

PROTOKOLL

Dato: 16. juni 2026
Sted: Kommunenes Hus, Oslo

Fra Samfunnsbedriftene

Runar Lia, Notodden Energi
Birger Høyland, Jæren Everk
Alf Vee Midttun, Rauma Energi
Per-Erik Ramstad, Alta Kraftlag
Øivind Brevik, Samfunnsbedriftene
Barbro Noss, Samfunnsbedriftene
Frode Bård Nilssen, Samfunnsbedriftene
Lars Engebretsen, Samfunnsbedriftene
Elen Schmedling Gimnæs, Samfunnsbedriftene
Nora Birgitte Kalvatn, Samfunnsbedriftene
Lars Svendsen, Samfunnsbedriftene
Mona Adolfsen, Samfunnsbedriftene
Nicolay Biørn-Lian, Samfunnsbedriftene
Rune Soleng, KS

Fra EL og IT Forbundet:

Bjørn Fornes, EL og IT Forbundet
Stig André Heggem, EL og IT Forbundet
Klaus Jensvold, EL og IT Forbundet
Ronny Melheim, EL og IT Forbundet
Geir Wamstad, EL og IT Forbundet
Kent Hømanberg, EL og IT Forbundet

Hovedoppgjør – Energiavtale I pr. 16. juni 2026

Den 16. juni 2026 ble det gjennomført forhandlinger i hovedoppgjøret for Energiavtale I - Hovedtariffavtalen for energiselskaper og datterselskaper med medlemskap i Samfunnsbedriftene.

Partenes enighet fremgår fram av vedlagte dokument pr. 16. juni 2026.

Frist for godkjenning:

Partene har frist til 30. juni 2026 kl. 12.00 med å godkjenne forhandlingsresultatet.

Oslo 16. juni 2026


Samfunnsbedriftene
Barbro Noss


EL og IT Forbundet
Bjørn Fornes

Protokolltilførsel fra EL og IT Forbundet:

Overtid/Deltid

Organisasjonene presiserer at iht. deltidsdirektivet som er implementert i norsk rett, så har deltidsansatte krav på overtidsbetaling når det arbeides utover avtalt stillingsbrøk. Hovedtariffavtalen skal forstås og praktiseres på samme måte.

Hovedtariffoppgjøret 2026

Energiavtale I

Hovedtariffavtalen for energiselskaper og
datterselskaper med medlemskap i
Samfunnsbedriftene

Vedlegg til protokoll av 16. juni 2026

Økonomi

- A. Generelt tillegg **kr. 15.000,-** med virkning 1.7.26.
- B. Minstelønssatsene for arbeider og servicemedarbeider justeres med det generelle tillegg + **kr. 10.000,-** per 1.7.2026.
- C. Nye satser for overordnet vakt er kr. **585,-** og underordnet vakt kr. **365,-** per. 1.7.2026.

Konkrete endringer

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

§ 3-2 Stillingskoder og mMinstelønssatser

Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Minstelønn pr. 01.07.264
4001	Arbeider	475 000 500 500
4002	Arbeidsleder	475 300 Ingen
4003	Avdelingsleder/ledende sekretær	Ingen
4004	Direktør*	Ingen
4005	Elektromaskinist/Energioperatør	501 700 Ingen
4006	Energiingeniør	Ingen
4007	Energimontør	501 700 Ingen
4008	Fagarbeider	469 800 Ingen
4009	Fagsjef	Ingen
4010	Hovedtillitsvalgt	Ingen
4011	Installasjonsinspektør – DLE	Ingen
4012	Kontrollør	Ingen

