig til et bestemt kronebeløp pr. vakt døgn gjennom forhandlinger med de berørte tillitsvalgte.

Under forhandlingene skal det avklares hva kompensasjonen dekker av aktivt arbeid på vekten. Ved fastsettelse av kompensasjonen skal det tas hensyn til feilhyppighet, vaktens karakter og kompleksitet.

**Godtgjøringen forhøyes med 100 % for vakt:**

- på søn- og helgedager og dager før disse,
- på jul- og nyttårsaften, samt
- på 1. og 17. mai. Det samme gjelder for vakt
- fra fredag til lørdag

**§ 5-6.9 Avspasering/økonomisk kompensasjon**

Første avsnitt:

Vakt skal normalt avspaseres, fortrinnsvis etter avsluttet vakt. **Avspaseringsdag ifølge fastsatt arbeidsplan som faller på hellig- eller høytidsdag erstattes med ny avspaseringsdag på et annet tidspunkt.**

For pålagt arbeid på avspaseringsdag i henhold til arbeidsplan skal avspaseringsdag erstattes og flytting kompenseres med 50 % tillegg. Annet arbeid på avspaseringsdag kan avtales innenfor begrensninger som er gitt i arbeidsmiljøloven § 10-4 (3).

Det kan avtales lokalt om det i stedet for avspasering utbetales økonomisk kompensasjon.

**§ 8-3.1 Arbeid under svangerskapet**

Hvis arbeidet pga. svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, kan arbeidsgiver drøfte med arbeidstakeren og hennes tillitsvalgte at inntil 1 1/2 måned av permisjonen skal tas før nedkomstdatoen. Arbeidstakerens ønske skal tillegges avgjørende vekt. For gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift må slutte i arbeidet pga. risikofylt arbeidsmiljø, **eller der arbeidsgiver ikke har mulighet til å legge til rette for at arbeidstaker kan utføre arbeid siste del av svangerskapet, forskutterer arbeidsgiver svangerskapspenger i den perioden arbeidstaker har rett til svangerskapspenge/-permisjon etter folketrygdloven § 14-4.** får en utvidet rett til lønn som svarer til perioden fra fratredelsen og frem til fødselen. Tilsvarende rett til lønn gis arbeidstaker som kan omplasseres. **Permisjon** tteringen skal ikke berøre **gå på bekostning av den permisjonstiden** uker kvinnen har rett til som ordinær fødsels- og foreldrepermisjon **etter loven.**

**§ 13-3 Anlegg – Reiser og opphold på oppdrag i arbeidsforhold som medfører nattkvarter utenfor eget hjem**

Første avsnitt:

Denne bestemmelsen gjelder ved reise til og fra opphold på steder som medfører at arbeidstakeren må overnatte utenfor hjemmet. **Tjenestereiser er regulert i § 13-1 og § 13-2.**

**§ 16 Kompetanseutvikling**

### Åttende avsnitt:

I den utstrekning det etter bedriftens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivå og styrke kompetansen for å utføre pålagte arbeidsoppgaver og- funksjoner, skal kostnader i forbindelse med dette dekkes av arbeidsgiver. Som kostnader regnes lønn i permisjon og legitimerede utgifter.

***I slike tilfeller gis arbeidstaker permisjon med lønn dagen for eksamen/fagprøve, og for inntil to lesedager umiddelbart før hver eksamen/fagprøve. Det er en forutsetning at arbeidstaker ville hatt ordinært arbeid de aktuelle dagene.***

### **§ 21 Varighet**

Denne tariffavtalen gjøres gjeldende til og med 31. mai 2026~~8~~.

Hvis avtalen til den tid ikke er sagt opp av noen av partene med 3 – tre – måneders skriftlig varsel, er den fremdeles gjeldende 1 – ett – år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår. Forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet, utsiktene for 2. avtaleår og pris- og lønns- utviklingen i 1. avtaleår. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjonen som har framsatt krav, si opp tariffavtalen innen 14 dager etter forhandlingenes avslutning med 14 dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. juni 2025~~7~~).

