FAGFORBUNDET

Tariffavtale for frisører

1. april 2020 – 31. mars 2022

mellom

Næringslivets hovedorganisasjon / NHO Service og Handel

på den ene side

og

Landsorganisasjonen i Norge / Fagforbundet

på den annen side



Avtale nr. 116

1. april 2020 – 31. mars 2022

TARIFFAVTALE

for

FRISØRER

mellom

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON
NHO Service og Handel

på den ene side

og

LANDSORGANISASJONEN I NORGE
FAGFORBUNDET

på den annen side

Del I. HOVEDAVTALEN LO-NHO

Del II. Denne tariffavtale er inngått mellom NHO/NHO Service og Handel og LO/Fagforbundet og gjelder for ansatte i organiserte frisørbedrifter eller bedrifter tilknyttet denne avtale.

§ 1
Avtalens målsetting og virkeområde

Formålet ved denne avtalen er at partene gjennom samarbeid, medbestemmelse og medansvar skal utvikle et godt arbeidsmiljø mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Den erfaring og innsikt som de ansatte har, skal gjennom samarbeid mellom arbeidstaker og arbeidsgiver komme til nytte for salongen og den enkelte arbeidstaker. Direkte og indirekte diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, funksjonshemming eller alder er forbudt, jf. Arbeidsmiljøloven (AML) § 13-1.

For at organiserte arbeidstakere og arbeidsgivere skal sikres bred oppslutning og derigjennom fylle sin funksjon som sentrale samfunnsaktører, er det av avgjørende betydning at det i forhandlings- og konfliktsituasjoner vises respekt for organisasjonenes interesser og at ingen av partene opptrer på en måte som svekker hverandres posisjon, se Hovedavtalen LO-NHO (HA) § 2-1.

Medbestemmelse skal utøves effektivt og rasjonelt og være tilpasset hver salong sin organisering. Medbestemmelsen skal skje gjennom tillitsvalgtordningen.

§ 2
Tillitsvalgt

2.1 Arbeidstakere tilsatt i bedriften og som er valgt av medlemmene i Frisørenes Fagforening til å ivareta deres interesser i henhold til gjeldende lov- og avtaleverk.

Bedriften skal snares mulig, og senest ved tiltredelse, orientere tillitsvalgte om nyansettelser, herunder ledere, og gi nyansatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt.

2.2 Den tillitsvalgte har rett til fri med lønn fra ordinært arbeid for å utføre sine oppgaver i henhold til gjeldende avtaleverk. Fravær skal avtales på forhånd med nærmeste overordnede på salongen. Tjenestefri for tillitsvalgte for øvrig, jf. HA §§ 5-6, 5-7, 5-8 og 10-6.

2.3 De tillitsvalgte og bedriftens representanter har plikt til å gjøre sitt beste for å opprettholde et tillitsfullt og godt samarbeidsforhold.

§ 3
Ansettelse

3.1 Ansettelse skal skje skriftlig i henhold til AML §§ 14-5 og 14-6.
Det vises videre til AML § 14-3, Fortrinnsrett for deltidsansatte, og AML § 14-9. Bruk av deltid og midlertidig ansatte skal drøftes minst èn gang i året. Deltidsansatte og midlertidig ansatte har fortrinn til stilling ved nyansettelse.

3.2 For at ansatte som har et ansettelsesforhold i virksomhet med flere avdelinger ved behov skal kunne arbeide i flere av salongene, forutsettes det at dette tydelig er informert om ved ansettelse.

§ 4
Arbeidstid

4.1 Den ordinære arbeidstid må ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer per uke. Det anbefales at den ukentlige arbeidstid fordeles på 5 dager. Den ukentlige og daglige fritid, plassering av hvile- og spisepauser samt krav til spiserom gjennomføres i samsvar med bestemmelsene i AML §§ 10-8 og 10-9.

4.2 Bedriftens arbeidsplaner må åpne for at alle ansatte skal ha fri minst tredje hver lørdag.

4.3 Arbeidstiden bør innrettes slik at kunder kan bli ferdigekspedert uten overtidsarbeid. Partene oppfordrer bedriftene til å påse at arbeidstiden innrettes slik at den ansatte er ferdig innen arbeidstidens slutt.

4.4 Endring av arbeidsplaner skal kun skje i henhold til AML §§ 10-3 og 10-10.

4.5 Nødvendig arbeid på søndager og natt skal være frivillig og drøftes med tillitsvalgte, samt avtales skriftlig, jf. AML §§ 10-10 og 10-11.

§ 5

Tillegg for ubekvem arbeidstid

5.1 Faglærte, ufaglærte og lærlinger som skal arbeide etter henholdsvis kl. 19:00 på hverdager og kl. 15:00 på lørdager tilstås et ekstra tillegg per time, jf. lønnsdefinisjon i § 6.

Tilleggene for ubekvem arbeidstid skal reguleres med konsumprisindeksen, ved oppgjøret 2020 endres satsene til: kr 37,00 per time for faglærte og ufaglærte frisører og kr 30,00 per time for hjelpearbeidere og lærlinger. Satsene gjelder fra 1.4.2020.

5.2 For arbeid på søndager skal det som et minimum gis et tillegg per time tilsvarende §5.1.

5.3 Det skal ikke utbetales ulempegodtgjørelse for timer det betales overtidsgodtgjørelse for.

§ 6

Overtidsarbeid

For overtidsarbeid betales i tillegg til lønn et overtidstillegg:

6.1 De 2 første timer	50 % tillegg
6.2 Ferdigekspedering av kunder etter arbeidstid, summert for hver uke	50 % tillegg
6.3 Etter de 2 første timene	100 % tillegg
6.4 Søndager og dager før søndager og helligdager	100 % tillegg

6.5 Overtid for lærlinger skal beregnes ut fra minstelønn for frisøransatt uten svennebrev,

jf. § 7.2.

Lønnsdefinisjon: Som lønn regnes den enkelte ansattes grunnlønn og provisjon.

§ 7
Lønnsbestemmelser

Regulering av minstelønnssatser:
Tariffavtalen for frisører er en minstelønnsavtale, der de nedfelte lønnsbestemmelsene uttrykker den garanterte minsteinntekt for de arbeidstakere som omfattes av tariffavtalen.

Det forutsettes at ingen ansatte skal gå ned i lønn som følge av nye minstelønnssatser.

