**Møteinnkalling**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Tilstede: | Pei Na Kui, Eirin Marie Skjøndal Bar, Gerd Inger Sætrom, Anita Storsve, Maria Wallin, Arild Vatn, Øyvind W. Gregersen, Marit Martinsen | | |
| Forfall: | Lise Skorstad, Sigrid Lindmo | | |
| Om: | Losam-møte 07-22 | | |
| Møtetid: | 29.08.22 kl 13.00 -14.30 | Møtested: | **Teams** |
| Signatur: | ØWG/MFM | | |

Innkalling og referat fra forrige møte godkjent

**Sak 22/35 Arbeidet med strategisk personalplan og langtidsbudsjett**

Hensikt: Orientere om prosess, frist for enhetene 1.sept

Vedlegg: mal SPP og LTB

Planen som ligger vedlagt er den som enhetene jobber med nå, og som har frist 1.september. Denne skal behandles i LOSAM i september, og i styret i oktober. Dekan har gjennomført dialogmøter på instituttene der alle enheter har redegjort for sitt arbeid med planen, og hvilke problemstillinger de står i. Det er økonomisk trangt på instituttene, men det ser noe lysere ut i tiden fremover. De jobber nå med langtidsbudsjett og å se hvilket handlingsrom de har. På flere enheter vil det bli en reduksjon av stillinger i perioden fremover, gjennom at planlagte avganger ikke erstattes.

Vil også forskerstillinger være inne i denne planen? – de skal inn på lik linje med andre RD stillinger, dette vil nok gjøres noe ulikt på enhetene. Målet er at man skal se enhetens totale bemanning og kunne planlegge for den fremover.

**Sak 22/36 Likestilling- og mangfoldsmidler – søknadsrunde 2023**

Hensikt: Gjennomgang av prioritering av søknader om likestilling- og mangfoldsmidler

Vedlegg: liste over prioriteringer

Forklaring på hvordan vi har prioritert og rangert.

Flere på listen som er startpakke? Er dette likestillingstiltak? Trenger man da en startpakke? - Alle ansatte i vitenskapelige stillinger ved NV får en startpakke. I tillegg har NTNU sentralt satt opp startpakke som et likestillingstiltak for å få fart i den vitenskapelige karrieren.

Listen viser prioriteringer på individuelle og kollektive tiltak.

**Sak 22/37 Lokale lønnsforhandlinger**

Hensikt: Orientere om arbeidet med lokale lønnsforhandlinger

Vedlegg: lønnsoversikt per vår 22

Rammenotatet er ikke klart enda, så vi vet ikke helt hvordan lønnsoppgjøret vil se ut for de to avtalene. Det etterspørres lønnsstatistikk fra flere personer og lederne er godt i gang med lønnssamtaler for de som ønsker det.

Oppdaget at det var en feil i oversikten fra fakultetet, Marit ser på dette med Gerd Inger.

**Sak 22/38 Evaluering av velferdstiltak – grillfest 22.aug**

Hensikt: Evaluere grillfesten 22.august og planlegge de neste arrangementene

Gjennomført grillfest 22.aug. Over 200 som møtte, fungerte bra, og dette kan gjenbrukes til neste år. Litt lite vegetarmat, og til neste år bør tidspunktet planlegges med dekan.

**Sak 22/39 Oversikt over 2.5.5 nr 3 så langt i år**

Hensikt: Diskutere med LOSAM bruk av 2.5.5

Vedlegg: Oversikt over 2.5.5 hittil i år

Gradvis økning av dette virkemiddelet, større bevissthet hos både ledere og ansatte. Struktur på dette etter årets lønnsoppgjør, HR jobber med dette som en del av onboardingsprosessen som en obligatorisk samtale.

**Sak 22/40 Eksportkontroll og håndtering av dette ved fakultetet**

Hensikt: Dialog rundt pågående prosesser, og endring i rutiner

Vedlegg: Høringssvar fra NV om eksportkontroll

Forslag til endringer til eksportkontrollforskriften har vært på høring. Vedlagt på mappen ligger vårt svar på høringen. Det er foreslått betydelige innstramminger som vil kreve mye av oss som organisasjon, og det foreslås i høringen at langt mer vil være søknadspliktig enn det har vært tidligere. Vil kunne påvirke publikasjoner, ansettelsesprosesser og forskningssamarbeid. Enda mer krevende i friere stillinger, som jobber bredere, og derfor vanskeligere å definere.