### **Vedlegg E**

#### **Velferdspermisjon**

**Viktige velferdspermisjonsgrunner kan blant annet være aktuelt i forbindelse med:**

- ***Dødsfall og begravelse/bisettelse i arbeidstakers nærmeste familie. Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle/partner/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn.***
- ***Arbeidstakers undersøkelse og behandling hos helsepersonell (lege, tannlege, fysioterapeut, kiropraktor eller tilsvarende)***
- ***Nødvendig bistand ved akutte sykdomstilfelle i nær familie***
- ***Arbeidstakers flytting til ny bolig***
- ***Tilvenning til barnehage eller grunnskole for barn arbeidstaker har omsorg for***
- ***Feiring av høytidsdager som ikke er offisielle etter norsk kalender***
- ***Oppmøte på sesjon***

Til protokoll

1. Redaksjonsutvalg

Det nedsettes et redaksjonsutvalg som foretar nødvendige tilpasninger når det gjelder årstall, datoer, henvisninger til lovverk med mer.

## 2. Økonomi

Forhandlingene lokalt for 2026 skjer i samsvar med bestemmelsene i § 3. Se spesielt § 3-4, 1.ledd.

3. Pålagt reisevirksomhet som faller utenfor den ordinære arbeidstiden. De sentrale parter er innstilt på at regulering av forhold knyttet til pålagt reisevirksomhet utenom den sentrale arbeidstiden må finne sin løsning på sikt. Inntil dette skjer vises det til § 13-1.1.

4. Arbeidsgiver bærer alle kostnader ved pålagt bruk av tjenestebil/servicebil.

## 5. Uorganisertes stilling i lokale forhandlinger

**Lokale forhandlinger skjer mellom bedriftens representanter og de tillitsvalgte i bedriften. Uorganiserte er ikke representert i forhandlingene.**

## 6. Partssammensatt utvalg (PSU)

### **Mandat:**

**Det settes ned et partssammensatt utvalg som i tariffperioden skal kartlegge forskjellene mellom Energiavtale I og II, og vurdere om det kan være hensiktsmessig å slå sammen avtalene til én felles avtale. Det er en forutsetning at lønnsdannelsen videreføres som i dag med både sentralt og lokalt oppgjør for stillinger som følger Energiavtale I og kun lokalt oppgjør for ansatte som følger Energiavtale II. Dersom utvalget finner det hensiktsmessig, kan det legge fram forslag til felles tariffavtale.**

## 7. Pleiepenger

**Det vises til meklers møtebok i tariffrevisjonen 2026 mellom KS og hovedsammenslutningene og den henvendelsen som sendes Arbeids- og inkluderingsdepartementet hvor departementet bes om å sørge for at NAV etablerer en forskutteringsordning for pleiepenger.**

**Dersom en slik ordning ikke er opprettet innen 1. juni 2027, skal arbeidsgiver fra denne datoen som en prøveordning forskuttere pleiepenger inntil det opprettes en slik forskutteringsordning.**

**Partene skal evaluere ordningen etter 1. januar 2029.**

**Forskutteringens lengde begrenses til inntil fire måneder og totalt fire måneder i løpet av et kalenderår.**

**Forskuttering er begrenset til de tilfeller hvor arbeidstaker har rett til pleiepenger fra NAV. De til enhver tid gjeldende vilkårene for rett til pleiepenger etter folketrygdloven må være oppfylt. Beløpet som forskutteres er begrenset til det beløpet som refunderes**

**fra NAV. Forskutteringsplikten omfatter arbeidstakere som har vært sammenhengende ansatt i bedriften de siste ni måneder før uttak av pleiepenger. Forskutteringsplikten forutsetter at arbeidstaker har fremsatt søknad om pleiepenger og sannsynliggjort rett til ytelsen.**

**Ved avslag på ytelsen fra NAV eller ved feil eller urettmessig forskutterte pleiepenger, har arbeidstaker plikt til å tilbakebetale forskuttert beløp til arbeidsgiver.**