

Møteinnkalling

Utvalg:	MH - IDF-LOSAM
Møtested:	30M11, Fakultet for medisin og helsevitenskap
Dato:	15.11.2018
Møtestart:	13:00
Møteslutt:	15:30
Merknad:	

Faste medlemmer:

Björn Inge Gustafsson	Rannveig Tellemand Storeng	Ida Marie Bruun Jacobsen
Jørn Ove Sæternes	Ann-Katrin Stensdotter	Tove Engan Paulsby
June Frengen Kojen	Marius Widerøe	Randi Kallar Devold
Bjørn Munkvold		

Medlemmer som er forhindret fra å møte varsler selv sin vararepresentant, og gir beskjed om forfall til sekretariatet ved Bjarne Lein på e-post: bjarne.lein@ntnu.no.

Trondheim 12.11.2018.

Björn Inge Gustafsson
utvalgsleder

Bjarne Anders Lein
sekretær

Saksliste

Utvalgs- saksnr	Innhold	Unntatt offentlighet	Arkiv- Saksnr
ST 55/18	Godkjenning av referat fra forrige møte 24.10.2018. <i>Referatet er godkjent på e-post.</i>		
ST 56/18	Revisjon av MHs tilpasning til Lokal lønnspolitikk for NTNU. <i>Informasjonssak v/ HR-rådgiver Marta Aandahl.</i>		2018/39779
ST 57/18	Organisering av IT-tjenestene ved MH-fakultetet <i>Forhandlingssak v/ adm.leder Rannveig Storeng.</i>		
ST 58/18	Nytt fra dekanen. <i>Informasjonssak v/ dekan.</i>		

ST 55/18 Godkjenning av referat fra forrige møte 24.10.2018

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	56/18	15.11.2018

Revisjon av MHs tilpasning til Lokal lønnspolitikk for NTNU

Forslag til vedtak:

LOSAM tar saken til orientering.

Bakgrunn:

Prinsipp for hvorfor MH har utarbeidet en tilpasning til lokal lønnspolitikk ved NTNU:

Skal MH lykkes i å rekruttere kompetente medarbeidere til virksomheten, samt beholde og utvikle dem, er det nødvendig å utvikle en relevant og ensartet praktisering av lønnspolitikken.

MHs tilpasning til lokal lønnspolitikk ved NTNU ble for første gang tatt i bruk i 2013, etter at utkast ble drøftet med LOSAM i møte 30.09.2013. I etterkant har tilpasningen blitt revidert flere ganger siden 2013, men kun med små justeringer i tråd med endringer fra sentrale avtaler (Hovedtariffavtalen i Staten).

MHs tilpasning og prinsipper er fundert på lønnspolitikken for Staten slik den er nedfelt i Hovedtariffavtalen i Staten (HTA), Lokal lønnspolitikk for NTNU og de særavtaler som er inngått mellom partene. Dokumentet skal gi en bedre helhetlig oversikt over lønnsdannelsen og lønnsutviklingen for den enkelte ansatte, og skal bidra som virkemiddel til å realisere og gjennomføre vedtatte strategier og målsetninger.

Lønnspolitikken er fundamentet for den lønnsfastsetting som foretas ved tilsetting og ved lønnsopprykk. Ledere har mulighet til å bruke lønn som virkemiddel for å rekruttere medarbeiderne de ønsker seg.

Behov for revisjon: Nye Hovedtariffavtaler i Staten

Hovedtariffavtalen i Staten (HTA) har i senere år endret seg betraktelig, hvor også en stor endring har vært opprettelse av to forskjellige avtaler:

- Hovedtariffavtalen mellom staten og Akademikerne (AKAD)
- Hovedtariffavtalen mellom staten og LO Stat, Unio og YS Stat (øvrige)

De siste vedtatte hovedtariffavtaler trådte i kraft 1. mai 2018. Enkelte endringer i HTA går spesielt på lønnstrinn og lønnsrammeinnplassering. I MHs tilpasning til lokal lønnspolitikk er tre stillingskoder spesielt omtalt med retningslinjer om fastsettelse av lønn med nærmere beskrivelse om lønnstrinn og lønnsramme-innplassering:

- Stipendiat (kode 1017)
- Postdoktor (kode 1352)
- Universitetslektor (kode 1009)

Se nærmere beskrivelse av retningslinjer for avlønning for ansatte i disse kodene i vedlagt MHs tilpasning, pkt. 4.2-4.4.

Spesielt for stipendiater og postdoktorer er det endring som gjelder startlønn i de nye hovedtariffavtalene, noe som resulterer i behov for revisjon for MHs tilpasning.

Behov for revisjon: Fusjonen som trådte i kraft 1.1.2017

Eksisterende retningslinjer for avlønning for de tre stillingskategoriene over er i stor grad tilpasset det gamle medisinske fakultet. Dette er spesielt synlig i retningslinjene gjeldende stipendiater som har egne tilpasninger for legespesialister som har lang utdanning. Opprinnelig ble disse kriteriene opprettet med bakgrunn i et strategisk behov å få flere medisinutdannede til å ta en doktorgrad.

Etter fusjonen ble fakultet for medisin og helsevitenskap også et fakultet som omfatter flere helsefaglige fagfelt. MH ser nå et behov å se på tilpasningen på nytt og eventuelt endre denne i tråd med fusjonen og de nye fagfeltene.

Behov for revisjon: Lokale lønnsforhandlinger 2018

Under denne høstens lokale lønnsforhandlinger er det også drøftet mange aspekter som blant annet gjelder kompetanse og lønnsnivå for vitenskapeliges stillinger (professor, førsteamanuensis, etc.). HR-seksjonen vil se nærmere på avklaringene som kom frem under lønnsforhandlingene når all informasjon foreligger, og jobbe videre med å implementere de nødvendige tilpasningene i forbindelse med denne revisjonen.

