

HOVEDAVTALE

2018 - 2020

mellom

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON (NHO)

med

tilsluttede landsforeninger

på den ene side

og

**DEN NORSKE VETERINÆRFORENING
(VETERINÆRFORENINGEN)**

på den annen side.

INNHOLDSFORTEGNELSE:

§ 1	Organisasjonsrett, tvistebehandling, fredsplikt.....	3
§ 2	Hovedavtalens omfang.....	3
§ 3	Avtaleopprettelse	4
§ 4	Bedriftsgrupper og tillitsvalgtarbeid	4
§ 5	Generelle arbeids- og ansettelsesvilkår	6
§ 6	Samarbeid	6
§ 7	Informasjon, samarbeid og medbestemmelse	7
§ 8	Konsern	8
§ 9	Lønnsvurdering/lønnsregulering	9
§ 10	Behandling av generelle lønnsprosmål	10
§ 11	Kontroll og overvåking	11
§ 12	Særavtaler	11
§ 13	Kompetanseutvikling.....	12
§ 14	Permittering	12
§ 15	Lokale/organisasjonsmessige møter	14
§ 16	Forhold som ikke er regulert i Hovedavtalen	14
§ 17	Varighet, kollektive oppsigelser	15
§ 18	Bilag.....	15
	Protokolltilførsler	15
	1. Avtale om Opplysnings- og utviklingsfond	
	2. Avtalefestet pensjon (AFP)	
	3. Mangfold – Likestilling – Likeverd	
	4. Sliterordningen	

§ 1 ORGANISASJONSRETT, TVISTEBEHANDLING, FREDSPLIKT

a) Organisasjonsretten

Hovedavtalens parter anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidstakernes frie organisasjonsrett.

b) Tvistebehandling

1. Uenighet om forståelsen av en bestemmelse i Hovedavtalen eller i særavtaler i den enkelte bedrift skal søkes løst lokalt. Fra forhandlingene skal settes opp protokoll. Partenes syn skal fremgå av protokollen som skal undertegnes av begge parter.

2. Oppnås ikke enighet mellom partene lokalt kan Veterinærforeningen og den aktuelle landsforening i NHO bli enige om å fortsette forhandlingene. Dersom enighet ikke oppnås kan saken tas opp mellom Veterinærforeningen og NHO.

3. I bedrifter der det ikke er opprettet bedriftsgruppe, kan tvist som nevnt under punkt 1 bringes inn til behandling mellom Veterinærforeningen og Landsforening/NHO.

4. 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.

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

c) Fredsplikten

I avtaleperioden må arbeidsstans eller annen arbeidskamp ikke finne sted.

§ 2 HOVEDAVTALENS OMFANG

Denne avtale gjøres etter krav fra Veterinærforeningen eller NHO gjeldende for medlemmer av Veterinærforeningen som er ansatt i veterinær-/funksjonærstillinger i bedrifter tilsluttet NHO og for vedkommende bedrift.

Fra Hovedavtalen unntas bedriftens øverste ledelse og ledere som deltar ved fastleggelse av generelle lønns- og arbeidsvilkår.

Medlemmer av Veterinærforeningen som er bedriftens representanter ved fastsettelse av lønns- og arbeidsvilkår, enten generelt for bedriftens ansatte, eller for medlemmer av Veterinærforeningen, vil falle utenfor avtalen. Således vil også medlemmer som deltar som bedriftens representanter i forhandlingsmøter med bedriftsgruppen falle utenfor. Det samme gjelder medlemmer som er ansatt i bedriftens personalavdeling. Hvis det skulle oppstå avgrensingsproblemer, skal disse søkes løst ved lokale drøftelser. Partene er enige om at det bør legges vekt på stillingsinnehavers oppfatning.

Kravet om avtaleopprettelse fremsettes overfor vedkommende organisasjon (NHO/Veterinærforeningen). Hvis kravet kommer fra Veterinærforeningen, skal det opplyses hvorvidt det er dannet bedriftsgruppe (jf. § 4), hvem som er valgt som talsmann for gruppen, og vedlegges navneliste over de medlemmer av Veterinærforeningen som foreningen vil ha henført under avtalen.

Hvis det ved den enkelte bedrift oppstår tvil om et medlem av Veterinærforeningen skal unntas, kan spørsmålet forelegges NHO og Veterinærforeningen til avgjørelse, hvis en av de stedlige parter anser dette formålstjenlig.

