



**SÆRAVTALE OM
TILLEGGSLØNN TIL
PRODEKANER, NESTLEDERE, FAGGRUPPELEDERE OG
STUDIEPROGRAMLEDERE**

Særavtalen er inngått med hjemmel i HTA pkt. 2.5.3, jf. pkt. 2.5.4 bokstav e)

1. Hvem avtalen gjelder for

Denne avtalen gjelder for ansatte som innehar rollen som prodekan (pkt 2), nestleder ved institutt (pkt 3), faggruppelider (pkt 4) og studieprogramleder (pkt 5) der disse er regnet som funksjoner.

Det kan kun gis ett tillegg til en ansatt etter bestemmelsene i denne særavtalen. For ansatte som innehar flere funksjoner, og som det er ønskelig skal ha flere funksjonstillegg, må det fremmes ordinært 2.5.3-krav.

2. Prodekan

Funksjonen som prodekan innebærer normalt fagansvar for et gitt fagområde, eksempelvis forskning eller utdanning. Funksjonen kan også delegeres oppgaver og ansvar for oppfølging av personale og økonomi.

Kompensasjon for funksjonen som prodekan gis som et midlertidig kronebeløp som knyttes opp mot funksjonen. Dersom den ansatte fratrer funksjonen, vil også kronebeløpet bortfalle. Størrelsen på kronebeløpet vurderes på individuelt grunnlag, normalt mellom kr 40 000,- og kr 110 000,- per år.

Dekan beslutter hvilken tilleggslønn som skal gis. Dersom dekan ønsker en høyere avlønning enn kr 110 000,- per år, må saken fremmes for IDF-SESAM som en 2.5.3-forhandlingssak.

3. Nestleder ved institutt

Funksjonen som nestleder ved institutt kan ha både fagansvar og delegert ansvar for oppfølging av personale- og økonomi.

Kompensasjon for funksjonen som nestleder gis som et midlertidig kronebeløp som knyttes opp mot funksjonen. Dersom den ansatte fratrer funksjonen, vil også kronebeløpet bortfalle. Størrelsen på kronebeløpet vurderes på individuelt grunnlag, normalt mellom kr 20 000,- og kr 80 000,- per år.

Dekan beslutter hvilken tilleggslønn som skal gis, etter forslag fra instituttleder. Dersom instituttleder ønsker en høyere avlønning enn kr 80 000,- per år, må saken fremmes for IDF-SESAM som en 2.5.3-forhandlingssak.

4. Faggrupeleder

Funksjonen som faggrupeleder innebærer normalt ansvar for et gitt fag- eller forskningsområde, definert av instituttleder. Funksjonen kan også delegeres oppgaver og ansvar for oppfølging av personale- og økonomi.

Kompensasjon for funksjonen som faggrupeleder gis som et midlertidig kronebeløp som knyttes opp mot funksjonen. Dersom den ansatte fratrer funksjonen, vil også kronebeløpet bortfalle. Størrelsen på kronebeløpet vurderes på individuelt grunnlag, normalt mellom kr 10 000,- og 65 000,- per år.

Dekan beslutter hvilken tilleggslønn som skal gis, etter forslag fra instituttleder. Dersom det er ønskelig med en høyere avlønning enn kr 65 000,- per år, må saken fremmes for IDF-SESAM som en 2.5.3-forhandlingssak.

5. Studieprogramleder

Funksjonen som studieprogramleder innebærer normalt ansvar for å utøve faglig og pedagogisk lederskap for studieprogrammet og bidra til utvikling av læringsmiljøet.

Kompensasjon for funksjonen som studieprogramleder kan enten gis som frikjøp eller som et midlertidig kronebeløp som knyttes opp mot funksjonen. Dersom den ansatte fratrer funksjonen, vil også kronebeløpet bortfalle. Størrelsen på kronebeløpet vurderes på individuelt grunnlag, normalt mellom kr 10 000,- og 65 000,- per år.

Dekan beslutter hvilken tilleggslønn som skal gis. Dersom det er ønskelig med en høyere avlønning enn kr 65 000,- per år, må saken fremmes for IDF-SESAM som en 2.5.3-forhandlingssak.

6. Oversikt over avlønningsnivå


Oversikt over avlønning etter denne særavtalen skal rapporteres til HR- og HMS-avdelingen og gjøres tilgjengelig for IDF-SESAM. IDF SESAM skal ha en årlig gjennomgang av funksjonstillegg gitt etter denne avtalen.

7. Avtalens varighet


Avtalen trer i kraft 27. april 2018. Partene kan si opp avtalen med 6 mnd. varsel.

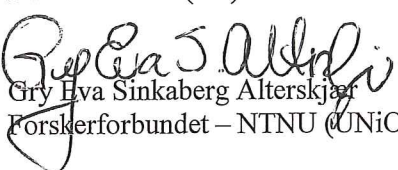
8. Evaluering

Avtalen skal evalueres før starten på neste lederperiode.