7.1 Følgende minstelønnssatser gjelder fra 1.4.2020:

7.2 Frisøransatt uten svennebrev:	kr 150,00 per time
7.3 Frisør med norsk svennebrev eller EU-sertifikat:	
Mellom 0 og 2 års ansiennitet i faget:	kr 163,00 per time
7.4 Mellom 2 og 5 års ansiennitet i faget:	kr 169,00 per time
7.5 Mellom 5 og 10 års ansiennitet i faget	kr 178,00 per time
7.6 Mer enn 10 års ansiennitet i faget:	kr 191,00 per time

§ 8
Lønnsbestemmelser for hjelpearbeidere

8.1 Hjelpearbeidere under 18 år: 63 % av lønn som frisør uten svennebrev.
kr. 94,50 per time

8.2 Hjelpearbeidere over 18 år:

1. år	**2. år**
70 %	80 % av lønn som frisør uten svennebrev.
kr. 105,00 per time	**kr. 120,00** per time

8.3 Deretter utbetales lønn som frisøransatt uten svennebrev (fra 1.4.2020 kr. 150,00 per time).

§ 9
Lønnsbestemmelser for lærlinger

Lønn for lærlinger er prosentvis andel av minstelønn med svennebrev, jf.§ 7.3.

9.1 Utdanningsløp 1 Lærling/hovedmodell (Reform 94/ Kunnskapsløftet)

Lærlinger med godkjent lærekontrakt, dvs. to års læretid etter forutgående to år i videregående skole.

1. år	**2. år**	**3. år**	**4. år**
Skole	Skole	35%	65%
		kr. 57,05	**kr. 105,95** per time

9.2 Utdanningsløp 2 Lærling/4-årsløp

Ansatte som har tegnet offentlig godkjent lærekontrakt med diverse fradrag som ikke følger utdanningsløp 1.

1. år	**2. år**	**3. år**	**4. år**
40%	45%	50%	65%
Kr. 65,20	**kr. 73,35**	**kr. 81,50**	**kr. 105,95** per time

9.3 Utdanningsløp 3 Lærekandidat

Ansatte som nødvendigvis ikke har svenneprøve som mål for sin opplæringsperiode, men som skal motta et kompetansebevis lønnes prosentvis av minstelønn for frisør uten svennebrev.

1. år	**2. år**	**3. år**	**4. år**
35%	40%	45%	55%
kr. 52,50	**kr. 60,00**	**kr. 67,50**	**kr. 82,50** per time

9.4 Utdanningsløp 4 Praksiskandidater (§3 - 5 kandidater)

Ansatte uten lærekontrakt som samler praksis i frisørfaget og som gis opplæring i frisørbedrift lønnes med prosentvis andel av minstelønn som frisør med svennebrev.

1. år	**2. år**	**3. år**	**4. år**	**5. år**
50%	60%	65%	70%	80%
kr. 81,50	**kr. 97,80**	**kr. 105,95**	**kr. 114,10**	**kr. 130,40** per time

Alle ansatte som har 5 års praksis i frisørfaget, skal lønnes som frisører - med - eller uten svennebrev.

9.5 Andre varianter med fradrag i læretid eller praksistid, regnes ut fra målet, svenneprøve eller 5 års praksis.

9.6 En lærling som ikke består svenneprøve, eller dersom kontrakten utløper uten at kandidaten har hatt anledning til å avlegge svenneprøve, skal lønnes som frisøransatt uten svennebrev dersom vedkommende ikke får mer opplæring og trening i arbeidstiden. Dersom vedkommende får anledning til å trene i arbeidstiden, skal hun/han lønnes etter utdanningsløp 4 (5 år) før de lønnes som frisører med svennebrev.

9.7 Ansatte som har bestått svenneprøve etter VG3 frisørlinje, lønnes etter utdanningsløp 4 (5 år) før de lønnes som frisør med svennebrev.

9.8 Ansatte som har gjennomført VG3 frisørlinje men ikke har bestått svenneprøve, lønnes etter utdanningsløp 4 (4 år, dvs 70%).

§ 10

Lønn for helligdager og kurs

10.1 Godtgjørelse/lønn for helligdager og høytidsdager

Godtgjørelse regnes ut fra lønnsberegning fra de siste 3 måneders grunnlag.
(Se lønnsdefinisjonen under § 6).

10.2 For kurs/etterutdanning/perfeksjonering

I arbeidstiden utbetales lønn beregnet på samme måte som under § 10.1.
Arbeidsgiver skal legge til rette for at arbeidstaker gis mulighet for faglig og personlig utvikling.
Utenfor arbeidstiden avspaseres time for time. Det henvises til HA kap. 18.

10.3 For pålagte personalmøter

I arbeidstiden utbetales lønn beregnet på samme måte som under § 10.1. Utenfor arbeidstiden avspaseres time for time.

10.4 Kurs, etterutdanning, perfeksjonering og personalmøter

Når tilbud om etterutdanning og perfeksjonering er relevant for bedriften og den enkeltes faglige utvikling, og partene på bedriften er enige om deltagelse, holder arbeidsgiver måltider eller utbetaler diett etter lokal avtale.

§ 11

Lønn ved sykdom. jf. lov om folketrygd kapittel 8

11.1 Provisjonsberegning i forbindelse med sykdom og/eller annet lovlig fravær skal omregnes slik at beregningsgrunnlaget er i samsvar med de faktiske arbeidede timer/dager.

11.2 Hvis bedriften har mulighet for tilrettelegging, skal det utbetales ordinær lønn /provisjon, jf. lønnsdefinisjonen i § 6.

§ 12

Avtjent førstegangstjeneste

Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret skal godskrives som lønnsansiennitet ved ansettelse i første stilling etter avsluttet tjeneste.

§ 13

Lokale drøftinger og forhandlinger

13.1 Drøftinger

De lokale parter avholder minst en gang per år lønnspolitisk drøftingsmøte som blant annet kan omfatte:

- erfaringer fra tidligere lokale forhandlinger
- kompetansegivende etter- og videreutdanning og kurs
- fremtidsutsikter og prisfastsetting
- økonomisk situasjon for bedriften
- hvis bedriften har lørdagsåpent, skal arbeidsgiver avtale fritidskompensasjon med de ansatte

- det skal føres protokoll fra møtene, med underskrift fra begge parter.

13.2.1 Lønnsforhandlinger.

Tariffavtalen for frisører er en minstelønnsavtale, der de nedfelte lønnsbestemmelsene uttrykker den garanterte minsteinntekt for de arbeidstakere som omfattes av tariffavtalen Dette innebærer at partene lokalt har både rett og plikt til å føre reelle forhandlinger om tillegg basert på den enkelte bedrifts økonomi, produktivitet, konkurranseevne og fremtidsutsikter.

Provisjon regnes ut av behandling /salg.

13.2.2 Lokale forhandlinger

Lokale forhandlinger skal være avsluttet innen den 01.11. hvert år, og det skal føres protokoll fra møtene med underskrift fra begge parter (jf. HA).

Lokale forhandlinger skal også omhandle tillegg for:

- daglig leder
- faglig leder
- opplæringsansvarlige

Kompensasjon for opplæringsansvar

Frisører som har opplæringsansvar for lærlinger.