Har bedriften innsigelser mot at avtalen gjøres gjeldende for enkelte av de personer som er omfattet av avtalekravet, må innsigelsene fremkomme innen 1 måned fra mottakelsen av kravet.

I bedrifter hvor avtalen er gjort gjeldende, og det er dannet bedriftsgruppe, plikter tillitsvalgte for gruppen, på oppfordring, å gi bedriften skriftlig meddelelse om endringer i gruppens sammensetning.

I bedrifter hvor det ikke er dannet bedriftsgruppe gir Veterinærforeningen melding til bedriften om nye medlemmer som avtalen skal omfatte. Innsigelser fra bedriften må også i slike tilfeller fremkomme innen 1 måned.

På anmodning skal de tillitsvalgte for Veterinærforeningen hvert kvartal, få utlevert en liste over nyansatte innen Hovedavtaleområdet på bedriften.

§ 3 AVTALEOPPRETTELSE

I bedrifter som inntreer i NHO i løpet av en tariffperiode og som har avtaleforhold med Veterinærforeningen, løper den eksisterende tariffavtale til utløpstidspunktet. Hovedavtalen NHO/ Veterinærforeningen gjøres deretter gjeldende fra samme tidspunkt. Partene kan avtale at Hovedavtalen NHO/Veterinærforeningen gjøres gjeldende fra et tidligere tidspunkt.

Krav om avtaleopprettelse for bedrifter som ikke er bundet av tariffavtale med Veterinærforeningen, skal gjelde fra det tidspunkt kravet er mottatt.

Dersom en tariffbundet bedrift trer ut av NHO i tariffperioden, skal NHOs landsforening varsle Veterinærforeningen om uttredelse og tidspunktet for den, så snart som mulig. En bedrift som trer ut av NHO i tariffperioden er bundet av de tariffavtaler som gjaldt ved uttredelsen (jf. *Arbeidstvistloven § 7*).

§ 4 BEDRIFTSGRUPPER OG TILLITVALGTSARBEID

a) Dannelse av bedriftsgrupper

Partene er enige om at Veterinærforeningen kan representeres av en bedriftsgruppe i bedrifter hvor det er minst 3 medlemmer av Veterinærforeningen.

Bedriftsgruppen velger 1 til 3 tillitsvalgte hvis intet annet er avtalt.

Bedriften skal snarest og senest 8 dager etter valget ha skriftlig melding om hvem som er valgt, og hvem som er leder. Bedriftsgruppens tillitsvalgte godkjennes som representanter for de organiserte medlemmene.

b) Tillitsvalgtarbeid

Partene legger til grunn at tillitsvalgtarbeid er av stor viktighet og er enige om at forholdene skal legges best mulig til rette for at tillitsvalgte skal kunne fungere i sine verv og tilegne seg de nødvendige kunnskaper.

De tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sine oppgaver som tillitsvalgt i bedriften innenfor ordinær arbeidstid. Det forutsettes at det ytes vanlig lønn i denne tiden.

Tillitsvalgte skal velges blant medlemmene av Veterinærforeningen med erfaring og innsikt i bedriftens forhold. De skal så vidt mulig velges blant medlemmer som har arbeidet i bedriften de to siste år.

Arbeidsgiver skal daglig ha en ansvarlig representant til stede som de tillitsvalgte kan henvende seg til. Arbeidsgiver skal gi skriftlig melding til bedriftsgruppen om navnet på representanten og dennes stedfortreder.

Kan representantene ikke ta stilling umiddelbart, men vil foreta nærmere undersøkelser, skal det gis svar uten ugrunnet opphold.

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

De tillitsvalgte har, i likhet med arbeidsgiveren og den som overfor medlemmene opptrer på bedriftens vegne, plikt til å gjøre sitt beste for å vedlikeholde et godt samarbeid.

Tillitsvalgte i bedriften og medlemmer med tillitsverv i Veterinærforeningen, skal ikke nektes tjenestefrihet uten tvingende grunn når de blir innkalt til møter og forhandlinger av sin organisasjon, eller skal delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet, herunder også faglige delegasjoner.

Medlemmer av Veterinærforeningen som utdannes til tillitsverv innen Veterinærforeningen, som nevnt foran, skal også i rimelig utstrekning gis tjenestefrihet når de skal delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet.

