



MØTEREFERAT

Tilstede:

Tjenestemannsorganisasjonene

Vigdis Rønningen, Parat

Sturla Sjøpstad, NTL NTNU

Tor Jørgen Almaas, NTL NTNU

Sissel Skarra, NITO

Bjørn Skallerud, Tekna

Margrethe Nergaard, Tekna

Gry Eva Alterskjær, FF-NTNU

Kristian Steinnes, FF-NTNU

Bjørn Holmedal, FF-NTNU

Erling Hove, HVO

Arbeidsgiver:

Personalsjef Arne Kr. Hestnes

Sen. konsulent Brit Stolsmo

Org. dir. Ida Munkeby (sak 18/13)

Jur. sen.rådg. Anne M. Snekvik (deler av sak 18/13)

Sen.rådg. Kari Rueslåttan (sak 19/13)

Sen.ing. Geir Skjevvald (sak 21/13)

Idrettssjef SiT Arne Brevik (sak 21/13)

Sen.rådg. Petter Wiig (sak 22/13 og 23/13)

Gjelder: **Møte i Sentralt Samarbeidsutvalg (SESAM) – fredag 19. april 2013, kl. 0900 - 1200**
Rom 201, 2. etg. Vestfløyen, Hovedbygningen, Gløshaugen

Saksbehandler: Brit Stolsmo

Dato: 19.04.13

Signatur:

Arkiv:

- **Godkjenning av referat fra SESAM-møtet 15.03.13**
- Referat fra SESAM-møtet 15. mars 2013 ble godkjent.

- **Godkjenning av dagsorden**
Dagsorden ble godkjent.

Saker

18/13 STYRESAKER (Informasjon/drøfting)

Det ble orientert om saker som skal behandles i Styrets møte 24. april 2013.

Det ble orientert nærmere om følgende saker:

Personlig opprykk til professor – utfyllende bestemmelser (S-sak 27/13)

Forskerforbundet pekte på uklar formulering (3. avsnitt side 4) knytta til habilitetsproblematikk i forhold til komiteleder. Det bør være en ekstern person som sitter og ivaretar administreringen. Det er viktig med habilitet i prosessen.

Personalsjefen svarte at bestemmelsen er ment å ta høyde for det, som eksempel kan en HR-konsulent ivareta framdrift mv.

Retningslinjer vedrørende NTNU-ansattes sidegjøremål (S-sak 28/13)

Organisasjonsdirektøren orienterte om at det er mottatt tydelige signaler på at det bør utarbeides veiledningsmateriale knytta til retningslinjene. Det må deretter jobbes med å implementere disse i organisasjonen.

Forskerforbundet kommenterte at det er positivt at sidegjøremål reguleres og fås inn i ordnede former.

Forskerforbundet ønsker primært at saken utsettes, subsidiært at retningslinjene kjøres gjennom Styret og at det deretter jobbes med en veileder.

NTL støtter Forskerforbundets standpunkt.

Forskerforbundet begrunnet dette med at arbeidsgiver lovet at fagforeningene skulle få tilsendt saken i god tid før SESAM-møtet slik at notatet kunne videresendes til medlemmene og de kunne komme med tilbakemelding før SESAM-møtet. Dette skjedde ikke, fagforeningene fikk notatet etter de andre styresakene.

Det har kommet mange gode innspill allerede på to dager, noe som understreker at flere punkter i retningslinjene er uklare. Medlemmenes innspill bør være til stor nytte for arbeidsgiver ved utarbeidelsen av retningslinjene.