Medbestemmelse om prisfastsetting:

Bedriftens ledelse skal drøfte med de tillitsvalgte og ansatte hvilke priser som skal gjelde i den enkelte salong. Ved uenighet fastsetter bedriften prisene, jf. HA § 9.3.

Foreldrepermisjon

Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstaker som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

§ 14
Hjelpearbeidere

En ansatt betraktes som hjelpearbeider når vedkommendes oppgaver er slik at det ikke kreves frisørfaglig opplæring.

§ 15
Lærlinger

15.1 Opplæring i bedriften skal følge Opplæringsloven og skje etter fastsatt opplæringsplan, og de bestemmelser som til enhver tid blir gitt i henhold til denne lov, gjeldende tariffavtale og HAs bestemmelser.

15.2 Antall lærlinger i bedriften skal ikke overstige 2 lærlinger for hver ansatt svenn. Unntak fra bestemmelsene kan i spesielle tilfeller godkjennes lokalt i samråd med yrkesopplæringsnemnda i fylket.

Som en planlagt ordning skal ikke lærlinger arbeide alene, eller ha ansvar for andre lærlinger.

15.3 Bedriften skal melde lærlingen til den pliktige skoleundervisningen og gi nødvendig fri med lønn til denne.

15.4 All opplæring i bedriften skal skje innenfor den ordinære arbeidstid.

15.5 Bedriften skal melde lærlingen opp til svenneprøven som avholdes nærmest læretidens utløp.

15.6 Søndag- og helligdagsarbeid, hvilepauser og fritid for lærlinger eller andre ansatte under 18 år, skal kun skje i tråd med bestemmelsene i AML § 11-5.

15.7 Bedriften bør tilstrebe og tilrettelegge arbeidstiden for lærlinger som har omsorg for små barn.

15.8 Lærlingene skal vite hvem som til enhver tid har ansvar for opplæringen.

§ 16
Verktøy og arbeidstøy

16.1 Bedriften skal holde alt verktøy og beskyttelsestøy. Dette er bedriftens eiendom.

16.2 Dersom bedriften stiller krav om bestemt (uniformert) bekledning, dekker bedriften kostnadene.

§ 17
Arbeidsmiljø og verneombud

Fagforbundet og NHO Service og Handel er enige om at det på den enkelte bedrift skal drives planmessig verne- og miljøarbeid.

I denne sammenheng vil partene arbeids aktivt for at også bedrifter med færre enn 10 ansatte følger lovens intensjoner om å ha verneombud. Bedrifter med mindre enn 10 ansatte som følger lovens bestemmelser om unntak fra dette, har skriftlig avtale om annen ordning som fornyes annethvert år.

Verneombud og bedriftsledelse oppfordres til i felleskap å gjennomgå grunnkurs i verne- og miljøarbeid som tilfredsstiller lovens krav.

§ 18
Ferie

18.1 Ferie gis i samsvar med ferielovens bestemmelse og Bilag 4 til tariffavtalen.

18.2 Avtalefestet ferie - 5. ferieuke
Arbeidstaker har rett til 5 virkedager (jf. ferieloven § 5 nr. 4) fri hvert kalenderår. Deles den avtalefestede ferien kan arbeidstaker bare kreve fri for så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i en uke.

Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av 5. ferieuke, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.

Feriepengene beregnes i samsvar med ferieloven § 10 og utgjør 12 % (14,3 % for arbeidstakere over 60 år).

Ved skriftlig avtale med den enkelte, kan den avtalefestede ferie overføres helt eller delvis til neste ferieår.

§ 19

Utbetaling av lønn og trekk av fagforeningskontingent

19.1 Utbetaling av lønn skal skje hver uke, hver 14. dag eller hver måned, jf. AML § 14-15.

19.2 Arbeidsgiver foretar lovmessig trekk, så som skatt, trygder mv. og trekk som arbeidstaker og arbeidsgiver er enige om ved skriftlig avtale.

19.3 Arbeidstaker skal ved lønnsutbetaling motta en skriftlig oppgave over lønnens størrelse, beregningsmåten for lønn/ provisjon, provisjonsgrunnlaget, stillingsprosent, beregningsgrunnlaget for feriepenger og de trekk som er foretatt i henhold til avtale, bestemmelsene i HA § 11-2 og AML § 14, slik at arbeidstaker har mulighet til å kontrollere sin lønnsutbetaling.

19.4 Nettolønn skal stå til arbeidstakers disposisjon på lønningsdagen.

19.5 Bedriften sørger for trekk av fagforeningskontingent for de organiserte arbeidstakere etter oppgave fra Frisørenes Fagforening/Fagforbundet, jf. HA § 11-3. Arbeidstakers representanter (tillitsvalgte) er ansvarlige for at oppgaven til enhver tid er korrekt. Trukket fagforeningskontingent skal overføres Fagforbundet en gang per måned.

§ 20

Korte velferdspermisjoner

20.1 Arbeidstaker skal gis permisjon med lønn etter følgende retningslinjer:
(Se lønnsdefinisjonen under § 6).

20.2 Med korte velferdspermisjoner etter ovenstående regler menes permisjoner for nødvendig tid, inntil 1 dags varighet, betalt med full lønn. Full lønn beregnes etter regelen i § 10.1.

20.3 Anmodning om velferdspermisjoner leveres nærmeste overordnede så tidlig som mulig på fastsatt skjema. Dersom anmodningen ikke kan fremmes på forhånd, må nærmeste overordnede varsles omgående, og skjemaet skal leveres så snart det lar seg gjøre. Det forutsettes at arbeidsgiver så snart som mulig gir svar på anmodningen.

20.4 Permisjon ved dødsfall eller begravelse når det gjelder den nærmeste familie, slik som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn og andre som står en nær. Det gis også permisjon ved begravelse av ansatt, slik at de ansatte er representert.

20.5 Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll hos tannlege, lege, fysioterapeut, kiropraktor og spesialister. Dette gjelder når det er umulig å få time utenom arbeidstiden.

20.6 Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.

20.7 Permisjon på grunn av akutt sykdom i hjemmet der arbeidstakerens tilstedeværelse er ubetinget nødvendig. Dette kommer under korte velferdspermisjoner til arbeidstakeren får ordnet seg på annen måte.

20.8 Permisjoner for ektefelle hvor det er nødvendig i forbindelse med fødsel eller innleggelse på sykehus. Samboere likestilles med ektefelle.

20.9 Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time per dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.

20.10 Permisjon til å følge barn 1 dag v/start i barnehage og 1 dag v/start på ny skole.

20.11 Permisjon ved flytting til ny fast bopel en gang i året.

20.12 Permisjon i forbindelse med blodgivning, dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.

20.13 Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskolen, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil 2 timer. Behovet for permisjon skal varsles senest to uker før dato for konferansetimen.

20.14. Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med AML § 12-3.