Hva har de andre fakultetene svart på høringen? De teknologitunge fakultetene, og MH har relativt likt standpunkt som oss. Vårt fakultet er særlig berørt av dette.

Gjelder dette konferanse? All publisering er omfattet, og vil derfor gjelde.

Hvor ligger ansvaret? Vil NFR ta noe av dette? Vil det få tilbakevirkende kraft? - Vil ha tilbakevirkende kraft dersom nytt forslag trer i kraft. Det er arbeidsgiver/utførende forskningsinstitusjon som er ansvarlig.

Det bør tydeliggjøres hvilke land som er sanksjonerte.

Savner perspektivet på hva det vil bety på den fast vitenskapelig ansatte, hva skal de kunne, når kommer de borti noe det må søkes for? Hvordan utforme dette uten at det blir en stor byrde for de vitenskapelig ansatte? - Kunnskapen på dette må ligge hos HR, men jobbe tett med prosjektlederne med den faglige innsikten.

Saken ligger til behandling hos departementet nå.

**Sak 22/41 Retningslinjer for beverting ved NV**

Hensikt: Sparetiltak i økonomigjennomgangen, diskusjon med LOSAM

Vedlegg: Utkast til retningslinjer, og foilsett med problemstillinger

Har vært oppe i ledermøtet, henger sammen med ledergruppens arbeid i å forsøke å kutte kostnader og finne et felles nøkternt sett med kjøreregler for dette. Retningslinjen som ligger vedlagt har vært diskutert med lederne, og tilbakemeldingen er at de er for firkantet. Vi må ha en bevissthet rundt statens satser og ha nøkternhet knyttet til bespisning. Beslutningen ønskes overlatt til den enkelte enhet. Vi skal lage en justert versjon etter å ha diskutert dette med LOSAM.

LOSAM ønsker også heller prinsipper og tydelig intensjon. Hver leder må vise lokal klokskap. Det kan også legges ved eksempler til disse retningslinjene. Blir mye sparekniv fremover, bør være muligheter for å også feire, mye info om hva vi ikke skal gjøre.

**Sak 22/42 Høring Grunnlag for ny universitets- og høyskolelov**

Hensikt: KD sender forslag om endringer i UH-loven

Vedlegg: [Høring Grunnlag for ny universitets- og høyskolelov - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/horing-grunnlag-for-ny-universitets-og-hoyskolelov/id2917970/)

Regjeringen har lagt ut sine forslag til endringer til revidert lov på nett. Vi regner med å få noe rundt høringen fra sentralt om kort tid. Noe av det som har vært høyt snakket om i denne forbindelse er ordningen rundt professor II, der denne lovhjemmelen foreslås tatt ut av UH-loven fordi den delvis overlapper med lovhjemmel for bistilling i statsansattloven. Dette er bekymringsfullt. Prof II er en ordning vi ønsker å verne om. Det andre er å fjerne hjemmel for ansettelse av ledere (dekan og instituttledere) på åremål. Vikarbruken dette også kan generere er problematisk. Tosensor ordningen er også omtalt og foreslås innført i emner som har15 sp eller mer og emner som ikke lar seg etterprøve (muntlig, utøvende kunst ol)

Innspill: Instituttledere som midlertidig problem. Har det ikke vært noe om formalisering av nivå 4 også? Vil dette også generere mange flere midlertidige ansatte? - Rektor har åpnet opp for at de som vil formalisere et 4.nivå kan gjøre dette. Internt forslag, ikke fra UH-loven, men hvordan vil dette bli påvirket av dette lovforslaget?

Frist til departementet er i midten av oktober. Kan involvere LOSAM i høringen når vi får dette fra nivå 1.

**Eventuelt**

**Julegrøt**

Tekna som arrangerer julegrøt, står at også NITO skal være med på julegrøt i et referat fra mai? Det er protokollen som gjelder, der står kun Tekna.