



## MØTEREFERAT

---

Tilstede:

Tjenestemannsorganisasjonene

**Morten Mørch, Parat**

**Øystein Risa, Tekna**

**Finn Arve Aagesen, Tekna**

**Gry Eva Alterskjær, FF-NTNU**

**Iver Johnsen, NTL NTNU**

**Sturla Sjøpstad, NTL NTNU**

**Sissel Skarra, NITO**

**Morten Kvamme, NITO**

**Terje Gustavson, HVO**

Arbeidsgiver:

**Personalsjef Arne Kr. Hestnes**

**HR-konsulent Maiken Hoskelsen**

---

Gjelder: **Møte i Sentralt Samarbeidsutvalg (SESAM) – onsdag 22. april 2015**  
**kl. 09.00 – 11.00, rom Goliat, Hovedbygningen, Gløshaugen**

Saksbehandler: Maiken Hoskelsen

---

Dato: 22.04.15

Signatur:

Arkiv:

### **Godkjenning av referat fra SESAM-møtet 10. april 2015**

Referat fra SESAM-møtet 10. april ble godkjent.

### **Godkjenning av dagsorden**

Dagsorden ble godkjent

### **Saker**

#### **27/15 ARBEIDSGIVERS ORIENTERING (Informasjon)**

- o Avbyråkratiseringsprosessen – muntlig orientering

Personalsjefen orienterte om saken. Det vil snart gå ut brev til fakultetene og administrative enheter ifbm. tertial rapportering. I brevet denne gangen vil det i tillegg bes om rapportering jamfør en egen tabell, av administrative ressurser på institutt og fakultetsnivå.

#### Innspill fra fagforeningene:

NTL problematiserte at et slikt kartleggingsarbeid kommer i tillegg til tidligere bestillinger av rapportering i forhold til avbyråkratisering, og lurte på hvorfor ikke dette i stedet inngår som en del av fusjonsprosessen. NTL ytret ønske om å få tilsendt tabellen og bestillingen til enhetene.

#### Arbeidsgivers kommentar:

-Avbyråkratiseringsprosessen ses på som uavhengig av fusjonen, og det er viktig at pågående arbeid fortsetter og ikke stopper opp på grunn av fusjonen.

-Rapportering og utfylling av tabellen er ikke tiltenkt mye arbeid.

-Fagforeningene skal få tilsendt en kopi av bestillingen og tabellen som skal sendes ut til fakultetene og administrative enheter.

## **28/15 FUSJONSPROESSEN (Informasjon/drøfting)**

*Nytt forslag til omstillingsavtale utarbeidet av HIST ble utsendt til møtet*

*Skisse til opplæring i praktisk omstilling ifbm. fusjon mellom HiG, HiST, HiÅ og NTNU*

Muntlig orientering

Personalsjefen orienterte om det nye forslaget til omstillingsavtale, og gikk nærmere inn på punktene som var blitt endret siden forrige forslag:

- pkt 2.4 – Nedbemanning med oppsigelse ikke aktuelt
- pkt. 2.3 – Ikke aktuelt med flytting av virksomheter eller pålagt flytting av medarbeidere mellom byene

Det skal ihht. til forslaget utarbeides en omstillingshåndbok. Arbeidsgiver har ingen innvendinger ift. forslag til ny omstillingsavtale.

Personalsjefen orienterte om skissen til opplæring i praktisk omstilling ifbm. fusjonen.

### Innspill fra fagforeningene:

**NTL** problematiserte at de ansattes oppsigelsesvern og flyttevern kun er sikret i denne omstillingsavtalen som er gyldig frem til 01.01.16, og ønsket en tydeliggjøring av disse punktene gjeldene for den videre omstillingsprosessen etter 01.01.16. Videre etterlyste NTL en felles enighet rundt hvilke prosesser og tiltak som faller innenfor og utenfor fusjonsprosessen. Til skissen til opplæring, hadde NTL følgende innspill: Viktig å koble på fagansvarlige og tillitsvalgte når det gjelder denne opplæringen.