§ 21
Ulønnete permisjoner

Rett til ulønnet permisjon når foreldre er innkalt til konferansetime i barnehage.

Permisjon utover dette, som f. eks oppfølging og omsorg for barn, utdanningspermisjon m.v. skal skje i tråd med bestemmelsene i AML kap. 12 og avtales lokalt.

Andre forhold:
I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser/ permitteringer vises det spesielt til regler om permittering og oppsigelser i HA kap. VII og HA § 10-4 og AML kap.15.

§ 22
Tjenestepensjon

Partene er enige om at et partssammensatt utvalg går gjennom innholdet i den OTP-ordning som NHO/NHO Service og Handel nå tilbyr sine medlemmer, vedr. etablering av en tjenestepensjonsordning.

§ 23
Seriøst arbeidsliv

Norge har lange tradisjoner for at et godt samarbeid mellom partene i arbeidslivet og offentlige myndigheter legger grunnlaget for et velfungerende arbeidsliv. Dette er det viktig å bygge videre på.

Partene viser til regjeringserklæringen der Regjeringen vil ta krafttak i bransjer som er særlig utsatt for useriøsitet, sosial dumping og utstøtnings- og arbeidsmiljøproblemer gjennom treparts bransjeprogrammer.

Partene i frontfaget har bedt myndighetene om å ta initiativ ovenfor partene i arbeidslivet for å utforme treparts bransjeprogrammer som fremmer et seriøst og velfungerende arbeidsliv særlig i utsatte bransjer, jf. skriv fra Fellesforbundet og Norsk Industri og svar fra Arbeidsdepartementet datert 10. april 2010.

Protokolltilførsel vedr. seriøst arbeidsliv innenfor frisørbransjen
NHO Service og Handel og Fagforbundet ønsker et seriøst arbeidsliv. Partene har et felles ansvar for å fremme omdømmet i bransjen ved å vektlegge de positive aspektene.

§ 24
Varighet og reguleringsbestemmelse

1. Denne overenskomst gjelder til 31.3.2022. Videre gjelder den for ett - 1 - år av gangen, med mindre en av partene sier opp den opp skriftlig med to - 2 - måneders varsel.
2. Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO eller det organ LO bemyndiger om eventuelle lønnsforhandlinger for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen på forhandlingspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.
3. 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 har framsatt 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 2021).

Til protokollen:

1. Minstelønn

Partene har en felles intensjon om å trappe opp minstenivået på minstelønnssatsene. Målet er at minstelønnssatsene i tariffavtalen for frisører skal ligge på et nivå med minstelønnssatsene i frontfagene, og at dette nivået skal holdes.

2. Sikring av lønn etter fravær

Partene er enige om å nedsette et utvalg som i felleskap skal utrede mulighetene for hvordan ansattes lønn etter langvarig fravær kan ivaretas ved den ansattes tilbakekomst til arbeidet. Arbeidet skal igangsettes senest 1. september 2016. Utvalget skal legge fram resultatet senest tre måneder før neste tariffrevisjon.

3. Åpningstider på søndager

Partene er enige om å nedsette et utvalg som i felleskap skal tydeliggjøre konsekvensene av søndagsåpne frisørsalonger. Det skal jevnlig rapporteres til partene om framdrift og avtales felles politisk initiativ. Partene skal levere skriftlig rapport om arbeidet innen utgangen av tariffperioden. Første møte mellom partene skal avholdes innen 1. september 2016.

4. Arbeidsplaner

Partene er enige om å nedsette et utvalg som utarbeider en veileder om hvordan arbeidsplaner skal settes opp og praktiseres etter arbeidsmiljølovens bestemmelser. Veilederen skal presenteres på et felles seminar for både arbeidsgivere/daglige leder og tillitsvalgte. Arbeidet skal avsluttes innen 31. desember 2016.

5. Lærlinger

I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fag-/svenneprøveprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fag-/svenneprøve. Det vises for øvrig til opplæringslova.

6. Pensjon

Partene tilslutter seg enigheten mellom partene i frontfaget jf. vedlegg 5 og 6 i Riksmeklerens møtebok i frontfaget.

7. Kompetanseutvikling i bedriften

Bedrift og tillitsvalgte drøfter årlig om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall kan legges til rette for at ufaglærte får anledning til å ta fagbrev. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens behov for fagarbeidere og den enkeltes arbeidstagers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting av det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift.

Partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur.

Bilag:

1. *Avtalefestet pensjon (AFP)*
2. *Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet(VTO)*
3. *Avtale om opplysnings- og utviklingsfondet*
4. *Ferie m.v.*
5. *Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai A-ordningen*
6. *Sliterordningen*

Oslo, September 2020

Næringslivets Hovedorganisasjon	**Landsorganisasjonen i Norge**
NHO Service og Handel	**Fagforbundet**

Bilag 1

Avtale
om
ny AFP-ordning

I Innledning

I forbindelse med lønnsoppgjøret 1988, ble ordningen med Avtalefestet pensjon (AFP) etablert. Formålet var å gi ansatte i tariffbundne bedrifter muligheten til, etter nærmere regler, å fratre med førtidspensjon før oppnådd pensjonsalder etter folketrygden.

Stortingets vedtak om ny alderspensjon i folketrygden fra 2010 (utsatt til 2011) forutsatte at øvrige deler av pensjonssystemet ble tilpasset den nye reformen.

På denne bakgrunn ble LO og NHO i tariffoppgjøret i 2008 enige om at daværende AFP-ordning skulle avløses av en ny AFP- ordning tilpasset regelverket i den nye alderspensjonen i folketrygden.

Partene har lagt til grunn Regjeringens standpunkt om at AFP videreføres i form av et nøytralt livsvarig påslag til alderspensjonen i folketrygden. Valgfritt uttakstidspunkt er i utgangspunktet fra 62 år, og de månedlige pensjonsutbetalingene reduseres ved tidlig uttak og øker ved senere uttak. Den nye AFP – ordningen kan kombineres med arbeidsinntekt uten at AFP-pensjonen avkortes. Med en slik utforming vil AFP, sammen med ny alderspensjon i folketrygden, bidra til å nå de sentrale målene for pensjonsreformen.

Staten yter løpende tilskudd knyttet til AFP-ordningen til arbeidstakerne/pensjonistene tilsvarende halvparten av ytelsen fra arbeidsgiverne, eksklusive utgifter til kompensasjonstillegget som finansieres fullt ut av staten.

II Vedtekter

Denne avtalen regulerer ikke i detalj alle betingelser, rettigheter og plikter knyttet til AFP. Dette fastsettes gjennom ordningens vedtekter, som fastsettes av Styret for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og som godkjennes av Arbeidsdepartementet i medhold av AFP-tilskottsloven av 2010.

