



HYDRO

Særavtale

2016-2018

angående

**lønns- og arbeidsvilkår
for medlemmer i Industri Energi ansatt i
Norsk Hydro ASA, Hydro Aluminium AS,
Hydro Aluminium Rolled Products AS,
Herøya Nett AS, Sør-Norge Aluminium AS og Hydro
Vigeland's Brug AS
ved virksomhetsstedene:**

Karmøy

Årdal

Sunnal

Høyanger

Porsgrunn

Husnes

Vennesla

Hovedinndeling:

1. ORGANISASJONSMESSIGE BESTEMMELSER

2. LØNNBESTEMMELSER

- 2.1 Lønnsforhandlinger**
- 2.2 Lønnsystem for operatører og fagoperatører**
- 2.3 Teknisk fagskole**
- 2.4 Fagbrev 2**
- 2.5 Stillingstillegg**
- 2.6 Tillitsvalgte**
- 2.7 Sonetillegg**
- 2.8 Lærlinger**
- 2.9 Ferievikarer**
- 2.10 Erfaringstillegg for operatører u/fagbrev**
- 2.11 Spesielt om eldre arbeidstakere**
- 2.12 Industrivern**
- 2.13 Sertifikattillegg**
- 2.14 12-timers skift i helg**

3. TEKNISKE BESTEMMELSER

- 3.1 Arbeidstid**
- 3.2 Overtid/forskjøvet arbeidstid**
- 3.3 Betaling for skiftarbeid**
- 3.4 Overgang til annen arbeidsordning/annet skift**
- 3.5 Hjemmevakt**
- 3.6 Diverse bestemmelser**
- 3.7 Pensjon**
- 3.8 Vikariat i høyere stilling**
- 3.9 Individuelle oppsigelsesfrister**

4. BEDRIFTSVISE TILPASNINGER

- 4.1 Kompetanse**
- 4.2 Tilpassede arbeidstidsordninger**
- 4.3 Resultat-/variabel lønn**
- 4.4 Tilpassede tekniske bestemmelser**
- 4.5 Lokale lønnelementer/forhandlinger**
- 4.6 Innleie**

5. VARIGHET

- 5.1 Avtalens varighet**

1. ORGANISASJONSMESSIGE BESTEMMELSER

Den til enhver tid gjeldende Overenskomst for Elektrokjemiske Industri (avtale 101) gjelder for denne Særavtale.

2. LØNNSBESTEMMELSER

2.1 LØNSFORHANDLINGER

Lønnsforhandlinger gjennomføres en gang i året. Med mindre annet avtales, gjøres resultatet gjeldende med virkning fra 01.06. det enkelte år.

2.2 LØNSSYSTEM FOR OPERATØRER OG FAGOPERATØRER

Følgende årslønnsseter gjelder per 01.06.16:

Begynnerlønn	Ansiennitetstillegg	Operatør	Fagoperatør*
	0	kr 367 500	kr 402 100
Etter 1 år	4 000	kr 371 500	kr 406 100
Etter 2 år	3 000	kr 374 500	kr 409 100
Etter 3 år	3 000	kr 377 500	kr 412 100
Etter 4 år	3 000	kr 380 500	kr 415 100
Etter 5 år	3 000	kr 383 500	kr 418 100
Etter 6 år	3 000	kr 386 500	kr 421 100
Etter 10 år	3 500	kr 390 000	kr 424 600
Etter 15 år	3 500	kr 393 500	kr 428 100
Etter 20 år	5 000	kr 398 500	kr 433 100

*) Med fagoperatør forstås ansatte som har avlagt relevant fagprøve (teknisk) i henhold til bestemmelsene i Lov om fagopplæring eller interne likestilte fagprøver. Ansatte med annen teknisk utdanning kan godkjennes som fagoperatør. Innplassering av operatører og fagoperatører som rekrutteres eksternt skjer etter en konkret vurdering av praksis (for fagoperatører - etter avlagt fagprøve). Godkjenning og innplassering skjer i begge tilfeller etter en vurdering gjort av bedrift og tillitsvalgt.

2.3 TEKNISK FAGSKOLE

Teknisk fagskole kan etter en vurdering betales som fagbrev for ansatte som ikke har fagbrev. Teknisk fagskole i tillegg til fagbrev kan kompenseres dersom bedriften stiller krav til slik kompetanse i en stilling med utvidet ansvarsområde. I slike tilfeller er det stillingen - ikke utdanningen i seg selv - som kompenseres, ref. AMBS eller lignende.

