

Hovedavtalen

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon og Utdanningsforbundet

Kap. 1 – Partsforhold, virkeområde og varighet

§ 1-1 Partsforhold

Hovedavtalen gjelder mellom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)/Abelia, og enkeltvirksomheter og Utdanningsforbundet og klubber/avdelinger.

Partsforholdet i de enkelte tariffavtalene blir ikke berørt eller endret på noen måte ved inngåelsen av denne Hovedavtalen.

§ 1-2 Virkeområde

Hovedavtalen er første del av alle tariffavtaler som er eller blir opprettet mellom de organisasjoner som er nevnt i § 1-1, og som ikke omfattes av andre Hovedavtaler.

Hovedavtalen gjelder ikke for Utdanningsforbundet eller dets medlemmer der det ikke er etablert organisasjonsmessig tariffavtale mellom partene. Dette gjelder også for medlemmer av Utdanningsforbundet som arbeider i virksomheter som er medlem av NHO.

§ 1-3 Varighet

Denne avtale, som trer i kraft 6. april 2017 gjelder til 31. desember 2017 og videre 2 år av gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 6 – seks – måneders varsel.

Kap 2 – Forhandlingsrett og søksmål

§ 2-1 Lokale forhandlinger

Twist mellom virksomhet og arbeidstakere skal søkes løst ved forhandling mellom virksomhet og tillitsvalgte. Fra forhandlingene skal settes opp protokoll. Partenes syn skal fremgå av protokollen som skal undertegnes av begge parter.

Organisasjonene på begge sider har rett til å gripe inn hvis avtaler etter forannevnte forhandlinger er i strid med gjeldende tariffavtaler.

§ 2-2 Organisasjonsmessig behandling

Oppnås ikke enighet mellom virksomhet og tillitsvalgte kan Utdanningsforbundet og landsforening, eventuelt Utdanningsforbundet og NHO, bli enige om å fortsette forhandlingene etter at en ansvarlig representant fra hver av organisasjonene er tilkalt.

Det er ikke adgang for organisasjonene eller deres underorganisasjoner til å tre i direkte forbindelse med den annen organisasjons medlemmer uten i forståelse med denne.

Oppnås ikke enighet ved forhandlinger etter §§ 2-1 og 2-2 kan hver av partene bringe tvisten inn for Utdanningsforbundet og Abelia/NHO.

Forhandlingsmøte skal holdes senest 8 dager etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.

§ 2-3 Arbeidsretten

Twist om forståelsen av tariffavtalen eller krav som bygger på tariffavtalen kan av NHO eller Utdanningsforbundet bringes inn for Arbeidsretten.

Kap 3 – Konflikter

§ 3-1 Kollektive oppsigelser

NHO og Utdanningsforbundet vil ved tariffrevisjonene eller ved varsel om arbeidsstans etter arbeidstvistloven godta som gyldig plassoppsigelse for arbeidstakerne et varsel utvekslet mellom begge organisasjonene eller med landsforeningene, når NHO har fått melding om oppsigelsen. Begge parter forplikter seg til å gi disse opplysninger med minst 14 dagers varsel.

Plassoppsigelsen skal i form og innhold være i samsvar med arbeidstvistlovens § 16.

Varsel om plassfratredelse (plassoppsigelsens endelige omfang) skal gis med minst 4 dagers frist, og senest i forbindelse med krav om avslutning av meklingen etter arbeidstvistlovens § 25.

Ved eventuell streik plikter Utdanningsforbundet å ta ut forholdsmessig i streik virksomheter hvor forbundet har benyttet denne avtale som direkteavtale.

§ 3-2 Ny tariffavtale i tariffperioden

1. Utdanningsforbundet og NHO kan – i tariffperioden – kreve at tariffavtale skal gjelde i medlemsvirksomhet som ikke har vært bundet av tariffavtale mellom organisasjonene.

Når et forbund har fremsatt krav om tariffavtale overfor virksomhet som ikke er medlem av NHO og virksomheten deretter trer inn som medlem, skal NHO/Abelia uten ugrunnet opphold gi meddelelse om medlemskapet til Utdanningsforbundet som har fremsatt kravet. Samtidig skal NHO/Abelia ta stilling til tariffkravet.

2. Vilkåret for å kreve tariffavtale gjennomført er at virksomheten er medlem av NHO/Abelia og at Utdanningsforbundet har organiserte arbeidstakere i virksomheten.

Det er et vilkår at Utdanningsforbundet organiserer minst 40 % av arbeidstakerne i virksomheten innenfor tariffområdet. I virksomheter med færre enn 25 ansatte gjelder ikke ovenstående regler, men vil som hovedregel følges.

