

Møteinnkalling

Utvalg:	MH - IDF-LOSAM
Møtested:	30M12, Fakultet for medisin og helsevitenskap
Dato:	28.03.2019
Møtestart:	13:00
Møteslutt:	15:30
Merknad:	

Faste medlemmer:

Björn Inge Gustafsson	Rannveig Tellemand Storeng	Hege Müller Hval
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 22.03.2019.

Björn Inge Gustafsson
utvalgsleder

Bjarne Anders Lein
sekretær

Saksliste

Tid	Utvalgs-saksnr	Innhold	Arkiv-Saksnr
13.00 - 13.05	ST 17/19	Godkjenning av referat fra forrige møte 27.02.2019. <i>Referatet ble godkjent på e-post etter forrige møte.</i>	
13.05 - 13.20	ST 18/19	Gangen i rekrutterings- og ansettelsesprosesser ved MH-faultetet. <i>Informasjonssak.</i>	
13.20 - 13.50	ST 19/19	Forslag til retningslinjer for lønnsfastsettelse ved Fakultet for medisin og helsevitenskap. <i>Drøftingssak.</i>	2018/39779
13.50 - 14.20	ST 20/19	Status personalpolitikk for undervisnings og forskerstillinger. <i>Informasjonssak.</i>	
14.20 - 14.40	ST 21/19	Medvirkningssaker i LOSAM. <i>Informasjonssak.</i>	2018/8833
14.40 - 14.45	ST 22/19	Orientering om prosess for omorganisering av fagenheter ved IPH. <i>Informasjonssak.</i>	
14.45 - 15.00	ST 23/19	Orientering fra fagforeningene og HVO. <i>Informasjon fra alle til alle.</i>	
15.00 - 15.15	ST 24/19	Nytt fra dekanen. <i>Informasjonssak.</i>	

ST 17/19 Godkjenning av referat fra forrige møte 27.02.2019

ST 18/19 Gangen i rekrutterings- og ansettelsesprosesser ved MH

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	19/19	28.03.2019

Forslag til retningslinjer for lønnsfastsettelse ved Fakultet for medisin og helsevitenskap

Forslag til vedtak:

Saken fremmes uten forslag til vedtak.

Bakgrunn:

Denne saken legges frem for drøfting i LOSAM etter at behov for revisjon av MHs tilpasning til Lokal lønnspolitikk for NTNU for første gang ble presentert for LOSAM i møte 15.11.2018 (ST 56/18). Se vedlagt gjeldende dokument MHs tilpasning til Lokal lønnspolitikk for NTNU.

Behov for en slik endring er begrunnet i to ulike Hovedtariffavtaler i staten som trådte i kraft i 2018 (AKAD og ØVRIGE), samt ny startlønn for en rekke stillinger omtalt i nåværende dokument. I dette møtet ble det presisert at gjeldende dokument ikke er en lokal lønnspolitikk for MH-fakultetet, men en presisering av NTNUs sentrale lønnspolitikk for å sikre at alle enheter på MH-fakultetet har samme forståelse og praktiserer NTNUs lønnspolitikk på samme måte. For nærmere informasjon se møteprotokoll fra sak 56/18, møte 15.11.2018.

I LOSAM-møte 30.01.2019 (ST 5/19) ble tema på nytt drøftet hvor Ingunn Wasland Pettersen, seksjonssjef HR & HMS, presenterte en rekke utfordringer og ønsker om innspill fra LOSAM når det gjelder lønnsnivå for blant annet leger i spesialisering og andre fagkompetanser som det ønskes rettet spesielt fokus på ved MH-fakultetet. I tillegg ble det drøftet hvordan ulik lønnsutvikling utover lik startlønn kan se ut med bakgrunn i tilknytning til ulike Hovedtariffavtaler.

Det ble igjen tydeliggjort at HR-seksjonen jobber med å endre navn på gjeldende dokument kalt «MHs tilpasning til Lokal lønnspolitikk for NTNU». Dette også med bakgrunn i at SESAM også har påpekt utfordringer forbundet med tittelen på dokumentet til MH.