2.4 FAGBREV 2

Fagbrev 2 betales med 50% av differansen mellom begynnerlønn fagoperatør og begynnerlønn operatør i de tilfeller fagbrev 2 er relevant for stillingen i bedriften.

2.5 STILLINGSTILLEGG

2.5.1 AMBS kompensasjonssystem

Det vises til protokoll vedrørende etablering av AMBS kompensasjonssystem, datert 21. april 2008 og protokoll vedrørende etablering av ordning med «fleksible dager», datert 4. november 2011.

Kompensasjonssystemet består av følgende nivåer og årslønnsseter per 01.06.16:

Nivå A	Fleksibel rolle	Kr. 5.800
Nivå B	Utvidet forbedrings- eller driftsansvar	Kr. 15.500
Nivå C	Fagoperatør med særskilt rolle	Kr. 21.650
Nivå D	Spesialistrolle	Kr. 33.900*
	Handlingsansvarlig operatør	Kr. 33.900

* satsen er en minimumssats

2.5.2 Øvrige stillingstillegg

Vedrørende 1. operatørtillegg og arbeidslederavløsere ved Hydro Aluminium Rolled Products AS, Karmøy vises det til lokal protokoll.

2.6 TILLITSVALGTE

Vedrørende avlønning av tillitsvalgte på heltid vises til egen protokoll.

2.7 SONETILLEGG

Kompensasjon for arbeid i etablerte soner godtgjøres med:

- Sone 1: kr. 2.570,- pr. år
- Sone 2: kr. 5.930,- pr. år.

2.8 LÆRLINGER

Lærlinglønn fastsettes som en prosentdel av begynnerlønn for fagoperatør, se punkt 2.2. Følgende årslønnsseter for lærlinger gjelder fra 01.06.16:

18 måneder i bedrift			24 måneder i bedrift		
Tidsrom	Prosentdel	Årslønn	Tidsrom	Prosentdel	Årslønn
1. halvår	40	kr 160 840	1. halvår	30	kr 120 630
2. halvår	55	kr 221 155	2. halvår	40	kr 160 840
3. halvår	75	kr 301 575	3. halvår	55	kr 221 155
			4. halvår	75	kr 301 575

Merknad vedr ansiennitet ved ansettelse

Lærlinger som gis ansettelse (midlertidig eller fast) etter avlagt og bestått fagprøve, godskrives hele læretiden som bedrifts- og lønnsansiennitet.

2.9 FERIEVIKARER

Ferievikarer lønnes etter en sats som er kr. 17.000,- pr. år lavere enn grunnlønn for operatører. Ferievikarer som har avlagt fagbrev og vikarierer i relevant fagstilling lønnes som fagoperatør. Ferievikarlønn benyttes for sommerferietiden og eventuell forutgående opplæringstid.

2.10 ERFARINGSTILLEGG FOR OPERATØRER U/FAGBREV

Operatører uten fagbrev gis f.o.m. fylte 55 år et erfarings tillegg tilsvarende 50 prosent av differansen mellom begynnerlønn for fagoperatører og begynnerlønn for operatører.

2.11 SPESIELT OM ELDRE ARBEIDSTAKERE

Bestemmelser vedrørende endrede arbeidsoppgaver som følge av sykdom eller organisasjonsendringer:

Bedriften vil se med forståelse på lønns- og arbeidsforholdene for ansatte med lang tjeneste i bedriften som har fått svekket arbeidsevne eller helse på grunn av mangeårig tungt arbeid, yrkessykdommer, bedrifts-skader o.l. og derfor ikke lenger kan opprettholde et rimelig fortjenestenivå i sitt vanlige arbeid.

2.12 INDUSTRIVERN

Det vises til lokale protokoller når det gjelder fastsettelse av tillegg for deltakelse i industrivernsammenheng.

2.13 SERTIFIKATTILLEGG

Fører kort for bil klasse C/D, mobilkran/kaikran sertifikat, betales med kr. 2.500,- pr. år. Andre relevante sertifikater kan drøftes lokalt. For fagoperatører er ett sertifikattillegg inkludert i lønnen. Det betales i tillegg maksimalt for ett sertifikat.

