

## Møteinnkalling

---

<b>Utvalg:</b>	MH - LOSAM
<b>Møtested:</b>	30M12, 1930-bygget, Fakultet for medisin og helsevitenskap
<b>Dato:</b>	22.03.2017
<b>Møtestart:</b>	09:00
<b>Møteslutt:</b>	10:30
<b>Merknad:</b>	

---

**Faste medlemmer:**

Björn Inge Gustafsson	Albert Adriaan Verhagen	Kari Risnes (LVS)
Jørn Ove Sæternes (PARAT)	Anne-Britt Hofstad (NTL)	Ingerid Arbo (FF)
Bent Håvard Hellum (TEKNA)	Sissel Skarra (NITO)	Björn Munkvold (Lokalt hovedverneombud)

Forfall meldes til sekretær, fortrinnsvis på e-post: [bjarne.lein@ntnu.no](mailto:bjarne.lein@ntnu.no)  
Varamedlemmer møter kun ved spesiell innkalling.

Hvis noen av medlemmene er inhabile i noen saker, må det gis beskjed så snart som mulig slik at varamedlem kan innkalles.

Trondheim 17.03.2017.

Björn Inge Gustafsson  
utvalgsleder

Bjarne Anders Lein  
sekretær



## Offentlig Saksliste

Utvalgs- saksnr	Innhold	Unntatt offentlighet	Arkiv- Saksnr
ST 13/17	Godkjenning av referat fra forrige møte 08.02.2017		
ST 14/17	Sammenslåing av instituttene IKMM og LBK <i>Drøftingssak. Solrunn Valen informerer om arbeidet med sammenslåingen.</i>		
ST 15/17	Forslag til ny bemanningsplan etter sammenslåing av IKMM og LBK <i>Forhandlingssak.</i>		2017/10137
ST 16/17	Sammensetning innstillingsutvalg instituttlederstillinger Gjøvik (IHG), Ålesund (IHA) og Kavli (KIN) <i>Orienteringssak.</i>		
ST 17/17	Justering bemanningsplan ISM <i>Forhandlingssak.</i>		2017/10161
ST 18/17	Bruk av stillingskode 0807 sykepleier og 0810 spesialsykepleier <i>Drøftingssak.</i>		2017/10146
ST 19/17	Avtale med St. Olavs Hospital RHF om kombinerte stillinger <i>Drøftingssak.</i>		2017/10169
ST 20/17	Reforhandling av fleksitidsavtale ved MH <i>Drøftingssak</i>		2017/10132
ST 21/17	Bruk av treningsrom på MTFS - Speilsalen <i>Orienteringssak.</i>		2017/10143
ST 22/17	Etablering av medisinutdanning nord i Trøndelag <i>Drøftingssak.</i>		
ST 23/17	Nytt fra dekanen		

---



ST 13/17 Godkjenning av referat fra forrige møte 08.02.2017

ST 14/17 Sammenslåing av instituttene IKMM og LBK



## Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - LOSAM	15/17	22.03.2017

## Forslag til ny bemanningsplan etter sammenslåing av IKMM og LBK

### Forslag til vedtak:

Bemanningsplan for nytt institutt:

Område	IKM	LBK	Nytt institutt	+/-
Kontorsjef	1	1	1	-1
Prosjektøkonom	3	1	4	
Studiekonsulenter	1,7	2	3,7	
Forskningsrådgiver	0,5	0,5	0,5	-0,5
Utreder	0,5	0,5	0,5	-0,5
HR	1	1	1	-1
Kommunikasjon	0,5	0,5	1	
Adm.støtte	0,6		0,6	
Adm koordinator CEMIR	1		1	
SUM	9,8 + 6,5 = 16,3		13,3	-3

### Bakgrunn:

Forslaget bygger på

- kartlegging av aktiviteten i begge institutts felles samling for administrative medarbeidere
- vurdering fra kontorsjefene og instituttlederne på IKM og LBK
- Vurdering fra seksjonssjefene på fakultetet

Områdene med størst risiko ved reduksjon er studie og prosjektøkonomi. På HR området vurderes at gode rutiner, effektivitet og godt samspill med HR-seksjonen gjør det forsvarlig å redusere dette området. Instituttets forskningstynge vil ha behov for administrativ støtte.

Instituttlederne og kontorsjefene har ønsket noe styrke studie pga periodevis sykefravær. Løsningen på denne situasjonen legges ikke inn i bemanningsplanen, men må løses med mer midlertidige tiltak.

Ved å se samlet på oppgaver innen forskningsstøtte, HR, studie og utredning, kan det gis effektiv støtte til instituttets virksomhet.

Stillingen som HR konsulent i dagens IKM er utlyst for midlertidig tilsetning.

#### Forslag til bemanningsplan for nytt institutt

Område	IKM	LBK	Nytt institutt	+/-
Kontorsjef	1	1	1	-1
Prosjektøkonom	3	1	4	
Studiekonsulenter	1,7	2	3,7	
Forskningsrådgiver	0,5	0,5	0,5	-0,5
Utreder	0,5	0,5	0,5	-0,5
HR	1	1	1	-1
Kommunikasjon	0,5	0,5	1	
Adm.støtte	0,6		0,6	
Adm koordinator CEMIR	1		1	
SUM	9,8 + 6,5 = 16,3		13,3	-3

Dekanens forslag til bemanningsplan for nytt institutt ved MH:

Administrasjonen reduseres med 3 årsverk.



ST 16/17 Sammensetning innstillingsutvalg instituttlederstillinger Gjøvik (IHG),  
Ålesund (IHA) og Kavli (KIN)

## **ST 16/17 Sammensetning innstillingsutvalg instituttlederstillinger Gjøvik (IHG), Ålesund (IHA) og Kavli (KIN)**

Det er lyst ut to instituttlederstillinger p.t. – ved Institutt for helsevitenskap i Gjøvik og ved institutt for helsevitenskap i Ålesund. Disse har søknadsfrist 20.03.2017.