Detaljerte regler for både opprinnelig AFP og ny AFP er fastsatt i disse vedtektene. Aktuelle bedrifter må til enhver tid holde seg oppdatert med hensyn på de plikter som påhviler bedriften. Vedtektene inneholder også enkelte særskilte regler som kan medføre at den enkelte arbeidstaker ikke er berettiget til AFP.

De til enhver tid gjeldende vedtekter finnes på www.afp.no

III Opprinnelig AFP- ordning

Opprinnelig AFP ytes til arbeidstakere som har sendt søknad om slik pensjon innen 31. desember 2010 og som oppfyller vilkårene på virkningstidspunkt. Seneste virkningstidspunkt for opprinnelig AFP er 1. desember 2010. Opprinnelig AFP løper frem til og med den måneden pensjonsmottakeren fyller 67 år.

Den som har begynt å ta ut opprinnelig AFP (helt eller delvis), kan ikke senere kreve uttak av ny AFP.

IV Ny AFP- ordning

Ny AFP ytes til arbeidstakere født i 1944 eller senere og som tilstås AFP med virknings-tidspunkt fra og med 1. januar 2011. Ordningen etableres som en felles ordning i privat sektor.

Ny AFP må før fylte 70 år tas ut sammen med alderspensjon fra Folketrygden.

V. Vilkår for å få ny AFP (Hovedpunkter, se for øvrig vedtektene)

For å kunne få ny AFP må arbeidstakeren på uttakstidspunktet være, og de siste tre årene før dette tidspunktet sammenhengende ha vært, ansatt og reell arbeidstaker i en virksomhet omfattet av ordningen.

Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet dessuten ha en pensjonsgivende inntekt som omregnet til årsinntekt overstiger gjeldende grunnbeløp i folketrygden, og ha hatt en inntekt over gjennomsnittlig grunnbeløp i det foregående inntektsåret.

Videre må arbeidstaker født i 1955 eller senere i minst 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år (ansiennitetsperioden) ha vært omfattet av ordningen ved arbeidsforhold i et eller flere foretak som var tilsluttet Fellesordningen på det tidspunkt ansienniteten ble opparbeidet. For arbeidstaker født i 1944 til 1951 er ansiennitetskravet 3 av de siste 5 årene. For arbeidstaker født i årene 1952 til 1954 økes begge tallene med ett år for hvert år de er født etter 1951. Arbeidsforholdet må i ansiennitetsperioden ha vært arbeidstakerens hovedbeskjeftigelse, og ha gitt arbeidstakeren en pensjonsgivende inntekt som er høyere enn arbeidstakerens øvrige inntekter.

Se for øvrig vedtektene (www.afp.no) vedrørende særskilte bestemmelser om stillingsbrøk, sykdom, permittering, permisjon, arbeidsgivers konkurs, annen inntekt, mottatt annen pensjon i arbeidsforhold, ventelønn, eierandel i foretaket, eierandel i annen virksomhet mv

Arbeidstaker som har lavere pensjonsalder eller aldersgrense enn 62 år kan ikke være omfattet av ordningen.

VI. Pensjonsnivået i den nye AFP- ordningen

AFP beregnes med 0,314 pst. av årlig pensjonsgivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år, og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjonsgivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektspensjon i folketrygdens

alderspensjon.

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

AFP utformes nøytralt slik at det øker ved senere uttak. AFP økes ikke ytterligere ved uttak etter 70 år. Samme levealdersjustering som for alderspensjon fra folketrygden benyttes ved beregning av AFP.

Arbeidsinntekt kan kombineres med AFP og alderspensjon fra folketrygden uten avkorting i noen av ytelsene.

AFP reguleres på samme måte som inntektspensjon i ny alderspensjon i folketrygden, både under opptjening og utbetaling.

VII. Den nye AFP- ordningen finansieres på følgende måte:

Kostnadene ved AFP finansieres av foretakene, eller deler av foretakene, som er eller har vært tilsluttet Fellesordningen, samt at staten yter et bidrag knyttet til den enkelte pensjonist.

Staten yter tilskott til AFP. Frem til 31. desember 2010 gjelder reglene i lov 23. desember 1988 nr. 110, og fra 1. januar 2011 reglene i AFP- tilskottsloven.

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

Foretakene betaler premie til Fellesordningen til dekning av den delen av utgiftene som ikke dekkes av statens tilskott. Nærmere bestemmelser om premiebetaling fastsettes i vedtektene for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og i Fellesordningens styrevedtak.

I perioden 2011 til og med 2015 vil det være personer som mottar opprinnelig AFP, og i denne perioden vil foretak som var med i opprinnelig AFP-ordning måtte betale premie til denne, samt egenandel for egne ansatte som har tatt ut opprinnelig AFP. Premie og egenandel fastsettes av Styret for Fellesordningen.

Foretakene skal for ny AFP betale en premie for arbeidstakere og andre som har mottatt lønn og annen godtgjørelse som rapporteres under kode 111-A i Skattedirektoratets kodeoversikt. Premiesatsen fastsettes av styret for Fellesordningen. Premien skal utgjøre en prosentdel av de samlede utbetalinger fra foretaket i henhold til bedriftens innberetning på kode 111-A. Foretaket skal bare betale premie av den del av utbetalingene til den enkelte i foregående inntektsår som ligger mellom 1 og 7,1 ganger gjennomsnittlig grunnbeløp.

Premie betales for til og med det året medlemmet av ordningen fyller 61 år. Premien innbetales kvartalsvis.

VIII.

Foruten tariffbundne medlemsbedrifter i NHO, skal avtalen også gjøres gjeldende for bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund tilsluttet LO eller YS.

Bilag 2

Bilag til overenskomst av 2020

Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)

§ 1 Bilagets omfang

Bilaget gjelder for arbeidstakere som er 100% ufør og er fast ansatt i bedriften på VTA-tiltaket i ordinær virksomhet (VTO), eller gjennom andre tilsvarende ordninger.

Der hvor annet ikke følger av bilaget, gjelder overenskomstens bestemmelser også for ansatte som omfattes av dette bilaget.

§ 2 Arbeidstakerens oppgaver i bedriften

Arbeidstakeren utfører de oppgaver hun/han blir pålagt av bedriften.

Før det ansettes drøftes det med tillitsvalgte hvordan arbeidstakeren skal ivaretas, og få den oppfølging og utvikling som kvalifiseringsplanen krever.

§ 3 Ansettelse, arbeidsavtale, oppsigelse/avskjed

Arbeidstakeren ansettes i bedriften i henhold til arbeidsmiljøloven.

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale.

Oppsigelse/avskjed skal ha saklig grunn og foretas i henhold til arbeidsmiljølovens (AMLs) bestemmelser.

§ 4 Lønnsbestemmelser

Den lønn som omfattes av denne bestemmelsen, er lønn utbetalt fra bedriften til sine arbeidstakere som er omfattet av dette bilaget. Trygdeytelser skal ikke medregnes.

