



MØTEREFERAT

Tilstede:

Tjenestemannsorganisasjonene

Sturla Sjøpstad, NTL NTNU

Irene Dragvik, NTL NTNU

Sissel Skarra, NITO

Morten Mørch, Parat

Svein Olav Antonsen, FF-NTNU

Liv Berit Augestad, FF-NTNU

Kristian Steinnes, FF-NTNU

Bjørn Skallerud, Tekna

Roger Midtstraum, Tekna

Heidi Egseth, HVO

Arbeidsgiver:

Personalsjef Arne Kr. Hestnes

Sen.konsulent Brit Stolsmo

Rektor Torbjørn Digernes (sak 37, deler av sak 43)

Org.direktør Ida Munkeby

Sen.rådgiver Petter Wiig

Gjelder: **Møte i Sentralt Samarbeidsutvalg (SESAM) – fredag 9. november 2012, kl. 0900 - 1145**
Rom 201, 2. etg. Vestfløyen, Hovedbygningen, Gløshaugen

Saksbehandler: Brit Stolsmo

Dato: 10.11.12

Signatur:

Arkiv:

- **Godkjenning av referat fra SESAM-møtet 05.10.12**
Referat fra SESAM-møtet 05.10.12 ble godkjent.
- **Godkjenning av dagsorden**
Dagsorden ble godkjent.

Saker

37/12 ARBEIDSGIVERS ORIENTERING (Informasjon/drøfting)

Styret hadde møte 07.11.12.

Det ble orientert om saker som ble behandlet i Styrets møte 7. november 2012.

Det ble orientert nærmere om følgende saker:

Ressursfordeling og –forvaltning i et strategisk perspektiv: Revidering av NTNUs inntektsfordelingsmodell (IFM) (S-sak 47/12)

Rektor orienterte om status i forhold til arbeidet med IFM. Det blir ikke innfasing i 2013, men starter i 2014 med unntak av overdekning areal av internhusleie.

Sluttbehandling i februarmøtet.

Forskerforbundet påpekte at endring i statsbudsjettet er det ikke tatt stilling til.

Lærerutdanningen endrer finansieringsmodell.

Rektor orienterte om at lærerutdanningen vokser og NTNU bevilger mere penger enn vi får.

Rektor orienterte videre om diskusjonen i styremøtet som hadde overskrift: «har resultatet av endringen riktig profil i forhold til NTNUs strategi?»

NTL undret på hvordan komme i inngrep med arbeidet omkring IFM? Det er viktig at ansatte forstår innholdet i IFM, hva enhetene har kontroll på selv. Det er ønskelig med en gjennomgang av modellen der lokale tillitsvalgte også kan delta.

Rektor svarte at det er hensiktsmessig med et mindre forum i første omgang for gjennomgang av IFM, dette er en komplisert modell som er krevende å forstå fullt ut.

Arbeidsgiver vil sette opp et møte og innkalle tillitsvalgte.

Rektor fremholdt at det ikke er lagt føringer for enhetene om at de skal bruke IFM, de er klart oppfordret til selv å vurdere hva som er mest lønnsomt for enheten.

38/12 FLEKSITIDSORDNING VED NTNU (Informasjon/drøfting)

NTL har reist saken.

Saken ble utsatt til ekstraordinært møte 19.11.12.

39/12 RESTRUKTURERING AV INFORMASJONSAVDELINGEN (Drøfting)

Notat av 12.10.12 fra Personalavdelingen.

Personalsjefen orienterte om saken. Det blir nå tre faggruppetledere som skal godtgjøres med B-tillegg. Ordningen er midlertidig og skal evalueres pr. 31.12.13. Dersom evalueringen viser at ordningen skal fortsette, omgjøres B-tilleggene til A-lønn.

Fagforeningene var opptatt av hvordan evalueringen skal skje. Hvem skal foreta evalueringen?

Det ble diskutert hva som vil skje dersom ordningen ikke blir vellykket. Dette vil man ta stilling til dersom det blir aktuelt.

FORHANDLING PÅ SÆRLIG GRUNNLAG, HTA, PKT. 2.3.4, 1a)

F-sak 178/12

Ved Informasjonsavdelingen

Det ble tatt opp forhandling om endring av stilling som seniorrådgiver, kode 1364, ltr. 66.

Det ble etter forhandlinger oppnådd enighet om endring av stilling til seniorrådgiver, kode 1364, ltr. 66 + B52 med virkning fra 01.11.12. B-tillegget gjelder frem til ordningen evalueres 31.12.13, jfr. protokoll.