3. Tariffavtalen skal gjelde fra det tidspunkt kravet er mottatt. Dersom virksomheten er bundet av annen tariffavtale ved innmeldelse i NHO, gjelder denne til den er brakt til utløp.

§ 3-3 Behandling av krav om ny tariffavtale

1. Krav om gjennomføring av tariffavtale etter § 3-2 fremsettes skriftlig av Utdanningsforbundet eller NHO/Abelia.
2. Bekreftelse på gjennomføring av tariffavtale på vegne av NHO/Abelia eller Utdanningsforbundet, skal gis motparten snarest mulig, og innen 1 måned fra kravet er mottatt.

§ 3-4 Oversikt over tariffbundne virksomheter

Utdanningsforbundet og NHO skal i revisjonsåret utveksle oversiktslister pr. 1. februar over tariffbundne virksomheter.

Virksomheter som er oppført på oversiktslisten pr. 1. februar omfattes av samme års tariffrevisjon, med mindre det fremgår av listene at medlemskapet i NHO/Abelia opphører før utløpet av tariffperioden.

§ 3-5 Sympatiaksjoner

1. Bestemmelsene om fredsplikt i tariffavtalene innskrenker ikke virksomhetenes eller arbeidstakernes rett til å delta i en arbeidsstans som blir satt i verk til støtte for annen lovlig konflikt, når samtykke er gitt av NHO/Abelia eller Utdanningsforbundet. Før samtykke blir gitt, skal det forhandles mellom disse organisasjonene om utvidelse av hovedkonflikten. Forhandlingsmøte skal være holdt innen 4 dager etter at det er reist krav om det.
2. Varslet for arbeidsstans skal være som bestemt i § 3-1. Ved sympatistreik hos medlemmer av NHO til støtte for arbeidstakere ved virksomheter som ikke står tilsluttet noen arbeidsgiverorganisasjon, skal varselsfristen være 3 uker.
3. Hvis Utdanningsforbundet erklærer sympatistreik blant NHOs medlemmer på grunn av konflikt ved en virksomhet som ikke står som medlem av NHO, skal forbundet samtidig erklære sympatistreik ved tilsvarende uorganiserte virksomheter så langt det er mulig.
4. Den adgang Utdanningsforbundet har til å erklære sympatistreik ved virksomheter tilsluttet NHO til støtte for krav overfor uorganiserte virksomheter, er avhengig av at kravene ikke går videre enn NHOs tariffavtaler for tilsvarende virksomheter.

§ 3-6 Politiske demonstrasjonsaksjoner

Partene anerkjenner gjensidig retten til å iverksette politiske demonstrasjonsaksjoner. Det er en forutsetning at formålet med aksjonen ikke er å fremtvinge forandringer i de tariffmessig ordnede forhold.

Politiske demonstrasjonsaksjoner skal forhåndsvarsles. Den som oppfordrer til aksjonen skal så tidlig som omstendighetene tillater varsle tariffmotparten, og dessuten sørge for varsling av aktuelle tillitsvalgte og virksomheter. Varslet skal angi tidspunktet for aksjonen, dens bakgrunn og forventede varighet. Siktemålet med forhåndsvarselet og eventuell etterfølgende drøfting er å gi berørte parter tid og anledning til å innrette seg slik at aksjonen ikke griper inn i virksomhetenes ordinære drift i større grad enn nødvendig.

Bestemmelsene over, tar ikke sikte på å endre rettstilstanden skapt gjennom Arbeidsrettens praksis om politiske demonstrasjonsaksjoner.

Kap 4 - Særavtaler

§ 4-1 Særavtalers gyldighet

Skriftlige særavtaler om lønns- eller arbeidsvilkår inngått mellom virksomhetsledelsen og arbeidstakernes representanter, binder partene inntil de ved skriftlig oppsigelse er brakt til utløp. Dette gjelder dog ikke hvis særavtalen er i strid med den tariffavtale som på organisasjonsmessig måte er opprettet for virksomheten.

§ 4-2 Oppsigelse av særavtaler

1. FORHANDLINGER FØR OPPSIGELSE

De lokale parter skal føre forhandlinger om særavtaler før oppsigelse finner sted.

Oppsigelse kan likevel finne sted hvis forhandlinger er krevet og ikke kommet i stand innen 8 dager.

2. SÆRAVTALER MED BESTEMT LØPETID

Særavtaler med bestemt løpetid kan sies opp med minst 1 måneds varsel før utløpstiden med mindre annet er avtalt.