De sentrale tillitsvalgte i Veterinærforeningen er viktige for at samarbeide og avtalesystem mellom NHO og Veterinærforeningen skal fungere. Manglende tilrettelegging og rekruttering til disse verv kan føre til mindre hensiktsmessige samarbeidsformer.

c) Medlemsmøter

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

Når de tillitsvalgte i forståelse med bedriftsledelsen er av den oppfatning at avgjørelse i saker må fattes omgående eller at saker av særlig viktighet skal behandles, kan det holdes medlemsmøter i arbeidstiden uten trekk i lønn.

§ 5 GENERELLE ARBEIDS- OG ANSETTELSESVILKÅR

Spørsmål vedrørende generelle arbeids- og ansettelsesvilkår som ikke er regulert i ansettelseskontrakten skal i en bedrift hvor Veterinærforeningen har bedriftsgruppe søkes løst mellom bedriften og tillitsvalgte.

For øvrig kan det lokalt etableres avtaler mellom bedriften og bedriftsgruppen om spørsmål av generell karakter for de medlemmer av Veterinærforeningen som er omfattet av denne avtale.

Det enkelte medlem av Veterinærforeningen kan selv, eventuelt med bistand av en tillitsvalgt, ta opp med bedriften spørsmålet om å endre avtalt arbeidsordning. Dersom arbeidstaker unntas fra arbeidsmiljølovens kapittel 10 med referanse til § 10-12 pkt. 1 eller pkt. 2, skal det på forespørsel fra det enkelte medlem gis en skriftlig begrunnelse. De tillitsvalgte kan anmode bedriften om en redegjørelse for hvordan Arbeidsmiljølovens § 10-12 praktiseres overfor Veterinærforeningens medlemmer. Ved ansettelse av nyutdannede bør begrunnelsen gis uoppfordret.

Dersom det ikke gis redegjørelse eller de tillitsvalgte mener det er en uoverensstemmelse mellom redegjørelsen og praktisering i bedriften, kan Veterinærforeningen ta dette opp med NHO/vedkommende landsforening. Tillitsvalgte skal informere arbeidsgiver senest samtidig som dette tas opp med Veterinærforeningen.

Innholdet i redegjørelsen og den lokale praktiseringen er ikke gjenstand for tvistebehandling.

Tilgjengelighetsteknologi.

Tilgjengelighetsteknologi kan påvirke forholdet mellom arbeidstid og fritid. Partene oppfordres derfor til å drøfte rammene for anvendelse av slik teknologi. Slike drøftelser kan blant annet inneholde:

- Arbeidsgivers forventninger
- Godtgjørelse for pålagt arbeid utenfor ordinær arbeidstid.

§ 6 SAMARBEID

Partene anbefaler et nært samarbeid lokalt om bedriftsinterne forhold, situasjonen for medlemmer av Veterinærforeningen og deres medvirkning til bedriftens videre utvikling. Partene lokalt drøfter nærmere hvordan det bedriftsinterne samarbeidet skal organiseres. Dette kan skje i form av inngåelse av en lokal særavtale.

Det er i de ansattes, bedriftenes og samfunnets interesse at bedriftene forbedrer sin evne til å innhente, ta i bruk og utvikle teknologi for å fremme bedriftens konkurransevne.

Partene er enige om at utviklingen av bedriftens teknologiske miljø må skje gjennom et samarbeid mellom de ansatte og bedriften. Sentrale emner i denne forbindelse er:

- teknologisk utvikling
- kompetanseutvikling
- organisasjonsutvikling

For å identifisere problemer og finne frem til hensiktsmessige arbeidsformer og metoder for utviklingsarbeidet, bør det gjennomføres møter mellom bedriftsledelsen og representanter for de ansatte i ulike avdelinger og funksjonsområder i bedriften. Når eventuelle problemområder er kartlagt, kan det være hensiktsmessig å organisere det videre arbeid i utvalg, prosjekt- eller arbeidsgrupper for å få problemene analysert og få fremlagt forslag til handlingsplaner eller konkrete tiltak som kan gjennomføres.

Utviklingstiltakene vil variere fra bedrift til bedrift, tilpasset den enkelte bedrifts situasjon og behov. Bedriftsledelsen og de ansatte i den enkelte bedrift må i fellesskap finne frem til de områder som bør prioriteres. Partene i denne avtale vil kunne gi råd og veiledning i dette arbeid.

