

Revidert november 2019

Særavtale

2018-2020

angående

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

**Karmøy
Årdal
Sunndal
Høyanger
Husnes
Vennesla**

SEY
OAK

Hovedinndeling:

1. ORGANISASJONSMESSIGE BESTEMMELSER

2. LØNNBESTEMMELSER

- 2.1 Lønnsforhandlinger**
- 2.2 Lønssystem for operatører og fagoperatører**
- 2.3 Fagskolentdanning**
- 2.4 Fagbrev 2**
- 2.5 Stillingstillegg**
- 2.6 Tillitsvalgte**
- 2.7 Sonetillegg**
- 2.8 Lærlinger**
- 2.9 Ferievikarer**
- 2.10 Erfaringsstillegg 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. LØNSBESTEMMELSER

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 årslønnssetninger gjelder per 01.06.19:

Begynnerlønn	Ansiennitetstillegg	Operatør	Fagoperatør*
	0	kr 407 125	kr 445 825
Etter 1 år	4 000	kr 411 125	kr 449 825
Etter 2 år	3 000	kr 414 125	kr 452 825
Etter 3 år	3 000	kr 417 125	kr 455 825
Etter 4 år	3 000	kr 420 125	kr 458 825
Etter 5 år	3 000	kr 423 125	kr 461 825
Etter 6 år	3 000	kr 426 125	kr 464 825
Etter 10 år	4 500	kr 430 625	kr 469 325
Etter 15 år	4 500	kr 435 125	kr 473 825
Etter 20 år	8 000	kr 443 125	kr 481 825

*) Med fagoperatør forstås ansatte som har avlagt relevant fagprøve (teknisk) i henhold til bestemmelsene i Lov om fagopplæring eller interne likestilte fagprøver. 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 Fagskoleutdanning

Fagskoleutdanning er en kort og yrkesrettet utdanning, som bygger på videregående opplæring. Fagskoleutdanningen representerer i dag et bredt spekter av fagretninger. Hydro er opptatt av kompetansebygging, og ser stor verdi i at operatører tilegner seg relevant fagskoleutdanning.

Fagskoleutdanningen er normalt to-årige heltidsstudier (alternativt tre-årige nettstudier eller 4-årige deltidstudier). Et to-årig heltidsstudie gir 120 studiepoeng. Det finnes også en rekke andre fagskoletilbud, som gir fra 30 til 60 studiepoeng, og som normalt gjennomføres som nettstudier.

Kompensasjon for fagskoleutdanning

Under forutsetning av at fagskoleutdanningen anses relevant for Hydros virksomhet, vil utdanningen bli kompensert som følger:

- Fagskoleutdanning tilsvarende 120 studiepoeng kompenseres med samme sats som fagbrevutdanning når fagskolen kommer i stedet for fagbrevutdanning. Når fagskoleutdanningen (120 studiepoeng) kommer i tillegg til relevant fagbrev kompenseres utdanningen med 50 prosent av satsen for fagbrevutdanning. Dette gjelder uavhengig av om vedkommende allerede har betalt etter reglene om kompensasjon for to fagbrev.
- Fagskoleutdanning tilsvarende 60 studiepoeng kompenseres med 50 prosent av satsen for fagbrevutdanning når fagskolen kommer i stedet for fagbrevutdanning. Når fagskoleutdanningen (60

SEY
OHL

studiepoeng) kommer i tillegg til relevant fagbrev kompenseres utdanningen med 25 prosent av satsen for fagbrevutdanning. Dette gjelder uavhengig av om vedkommende allerede har betalt etter reglene om kompensasjon for to fagbrev.

- Oversikt over hvilken fagskoleutdanning som skal anses som relevant for Hydros virksomhet og kompenseres, forelegges sentralt operatørutvalg for godkjenning. Tilsvarende prosedyre gjelder for evt. fremtidig oppdatering/endring etter forslag fra bedriftens eller fagforeningens representanter.

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 årslønnssatser per 01.06.19:

Nivå A	Fleksibel rolle	Kr. 7.300
Nivå B	Utvidet forbedrings- eller driftsansvar	Kr. 18 000
Nivå C	Fagoperatør med særskilt rolle	Kr. 25.150
Nivå D	Handlingsansvarlig operatør	Kr. 38.400
	Spesialistrolle	Kr. 38.400*

* satsen er en minimumssats

2.5.2 Øvrige stillingstillegg

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

1. OPERATØRTILL. (Valseverk)	
klasse 1	6 900
klasse 2	10 100
klasse 3	13 800
klasse 4	16 100
klasse 5	28 000
klasse 6 - Individuelt avlønnet	

2.6 TILLITSVALGTE

Vedrørende avlønning av tillitsvalgte på heltid vises til egen protokoll

SEK
STP

2.8 LÆRLINGER

Lærlinglønn fastsettes som en prosentdel av begynnerlønn for fagoperatør, se punkt 2.2. Følgende årslønnssetter for lærlinger gjelder fra 01.06.19:

18 måneder i bedrift			24 måneder i bedrift		
Tidsrom	Prosentdel	Årslønn	Tidsrom	Prosentdel	Årslønn
1. halvår	40	kr 178 330	1. halvår	30	Kr 133 748
2. halvår	55	kr 245 204	2. halvår	40	kr 178 330
3. halvår	75	kr 334 369	3. halvår	55	kr 245 204
			4. halvår	75	kr 334 369

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 erfaringstillegg 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, bedriftsskader 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.

524
0120

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- 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, samt for skiftordninger 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.

3.1.3 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 godkjennelse.

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 HRB04.

SRK
BKL

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

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 formiddagsskift etter nattskift
 - på ettermiddagsskift før helligdager
 - etter ettermiddagsskiftets slutt fredag til formiddagsskiftets begynnelse mandag
 - på hellig- og høytidsdager inntil formiddagsskiftets begynnelse neste arbeidsdag.

3.2.5 Overtidsregler 50 %

I øvrige tidsrom betales overtidsarbeid 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/avspasering

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.
- 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.

SRV
KTC

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 årslønnsatser per 01.04.19:

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 foran nevnte 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 overnevnte tidsrom betales som for skiftarbeid (gjelder ikke ansatte på hjemnevakt 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.

URV
BHS

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 (natt til 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. Antall timer godtgjøres etter samme grunnlønnssats som ved ordinær overtidsbetaling 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 overtidsbestemmelsene i punkt 3.2

SOP
5/12

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. helligdag	

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

3.5.3 Tilfeldig hjemmевakt

Med tilfeldige hjemmевakter forstås vaktordning av under 3 måneders varighet, eller hjemmевakt 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.

SEK
022

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 Vakthyppighet/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.

Forringelse 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 dekket 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 OPPSIGELSEFRISTER

Med unntak av avtalt prøvetid, hvor oppsigelsestid er en måned, gjelder en gjensidig oppsigelsfrist 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 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 mottakende 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 bedriftsvisе 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 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.

4.4 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 bedriftsvisе ordninger f.eks. i forbindelse med hjemnevakt, 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 LØNSELEMENTER/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.

SEK
BAP

5. VARIGHET

5.1 AVTALENS VARIGHET


Denne avtalen gjelder til 31.05.20 og videre et år ad gangen med mindre en av partene sier opp særavtalen med minst 1 mnd. forutgående varsel.

Oslo, november 2019

For Norsk Hydro ASA


Eva Heidi Lund Silseth

for Industri Energis foreninger i Hydro


Sten Roar Martinsen

