LANDSOVERENSKOMST FOR FRISØRER

2024-2026

Inngått: 1. april 2024
Utløp: 31. mars 2026

mellom

Hovedorganisasjonen Virke

på den ene side

og

Landsorganisasjonen i Norge

og

Fagforbundet

på den annen side

Innholdsfortegnelse

Del I	**HOVEDAVTALEN VIRKE - LO**	**3**
Del II	**LANDSOVERENSKOMST FOR FRISØRER**	**3**
§ 1	INNLEDENDE BESTEMMELSER	3
§ 2	ANSETTELSE	3
§ 3	OPPSIGELSE	3
§ 4	ARBEIDSTID	4
§ 5	LØNN OG LØNNSBESTEMMELSER	5
§ 6	SÆRSKILT GODTGJØRING	7
§ 7	OVERTID OG MERARBEID	8
§ 8	LØNN UNDER SYKDOM, SVANGERSKAP, FØDSEL, ADOPSJON OG ANNET LOVLIG FRAVÆR	8
§ 9	AVTJENT FØRSTEGANGSTJENESTE	9
§ 10	FERIE	9
§ 11	KORTE VELFERDSPERMISJONER	10
§ 12	ULØNNETE PERMISJONER	11
§ 13	LOKALE DRØFTINGER OG FORHANDLINGER	11
§ 14	HJELPEARBEIDERE	12
§ 15	LÆRLINGER	13
§ 16	VERKTØY OG ARBEIDSTØY	13
§ 17	VARIGHET OG REGULERING	13
BILAG TIL OVERENSKOMSTEN:		14
Bilag 1. TILLITSVALGTE FRA FAGFORBUNDET FRISØRENES FAGFORENING		**15**
Bilag 2. AVTALE OM NY AFP-ORDNING		**16**
Bilag 3. SLITERORDNINGEN		**19**
Bilag 4. GODTGJØRELSE FOR HELLIGDAGER OG 1. OG 17. MAI		**23**

Del I HOVEDAVTALEN VIRKE - LO

Del II LANDSOVERENSKOMST FOR FRISØRER

§ 1 INNLEDENDE BESTEMMELSER

1.1 Omfangsbestemmelse

Overenskomsten gjelder for ansatte i organiserte frisørbedrifter eller bedrifter tilknyttet denne overenskomsten.

1.2 Dersom denne tariffavtale gjøres gjeldende for nye bedrifter, skal eventuelle endringer i lønns- og arbeidsvilkår drøftes og det skal føres referat fra drøftingene.

1.3 Lokale særavtaler

Lokale parter kan inngå lokale særavtaler om lønns- og arbeidsvilkår som utfyller overenskomsten.

§ 2 ANSETTELSE

2.1 Formkrav

Ansettelse skal skje skriftlig, i henhold til AML §§ 14-5 og 14-6.

2.2 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.

2.3 Kunngjøring

Ledige og nyopprettede stillinger skal som hovedregel kunngjøres på en slik måte at de ansatte i virksomheten gis anledning til å søke.

2.4 Fortrinnsrett for deltidsansatte

Det vises til AML §§ 14-3 og 14-9. Bruk av deltid og midlertidig ansatte, skal drøftes minst én gang i året. Deltidsansatte og midlertidig ansatte har fortrinn til stilling ved nyansettelse, jf. AML §§ 14-2 og 14-3.

§ 3 OPPSIGELSE

3.1 Formkrav

Oppsigelse skal skje skriftlig, jf. arbeidsmiljøloven.

3.2 Oppsigelsesfrister

Hovedregel

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet.

Arbeidstaker og arbeidsgiver kan avtale kortere oppsigelsestid

14 dager

For arbeidstakere som er tilsatt med en prøvetid på inntil 6 måneder gjelder en oppsigelsestid på 14 dager. Det samme gjelder for arbeidstakere som er inntatt til å utføre et arbeid av forbigående art av inntil 2 måneders varighet.

Øvrige oppsigelsesfrister

Øvrige oppsigelsesfristerfrister følger av arbeidsmiljøloven

§ 4 ARBEIDSTID

4.1 Definisjon

Arbeidstid er den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver.