Forskerforbundet hadde videre følgende innspill:

- Det er ønskelig med **ankemulighet**. En **sidegjøremålsnemnd** slik som universitetet i Oslo. Forskerforbundet frykter ulik praksis når nye eksternt tilsatte instituttledere skal hver for seg ta stilling til for eksempel hvordan en ansatt i særlig uavhengig stilling disponerer tiden sin mellom forskningsdelen og sidegjøremål. En ankeinstans vil normere og etablere gjeldende praksis
- Stipendiater, professorer, førsteamanuenser, forskere og flere andre faller inn under kategorien **særlig uavhengig stilling**. Dette er et veletablert begrep og denne type stillinger er unntatt fra arbeidstidsbestemmelser i Arbeidsmiljøloven og i Hovedtariffavtalen.
- Forskerforbundet ønsker en klar eksplisitt formulering av at begrensningen til ”20 % av normalarbeidstiden” ikke omfatter ansatte i særlig fri stilling i retningslinje 5, 1.punkt, side 12 av 13. Denne 20 % begrensningen er spesielt problematisk i forhold til vitenskapelige ansatte i for eksempel åremålsstillinger ved Kunstakademiet som er aktive kunstnere og dermed har behov for å drive kunstnerisk utøvelse utenom NTNU, og i forhold til ansatte med frikjøp for politiske verv
- Det er urimelig at det kreves godkjenning av arbeidsgiver for **alle** sidegjøremål av **langvarig eller omfattende** karakter. Retningslinje 5 underpunkt 4 side 12 av 13. Dette er for generelt og må begrenses. For eksempel er verv i politiske, religiøse eller ideelle organisasjoner ikke relevant
- Retningslinjene er tilbakevirkende. Hva med overgangsordninger?
- De institusjonelle avtalene det refereres til, finnes de tilgjengelige?
- Det er vanskelig å skjønne hvordan retningslinjene skal fortolkes i forhold til toerstillinger som er typisk 20 % stillinger?

Arbeidsgiver hadde følgende kommentarer til Forskerforbundets innspill:

Til kravet om utsettelse og at de tillitsvalgte fikk saken for sent.

Arbeidsgiver pekte på at denne saken har vært orientert om i kontaktmøte med de tillitsvalgte allerede tidlig i mars, og ble lagt fram for Sesam 15. mars, nettopp for å få flest mulig representative innspill fra de tillitsvalgte. NTNU har imidlertid bedt fagforeningene om ikke å sende saken ut til alle sine medlemmer før endelig versjon foreligger. Denne ble først sendt ut mandag 15.4. NTNU er klar over at fagforeningen trolig vil få mange innspill på saken når den sendes til medlemmene og er positiv til å innarbeide gode innspill i veilederen, men mener at de prinsipielle sidene ved saken er godt ivaretatt gjennom behandling i medbestemmelsessystemet (Kontaktmøtet og to ganger i SESAM).

Arbeidsgiver ser ikke behovet for en ankenemnd. Beslutningene om sidegjøremål er en del av arbeidsgivers styringsrett knyttet til «å fordele og lede arbeidet.» Å åpne for nemndsbehandling vil være å undergrave leders autoritet. Ved uenighet som eskalerer til «personalsak» gjelder vanlige saksbehandlingsregler og slike saker er gjenstand for klagebehandling.

Det er ikke ønskelig å definere arbeidstid for vitenskapelig personale, det er ønskelig å definere årsverk og tilhørende arbeidsplikt.

NTNU mener at dette ikke først og fremst verken handler om særlig uavhengig stilling, akademisk frihet eller normalarbeidstid for ansatte i særlig uavhengig stilling. Men om transparens, habilitet, lojalitet, omdømme og at den ansatte skal utføre sin arbeidsplikt.

Når det gjelder frikjøp i forhold til politiske verv og frivillige organisasjoner er dette oppgaver NTNU ønsker å legge til rette for. Personalsjefen vil sørge for at dette innarbeides i veilederen.

Regelverket innebærer at de som allerede har sidegjøremål hvor de er i tvil om de kommer i konflikt med reglene må ta opp dette med sin leder. Hvis gjøremålet viser seg å være i konflikt med jobben ved NTNU, er universitetet innstilt på å finne fleksible overgangsordninger,

Organisasjonsdirektøren viste til arbeidet med å institusjonalisere oppdragsavtaler mellom NTNU og Sintef

Regelverket gjelder ikke bare i forhold til den ansattes arbeidsplikt, men også i forhold til lojalitet, omdømme, habilitet mv, derfor omfatter det alle som har et ansettelsesforhold til NTNU uansett stillingsomfang.