Det lyses også straks ut en instituttlederstilling ved Kavliinstitutt for nevrovitenskap (lyses ut uke 11/12).

Vi ber LOSAM forberede seg på å peke ut to arbeidstakerrepresentanter for hver stilling. Så snart offentlig søkerliste er klar på de respektive stillingene, så vil disse oversendes LOSAM.

Det er fra rektoratet besluttet at tilsetting av instituttledere skal vedtas av fakultetsstyret i mai. Det vil si at intervjuprosessene vil skje i løpet av april.

Dekan har satt av følgende tidspunkt:

<b>Institutt</b>	<b>Formøter Innstillingsutvalget</b>	<b>1. gangs (tider satt av)</b>	<b>2. gangs</b>
LBK/IKM	24.03. kl. 0930	27.03. kl. 1000-1300	
IHG	27.03. kl. 1430	31.03. (i Gjøvik)	
IHÅ	27.03. kl. 0830	29.03. kl. 0930-1100 og kl. 1300-1600 (i Trondheim)	
Kavli	18.04. kl. 1100-1200	20.04 kl. 1400-1600 og 21.04. kl. 0800-0930	

### **Reserverte tider i uke 16 til eventuelle 2. gangsintervju:**

19.04. kl. 0800-0900

21.04. kl. 1500-1600

## Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - LOSAM	17/17	22.03.2017

## Justering bemanningsplan ISM

### Forslag til vedtak:

LOSAM støtter den foreslåtte endringen om å omdisponere ett årsverk fra forskningsstøtte til HR.

### Bakgrunn:

Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie (ISM) har anmodet om å få endre bemanningsplanen for administrative stillinger. Konkret handler det om at instituttet ønsker å omdisponere 1 årsverk fra forskningsstøtte til HR. Bakgrunnen for dette er at instituttet ser et større behov for HR-ressurser enn de har fått tildelt i bemanningsplanen, samtidig som de ønsker å vurdere hvordan forskningsstøtte kan organiseres på best mulig måte ved instituttet. Instituttets begrunnelse er vedlagt dette saksframlegget (unntatt offentlighet).

Fakultetets seksjonssjef for forskning og fakultetets HR-sjef har drøftet anmodningen med instituttlederen og kontorsjefen ved ISM. Instituttet presenterte et utfordringsbilde med store endringer i sammensetningen av ansatte; mange nærmer seg pensjonsalder, det er flere sykmeldte som må følges opp, de ansatte som kom fra FHS har ikke stillingsbeskrivelser og summen av dette er at instituttledelsen per dags dato ikke har god nok oversikt til å ta strategiske beslutninger om utvikling av instituttet. Instituttledelsen ønsker en HR-konsulent som kan bidra til å skaffe en bedre oversikt og til å følge opp sykmeldte. Dette har de ikke ressurser til i dagens bemanningsplan og dette er heller ikke oppgaver som kan løses av HR-seksjonen.

I samtalen ble også de oppgavene som er tiltenkt instituttnivået innenfor forskningsadministrasjon drøftet. Instituttledelsen har en plan for å utføre oppgavene som er knyttet til forvaltning og drift, men mangler støtte til å bygge opp forskningen. De har planer om å jobbe med å utvikle forskningsgruppene videre som vil kunne bidra til å ivareta noe av arbeidet med å bygge opp forskningsaktiviteten. I tillegg har de planer om å lønne en forsker

til å gi søknadsstøtte på samme måte som rådgiverne i forskningsseksjonen ved fakultetet gjør. Instituttledelsen ønsker på sikt å gjøre om en studiekonsulent som går av med pensjon til å ansette en forskningsrådgiver.

Forskningsjefen og HR-sjefen mener at instituttets plan virker fornuftig med de utfordringer instituttet har nå, og støtter endringen som er foreslått.

Vedlegg:

1 Omgjøring av stilling (U.off.)

## Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - LOSAM	18/17	22.03.2017

## Bruk av stillingskode 0807 sykepleier og 0810 spesialsykepleier

### Forslag til vedtak:

LOSAM godkjenner at fakultetet tar opp forhandling med SESAM om bruk av stillingskode 0807 sykepleier og 0810 spesialsykepleier ved fakultetet.

### Bakgrunn:

Fakultet for medisin og helsevitenskap (MH) tilsetter en god del ansatte med sykepleierbakgrunn, spesielt ved Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie (ISM) og HUNT. Selv om oppgavene ikke er av teknisk eller administrativt art, tilsettes disse ofte i tekniske eller administrative stillingskoder. Dette med bakgrunn i at stillingskodene 0807 (sykepleier) og 0810 (spesialsykepleier) ikke er tatt i bruk i NTNUS lokale lønnspolitikk.

Konkret skal fakultetet nå tilsette en god del sykepleiere / spesialutdannet sykepleiere i HUNT4-prosjektet, som skal ut til ungdomsskolene for å ta kliniske prøver og gjennomføre intervjuer med ungdommene. De som skal tilsettes er alle utdannet sykepleier, spesialutdannet sykepleier eller helsesøster. I samtalene vil de nok gå inn på ungenes psykiske helse og familiære bakgrunn. Oppgavene overstiger dermed med god margin det som kan forventes av en bioingeniør, og har ingenting å gjøre med administrative oppgaver. Fakultetsledelsen mener derfor at det ikke er riktig å plassere disse ansatte i en ingeniørkode eller en administrativ kode. Samtidig er de vitenskapelig sett ikke forskere, så bruk av en vitenskapelig stillingskode er heller ikke riktig.