Proessen hittil

Det ble foretatt en gjennomgang av eventuelle retningslinjer tilpasset medisinske/helsefaglige fakultet ved UiO, UiB og UiT. Flere av disse har i stor grad lignende prinsipper for avlønning som MH har nedfelt i de lokale retningslinjene. Andre fakultet ved NTNU ble også kontaktet. SU har et dokument «Tilpasning til lokal lønnspolitikk for stillinger som stipendiat og postdoktor» som i stor grad ligner på MHs dokument. De fleste andre fakultetene ved NTNU praktiserer minsteavlønning som nedfelt i HTA (ltr. 51 for stipendiat og ltr. 59 for postdoktor), men med unntak for enkelte kandidater med bakgrunn i spesifikk kompetanse. Disse unntakene er dog ikke nedfelt i et formelt dokument.

På instituttlederemøte 22.01.2019 ble tema rundt lønnsstrategi lagt frem. Instituttledelsen ble på lik linje med LOSAM oppfordret å komme med innspill til det pågående arbeidet rundt prinsipper for hvilken kompetanse MH skal omtale i nye retningslinjer.

Forslag til nytt dokument

Med bakgrunn i innspillene og gjennomgang av lønnspolitikken foreligger det nå et forslag å korte ned opprinnelig dokument og kun beholde pkt. 4.2-4.4 som omhandler retningslinjer for avlønning i enkelte stillingskategorier. Andre punkter tidligere omtalt i MHs tilpasning til lokal lønnspolitikk anses som overflødig ettersom informasjonen allerede er nedfelt i HTA, NTNUs lønnspolitikk og andre offisielle lover som NTNU forholder seg til.

Dokument tidligere omtalt som «MHs tilpasning til Lokal lønnspolitikk for NTNU» er foreslått endret til «Retningslinjer for lønnsfastsettelse ved Fakultet for medisin og helsevitenskap (MH)». Utkast til dokument har også blitt presentert for HR- og HMS-sjef ved HR- og HMS- avledningen sentralt ved NTNU, Arne Kr. Hestnes.

Intensjonen med dokumentet er at ledere og saksbehandlere skal bruke retningslinjene for å oppnå konsekvent lønnsfastsettelse for de ansatte i de omtalte stillingskategoriene ut fra søkerens kompetanse og i henhold til Hovedtariffavtalene i Staten, Lokal lønnspolitikk for NTNU og de særavtaler som er inngått mellom partene. Se vedlagt utkast til Retningslinjer for lønnsfastsettelse ved Fakultet for medisin og helsevitenskap (MH).

Det foreslås at retningslinjene tas i bruk fra 8.4.2019 for å sikre konsekvent lønnsfastsettelse for nye ansatte. LOSAM bes om å oversende eventuelle innspill innen 4.4.19, dersom det kommer innspill utenom det som drøftes i møte 28.03.19.

Vedlegg:

- 1 MHs tilpasning til NTNUs lønnspolitikk
- 2 UTKAST - Retningslinjer for lønnsfastsettelse ved Fakultet for medisin og helsevitenskap (MH)

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 lønsspennet 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 lønsspenn.

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 lønnsopprykk 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 lønnsopprykk 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 lønnsopprykk 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 tilsetninger 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	l.tr. 57	1
2	Postdoktorer med forskningsaktivitet *	l.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 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 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 lønsplasseringen, 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 lønsspenn, kan få endret plassering innenfor stillingskodens lønsspenn.
- 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.

UTKAST - Retningslinjer for lønnsfastsettelse ved Fakultet for medisin og helsevitenskap (MH)

Trer i kraft: 08.04.2019 (tentativt før endelig vedtak etter drøfting med LOSAM og Fakultetsledelse MH)

Utarbeidet februar 2019

Drøftet med LOSAM 28.03.2019

Ledere og saksbehandlere skal bruke retningslinjene for å oppnå konsekvent lønnsfastsettelse for de ansatte i stillingskategoriene nedenfor ut fra søkerens kompetanse og i henhold til Hovedtariffavtalene i Staten, Lokal lønnspolitikk for NTNU og de særavtaler som er inngått mellom partene. Dokumentet vil bli oppdatert i tråd med eventuelle endringer i Hovedtariffavtalen mellom staten og Akademikerne (AKAD), og Hovedtariffavtalen mellom staten og LO Stat, Unio og YS Stat (ØVRIGE).