2.14 12-TIMERS SKIFT I HELG

For helkontinuerlige skiftordninger er det enighet om å tillate 12 timers skift i helg. Forøvrig vises det til lokale protokoller.

3. TEKNISKE BESTEMMELSER

3.1 ARBEIDSTID

3.1.1. Dagarbeidstid

Den ordinære effektive dagarbeidstid skal legges på de 5 første virkedager i uken i tiden mellom kl. 06:00 og 17:00 og skal i gjennomsnitt ikke overstige 37,5 timer pr. uke. Jul-, nyttårs-, påske- og pinseften slutter den ordinære dagarbeidstid, disponibeluke, samt for skiftordninger hvor avløsning ikke skal finne sted, kl. 12:00*. Dagen før helligdag avsluttes arbeidet på ettermiddagsskift for 2-skift senest kl.18:00.

*) Bestemmelsen knyttet til arbeid på jul- og nyttårsaften skal praktiseres slik at det arbeides ½ dag. Tilsvarende skal det registres ½ dag ved eventuelt fravær på disse dagene.

3.1.2 Skiftarbeid

Den ordinære effektive arbeidstid skal i gjennomsnitt ikke overstige:

- 36,5 timer pr. uke for 2-skiftarbeid (uten helg)
- 35,5 timer pr. uke for 2-skiftarbeid (med helg)*
- 35,5 timer pr uke for døgnkontinuerlig 3-skiftarbeid
- 33,6 timer pr. uke for helkontinuerlig skiftarbeid

*) som helgearbeid regnes ordninger med minst ett skift i tiden lørdag kl. 18:00 til søndag kl. 22:00 i løpet av en 4-ukers periode.

3.1.3 Fleksibilitet

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

Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i Arbeidsmiljølovens § 10. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres.

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

3.2 OVERTID/FORSKJØVET ARBEIDSTID

3.2.1 AML

Overtid bør unngås i den utstrekning det er mulig, men kan anvendes overensstemmende med gjeldende arbeidsmiljølov.

Arbeid på søn- og helgedager er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig. Arbeidsgiver skal drøfte behovet for søn- og helgedagsarbeid med arbeidstakernes tillitsvalgte før det iverksettes.

I virksomhet som er bundet av tariffavtale kan arbeidsgiver og arbeidstakerens tillitsvalgte inngå skriftlig avtale om arbeid på søn- og helgedager dersom det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for dette.

3.2.2 Generelt

Overtid betales for pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid i samsvar med reglene nedenfor. For øvrig vises til Administrativ bestemmelse AB04.

3.2.3 Beregningsgrunnlag

Timesats for utregning av overtidkompensasjon er den ansattes faste årslønn (inkl. faste tillegg/ekskl. skifttillegg) dividert med 1850. Det regnes bare hele og halve timer.

Eksempel: $\frac{\text{Årslønn inkl. faste tillegg}}{1850} = \text{timesats for overtidkompensasjon}$

Beredskapstillegg (Industrivern) og Vakttillegg inngår ikke i beregningsgrunnlaget.

3.2.4 Overtidsregler 100 %

Overtid betales med 100 % tillegg i følgende tidsrom:

- For ansatte på dagtid fra kl 21.00 og frem til ordinær arbeidstids begynnelse neste dag.
- På dager før helligdager etter den ordinære arbeidstid, og arbeid på lør-, søn-, hellig- og høytidsdager inntil ordinær arbeidstids begynnelse neste arbeidsdag.
- For ansatte på dagtid fra fredag etter ordinær arbeidstids slutt til ordinær arbeidstids begynnelse påfølgende mandag.
- For ansatte på skift i friskiftdøgn som jobber deler av skift. Friskiftdøgn = friskiftperiode av minst 32 timers varighet.

- For ansatte på skift som pålegges overtidstimer som ikke utgjør helt arbeidet skift:
 - ved nattskift
 - ved formiddagskift etter nattskift
 - på ettermiddagskift før helligdager
 - etter ettermiddagskiftets slutt fredag til formiddagskiftets begynnelse mandag
 - på hellig- og høytidsdager inntil formiddagskiftets begynnelse neste arbeidsdag.

3.2.5 Overtidsregler 50 %

I øvrige tidsrom betales overtidarbeid med 50 % tillegg.

