

Norges teknisk-  
naturvitenskapelig universitet  
NTNU

HR- og HMS-avdelingen



### PROTOKOLL

#### LOKAL LØNNSPOLITIKK FOR NTNU – NY KODE 1059 UNDERDIREKTØR

Det ble etter forhandling oppnådd enighet om å ta i bruk stillingskode 1059 underdirektør i Eiendomsavdelingen, Universitetsbiblioteket og Enhet for sikkerhet og beredskap.

Partene er enige om å drøfte stillingsstrukturen for administrativ ledelse som ledd i kommende revisjon av NTNUs lønnspolitikk. Eventuell bruk av stillingskoden ved andre enheter før dette, krever særskilt forhandling i SESAM.

#### 1059 Underdirektør

##### *Stillingsinnhold*

Stillingen benyttes for nestleder for avdelingsdirektører ved avdelinger i felles-administrasjonen eller fakultetsadministrasjoner. Stillingen kan unntaksvis brukes for leder av mindre enheter underlagt direktør. Stedfortrederoppgaver for avdelingsdirektør inngår i oppgavene. Personaloppfølging og andre oppgaver kan delegeres til underdirektør.

##### *Kvalifikasjonskrav*

Det kreves høyere utdanning fra universitet/høgskole (minimum bachelornivå), samt omfattende og relevant praksis fra ledelse, herunder erfaring med personalledelse. I tillegg kreves faglig kompetanse på høyt nivå tilpasset stillingens oppgaver. Det stilles krav om gode samarbeids- og lederegenskaper og gode administrative og strategiske evner.

##### *Plassering ledernivå*

Stillingen vil normalt være organisatorisk plassert på nivå under avdelingsdirektør, men kan også være plassert under direktør.

##### *Rekruttering*

Ansettelse av underdirektør skjer etter ordinær ansettelsesprosess i henhold til statsansatte-lovens kapittel 2.

NTNU, 6. oktober 2023

*Arne Kr. Hestnes*

Arne Kr. Hestnes

Avdelingsdirektør HR- og HMS, NTNU

*Morten Mørch*

Morten Mørch

Parat – NTNU (YS)

*Sturla Sørstad*

Sturla Sørstad

NTL NTNU (LO)

*Lisbeth Aune*

Lisbeth Aune

Forskerforbundet – NTNU (Unio)

*Øystein Moen*

Øystein Moen

Tekna (AKAD)

*Protokolltilførsel:*

*Forskerforbundet er bekymret for at det opprettes et nytt ledernivå uten en helhetlig gjennomgang av NTNUs lønnspolitikk. Dette skjer mykt i en stor omorganiseringssprosess og i økonomisk nødsangstid der det er risiko for nedbemanning av ansatte.*