Hovedtariffavtalen mellom staten og AKAD har ingen angitt minstelønn. Likebehandlingsprinsippet ved lønnsfastsettelse tilsier likevel en minstelønn tilsvarende avtalen med ØVRIGE. Retningslinjene henviser derfor til lønnstrinn fremfor årslønnsbeløp, ettersom satsene kan endres fra år til år. For AKAD-medlemmer vil startlønn være årslønn som er gjeldende til enhver tid.

Lønnsutvikling utover startlønn vil være avhengig av den ansattes tilhørighet til den enhver tid gjeldende Hovedtariffavtale som vedkommende er tilknyttet til.

Retningslinjene gjelder ved nyansettelse og har ikke automatisk tilbakevirkende kraft. De som allerede er ansatt i stillingene nedenfor vil ikke påvirkes.

Lønnsinnplassering for stillinger som ikke står omtalt i denne retningslinjen gjøres i henhold til Hovedtariffavtalene i Staten, Lokal lønnspolitikk for NTNU og de særavtaler som er inngått mellom partene.

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.*

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 mai 2018)
1	Stipendiater uten tidligere forskningsaktivitet	I.tr. 51	9
2	Stipendiater med forskningsaktivitet *	I.tr. 53	9
3	Stipendiat med mastergrad og relevant spesialisering. Gjelder kun dersom spesialiseringen ikke er en del av mastergraden. (Utdanning: 5 år + 1-2 år, 6-7 år totalt)	I.tr. 55	9
4	Stipendiater med fullført lege eller psykologspesialitet (Utdanning : 6 år + 6 år, 12 år totalt).	I.tr. 57	8
5	Stipendiater med fullført lege eller psykologspesialitet og forskningsaktivitet*	I.tr. 59	10
6	Stipendiater med spesifikk kompetanse (avklares med dekan)	Individuell avlønning	

**Forskningsaktivitet = tilsvarende minimum 2 publikasjoner som første- eller andreforfatter i internasjonalt tidsskrift med referee.*

Stipendiater med cand.med. og fullført Forskerlinje fra Fakultet for medisin og helsevitenskap skal vurderes som stipendiater med forskningsaktivitet (gruppe 2).

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

3. Retningslinjer for avlønning av postdoktorer ved MH

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

Gruppe		St. kode 1352	Alternativ i LR 24 (HTA per mai 2018)
1	Ordinær lønnsinnplassering for postdoktorer	l.tr. 59	3
2	Postdoktorer med forskningsaktivitet *	l.tr. 61	5
3	Postdoktorer med fullført lege eller psykologspesialitet (Utdanning 6 år+ 6 år, 12 år totalt) i tillegg til doktorgrad	Ltr. 62	6
4	Postdoktorer med ansiennitet fra stilling som forsker etter avlagt doktorgrad**	Ltr. 60-62	4-6
5	Postdoktorer med spesifikk kompetanse (avklares med dekan)	Individuell avlønning	

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

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

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

4. Retningslinjer for avlønning av universitetslektorer ved MH

Som hovedregel skal nyansatte universitetslektor, stillingskode 1009, lønnes i lønnsramme 25, alternativ 10, med begynnerlønn i ltr. 56. Lønnsfastsettelse ved nyansettelse skjer ut fra beregnet tjenesteansiennitet i henhold til gjeldende godskrivingsregler i HTA. Lønnsutvikling i stillingen gis etter tjenesteansiennitet. Dette gjelder også for timelønnede universitetslektorer.

Direkte lønnsinnplassering fra alternativ 11 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.

5. Retningslinjer for avlønning av førsteamanuensiser ved MH

Som hovedregel skal førsteamanuensis stillingskode 1011, lønnes i lønnsramme 24, alternativ 3. Lønnsfastsettelse skjer ut fra erfaring i stilling som førsteamanuensis.

For kandidater med fullført spesialistutdanning (legespesialister og psykologspesialister) gjelder minimum startlønn i ltr. 72 og vedkommende plasseres direkte i LR 24 fra alternativ 11-. Direkte lønnsinnplassering fra alternativ 11 gir ikke automatisk lønnsutvikling.

ST 20/19 Status personalpolitikk for undervisnings og forskerstillinger

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	21/19	28.03.2019

Medvirkningssaker i LOSAM

Forslag til vedtak:

Saken fremmes uten forslag til vedtak.