3.2.6 Tilkalling utenom ordinær arbeidstid

I forbindelse med pålagt fremmøte utenom ordinær arbeidstid, betales 1 time overtid som gangpenger, i tillegg til antall arbeidede overtidstimer.

Det betales overtid for minimum 2 timer inkl. gangtid, uansett om vedkommende blir satt i arbeid eller ikke. Dette gjelder også i de tilfeller varsel om overtid blir trukket tilbake før vedkommende er møtt fram.

3.2.7 Nattarbeid/avspassing

Ansatte på dagarbeidstid som utfører overtidarbeid mellom kl 00:00 og 06:00 gis fri med full lønn etter følgende regler:

- Når arbeidet varer mellom 2 og 4 timer, gis halv fridag samme kalenderdag (gjelder dog ikke ansatte på hjemmevakt).
- Når arbeidet varer 4 timer eller mer gis fri hele samme kalenderdag.

3.2.8 Forskjøvet arbeidstid

Arbeid som legges til ettermiddags- og nattskift som forskjøvet tid etter forutgående avtalt arbeidsplan betales etter bestemmelsene under punkt 3.2.4 og 3.2.5 ovenfor.

Forskjøvet arbeidstid kan avtales for en sammenhengende periode på inntil 14 dager. Skiftarbeidere trekkes ikke for skifttillegg når de midlertidig betales etter dette punkt.

3.2.9 Opplæring, møter m.m.

Opplæring, møter o.s.v. vil så langt det er mulig bli lagt innenfor den ansattes ordinære arbeidstid. I den grad slike aktiviteter må legges til fritid og er pålagt av bedriften godtgjøres overtallige timer som ordinær overtid.

3.2.10 Overtid og lærlinger.

Bruk av overtid for lærlinger skal unngås i størst mulig grad. Dersom overtid likevel må benyttes, skal grunnlaget for overtidssatsen være overenskomstens begynnerlønn operatør.

3.3 BETALING FOR SKIFTARBEID

3.3.1 Skifttillegg

Arbeid på nevnte skiftordninger kompenseres med følgende årslønnssetser per 01.04.16:

Helkontinuerlig 6-skiftarbeid	kr 72 250
Helkontinuerlig 5-skiftarbeid	kr 75 500
Døgnkontinuerlig 4 skift	kr 55 900
Døgnkontinuerlig 3-skift (uten lørdag ettermiddag)	kr 44 300
2-skiftarbeid (med helg lør./søn.)	kr 53 100
2-skiftarbeid (med helg lørdag)	kr 44 300
2-skiftarbeid (uten helg)	kr 31 650

Skifttillegget for øvrige lokale skiftordninger reguleres i tråd med reguleringen av foran nevnte tillegg.

3.3.2 Helligdagstillegg m.m.

For ordinært arbeid og overtidsarbeid i følgende tidsrom betales ytterligere kr. 2012,- per 8-timers skift. Satsen gjelder for arbeid utført etter 01.04.16. Det betales også for deler av skift.

Fra og med:	Til og med:
E-skift før Skjærtorsdag	E-skift 2. påskedag
N-skift til Kr. Himmelfart	E-skift Kr.Himmelfart
E-skift Pinseaften	E-skift 2. pinsedag
N-skift til 1. mai	E-skift 1. mai
N-skift til 17. mai	E-skift 17. mai
Fra kl 12:00 Julaften*	E-skift 2. juledag
Fra kl 12:00 Nyttårsaften*	E-skift 1. nyttårsdag

*) Ved arbeid på formiddagsskift jul og nyttårsaften betales helligdagstillegg for 4 timer uavhengig av lokalt avløsningstidspunkt.

Dagtidsansatte som arbeider innenfor ovennevnte tidsrom betales som for skiftarbeid (gjelder ikke ansatte på hjemmevakt eller annen tilkallingsordning.)

3.3.3 Konferanseplikt ved skiftavløsning

I de tilfeller ansatte på skift har konferanseplikt ved skiftavløsning som følge av pålegg fra bedriften, kan det lokalt avtales kompensasjon for dette.

3.3.4 Spesielle bestemmelser

Ansatte som har fylt 50 år, og som har arbeidet 25 år eller mer på skift, vil ved overgang til dagtid beholde skifttillegget ytterligere 30 måneder samt 2 måneder for hvert år arbeidet på skift f.o.m. fylte 50 år. Ansatte som har fylt 50 år, og som har arbeidet 25 år eller mer på skift, vil i de tilfeller helsemessige årsaker er årsak til overgang til dagtid, beholde sitt faste årlige skifttillegg uten avkorting frem til pensjonsavgang.