Blir avtalen ikke sagt opp til utløpstiden, gjelder den samme oppsigelsesfristen videre 1 måned av gangen.

3. SÆRAVTALER SOM GJELDER INNTIL VIDERE

Særavtale som det er bestemt eller forutsatt skal gjelde inntil videre kan når som helst sies opp med minst 1 måneds varsel med mindre annet er avtalt.

4. SÆRAVTALER SOM FØLGER VIRKSOMHETENS TARIFFAVTALE

Særavtale som det er avtalt eller forutsatt skal gjelde så lenge virksomhetens tariffavtale løper, gjelder videre for neste tariffperiode, dersom man ved en tariffrevisjon ikke er blitt enig om at særavtalen skal falle bort eller endres. Har særavtale samme varighet som virksomhetens tariffavtale, kan det i tariffperioden kreves lokale forhandlinger om revisjon av særavtalen.

Oppnås ikke enighet kan saken bringes inn for organisasjonene etter Hovedavtalens § 2-1. Oppnås fortsatt ikke enighet kan hver av de lokale parter med samme oppsigelsestid som for tariffavtalen bringe særavtalen til opphør ved tariffavtalens utløpstid.

§ 4-3 Virkningen av at særavtale utløper

Når en særavtale utløper etter oppsigelse mens tariffavtalen ennå består mellom partene, skal de forhold som særavtalen omfattet, ordnes på grunnlag av tariffavtalens bestemmelser. Arbeidstvistlovens § 8 nr. 3, gjelder tilsvarende ved oppsigelse av særavtaler som følger virksomhetens tariffavtale. De lønns- og arbeidsvilkår som følger av særavtalen gjelder derfor så lenge forhandling og mekling om ny tariffavtale pågår.

Kap 5 Bestemmelser om tillitsvalgte og virksomhetens representanter

§ 5-1 Målsetting og opptreden

Det er av avgjørende betydning at samarbeidet mellom virksomhetens representanter og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former, og at tillitsvalgte settes i stand til å ivareta sine oppgaver etter Hovedavtalen og arbeidsmiljøloven. En gjensidig korrekt og tillitsfull opptreden mellom virksomhetens representanter og de tillitsvalgte er en avgjørende forutsetning for samarbeidet mellom partene på virksomheten.

De tillitsvalgte og virksomhetens representanter har plikt til å gjøre sitt beste for å opprettholde et rolig og godt samarbeidsforhold. De skal påse at de plikter som påhviler partene etter tariffavtale, arbeidsreglement og arbeidsmiljølov blir fulgt, med mindre disse oppgaver spesielt er tillagt andre organer. Så vel arbeidstakerne som virksomhetens representanter bør være personer som har best mulig forutsetninger for behandling av samarbeidsspørsmål. Hovedorganisasjonene vil gjennom opplysnings- og kursvirksomhet søke å dyktiggjøre partenes representanter for de oppgaver som påhviler dem. Det er uforenlig med arbeidsgivers og de tillitsvalgtes plikter å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt. De tillitsvalgte har heller ikke anledning til å nedlegge sine verv i forbindelse med slik konflikt.

§ 5-2 Innledende bestemmelser

1. RETT OG PLIKT TIL Å VELGE TILLITSVALGTE

Hvis virksomheten eller arbeidstakerne krever det, skal det velges tillitsvalgte for de organiserte arbeidstakere.

Tillitsvalgte skal velges blant anerkjente dyktige arbeidstakere med erfaring og innsikt i virksomhetens arbeidsforhold. De skal så vidt mulig ha arbeidet i virksomheten eller i selskapet som helhet de to siste år.

2. ARBEIDSTAKERNES REPRESENTANTER – DE TILLITSVALGTE.

De tillitsvalgte anerkjennes som representanter og talsmenn for de organiserte arbeidstakere.

De tillitsvalgte har rett til å forplikte arbeidstakerne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidstakere, når tariffavtale ikke er til hinder for dette. Det forutsettes at de tillitsvalgte, hvis de anser det nødvendig, legger saken frem for sine medlemmer før de tar standpunkt til spørsmålet. Virksomheten skal ha svar uten ugrunnet opphold.

De tillitsvalgte har rett til å ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som de enkelte arbeidstakere har overfor virksomheten, eller som virksomheten har overfor de enkelte

arbeidstakere. Når de tillitsvalgte har noe å fremføre, skal de henvende seg direkte til arbeidsgiveren eller dennes representant på arbeidsstedet.

Den enkelte arbeidstaker har rett til å la seg representere med sin tillitsvalgt i personalsaker.

