



ORGANISASJON FOR ADMINISTRATIVE, LEDENDE OG TEKNISKE STILLINGER



Revidert november 2019

# Særavtale

2018-2020

angående

**lønns- og arbeidsvilkår  
for medlemmer i Industri Energi,  
ledende og tekniske stillinger (ALT)  
ansatt i  
Norsk Hydro ASA, Hydro Aluminium AS,  
Hydro Aluminium Rolled Products AS,  
Hydro Energi AS og Hydro Vigelands Brug AS  
ved virksomhetsstedene:  
Karmøy  
Årdal  
Sunddal  
Høyanger  
Vennesla**

SKM  
6/20

## Hovedinndeling:

1. ORGANISASJONSMESSIGE BESTEMMELSER
2. LØNSBESTEMMELSER
  - 2.1 Lokale lønnsforhandlinger
  - 2.2 Lønnsfastsettelse og lønnsvurdering
  - 2.3 Rett til fornyet lønnsvurdering
  - 2.4 Nedsatt arbeidsevne
  - 2.5 Lønnsoversikter
  - 2.6 Generelle eller spesielle lønnsvilkår
3. TEKNISKE BESTEMMELSER
  - 3.1 Arbeidstid
  - 3.2 Overtid/forskjøvet arbeidstid
  - 3.3 Betaling for skiftarbeid
  - 3.4 Overgang til annen arbeidstidsordning/annet skift
  - 3.5 Vaktordninger
  - 3.6 Diverse bestemmelser
  - 3.7 Pensjon
  - 3.8 Vikariat i høyere stilling
  - 3.9 Individuelle oppsigelsesfrister
4. BEDRIFTSVISE TILPASNINGER
  - 4.1 Kompetanselønn
  - 4.2 Tilpassede arbeidstidsordninger
  - 4.3 Fleksible arbeidstidsordninger
  - 4.4 Resultat-/variabel lønn
  - 4.5 Tilpassede tekniske bestemmelser
  - 4.6 Lokale lønnelementer/forhandlinger
5. SÆRAVTALENS VARIGHET
  - 5.1 Avtalens varighet

## **1. ORGANISASJONSMESSIGE BESTEMMELSER**

Hovedavtalen NHO – ALT (nr. 367) og ALT – NHO Overenskomsten (nr. 460) gjelder for denne Særavtale.

## **2. LØNNSBESTEMMELSER**

### **2.1 Lokale lønnsforhandlinger**

Lokale lønnsforhandlinger gjennomføres en gang årlig per 1. juni det enkelte år. Med mindre annet avtales skal eventuell regulering av medlemmenes lønn skje per denne dato.

Lønnsforhandlingene omfatter de medlemmer som etter omfangsbestemmelsen i ALT – NHO Overenskomsten faller inn under denne særavtale.

Ved de lokale lønnsforhandlingene vil partene normalt forhandle om en økonomisk ramme hvor medlemmenes samlede lønnsmasse per 31. mai det enkelte år legges til grunn. Rammen vil danne grunnlag for den lønnsregulering som deretter finner sted av de samme medlemmer.

### **2.2 Lønnsfastsettelse og lønnsvurdering**

Medlemmer som faller inn under denne særavtale lønnes individuelt.

Bedriften skal fastsette det enkelte medlems lønn individuelt etter en saklig vurdering av kompetanse, dyktighet, arbeidsinnsats og stillingens ansvars- og arbeidsområde. Bedriften skal i denne sammenheng også vurdere oppretting av eventuelle utilsiktede skjøvheter.

### **2.3 Rett til fornyet lønnsvurdering**

Dersom et medlem mener urimeligheter er til stede som gir grunnlag for en fornyet vurdering av lønn, kan lokal tillitsvalgt kreve saken tatt opp med bedriften.

Bedriften plikter å besvare slike henvendelser så snart det er praktisk mulig. En tilbakemelding skal relateres til de vurderingskriterier som er nevnt i punkt 2.2 ovenfor, eventuelt supplert med andre forhold som har vært vektlagt ved lønnsfastsettelsen.

Om nødvendig kan foreningen bringe saken inn for sitt forbund til eventuell behandling mellom hovedorganisasjonene.

