

Hovedtariffoppgjøret 2026

Bedriftsavtalen

Hovedtariffavtalen for selvstendige bedrifter i kommunal sektor

Vedlegg til protokoll av 2. juni 2026

Økonomi

	Sentrale lønnstillegg - pr. 1.5.2026						
	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	18 100	18 100	18 100	18 100	18 100	18 100	18 100
Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	18 800	18 800	18 800	18 800	18 800	18 800	18 800
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	21 100	21 100	21 100	21 100	21 100	21 100	21 100

	Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - pr. 1.5.2026							
	0 år Garanti- lønn	Utregnet	2 år Ans.tillegg	4 år Ans.tillegg	6 år Ans.tillegg	8 år Ans.tillegg	10 år Ans.tillegg	16 år Ans.tillegg
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	435 100	Utregnet tillegg for ans.	10 200	10 200	10 200	10 200	10 200	10 200
		Utregnet laveste årslønn	445 300	455 500	465 700	475 900	486 100	496 300
Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	498 300	Utregnet tillegg for ans.	10 200	10 200	10 200	10 200	10 200	10 200
		Utregnet laveste årslønn	508 500	518 700	528 900	539 100	549 300	559 500
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	523 800	Utregnet tillegg for ans.	10 200	10 200	10 200	10 200	10 200	10 200
		Utregnet laveste årslønn	534 000	544 200	554 400	564 600	574 800	585 000

Andre økonomiske elementer:

- Garantilønnsatsene øker utover de sentrale tilleggene. Arbeidstakere som ligger under ny garantilønn (i 100 % stilling) etter at sentralt tillegg er gitt, skal ha et ytterligere tillegg opp til ny garantilønn. Virkningsdato er 1.5.2026.
- Unormerte stillinger gis et tillegg på 3,2 prosent av den ansattes grunnlønn per 30.4.2026, med virkning fra 1.5.2026.
- Det settes av en lokal pott på 1,0 prosent per 1.8.2026.
- Sats for kvelds- og nattillegg etter § 5.4.1 økes til 73 kroner per time, med virkning fra 1.5.2026.
- Sats for kvelds- og nattillegg etter § 5.4.2 økes til 34 kroner per time, med virkning fra 1.5.2026.

- Sats for lørdags- og søndagstillegg etter § 5.2 økes til 73 kroner per time, med virkning fra 1.5.2026.

Endringer i Bedriftsavtalen

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

Kapittel 1 Fellesbestemmelsene

2.6 Prøvetid

~~Etter prøvetidens slutt skal det gjennomføres en vurdering av lønsplasseringen.~~

8.1.2 Full lønn

Med full lønn i § 8 menes ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt **arbeidsplan** turnusplan.

Kapittel 3 Lønns- og forhandlingsbestemmelser

3.1 Lønnspolitikk og -system

Nytt syvende ledd:

Arbeidsgiver skal ved overgang fra midlertidig til fast tilsetting, og etter endt prøvetid, vurdere arbeidstakerens lønn på nytt.

3.1.2 Lønnssamtale

Arbeidsgiver skal årlig informere arbeidstakerne om muligheten for lønnssamtale. Dersom en arbeidstaker ber om en lønnssamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren. **For arbeidstaker som har gjenintrådt etter foreldrepermisjon bør lønnsutviklingen i permisjonstiden være et tema i samtalen, jfr. punkt 3.1.** Møtetidspunkt for lønnssamtalen avtales innen 14 dager. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det.

3.1.3 Senior **Livsfase**politikk

Arbeidsgiver drøfter seniorpolitiske tiltak med de tillitsvalgte ***hva som kan være målrettede tiltak i en livsfasepolitikk som er tilpasset den enkelte virksomhet og virksomhetens arbeidstakere. Kompetanseutvikling er sentralt i disse drøftingene.***

Livsfasepolitikken skal gjøres kjent for alle arbeidstakere.