I forbindelse med det integrerte universitetssykehus vil Fakultet for medisin og helsevitenskap etter hvert få flere ansatte med sykepleierbakgrunn i en forskningssykepleiestilling,

Fakultetet har derfor tatt kontakt med Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) for å høre om vi kan ta i bruk stillingskode 0807 - sykepleier og stillingskode 0810 - spesialutdannet sykepleier. Dette selv om de to nevnte stillingskodene ikke ligger som

gjennomgående stillinger, men ligger under Helse- og omsorgsdepartementsområdet i hovedtariffavtalen under lønnsplan 21.205 SYKEPLEIEPERSONALE. KMD har i e-post datert 26. februar svart at det er greit å benytte disse kodene ved vårt fakultet.

I tråd med bestemmelsene i Tilpassingsavtalen skal bruk av disse kodene først drøftes med LOSAM ved Fakultet for medisin og helsevitenskap. LOSAMs tilrådning sendes deretter til SESAM som forhandlingssak.

LOSAM bes med dette om å godkjenne at fakultetet tar opp forhandling med SESAM om bruk av stillingskode 0807 sykepleier og 0810 spesialsykepleier ved fakultetet.

## Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - LOSAM	19/17	22.03.2017

## Avtale med St. Olavs Hospital RHF om kombinerte stillinger

### Forslag til vedtak:

LOSAM godkjenner forslaget til revidert avtale med St. Olavs Hospital RHF om kombinerte stillinger

### Bakgrunn:

Det medisinske fakultet ved NTNU (DMF) har i 2014 inngått en avtale om kombinerte stillinger med St. Olavs Hospital RHF. Denne avtalen var en justering av en tidligere avtale fra 2006. Etter sammenslåingen med de tidligere høyskolene og etablering av Fakultet for medisin og helsevitenskap (MH) er det behov for en ny justering av avtalen. Blant annet vil det være behov for kombinerte stillinger i flere stillingskategorien.

Fakultetsledelsen og sykehusledelsen har utarbeidet en ny utkast til avtalen, som sendes til drøfting til LOSAM før den skal signeres.

### Vedlegg:

- 1 Gjeldende avtale med St. Olavs Hospital RHF om kombinerte stillinger
- 2 Utkast til revidert avtale med St. Olavs Hospital RHF om kombinerte stillinger

## Avtale mellom St. Olavs Hospital HF og Det medisinske fakultet NTNU om kombinerte stillinger

### § 1. Partsforhold og virkeområde mv

#### § 1.1 Partsforhold

Partene i denne avtalen er St. Olavs Hospital HF og Det medisinske fakultet NTNU.

#### § 1.2 Virkeområde

Avtalen gjelder for ansatte i kombinert stilling ved St. Olavs Hospital HF og Det medisinske fakultet NTNU

#### § 1.3 Definisjon av kombinert stilling

Kombinerte stillinger som faller under denne avtalen er stillinger der en ansatt har et tilsetningsforhold både ved St. Olavs Hospital HF og Det medisinske fakultet NTNU. Forutsetning for at en kombinert stilling faller inn under denne avtalen er at arbeidsgiverne før opprettelse av stillingene og tilsetting har blitt enige om at stillingen er en kombinert stilling (krav om tilsetting ved begge institusjoner) og at dette er forankret i de respektive arbeidsavtalene.

Lege i spesialisering, Legespesialist og Overlege i kombinasjon med universitetsstilling som:

- Professor
- Professor II
- Førsteamanuensis
- Førsteamanuensis II
- Universitetslektor
- Stipendiat
- Postdoc

ved Det medisinske fakultet NTNU er å definere som kombinert stilling ved St Olavs Hospital HF og Det medisinske fakultet NTNU.

I tillegg kan andre faggrupper i kombinasjon med en universitetsstilling defineres som kombinert stilling.

Kombinerte stillinger kan omfatte både faste og midlertidige stillinger.

#### § 1.4 Forankring av avtalen

Denne avtalen er forankret i:

- Forskrift om godkjenning av sykehus, bruk av betegnelsen universitetssykehus og nasjonale tjenester i spesialisthelsetjenesten (FOR-2010-12-17-1706);



- Overenskomst A2-del mellom Spekter-Helse og Den norske legeforening av 2014, § 2.4 Kombinerte stillinger
- Samarbeidet mellom St. Olavs Hospital HF og Det medisinske fakultet NTNU om det integrerte universitetssykehuset i Trondheim

## **§ 2. Bakgrunn for avtalen og formål med avtalen**

Realiseringen av et universitetssykehus i Trondheim innebærer et stort potensial og en forpliktelse for helseforetaket og fakultetet for en utstrakt integrasjon av virksomhetene. Det integrerte universitetssykehuset skal ha en særlig rolle i regionen ved å tilby forskningsbasert kunnskap, utdanning og pasientbehandling. Helseforetaket og fakultetet har derfor et sterkt ønske om å kombinere forskning, undervisning og klinisk virksomhet i størst mulig grad. Effekten av et tett samarbeid mellom helseforetaket og fakultetet vil dermed kunne utnyttes slik at universitetssykehuset i større grad kan hevde seg både nasjonalt og internasjonalt.

En viktig del av det tette samarbeidet mellom helseforetaket og fakultetet er ansatte i kombinerte stillinger. Formålet med denne avtalen er å sikre gode vilkår for ansatte i kombinerte stillinger, og sikre at disse får tid til både forskning, undervisning og klinisk arbeid eller annet relevant arbeid ved St. Olavs Hospital HF.

## **§ 3. Rammene for kombinert stilling**

### **§ 3.1 Fordeling av stillingsbrøk og hovedarbeidsgiveransvaret**

Kombinerte stillinger kan omfatte ulike stillingsbrøk ved helseforetaket og fakultetet. Stillingsandel, lønn og andre vilkår framgår av arbeidsavtalene. Hovedregel er at total stillingsstørrelse for kombinert stilling ved St. Olavs Hospital HF og Det medisinske fakultet NTNU er maksimalt 100 %. Unntak er ansatte med hovedstilling på 100 % og bistilling på 20 % hvor bistillingen er hjemlet i arbeidskontrakten for hovedstillingen. Ansatte som per i dag har en total stillingsprosent over 100 % gjennomgås og reforhandles eventuelt.