Med bakgrunn i de krav til omstilling som vil bli stilt de ansatte som følge av ny teknologi, anbefales det at partene på det lokale plan finner frem til hensiktsmessige samarbeidsformer med spesiell vekt på spørsmål knyttet til opplæring og utviklingsmuligheter for medlemmene av Veterinærforeningen.

§ 7 INFORMASJON, SAMARBEID OG MEDBESTEMMELSE

Veterinærforeningen og NHO er enige om nødvendigheten av et godt og tillitsfullt forhold mellom arbeidstakerne, deres tillitsvalgte og ledelsen, både i enkeltsekskap og konsern.

1. Bedriften skal på et tidligst mulig tidspunkt drøfte med Veterinærforeningens tillitsvalgte:
 - a) spørsmål som vedrører bedriftens ordinære drift, herunder den økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling, forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og daglig drift, og de alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved bedriften. Drøftinger skal avholdes minst en gang i måneden, med mindre det er enighet om annet, og for øvrig når de tillitsvalgte ber om det.
 - b) fremtidsutsikter og planer om omlegginger som kan få betydning for Veterinærforeningens medlemmer og deres arbeidsforhold, herunder viktige endringer i produksjonsopplegg og produksjonsmetoder.
 - c) Sysselsetting, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger.

- d) Endringer i bedriftens eierforhold, eierstruktur eller selskapsform. I slike saker skal de tillitsvalgte informeres om årsaken til disposisjonen og de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvenser disposisjonen antas å innebære for de ansatte.
2. Før bedriften tar avgjørelser i saker som får betydning for sysselsetting og arbeidsforhold skal de tillitsvalgte ha anledning til å fremlegge sine synspunkter. Dersom bedriften ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den begrunne sitt syn. Fra drøftingsmøtene skal det settes opp protokoll.

Dersom bedriften ønsker å gjennomføre endringer i bestående arbeidsforhold og de tillitsvalgte og Veterinærforeningen hevder at dette vil være tariffstridig, kan Veterinærforeningen uten ugrunnet opphold ta opp spørsmålet om å utsette iverksettelsen inntil forhandlingsmøte mellom organisasjonene er avholdt. Slikt møte skal i tilfelle avholdes innen 1 uke etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.

I forbindelse med praktisering av bestemmelsen i § 7 pkt. 2. skal bedriften informere de tillitsvalgte skriftlig og/eller muntlig om forhold som har betydning for saken.

Ved nedbemanning fastsetter bedriften kriterier for utvelgelse etter drøftelser med de tillitsvalgte.

3. Bedriftens regnskaper skal forelegges de tillitsvalgte på forespørsel. Årsoppgjøret skal fremlegges for de tillitsvalgte straks det foreligger.
4. Ved innføring av lønssystemer i bedriften som forutsetter kunnskap om økonomiske forhold av betydning for systemet, skal de tillitsvalgte ha rett til innsyn som muliggjør dette.
5. Ved drøftelser mellom bedriften og tillitsvalgte, kan tillitsvalgte ved behov la seg bistå av andre medlemmer i bedriften. Dette skal i så fall varsles bedriften på forhånd samt kunne avpasses med driftsmessige forhold.

§ 8 KONSERN

Partene er enige om at det kan foreligge behov for på konsernbasis å drøfte saker som er nevnt i § 7 nr. 1-3.

I konsern hvor samarbeidet fungerer tilfredsstillende, vil man fortsatt bygge på de etablerte samarbeidsformer. I de konsern hvor det kan være behov for å bedre samarbeidsforholdene/informasjonsmetodikken, vil partene anbefale at det vurderes på hvilken måte dette kan gjøres.

Dette kan for eksempel gjøres ved at konsernledelsen og Veterinærforeningens tillitsvalgte og andre grupper ansatte med tilsvarende interesser avholder ett eller flere fellesmøter pr år hvor man har som hovedoppgave å drøfte saker av vesentlig betydning for partene.

Planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegginger som kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere bedrifter innen samme konsern, skal drøftes så tidlig som mulig i fellesmøter mellom konsernledelsen og Veterinærforeningens tillitsvalgte og andre grupper ansatte med tilsvarende interesser fra de berørte bedrifter, på tilsvarende måte som det gjøres med andre arbeidstakergrupper i bedriften.