4013	Konsulent	Ingen
4014	Merkantilmedarbeider	473-100 <i>Ingen</i>
4015	Lærling	Ingen <i>Se § 15-1</i>
4016	Maskinmester	498-400 <i>Ingen</i>
4017	Sekretær	473-100 <i>Ingen</i>
4018	Servicemedarbeider	475-500 500 500
4019	Tekniker	Ingen
4020	Unge arbeidstakere/ferievikarer	303-600 323 600
4021	Verneleder/HMS-leder	Ingen
4022	Fagarbeider med fagskoleutdanning	501-700 <i>Ingen</i>
4023	Fagarbeider med fagskoleutdanning (særaldersgrense)	501-700 <i>Ingen</i>

Merknad:

Minstelønn

Partene er enige om at for perioden 2026-2028 erstattes minstelønnstabellen med satsen for ufaglært arbeidstaker (Stillingskoder «Arbeider» og «Servicemedarbeider») og unge arbeidstakere.

§ 4-4 Faglig veileder/instruktør

Første avsnitt:

I godkjente lærebedrifter skal det i henhold til opplæringslova (~~LOV-1990-07-17-61~~) § 4-3 § 7-6 være faglig veileder etter instruktør. Den som utpekes til å være faglig veileder eller instruktør, og har gjennomført de pålagte kurs, gis et månedlig tillegg på minst kr. ~~1000~~ **1300,-** i den perioden ~~man~~ **arbeidstaker** har veiledningsansvar for lærling. **Arbeidsgiver skal legge til rette for at veilederkurs kan gjennomføres.**

§ 4-5 Databrille

Dersom arbeidstaker har dokumentert behov for databrille for å utføre det daglige arbeidet, blant annet for håndtering av elektronisk verktøy med skjerm, skal arbeidsgiver refundere nødvendige utgifter til synsundersøkelse og databrille med rimelig og funksjonell innfatning. Utgiftene skal dokumenteres.

Se ellers forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 14-4.

Merknad:

Med skjermbriller/databriller/terminalbriller menes briller til bruk foran skjerm, inkludert «blålysbriller» for utfiltrering av blått lys.

Ny § 4-8 Velferdspermisjon

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. kalenderår. Tillitsvalgte kan kreve drøfting om opprettelse eller endring av lokal velferdspermisjonsordning.

Se Vedlegg D.

§ 5-6.7 Kompensasjon overordnet vakt (redaksjonell endring)

Kompensasjon for vaktbelastningen samt kompensasjon for utrykninger og aktivt arbeid på vekten skal være minimum kr 555,- **585,-** pr. vaktøgn etter 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 når vedkommende ikke har ordinært arbeid på lørdag.**

§ 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 svangerskapsenger i den perioden arbeidstaker har rett til svangerskapsenger/-permisjon etter folketrygdloven § 14-4.** får en utvidet rett til lønn som svarer til perioden fra fratrekningen og frem til fødselen. Tilsvarende rett til lønn gis arbeidstaker som kan omplasseres. Permisjonsteningen 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 og 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.**

§ 15-1 Lønn lærlinger

Andre avsnitt:

Læretiden består av opplæringstid og verdiskapingstid. Lønn utbetales bare for verdiskapingstiden. Lønnen fastsettes som en prosentvis andel av ~~den aktuelle~~ **minstelønssatsen i tariffavtalen for fagarbeidere pluss 10 % en timelønssats på kr. 315. Prosentandelen følger av verdiskapningsandelen i §§ 15-2 og 15-3. Ingen skal gå ned i lønn ved overgang fra læretid til fagbrev.**

Merknad:

For en lærling i ~~energimontør-/elektrikerfaget~~ innebærer dette at lønnen beregnes ut **fra en timelønn på kr. 315. Timesatsen justeres per 1. juli hvert år tilsvarende vekst i gjennomsnittlig årslønn i Energiavtale I, oppgitt i BEKS-rapportens tabell 2 for foregående år.** minstelønn pluss 10 % for stillingskode 4007 – Energimontør, for lærling i energioperatørfaget stillingskode 4005 Elektromaskinist/Energioperatør og for lærlinger til andre fagbrev stillingskode ~~4008 Fagarbeider~~