Arbeidsgiveren med størst stillingsandel anses som hovedarbeidsgiver. Dersom stillingsandelen er lik hos begge arbeidsgiverne, avtaler klinikkjef og instituttleder i forkant av tilsettingen hvem som er å anse som hovedarbeidsgiver.

### **§ 3.2 Pensjonsrettigheter i kombinert stilling**

KLP og SPK håndterer begge to en minstegrense for å bygge opp pensjonsrettigheter. På avtalens signeringsdato er denne grensen for både KLP og SPK på 14 timer per arbeidsuke. Med bakgrunn i dette skal stillingsdelen i hver stilling som hovedregel være mer enn minstegrensen for medlemskapet i pensjonskassene. Ansatte kan likevel selv velge å ha en lavere stillingsandel i en av stillingene enn minstegrensen for medlemskapet i SPK eller KLP. I dette tilfellet skal den arbeidsgiver dette gjelder skriftlig informere om at en ikke bygger opp pensjonsrettigheter i denne delen av en kombinert stilling.

Unntak er ansatte med hovedstilling på 100 % og bistilling på 20 % hvor bistillingen er hjemlet i arbeidskontrakten for hovedstillingen. Unntaket er forankret i avtalen mellom KLP og SPK om at disse ansatte meldes inn og bygger opp pensjon i begge stillingsdeler, selv om bistillingen ligger under 14-timers-grensen. Det er et krav at bistillingen er knyttet til hovedstillingen som en fast og varig ordning, uavhengig av person.

### **§ 3.3 Styringsrett, medarbeider- og lønnsamtale**

Den ansattes forpliktelser og rettigheter samt arbeidsgivers styringsrett reguleres av arbeidsavtalene som den ansatte har med henholdsvis St. Olavs Hospital HF og Det

medisinske fakultet NTNU. I praksis betyr dette at klinikksjefen har styringsrett i klinikkdelen av avtalen (det vil si alt arbeid godtgjort fra St. Olavs Hospital HF), og instituttleder for arbeid utført for fakultetet (det vil si alt arbeid godtgjort fra Det medisinske fakultet).

Medarbeidersamtaler og lønnsamtaler reguleres av de retningslinjene gitt av St. Olavs Hospital HF og Det medisinske fakultet NTNU. Medarbeidersamtalene og lønnsamtalene gjennomføres fortrinnsvis som en felles samtale mellom de ansatte i kombinert stilling, klinikksjef og instituttleder.

#### **§ 4 Ferieavvikling, permisjoner og annet fravær**

Ferieavvikling, permisjoner og annet fravær samkjøres for begge arbeidsgivere i forhold til den ansattes stillingsandel. De ansatte registrerer ferie og annet fravær hos begge arbeidsgivere i henhold til gjeldende rutine.

Tilstedeværelse i sommerperioden avtales senest 1. april hvert år med både klinikksjef og instituttleder i forhold til vaktplaner, undervisningsplaner osv.

Både klinikksjef og instituttleder har et eget ansvar for oppfølging av sykefravær hos ansatte i kombinert stilling. Oppfølging og dialog med for eksempel NAV kan samkjøres i samråd med de ansatte.

#### **§ 5. Nærmere om arbeidstid, vakttagelse og avtale om utvidet tjeneste**

For ansatte i kombinertstilling/bistilling ved St Olavs Hospital HF og Det medisinske fakultet NTNU sees arbeidsforholdet under ett. Dersom stillingene tilsammen utgjør (minst) 100 %, er godtgjøring for vakt, avtale om utvidet tjeneste/arbeidstid (UTA), uforutsett vakt og tilfeldig overtid som om de er i 100 % stilling ved St Olavs Hospital HF.

Vakttagelse og eventuell avtale om utvidet tjeneste / arbeidstid (UTA) gjøres med den enkelte lege. All arbeidstid for St Olavs Hospital, dvs. dagarbeidstid og eventuell vakttid og UTA-tid, fremgår av til enhver tid oppsatt arbeidsplan og godtgjøres etter denne for faktisk medgått tid.

#### **§ 6 Spesifikt om undervisning**

Det medisinske fakultet NTNU har ansvaret for organiseringen av medisinstudiet i Trondheim og det faglige innholdet. St. Olavs Hospital HF er universitetssykehuset i Midt-Norge og har således ansvaret for tilrettelegging av undervisning og forskning i samarbeid med Det medisinske fakultet NTNU.

Studieplanfestet undervisning organiseres av Det medisinske fakultet NTNU. Medisinstudenter skal i tillegg i stor utstrekning følge vanlig klinisk- og laboratorieaktivitet ved universitetssykehuset.

Både universitetsansatte og ansatte i universitetssykehuset skal bidra til undervisning i medisinstudiet. Alle leger ved St. Olavs Hospital HF er pliktige til å delta i den undervisningen som er nødvendig for gjennomføringen av medisinstudiet.

Klinikksjef og instituttleder skal legge til rette for at ansatte kan være aktive i undervisning ved det integrerte universitetssykehuset, og at det kan gjøres innenfor arbeidstiden. I tillegg skal klinikksjef og instituttleder samarbeide om størrelsen på undervisningsinnsatsen ved de ulike enhetene.

## **§ 7 Spesifikt om kompetanseutvikling og forskertermin**

St. Olavs Hospital HF og Det medisinske fakultet NTNU legger til rette for at ansatte i kombinert stilling skal kunne gjennomføre en kontinuerlig kompetanseutvikling, blant annet gjennom deltakelse i undervisning, veiledning og forskning. Den enkelte ansatte er forpliktet til å vedlikeholde og utvikle sin kompetanse.