Dersom det i medhold av annen hovedavtale innen NHO-området avholdes møte vedrørende spørsmål som gjelder konsernets økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling, kan det kreves avholdt tilsvarende møte med Veterinærforeningen.

Partene forutsettes å finne frem til hensiktsmessige representasjonsordninger til slikt møte. Møtet kan omfatte andre grupper med tilsvarende interesser.

Den konserntillitsvalgte skal ivareta de ansattes interesser overfor konsernledelsen i saker som behandles på konsernnivå og som kan ha betydning for de ansatte i konsernet som helhet. Den konserntillitsvalgtes arbeid skal ikke gripe inn i eller erstatte partenes rettigheter og plikter på bedriftsnivå.

§ 9 LØNSVURDERING/LØNSREGULERING

Den enkelte bedrift skal ha en bevisst lønnspolitikk tilpasset de bedriftsinterne forhold. Lønnspolitikken skal drøftes med de tillitsvalgte og være gjort kjent for de ansatte.

Bedriften skal vurdere de individuelle lønningene for alle medlemmer av Veterinærforeningen en gang pr. år, herunder de som er fraværende grunnet foreldrepermisjon. Den reguleringen som måtte bli en følge av vurderingen skal hvert år gjøres gjeldende fra en på forhånd fastlagt dato.

Bedriften skal fastsette det enkelte medlems lønn individuelt etter en saklig vurdering av kompetanse, dyktighet, arbeidsinnsats og stillingens ansvars- og arbeidsområde, samt den enkeltes utvikling siden forrige vurdering. Tillitsvalgtsarbeid kan gi kvalifikasjoner som inngår i denne vurderingen. I bedriftens vurdering skal det tas hensyn til at yngre medlemmer av Veterinærforeningen normalt har en rask kompetansevekst.

Individuell lønnsfastsettelse forutsetter dialog, for eksempel lønnsamtale, mellom leder og medarbeider. Det enkelte medlem kan be bedriften om en begrunnelse for lønnsfastsettelsen.

I den utstrekning bedriften i det enkelte år finner det nødvendig for å rette opp oppståtte skjevheter, skal den kunne foreta en tilleggsregulering til et annet tidspunkt enn ovenfor bestemt.

I virksomheter hvor arbeidsgiver innfører bonusordninger (enten i form av resultatdeling, eller for oppnådde resultater på individ- eller gruppenivå), skal kriteriene for ordningen gjøres kjent for de berørte arbeidstakere.

Partene er enige om at bedriften fastsetter sin lønnspolitikk etter drøftinger med de tillitsvalgte.

Lønnspolitikken skal beskrive kriteriene for lønnsfastsettelse, og skal gjøres kjent for de ansatte. Den individuelle lønnsfastsettelsen bør være forankret i et stillingsvurderingssystem. For ansatte som får lavt lønnstillegg, kan tillitsvalgte kreve møte med bedriften for å drøfte mulige tiltak for å bedre vedkommendes lønnsutvikling.

§ 10 BEHANDLING AV GENERELLE LØNNSSPØRSMÅL

1. Hvor det er bedriftsgruppe:

- a) Det skal føres reelle forhandlinger mellom bedriften og bedriftsgruppens tillitsvalgte om den gjennomsnittlige lønnsregulering før bedriften fastsetter den årlige regulering.
- b) Forhandlingene skal føres på grunnlag av bedriftens økonomi, produktivitet, konkurransevne og fremtidsutsikter.

Under forhandlingene må begge parter være innstilt på å fremlegge sine synspunkter og å få disse synspunkter prøvet av motparten. Ut over kriteriene som er nevnt ovenfor vil forhold som knytter seg til medlemmenes situasjon generelt og gruppens eventuelle spesielle forhold være emner som kan tas opp.

- c) Det skal settes opp protokoll fra møtene. Ved uenighet bør begge parter i protokollen gi uttrykk for et sammendrag av sine synspunkter.
- d) En representant for de tillitsvalgte orienteres om det gjennomsnittlige resultat for gruppen før resultatet av lønnsvurderingen meddeles den enkelte.
- e) Hvis bedriftsgruppens medlemmer ikke er enige i den gjennomsnittlige regulering, kan saken tas opp med Veterinærforeningen, som kan kreve forhandlingsmøte med NHO/vedkommende landsforening.