NTL hadde følgende innspill:

Begrepsbruken i hele notatet er uryddig knytta til arbeidstid og fritid. Dette burde ha vært drøftet innledningsvis i notatet slik at leseren har en klar oppfatning av hva som menes.

Organisasjonsdirektøren sa seg enig i at det må ses på begrepsbruken.

At det ikke er klageadgang virker ikke bra. Hvordan skal dette punktet forstås?
Organisasjonsdirektøren svarte at dette skal omtales i veilederen.

Tekna pekte på viktigheten av at det utarbeides en veileder.

Personalsjefen foreslo å etablere en partssammensatt arbeidsgruppe som skal utarbeide veilederen samt komme med forslag til hvordan dette skal implementeres i organisasjonen.

Organisasjonsdirektøren fremholdt at veilederen blir et viktig redskap for arbeidsgiver.

Intern overgang fra årsstudier til bachelorprogram (S-sak 29/13)
Juridisk rådgiver Anne Marie Snekvik orienterte om saken og tilrådingen.

19/13 ARBEIDSGIVERS ORIENTERING (Informasjon/drøfting)

NTNUs ledelsesprogram for kommende fireårsperiode
Utkast til «pressemelding» om tilbudet ble utsendt til møtet.

Kari Rueslåtten orienterte om saken.

Fagforeningene hadde følgende innspill:

NTL mener «pressemeldingen» er veldig bra og mener medvirkning/medbestemmelse bør inn som eget tema i lederopplæringen.

NTL savner noe om ledergruppeutvikling ved instituttene. Dette blir viktig uavhengig av hvilken medbestemmelsesordning som blir valgt ved det enkelte institutt.

Kari Rueslåtten svarte at når instituttledergruppene er på plass, vil vi ha dialog om godt samspill i ledergruppene. Opplæringsdagene ved fakultetene blir viktig. Her vil tillitsvalgte spille en sentral rolle. Det er viktig at det kommer opp gode eksempler på hvordan gjøre det enkelt. Opplæringen kan tilpasses hvert enkelt fakultet.

Intern opplæringsdag på fakultetene:

- IVT - torsdag **5. sept**
- HF - tirsdag **10. sept**
- IME – onsdag **11. sept**
- NT - mandag **16. sept**
- VM - onsdag **18.sept**
- AB - torsdag **19.sept**
- DMF - tirsdag **24. sept**
- SVT – torsdag **26.sept**

20/13 OPPNEVNING AV HOVEDVERNEOMBUD VED NTNU FOR PERIODEN 01.06.13 – 31.05.15 (Drøfting)

Tjenestemannsorganisasjonene oppnevner Heidi Egseth som hovedverneombud for perioden 01.06.13 – 31.05.15.

På grunn av stor arbeidsbelastning for hovedverneombudet, er det ønskelig å se på arbeidsfordeling mellom HVO og stedfortreder. Fagforeningene vil derfor komme tilbake med navn på stedfortreder.

21/13 FORDELING AV VELFERDSMIDLER FOR 2013 (Forhandling)

Rapport om bruken av velferdsmidlene i 2012 ble utsendt til møtet sammen med søknad om midler for 2013 fra NTNU-BIL og Pensjonistforeningen ved NTNU.

Personalsjefen orienterte kort om historikken knyttet til fristasjonsprinsippet:

Fristasjonsprinsippet går ut på at gratis lokaler skal kun komme studenter til gode. Personalsjefen vil undersøke med universitetet i Bergen og Oslo hvordan dette praktiseres der.

I 2009 reviderte NTNU og SiT sine avtaler med hensyn til fristasjonsareal. Reviderte forskrifter stiller strenge krav til hvem som skal ha fristasjon og det skal være avtalefestet. NTNU valgte da å ikke gi fristasjon til ansatte som brukte idrettsbyggene. Det betyr at ansatte må betale leie og eiendomsdrift for den andelen de benytter av idrettsbyggene. Dette innebærer i praksis høyere priser i kantiner og idrettsbygg. SiT refunderte deler av denne inntekten til NTNU som bruker disse midlene til oppgradering av garderobes på campus.