Utdanningspermisjon og forskertermin avvikles i forhold til retningslinjene som gjelder for St Olavs Hospital HF og Det medisinske fakultet NTNU. Tidspunkt for utdanningspermisjon og forskertermin avtales med klinikkssjef og instituttleder. Permisjonene avvikles som hovedregel sammenhengende.

Det forutsettes at den ansatte legger fram en samlet plan for utdanningspermisjon og forskertermin. Det skal i etterkant rapporteres om resultatene til klinikkssjef og instituttleder.

Overleger med hovedstilling ved St. Olavs Hospital HF og bistilling ved Det medisinske fakultet NTNU får innvilget permisjon med lønn fra Det medisinske fakultet NTNU på samme tidspunkt som de avvikler utdanningspermisjon hos St. Olavs Hospital HF.

## **§ 8 Infrastruktur**

Som hovedregel skal ansatte i kombinert stilling ha 1 kontor plass. Ansvaret for at kontor plassen tildeles tilligger den leder som er å anse som hovedarbeidsgiver.

Ansatte i kombinert stilling får IT-tilgangene de har behov for hos begge arbeidsgivere. Instituttleder har ansvar for at tilgangene til NTNUs infrastruktur er på plass, klinikkssjef har ansvar for at tilgangene til St. Olavs Hospitals infrastruktur er på plass.

## **§ 9 Individuelle avtaler**

### **§ 9.1 Individuell avtale som tilleggsavtale til arbeidsavtalene**

Med henvisning til denne avtalen mellom St. Olavs Hospital HF og Det medisinske fakultet NTNU om kombinerte stillinger, skal det inngås en individuell avtale mellom klinikkssjef, instituttleder og den ansatte i kombinert stilling. Denne avtalen kommer i tillegg til den arbeidsavtalen den ansatte har inngått med St. Olavs Hospital HF og Det medisinske fakultet NTNU. Ansvaret for at tilleggsavtalen inngås tilligger den leder som er å anse som hovedarbeidsgiver.

### **§ 9.2 Innhold i individuell tilleggsavtale**

Den individuelle tilleggsavtalen skal angi fordeling av arbeidstid mellom forskning, klinisk arbeid, undervisning og administrative oppgaver. Størrelsen på de ulike arbeidsområdene beskrives både i prosent og i timer (ca. eller gjennomsnittlig).

I tillegg regulerer den individuelle tilleggsavtalen hvordan tilstedeværelsen ved klinikk og universitet organiseres i løpet av avtaleperioden. Tilstedeværelsen kan avtales i antall dager per uke, perioder av sammenhengende uker eller måneder osv.

### **§ 9.3 Varighet av individuell tilleggsavtale**

Den individuelle tilleggsavtalens varighet er inntil 5 år om gangen, eller så lenge arbeidsavtalene varer dersom disse har mindre enn 5 års varighet.

Endring og/eller oppsigelse av arbeidsavtale hos én av arbeidsgiverne medfører reforhandling av individuell tilleggsavtale. Eventuell stillingsutvidelse hos én av

arbeidsgiverne skal skje etter reforhandling av avtale mellom klinikkssjef og instituttleder.

#### **§ 9.4 Oppfølging av individuelle tilleggsavtaler**

Klinikkssjef og instituttleder har et fellesansvar for oppfølging og eventuell justering av individuelle tilleggsavtaler.

Det skal gjennomføres evalueringsamtaler der klinikkssjef, instituttleder og den ansatte som innehar en kombinert stilling deltar. I samtalen evalueres det hvordan avtalen og fordeling av arbeidstiden har fungert og hva som eventuell bør justeres.

Frekvens på denne samtalen bestemmes i samråd mellom klinikkssjef, instituttleder og den ansatte. Samtalen kan kombineres med medarbeidersamtalen. Ansvar for at samtalen gjennomføres tilligger den leder som er å anse som hovedarbeidsgiver.

Trondheim, 17.12.2014



Nils Kvernmo  
Administrerende direktør  
St Olavs Hospital



Stig Slørdahl  
Dekan  
Det medisinske fakultet, NTNU

## **Avtale mellom St. Olavs Hospital HF og Fakultet for medisin og helsevitenskap NTNU om kombinerte stillinger**

### **§ 1. Partsforhold og virkeområde mv**

#### **§ 1.1 Partsforhold**

Partene i denne avtalen er St. Olavs Hospital HF og Fakultet for medisin og helsevitenskap NTNU.

#### **§ 1.2 Virkeområde**

Avtalen gjelder for ansatte i kombinert stilling ved St. Olavs Hospital HF og Fakultet for medisin og helsevitenskap NTNU.

#### **§ 1.3 Definisjon av kombinert stilling**

Kombinerte stillinger som faller under denne avtalen er stillinger der en ansatt har et tilsetningsforhold både ved St. Olavs Hospital HF og Fakultet for medisin og helsevitenskap NTNU. Forutsetning for at en kombinert stilling faller inn under denne avtalen er at arbeidsgiverne før opprettelse av stillingene og tilsetning har blitt enige om at stillingen er en kombinert stilling (krav om tilsetning ved begge institusjoner) og at dette er forankret i de respektive arbeidsavtalene.

Lege i spesialisering, Legespesialist og Overlege i kombinasjon med universitetsstilling som

- Professor
- Professor II
- Dosent
- Dosent II
- Førstemanuensis
- Førstemanuensis II
- Universitetslektor
- Stipendiat
- Postdoc

ved Fakultet for medisin og helsevitenskap NTNU er å definere som kombinert stilling ved St Olavs Hospital HF og Fakultet for medisin og helsevitenskap NTNU.

I tillegg kan andre faggrupper i kombinasjon med en av ovennevnte universitetsstillinger defineres som kombinert stilling.

Kombinerte stillinger kan omfatte både faste og midlertidige stillinger.