Avklaring rundt innplassering av universitetslektorer (kode 1009)

Universitetslektorer skal i henhold til HTA fra 2017 plasseres i lønnsramme 25 og lønnsinnplassering skal foretas med utgangspunkt i ansiennitet. En lektor uten ansiennitet har etter HTA fra 2017 krav på minimum lønnstrinn 47. Samtidig er det 8 alternativer i

lønnsramme 25 som kan brukes ved lønnsinnplassering også for ansatte som ikke har ansiennitet fra før av. MHs tilpasning til NTNUs lønnspolitikk er hittil formulert slik:

«4.4 Retningslinjer for avlønning av universitetslektorer ved MH

Som hovedregel skal universitetslektor, stillingskode 1009, lønnes i lønnsramme 25, alternativ 8, med begynnerlønn i ltr. 54. Lønnsfastsettelse skjer ut fra tidligere yrkespraksis. Lønnsutvikling i stillingen gis etter tjenesteansiennitet slik at topplønn i ltr. 66 oppnås etter 16 år. Dette gjelder også for timelønnede universitetslektorer.

Direkte lønsplassering i alternativ 9-21 gir ikke automatisk lønnsutvikling og skal benyttes kun i særskilte tilfeller, som for eksempel ved lønnsforhandlinger, når det er vanskelig å rekruttere eller ved behov for etterspurt kompetanse.

Vedtaket har ikke automatisk tilbakevirkende kraft, og vil ikke påvirke de som allerede er tilsatt som universitetslektor.»

Startlønn for universitetslektorer uten ansiennitet kan visualiseres slik:

Lønnsramme		Tjenesteansiennitet																			
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	20	24	28
LR25	1	47	48		49		50		51		52	53		54		55		59			
	2	48	49		50		51		52		53	54		55		56		60			
	3	49	50		51		52		53		54	55		56		57		61			
	4	50	51		52		53		54		55	56		57		58		62			
	5	51	52		53		54		55		56	57		58		59		63			
	6	52	53		54		55		56		57	58		59		60		64			
	7	53	54		55		56		57		58	59		60		61		65			
	8	54	55		56		57		58		59	60		61		62		66			
9-	59-																				

Det er kun mulig å regne ansiennitet for de ansatte dersom de har levert dokumentasjon fra tidligere arbeidsforhold som synliggjør stillingslengde og prosent. Dersom denne typen dokumentasjon ikke foreligger blir den ansatte forespurt om å levere den. Der hvor det ikke fremskaffes ansiennitetspapirer blir ansatte innplassert med startlønn ltr. 54.

Som det står beskrevet i utdrag fra tilpasningen til MH skal direkte lønsplassering i alternativ 9-21 kun brukes i tilfeller ved lønnsforhandlinger.

Disse forholdene synliggjør årsaker for hvorfor enkelte ansatte er plassert i alternativ 8, mens andre i alternativ 9-21.

I forbindelse med fusjonen pr 1.1.2017 (1.1.2016) ble flere universitetslektorer fra de tidligere høyskolene overført inn i NTNUs lønssystem. MH har ikke fått informasjon om det ble gjort vurderinger eller hva som var kriterier for lønnsinnplassering for denne gruppen. Det finnes heller ingen dokumentasjon i gamle arkiver som beskriver hva som ble gjort ved ansettelse i stilling når det gjelder lønnsinnplassering. Vurderingene før overføringen til NTNUs lønssystem ble foretatt ved HR- og HMS- avdelingen sentralt ved NTNU.

Universitetslektorene fra høyskolene var ikke nyansatt i henhold til definisjonen fra MHs tilpasning til lokal lønnspolitikk, og dermed gjaldt ikke fakultetets tilpasning i forbindelse med overføringen. (usikkert om HR- og HMS- avdelingen kjenner til MH sin tilpasning).

Ved HR-seksjonen på MH ble det i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger høsten 2018 iverksatt en gjennomgang av lønnsinnplasseringen av universitetslektorer fra tidligere høyskoler som ønsket å få en ansiennitetsberegning. Dette arbeidet ble satt i bero i påvente av ferdigstillelse av de lokale lønnsforhandlingene.

Veien videre

Prodekan Jon Magnussen og HR-seksjonen jobber med revisjon av MHs tilpasning til lokal lønnspolitikk. Det er iverksatt arbeid med å innhente informasjon fra andre medisinsk-helsefaglige fakultet i Norge, i tillegg til at det er opprettet en dialog med St. Olavs Hospital. Vi ser også på andre fakultet ved NTNU og måter disse håndterer lønnsutfordringer i forbindelse med konkurrerende markeder.

Alle disse momentene vil tas hensyn til før eventuelle forslag til endringer av MHs gjeldende tilpasning til lønnspolitikk vil drøftes med LOSAM, fakultetsledelsen og andre relevante parter.