Bakgrunn:

Gjennomgang av LOSAM sitt mandat og virksomhetsområde ihh til Tilpasningsavtalen (TPA). Tilpasningsavtalen gjelder hele NTNU som virksomhet og for ansatte som er omfattet av tjenestemannsloven og tjenestetvisteloven. Hovedavtalen i staten og NTNUs tilpasningsavtale regulerer samarbeidsgrunnlaget for reell medbestemmelse mellom arbeidsgiver og fagforeningene ved NTNU.

Tilpasningsavtalen er inngått for å sikre en medbestemmelsesordning som er tilpasset NTNUs virksomhet og organisasjon.

TPA finnes på INNSIDA: <https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Tilpasningsavtalen>

Vedlegg:

- 1 Presentasjoner fra møtet 27.09.2018

Medbestemmelse og medvirkning

Medbestemmelse og medvirkning

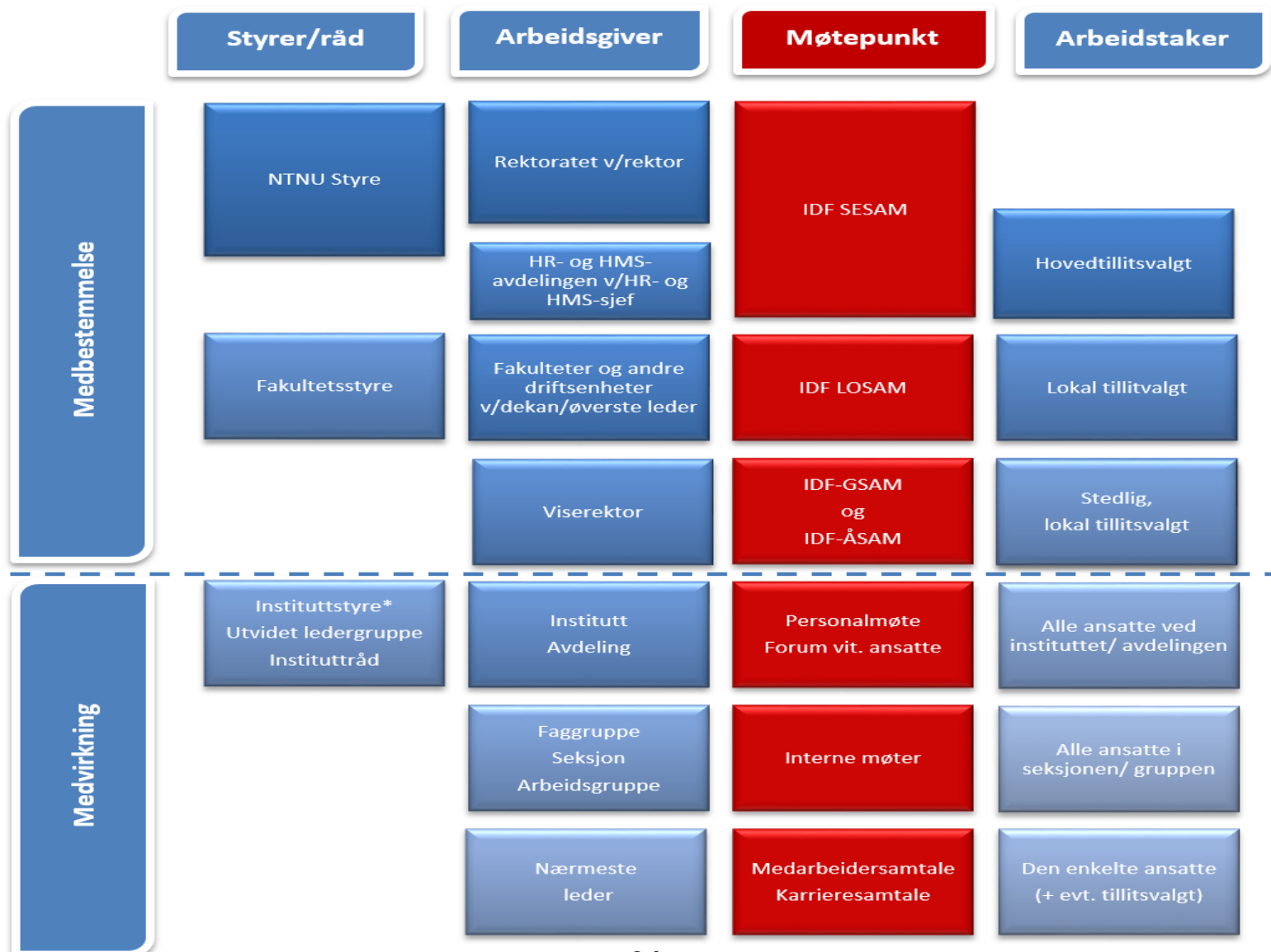
Medbestemmelse

- Medbestemmelse er representativt og ivaretas gjennom tillitsvalgte og strukturerte møtepunkter mellom arbeidsgiver og fagforeningene.
 - IDF-SESAM
 - IDF-LOSAM
 - IDF-GSAM og IDF-ÅSAM

Medvirkning

- Medvirkning ivaretas direkte av avdelingenes ledere og ansatte hvor medarbeiderne selv medvirker i utformingen av de beslutninger som berører arbeidssituasjonen.
 - Ulike nivåer

Medbestemmelse og medvirkning



Medvirkning

- Institutt/avdeling
 - Leder ansvarlig
 - Informasjon om enhetens planer, kommende beslutninger
- Faggruppe/seksjon/arbeidsgruppe
 - Leder ansvarlig
 - Informasjon om kommende beslutninger
- Mellom nærmeste leder og den enkelte ansatte
 - Supplement til medvirkning på de to andre nivåene
 - Enkelt saker som påvirker den enkelte ansatte
 - Kan knyttes til MAS og lønns- og karrieresamtalen, ellers ved behov

TPA 4.5, se også 8.4

Medvirkning

- *«Utøvelse av medvirkning ved NTNU innebærer at medvirkning skal ivaretas gjennom en lederadferd som sikrer at ansatte tas med på råd i de løpende beslutninger som berører arbeidssituasjonen. Dette innebærer også at den enkelte medarbeider har et ansvar for å gi uttrykk for sine synspunkter, og skal også på eget initiativ ta opp forhold som det ønskes medvirkning i.»*