### § 1.4 Forankring av avtalen

Denne avtalen er forankret i:

- Forskrift om godkjenning av sykehus, bruk av betegnelsen universitetssykehus og nasjonale tjenester i spesialisthelsetjenesten (FOR-2010-12-17-1706);
- Overenskomst A2-del mellom Spekter-Helse og Den norske legeförening av 2014, § 2.4 Kombinerte stillinger
- Samarbeidet mellom St. Olavs Hospital HF og Fakultet for medisin og helsevitenskap NTNU om det integrerte universitetssykehuset i Trondheim

### § 2. Bakgrunn for avtalen og formål med avtalen

Realiseringen av et universitetssykehus i Trondheim innebærer et stort potensial og en forpliktelse for helseforetaket og fakultetet for en utstrakt integrasjon av virksomhetene. Det integrerte universitetssykehuset skal ha en særlig rolle i regionen ved å tilby forskningsbasert kunnskap, utdanning og pasientbehandling. Helseforetaket og fakultetet har derfor et sterkt ønske om å kombinere forskning, undervisning og klinisk virksomhet i størst mulig grad. Effekten av et tett samarbeid mellom helseforetaket og fakultetet vil dermed kunne utnyttes slik at universitetssykehuset i større grad kan hevde seg både nasjonalt og internasjonalt.

En viktig del av det tette samarbeidet mellom helseforetaket og fakultetet er ansatte i kombinerte stillinger. Formålet med denne avtalen er å sikre gode vilkår for ansatte i kombinerte stillinger, og sikre at disse får tid til både forskning, undervisning og klinisk arbeid eller annet relevant arbeid ved St. Olavs Hospital HF.

### § 3. Rammene for kombinert stilling

#### § 3.1 Fordeling av stillingsbrøk og hovedarbeidsgiveransvaret

Kombinerte stillinger kan omfatte ulike stillingsbrøk ved helseforetaket og fakultetet. Stillingsandel, lønn og andre vilkår framgår av arbeidsavtalene. Total stillingsstørrelse for kombinert stilling ved St. Olavs Hospital HF og Fakultet for medisin og helsevitenskap NTNU er maksimalt 120 %.

Arbeidsgiveren med størst stillingsandel anses som hovedarbeidsgiver. Dersom stillingsandelen er lik hos begge arbeidsgiverne, avtaler klinikkisjef og instituttleder i forkant av tilsettingen hvem som er å anse som hovedarbeidsgiver.

#### § 3.2 Pensjonsrettigheter i kombinert stilling

Ansatte opparbeider pensjonsrettigheter i de til enhver tid gjeldende bestemmelser i Kommunal Landspensjonskasse (KLP) og Statens Pensjonskasse (SPK). Stillingsdelen i hver stilling skal som hovedregel være mer enn minstegrensen for medlemskapet i pensjonskassene. Ansatte kan likevel selv velge å ha en lavere stillingsandel i en av stillingene enn minstegrensen for medlemskapet i SPK eller KLP. I dette tilfellet skal den arbeidsgiver dette gjelder skriftlig informere om at en ikke bygger opp pensjonsrettigheter i denne delen av en kombinert stilling.

#### Definisjon pensjongsgivende bistilling:

I utgangspunktet bygger ingen pensjonsrettigheter i mer enn 100 % stilling. Unntaket gjelder de med pålagt bistilling til hovedstillingen der følgende kriterier må være oppfylt:

- Bistillingen er knyttet til hovedstillingen som en fast, varig ordning, uavhengig av person
- Hovedstillingen pålegger en plikt til å inneha bistillingen (**frivillige ordninger** kommer ikke inn under denne definisjonen)

- Statens Pensjonskasse (SPK) godkjenner at bistillingen er en kombinert stilling som lege og en undervisnings- eller forskerstilling som professor I/II eller dosent I/II
- Kommunal Landspensjonskasse (KLP) godkjenner hovedstilling ved universitetsklinikk (kommunal pensjonsordning) og bistilling ved universitet (statlig), og da kun for kombinasjonen lege og professor
- Gjelder kun for stillingskombinasjonen 100 % + 20 %

For de som fyller kriteriene i kulepunktene over, inngår det som tjenes i 20 % bistilling i pensjonsgrunnlaget for hovedstillingen. Det er en total begrensning på 12 G, som gjelder alle uansett.

### **§ 3.3 Styringsrett, medarbeider- og lønnsamtale**

Den ansattes forpliktelser og rettigheter samt arbeidsgivers styringsrett reguleres av arbeidsavtalene som den ansatte har med henholdsvis St. Olavs Hospital HF og Fakultet for medisin og helsevitenskap NTNU. I praksis betyr dette at klinikksjefen har styringsrett i klinikkdelen av avtalen (det vil si alt arbeid godtgjort fra St. Olavs Hospital HF), og instituttleder for arbeid utført for fakultetet (det vil si alt arbeid godtgjort fra Fakultet for medisin og helsevitenskap).

Medarbeidersamtaler og lønnsamtaler reguleres av de retningslinjene gitt av St. Olavs Hospital HF og Fakultet for medisin og helsevitenskap NTNU. Medarbeidersamtalene og lønnsamtalene gjennomføres fortrinnsvis som en felles samtale mellom de ansatte i kombinert stilling, klinikksjef og instituttleder.

### **§ 4 Ferieavvikling, permisjoner og annet fravær**

Ferieavvikling, permisjoner og annet fravær samkjøres for begge arbeidsgivere i forhold til den ansattes stillingsandel. De ansatte registrerer ferie og annet fravær hos begge arbeidsgivere i henhold til gjeldende rutiner.

Tilstedeværelse i sommerperioden avtales senest 1. april hvert år med både klinikksjef og instituttleder i forhold til vaktplaner, undervisningsplaner osv.