Se vedlagt MHs tilpasning til lønnspolitikk som er gjeldende. Dokumentet er nå også lagt ut nederst på denne siden: <https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/L%C3%B8nnspolitikk>)

Vedlegg:

- 1 Gjeldende MHs tilpasning til Lokal lønnspolitikk for NTNU

MHs tilpasning til Lokal lønnspolitikk for NTNU

Revidert september 2013 – drøftet med LOSAM 30.09.2013

Revidert 13. 2.2014

Revidert 22. 1.2016

Revidert 22.9.2017

Innholdsfortegnelse

Revisjoner	2
1. Innledning	3
2. Vurdering av lønn før kunngjøring av ledig stilling	4
2.1 Stillingskoder.....	4
2.2 Lønnsinnplassering	4
2.3 Lønssystemet	4
2.3.1 Lønnsrammer.....	4
2.3.2 Lønnsspenn	5
3. Fastsettelse av lønn ved tilsetting.....	6
3.1 Generell om lønnsfastsettelse	6
3.2 Beregning av lønnsansiennitet.....	6
4. Retningslinjer for avlønning for MH.....	8
4.1 Retningslinjer for avlønning av vitenskapelige assistenter ved MH	8
4.2 Retningslinjer for avlønning av stipendiater ved MH	8
4.3 Retningslinjer for avlønning av postdoktorer ved MH.....	9
4.4 Retningslinjer for avlønning av universitetslektorer ved MH	9
4.5 Retningslinjer for avlønning av timelønnte.....	10
4.6 Tidspunkt for avlønning ved tildeling opprykk/tilsetting	10
5. Lønnsutvikling i stillingen.....	11
5.1 Endring av lønn etter HTA § 2.5.5	11
5.2 Endring av lønn etter lokale forhandlinger	12
5.2.1 Årlige forhandlinger (Hovedtariffavtale § 2.5.1)	12
5.2.2 Forhandlinger på særskilt grunnlag (Hovedtariffavtale § 2.5.3)	12
5.3 Virkemidler	13
5.4 B-tillegg	13
6. Annen lønnsfastsettelse	14
6.1 Stedfortredergodtgjørelse - Fungeringstillegg.....	14
6.2 Lønn ved overgang til annen stilling	14
7. Lønnssamtale	15
7.2 Prosess for lønnssamtale	15
7.2.1 Forberedelse	15
7.2.2 Lønnssamtalen	15
7.2.3 Oppfølging.....	15

Revisjoner

30.09.2013	Retningslinjer drøftet med LOSAM ved MH
14.02.2014	Pkt. 4.6 - Rutine for tidspunkt for avlønning ved tildeling opprykk/tilsetting
22.01.2016	Pkt. 4.1 - Retningslinjer for avlønning av vitenskapelige assistenter ved MH

1. Innledning

MHs tilpasning og prinsipper er fundert på lønnspolitikken for Staten slik den er nedfelt i Hovedtariffavtalen (HTA), Lokal lønnspolitikk for NTNU og de særavtaler som er inngått mellom partene. Dokumentet skal gi en bedre helhetlig oversikt over lønnsdannelsen og lønnsutviklingen for den enkelte ansatte, og skal bidra som virkemiddel til å realisere og gjennomføre vedtatte strategier og målsetninger.

Lønnspolitikken er fundamentet for den lønnsfastsetting som foretas ved tilsetting og ved lønnsopprykk. Ledere har mulighet til å bruke lønn som virkemiddel for å rekruttere medarbeiderne de ønsker seg.

Prinsipp for MH: *Skal MH lykkes i å rekruttere kompetente medarbeidere til virksomheten, samt beholde og utvikle dem, er det nødvendig å utvikle en relevant og ensartet praktisering av lønnspolitikken.*

2. Vurdering av lønn før kunngjøring av ledig stilling

2.1 Stillingskoder

Den lokale lønnspolitikken for NTNU har en oversikt over de stillingskodene som er tilgjengelige for bruk ved tilsetning ved NTNU. Dersom det er nødvendig å ta i bruk andre koder enn de som står der, må SESAM avgjøre det i hvert enkelt tilfelle, etter drøftinger med tillitsvalgte i LOSAM.

2.2 Lønnsinnplassering

Det er viktig at det foretas en nøye vurdering av lønnsinnplassering før utlysning av en stilling, og at stillingens lønn kunngjøres i samsvar med stillingens innhold. Dersom det skal kunne tilbys høyere avlønning ved f.eks. særlig kvalifisert søker, bør dette skrives i utlysningsteksten.

Ved lønnsinnplassering skal det tas hensyn til likelønn for å unngå eventuelle kjønnsbetingede lønnsforskjeller på alle nivå.

Før utlysning skal LOSAM orienteres om den lønn stillingen vil bli utlyst med. De tillitsvalgte kan kreve å få drøfte lønnsinnplasseringen med en frist på tre dager, jfr. HTA § 2.5.5,1 og Tilpasningsavtalens kapittel 2.

Prinsipp for MH: Ved kunngjøring av ledige stillinger beskrives hele lønnsspennet og normalavlønning i kunngjøringsteksten.

2.3 Lønnssystemet

Hovedtariffavtalen inneholder et lønnsplansystem som er bygd opp slik at stillinger som tilhører samme yrkesgruppe eller andre gruppeinndelinger er samlet i en lønnsplan. I hver lønnsplan er basislønn, topplønn og stillingenes ulike opprykkskriterier angitt med lønnstrinn. I lønnsplanene går det fram om opprykk skjer etter konkurranse eller på grunnlag av antall tjenestear - tjenesteansiennitet. En stilling innplasseres enten i en lønnsramme eller i et lønnsspenn.

2.3.1 Lønnsrammer

En **lønnsramme** er en henvisning til hvor en stillingskategori lønsmessig skal innplasseres, f.eks. stillingskode 1064 Konsulent i lønnsramme (LR) 13. Hver lønnsramme har sin ulike lønnsstige som vil medføre en viss automatisk lønnsutvikling avhengig av tjenesteansienniteten. En lønnsramme inneholder 21 alternativer for lønnsinnplassering. For alternativ 1-8 gis det lønnsopptrykk etter tjenesteansiennitet, alternativ 9-21 er direkteplassert.