NTNUs tilpasningsavtale punkt 4.1

Medvirkningssaker

- budsjett, regnskap og økonomi, omdisponering mellom lønn og drift.
- beslutninger vedr oppgavefordeling, arbeidsgjennomføring, arbeidsplaner, organisering og tilrettelegging av arbeidsplassen mv. (se også styringsreglement for NTNU pkt. 2.3.5. om personalmøtet).
- evt. endringer i bemanning
- anskaffelser av hjelpemidler og utstyr
- opplæring og kompetanseutvikling
- innføring av IKT-systemer
- utlysning av ledige stillinger
- Likestilling, behandles etter bestemmelsene i TPA pkt. 11
- HMS-tiltak
- planer om byggearbeider, innkjøp av maskiner, rasjonalisering, arbeidsprosesser, og forebyggende vernetiltak, jf. TPA pkt. 13 av nødvendige og forebyggende tiltak, jf [forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 2-1](#)
- krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling, jf. [aml § 4-2](#)

Medvirkning i praksis

- Fortrinnsvis i faste møter i henhold til møteplan
- Hastesaker ad hoc
- Referat – tilgjengelig for alle, kopi til LOSAM
- Felles opplæringstiltak

- Viktig at leder og medarbeidere diskuterer hvordan medvirkning best kan gjennomføres for dem.

Medbestemmelse

- De ansattes representanter (tillitsvalgte) sin formelle rolle i en rekke spørsmål som angår arbeidsmiljø, lønns- og arbeidsvilkår etc.
 - Altså ikke den enkelte ansatte
 - Forholdet til de som ikke er organisert i en fagforening
- Hovedavtalen er laget for å skape et godt og forutsigbart samarbeidsklima mellom ledelse og tillitsvalgte.
- (lokalt) hovedverneombud har uttalelses- og forslagsrett, men ikke part.
- Lokale føringer gitt gjennom tilpasningsavtalen (og NTNUs styringsreglement)
- Tips!
 - Nettkurs gjennom Difi:
<https://laeringsplattformen.difi.no/kurs/991825827/samarbeid-og-medbestemmelse-ledere-og-tillitsvalgte>