Stillingsinnehaver: Å.S

FORHANDLING PÅ SÆRLIG GRUNNLAG, HTA, PKT. 2.3.4, 1a)

F-sak 179/12

Ved Informasjonsavdelingen

Det ble tatt opp forhandling om endring av stilling som rådgiver, kode 1434, ltr. 59.

Det ble etter forhandlinger oppnådd enighet om endring av stilling til seniorrådgiver, kode 1364, ltr. 61 + B52 med virkning fra 01.11.12. B-tillegget gjelder frem til ordningen evalueres 31.12.13, jfr. protokoll.

Stillingsinnehaver: E.L.

FORHANDLING PÅ SÆRLIG GRUNNLAG, HTA, PKT. 2.3.4, 1a)

F-sak 180/12

Ved Informasjonsavdelingen

Det ble tatt opp forhandling om endring av stilling som rådgiver, kode 1434, ltr. 63.

Det ble etter forhandlinger oppnådd enighet om endring av stilling til seniorrådgiver, kode 1364, ltr. 64 + B52 med virkning fra 01.11.12. B-tillegget gjelder frem til ordningen evalueres 31.12.13, jfr. protokoll.

Stillingsinnehaver: N.T.

40/12 PERSONALREGLEMENTET (Drøfting)

NTL hadde følgende innspill:

Pkt. 3.5a) Kompetanse bør inngå sammen med skikkethet

Pkt. 12 Melding til tilsetting

12.2 – Prøvetid må tydeliggjøres

Pkt. 13.6 Velferdspermisjoner

Ber om at henvisning til andre retningslinjer bør utgå.

Pkt. 13.7 Permisjoner i forbindelse med opplæring, overgang til annen stilling m.m.

NTL mener at siste setning bør strykes; «det skal derfor være lettere å få permisjon dersom søknaden gjelder overgang til annen stilling ved NTNU».

Pkt. 3.7

Personalsjefen orienterte om bruk av LOSAM i forbindelse med kunngjøring av stilling. Praksis pr. i dag er at kunngjøringstekstene sendes på sirkulasjon til LOSAM-medlemmene for drøfting av lønns plassering.

Fagforeningene var samlet i synet på at det bør være i alles interesser at kunngjøringstekstene blir best mulig, blant annet ved at tillitsvalgte kan komme med innspill på selve teksten. Arbeidsgiver bør se på tillitsvalgte som en ressurs.

Personalsjefen fremholdt at den interne medvirkningen er den viktigste, diskusjonen i arbeidsmiljøet. I tillegg handler dette om lederens holdning.

NTL fremholdt at LOSAM bør få forelagt en oversikt over hvilke stillinger som skal lyses ut og hele oversikt over prosessen frem til tilsetting skjer.

Personalsjefen oppsummerte med følgende stikkord:

- Strategisk personalplanlegging
- Større innflytelse på rekrutteringsprosessen i LOSAM
- Fagforeningene ønsker drøfting både på tekst og lønnsinnplassering, pkt. 3.7
- Tjenestetvistloven - sjekkes i forhold til NITO (partsrettigheter)

Personalsjefen var enig i at fagforeningene kan kommentere både på selve kunngjøringsteksten og lønnsinnplasseringen. Muligheten til å sende kunngjørings-tekstene på sirkulasjon må fremdeles være tilstede.

41/12 BEREDSKAPSAVTALER (Forhandling)

Saken ble utsatt til ekstraordinært møte 19.11.12.

42/12 UTKAST TIL TARIFFAVTALE VEDRØRENDE NTNUs VIRKSOMHETSOVERDRAGELSE AV BARNEVERNETS UTVIKLINGSSENTER (BUS)

Notat av 01.11.12 fra Personalavdelingen var utsendt til møtet.

Det ble enighet om avtale som foreslått.

Tillitsvalgt fra NTNU Samfunnsforskning underskriver avtalen sammen med tillitsvalgte fra NTNU.

Partene ble enige om å ta i bruk kode 1111 Forskningssjef som en midlertidig ordning, dette i henhold til Lokal lønnspolitikk for NTNU.

43/12 EVENTUELT

- Brannsikring i Hovedbygget

Personalsjefen orienterte om at brannsikkerhetsrutinene i Hovedbygget er vurdert og funnet godkjent med unntak av avklaring av rømningsveier knyttet til mesaniner. Varslingsanlegget skal sikres på nytt.

NTL fremholdt at det bør legges ut melding på Intranettet.