### **2.4 Nedsatt arbeidsevne**

Bedriften vil se med forståelse på lønns- og arbeidsvilkårene til medlemmer med lang tjeneste i bedriften som har fått svekket arbeidsevne eller helse på grunn av mangeårig tungt arbeid, yrkessykdom eller yrkesskade. Endringer i lønns- og arbeidsvilkårene skal drøftes med de tillitsvalgte.

SKP  
BAL

## **2.5 Lønnsoversikter**

Før og etter lønnsreguleringen det enkelte år vil bedriften utarbeide en samlet oversikt som viser medlemmenes lønn og lønnsutvikling. Oversikten etter lønnsreguleringen skal vise samlet resultat på en slik måte at ALT enkelt kan avgjøre om bedriften har oppfylt sine forpliktelser med hensyn til avtalt ramme for lønnsoppgjøret.

## **2.6 Generelle eller spesielle lønnsvilkår**

Bedriften plikter å gi ALT's medlemmer de samme generelle eller spesielle lønnsvilkår som gis til andre ansatte i tilsvarende stilling og/eller stillingsnivå.

## **3. TEKNISKE BESTEMMELSER**

### **3.1 Arbeidstid:**

#### **3.1.1 Dagtid**

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- og nyttårsaften er arbeidsfrie dager for ansatte på dagtid, disponibeluke, samt for skiftordninger hvor avløsning ikke skal finne sted. Påske- og pinseaften, slutter den ordinære dagarbeidstid, disponibeluke, hvor avløsning ikke skal finne sted, kl. 12.00\*.

#### **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.

Dagen før helligdag avsluttes arbeidet på ettermiddagsskift for 2-skift senest kl.18.00.

### **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.

#### **3.2.2 Generelt**

Overtid betales for pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid.

#### **3.2.3 Beregningsgrunnlag**

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

**Eksempel:** Årslønn inkl. faste tillegg  
1850

= timesats for overtidskompensasjon

**Merknad:** 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 friskiftedøgn som jobber deler av skift. Friskiftedøgn = 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 ettermiddagsskift før helligdager
  - ✓ etter ettermiddagsskiftets slutt fredag til formiddagskiftets begynnelse mandag
  - ✓ på hellig- og høytidsdager inntil formiddagsskiftets begynnelse neste arbeidsdag.

### 3.2.5 Overtidsregler 50%

I øvrige tidsrom betales overtidsarbeid med 50% tillegg.

#### Merknad.

Bestemmelsene i pkt. 3.2.4 og 3.2.5, vil også kunne gjelde også overtid utført utenfor ordinært arbeidssted, forutsatt at dette er avklart før arbeidet iverksettes og for øvrig i tråd med selskapets praksis på området.

### 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/avspassering

Ansatte på dagarbeidstid, som utfører overtidsarbeid i tidsrommet fra kl. 23.00 til kl. 06.00 neste dag, gis fri med lønn etter følgende regler:

- a) Dersom arbeidet varer 4 timer eller mer, samt ved to eller flere utkallinger i perioden, gis fri hele samme kalenderdag
- b) Dersom arbeidet varer mindre enn 4 timer i perioden, gis en 8 timers hvileperiode fra overtidsarbeidet avsluttes. Som alternativ til oppmøte etter 8 timers hvile vil overtidsarbeidet i stedet kunne avspaseres time mot time.

*Staf*  
*02*

- c) Dersom arbeidet påbegynnes to timer eller mindre før ordinær dagarbeidstids begynnelse, gis ingen hvileperiode. Alternativt vil slikt overtidsarbeid kunne avspaseres time mot time mot slutten av arbeidsperioden samme dag. Med «avspasering time mot time» menes at grunnlønnbetaling for avspaserte overtidstimer utgår og at prosenttillegget for overtidstimene utbetales.