4.2 Arbeidstidens lengde

37,5 timer

Den alminnelige arbeidstid skal ikke overstige 9 timer per dag eller 37,5 timer pr. uke, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4. Det anbefales at den ukentlige arbeidstid fordeles på 5 dager. Den ukentlige og daglig fritid, plassering av hvile og spisepauser samt krav til spiserom gjennomføres i samsvar med bestemmelsene i aml. §§ 10-8 og 10-9.
Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden kan avtales skriftlig, jf. arbeidsmiljøloven § 10-5.

4.3 Arbeidstidens inndeling

Arbeidstidens inndeling og eventuelle endringer, herunder eventuell innføring av fleksibel arbeidstid, fastsettes etter drøftinger med vedkommende organisasjons tillitsvalgte jf. aml. §§ 10-3 og 10-10. Partene er enige om at forutsigbarhet i arbeidsforholdet er viktig. Dette betyr blant annet at endring av arbeidsplaner begrenses mest mulig.

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

Arbeidstiden 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.

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

Arbeidsoppgaver som pålegges utført før eller etter bedriftens åpningstid skal regnes som arbeidstid og lønnes etter lønnsdefinisjonen i § 7.

§ 5 LØNN OG LØNNSBESTEMMELSER

5.1 Regulering av minstelønnssatser

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

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

5.2 Minstelønnssatser

Følgene satser gjelder fra 1. april 2024:

Frisøransatt uten svennebrev	kr 174,50 per time

Frisør med norsk svennebrev eller EU-sertifikat:

Mellom 0 og 2 års ansiennitet i faget:	kr 193,50 per time
Mellom 2 og 5 års ansiennitet i faget:	kr 203.50 per time
Mellom 5 og 10 års ansiennitet i faget:	kr 214,50 per time
Mer enn 10 års ansiennitet i faget:	kr 231,50 per time

Det generelle tillegg sikres gjennom en økning av fast lønn eller som økning i priser som sikrer økning av provisjonslønnen tilsvarende det generelle tillegget. Bedriften skal redegjøre skriftlig for medlemmene i virksomheten hvordan det generelle tillegget er gitt.

For hjelpearbeidere:

Hjelpearbeidere under 18 år:

63 % av lønn som frisør uten svennebrev	kr 109,94 per time

Hjelpearbeidere over 18 år:

1. år, 70 % av lønn som frisør uten svennebrev	kr 122,15 per time
2. år, 80 % av lønn som frisør uten svennebrev	kr 139,60 per time
Deretter utbetales lønn som frisøransatt uten svennebrev	kr 174,50 per time.

5.3 Lønnsbestemmelser for lærlinger

Lønn for lærlinger er prosentvis andel av minstelønn med svennebrev

<u>Utdanningsløp 1 Lærling/hovedmodell (reform 94/ Kunnskapsløftet)</u>

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 67,73 per time	kr 125,78 per time

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 77,40 per time	kr 87,08 per time	kr 96,75 per time	kr 125,78 per time

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 61,08 per time	kr 69,80 per time	kr 78,53 per time	kr 95,98 per time

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 96,75per time	kr 116,10 per time	Kr 125,78 per time	Kr 135,45 per time	kr 154,80 per time

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

Alle utdanningsløp regnes ut fra målet, svenneprøve eller 5 års praksis.

En lærling som ikke består svenneprøve, eller dersom kontrakten utløper uten av kandidaten har hatt anledning til å avlegge svenneprøve, skal lønnes som frisøransatt uten svennebrev dersom vedkommende ikke får mer opplæring eller 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.

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

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

Arbeidsgiver gir fri med lønn inntil én dag for tverrfaglig eksamen og inntil fire dager for nødvendige forberedelser og gjennomføring av svenneprøven etter Kunnskapsløftets 2020 (LK 20) læreplan.

5.4 Lønn for helligdager og kurs

Godtgjørelse / lønn for hellig- og høytidsdager

Godtgjørelse regnes ut fra lønnsberegning fra de siste 3 måneders grunnlag. (Se lønnsdefinisjon under § 5.5). Ved stillingsendring regnes godtgjørelse fra endringstidspunktet.