2. Hvor det ikke er bedriftsgruppe:

Hvor det ikke er bedriftsgruppe har en representant for Veterinærforeningens medlemmer i bedriften rett til å fremlegge medlemmenes synspunkter før den årlige lønnsvurdering/-regulering foretas av bedriften. Hvis Veterinærforeningen ønsker å henvende seg til bedriften om lønnsreguleringen, skal slik henvendelse skje via NHO eller vedkommende landsforening.

§ 11 KONTROLL OG OVERVÅKING

Den teknologiske utviklingen gir stadig nye muligheter for avanserte kontroll- og overvåkningssystemer ovenfor de ansatte.

Kontroll- og overvåkningssystemer som iverksettes må ikke gå ut over det omfang som er nødvendig, og må være saklig begrunnet i den enkelte bedrifts virksomhetsbehov. Dersom kontroll og overvåkning anses nødvendig, må de rammer som fremgår av til enhver tid gjeldende lov om personopplysninger (personopplysningsloven) og tilhørende forskrifter følges.

Før kontroll- eller overvåkningssystemer innføres, skal det drøftes med de tillitsvalgte.

Før systemene iverksettes, skal de ansatte ha fått informasjon om tiltakenes formål og konsekvenser.

Individuelt samtykke fra den enkelte ansatte må innhentes i den utstrekning dette kreves i henhold til personopplysningsloven og tilhørende forskrift.

Det er en forutsetning at kontroll og overvåkningssystemer ikke innføres og praktiseres vilkårlig.

§ 12 SÆRAVTALER

Partene er enige om at denne Hovedavtalen er en rammeavtale. Partene forutsetter at Hovedavtalen utfylles ved bruk av særavtaler i den enkelte bedrift.

Krav om inngåelse eller revisjon av særavtaler skal behandles i forhandlingsmøte mellom partene på bedriften. Det settes opp protokoll fra møtene der partene har adgang til skriftlig å gi uttrykk for sine synspunkter.

Oppsigelse av særavtaler:

1. 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 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 ad gangen.
3. Særavtaler som det er bestemt eller forutsatt skal gjelde inntil videre kan når som helst sies opp med 1 måneds varsel med mindre annet er avtalt.

§ 13 KOMPETANSEUTVIKLING

Partene erkjenner den store betydning økt opplæring og utdanning har for den enkelte, bedriften og samfunnet. De vil derfor understreke det verdifulle i at bedriftens ansatte øker sine kunnskaper og styrker sin kompetanse, og at bedriftene derfor legger stor vekt på planmessig opplæring av medlemmer av Veterinærforeningen.

De sentrale parter vil understreke viktigheten av en helhetlig personalpolitikk som blant annet legger til rette for å vedlikeholde og utvikle seniormedarbeidernes ressurser og kompetanse. Det er et mål at flest mulig skal kunne delta aktivt og være ettertraktet arbeidskraft gjennom hele karrieren.

Hvis det i forbindelse med utdanning, som er av verdi både for den ansatte og bedriften, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, bør dette innvilges med mindre særlige grunner er til hinder for det.

Også i forbindelse med annen utdanning som er av betydning for den ansattes videreutvikling, bør bedriften vise imøtekommenhet om det skulle bli aktuelt å søke hel eller delvis permisjon, hvis det kan skje uten nevneverdig ulempe for bedriften.

Med utdanning menes også kvalifiseringsstillinger som for eksempel post doc og stipendiater.

Tiltak/Virkemidler:

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

Partene er enige om at lønnsnivå er et av flere viktige kriterier for å tiltrekke seg og beholde viktig kompetanse.

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

§ 14 PERMITTERING

1) Vilkårene for permittering

1. Permittering kan foretas når saklig grunn gjør det nødvendig for bedriften.
2. Permittering i henhold til nr. 1 kan ikke finne sted utover 6 måneder med mindre partene er enige om at det fortsatt foreligger saklig grunn.
3. Ved permittering kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn. Denne bestemmelsen er ikke til hinder for bruk av rullerende permittering.

4. Ved vurdering av hvem som skal permitteres, skal det legges vekt på de spesielle oppgaver arbeidsutvalget har i bedriften.

