



MØTEREFERAT

Tilstede:

Tjenestemannsorganisasjonene

Morten Mørch, Parat

Bjørn Skallerud, Tekna

Øystein Risa, Tekna

Liv Berit Augestad, FF-NTNU

Gry Eva S. Alterskjær, FF-NTNU

Kristian Steinnes, FF-NTNU

Sissel Skarra, NITO

Iver Johnsen, NTL NTNU

Sturla Sjøpstad, NTL NTNU

Heidi Egseth, HVO

Terje Gustavson, vara HVO

Arbeidsgiver:

Fung. personalsjef Petter Wiig

Sen. konsulent Brit Stolsmo

Rektor Gunnar Bovim (sak 13/14)

Org.dir. Ida Munkeby (sak 13/14)

Øk.dir. Frank Arntsen (sak 13/14)

Jur. rådgiver Didrik Tårnesvik (sak 15/14)

Sen. rådgiver Lars Strømmen (sak 16/14)

Sen. rådgiver Kathrine Vangen (sak 16/14)

Gjelder: **Møte i Sentralt Samarbeidsutvalg (SESAM) – fredag 21. mars 2014, kl. 08:45 – 11:30**
Rom 201, 2. etg. Vestfløyen, Hovedbygningen, Gløshaugen

Saksbehandler: Brit Stolsmo

Dato: 21.03.14

Signatur:

Arkiv:

- **Godkjenning av referat fra SESAM-møtet 24.02.14**

Referat fra SESAM-møtet 24. februar 2014 ble godkjent.

Fagforeningene hadde følgende kommentarer til styresakene og SESAM-referatene:

- Innkalling og sakspapirer blir sendt ut alt for sent til at man kan komme med konstruktive innspill til sakene. Fagforeningene bør få sakene samtidig som medlemmene i Styret
- Arbeidsgiver bør innlede kort for hver enkelt styresak slik det gjøres i styremøtet
- Referatene bør skrives slik at hovedtrekkene oppsummeres på møtet og at styret lett kan forstå hva som har vært diskutert. Det er ønskelig at referatet blir ferdigstilt før arbeidstidens slutt fredag og sendt ut til fagforeningene for kommentarer. Fagforeningene vil ha tilsendt det endelige referatet før det sendes til Styret. Av referatene bør det fremgå at fagforeningene er samstemte når dette er tilfelle.

- **Godkjenning av dagsorden**

Dagsorden ble godkjent.

Saker

13/14 STYRESAKER (Informasjon/drøfting)

Det ble orientert om saker som skal behandles i Styrets møte 26. mars 2014.

Det ble orientert nærmere om følgende saker:

Rapport og planer 2013 – 2014 (S-sak 9/14)

Økonomidirektøren orienterte kort om saken. Det som er nytt i år er at det er lagt vekt på leservennlighet, flere illustrasjoner og bilder. Hva er NTNU sine utfordringer og hva er viktig å ta tak i videre?

Fagforeningenes og hovedverneombudets (HVO) innspill:

Ansattes betydning for at NTNU skal nå sine virksomhetsmål mangler.

Prosessen rundt «blåboka» bør diskuteres. Det hadde vært hensiktsmessig med et årshjul knyttet til dette, slik at fagforeningene kan bidra trinnvis.

Det blir utfordrende å se om alle tiltakene kan styres i samme retning, hvordan det egentlig virker.

Medlemskap i etisk handel er positivt!

Arbeidsgivers kommentarer/oppsummering:

Hva som gagnar enheten må være i fokus. Vi bør legge opp til en annen prosess til neste år med flere trinn i behandlingen av blåboka.

Saken diskuteres videre på neste SESAM-møte, 11. april 2014.

Orientering om planer om ny Helseundersøkelse i Nord-Trøndelag – HUNT 4 (S-sak 8/14)

Rektor orienterte kort om saken.

Fagforeningenes og hovedverneombudets (HVO) innspill:

Det var registrert lav svarprosent i forbindelse med HUNT 3. Det er viktig at det tilrettelegges slik at svarprosenten økes til HUNT 4.