Valg av alternativ innenfor lønnsrammen er avhengig av tjenesteansiennitet og den lønn

stillingen er kunngjort med. Det er viktig å være oppmerksom på at den som blir tilsatt **ikke** vil få automatisk lønnsopptrykk etter tjenesteansiennitet dersom det velges et lønnstrinn som gir alternativ 9-21.

Prinsipp for MH: Ved innplassering i lønnsramme, er hovedregelen innplassering i Alternativ 1 etter tjenesteansiennitet. Skal arbeidstakeren avlønnes høyere, velges et høyere alternativ (2-8). Alternativ 9-21 gir ikke automatisk lønnsopptrykk etter tjenesteansiennitet.

2.3.2 Lønnsspenn

Enkelte stillinger er innplassert i **lønnsspenn**, f.eks. stillingskode 1087 Overingeniør i lønnstrinnsalternativ 52-82. Et lønnsspenn angir direkte innplassering i lønnstrinn for en stilling og baserer seg ikke på tjenesteansiennitet som ved innplassering i lønnsrammer. Lønnsutvikling for disse stillingene oppnås ved sentrale justeringer eller lokale forhandlinger.

Prinsipp for MH: Ved innplassering i lønnsspenn, er hovedregelen at det skal være en vurdering av avlønning før utlysning.

3. Fastsettelse av lønn ved tilsetting

3.1 Generell om lønnsfastsettelse

Leder av de ulike tilsettingsorganene har fullmakt til å lønnsinnplassere nytilsatte i henhold til det som er opplyst i kunngjøringsteksten, og har anledning til å inngå forhandling om lønnsnivå, innenfor de rammer stillingen er lyst ut med.

Hovedregelen er at fastsetting av lønn må skje innenfor den lønnsramme eller det lønsspenn som stillingen er utlyst med.

Følgende vektlegges ved høyere lønsplassering enn det som står i utlysningsteksten:

- Ekstraordinære omstendigheter: Kompetanse som er verdifull for NTNU
- Stillingen har vært kunngjort flere ganger uten å få søkere.

Lønna må ikke settes så høyt at det ekskluderer potensielle søkere som ville ha søkt dersom stillingen hadde blitt utlyst med høyere lønn.

Ved lønnsdiskusjoner i forbindelse med tilsetting bør denne dialogen refereres og skriftliggjøres i ePhorte. Dette danner grunnlaget for ny lønnsvurdering som skal vurderes innen et år.

Prinsipp for MH: HR-konsulenten lager et notat der det henvises til den lønnsvurderingen som er gjort i tilsettingssaken. Instituttlederne oppfordres til å ha en dialog om dette med den som skal tilsettes, særlig i de tilfeller når det ikke er grunnlag for å øke lønn.

Seksjonssjefen HR avgjør lønnsfastsettelsen, ev. i samråd med dekan.

3.2 Beregning av lønnsansiennitet

Arbeidstakers tjenesteansiennitet fastsettes ved tiltredelse.

Med tjenesteansiennitet menes tjenestetid som opparbeides i stillinger samt eventuell tidligere annen tjeneste som godskrives etter reglene i HTA §§ 4 og 5. Tjenesteansienniteten vil få betydning for hvilket lønnstrinn arbeidstaker får ved innplassering i stilling på lønnsramme.

Prinsipp for MH: Det skal foretas fastsetting av lønnsansiennitet etter gjeldende godskrivningsregler ved alle tilsettinger ved MH, for faste tilsatte, midlertidige tilsatte og timelønnte.

Fiktiv tjenesteansiennitet kan gis ved lønnsfastsettelse ved tilsetting. Hensikten med fiktiv tjenesteansiennitet er å gi visse grupper arbeidstakere innplassering på et høyere lønnstrinn i en lønnsramme, på tross av manglende tjenesteansiennitet.

Prinsipp for MH: Fiktiv tjenesteansiennitet benyttes kun for de stillinger som omfattes av spesielle godskrivningsregler i HTA § 5 B.

Med **tilleggsansiennitet** menes ansiennitet som en arbeidstaker kan gis ved tilsetting ut over det vedkommende ellers vil ha krav på etter gjeldende godskrivningsregler, samt bedret tjenesteansiennitet som arbeidstakere gis ved lokale forhandlinger, jf HTA § 2 nr. 6. Tilleggsansiennitet faller bort ved overgang til annen stilling.

Prinsipp for MH: *For å sikre en arbeidstaker best mulig lønnsutvikling, gis ikke tilleggsansiennitet ved tilsetting.*

4. Retningslinjer for avlønning for MH

4.1 Retningslinjer for avlønning av vitenskapelige assistenter ved MH

Vitenskapelige assistenter innplasseres i stillingskode 1018, 1019 eller 1020 ut fra kandidatens utdanningsnivå:

Vitenskapelig assistent stillingskode 1018	Studenter under utdanning, herunder medisinerstudenter samt sivilingeniørstudenter alle årskull
Vitenskapelig assistent stillingskode 1019	Fullført bachelorgrad med vitnemål
Vitenskapelig assistent stillingskode 1020	Fullført mastergrad med vitnemål

Prinsipp for MH: Vitenskapelige assistenter i stillingskode 1020 lønnes lavere enn startlønn for stipendiat.

4.2 Retningslinjer for avlønning av stipendiater ved MH

Alle stipendiatene innplasseres som hovedregel i kode 1017. Stipendiatene gis fiktiv ansiennitet og plasseres i alternativer som vist i tabellen under.