Minstesats for lønn fremgår av det til en hver tid gjeldende VTA-bilag til AMB-overenskomsten. For tariffperioden 2018-2020 er minstesats for lønn kr 20,00 pr. time.

Uavhengig av type overenskomst bedriften er bundet av, gjelder ovenstående minstesats og ledelsen skal én gang per år drøfte med de tillitsvalgte evt justering av bedriftens lønnsats(er) for de som er omfattet av bilaget.

§ 5 Arbeid utenfor tjenestestedet

Ved arbeid utenfor det daglige arbeidssted kan dette kompenseres etter lokale avtaler.

§ 6 Arbeidstidsordninger, Arbeid utenfor tjenestestedet

Ved arbeide utenfor arbeidstakers daglige arbeidssted kan det avtales at arbeidstiden følger arbeidstiden i ekstern bedrift.

§ 7 Lønn under sykdom mv.

Bedriften skal betale sykepenger i henhold til de til enhver tid gjeldende bestemmelser i folketrygdloven, basert på den enkeltes lønn i arbeidsgiverperioden.

Bilag 3

AVTALE

om et Opplysnings- og utviklingsfond opprettet av
Næringslivets Hovedorganisasjon og
Landsorganisasjonen i Norge

(Endret siste gang i 2011)

§ 1

Formål

Fondet har til formål å gjennomføre eller støtte tiltak til fremme av opplysning og utdannelse i norsk arbeidsliv.

§ 2

Virkemidler

Opplysnings- og utdanningstiltakene, herunder kurs- og skolevirksomhet, skal bl.a. ta sikte på

1. en moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, økonomi og samarbeidsspørsmål,
2. utdanning av bedriftsledere og ansatte innenfor de samme områder som nevnt i punkt 1,
3. forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak,
4. gjennom ulike tiltak bidra til økt verdiskaping,
5. fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift.

§ 3

Finansiering

Det er etablert en forenklet innkrevingsmodell hvor antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysningene bedriften har gitt til trygdekontorenes arbeidstaker-/ arbeidsgiverregister med følgende gruppeinndeling:

Gruppe 1:	F.o.m. 4 t/uke inntil 20 t/uke
Gruppe 2:	F.o.m. 20 t/uke inntil 30 t/uke
Gruppe 3:	F.o.m. 30 t/uke og derover.

Bedriftene innbetaler hvert kvartal etterskuddsvis premie etter følgende satser pr. måned.
Fra og med 3. kvartal 2011 gjelder følgende premiesatser per måned for O/U-fondet:

Gruppe 1:	kr. 17,-
Gruppe 2:	" 27,-
Gruppe 3:	" 46,-

Ansatte som kommer inn under Hovedavtalen for arbeidere mellom LO og NHO er, som en del av finansieringsordningen, forpliktet til å betale kr. 3,25 pr. uke.

Beløpene reguleres av Sekretariatet i LO og NHOs styre, etter innstilling fra Fondsstyret, jfr. § 5.

§ 4

Innkreving av premie

Den premie som er nevnt i § 3 innbetales kvartalsvis til Felleskontoret for LO/NHO-ordningene.
Premieinnbetalingen skal dekke bedriftens samlede forpliktelser til alle OU-fond.

§ 5

Administrasjon

Fondet ledes av et styre på 6 medlemmer hvorav partene oppnevner 3 hver. Vervet som styrets leder alternerer mellom Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon ett år ad gangen.

§ 6

Midlenes anvendelse og fordeling

Fondsstyret fastsetter for hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til fellesformål som en finner det ønskelig å støtte. Fondets øvrige midler disponeres - med en halvpart til hver - av spesialutvalg oppnevnt av hver av de to hovedorganisasjonene. Det utarbeides spesialvedtekter for disse utvalgs virksomhet.

Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge holder hverandre gjensidig underrettet om de planer spesialutvalgene har for midlenes anvendelse og for hvilke tiltak som har vært gjennomført.

Alle bedrifter som innbetaler til fondet, skal etter nærmere fastsatte regler ha adgang til å delta i tiltak som finansieres av fondets midler.

§ 7

Regnskap og årsberetning

Fondets regnskapsår er kalenderåret. Ved hvert regnskapsårs avslutning utarbeides et årsregnskap som skal revideres av en statsautorisert revisor. Regnskapet sendes sammen med årsberetningen til Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge.

§ 8

Oppløsning

Ved fondets eventuelle oppløsning tilfaller de innestående midler NHO og LO slik at hver organisasjon mottar det beløp som den i henhold til avtalens paragraf 6 var berettiget til å disponere. Gjenværende midler må anvendes i overensstemmelse med avtalens paragraf 2.

§ 9

Ikrafttredelse

Denne avtale trer i kraft 1. oktober 1970 og gjelder til første alminnelige tariffrevisjon etter Hovedavtalens utløpstid. Deretter følger avtalen den ordinære tariffperiode med eventuell revisjon i forbindelse med våroppgjøret.

Merknader:
NHOs representanter gjorde oppmerksom på at de måtte regne med at samme avtale ville bli inngått med organisasjoner utenfor LO som man hadde tilsvarende tariffavtaler med, som med forbund i LO. I den forbindelse vil det bli nødvendig å drøfte nærmere den praktiske gjennomføring av såvel innkreving av avgiften som fordelingen av midlene.

Disse organisasjonene er omfattet av § 7 i avtalen mellom LO og NHO.

Bilag 4

FERIE M.V.

Innledning

Det er en hovedoppgave for partene å forbedre bedriftenes konkurranseevne. Ved innføring av mer fritid er det derfor en klar forutsetning at bedriftene gis muligheter til å oppveie de konkurransemessige ulemper som dette medfører med større fleksibilitet. Arbeidstakerne vil også på sin side ha forskjellige behov for avvikende arbeidstidsordninger begrunnet i ulike livsfaser, arbeids- og bosituasjon m.m. Økt fleksibilitet sammen med den femte ferieuken vil kunne bidra til mindre sykefravær og økt produktivitet.

A. Fleksibilitet

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

a) "Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjennelse."

b) "Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljølovens § 10-5. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres."

c) "Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker m.v. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte."

B. Avtalefestet ferie

1. Den utvidede ferien, 5 virkedager jf. ferielovens § 15, forskutteres ved at den resterende delen innføres som en avtalefestet ordning og tas inn som et bilag i alle overenskomster.

   Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. ferielovens § 5 nr. 1 og 2.

   Arbeidstaker kan kreve 5 virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferielovens § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

   Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.

2. Innfasing av den resterende del av den femte ferieuken skjer slik at 2 fridager tas ut i 2001, de øvrige i 2002.

   Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

   Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige prosentsats for feriepenger være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

   Økningen foretas ved at prosentsatsen for opptjeningsåret endres slik:

   2000 settes til 11,1
   2001 settes til 12,0

   Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

3. Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

   Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

4. Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelsen uavhengig av opptjening av feriepenger.

   Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjening av feriepenger.

5. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

6. Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

7. For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

Merknader:

1. I overenskomster hvor ferie etter ferielovens § 15 allerede er innført, skal antall dager ikke økes som følge av innføring av den avtalefestede ferien. Iverksettelsen og den praktiske gjennomføringen av den avtalefestede ferien for de aktuelle områder, avtales nærmere mellom partene.

2. For sokkeloverenskomstene (nr. 129, nr. 125 og nr. 123) medfører ferien en reduksjon på 7,5 time pr. feriedag. Partene er enige om at ferien avvikles i friperioden i løpet av ferieåret.

Bilag 5

GODTGJØRELSE FOR HELLIGDAGER OG 1. OG 17. MAI

A-ordningen

Endret siste gang 2016

Til erstatning for arbeidsfortjeneste utbetales uke-, dag-, time eller akkordlønnede arbeidstakere som ikke er i ordinært arbeid på de nedenfor nevnte dager, en godtgjørelse etter disse regler:

I

Godtgjørelsen.

1. Godtgjørelsen betales for nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag når disse dager faller på en ukedag som etter fast arbeidsordning i bedriften ellers ville vært vanlig virkedag.

2. Godtgjørelse betales også når helligdager og 1. og 17. mai faller innenfor tidsrom hvor arbeidstakeren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans.

2. Under henvisning til par. 3 i Lov om 1. og 17. mai av 26. april 1947 er organisasjonene enige om at satsene for 1. og 17. mai skal samordnes med satsene for de bevegelige helligdager.

   Godtgjørelsen for bevegelige helligdager og betalingen for 1. og 17. mai skal innenfor den enkelte bedrift for voksne arbeidstakere fastsettes etter en gruppevis beregningsmåte såfremt partene ikke blir enige om å fastsette den tilsvarende bedriftens gjennomsnittlige timefortjeneste for samtlige arbeidstakere. Disse bestemmelser er ikke til hinder for at partene på bedriften kan bli enige om en annen betalingsordning.

3. For de bevegelige helligdager i julen og nyttårshelgen benyttes foregående 3. kvartal som beregningsperiode; for de øvrige bevegelige helligdager samt for 1. og 17. mai benyttes foregående 4. kvartal.

   Hvis det innen overenskomstområdet gis generelle tillegg i tidsrommet etter beregningsperioden, skal disse tillegges ved utbetalingen av godtgjørelsen.

   Disse bestemmelser er ikke til hinder for at partene på bedriften kan bli enige om en annen beregningsperiode.

4. Godtgjørelsen utbetales for det antall timer som ville vært ordinær arbeidstid på vedkommende dag.

   Godtgjørelsen reduseres forholdsvis hvis det etter gjeldende arbeidsordning ved bedriften drives med innskrenket arbeidstid på vedkommende ukedag. I godtgjørelsen gjøres fradrag for dagpenger e.l. som arbeidstakeren i tilfelle får utbetalt for vedkommende dag av arbeidsgiveren eller av trygdeinstitusjon som helt eller delvis finansieres ved pliktmessig bidrag fra arbeidsgiveren.

5. For unge arbeidstakere og lærlinger, fastsettes betalingen tilsvarende den gjennomsnittlige timefortjeneste i bedriften for disse arbeidstakere under ett, med mindre partene blir enige om en annen beregningsmåte.

6. For arbeidstakere ved bedrifter som praktiserer fastlønnssystemer, betales en godtgjørelse beregnet etter den enkeltes timefortjeneste i den uke høytids- eller helligdag faller.

7. For ukelønnede arbeidstakere skal det være adgang til å avtale at de istedenfor godtgjørelse etter ovenstående regler, skal beholde sin ukelønn uavkortet også i uker med bevegelige helligdager eller 1. og 17. mai.

Merknader:

a. I tillegg til den betaling vedkommende arbeidstaker skal ha etter overenskomsten, utbetales skiftarbeidere for hvert fulle arbeidede skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag kr. 45,22.

   Det regnes inntil 3 skift pr. helligdag. Som regel regnes tiden fra kl.2200 før vedkommende helligdag til kl. 2200 på helligdagen, eventuelt siste helligdag. Ovennevnte bestemmelser gjelder i den utstrekning følgende dager faller på en ordinær ukedag:

   Nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag.

   Feriegodtgjørelse beregnes av ovennevnte sats, derimot ikke skift- eller overtidsprosenter.

b. Skiftarbeidere som mister skift foran helligdager på grunn av arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven, skal ha godtgjørelse for disse skift som for en helligdag. Hvis det tapes en del av skiftet på disse dager, skal godtgjørelsen være forholdsvis etter den tid de taper.

II

Opptjeningsregler.

Rett til godtgjørelse har *arbeidstaker* som har hatt sammenhengende ansettelse ved samme bedrift i minst 30 dager forut for helligdagen eller er ansatt senere når arbeidet er av minst 30 dagers varighet. Når det gjelder denne opptjening, regnes de 3 helligdager i påsken som en enhet og de 2 helligdager i julen sammen med nyttårsdag som en enhet.

Dersom en *arbeidstaker* med minst 5 års sammenhengende ansettelse i bedriften blir oppsagt uten at det skyldes eget forhold, og oppsigelsesfristen utløper siste virkedag i april eller desember måned, skal arbeidsgiveren betale ham godtgjørelse for henholdsvis 1. mai og 1. januar.

III

Utbetaling

Godtgjørelsen betales senest 2. lønningsdag etter helligdagen. For de helligdager som regnes som en enhet betales den senest 2. lønningsdag etter henholdsvis 2. påskedag og nyttårsdag. Opphører tjenesteforholdet før dette tidspunkt, utbetales godtgjørelsen sammen med sluttoppgjøret.

IV

Godtgjørelsen regnes som en del av arbeidsfortjenesten og tas med ved beregningen av feriegodtgjørelsen. Den regnes ikke med ved beregningen av tillegg for overtidsarbeid.

Bilag til overenskomstene 2020-2022

SLITERORDNINGEN

mellom

Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

§ 1 Bakgrunn og formål

I tariffoppgjøret 2018 ble NHO, LO og YS enige om at Sluttvederlagsavtalen mellom NHO og LO skulle avvikles og at disponibel kapital i Sluttvederlagsordningen skulle overføres til en ny sliterordning etablert av LO og YS (Sliterordningen).

Formålet med Sliterordningen skal være å yte en ekstra ytelse til de som går av med AFP ved 62, 63 eller 64 år uten arbeidsinntekt ved siden av.

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018

§ 2 Etablering

Sliterordningen opprettes mellom LO og YS som et eget rettssubjekt. Sliterordningen hefter bare for egne forpliktelser. Gjennom opprettelsen av Sliterordningen vil LO og YS ivareta sin tarifforpliktelse etter § 3.