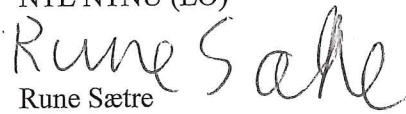

Arne Kr. Hestnes
HR- og HMS-sjef

NTNU, den 27.4.2018


Morten Mørch
Parat – NTNU (YS)


Gry Eva Sinkaberg Alterskjær
Forskerforbundet – NTNU (UNiO)


Sturla Sjøpstad
NTL NTNU (LO)


Rune Sætre
Tekna (AKAD)

Vedlegg til særavtale om avlønning av prodekaner, nestledere på institutt, faggrupeledere og studieprogramledere

Utfyllende retningslinjer

a. Funksjonene

Funksjon som prodekan, nestleder på institutt, faggrupeleder og studieprogramledere er ikke stillinger i henhold til NTNUs personalreglement eller statsansatteloven. Funksjonene er midlertidige. Det er ikke satt noen øvre begrensning for hvor lenge man kan fungere i disse funksjonene, men det skal vurderes på nytt minst hvert fjerde år, i forbindelse med nye lederperioder.

Hvilket leder- og fagansvar som skal ligge til lederfunksjonen vil måtte vurderes i det enkelte tilfelle og vil være opp til nærmeste leder til funksjonen å avgjøre. Funksjonen kan tillegges ansvar alt fra kun arbeidslederansvar til personalledelse og økonomiansvar.

b. Utvelgelsesprosess

Utvelgelse til den aktuelle funksjonen skal skje ut fra kvalifikasjonsprinsippet. Kvalifikasjonsprinsippet tilsier at den best kvalifiserte søkeren til funksjonen skal utnevnes. Selv om dette ikke vil være en formell tilsettingsprosess, er det like fullt viktig å ha saklige utvelgelsesmetoder. Dette sikrer tilstrekkelig legitimitet til både prosessen og til den som til slutt blir utnevnt til funksjonen.

Følgende prosedyre/retningslinjer anbefales derfor:

Kunngjøring

Funksjonen kunngjøres internt i det aktuelle fagmiljøet/enhet funksjonen er organisatorisk plassert. Kunngjøringen bør ligge ute lenge nok til at aktuelle søkere får tilstrekkelig tid til å utarbeide en god og gjennomtenkt søknad og kunngjøringen bør derfor ligge ute i minimum 14 dager.

Vurdering av kandidatene

For å sikre legitimitet til prosess og den som til slutt utnevnes, skal det gjennomføres intervjuer med aktuelle søkere til funksjonen. Dette bør gjennomføres på tilnærmet lik måte som ved en ordinær ansettelsesprosess.

I enkelte tilfeller kan det være hensiktsmessig av beslutningstaker, i de fleste tilfeller nærmeste leder (dekan eller instituttleder), å la seg bistå av en rådgivende gruppe og/eller HR-medarbeider. Dette gjelder særlig dersom det er mange interessenter til den aktuelle funksjonen eller der det foreligger andre grunner til at dette anses hensiktsmessig.

Kriterier for utvelgelse

Utvelgelse til funksjonen skal skje ut fra kvalifikasjonsprinsippet¹. Kvalifikasjonsprinsippet tilsier at den best kvalifiserte søkeren til funksjonen skal utnevnes. Selv om dette ikke vil være en formell tilsettingsprosess, er det like fullt viktig å ha saklige utvelgelsesmetoder. Dette sikrer tilstrekkelig legitimitet til både prosessen og til den som til slutt blir utnevnt til gruppeleder.

¹ Statsansatteloven § 3

Beslutningsmyndighet

Utnevning av ansatt til funksjonen gjøres av nærmeste leder med personalansvar for vedkommende funksjon, dersom ikke annet er avklart.

c. Avlønning

I og med at prodekan, nestleder, faggruppeleder og studieprogramleder er funksjoner, kan arbeidsgiver ikke endre vedkommendes lønn administrativt. Lønnsendring som gjøres i tråd med særavtalen skjer derfor med hjemmel i HTA pkt. 2.5.3.

Kompensasjon for den aktuelle funksjonen gis som et midlertidig kronebeløp som knyttes opp mot funksjonen. Dette innebærer at dersom den ansatte trer ut av funksjonen, så vil også kronebeløpet bortfalle. Størrelsen på kronebeløpet vil måtte vurderes på individuelt grunnlag innenfor rammene nedfelt i særavtalen. Dersom dekan ønsker lavere eller høyere avlønning enn innenfor rammene av særavtalen, må saken fremmes gjennom ordinært 2.5.3-krav.

Hvor høyt kronebeløpet bør være vil avhenge av hvilket ansvar som ligger til funksjonen. Dersom funksjonen kun er tillagt arbeidsledelse bør summen være lavere enn når funksjonen også er tillagt personallederansvar og/eller økonomiansvar. Ett moment vil også være hvor mange ansatte funksjonen har ansvaret for og hvilket fagansvar som ligger til funksjonen.

d. Forholdet til pensjon etc.

Kronetillegget som tilstår vil være et fast tillegg til vedkommendes lønn, og det knytter seg også til vedkommendes ordinære oppgaver. Kronebeløpet vil derfor bli rapportert inn som pensjonsgivende til Statens Pensjonskasse.