### 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.

## 3.3 Betaling for skiftarbeid (satser per 01.04.2019)

3.3.1 I tillegg til årslønnen betales for ulike skiftordninger følgende tillegg pr. år:

Helkontinuerlig 6-skiftarbeid	kr 77 750
Helkontinuerlig 5-skiftarbeid	kr 81 550
Døgnkontinuerlig 4 skift	kr 60 150
Døgnkontinuerlig 3-skift (uten lørdag ettermiddag)	kr 47 700
2-skiftarbeid (med helg lør./søn.)	kr 57 150
2-skiftarbeid (med helg lørdag)	kr 47 700
2-skiftarbeid (uten helg)	kr 34 100

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

### 3.3.2 Helligdagstillegg m.m

For ordinært arbeid og overtidsarbeid i følgende tidsrom betales ytterligere kr. 270,50 pr time. Satsen gjelder for arbeid utført etter 01.04.19. 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
F-skift Julaften	E-skift 2. juledag
F-skift Nyttårsaften	E-skift 1. nyttårsdag

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

*SRP  
09/15*

### 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 arbeidsordning/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

Hellig og høytidsdager 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.

SRP  
OHL

Antall timer godtgjøres etter samme grunnlønnssats som ved ordinær overtidbetaling ekskl. skifttillegg etter punkt 3.2.

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 overtidsbestemmelsene, punkt 3.2.

### 3.4.3 Unntak

Bestemmelsene 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 disse bestemmelsene. 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 3.3.

## 3.5 Vaktordninger

### 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. helligdag	

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

### 3.5.3 Tilfeldige hjemnevakter

Med tilfeldige hjemnevakter forstås vaktordning av under 3 måneders varighet, eller hjemnevakt 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 hjemnevaktjeneste 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 hjemnevakt, og hvor det ikke er krav til fremmøte på arbeidsplassen, fastsettes kompensasjon lokalt etter forutgående forhandlinger 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. Forringelse av vilkårene kan ikke skje i tariffperioden, med mindre partene blir enige om det.

### **3.7 Tjenestepensjon:**

Tjenestepensjon 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:**

Med unntak av avtalt prøvetid, hvor oppsigelsestid er en måned, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på tre måneder regnet f.o.m. første dag i måneden etter at oppsigelse fant sted. Det vises for øvrig til Arbeidsmiljølovens §15.

Hva gjelder tidsavgrensede arbeidsavtaler benyttes bestemmelsene i AML § 15-3 nr. 1 etter prøvetidens utløp.

## **4. BEDRIFTSVISE TILPASNINGER**

### **4.1 Kompetanselønn**

Partene vil i den enkelte bedrift kunne avtale belønningsmodeller tilknyttet den enkelte medarbeiders relevante kompetanse. Med kompetanse menes både formell- og realkompetanse.

I dette ligger mulighet for mer skreddersydde og fleksible modeller for avlønning av anvendt kompetanse. Partene vil lokalt drøfte hvilke opplæringstiltak som eventuelt bør igangsettes i denne sammenheng.

Seh  
OK

#### **4.2 Tilpassede arbeidstidsordninger**

I noen sammenhenger vil det være behov for fleksible og skreddersydde arbeidstidsordninger iht. bransjens krav, f.eks. ved sesongssvingninger, eller for å imøtekomme andre lands tidsforskjeller og arbeidstid. Hvor slike tilpasninger er avgjørende for å beholde og fremme enkeltbedrifters lønnsomhet og konkurranseevne, kan de lokale parter innenfor det ordinære lovverk avtale bedriftsvise arbeidstidsordninger. I slik sammenheng avtales også relevant kompensasjon for ordningen.

#### **4.3 Fleksible arbeidstidsordninger**

Bedriften og den ansatte kan i spesielle tilfeller bli enige om at arbeid skal utføres hjemmefra.

#### **4.4 Resultat-/variabel lønn**

Utover det som ligger i tariffavtalens generelle bestemmelser som resultatlønn, samt konsernets retningslinjer, er det anledning til å gjøre avtale om særlige resultatavhengige lønnslementer 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.

#### **4.5 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, sesongssvingninger, o.s.v.).

#### **4.6 Lokale lønnslementer/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.

**Merknad:** Forbundet har som utgangspunkt for disse tilføyelser at lokal avtaleinngåelse som forringer overenskomstens bestemmelser, skal forelegges forbundet for godkjenning.

### **5. SÆRAVTALENS VARIGHET**

#### **5.1 Avtalens varighet**

Denne avtalen gjelder til 31.05.2020 og videre et år ad gangen med mindre en av partene sier opp særavtalen med minst 1 md. forutgående varsel.

For Norsk Hydro ASA

  
Eva Heidi Lund Silseth

For ISIAKT

  
Sten Roar Martinsen