For kurs / etterutdanning / perfeksjonering

I arbeidstiden utbetales lønn beregnet på samme måte som for godtgjørelse /lønn for hellig- og høytidsdager.

Arbeidsgiver skal legge til rett for at arbeidstaker gis mulighet for faglig og personlig utvikling. Arbeidstaker plikter å medvirke til dette. Utenfor arbeidstiden avspaseres time for time,

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.

For pålagte personalmøter

I arbeidstiden utbetales lønn beregnet på samme måte som for hellig- og høytidsdager. Utenfor arbeidstiden avspaseres time for time.

5.5 Lønnsdefinisjon

Som lønn regnes den enkelte ansattes grunnlønn og provisjon.

§ 6 SÆRSKILT GODTGJØRING

6.1 Avgrensninger

Godtgjøring

Godtgjøring etter § 6 betales ikke under overtidsarbeid.

6.2 Tillegg for ubekvem arbeidstid

Faglærte, ufaglærte og lærlinger som skal arbeide etter henholdsvis kl. 19:00 på hverdager og kl. 15:00 på lørdager betales et ekstra tillegg til annen lønn per time, jf. lønnsdefinisjonen i § 5.5.

Fra 1. april 2024:

Faglærte og ufaglærte frisører	kr 45 pr time
Hjelpearbeidere og lærlinger	kr 36 pr time

For arbeid på søndager betales det som et minimum tilsvarende tillegg som etter satsene nevnt ovenfor.

§ 7 OVERTID OG MERARBEID

7.1 Definisjon

Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid, jf. pkt. 4.2, er overtidsarbeid.

7.2 Avgrensning

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.

For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 10-6.

Arbeidsmiljølovens kapittel om arbeidstid gjelder ikke for arbeidstakere som innehar stilling av ledende art eller som har en særlig uavhengig stilling. Slike arbeidstakere anses ikke å ha avgrenset arbeidstid. Tvist om stillingen tilfredsstiller lovens krav avgjøres av det stedlige arbeidstilsyn etter regler for dette i aml. § 10-12.

Det skal fremgå av arbeidsavtalen hva som er virksomhetens ordinære arbeidstid vedrørende arbeidsområde for de som etter denne bestemmelse er unntatt fra arbeidsmiljølovens kapittel om arbeidstid.

7.3 Overtidstillegg

For arbeidstakere med rett til overtidsbetaling utbetales et overtidstillegg slik:

<u>50 %</u>

- Ferdigekspedering av kunder etter arbeidstid, summert for hver uke
- De 2 første timer

<u>100 %</u>

Det utbetales et overtidstillegg på + 100 % for overtidsarbeid:

- Etter de 2 første timene
- På søndager og dager før søndager og helligdager

<u>Lærlinger</u>

Overtid for lærlinger skal beregnes ut fra minstelønn for frisøransatt uten svennebrev.

§ 8 LØNN UNDER SYKDOM, SVANGERSKAP, FØDSEL, ADOPSJON OG ANNET LOVLIG FRAVÆR

Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon ytes i samsvar med Lov om Folketrygd.

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

Hvis bedriften har mulighet for tilrettelegging, skal det utbetales ordinær lønn/provisjon, jf. Lønnsdefinisjonen i § 5.5.

§ 9 AVTJENT FØRSTEGANGSTJENESTE

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

§ 10 FERIE

I tillegg til ferieloven gjelder:

Avtalefestet ferie

Utvidet feriefritid

Den utvidede ferien, 5 virkedager jf. Ferieloven § 15, forskutteres ved at den resterende delen innføres som en avtalefestet ordning.

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

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jf. Ferieloven § 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 1 uke.

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

Beregning av feriepenger

Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven § 10.

Den alminnelige prosentsats for feriepenger skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. Ferieloven § 10 nr. 2 og 3.

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

For arbeidstakere over 60 år med rett til ekstraferie etter ferieloven § 5 nr. 2 forhøyes prosentsatsen med 2,3 prosentpoeng, jf. Ferieloven § 10 nr. 3.

Fastsetting av avtalefestet ferie mv.

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 2 måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

Arbeidstaker kan kreve å få ferietid etter denne bestemmelse 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 opptjeningen av feriepenger.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. Ferieloven § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. De sentrale parter oppfordrer partene lokalt 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, jule- og nyttårshelgen.

