



# **Særavtale**

## **2010 – 2012**

**angående**

**lønns- og arbeidsvilkår  
for medlemmer i IndustriEnergi ansatt i  
Norsk Hydro ASA og Hydro Aluminium AS  
ved virksomhetsstedene**

**Karmøy  
Årdal  
Sunndal  
Høyanger  
Telemark**

## **Hovedinndeling:**

### **1. ORGANISASJONSMESSIGE BESTEMMELSER**

#### **2. LØNNSBESTEMMELSER**

- 2.1 Lønnsforhandlinger
- 2.2 Operatør og fagoperatører - lønnstabell.
- 2.3 Teknisk fagskole
- 2.4 Fagbrev 2
- 2.5 Stillingstillegg
- 2.6 Tillitsvalgte
- 2.7 Sonetillegg
- 2.8 Arbeidslederavløsere
- 2.9 Lærlinger
- 2.10 Ferievikarer
- 2.11 Operatører som er eldre enn 55 år
- 2.12 Spesielt om eldre arbeidstakere
- 2.13 Diverse tillegg
- 2.14 Sertifikattillegg
- 2.15 Elektromaskinistene på Sunndalsøra
- 2.16 Hydro Aluminium Karmøy – 6-skift

#### **3. TEKNISKE BESTEMMELSER**

- 3.1 Arbeidstid
- 3.2 Overtid/forskjøvet arbeidstid
- 3.3 Betaling for skiftarbeid
- 3.4 Overgang til annet skift eller annen arbeidsordning
- 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 Kompetanselønn
- 4.2 Tilpassede arbeidstidsordninger
- 4.3 Resultat-/variabel lønn
- 4.4 Tilpassede tekniske bestemmelser
- 4.5 Lokale lønnelementer/forhandlinger

#### **5. VARIGHET**

- 5.1 Avtalens varighet

## 1. ORGANISASJONSMESSIGE BESTEMMELSER

Den til enhver tid gjeldende Overenskomst for Den Elektrokjemiske Industri gjelder for denne Særavtale.

## 2. LØNNBESTEMMELSER

### 2.1 Lønnsforhandlinger

Lønnsforhandlinger gjennomføres en gang i året med virkning fra 01.06.

### 2.2 Operatører og fagoperatører (pr. 01.06.2010)

Begynnerlønn	Ansiennitetstillegg	Operatør	Fagoperatør*
	0	311.000	341.000
Etter 1 år	3.000	314.000	344.000
Etter 2 år	3.000	317.000	347.000
Etter 3 år	3.000	320.000	350.000
Etter 4 år	3.000	323.000	353.000
Etter 5 år	3.000	326.000	356.000
Etter 6 år	3.000	329.000	359.000
Etter 10 år	3.500	332.500	362.500
Etter 15 år	3.500	336.000	366.000
Etter 20 år	3.500	339.500	369.500

\*) 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 utdannelsen i seg selv - som kompenseres. Slik kompensasjon skjer i henhold til lokal praksis, ref. eks. F/K eller lignende.

### 2.4 Fagbrev 2

Det betales kr. 12.000 år for fagbrev 2 i de tilfeller fagbrev 2 er relevant for stillingen.

### 2.5 Stillingstillegg

#### 2.5.1 AMPS kompensasjonssystem

Det vises til protokoll (vedlagt) mellom IE i Hydro og Hydro, datert 21. april 2008, vedr. kompensasjonssystem for operatører ifm innføringen av AMPS.

Kompensasjonen er følgende:

- AMPS fellestillegg: kr. 5 000,-
- Nivå 1 - Fleksibel rolle: kr. 2 500,-
- Nivå 2 - Utvidet forbedrings- eller driftsansvar: kr. 12 500
- Nivå 3 - Handlingsansvarlig operatør: kr. 25 500,-
- Nivå 4 - Spesialistrolle: kr. 30 500,- (minimum)

### 2.5.2 Øvrige stillingstillegg

Vedrørende 1. operatørtillegg (Karmøy og Sunndal)/bruk av bastillegg/stillingstillegg (Høyanger og Årdal) vises det til lokale protokoller, samt enighet om avvikling/konvertering av disse tilleggene, ref. protokoll nevnt i 2.5.1.

### 2.6 Tillitsvalgte

Tillitsvalgte som av bedriften er godkjent som tillitsvalgt i heldagsstilling lønnes som fagoperatør med full ansiennitet, samt et tillegg tilsvarende skifttillegg for helkontinuerlig 5-skiftplan (inkl. helligdagstillegg). De tillitsvalgte gis også fast betaling som for 2 fagbrev.

### 2.7 Sonetillegg

Kompensasjon for arbeid i etablerte soner godtgjøres med:

- Sone 1: kr. 2570,- pr. år
- Sone 2: kr. 5930,- pr. år.

### 2.8 Arbeidslederavløser

Operatører som avløser arbeidsleder betales i avløsningstiden i tillegg til sin ordinære lønn kr. 17.000,- pr. år. Tillegget skal gis fast dersom det opprettes faste stillinger som arbeidslederavløser. I de tilfeller der arbeidslederavløser allerede for denne funksjonen er kompensert på annen måte, f.eks. ved 1. operatørsystem, må en slik kompensasjon ses i sammenheng og samordnes med det faste arbeidslederavløser-tillegget.

Etter 3 måneders sammenhengende tjeneste som arbeidslederavløser fastsettes lønnen som arbeidslederavløser etter normer som gjelder for arbeidsledere. Ved vikariater som følger tett på hverandre uten at det oppnås rett til godtgjørelse, kan spørsmålet om godtgjørelse tas opp i det enkelte tilfelle.