3. ARBEIDSGIVERS REPRESENTANT

Arbeidsgiver skal daglig ha en ansvarlig representant til stede som de tillitsvalgte kan henvende seg til. Arbeidsgiveren skal gi tillitsvalgte skriftlig melding om navnet på representanten og dennes stedfortreder. Kan representanten ikke ta stilling umiddelbart til henvendelsen, men vil foreta nærmere undersøkelser, skal det gis svar uten ugrunnet opphold.

Merknad fra Utdanningsforbundet

Skolen skal ha en daglig leder, jfr friskoleloven § 4 -1. Skolens øverste ansvarlige organ er styret, jfr friskoleloven § 5 – 1. De ansatte har representasjon etter lovens bestemmelser.

§ 5-3 Tjenestefri for tillitsvalgte

Tillitsvalgte på virksomheten skal ikke nektes tjenestefri uten tvingende grunn når de innkalles til møter og forhandlinger av sin organisasjon, skal delta i fagkurs, faglig opplysningsvirksomhet, i faglige delegasjoner, eller nyttes som foreleser/kursleder i organisasjonens faglige kurs for tillitsvalgte.

§ 5-4 De tillitsvalgtes arbeidsforhold

1. TID TIL TILLITSVALGTES ARBEID

Hovedorganisasjonene er enige om at de tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sine oppgaver iht. Hovedavtalen.

Dersom en av partene ønsker det, skal det føres lokale forhandlinger om en avtale om tid som tillitsvalgte trenger for å utføre arbeid innenfor ordinær arbeidstid. Samlet tid avpasses etter arbeidets omfang. Dersom partene ikke blir enige, behandles tvisten etter § 2-1.

§ 5-5 Godtgjørelse til tillitsvalgte

Når lokalt avtalt forhandlingsmøte etter § 2-1 avholdes i den enkelte tillitsvalgtes ordinære arbeidstid, opprettholder tillitsvalgte sin lønn. Møte som holdes i fritid skal godtgjøres med ordinær timelønn. Medgått tid til tillitsvalgtes arbeid etter § 5-4 nr 1 betales tilsvarende. Det samme gjelder møter etter kap. 6 og 7.

§ 5-6 Medlemsmøter i arbeidstiden

Medlemsmøter for valg av tillitsvalgte og avstemning over tarifforslag kan holdes i arbeidstiden uten trekk i lønn, såfremt dette ikke medfører vesentlige driftsmessige ulemper.

§ 5-6 Oppsigelse mv. av tillitsvalgte

Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte kan ikke skje uten saklig grunn. I tillegg til ansiennitet og andre grunner det er rimelig å ta hensyn til, skal det legges vekt på den spesielle stilling de tillitsvalgte har i virksomheten.

Kap 6 Individuelle forhold

§ 6-1 Ansettelse mv.

Virksomheten skal snarest mulig, og senest ved tiltredelse, orientere arbeidsutvalget og de tillitsvalgte i vedkommende avdeling om nyansettelser herunder ledere som har betydning for avdelingens virksomhet og gi nyansatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt. Nyansatte skal snarest mulig presenteres for lederen i arbeidsutvalget og for de gruppetillitsvalgte.

§ 6-2 Ansiennitet ved oppsigelse pga. innskrenkning

Ved oppsigelse på grunn av innskrenkning/omlegging kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn.

§ 6-3 Vilkårene for permittering

Partene er enige om at permittering kan skje på de betingelser som fremkommer av Hovedavtalen mellom LO og NHO.

Kap 7 – Informasjon, samarbeid og medbestemmelse

§ 7-1 Målsetting

Utdanningsforbundet og NHO/Abelia er enige om nødvendigheten av at det legges til rette for et godt og tillitsfullt forhold mellom arbeidstakerne, deres tillitsvalgte og ledelsen.

De ansatte og deres tillitsvalgte skal ha reell medinnflytelse gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse.

Det er viktig å fremme forståelse for og innsikt i virksomhetens økonomi og soliditet.

Ledelsen, de ansatte og deres tillitsvalgte plikter å ta initiativ til og aktivt medvirke til samarbeid.

§ 7-2 Organisering og gjennomføring

Partene skal drøfte og søke å inngå lokal avtale om måten samarbeidet organiseres på.

Det forutsettes at de som deltar i beslutningsprosesser har ansvar, ikke bare overfor eiere eller medlemmer, men også overfor virksomheten som helhet.

§ 7-3 Drøftelser om virksomhetens ordinære drift

Ledelsen skal drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalget):

- spørsmål som vedrører den økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling,
- forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift,
- de alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved virksomheten.