- Oppfølging av sak om midlertidighet ved NTNU

NTL har reist saken og bedt om oppfølging i forhold til organisasjonene sentralt og lokalt. Saken bør tas opp ut på enhetene.

NTL ba om å få tilsendt sakspapirene som ble utsendt til dekanmøtet.

NTL fremholdt at NTNU har en utfordring i forhold til eksternfinansiert virksomhet og tilsetting uten konkurranse. Avtalen vi har om tilsetting på eksternfinansiert virksomhet er uheldig.

Petter Wiig orienterte om at det er sendt forespørsel til enhetene om rapportering.

Forskerforbundet orienterte om at DMF nå jobber med å ha fast tilsetting som en hovedregel.

Rektor fremla en utfordring til fagforeningene. Det å være midlertidig ansatt er uheldig, en ønskelig utvikling er å få flere faste tilsetningsforhold. Slik det er i dag, brukes vitenskapelig ansatte både til forskning og undervisning. Dette er vanskelig

for midlertidig ansatte i vitenskapelig stilling siden fagforeningene da hevder de løser ordinære oppgaver.

Rektor er enig i at tilsettingsprosessen må skjerpes. Kompetansen bør være gjenbrukbar, ansatte må kunne flytte på seg fysisk samt være fleksibel når det gjelder oppgaver.

Forskerforbundet var enig i at alle er interessert i at det ansattes folk med best mulig kompetanse.

Org.direktøren presiserte at dette bør inngå i intervjuprosessen, vi må gjøre de som tilsettes oppmerksom på at man må være fleksibel angående arbeidsoppgaver.

Personalsjefen oppsummerte diskusjonen med følgende stikkord som ofte bidrar til kortsiktige arbeidsforhold:

- Opptjening av sterkt stillingsvern
- Hjemmelsspørsmålet (arbeid som blir vurdert som varige oppgaver)
- Vilje til omplassering
- Være forberedt på oppsigelse.

NTL minnet om den økonomiske delen av dette. Usikkerheten som lokal arbeidsgiver har for å forplikte seg med fast tilsetting. Hvem tar kostnaden i forbindelse med oppsigelse?

På innspill fra Forskerforbundet om at vi mister mange gode folk på grunn av at ansettelsesprosessen tar så lang tid, svarte personalsjefen at i forbindelse med profesjonalisering av HR-funksjonen, har denne tida gått vesentlig ned ved flere enheter. Det er viktig å sette inn nødvendige ressurser og ha kompetente HR-medarbeidere.

- Oppfølging av styresak om medvirkning

NTL har reist saken og bedt om oppfølging i forhold til organisasjonene sentralt og lokalt.

Rektor orienterte om at det er åpent for å diskutere type mekanismer. NTNU er skeptisk til instituttstyrer, ønsker gjerne instituttråd. Medvirkning dreier seg om hvordan medarbeiderne blir koblet på.

NTL fremholdt at det bør være opp til enhetene selv å velge medvirkningsformer. NTL ønsker instituttstyrer, men er mer usikker når det gjelder instituttråd. NTNU må ha formelle strukturer, hvordan dette skal se ut, har ikke NTL avklart enda.

Org.direktøren orienterte om at det jobbes med saken, et notat er under utvikling. Det har kommet signaler gjennom styringsdialogene. Vi bør gå igjennom begrepene. Målet må være å skissere et handlingsrom.

Det legges opp til styresak på nyåret som føyer seg sammen med rekruttering av ledere neste år. Tema medvirkning er ikke på dagsorden på styrets seminar i januar. Temaet bør tas inn i lederutviklingen.

NTL ba om flere møter omkring dette.

Hovedverneombudet stilte spørsmål om hva som skjer når medvirkningen ved fakultetene ikke fungerer?

Personalsjefen svarte at vi må sørge for kollegial og faglig medvirkning og formell medbestemmelse. Det er krevende å få frem en god ordning, dette handler om ledere, kultur osv. som det må jobbes med over tid.

NTL ønsker et problemnotat til drøfting i organisasjonen, det er viktig med en god prosess både ved institutt og fakultet, at partene er omforent

Petter Wiig påpekte at holdningsendring er det viktigste.

Org.direktøren gjentok at dette må legges inn i lederopplæringen. Det er viktig med forståelsen av hvorfor vi har dette. Vi må også forholde oss til lov- og avtaleverket.

Tekna ser også nytten av et problemnotat. Temaet bør opp på allmøter ved instituttene, grunnplanet må utfordres.

- Ekstraordinært SESAM-møte
Ekstraordinært SESAM-møte ble berammet til mandag 19.11.12, kl. 13:00.