Både klinikksjef og instituttleder har et eget ansvar for oppfølging av sykefravær hos ansatte i kombinert stilling. Oppfølging og dialog med for eksempel NAV kan samkjøres i samråd med de ansatte.

### **§ 5. Nærmere om arbeidstid, vakttagelse og avtale om utvidet tjeneste**

For ansatte i kombinertstilling/bistilling ved St Olavs Hospital HF og Fakultet for medisin og helsevitenskap NTNU sees arbeidsforholdet under ett. Dersom stillingene tilsammen utgjør (minst) 100 %, er godtgjøring for vakt, avtale om utvidet tjeneste/arbeidstid (UTA), uforutsett vakt og tilfeldig overtid som om de er i 100 % stilling ved St Olavs Hospital HF.

Vakttagelse og eventuell avtale om utvidet tjeneste / arbeidstid (UTA) gjøres med den enkelte lege. All arbeidstid for St Olavs Hospital, dvs. dagarbeidstid og eventuell vakttid og UTA-tid, fremgår av til enhver tid oppsatt arbeidsplan og godtgjøres etter denne for faktisk medgått tid.

### **§ 6 Spesifikt om undervisning**

Fakultet for medisin og helsevitenskap NTNU har ansvaret for organiseringen av medisinstudiet i Trondheim og det faglige innholdet. St. Olavs Hospital HF er universitetssykehuset i Midt-Norge og har således ansvaret for tilrettelegging av

undervisning og forskning i samarbeid med Fakultet for medisin og helsevitenskap NTNU.

Studieplanfestet undervisning organiseres av Fakultet for medisin og helsevitenskap NTNU. Medisinstudenter skal i tillegg i stor utstrekning følge vanlig klinisk- og laboratorieaktivitet ved universitetssykehuset.

Både universitetsansatte og ansatte i universitetssykehuset skal bidra til undervisning i medisinstudiet. Alle leger ved St. Olavs Hospital HF er pliktige til å delta i den undervisningen som er nødvendig for gjennomføringen av medisinstudiet.

Klinikksjef og instituttleder skal legge til rette for at ansatte kan være aktive i undervisning ved det integrerte universitetssykehuset, og at det kan gjøres innenfor arbeidstiden. I tillegg skal klinikksjef og instituttleder samarbeide om størrelsen på undervisningsinnsatsen ved de ulike enhetene.

### **§ 7 Spesifikt om kompetanseutvikling og forskertermin**

St. Olavs Hospital HF og Fakultet for medisin og helsevitenskap NTNU legger til rette for at ansatte i kombinert stilling skal kunne gjennomføre en kontinuerlig kompetanseutvikling, blant annet gjennom deltakelse i undervisning, veiledning og forskning. Den enkelte ansatte er forpliktet til å vedlikeholde og utvikle sin kompetanse.

Utdanningspermisjon og forskertermin avvikles i forhold til retningslinjene som gjelder for St. Olavs Hospital HF og Fakultet for medisin og helsevitenskap NTNU. Tidspunkt for utdanningspermisjon og forskertermin avtales med klinikksjef og instituttleder. Permisjonene avvikles som hovedregel sammenhengende.

Det forutsettes at den ansatte legger fram en samlet plan for utdanningspermisjon og forskertermin. St. Olavs Hospital HF kan kreve rapporteringsplikt etter avviklet utdanningspermisjon. Etter avviklet forskertermin skal det i etterkant rapporteres om resultatene til instituttleder.

Overleger med hovedstilling ved St. Olavs Hospital HF og bistilling ved Fakultet for medisin og helsevitenskap NTNU får innvilget permisjon med lønn fra Fakultet for medisin og helsevitenskap NTNU på samme tidspunkt som de avvikler utdanningspermisjon hos St. Olavs Hospital HF.

### **§ 8 Infrastruktur**

Som hovedregel skal ansatte i kombinert stilling ha 1 kontorplass. Ansvar for at kontorplassen tildeles tilligger den leder som er å anse som hovedarbeidsgiver.

Ansatte i kombinert stilling får IT-tilgangene de har behov for hos begge arbeidsgivere. Instituttleder har ansvar for at tilgangene til NTNUs infrastruktur er på plass, klinikksjef har ansvar for at tilgangene til St. Olavs Hospitals infrastruktur er på plass.

### **§ 9 Individuelle avtaler**

#### **§ 9.1 Individuell avtale som tilleggsavtale til arbeidsavtalene**

Med henvisning til denne avtalen mellom St. Olavs Hospital HF og Fakultet for medisin og helsevitenskap NTNU om kombinerte stillinger, skal det inngås en individuell avtale mellom klinikksjef, instituttleder og den ansatte i kombinert stilling. Denne avtalen kommer i tillegg til den arbeidsavtalen den ansatte har inngått med St. Olavs Hospital



HF og Fakultet for medisin og helsevitenskap NTNU. Ansvar for at tilleggsavtalen inngås tilligger den leder som er å anse som hovedarbeidsgiver.

### **§ 9.2 Innhold i individuell tilleggsavtale**

Den individuelle tilleggsavtalen skal angi fordeling av arbeidstid mellom forskning, klinisk arbeid, undervisning og administrative oppgaver. Størrelsen på de ulike arbeidsområdene beskrives både i prosent og i timer (ca. eller gjennomsnittlig).

I tillegg regulerer den individuelle tilleggsavtalen hvordan tilstedeværelsen ved klinikk og universitet organiseres i løpet av avtaleperioden. Tilstedeværelsen kan avtales i antall dager per uke, perioder av sammenhengende uker eller måneder osv.

### **§ 9.3 Varighet av individuell tilleggsavtale**

Den individuelle tilleggsavtalens varighet er inntil 5 år om gangen, eller så lenge arbeidsavtalene varer dersom disse har mindre enn 5 års varighet.