Informasjonssaker i LOSAM

- Type saker (ikke uttømmende)
 - politiske beslutninger etc.
 - driftsenhetens regnskap og økonomi
 - vedtak i styringsorgan og administrasjon av betydning for de tilsatte
 - hvem som tilsettes og hvem som slutter
 - bruk av midlertidig ansatte
 - bruk av HTA pkt. 3.5.5 (3)
- Så tidlig som mulig
- I møter eller skriftlig/elektronisk
- Unødig bruk av spesialuttrykk

Drøftingssaker i LOSAM

- Type saker (ikke uttømmende):
 - Budsjettforslag
 - Omgjøring av ikke besatt stilling
 - Byggesaker
 - Driftsenhetens planer
 - Anskaffelser
 - Opplæring
 - Arbeidsplaner
 - Utlysningstekster
- Andre saker som ikke uttrykkelig er nevnt i HA og som en av partene mener har betydning for de ansattes arbeidssituasjon, skal drøftes mellom partene dersom enten arbeidsgiver eller organisasjonene ved de tillitsvalgte krever det.

Forhandlingssaker i LOSAM

- Type saker (ikke uttømmende):
 - Interne organisasjonsendringer
 - Organisasjonskartet endres
 - Endringen er ment å vare over seks måneder
 - Medfører omdisponering av personale og/eller utstyr
 - Bemanningsøkning
 - Velferdstiltak og fordeling av velferdsmidler
 - Personalreglement
 - Disponering av arealer

LOSAM-behandling i praksis

- Gode rutiner for utsendelse av sakspapirer
 - Forutsigbarhet for alle parter
 - Sakens opplysning før beslutning fattes eller innspill gis
 - Mindre usikkerhet og færre (unødvendige) avklaringer i LOSAM-møtene
- Synliggjøring av gjennomført medvirkning
 - LOSAM har en tilsynsrolle til at tilstrekkelig medvirkning har funnet sted (TPA pkt. 7.1 bokstav j.)
- Gode referater
 - Unngå tvil og uenighet om hva som faktisk ble besluttet etc.
- Saklig argumentasjon og dialog!

IDF LOSAM MH

Den norske modellen

NTNU – ledelse og Sesam

IV – ledelse og LOSAM

Avtaleverket

Møtekultur

Den norske modellen

- Trygg økonomisk styring.
- Felles velferdsordninger.
- Et seriøst og organisert arbeidsliv.

Myndigheter – Arbeidsgivere – Fagforeninger

Samarbeid regulert i lov og avtaleverk

NTNU – ledelse og Sesam



FOTO: Universitetsavisa

«Et internasjonalt fremragende universitet er avhengig av aktiv medvirkning fra studenter og medarbeidere.

«Dette forutsetter inkluderende ledelse og godt samarbeid med studentdemokratiet og de ansattes organisasjoner.»

IV- ledelse og LOSAM

Når Ingvald Strømmen går av

Mandag holdt vi siste LOSAM-møte på IV fakultetet før sommeren. Det siste året har vært spesielt hektisk. En ting jeg ikke har tenkt så mye på er at dette siste LOSAM-møtet før sommeren, også var Ingvald Strømmens siste som dekan.



FOTO: KAI I. ØRISLAG/NTNU

Dekan Ingvald Strømmen ved fakultet for ingeniørvitenskap.

skrevet av Iver Johnsen, nestleder NTL NTNU

Publisert: 23 juni 2017 12:51

Sist oppdatert: 23 juni 2017 17:22

Når møtet kom så så fort på, ble det påtrengende med litt ettertanke.

Ingvald har vært dekan i 12 år og jeg har hatt gleden av å møte Ingvald som lokal tillitsvalgt for NTL i nesten alle disse årene. Jeg vil trekke frem tre ting som jeg mener er på sin plass å berømme Ingvald for, på tross av at vi har hatt "friske" diskusjoner underveis.