Overføring av avtalefestet ferie

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

Skiftarbeidere

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

§ 11 KORTE VELFERDSPERMISJONER

1. Arbeidstaker skal gis permisjon med lønn etter følgende retningslinjer:
   (Se lønnsdefinisjonen under § 7).

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 § 8.

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.

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.

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 eller dersom utsettelse av tildelt time vil medføre lang ventetid og/eller forverring av skade/sykdom.

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

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.

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

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.

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

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

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

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.

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

15. Permisjon ved deltagelse i egne barns konfirmasjon.

§ 12 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 mv. skal skje i tråd med bestemmelsene i aml. kap. 12 og avtales lokalt.

§ 13 LOKALE DRØFTINGER OG FORHANDLINGER

13.1 Drøftinger

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

– erfaringer fra eventuelle tidligere lokale forhandlinger
– eventuell 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.

Denne listen er ikke uttømmende.

13.2 Lønnsforhandlinger.

De tillitsvalgte skal på forespørsel, og kun til eget bruk innenfor bedriften, få utlevert informasjon om og få en gjennomgang av:

– Bedriftens regnskap.
– Individuelle lønninger for forbundets medlemmer ved bedriften.
– Eventuelle andre lønnsopplysninger som partene blir enige om.

Overenskomsten for frisører er en minstelønnsavtale, der de nedfelte lønnsbestemmelsene uttrykker den garanterte minsteinntekt for de arbeidstakere som omfattes av 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.

13.3 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 § 4-5.2.

Foreldrepermisjon

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

Bedrifter med tariffavtale skal innen 15. november hvert år rapportere resultatet av lokale forhandlinger til Virke.

§ 14 HJELPEARBEIDERE

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

§ 15 LÆRLINGER

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.

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.

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

All opplæring i bedriften skal skje innenfor den ordinære arbeidstid.

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

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.

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

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

§ 16 VERKTØY OG ARBEIDSTØY

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

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

§ 17 VARIGHET OG REGULERING

Overenskomsten gjøres gjeldende 1.4.2024 – 31.3.2026 - og videre for 1 – ett – år av gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Virke og LO, eller det organ LO bemyndiger, om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen 1. avtaleår.

Endringer i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og Virke.

Hvis partene ikke blir enige kan den organisasjon som har framsatt kravet si opp overenskomsten innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2025).

BILAG TIL OVERENSKOMSTEN:

1. Tillitsvalgte fra fagforbundet Frisørenes fagforening
2. Avtalefestet pensjon (AFP)
3. Sliterordningen
4. Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai A-ordningen

Oslo, 18. september 2024

Astrid Flesland /s/
Hovedorganisasjonen Virke

Peggy Hessen Følsvik /s/
Landsorganisasjonen i Norge

Ingunn Reistad Jacobsen
Fagforbundet

Bilag 1. TILLITSVALGTE FRA FAGFORBUNDET FRISØRENES FAGFORENING

Partene er enige om at det i tillegg til bestemmelsene i Hovedavtalen Virke-LO om rett til å velge tillitsvalgte for medlemmene av Fagforbundet, gjelder følgende:

1. Arbeidstakere i bedriften som er medlemmer av Fagforbundet Frisørenes Fagforening har rett til å velge tillitsvalgt. Tillitsvalgte skal velges av og blant tilsatte i bedriften for å ivareta medlemmenes 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. 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 §§ 4-4.1, 4-4.2, 4-4.4 og 4-9.3.

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

Bilag 2. AVTALE OM NY AFP-ORDNING

Avtale om ny AFP-ordning

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. Ny AFP-ordning

Ny AFP ytes til arbeidstakere født i 1944 eller senere og som tilstås AFP med virkningstidspunkt 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.

5. 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.

6. Pensjonsnivåer 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.

7. 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.

8.

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

oooOooo

Vedtekter fås også ved henvendelse til Virke.

Bilag 3. 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 LO	Ole Erik Almlid NHO	Vegard Einan YS

Bilag 4. GODTGJØRELSE FOR HELLIGDAGER OG 1. OG 17. MAI

A-ordningen

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.

   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 § 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. 52,57.*

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.