Ansatte som av helsemessige og/eller organisasjonsmessige årsaker overføres til arbeid på dagtid eller annen skiftordning vil, under forutsetning av sammenhengende 30 måneder i arbeid på skift, få en nedtrapping av skifttillegget eller differansen i skifttillegget over 5 år (100% / 80% / 60% / 40% / 20% / 0%). Ordningen gjelder nye tilfeller fra 01.06.2016.

Andre lønnelementer som vil kunne være gjenstand for nedtrapping eller "frysing" avklares lokalt.

3.4 OVERGANG TIL ANNEN ARBEIDSTIDSORDNING/ANNET SKIFT

3.4.1 Faktortabeller

Betalingsmessige forhold knyttet til pålagt skiftbytte eller endring av arbeidstidsordning kompenseres etter faktortabeller. Faktortabeller utarbeides for alle aktuelle skiftarbeidstidsordninger.

Ved utarbeidelse av faktortabeller for ordinær arbeidsplan skal følgende verdier benyttes (basert på 8 timers skift):

Formiddagsskift/dagtid (man-søn)	1,00
Ettermiddagsskift (man-søn)	1,50
Nattskift (man-søn)	2,00

Ved pålagte skiftbytter eller endring av arbeidstidsordning skal følgende faktorverdier benyttes (basert på 8 timers skift):

Formiddagsskift/dagtid (man-fre) *	2,00 (2-skift 1,00)
Formiddagsskift (lør-søn)	2,50
Ettermiddagsskift (man-tor)	2,00 (2-skift 1,50)
Ettermiddagsskift (fre-søn)	2,50
Nattskift (man-fre)	2,50
Nattskift (lør-søn)	3,00

Bevegelige helligdager som faller på ukens 5 første dager gir faktortillegg som lørdag/søndag.

3.4.2 Beregning av faktortillegg

Ved utregning av kompensasjon foretas en sammenligning av faktorverdier for hele perioden. Negativ verdi settes lik 0. Differansen summeres og multipliseres med 8 timer. Antall timer godtgjøres etter samme grunnlønnssats som ved ordinær overtidbetaling ekskl. skifttillegg etter punkt 3.3.

Det foretas sammenligning av faktorverdier for maksimalt 7 døgn. Varer endringen i arbeidstidsordning mer enn 7 døgn skal det foretas ny beregning tilbake til ordinær arbeidstidsordning. Under forutsetning av minimum 2 skift på ny arbeidsordning, kompenseres for minimum 8 timer, selv om faktorberegningen resulterer i et lavere timetall (12 timer ved overganger innen 2-skiftordning).

Avvik i arbeidsplan av mindre enn 8 t (Dagtid og 2-skift: 7,5 t) varighet, kompenseres etter overtidbestemmelsene i punkt 3.2

3.4.3 Unntak

Bestemmelsene under 3.4 gjelder ikke:

- Når arbeidstakeren av helsemessige eller andre personlige årsaker overføres til annet skift/annen arbeidstidsordning, herunder frivillig bytte i forbindelse med ferie og disponibeluke.
- Ved omlegging av arbeidsplan.
- Ved omorganisering, når varsel om arbeidstidsendring er gitt med minst 14 dagers varsel. Overtallige timer i overgangsuken avspaseres.
- For ferievikarer.
- For opplæring av nyansatte ved tiltredelsen.
- For annen opplæring når varsel om arbeidstidsendring er gitt minst 14 dager i forveien.

3.4.4 Alternative ordninger

Når partene er enige om det kan det lokalt avtales andre betalingsordninger ved overgang til annen arbeidstid/annet skift som helt eller delvis erstatter denne paragraf. Slike ordninger må normalt holdes innenfor den samme økonomiske ramme. I bedrifter som er utsatt for hyppige eller sesongmessige svingninger i marked og ordretilgang, kan partene lokalt avtale fleksible arbeidstidsordninger som ikke kompenseres etter bestemmelsene i 3.4.