Endring og/eller oppsigelse av arbeidsavtale hos én av arbeidsgiverne medfører reforhandling av individuell tilleggsavtale. Eventuell stillingsutvidelse hos én av arbeidsgiverne skal skje etter reforhandling av avtale mellom klinikksjef og instituttleder.

### **§ 9.4 Oppfølging av individuelle tilleggsavtaler**

Klinikksjef og instituttleder har et fellesansvar for oppfølging og eventuell justering av individuelle tilleggsavtaler.

Det skal gjennomføres evalueringssamtaler der klinikksjef, instituttleder og den ansatte som innehar en kombinert stilling deltar. I samtalerne evalueres det hvordan avtalen og fordeling av arbeidstiden har fungert og hva som eventuell bør justeres.

Frekvens på denne samtalen bestemmes i samråd mellom klinikksjef, instituttleder og den ansatte. Samtalen kan kombineres med medarbeidersamtalen. Ansvar for at samtalen gjennomføres tilligger den leder som er å anse som hovedarbeidsgiver.

Trondheim, januar 2017

Nils Kvernmo  
Administrerende direktør  
St. Olavs Hospital HF

Björn Gustafsson  
Dekan  
Fakultet for medisin og helsevitenskap NTNU



## Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - LOSAM	20/17	22.03.2017

## Reforhandling av fleksitidsavtale ved MH

### Forslag til vedtak:

Saken fremmes uten forslag til vedtak.

### Bakgrunn:

Tekniske og administrative ansatte ved NTNU har mulighet til å ha fleksibel arbeidstid. Flexibel arbeidstid gir arbeidstakeren en mulighet til, innenfor visse rammer, selv å styre den daglige arbeidstiden. Flexibel arbeidstid innebærer også at arbeidstakeren kan opparbeide ekstra arbeidstid i et eget fleksitidsregnskap som kan avspaseres etter avtale med arbeidsgiver.

Fagforeningene ved NTNU og arbeidsgiver ble i 2014 enige om at «Særavtalen om fleksibel arbeidstid i Staten» legges til grunn som den eneste riktige avtalen om fleksibel arbeidstid for ansatte ved NTNU. Enhetene ved fakultetet kan selv velge om de ønsker å benytte seg av Særavtalen om fleksibel arbeidstid i Staten. Det er de berørte ansatte (tekniske og administrative ansatte) som avgjør spørsmålet om innføring av fleksitidsordningen ved avstemning blant arbeidstakerne ved det enkelte institutt/seksjon/enhet. Vitenskapelige ansatte omfattes ikke av ordningen siden de er i særskilt uavhengig stilling.

Med bakgrunn i en avstemning blant alle tekniske og administrative ansatte ved Det medisinske fakultet (DMF) i 2014 ble det innført en fleksitidsordning ved alle enheter ved DMF. Høgskolene som DMF nå er fusjonert med har også benyttet seg av fleksitidsordningen. Fakultet for medisin og helsevitenskap er ikke en videreføring av tidligere enheter, men en ny enhet i NTNU-systemet. Formelt bør fleksitidsordningen derfor drøftes på nytt, og enhetene bør ha en ny avstemning om de ønsker å benytte seg av muligheten for fleksitid. Fakultetsledelsen ønsker å drøfte med LOSAM hvordan denne prosessen skal gjennomføres.

Se INNSIDA for mer informasjon om bruk av fleksitid ved NTNU  
(<https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Fleksitid>).

## Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - LOSAM	21/17	22.03.2017

## Bruk av treningsrom på MTFS - Speilsalen

### Forslag til vedtak:

LOSAM tar saken til orientering og overlater til brukerne selv å finne en løsning via dialog og godt samarbeid.

### Bakgrunn:

Norsk Sykepleierforbund (NSF) har i et tidligere LOSAM-møte meldt inn bekymring med hensyn til reservering av Speilsalen til gruppetrening, og kolliderende ønsker fra ulike brukergrupper.

Treningsrommet i Speilsalen er et velferdstiltak ved fakultetet som er åpent for alle ansatte, og dekanen legger seg i utgangspunktet ikke bort i booking av rommet.

Med bakgrunn i meldingen fra NSF har forespørsel fra aerobic-gruppen om å kunne bruke Speilsalen fra kl. 16.00 - 17.00 på mandag, tirsdag og torsdag likevel blitt drøftet på et møte med dekanat. Dekanen har godkjent de reserveringer som allerede er booket inn i systemet. Bakgrunnen for beslutningen er at treningsgruppen ved en misforståelse hadde fått reservert tidspunktene og basert på det har leid inn en instruktør. Denne godkjenningen innebærer ikke at aerobic-gruppen automatisk vil ha samme mulighet til høsten.

Tidspunktet 16.00 - 17.00 er det mest attraktive tidspunkt i speilsalen for de fleste ansatte, da trening kan foretas rett etter arbeidstid. Reserveringen for aerobic-gruppen rett etter arbeidstid gir dermed utfordringer for andre brukere som ønsker å kunne bruke rommet på samme tidspunkt. De har i likhet med aerobic-gruppen gode grunner til å ville trene fra kl. 16.00 – 17.00 i stedet for senere. Saken ble omtalt i Universitetsavisa onsdag 15. mars.

(<http://www.universitetsavisa.no/campus/2017/03/15/Treningsgruppe-f%C3%B8ler-seg-skviset-ut-64737.ece>)

Dekanatet mener at flere brukergrupper må kunne bruke rommet samtidig, og har oppfordret brukerne til å gå i dialog sammen om å finne passende løsninger. Det er tatt initiativ blant rommets brukerne om å opprette et brukerråd som skal se på utfordringene og finne gode løsninger. Dekanatet regner derfor med at saken løser seg i god dialog mellom de kolleger som bruker rommet.

ST 22/17 Etablering av medisinutdanning nord i Trøndelag

ST 23/17 Nytt fra dekanen