**Møtereferat**

|  |  |
| --- | --- |
| Til stede: | Lisbeth Aune, Forskerforbundet, Britt Iren Tiseth, Parat, Mikael Hammer HVO, Øyvind Gregersen, Dekan, Tom Helmersen, HR/HMS sjef og referent  |
| Forfall: | Anita Storsve NTL, Frode Vågen, Nito, Eirin Bar, Tekna |
| Kopi til: |  |
| Gjelder: | LOSAM møte 04/18 |
| Møtetid: | 16.04.18 | Møtested: | Realfagbygget møterom E-118 |
| Signatur: |  THe |

**21/18 Midlertidighet høringssak**

Losam støtter hovedpunktet som er å redusere den unødvendige midlertidigheten, spesielt viktig for forskere på ekstern finansiering

Pkt. 2. Fast tilsetting på stillinger, som tidligere ble definert som midlertidige, krever at det utarbeides planer om et mer langsiktig perspektiv for tilsettingene. De faste stillinger må være faste, ikke bare for å tilfredsstille statistikken.

Pkt. 3. Rektors fullmakt –felles organ – kan gi felles rutiner for NTNU – felles politikk. Felles organ- og felles annonsering.

Det bør være en mulighet for en forskerkarriere i universitetssystemet.

Kvinneperspektiv må også tas i betraktning – da de faller fra i større grad i en forskerkarriere på vei mot vitenskapelige stillinger er de første til å falle fra i prosesse.

Dekan takker for innspillene og vil ta de med i tilbakemeldingen i høringssaken.

**22/18 Endring i studieseksjonen endret fordeling at stillingsinnehavere**

LOSAM uttrykker tilfredshet at stillingsinnehaver blir hørt i saken, og at tar saken til orientering.

**23/18 Forskningsrådgiver ved Fakultetsadministrasjonen**

 Hensikt med saken; Forhandling ihht Særavtalen §7.6.2 av saken i LOSAM

LOSAM påpeker at dette er en bemanningsøkning og skal etter Særavtalen §7.6.2 forhandles.

Påpekning tas til etterretning.

LOSAM sier at de savner en overordnet vurdering av bemanningssituasjonen på teknisk- administrativt personale, og skulle ønsket stillingen kunne vente til etter evalueringen av matriseorganiseringen ved fakultetet.

LOSAM ser fordelen å ha noen som har kompetanse på dette området ved fakultetet.

LOSAM er bekymret for at ved å godta slike enkelt-stillinger brukes handlingsrommet opp, i lys av evalueringen som kommer.

Dekan tok opp i dialogmøtet med rektor at NV-fakultetet var lavt bemannet på administrativ side, og at vi mener at brøken som viser 8 vitenskapelige pr. administrativt ansatte ikke burde opprettholdes.

LOSAM var enige i dette, og viste tilbake til "Administrativedagen 7/2 og uttrykte bekymring for hvordan administrativt ansatte har det.

Dekan mener at vi ikke burde vente med denne stillingen da prosjektene starter opp snart og vi ikke ønsker at de skal ha midlertidige løsninger i oppstartsfasen.

Dersom vi mot formodning skulle begrense handlingsrommet noe vil justeringer kunne skje ved turnover i administrasjonen.

På bakgrunn av ovenstående diskusjon tilslutter LOSAM seg at det lyses ut en stilling som forskningsrådgiver EU ved fakultetsadministrasjonen.

Protokoll signeres i neste møte.

**24/18 Kriterier for fordeling av vitenskapelig stillinger**

Som en del av bemanningsplanarbeidet er arbeidsgruppe for utarbeidelse av kriterier for fordeling av vitenskapelig stiller opprettet. Dekan informerte LOSAM om det mandatet og det oppstartede arbeidet med kriterier for fordeling av vitenskapelige stillinger

Gruppen består av:

* Instituttleder Jostein Mårdalen (leder)
* Instituttleder Lars Gunnar Landrø
* Kontorsjef Gunhild Meistad
* Økonomisjef John Øyaas
* HR/HMS sjef Tom Helmersen
* HR-rådgiver Trude Ringseth (sekretær)

Kriteriene skal vedtas av dekan innen 1. juni 2018.