Vedlikehold og vedlikeholdsetterslep (O-sak 9/14)

Økonomidirektøren orienterte om saken. Det jobbes systematisk med vedlikehold ved NTNU. Etterslepet bygges langsomt ned. Vi må diskutere hva som må til for å gjøre dette raskere.

Fagforeningenes og hovedverneombudets (HVO) innspill:

Effektivisering av areal og drift er positivt så lenge det skjer i samspill med de ansatt og ikke går på bekostning av arbeidsmiljøet.

Internhusleieordningen – mange interessante punkter i forhold til tidstyver!

Arbeidsgivers kommentarer/oppsummering:

NTNU skal ideelt sett ikke ha vedlikeholdsetterslep.

Dersom NTNU skal gjøre seg verdig å eie byggene, må byggene også vedlikeholdes. Godt vedlikehold er et godt HMS-tiltak.

NTNU Toppforskning (O-sak 11/14)

Rektor orienterte kort om saken.

Fagforeningenes og hovedverneombudets (HVO) innspill:

Dette resulterer i mye penger på få personer som satser. Frikjøp for undervisninger er ikke ønskelig.

Likestillingsaspektet skulle vært tatt med.

Rekruttering av yngre forskertalenter gjennom økt RBO

Åremål: Det er viktig at stillingene lyses ut og tilsettes etter konkurranseprinsippet.

Arbeidsgivers kommentarer/oppsummering:

NTNU betrakter dette som en investering. Noen kan ut ifra dette søke om mere penger fra Forskningsrådet. Rektor vil ta med likestillingsaspektet i det videre arbeidet.

Utfordringen er å gi gode arbeidsbetingelser til gode forelesere. Det bør vurderes en fleksibilitet i forhold til tidsbruk (undervisning/forskning).

14/14 ARBEIDSGIVERS ORIENTERING (Informasjon)

Arbeidsmiljøundersøkelsen

Organisasjonsdirektøren orienterte om at det er utarbeidet et utkast til evalueringsrapport. Saken har vært diskutert i AMU og står på dagsorden på førstkommende dekanmøte.

Hovedkonklusjonene i rapporten:

Lav svarprosent, varierer mellom enhetene

Tendensen til å svare øker med økende stillingsandel

Positiv tilbakemelding fra prosessen med tilbakelesing ved enhetene

Det jobbes ikke bra nok med tiltak

Det er viktig at arbeidet er godt forankret i linjen.

Spørsmålet er om undersøkelsen skal gjennomføres i 2014 eller i 2015.

HVO orienterte om at AMU er skeptisk til å gjennomføre undersøkelsen i 2014 da det finnes tiltak som ikke er lukket.

Saken settes opp på neste SESAM-møte 11. april 2014.

Evalueringsrapporten vil bli utsendt sammen med *de to skjemaene*.

NTL foreslo at de forskjellige LOSAM bør oppfordres til å se på saken og komme med uttalelse.

15/14 SYKEPENGERETTIGHETER (Informasjon/drøfting)

Notat av 04.03.14 fra Personalsjefen ble utsendt til møtet. Didrik Tårnesvik orienterte om saken med særlig fokus på opparbeidelse av ny rett til sykepenger ved delvis uførhet.

Fagforeningenes og hovedverneombudets (HVO) innspill:

NTL synes dette er bra. Det har vært en stor belastning for de berørte ansatte i den praksisen som har vært ført. Hvordan håndteres saker som er behandlet etter gammel praksis?

Arbeidsgivers kommentarer/oppsummering:

Enkelt saker behandles av Refusjonssenteret etter hvert som de oppstår. Notatet kunngjøres på vanlig måte gjennom ePhorte og HR-portalen samt personalforum.

16/14 PH.D.-KANDIDATER VED NTNU – OPPHOLDSTILLATELSE (Informasjon/drøfting)

Saken ble fremmet av Tekna.

Tekna etterlyste hva NTNUs ledelse mener om dette. Denne saken er todelt. Det dreier seg om 5 klager samt politikken generelt rundt dette.