Gruppe		St.kode 1017	Alternativ i LR 20 (HTA per juli 2012)
1	Stipendiater uten tidligere forskning	l.tr. 50	8
2	Stipendiater med forskningsaktivitet *	l.tr. 52	8
3	Stipendiater med spesifikk kompetanse og relevant erfaring **	Ltr. 54	8
4	Stipendiater med spesialitet	l.tr. 56	7
5	Stipendiater med spesialitet og forskningsaktivitet*	l.tr. 58	17

**Tilsvarende minimum 2 publikasjoner som første- eller andreforfatter i internasjonalt tidsskrift med referee.*

***Ved strategisk viktige stillinger hvor det er etterlyst spesifikk kompetanse i utlysningen kan kandidater med minst 5 år relevant yrkeserfaring (defineres av dekanus) godskrives fiktiv ansiennitet og plasseres i ltr. 54 (LR20 alt 8).*

Stipendiater med cand.med. og fullført Forskerlinje fra Det medisinske fakultet skal vurderes som medisinerere med forskningsaktivitet.

Det er instituttet som har ansvaret for å vurdere den enkeltes forskningsaktivitet før tilsetting.

Lønnsinnplasseringen gjøres gjeldende fra tilsettingstidspunktet.

4.3 Retningslinjer for avlønning av postdoktorer ved MH

Alle postdoktorer innplasseres i kode 1352. Innplassering av postdoktorer skjer ut fra prinsippene beskrevet i tabellen under.

Gruppe		St.kode 1352	Alternativ i LR 24 (HTA per juli 2012)
1	Ordinær lønnsinnplassering for postdoktorer	I.tr. 57	1
2	Postdoktorer med forskningsaktivitet *	I.tr. 59	3
3	Postdoktorer med spesialitet	Ltr. 60	4
4	Postdoktorer med ansiennitet fra stilling som forsker etter avlagt doktorgrad**	Ltr. 58-60	2-4

**Tilsvarende minimum 2 publikasjoner som første- eller andreforfatter i internasjonalt tidsskrift med referee etter avlagt doktorgrad*

***Ansiennitet opparbeidet i stilling som forsker 1109 godskrives med inntil 3 års ansiennitet og lønnsinnplasseres i alternativ ut fra dette.*

Prinsipp for MH: Ved tilsetting som postdoktor gis de som har vært tilsatt som 1109 Forsker, høyere lønns plassering ved innplassering i alternativ 2 eller høyere.

4.4 Retningslinjer for avlønning av universitetslektorer ved MH

Som hovedregel skal universitetslektor, stillingskode 1009, lønnes i lønnsramme 25, alternativ 8, med begynnerlønn i I.tr. 54. Lønnsfastsettelse skjer ut fra tidligere yrkespraksis. Lønnsutvikling i stillingen gis etter tjenesteansiennitet slik at topplønn i I.tr. 66 oppnås etter 16 år. Dette gjelder også for timelønnede universitetslektorer. Direkte lønns plassering i alternativ 9-21 gir ikke automatisk lønnsutvikling og skal benyttes kun i særskilte tilfeller, som for eksempel ved lønnsforhandlinger, når det er vanskelig å rekruttere eller ved behov for etterspurt kompetanse.

Vedtaket har ikke automatisk tilbakevirkende kraft, og vil ikke påvirke de som allerede er tilsatt som universitetslektor.

4.5 Retningslinjer for avlønning av timelønnte

Timelønnte tilsettes etter kompetansenivået for professor, førsteamanuensis, universitetslektor, stipendiat eller vitenskapelig assistent.

Prinsipp for MH: *Kompetansenivået fastsettes og tilpasses på bakgrunn av dokumentert kompetanse.*

Lønn for timelønnte fastsettes i henhold til Hovedtariffavtalen, Lokal lønnspolitikk for NTNU og etter bestemmelsene for ansiennitetsberegning.

Prinsipp for MH: *Det skal foretas ansiennitetsberegning for alle timelønnte etter gjeldende godskrivningsregler og dokumentert tidligere praksis.*

Seksjonssjef HR avgjør lønns plasseringen, ev. i samråd med dekan.

4.6 Tidspunkt for avlønning ved tildeling opprykk/tilsetting

Retningslinjer for avlønningstidspunkt ved tildeling av opprykk / tilsetting i stilling:

Tildeling av personlig opprykk:

- Etterbetaling fra satt årlig søknadsfrist (15.09) i henhold til Opprykksforskriften.

Tilsetting i utlyst stilling (3 alternativer):

- Avlønning fra møtedato i tilsettingsorgan
- Avlønning fra tiltredelsesdato
- Avlønning fra dato for avgitt sakkyndig kompetanseerklæring

Tilsetting uten kunngjøring (3 alternativer):

- Avlønning fra møtedato i tilsettingsorgan
- Avlønning fra tiltredelsesdato
- Avlønning fra dato for avgitt sakkyndig kompetanseerklæring

5. Lønnsutvikling i stillingen

5.1 Endring av lønn etter HTA § 2.5.5

Hovedtariffavtalens § 2.5.5 sier at arbeidsgiver inntil 12 måneder etter tilsetting, og ved overgang fra midlertidig til fast tilsetting, kan vurdere arbeidstakerens lønns plassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer (forhandlinger etter HTA §2.5.5)

NTNUs lønnspolitikk er sterkere, og sier at Hovedtariffavtalens § 2.5.5 skal forstås slik at arbeidsgiver skal vurdere arbeidstakerens lønns plassering innenfor stillingens lønnsalternativer. Ny lønns plassering må ligge innenfor den lønnsrammen eller det lønns spenn som gjelder for stillingskoden.

Som hovedregel skal ny lønns vurdering foretas etter 9 - 12 måneder etter tilsetting. Instituttet oversender da et skjema til HR der det vises til at det er foretatt vurdering av den ansattes lønnsinn plassering, selv om det **ikke** fører til endring i lønn. Dersom instituttet ikke sender slik lønns vurdering innen 9 måneder fra tilsetting, sender HR en påminning til instituttet om at lønns vurdering må foretas.