Dekan informerte om at hensikten med slike kriterier er å få hjelp til prioritering av nye stillinger. Institutt kan melde inn økning i aktivitet og dette skal gi svar på hvordan vi skal prioritere hvem som skal få tildelt stillinger. Ofte kommer oppgavene før midlene og man ta en risiko ved å tilsette før pengene kommer ut i fra ett eller flere elementer i mandatet.

Elementene er – Parametre fra RFM, instituttenes egenart, strategiske forhold.

Dersom vi bare bruker historiske produksjonstall blir modellen bare tilbakeskuende, strategi er mer fremadrettet. Noen institutt har omfattende oppgaver med relativt lite innsats som gir mange stp.

Andre har krevende kurs med få studenter slik at vi får dårligere betalt for disse.

F.eks. strategisk, undervisningsoppgaver og hvilke planer vi har framover. Det vil ikke vært koblet sterkt til instituttenes produksjon, men i noen grad.

Arb.gruppa skal utarbeide hvilke strategiske kriterier skal vektlegges. Egenart kan være at man ansvarlig for spesielle nasjonale fagområder eller lab. fasiliteter. Eller at noen studier krever tettere oppfølging eller må ha spesielle undervisningsformer. Produksjonstall kan være stp., forskning publikasjonsantall eller publikasjonspoeng.

Hvordan skal man kombinere disse kvantifiserbare og ikke-kvantifiserbare premisser.

LOSAM mente at strategisk vurdering viktig og at vi tenker på at vi er et naturvitenskapelig fakultet, hvor også bredde er viktig.

**25/18 Behandling av utlysingstekster og bemanningsplaner**

Diskusjon om arbeidsmetode i foraet. Behandling av bemanning ved fakultetet gjøres i forbindelse med bemanningsplanarbeidet hvor det legges fram hvilke endringer som planlegges i stillinger i neste periode og deres arbeidsoppgaver. Hver stilling vil derfor ikke behandles i løpet av året, kun endringer av faste stillinger som ikke er nevnt i bemanningsplanene. Det er viktig å både ivareta medvirkningskravene og effektiv saksbehandling. Slik at vi ser på bemanningsplaner og utvikling-som en del av årshjulet.

LOSAM mener dette henger litt sammen med lønnsstatistikken – hvor ligger NV i forhold til andre enheter ved NTNU? Vi har inntrykke av at alle nytilsatte går forbi i lønn i forhold til de som har arbeidet her lenge.

Dekan svarte at vi tilsetter folk med høyere utdanning i konkurranse med andre og må strekke oss noe i lønna for å få de vi ønsker. LOSAM har forståelse for dette, men ber fakultetet se på skjevfordelingen i lønn, hos de som har vært ansatt en stund, i forhold til nytilsatte. Det er viktig å løfte den eksisterende arbeidsstokken.

LOSAM mener det er viktig at vi motvirker at det blir skjevheter i bruk av stillinger. F.eks. mellom tilsettinger på institutt og fakultet. Eksempelvis at det brukes første og seniorkonsulent på institutt, mens det brukes rådgiverkoder på fakultetet.

Momenter som må vurderes er konkurransedyktighet i markedet vs. rettferdighet og rimelighet internt.

Vi ønsker en statistikk som viser hvordan situasjonen er. Dersom den viser slike skjevheter, er det hensiktsmessig? Det må være slik at oppgavenes innhold må bestemme stillingskode.

Slik statistikk vil være et verktøy til bruk i lønnsforhandlingene, og vi vil forsøke å utarbeide den i forbindelse med lønnsoppgjøret.

Aktuelle tema i en slik statistikk: Stillingsnivå ved de ulike enhetene – hvordan vi bruker stillingsnivå mellom institutt og fakultet, Har fordelingen endret seg. bruker fakultetene kategoriene forskjellig?