LO og YS avtaler, innenfor dette bilagets rammer, de nærmere rettigheter og plikter for den enkelte arbeidstaker overfor Sliterordningen.

Det til enhver tid gjeldende regelverk for slitertillegg er tilgjengelig på Sliterordningens nettsider, se www.sliterordningen.no.

Sliterordningen etableres med virkning fra 01.01.2019. Sliterordningen kan overlate administrasjonen helt eller delvis til Fellesordningen for avtalefestet pensjon.

Fra samme tidspunkt stenges Sluttvederlagsordningen for innvilgelse av nye utbetalinger og premieplikten opphører. Sluttvederlagsordningen vil bestå inntil forpliktelser inntrådt fram til 31.12.2018 er utbetalt.

Sliterordningen skal informere NHO om de endringer som foretas i regelverket knyttet til ordningen.

§ 3 Tariffavtaler med Sliterbilag

LO og YS skal innta Sliterbilaget i alle tariffavtaler med AFP inngått med NHO. LO og YS skal for alle tariffavtaler med AFP de har med Virke, Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF), Arbeidsgiverorganisasjonen for samvirkeforetak (SAMFO),

Arbeidssamvirkenes Landsforening (ASVL), Glass- og fasadeforeningen (GF), Maskinentreprenørenes Forbund (MEF), Norges Lastebileierforbund (NLF), Norges Rederiforbund (NR) og KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomhet, tilby Sliterbilaget inntatt uendret.

Sliterbilaget kan etter samtykke fra Sliterordningen inntas uendret i tariffavtaler inngått mellom andre tarifforganisasjoner enn i første avsnitt, når avtalen er oppført på AFP-listen. Hadde tariffavtalen AFP-bilag pr. 31.12.2018 skal samtykke gis.

I privat sektor skal LO- og YS-forbund innta Sliterbilaget uendret i alle direkteavtaler med AFP. Dette gjelder ikke dersom annen lignende sliterordning allerede er gjort gjeldende i bedriften. Bedrift som ved direkteavtale har vært tilsluttet annen sliterordning, kan ved direkteavtale ikke senere tilsluttes Sliterordningen.
Unntakene for AFP-dekning og -tilslutning gjelder tilsvarende for Sliterordningen.

§ 4 Individuelle krav

Slitertillegg ytes til arbeidstaker født i 1957 eller senere, og er betinget av at arbeidstakeren

- har fått innvilget AFP fra Fellesordningen for avtalefestet pensjon,
- på uttakstidspunktet for AFP var ansatt i bedrift tilsluttet Sliterordningen, og
- har hatt en gjennomsnittlig inntekt de tre siste kalenderår før mottak av ytelsen som ikke overstiger 7,1 G.

Etter uttak av slitertillegg tillates en brutto årsinntekt på inntil 15.000 kroner. Høyere inntekt medfører at Slitertillegget bortfaller i sin helhet, og at nytt slitertillegg ikke kan innvilges.

Sliterordningen kan vedta regler om hva som menes med gjennomsnittlig inntekt og hva som menes med brutto årsinntekt, samt regulere inntektsgrensen på kr 15 000.

For de til enhver tid gjeldende regler for rett til Slitertillegg, se Sliterordningens nettsider www.sliterordningen.no.

§ 5 Ytelsen

Full ytelse tilsvarer 0,25 G (grunnbeløp i folketrygden) per år for personer født i 1963 eller senere. Ytelsen er gradert slik:

- Ved uttak ved fylte 62 år får man full ytelse.
- Ved uttak ved fylte 63 år får man 2/3 av full ytelse.
- Ved uttak ved fylte 64 år får man 1/3 av full ytelse.

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

Personer født i 1957 får 1/7 av ytelsene nevnt i første avsnitt og de som er født senere får ytterligere 1/7 av ytelsene for hvert årskull inntil 1963-årgangen.

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

Ytelsene reguleres på samme måte som løpende utbetalinger fra folketrygden og AFP.

§ 6 Finansiering

Sliterordningen finansieres ved kapital som overføres ordningen fra Sluttvederlagsordningen, premie fra bedriftene og avkastning på midlene.
Bedriftene skal betale premie fra 01.01.2019 til og med 31.12.2023. Premiesatsene skal være lik satsene som gjaldt for Sluttvederlagsordningen pr. 31.12.2018. Fra og med 01.01.2019 påløper det ikke lenger premie til Sluttvederlagsordningen.
Premie beregnes på grunnlag av det antall ansatte i bedriften som er omfattet av Sliterordningen. Premiesatsene pr. måned er:

Arbeidstid pr. uke	Premiesatser pr. måned (13-67 år)
0-19 timer	Kr 12
20-29 timer	Kr 16
Mer enn 30 timer	Kr 20

Sliterordningen fastsetter nærmere regler om beregning og inndriving av premier. Partene er enige om at kvartalspremien søkes omgjort slik at den beregnes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av hver måned i foregående kvartal.
Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

§ 7 Endring og avvikling

Dersom AFP-ordningen blir endret og det får betydning for retten til å ta ut slitertillegg, skal Sliterordningen vurdere nødvendige endringer, herunder kravet om lengre tids medlemskap i norsk folketrygd.
LO og YS skal løpende evaluere Sliterordningen og vurdere ordningens økonomiske bæreevne. Om det skulle vise seg nødvendig for å ivareta soliditeten til Sliterordningen, kan LO og YS ved avtale seg imellom foreta nødvendige endringer som avviker fra bilagets bestemmelser om rett til ytelse og ytelsens størrelse.
Fra det tidspunkt økonomien tilsier at ordningen ikke skal påføres ytterligere forpliktelser, kan LO og YS beslutte at nye slitertillegg ikke lenger skal innvilges.
Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.

Midler som er igjen etter at alle forpliktelser er dekket, skal tilbakeføres det som var Sluttvederlagsordningens parter (NHO og LO) og brukes til et beslektet formål bestemt i fellesskap av disse partene. Det forutsettes at NHO og LO, i samråd med YS, finner fram til løsninger om bruk av midlene som forholdsmessig hensyntar at også øvrige tariffområder har bidratt til Sluttvederlagsordningens og Sliterordningens økonomi.
Hvis avtalen mellom LO og YS etter § 2 andre avsnitt sies opp, gjelder foregående avsnitt tilsvarende.

Oslo, 1. april 2019

Hans-Christian Gabrielsen	Ole Erik Almlid	Vegard Einan
LO	NHO	YS

Omtanke • Solidaritet • Samhold

Vil du bli medlem i Fagforbundet?

Gå inn på fagforbundet.no/bli-medlem
eller send **fagforbundet medlem** til **1980**

Fagforbundet • september 2021 • Grafisk senter • Opplag: 500

FAGFORBUNDET