Prinsipp for MH: med tilsetting menes:

- *nytilsetting*
- *inngåelse av ny arbeidsavtale (forlengelse) for et tidsrom lengre enn 6 måneder*
- *tilsetting i ny stilling i samme kode ved annet institutt*
- *opptrykk (inklusive endring av stillingskode)*

Ved overgang fra midlertidig til fast tilsetting skal arbeidstakerens lønns plassering vurderes.

Ved ny lønns plassering må saksbehandler:

- Se på arbeidsoppgaver/ansvar i forhold til utlysningstekst/stillingsinstruks
- Vurdere behov for å beholde etterspurt kompetanse
- Vurdere kravet i forhold til andre med samme stillingskode ved MH/NTNU i forhold til ansiennitet og utdanning
- Vurdere i forhold til arbeidstakerens potensiale for videre utvikling
- Vurdere ny lønns plassering i forhold til de konsekvenser det vil få for andre i tilsvarende stilling
- Vurdere i forhold til instituttets anbefaling

Virkemidler som kan brukes:

- Arbeidstakere i stilling plassert i lønnsramme, kan kun få endret lønnstrinn innenfor lønnsrammens alternativer
- Arbeidstakere i stilling med lønns spenn, kan få endret lønnstrinn innenfor stillingskodens lønns spenn

HR sjef avgjør lønnsfastsettelsen, ev. i samråd med dekan.

5.2 Endring av lønn etter lokale forhandlinger

5.2.1 Årlige forhandlinger (Hovedtariffavtale § 2.5.1)

De årlige forhandlingene finansieres ved de midler som avsettes av de sentrale partene. Årlige forhandlinger er forhandlinger om **individuelle** lønnstillegg eller for **grupper** av arbeidstakere, jfr. HTA § 2.36, i. Stillingsinnehaver vil bli vurdert for lønns- /stillingsendring etter en helhetlig vurdering, både om vedkommendes stilling er riktig normert i forhold til de arbeidsoppgavene som ligger i stillingen og en vurdering av hvordan arbeidstakeren utfører disse. I enkelte tilfeller kan det være aktuelt å se lønnsendringen for flere ansatte i sammenheng.

Årlige forhandlinger gjennomføres en gang pr. år og med virkning fra dato fastsatt av de sentrale parter.

Det vises til NTNUs lokale lønnspolitikk for kriterier som vurderingene skal bygge på både for henholdsvis vitenskapelige-, teknisk-/administrativt tilsatte og ledere.

5.2.2 Forhandlinger på særskilt grunnlag (Hovedtariffavtale § 2.5.3)

Arbeidsgiver og tjenestemannsorganisasjonene kan når som helst legge fram krav for behandling etter Hovedtariffavtalens punkt "Særlig grunnlag". Disse forhandlingssakene behandles fortløpende i oppsatte forhandlingsmøter i SESAM. Kravene fremsendes to uker før det aktuelle møtet og møtene skal normalt innkalles med 2 ukers varsel. Presserende saker kan behandles mellom disse møtene. Forhandlingsmøter etter dette punktet i Hovedtariffavtalen skal normalt innkalles med en ukes varsel.

5.2.2.1 Vesentlige endringer i stillingen (HTA § 2.5.3 1a)

Krav fra arbeidstaker fremsettes gjennom tjenestemannsorganisasjon eller nærmeste overordnede. I sistnevnte tilfelle sendes kravet tjenestevei frem til HR-sjefen. Kravet skal bl.a. inneholde en oversikt over dagens ansvars- og arbeidsoppgaver, en beskrivelse av endringene og en begrunnelse for kravet, jfr. NTNUs lønnspolitikk § 3.2

Forhandlingene på særlig grunnlag tar utgangspunkt i om det har vært vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillings-/arbeidstakers lønn og stillingskode. Man må også ta hensyn til endringer som har skjedd gradvis og over tid.

Hvert nivå i tjenestevei kan avvise kravet.

5.2.2.2 Effektiviseringstiltak (Hovedtariffavtale § 2.5.3 1b)

Det kan tas opp forhandlinger i tilfeller der det er gjennomført effektiviseringstiltak uten produktivitetsavtale, men som har hatt gevinst som tilfredstiller de krav som er satt for inngåelse av slik avtale.

5.2.2.3 Rekruttere og beholde (Hovedtariffavtale, § 2.5.3, 2)

Etter avtale med de tillitsvalgte kan det tilstås tidsavgrenset eller varig lønnsendring når det er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft. Det kan også avtales lønnsendring til arbeidstakere som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats. Det henvises til NTNUs seniorpolitikk der det bl.a. slås fast at for seniorer vil slike opprykk ikke begrense muligheten for å fremme lønnskrav i lokale forhandlinger.

Slike saker behandles fortløpende i egne oppsatte forhandlingsmøter. Presserende saker kan behandles imellom disse møtene.

5.2.2.4 Lønnsforskjeller ut fra kjønn (Hovedtariffavtale § 2.5.3, 3)

Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal arbeidsgiver i samråd med de tillitsvalgte rette opp lønnsforskjellene. Dette er tema på ett forhandlingsmøte pr. år ved NTNU.