Drøftelser skal holdes så tidlig som mulig og minst en gang i måneden, hvis det ikke er enighet om noe annet, og for øvrig når de tillitsvalgte ber om det.

§ 7-4 Drøftelser vedrørende omlegging av driften

Ledelsen skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalget):

- omlegginger av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold, herunder viktige endringer i produksjonsopplegg og metoder.
- sysselsettingsspørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger.

§ 7-5 Drøftelser om selskapsrettslige forhold

Ledelsen skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalg):

- fusjon, fisjon, salg, hel eller delvis nedleggelse eller rettslig omorganisering av virksomheten.

Ledelsen skal sørge for møte mellom de tillitsvalgte og de nye eiere om overdragelse og om tariffavtalen fortsatt skal gjelde. Vurderer ledelsen å nedlegge virksomheten, skal mulig videre drift, herunder om de ansatte vil overta virksomheten, drøftes med de tillitsvalgte (arbeidsutvalg).

§ 7-6 Nærmere om drøftelse og informasjon

1. Ledelsens plikt til å la tillitsvalgte fremme synspunkter før beslutning tas.

Før ledelsen treffer sine beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold skal dette drøftes med de tillitsvalgte.

I de tilfelle ledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den begrunne sitt syn. Fra konferansen skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.

2. Plikt til å informere tillitsvalgte om årsaker til og virkninger av ledelsens disposisjoner.

I saker som omhandler forhold omfattet av § 9-4 og § 9-5 skal tillitsvalgte informeres om årsakene til ledelsens disposisjoner samt de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvenser disse må antas å få for arbeidstakerne.

§ 7-7 Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold

Virksomhetens regnskaper skal forelegges de tillitsvalgte på forespørsel.

§ 7-8 Drøftelser om innføring og bruk av datateknologi

Virksomheten skal holde de ansatte ved deres tillitsvalgte informert om forhold som faller innenfor avtaleområdet, slik at de tillitsvalgte kan fremme sine synspunkter så tidlig som mulig og før virksomhetens beslutninger settes i verk, jf. § 4-2, nr. 1 i arbeidsmiljøloven. Når informasjonen gis i møte anbefaler hovedorganisasjonene at det settes opp referat som undertegnes av begge parter.

Kap 8

§ 8-1 Trekk av fagforeningskontingent

Virksomheten skal i egen regi eller gjennom bank sørge for trekk av fagforeningskontingent.

Kap 9 Kompetanseutvikling

§ 9-1 Innledning

NHO/Abelia og Utdanningsforbundet erkjenner den store betydning øket utdanning har for den enkelte, virksomhetens utvikling og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering.

Partene vil derfor understreke det verdifulle i at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, samt at virksomhetene legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte, ved eksterne eller interne tilbud.

§ 9-2 Etter- og videreutdanning

Etter- og videreutdanning er et særlig viktig virkemiddel i utviklingen av virksomheten.

Utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på virksomhetens nåværende og fremtidige behov. Dette må ta utgangspunkt i de mål virksomheten har for sin virksomhet.

Med etterutdanning menes vedlikehold av kompetanse innenfor nåværende stilling, mens videreutdanning omfatter kvalifisering for nye og mer kvalifiserte oppgaver i virksomheten.

Både virksomheten og den enkelte medarbeider har interesse for så vel etterutdanning som videreutdanning, og må derfor ta ansvar for utviklingen av slik kompetanse.

§ 9-3 Tiltak/virkemidler

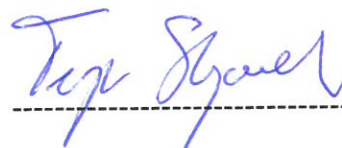
Den enkelte virksomhet skal legge frem sine mål for fremtidig utvikling som grunnlag for kartlegging av behov for kompetanse. Det er virksomhetens ansvar, i samarbeid med de ansatte, å foreta kartleggingen og initiere eventuelle tiltak. Kartleggingen oppdateres vanligvis en gang pr. år. Der hvor det er gap mellom virksomhetens nåværende kompetanse og fremtidige behov, forutsettes dette dekket med aktuelle opplæringstiltak eller med andre virkemidler.

Kostnadene til etter- og videreutdanning i samsvar med virksomhetens behov er virksomhetens ansvar. Virksomheten og de ansatte har alle ansvar for at et eventuelt kompetansegap blir tilfredsstillende dekket.

Oslo 6. april 2017



Rolf Negård
NHO



Terje Skyvulstad
Utdanningsforbundet