### 2.9 Lærlinger (pr. 01.06.2009)

2 år i bedriften		1,5 år i bedriften	
1. halvår: 30% av beg.lønn fag	kr 102 300	1. halvår: 40% av beg.lønn fag	kr 136 400
2. halvår: 40% av beg.lønn fag	kr 136 400	2. halvår: 55% av beg.lønn fag	kr 187 550
3. halvår: 55% av beg.lønn fag	kr 187 550	3. halvår: 75% av beg.lønn fag	kr 255 750
4. halvår: 75% av beg.lønn fag	kr 255 750		

**Merknad:** Egenutdannede fagoperatører, som ansettes umiddelbart etter lærertidens opphør, innplasseres på 3 års trinnet.

## **2.10 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.

## **2.11 Operatører som er eldre enn 55 år**

Operatører som i tariffperioden er 55 år eller eldre, gis et erfaringstillegg likt halvt fagtillegg.

## **2.12 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.

## **2.13 Diverse tillegg**

Brannvern, industrivern, beredskapsvakt, beredskapsavløser, forurensningsberedskap, ambulansesjåfører o.s.v. Det vises til lokale protokoller når det gjelder fastsettelse av eventuelle tillegg for ovenstående.

## **2.14 Sertifikattillegg**

Førerkort 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.

## **2.15 Elektromaskinister på Sunndalsøra**

Bestemmelsene i overenskomsten er gjeldende for de medlemmer av EL & IT Forbundet som omfattes av overenskomsten, dog med følgende særbestemmelser:

### **Lønnsbestemmelser:**

Grunnlønn for elektromaskinister utgjør kr. 346.425 pr. år. I grunnlønn er innbefattet fagtillegg. Ansiennitetstillegg og sonetillegg tilstås etter overenskomstens satser.

## **2.16 Hydro Aluminium Karmøy – 6-skift**

For 6-skifts arbeid ved Hydro Aluminium Karmøy er det enighet om å arbeide 12 timers skift i helger. Forøvrig vises det til lokale avtaler for denne skiftordningen.

### **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 pinseaften slutter den ordinære dagarbeidstid, disponibeluke, samt for skiftordninger hvor avløsning ikke skal finne sted, kl. 1200. Dagen før helligdag avsluttes arbeidet på ettermiddagsskift for 2-skift senest kl.18:00.

##### **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.

##### **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.

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

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 friskiftøgn som jobber deler av skift. Friskiftøgn = 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.

### 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 (gjelder ansatte på skiftordninger).

### 3.2.7 Nattarbeid/avspassing

Ansatte på dagarbeidstid som utfører overtidsarbeid 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 overtidsatsen være overenskomstens begynnerlønn operatør.

## 3.3 BETALING FOR SKIFTARBEID

### 3.3.1 Skifttillegg (pr. 01.06.2010)

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

Helkontinuerlig 6-skiftarbeid	kr 58 450
Helkontinuerlig 5-skiftarbeid	kr 61 100
Døgnkontinuerlig 4 skift	kr 45 150
Døgnkontinuerlig 3-skift (uten lørdag ettermiddag)	kr 35 800
2-skiftarbeid (med helg lør./søn.)	kr 42 850
2-skiftarbeid (med helg lørdag)	kr 35 800
2-skiftarbeid (uten helg)	kr 25 450

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

### 3.3.2 Helligdagstillegg m.m.

For arbeid (også overtid, deler av skift m.m.) i følgende tidsrom betales ytterligere kr. 1.630 pr.skift (pr 01.06.2010):

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 1200 Julaften	E-skift 2. juledag
Fra kl 1200 Nyttårsaften	E-skift 1. nyttårsdag

Dagtidansatte som arbeider innenfor ovennevnte 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.

### 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 på skift som av helsemessige og/eller organisasjonsmessige årsaker overføres til arbeid på dagtid, vil under forutsetning av sammenhengende 30 mnd. i arbeid på skift beholde sitt årlige skifttillegg i 30 mnd.

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 overgang 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

### 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- /HØYTIDSDAGER	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 Tilfeldige hjemmevakter

Med tilfeldige hjemmevakter forstås vaktordning av under 3 måneders varighet, eller hjemmevakt 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 Pensjonsordning. Selskapet kan dog i samråd med de ansattes organisasjoner individuelt fastsette en lavere avgangsalder enn den vanlige hvis driftsmessige forhold eller den enkeltes helsemessige tilstand gjør det ønskelig. En lavere pensjonsalder kan fastsettes i det enkelte tilfelle, generelt for visse yrkesgrupper eller for kategorier av stillinger, dog tidligst fra utgangen av måneden den enkelte fyller 65 år.

Ved avgang før vanlig pensjonsalder etter foranstående bestemmelse, tilstås fremskutt alderspensjon av selskapet inntil pensjonsalderen. Pensjonen baseres på en avkortingsfaktor hvor telleren tilsvarer tjenestetid ved fylte 67 år og nevneren er 30, dog maksimalt 30/30.

## **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 OPPSIGELSESTRISTER**

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 KOMPETANSELØNN**

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.

### **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 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 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 LØNNSELEMENTER/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.

#### **5. VARIGHET**

##### **5.1 AVTALENS VARIGHET**

Denne avtalen gjelder til 31.05.2012 og videre et år ad gangen med mindre en av partene sier opp særavtalen med minst 1 mnd. forutgående varsel.

Oslo, 1. november 2010

For Norsk Hydro ASA

For IndustriEnergis foreninger i Hydro

Rolf H. Solvold

Billy Fredagsvik