Ingvald har gitt LOSAM sin rettmessige status som arena for medbestemmelse. Gjennom å våge legge saker på bordet for diskusjon tidlig med de tillitsvalgte har han for det første

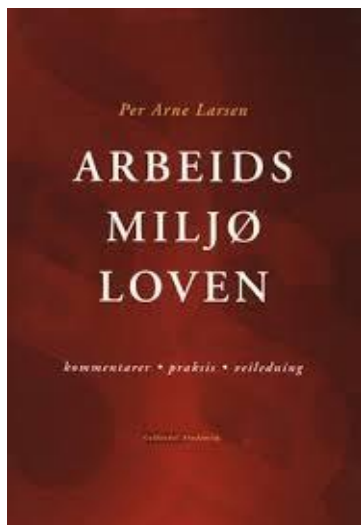
UA Mest lest

NTNU bytter finansieringsmodell: - Enklere, lettere, ryddigere måte å fordele pengene på



Les mer | Nye artikler |

Styring og ledelse



Arbeidskontrakt



Verdier

Kreativ

NTNUs virksomhet er forankret i akademisk frihet. Vi gir oss i kast med utfordrende spørsmål og oppgaver og søker innovative løsninger med bakgrunn i hele vår faglige bredde. Ved NTNU får fag, mennesker og kulturer utvikle seg. Vi verdsetter og stimulerer til innovasjon blant studenter og ansatte og til nyskapende undervisning, forskning og kunstnerisk virksomhet.

Kritisk

Vår virksomhet bygger på grunnleggende demokratiske verdier og vi representerer en fordomsfri og uavhengig stemme. Vår akademiske kultur kjennetegnes av debatt, kritisk refleksjon, faktabasert kunnskap, saklighet og høy etisk bevissthet. Vi utfordrer konvensjonelle ideer og løsninger.

Konstruktiv

Vi er i åpen og løsningsorientert dialog med omverden og vektlegger samhandling eksternt og internt. Vi tar samfunnsansvar og påvirker, korrigerer og utvikler hverandre og omgivelsene gjennom dialog og formidling av kunnskap. NTNU vektlegger medbestemmelse og aktiv medvirkning fra studenter og ansatte.

Respektfull

Alle ansatte og studenter har et ansvar for å bidra til et arbeids- og studiemiljø preget av respekt og omtanke. Vi legger til rette for personlig vekst og kompetanseutvikling. Vi bidrar til mangfold og likestilling i samfunnet og i egen virksomhet, og vi fremmer likeverd og toleranse. Ved NTNU viser vi respekt for ulike holdninger og meninger.

Tilpasningsavtalen NTNU

NTNUs
TILPASNINGSAVTALE
TIL
HOVEDAVTALEN
I STATEN



Gjeldende fra 13.04.18

s 3, forord

s 9, formål

s 26 – 33, kap 7

Møtekultur

Verdier

Kreativ

NTNUs virksomhet er forankret i akademisk frihet. Vi gir oss i kast med utfordrende spørsmål og oppgaver og søker innovative løsninger med bakgrunn i hele vår faglige bredde. Ved NTNU får fag, mennesker og kulturer utvikle seg. Vi verdsetter og stimulerer til innovasjon blant studenter og ansatte og til nyskapende undervisning, forskning og kunstnerisk virksomhet.

Kritisk

Vår virksomhet bygger på grunnleggende demokratiske verdier og vi representerer en fordomsfri og uavhengig stemme. Vår akademiske kultur kjennetegnes av debatt, kritisk refleksjon, faktabasert kunnskap, saklighet og høy etisk bevissthet. Vi utfordrer konvensjonelle ideer og løsninger.

Konstruktiv

Vi er i åpen og løsningsorientert dialog med omverden og vektlegger samhandling eksternt og internt. Vi tar samfunnsansvar og påvirker, korrigerer og utvikler hverandre og omgivelsene gjennom dialog og formidling av kunnskap. NTNU vektlegger medbestemmelse og aktiv medvirkning fra studenter og ansatte.

Respektfull

Alle ansatte og studenter har et ansvar for å bidra til et arbeids- og studiemiljø preget av respekt og omtanke. Vi legger til rette for personlig vekst og kompetanseutvikling. Vi bidrar til mangfold og likestilling i samfunnet og i egen virksomhet, og vi fremmer likeverd og toleranse. Ved NTNU viser vi respekt for ulike holdninger og meninger.

ST 22/19 Orientering om prosess for omorganisering av fagenheter ved IPH

ST 23/19 Orientering fra fagforeningene og HVO

ST 24/19 Nytt fra dekanen