5.3 Virkemidler

Med hjemmel i HTA § **2.5.1, 2.5.3 og 2.3.5** kan følgende virkemidler brukes:

- a) Arbeidstakere i stilling plassert i lønnsramme, kan få endret plassering innenfor lønnsrammens alternativer.
- b) Arbeidstakere i stilling med lønns spenn, kan få endret plassering innenfor stillingskodens lønns spenn.
- c) Stillinger kan omgjøres til annen stillingskode.
- d) Avtale minstelønn for arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested og lignende.
- e) Opprette og endre særavtaler.
- f) Tilstå tilleggsansiennitet.
- g) Tilstå fast eller tidsavgrenset tillegg etter B-tabellen.
- h) Tilstå fast eller tidsavgrenset kronetillegg.
- i) Virkemidlene i bokstav a) - h) kan også benyttes for grupper av arbeidstakere.

5.4 Tilleggslønn

Lønnstillegg kan gis i form av tilleggslønn som et kronetillegg som kompensasjon for midlertidige arbeidsoppgaver av mer krevende karakter og som kommer i tillegg til de ordinære oppgaver som er lagt til stillingen. Det er en forutsetning at oppdraget kommer i tillegg til ordinære oppgaver, og at den tilsatte dermed tillegges et midlertidig merarbeid som går ut over rammen av ordinære arbeidsplikter.

6. Annen lønnsfastsettelse

6.1 Stedfortredergodtgjørelse - Fungeringstillegg

Har en arbeidstaker tjenestefri for en kortere eller lengre periode, plikter en annen arbeidstaker i samme virksomhet å overta vedkommendes arbeidsplikter. Dette står beskrevet i Hovedtariffavtalen (HTA) § 12 nr. 1.

Pålagt tjenestegjøring i høyere lønnet stilling utløser den høyere stillings lønn. Det forutsettes da at arbeidstaker overtar **hele** stillingens arbeids- og ansvarsområde. Overtas bare **deler** av stillingens arbeids- og ansvarsområde fordi arbeidstaker ikke fyller stillingens kvalifikasjonskrav, kan det utbetales delvis stedfortredergodtgjørelse.

Stedfortredergodtgjørelse utbetales ikke for kortere tidsrom enn en uke (5-6 arbeidsdager) og gjelder fra første dag.

6.2 Lønn ved overgang til annen stilling

I visse tilfeller kan arbeidstaker som går inn i en lavere lønnet stilling få beholde sin tidligere stillings lønn, jf. Hovedtariffavtalen (HTA) § 10.

Deltidsansatte har de samme rettigheter som heltidsansatte etter HTA § 10, men lønnen som beholdes fastsettes da forholdsmessig etter tidligere stillingsprosent.

Bestemmelsen kommer ikke til anvendelse så lenge arbeidstaker er ansatt på prøve, jf. statsansatteloven § 15.

7. Lønssamtale

I følge Hovedtariffavtalen § 3 nr. 5 har arbeidstaker rett til en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling. Samtalene skal bidra til likelønn mellom kjønnene. LOSAM vedtok i møte 17.06.13 Retningslinjer for lønssamtale ved MH.

7.2 *Prosess for lønssamtale*

7.2.1 Forberedelse

- Instituttleder/enhetsleder/HR informerer på allmøte om NTNUs lønnspolitikk og mulighetene for å kunne ha individuelle lønssamtaler.
- Lønssamtalen kan gjennomføres som egen samtale eller i tilknytning til den årlige Medarbeidersamtalen. Dette må avklares før samtalen gjennomføres.
- Arbeidstaker avgjør om vedkommende ønsker å gjennomføre lønssamtalen i tilknytning til medarbeidersamtalen.
- Arbeidstaker avgjør om vedkommende ønsker å gjennomføre lønssamtalen i tilknytning til medarbeidersamtalen med sin nærmeste leder, eller med instituttleder/enhetsleder.
 - Dersom arbeidstaker ønsker lønssamtale med instituttleder, må nærmeste leder formidle dette videre til instituttleder/enhetsleder.

7.2.2 Lønssamtalen

- Lønssamtalen er en individuell samtale mellom leder og arbeidstaker.
- Lønssamtalen bør i utgangspunktet foregå mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Dersom arbeidstaker ønsker det, kan vedkommende la seg bistå av tillitsvalgt (som bisitter og tilhører).
- Leder orienterer arbeidstaker om enhetens og virksomhetens mål og utfordringer, og virksomhetens lønnspolitikk. Videre orienterer leder om hva som forventes av medarbeideren, gi tilbakemelding på jobbutførelse og utviklingspotensialer.
- Arbeidstakeren gir i samtalen uttrykk for sine forventninger til egen lønns- og karriereutvikling ut fra utdanning, erfaring og realkompetanse.
- En lønssamtale er ikke forhandling om lønn, men en samtale om karriere- og lønnsutvikling.

7.2.3 Oppfølging

- Dersom lønssamtalen ved instituttene gjennomføres med nærmeste leder, sender vedkommende en oppsummering av gjensidige forventninger til instituttleder.
- Instituttleder tar med seg disse signalene ved prioritering av lønnskrav til lokale lønnsforhandlinger, jfr. Hovedtariffavtalens bestemmelser § 2.5.1/ 2.5.3.
- Når de lokale lønnsforhandlingene er ferdig, formidler instituttleder/enhetsleder resultatet individuelt til arbeidstakere som er berørt.

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	57/18	15.11.2018

Organisering av IT-tjenestene ved MH-fakultetet

Forslag til vedtak:

Etter forhandling i henhold til NTNUs tilpasningsavtale til Hovedavtalen i staten kap. 7.6.1. Interne organisasjonsendringer, er partene enige om følgende organisering av IT-tjenestene ved MH-fakultetet.