**Parat** påpekte at det av avtalens pkt. 3.2, 3. ledd, går frem at hver av partene kan si opp avtalen med 3 måneders varsel. Det ble spilt inn at det ikke tydelig nok går frem av avtalen om 3. ledd her viser til 1. eller 2. ledd. Det ble diskutert videre om slik oppsigelsestid gjelder for perioden frem til 01.01.16, eller for perioden etter dette.

**HVO** lurte på hvor tidlig skissen til opplæring vil bli distribuert ut, ift. å bli ferdig med opplegget innen fristen 10. mai. HVO lurte også på om NTNU vil komme til å reise rundt til de ulike partene for å holde kursene.

**Tekna** satte spørsmålstejn rundt avtalens varighet til 01.01.16 og lurte på hva som regnes som hovedprinsipper til videreføring etter 01.01.16. Tekna satte også spørsmålstejn rundt pkt. 2.3 -vedrørende at det ikke er aktuelt med flytting av virksomheter. NTL spilte inn at det her er viktig å skille på virksomhet og enkeltansatte: Virksomheten i sin helhet kan ikke flyttes. Det ble enighet om at man med begrepet virksomhet i denne sammenhengen mener hele institusjonen. Ift skissen til opplæring, lurte Tekna på om prinsippene i omstillingsavtalen vil bli brukt i kursene.

### Arbeidsgivers kommentar:

-Fusjonen i seg selv skal ikke føre til oppsigelser

-Hovedprinsippene i omstillingsavtalen er etter standard prosedyre for omstilling i staten og videreføres etter 01.01.16. Tidligst til høsten kan man begynne å se på hva som være med i en ny avtale for perioden etter 01.01.16.

Det ble enighet blant partene om at NTNU kan slutte seg til forslaget til omstillingsavtale, forutsatt at pkt. 3.2, 3. ledd vedrørende oppsigelse av avtalen, flyttes opp til under 1. ledd og gjelder for perioden frem til 01.01.16.

I forhold til skissen til opplæring, hadde personalsjefen følgende kommentarer:

-Stor etterspørsel gjør at vi må levere raskt. Modul nr. 1 skal bli klar til fristen, mens det kan bli mer krevende å få til for modul nr. 2 og 3.

-Det er viktig at arbeidsgiver og Tjenestemannsorganisasjonene står sammen om opplegget for opplæringen. Representanter fra Tjenestemannsorganisasjonene kan inviteres inn til kursene, mens fagstoff til kursene utarbeides av ansvarlige fra arbeidsgiversiden.

### **29/15 UTLYSING AV STILLINGER I FUSJONSPROSESSEN– BEGRENSET SØKERKRETS (Informasjon/drøfting)**

*Notat fra personalsjefen om ekstern kunngjøringsstopp og internt arbeidsmarked ved HiG, HiALS, HIST og NTNU, datert 20.04.15, ble utsendt til møtet*

**Saken slås sammen med saks nr:**

### **30/15 UTVIDET ADGANG TIL MIDLERTIDIG TILSETTING (Informasjon/drøfting)**

Muntlig orientering

Personalsjefen orienterte om sakene.

#### Innspill fra fagforeningene:

**NTL** mente det bør legges vekt på snarlig iverksetting slik at ledere tenker på dette allerede nå i forkant av planlegging av rekrutteringsprosesser. Videre foreslo NTL et eget punkt for lederstillinger som en egen gruppe, i stedet for at disse kommer inn under gruppen teknisk-administrative stillinger. NTL mente også at pkt. 1 kan utvides til å informere om at man med retningslinjene ønsker å unngå fremtidige problemstillinger rundt overtallighet. NTL problematiserte at i dette forslaget, skal kunngjøringsstoppen kun gjelde teknisk-administrative stillinger.