2) Plikt til å konferere før varsel gis

Før varsel gis skal det konfereres med tillitsvalgte i samsvar med § 7. Før lengre permittering iverksettes, bør bedriften som et alternativ vurdere yrkesfaglig kompetansehevende tiltak etter bedriftens behov og som kan styrke bedriftens konkurransesituasjon. Fra konferansen settes opp protokoll som undertegnes av partene. Varselsfristen i § 14, 3) nr. 1 og nr. 2 løper først etter at konferansen er holdt. Krav om forhandlingsmøte fordi ansienniteten er fraveket eller fordi bedriften ved gjeninntagelse følger andre regler enn ved iverksettelsen medfører ikke at permittering eller gjeninntagelse utsettes.

3) Varsel om permittering

1. Permittering gis med 14 dagers varsel.
2. Ved permittering på grunn av slike uforutsette hendinger som nevnt i AML § 15-3 (10) er varslet 2 dager, ved brann 14 dager.
3. Varselet løper fra arbeidstidens slutt den dagen det gis.
4. Fristene gjelder ikke når konflikt i annen bedrift eller tariffstridig konflikt i egen bedrift eller ulegitimert fravær fører til at arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte. Bedriften plikter dog å gi det varsel som er mulig.
5. Fristene gjelder ikke hvis tariffavtale gir adgang til kortere varsel. Det samme gjelder arbeidsreglement opprettet før 31.12.97.
6. Hvis bedriften permitterer uten å overholde varselfristen skal arbeidstakerne betales vanlig fortjeneste til fristens utløp. Ved permitteringer som nevnt i nr. 2 betales ordinær timelønn.
7. Dersom en permitteringsperiode avbrytes, og arbeidstaker inntas i arbeid i mer enn 4 uker, skal ny permitteringsperiode anses som ny permittering i relasjon til bestemmelsene om vilkår, drøftelser, varsler mv. Dette gjelder ikke inntak som skyldes vikariat for andre arbeidstakere med lovlig fravær. I slike tilfeller skal det dog gis varsel til arbeidstaker så tidlig som mulig, og senest tre dager før arbeidsperiodens utløp.

Partene viser til protokoll av 4. juni 2009 mellom LO og NHO og er enige om følgende: Så lenge det ytes dagpenger direkte etter en arbeidsperiode på inntil 6 uker i sammenheng i en permitteringsperiode, er partene enige om at lengden av arbeidsperioden som kan benyttes uten at fortsatt permittering skal regnes som ny permittering, endres fra 4 til 6 uker.

4) Varslets form og innhold

1. Varslet gis skriftlig til den enkelte arbeidstaker med mindre de lokale partene blir enige om annet.
2. Ved betinget permittering etter § 14, 5) kan varslet gis ved oppslag i bedriften. Ansatte som er midlertidig fraværende varsles på hensiktsmessig måte.
3. Varslet skal angi permitteringsens sannsynlige lengde. Er det ikke mulig, skal fortsatt permittering drøftes med de tillitsvalgte senest innen 1 måned og deretter hver måned hvis man ikke blir enige om noe annet. Det skal herunder

fortløpende vurderes om vilkårene for permittering er tilstede eller om det må gjennomføres oppsigelser.

4. Arbeidstakere som blir permittert skal få skriftlig bevis fra arbeidsgiver. Beviset skal angi grunn til permitteringen og permitteringsens sannsynlige lengde.
5. Dersom det er gitt ubetinget skriftlig varsel som oppfyller ovennevnte krav til innhold gjelder dette også som permitteringsbevis.

5) Betinget varsel

Ved konflikt i egen bedrift skal varselet så langt råd er angi hvilke arbeidstakere som eventuelt vil bli permittert, og den enkelte skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig.

6) Oppsigelse under permittering

Permitterte arbeidstakere er fortsatt knyttet til bedriften med rett og plikt til å begynne igjen så lenge de ikke er formelt oppsagt. Bringes arbeidsforholdet til opphør i permitteringstiden, plikter arbeidstakerne å utføre arbeid i oppsigelsestiden med mindre en ny arbeidsavtale er til hinder for det. Faller arbeidsplikten av denne grunn bort, bortfaller betaling for oppsigelsestiden. Dersom arbeidstakere som er permittert utover 3 måneder og inntil videre, sier opp for å gå over i annet arbeid, kan vedkommende fratrukket uten oppsigelsesfrist. Arbeidstaker som ikke er sagt opp og som ikke blir gjeninntatt ved permitteringstidens utløp, har rett til lønn i oppsigelsestiden.