Geir Skjevdal fra Eiendomsforvaltningen orienterte om oppgradering av garderobes. Det foregår oppgradering og/eller planlagt oppgradering på flere bygninger på campus. Det ble spesielt nevnt verkstedteknisk, byggteknisk, kjeller Sentralbygg I, område mellom Realfagbygget og kjemiblokkene, kjeller Elektro B og Dragvoll bygg 2. I tillegg planlegges sykkelparkering med overbygg på flere steder.

Parat påpekte at det er forskjell på størrelsen på damegarderobene og herregarderobene, damegarderobene er planlagt mindre. Parat ba om at det ble montert flere stikkontakter i damegarderobene.

Skjevdal tar med innspillene som fremkom i møtet.

Arne Brevik fra SiT idrett orienterte om bakgrunnen for økning av kontingent ansatte må betale for å bruke Idrettsbyggene. Prisen ansatte må betale til SiT for adgang til Idrettsbyggene øker høsten 2013 fra kr 1.200 – kr 1.935. I tillegg kommer kontingent til NTNU-BIL som øker fra kr 180 til kr 200.

På grunn av større vedlikeholdsbehov, har husleien blitt høyere. SiT tilbakebetaler til NTNU mellom kr 500 – kr 700 pr. ansatt som trener (pr. i dag ca. 800 ansatte), dette er lovpålagt.

Det ble tatt opp forhandlinger om fordeling av velferdsmidler for 2013. Det er satt av i alt **kr 1 582.000** til dette formålet på budsjettet. Det avsettes til sentrale formål bedriftsidrettslag – kr 100.000, pensjonistforening – kr 45.000 og NTNU-fest – kr 350.000, til sammen kr 495.000. Resten av midlene kr 1 087.000 fordeles til fakultet/enhet i forhold til antall ansatte, jfr. protokoll.

Det ble i år bestemt at tilskudd til barnejuletefestene utgår, dette fordi det er relativt få ansatte som møter opp på disse arrangementene.

22/13 PERSONALREGLEMENT FOR TEKNISK/ADMINISTRATIVE STILLINGER (Drøfting)

Revidert personalreglement for teknisk/administrative stillinger ble utsendt til møtet.

Det er lagt inn et nytt punkt (13.11) som viser hvilke av bestemmelsene i reglementet som er fastsatt gjennom forhandlinger. Det forrige punkt 13.11 er omformulert for å synliggjøre de to forskjellige prosessene som skal følges avhengig av hvilke deler av reglementet som ønskes endret.

Reglementet ble underskrevet av partene og vil bli oversendt departementet for godkjenning.

23/13 TILSETTING UTEN FORUTGÅENDE KUNNGJØRING (Forhandling) Ved Informasjonsavdelingen

Det ble tatt opp forhandling om å inngå avtale om mulighet for å fremme tilsettings sak uten forutgående kunngjøring som rådgiver, kode 1434.

Det ble oppnådd enighet om avtale slik foreslått, jfr. protokoll

24/13 TILSETTING UTEN FORUTGÅENDE KUNNGJØRING (Forhandling) Ved NT-fakultetet, Institutt for materialteknologi

Det ble tatt opp forhandling om å inngå avtale om mulighet for å fremme tilsettings sak uten forutgående kunngjøring som førstekonsulent, kode 1408.

Det ble oppnådd enighet om avtale slik foreslått, jfr. protokoll.

25/13 EMERITUS – policy og regelverk (Informasjon/drøfting)

Saken ble reist av Tekna som etterlyser regelverk og handlingsrom innenfor regelverket for emeritus-stillinger.

Arbeidsgiver orienterte om at timesatsen for pensjonister på kr 175 er fast. Den kan verken være større eller mindre. Dette i henhold til Statens pensjonskasse.

Personalsjefen pekte på at vi må se på seniorpolitikken på nytt spesielt punktet om at ansatte kan stå i stilling etter 70 år.

26/13 BEREDSKAPSAVTALER

Saken ble trukket og behandles på neste møte.

27/13 EVENTUELT

Ingen saker under eventuelt.