Avtale om slike tiltak inngås med den enkelte arbeidstaker.

3.2 Kompetanse og kompetanseutvikling

Kompetanseutvikling ***skal*** må bygge på bedriftens nåværende og fremtidige behov, og den enkelte ansattes behov for etter- og videreutdanning i forhold til stilling, arbeidssituasjon, jobbutførelse og kvalitetsforbedring i tjenesten. (...)

3.3 Lønnsforhandlinger

Lokale forhandlinger gjennomføres innen **1.** november hvert år. Samme dato gjelder som frist for innmelding til sentral ankebehandling eller lokal nemnd. Det vises til retningslinjer for lokale forhandlinger. (Vedlegg 2).

3.3.2 Lønnsforhandlinger for arbeidstakere i pkt. 3.4, gruppe 2

Nytt tredje ledd:

Ved forhandlinger kan det gis både generelle og individuelle tillegg, samt avtales at hele eller deler av lønnsreguleringen fordeles av arbeidsgiver til lønnsfastsettelse. ***De lokale forhandlingene skal ta utgangspunkt i en helhetlig vurdering av virksomhetens situasjon og behovet for relevant kompetanse.***

Kapittel 5 Varighet og regulering 2. avtaleår

Denne tariffavtalen gjøres gjeldende til og med **30. april 2028.**

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 mellom Samfunnsbedriftene og forhandlingssammenslutningene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området, øvrige offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn i forhandlingene.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp Hovedtariffavtalen innen 14 – fjorten – dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 – fjorten – dagers varsel – med utløp tidligst **1. mai 2027.**

Vedlegg 2

Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingskikk

Andre ledd:

Det er viktig å understreke betydningen av ansvarliggjøring og medbestemmelse av de lokale parter. Bedriftens representanter og tillitsvalgte skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger og drøftinger (ref. Hovedavtalen del C § 3-2, bokstav b). **Uorganiserte er ikke representert i forhandlingene.**

(...)

I drøftingsmøtet tar **bedriftens representanter og de tillitsvalgte partene** blant annet opp:

- lokal lønnspolitikk og lønnskriterier. Det skal tilstrebes enighet om lønnskriteriene.
- erfaringer fra tidligere forhandlinger
- forhandlingsforløp og gjennomføring, herunder tidsplan med sluttdato.
- gjensidig informasjon om forhandlingsutvalgenes sammensetning
- hvem som omfattes av forhandlingene, herunder forholdet til de uorganiserte og hvordan lønnsfastsettelsen for de uorganiserte skal skje
- tydelighet i prioriteringer og begrunnelser
- hvilken statistikk og hvilke lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge frem i forbindelse med forhandlingene
- rutiner for informasjon om forhandlingsresultater

Protokolltilførsler

1. Endringen i pkt. 8.1.2 innebærer ingen materiell endring. Arbeidsplan er den betegnelsen som brukes i bedriftene som følger Bedriftsavtalen.
2. Livsfasepolitikk handler om å erkjenne at arbeidstakeres behov, livssituasjon og forutsetninger endrer seg gjennom yrkeskarrieren. Livsfasepolitikken skal være i tråd med målet om et inkluderende og helsefremmende arbeidsliv.

Tillitsvalgte orienteres om praktisering av ordningen.

3. 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 forskuttet beløp til arbeidsgiver.

4. Veiledning av lærlinger

For å bidra til flest mulig læreplasser oppfordres de lokale partene til å drøfte organisering og gjennomføring av veiledningen for lærlinger. Drøftingen kan blant annet omfatte bedriftens mulighet for å ta imot lærlinger, behov for veilederkompetanse og hvordan kompetansekravet for veiledere skal ivaretas. De lokale partene står fritt til å etablere lokale ordninger.

5. Redaksjonsutvalg

Det nedsettes et utvalg som redaksjonelt gjennomgår Bedriftsavtalen før trykking.