§ 15-2 Fag som følger hovedmodellen

Fag som følger hovedmodellen, har 2 år opplæring i skole og 2 år i bedriften. I denne tiden lønnes lærlingen slik:

1. halvår: ~~34~~ 40 %
2. halvår: 40 %
3. halvår: 50 %
4. halvår: ~~58~~ 60 %

§ 15-3 Fag som ikke følger hovedmodellen

1. års læretid i bedriften:

1. halvår 50 %
2. halvår 80 %

2 1/2 års læretid i bedriften:

1. halvår ~~34~~ 40 %
2. halvår 40 %
3. halvår 50 %
4. halvår 70 %

1 1/2 års læretid i bedriften:

1. halvår 45 %
2. halvår 55 %
3. halvår 80 %

3 års læretid i bedriften:

1. halvår 10 %
2. halvår 15 %
3. halvår 25 %
4. halvår 35 %

5. halvår 980 %

5. halvår 45 %

6. halvår 80 %

§ 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 D

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 i teksten når det gjelder årstall, datoer, henvisning til lovverk med mer.

2. Digitalisering gir behov for kompetanseutvikling

Digitalisering gir behov for kompetanseutvikling. Digitalisering skyter fart og vi er inne i en rivende teknologisk utvikling. Arbeidsgiver har et særlig ansvar for å legge til rette for kompetanseutvikling og ta initiativet til at de lokale parter utvikler målrettede tiltak for dagens ansatte, slik at de settes i stand til å mestre nye arbeidsoppgaver og arbeidsmåter. Det er også viktig at arbeidstakerne tar ansvar for egen kompetanseutvikling og nyttiggjør seg de nye mulighetene teknologiutviklingen gir. Partene i den enkelte virksomhet må også prioritere oppgaven med å kartlegge det fremtidige kompetansebehovet, slik at man kan identifisere kompetansegap og bygge riktig kunnskap i virksomhetene. I denne sammenheng henvises til §16.

3. Om lokale forhandlinger

Partene sentralt vil vise til § 3-4, hvor det fremgår at tariffforhandlingene består av et sentralt og et lokalt oppgjør. Det understrekes at den totale årslønnsveksten skapes med disse forhandlingsbestemmelsene, og at de lokale forhandlingene er et vesentlig element i lønnsdannelsen.

4. Årlig justering av vaktkompensasjon, §§ 5-6.7 og 5-6.8

Hvis ikke annet avtales i det sentrale oppgjøret, reguleres vakttillegget i tariffavtalen med samme prosentsats som fremgår i pkt. 8, tabell 1, i BEKS-rapporten, datolønnsvekst. Reguleringen foretas i henhold til den gjennomsnittlige datolønnsvekst pr. månedsverk siste tre år.

~~Første justering av satsene for vaktkompensasjonene trer i kraft fra og med mellomoppgjøret i 2023.~~

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

6. Minstelønnssatser

Partene vurderer effekten av endringen i minstelønnssatsene i forbindelse med fremleggelse av BEKS-rapporten for 2027. Partene vurderer ordningen i forbindelse med tariffoppgjøret i 2028.

Hvis en av partene krever det, tas minstelønnstabellen fra perioden 24-26 inn i overenskomsten igjen i sin helhet. Satsene pr 01.07.25 økes med minst lønnsveksten 26-28 på Energiavtale 1.

7. Partssammensatt utvalg

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 legges fram forslag til felles tariffavtale.

8. Pensjonsordning

Bedriften skal sikre at informasjon om gjeldende tjenstepensjonsordning er tilgjengelig for alle ansatte. Informasjonen skal inkludere hvilken pensjonsleverandør forsikringen er tegnet i, innbetalinger til ordningen og beregningsgrunnlaget.

9. 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 forskuttede 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 forskuttes 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 forskuttede pleiepenger, har arbeidstaker plikt til å tilbakebetale forskuttet beløp til arbeidsgiver.