3.5 HJEMMEVAKT

3.5.1 Definisjoner

UKEVAKT	Tidsrommet fra ordinær arbeidstids slutt mandag til ordinær arbeidstids begynnelse fredag
HELGEVAKT	Tidsrommet fra ordinær arbeidstids slutt fredag til ordinær arbeidstids begynnelse mandag
FULL UKEVAKT	7 hele kalenderdager i sammenheng
HELLIG- /HØYTIDSDAGER	Offentlige hellig- og høytidsdager som ikke faller på søndag.

3.5.2 Godtgjørelse

	Kompensasjon pr. vakt	
	Økonomisk kompensasjon	Avspasering
Ukevakt	0,2 % av årslønn pr. vakt	+ 1,5 fridager pr. vakt
Helgevakt	0,4 % av årslønn pr. vakt	+ 1,5 fridager pr. vakt
Full ukevakt	0,6 % av årslønn pr. vakt	+ 3,0 fridager pr. vakt
Hellig- og høytidsvakt	0,3 % av årslønn pr. vakt.	

For vakt som etableres for en enkelt hellig-/høytidsdag som ikke faller på en søndag, ytes 0,5 fridag.

3.5.3 Tilfeldig hjemmenvakt

Med tilfeldige hjemmenvakter forstås vaktordning av under 3 måneders varighet, eller hjemmenvakt som for den enkelte ikke er oppsatt i den faste vaktturnus (innbyrdes frivillig vaktbytte kompenseres ikke).

Ansatte som må være disponible utenom sin ordinære arbeidstid godtgjøres som faste vakter, dog økes den betalingsmessige andel med 25 %.

3.5.4 Avspasering

Vaktavspasering avtales med overordnet, og skal som hovedregel skje før vedkommende skal ha sin neste vakt. Om nødvendig har bedriften anledning til å utarbeide plan for vaktavspasering.

3.5.5 Godtgjørelse for fridager som ikke avvikles

Fridager som den ansatte i forståelse med bedriften ikke avspaserer, kompenseres med 0,4% av årslønn pr. dag.

3.5.6 Vakthypighet/Fritakelse

Bedriften vil bestrebe seg på å gjennomføre minst 5-delte vakter i den utstrekning dette driftsmessig lar seg gjennomføre.

Bedriften vil fra tid til annen vurdere om de løpende vaktordninger er i overensstemmelse med behovet.

Fritakelse fra hjemmevaktjeneste kan innvilges når tungtveiende årsaker som sosiale grunner, alder o.l. er tilstede.

3.5.7 Oppgjør for vakter

Godtgjørelse for vakt utbetales løpende. Godtgjørelse for fridager som ikke avspaseres utbetales 2 ganger årlig, normalt i februar og august.

3.5.8 Lokale avtaler

Det kan lokalt avtales annen kompensasjon avhengig av tilkallingstid, behov for fremmøte på arbeidsstedet, begrensninger i bevegelsesfrihet og andre forhold ved vaktordningen.

3.5.9 Andre vaktordninger

Andre vaktordninger som ikke er å anse som normal hjemmevakt, og hvor det ikke er krav til fremmøte på arbeidsplassen, fastsettes kompensasjon lokalt etter forutgående drøftelser med de ansattes lokale foreningsrepresentanter.

3.6 DIVERSE BESTEMMELSER

Under sykdom, ferie, permisjon og militærtjeneste følges gjeldende lovgivning samt de regler som til enhver tid gjelder i selskapet.

Dersom selskapet ønsker å gjennomføre endringer i disse regler, skal dette drøftes med de tillitsvalgte.

Foringelse av vilkårene kan ikke skje i tariffperioden, med mindre partene blir enige om det.

3.7 PENSJON

Pensjon ytes etter Norsk Hydros til enhver tid gjeldende pensjonsordning.

3.8 VIKARIAT I HØYERE STILLING.

Ved vikariat i høyere stilling utover 1 uke (for ferievikariat 3 uker) i sammenheng, betales fra vikariatets begynnelse et passende tillegg som fastsettes av bedriften i hvert enkelt tilfelle.

I de tilfeller den stilling det vikarieres i har et klart definert lønnsnivå, settes tillegget lik differansen mellom vikarens lønn og dette lønnsnivå. Det forutsettes at vikariatets hovedoppgaver skal kunne dekkes på en tilfredsstillende måte.

Ved vikariater som følger tett på hverandre uten at det oppnås rett til godtgjørelse, kan spørsmålet om godtgjørelse tas opp i det enkelte tilfelle.