7) Spesielle bestemmelser

1. I typisk sesongindustri gjelder §14 med mindre annet følger av tariffavtale eller fast praksis. Også i så fall gjelder § 14, 6) tilsvarende.
2. Når arbeidstaker er permittert løper plikten til syketrygd så lenge den består etter loven, men bare så lenge arbeidstakeren ikke er i annet arbeid.
3. §14, 3) medfører ingen endring i den sedvanemessige rett til å permittere på grunn av værhindringer.

§ 15 LOKALE/ORGANISASJONSMESSIGE MØTER

Når det skal avholdes lokale eller organisasjonsmessige møter i forbindelse med denne Hovedavtale, kan hver av partene kreve at møtet skal finne sted innen 14 dager.

§ 16 FORHOLD SOM IKKE ER REGULERT I HOVEDAVTALEN

NHO og Veterinærforeningen kan i avtaleperioden ta opp spørsmål om inngåelse av avtaler på andre områder enn dem som er regulert ved denne Hovedavtale.

§ 17 VARIGHET, KOLLEKTIVE OPPSIGELSER

- a) Hovedavtalen trer i kraft 1. juli 2018 og gjelder til og med 30. juni 2020 og videre 1 - ett år ad gangen, hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med minst 2 – to – måneders varsel.
- b) Ved bruk av kollektive oppsigelser forplikter partene seg til å gi varsel med minst 14 dagers frist. Varslet skal i form og innhold være i samsvar med Arbeidstvistlovens § 16.
- c) 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.
- d) Varsel om utvidelse av konflikten skal likeledes av hver av partene, gis med minst 4 dagers frist.

§ 18 BILAG

- Bilag 1: Avtale om opplysnings- og utviklingsfond
Bilag 2: Avtalefestet pensjon (AFP)
Bilag 3: Mangfold – Likestilling - Likeverd
Bilag 4: Sliterordningen

PROTOKOLLTILFØRSLER:

1. **Omsorgspermisjon.**
Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med arbeidsmiljøloven § 12-3.

Oslo, 01.04 2019

NHO Mat Og Drikke
Nikolai Astrup Westlie

Den Norske Veterinærforening
Christian Tengs

Næringslivets Hovedorganisasjon
Rolf Negård

Avtale
om et Opplysnings- og utviklingsfond mellom
Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)
og
Veterinærforeningen
(Endret siste gang i 2018)

§ 1**Formål**

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

§ 2**Virkemidler**

Opplysnings- og utdanningstiltakene, herunder kurs- og skolevirksomhet, skal blant annet 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 pkt 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**

Fondets midler bringes til veie ved at arbeidsgiverne hvert kvartal etterskuddsvis innbetaler kr 207,- (til sammen kr 828,- per år), for hvert av forbundets medlemmer som er omfattet av tariffavtale mellom Fagforeningen og NHO

I de kr 207,- er inkludert kr 42,25 (til sammen kr 169,- per år), som trekkes av arbeidstakerens lønn ved hvert trekk.

Innbetalingsordningen og trekkordningen gjelder for heltidsansatte samt for deltidsansatte med 50 % av tariffmessig bestemt gjennomsnittlig normal arbeidstid eller mer.

§ 4**Innkrevning av premie**

Bedrifter som er bundet av overenskomst med LO-forbund, innbetaler kvartalsvis bedriftens samlede forpliktelser for alle OU-fond til Sluttvederlagsordningen.

Dersom bedriften ikke er bundet av overenskomst med LO, mottar bedriften hvert kvartal krav om premieinnbetaling fra fondets styre.

§ 5**Administrasjon**

Fondet ledes av et styre på 4 medlemmer, hvorav partene oppnevner to hver. Vervet som styreleder alternerer mellom Forbundet og NHO.

§ 6**Midlenes anvendelse og fordeling**

Fondsstyret fastsetter hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til administrasjons- og revisjonskostnader samt fellesformål som en finner det ønskelig å støtte. Fondets øvrige midler disponeres - med en halvpart til hver - av forbundet og NHO, og med utgangspunkt i kriteriene nevnt i § 2.

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

§ 7**Regnskap og årsberetning**

Fondets regnskapsår er kalenderåret. Ved hvert regnskapsårs avslutning utarbeides et årsregnskap som skal revideres av en statsautorisert revisor.

§ 8**Oppløsning**

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