Organisasjonsdirektøren orienterte om at det har vært fokus på denne saken over tid. Det har vært gjennomført møter med PST og UD. NTNU retter seg etter det som til enhver tid er gjelde politikk på området. Det finnes noen dilemma, vi skal lete etter de beste kandidatene. Dette handler om søkerne, fagmiljøene og NTNUs samarbeidspartnere.

Det skal gjennomføres møte med KD, 7. april. NTNU må synliggjøre hvilke utfordringer /dilemmaer vi har. PST deltar på dekanmøte i neste uke.

Det presiseres at de fleste søknader fra NTNU om oppholdstillatelse blir godkjent.

Fagforeningenes og hovedverneombudets (HVO) innspill:

Vurderinger skjer også på fagnivå-plan. Det kan stille spørsmål ved søkere som allerede har en doktorgrad og som søker på stipendiatstillinger.

Forskningsetikk – (NTL)

Arbeidsgivers kommentarer/oppsummering:

Det er viktig å presisere at NTNU kan gi faglige innspill til PST, men vi må ha respekt for at PST tar avgjørelsene.

NTNUs erfaring med PST er at de ofte tar kontakt med ansatte direkte.

17/14 LOKAL LØNNSPOLITIKK VED NTNU – Behov for å ta i bruk andre stillingskoder en de som partene er enige om (Forhandling)

Høgskolelektor, kode 1008 er aktuelt å bruke ved opprykk i stilling som høgskolelærer, kode 1007
(12 stk. ved NTNU)

Etter forhandling ble partene enige om å ta i bruk **høgskolelektor, kode 1008** som opprykkstilling for høgskolelærer, men den føres ikke inn i lønnspolitikken.

18/14 EVENTUELT

- Ressurser tillitsvalgte
Tekna reiste saken og etterlyste status i forhold til retningslinjene samt fremdriftsplan for å flytte inn i to kontorer i PFI-bygget.

Etter diskusjon ble det enighet om at personalsjefen følger opp i forhold til praktisk flytting og nøkkeladministrasjon mot Driftsavdelingen og Eiendomsforvaltningen.

Det skisseres tre muligheter til fordeling av driftskostnader i PFI-gangen:

- Bruk av kort
- Fordeling mellom fagforeningene etter medlemsmasse
- Arbeidsgiver betaler regningen

Notat av 18.03.14 om «Tilrettelegging for hovedtillitsvalgte ved NTNU; frikjøp, driftsmidler og kontorer for perioden 01.08.14 – 31.07.17 anses som endelig. Praktiseringsregler må ut til enhetene før notatet sendes ut.

Kommentarer/innsspill som ble fremsatt i tidligere diskusjoner i SESAM-møter, legges ved saken.

- REVITA
NTL reiste saken. Hvordan håndtere midlertidighet her i forhold til omorganiseringer o.l. ved NTNU for øvrig?

- **F-sak 188/13**
FORHANDLING PÅ SÆRLIG GRUNNLAG, HTA, PKT. 2.3.4, 1a)
Ved Rektors stab for nyskaping
Det ble tatt opp forhandling om endring av stilling som seniorrådgiver, kode 1364, ltr. 68.

Det ble etter forhandling oppnådd enighet om endring av stilling til seniorrådgiver, kode 1364, ltr. 72 med virkning fra 01.09.13, jfr. Protokoll.

Stillingsinnehaver: Camilla Prytz.

- Trening i arbeidstiden

Forskerforbundet reiste saken.

Ved enkelte enheter diskuteres det hvorvidt treningen kan foregå i starten og/eller i slutten av arbeidstiden.

Hovedverneombudet poengterte viktigheten av å få frem gevinsten med trening for alle parter.

NTL påpekte at hovedintensjonen i arbeidsmiljøloven ikke må glemmes.

Arbeidsgivers kommentarer/oppsummering:

Personalsjefen poengterte at det er anledning til å ha trening både i begynnelsen og/eller ved slutten av arbeidstiden. Det er også åpnet for at den enkelte kan ha individuelle opplegg, selv om kollektive ordninger er foretrukket.

Denne ordningen er basert på tillit.