Ovennevnte gjelder ikke i de tilfelle vikariat i høyere stilling er kompensert på annen måte (se evt. lønnsbestemmelser i denne avtale og/eller lokale avtaler).

3.9 INDIVIDUELLE OPPSIGELSESFRISTER

I de første 3 år etter ansettelsen er den gjensidige individuelle oppsigelsesfrist 1 (en) måned regnet f.o.m. første dag i måneden etter at oppsigelse fant sted. Deretter gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 (tre) måneder regnet f.o.m. første dag i måneden etter at oppsigelse fant sted. Det vises forøvrig til Arbeidsmiljølovens § 15.

4. BEDRIFTSVISE TILPASNINGER

4.1 KOMPETANSE

Partene vil i den enkelte bedrift kunne avtale belønningsmodeller tilknyttet den enkelte medarbeiders relevante kompetanse. I dette ligger mulighet for mer skreddersydde og fleksible modeller for avlønning av anvendt kompetanse, f.eks. innen videreføring og bearbeidingsbedrifter der krav til fagbrev tradisjonelt er mindre (f.eks. adgang til å gi pro rata fagbrevbetaling dersom visse kompetansekrav innfris). Partene vil lokalt drøfte hvilke opplæringstiltak som eventuelt bør igangsettes i denne sammenheng.

Ved overføring av arbeidskraft fra en industri/bransje til en annen, gis det anledning til å avlønne i h.h.t. den kompetanse mottakene enhet og vedkommende stilling fordrer.

Selskapet ser positivt på tiltak som livslang læring i arbeidslivet, og skal i samarbeid med de ansattes organisasjoner legge til rette for dette.

4.2 TILPASSEDE ARBEIDSTIDSORDNINGER

I noen sammenhenger vil det være behov for fleksible og skreddersydde arbeidstidsordninger i h.h.t. bransjens krav, f.eks. ved sesongsvingninger. Hvor slike tilpasninger er avgjørende for å beholde og fremme enkeltbedrifters lønnsomhet og konkurransevne, kan de lokale parter innenfor det ordinære lovverk avtale bedriftsvise arbeidstidsordninger. I slik sammenheng avtales også relevant kompensasjon for ordningen. Alternativ kompensasjon i tilknytning til overtidsbruk kan avtales på samme måte.

4.3 RESULTAT-/VARIABEL LØNN

Utover det som ligger tariffavtalens generelle bestemmelser som resultatlønn samt konsernets retningslinjer, er det anledning til å gjøre avtale om særlige resultatavhengige lønnelementer hvor bedriftens karakter tilsier at det er formålstjenlig. I en slik sammenheng skal det legges vekt på at ordninger skreddersys til bedriften og som reflekterer svingninger og aktiviteter i bransjen.

4.4 TILPASSEDE TEKNISKE BESTEMMELSER

Partene vil ved lokal enighet kunne etablere avtale om å tilpasse tekniske bestemmelser til den enkelte bedrift. Det tenkes her på en anledning til å skreddersy bedriftsvise ordninger f.eks. i forbindelse med hjemmevakt, avvik fra faktortabell ved skiftbytte, o.l. Slike ordninger vil kunne ha både midlertidig og mer permanent karakter, avhengig av hva som er bedriftens faktiske situasjon (kostnadsbilde, sesongsvingninger, o.s.v.).

4.5 LOKALE LØNNELEMENTER/FORHANDLINGER

I de tilfeller der partene i enkeltvirksomheter i lys av virksomhetens særlige situasjon erkjenner at det kan være vanskelig å forsvare en full gjennomføring av et tariffoppgjør, vil man lokalt kunne etablere avtale om å avstå fra hele eller deler av et lønnsoppgjør.

4.6 INNLEIE

Partene oppfordrer til at det benyttes virksomheter som tilbyr lærlingeplasser når det settes ut arbeid.

5. VARIGHET

5.1 AVTALENS VARIGHET

Denne avtalen gjelder til 31.05.18 og videre et år ad gangen med mindre en av partene sier opp særavtalen med minst 1 mnd. forutgående varsel.

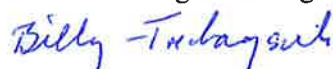
Oslo, juni 2016

For Norsk Hydro ASA



Rolf H. Solvold

for Industri Energis foreninger i Hydro



Billy Fredagsvik