- All teknisk IT infrastruktur som i dag driftes av MH IT overføres til NTNU IT for videre forvaltning og drift. NTNU IT etablerer nå en sentral løsning for forvaltning, drift og brukerstøtte av Mac. Stillingen som utfører disse oppgavene på fakultetet i dag overføres derfor til NTNU IT.
- Arbeidsoppgaver knyttet direkte til lab-støtte på instituttene beholdes ved MH-fakultetet.
- MH IT overføres fra Forskningsseksjonen til Stab.
 - Leder: 1 person.
 - Fagnær støtte: 2 personer.
 - Utviklingsteam 3 personer + 2 personer HUNT.

Bakgrunn:

Beskrivelse av nåværende organisering.

IT er i dag organisert som en gruppe under Forskningsseksjonen og består av to team, drift (fem stillinger) og utvikling (fem stillinger). Driftsteamet har ansvar for forvaltning og drift av fagnære IT-systemer og utvikling av driftsopplegg og drift av Mac. Utviklingsteamet utvikler, forvalter og drifter støttesystem til utdanning og forskning, i dag primært til utdanning. IT-systemene består av i overkant av 100 servere (Linux og Windows), ca. 1600 TB i lagringsløsningene og backuppløsninger i tillegg til infrastruktur som knytter dette sammen. Utstyr er plassert både på Øya og ved HUNT i Levanger.

Oppsigelser i MH IT driftsteam gir virksomhetskritiske utfordringer.

Én ansatt sa opp stillingen i juli og har sluttet, én har sagt opp og slutter ved nyttår. Begge var/er tilknyttet teamet for drift. Det betyr at ved nyttår vil det kun være totalt tre ansatte igjen i driftsteamet, mens det bør være minimum fem ansatte i dette teamet for å dekke behovet. Når bemanningen blir så lav, er dette virksomhetskritisk for flere av IT-tjenestene som ytes. Det gir også utfordringer med å opprettholde god og stabil drift generelt.

Selv om det har vært og er noe overlapp i kompetanse i teamet, er det som regel bare én person som kan de forskjellige systemene godt. Dette er sårbart ved sykdom og når eventuelt ansatte slutter. Også støtte ute på lab utføres primært av én person. Videre er det i perioder problemer med å tilby god og rask nok støtte og teknisk rådgiving i søknadsprosessen ved nye prosjekt og etablering av løsninger ved oppstart.

Fakultetsledelsen har i høst drøftet mulige løsninger, dvs. enten erstatte de som slutter med nyansettelser eller overføring av hele eller deler av tjenester og ressurser til sentral IT (NTNU IT).

Utviklingsteamet MH IT

Når det gjelder utviklingsteamet (totalt fem stillinger), er to av stillingene knyttet på heltid til oppdrag hos HUNT og er lønnet på prosjekt der. Signaler fra ISM er at disse ønskes organisert der, men en eventuell flytting av disse to stillingene er noe som kan løses lenger fram i tid.

Fordeler med fagnær IT på fakultetet.

En vesentlig fordel med å ha lokal IT på fakultetsnivå er kjennskap til ansatte, utstyr og behov. Videre er det en kortere vei ved behov for bistand og raskere respons ved feilsituasjoner som haster. Dette er spesielt viktig for oppgaver som er knyttet til lab-støtte på instituttene. Selv om mange oppgaver kan løses via fjernstyring av pc, gir god personlig kontakt og samtaler en større oversikt over ulike behov og et mer helhetsbilde av de ulike fagmiljøene. Det gir også en trygghet for fagmiljøene.

Andre vurderinger.

Rådgiving i informasjonssikkerhet til forskningsprosjekter er etterlyst, spesielt etter innføring av GDPR, men IT-gruppa er pr i dag ikke bemannet til å bistå med dette. Vi vurderer derfor å etablere en rolle som rådgiver/støtte til søknadsprosesser og bidra med anbefalinger og etablering av IT-tekniske løsninger for nye prosjekt. Dette forutsetter god kjennskap til de ulike fagmiljøene ved MH, god teknisk innsikt på hva NTNU IT kan tilby av tjenester og kunnskap om håndtering av personsensitive data. Rådgiving ved problemstillinger som gjelder informasjonssikkerhet vil også være viktig.

Forslag til ny organisering.

For å sikre at virksomhetskritiske funksjoner opprettholdes, stabil drift generelt og at enkelte oppgaver legges nært der oppgavene må løses foreslås følgende ny organisering:

- All teknisk IT infrastruktur som i dag driftes av MH IT overføres til NTNU IT for videre forvaltning og drift.
- NTNU IT etablerer nå en sentral løsning for forvaltning, drift og brukerstøtte. Stillingen som utfører disse oppgavene på fakultetet i dag overføres derfor til NTNU IT.
- Arbeidsoppgaver knyttet direkte til lab-støtte på instituttene, beholdes ved MH-fakultetet.

- Etter fusjonen ble MH IT organisert som en gruppe under Forskningsseksjonen. Det anbefales at MH IT overføres til Stab.

Brukermedvirkning.

Alle berørte ansatte er orientert og har vært delaktige i prosessen. De har fått anledning til å foreslå løsninger som de er mest komfortable med for sin egen stilling. Dette har primært skjedd i individuelle samtaler, men også drøftet i teammøte.

Utviklingsteamet er orientert i teammøtet. Disse blir i liten grad personlig berørt, men må forholde seg til en annen del av organisasjonen når det gjelder drift av serverne de er avhengige av.

Oppsummering av MH IT etter ny organisering.

Dersom forslaget til ny organisering av IT på MH-fakultetet tas til følge, vil MH IT bestå av følgende funksjoner:

- Leder: 1 person
- Fagnær støtte: 2 personer
- Utviklingsteam 3 personer + 2 personer HUNT
- MH IT legges til Staben ved MH-fakultetet.

ST 58/18 Nytt fra dekanen