**Tekna** mente det er hensiktsmessig å skille mellom teknisk-administrative stillinger og vitenskapelige stillinger, da teknisk-administrative stillinger kan fort bli berørt, mens strukturen først på sikt vil ha påvirkning for ansatte i vitenskapelige stillinger. Intern kunngjøring kan gå på bekostning av faglig kvalitet. Det er også en forventning om at det ved naturlig avgang/pensjon, lyses ut stilling eksternt, og også internasjonalt.

**FF** var også enig i at retningslinjene bør iverksettes snarlig. Videre stilte FF spørsmål rundt hjemmelen for å gjennomføre slik ekstern kunngjøringsstopp med et internt arbeidsmarked begrenset til de 4 fusjonspartene.

#### Arbeidsgivers kommentar:

-Det er enighet om at det er nødvendig med en snarlig iverksetting.

-Det utarbeides nytt forslag til notat, med en tydeliggjøring rundt kvalifikasjonsprinsippet under pkt. 3 om håndtering av intern kunngjøring, i tillegg til informasjon om hjemmelen for å gjennomføre slik ekstern kunngjøringsstopp og internt arbeidsmarked. Det nye notatet kan inneholde en utdyping rundt vurderingen av vitenskapelige stillinger, og inkludere lederstillingene i tillegg til de teknisk-administrative stillingene i teksten under pkt. 2 vedrørende hvilke stillinger som berøres av kunngjøringsstopp.

### **31/15 LØNNSDANNELSE FOR INTERNASJONALE CHAIRS o.l.**

#### **(Informasjon/drøfting)**

Muntlig orientering

Personalsjefen orienterte om saken. I forbindelse med NTNUs toppforskningsprogram, skal det tilsettes internasjonale chairs som skal fungere som drivere for NTNUs fremtidige toppforskning. Disse professorene vil kunne ha så høy årslønn, at en årlig lønnsvekst vil kunne påvirke potten ved lokale lønnsforhandlinger, og dermed gå på bekostning av andre ansattes lønnsvekst. Det er behov for å avtale og etablere hvordan disse stillingene skal finansieres og hvilke mekanismer for lønnsvekst som skal gjelde.

#### Innspill fra fagforeningene:

**Tekna** påpekte at det forventes at personer som driver med forskning på høyt nivå, skal kunne bidra til blant annet nye eksternfinansierte prosjekter og på denne måten indirekte tilføre penger til NTNU. Mekanismen for lønnsvekst kan være avtale om prestasjonsbasert avlønning. Tekna etterlyste informasjon på et tidligere tidspunkt, og stilte spørsmål rundt hvem som har tilsettingsmyndigheten. Videre lurte Tekna på om det var hensiktsmessig å ansette noen i rollen som internasjonal chair for resten av karrieren, og at det kan gå på bekostning av forskningen til andre professorer ved den aktuelle enheten.

**Parat** mente det er mulighet til å bruke av potten til de lokale lønnsforhandlingene

**NTL** mente man bør tenke nøye igjennom før man trekker toppforskere ut av tariffsystemet, og vurdere om slike forskere skal ha en spesialrolle med egen inntekt fra ekstern virksomhet. NTL mente at man her må se på problemstillingen i forhold til en ordinær lønnspolitikk som skal kunne forsvares. Lønnsvekst kan løses med et dedikert tilskudd til den lokale potten.

#### Arbeidsgivers kommentar:

-Det er viktig med god ledelse av denne gruppen og at miljøet opplever en merverdi ved å ha en slik toppforsker-elite.

-Det er ønskelig med et tilskudd til potten som er dedikert til denne gruppen.

Det ble enighet om at saken tas opp på nytt senere.

### **32/15 TILPASNINGSAVTALEN TIL HOVEDAVTALEN - revisjon (Forhandling)**

Ferdigstillelse av ny avtale

På grunn av tidsmangel, ble det enighet om at saken utsettes til neste møte

### **33/15 EVENTUELT**

På grunn av tidsmangel, ble det enighet om at saken utsettes til neste møte