

## Lønnsoppgjøret 2020 [English on the next page]

Lønnsoppgjøret for Akademikerne i staten ga en ramme på 0.45%. Dette er for lite til at det er hensiktsmessig å gjennomføre et individuelt rettet lokalt oppgjør ved NTNU. Derfor kommer det til å bli gitt generelt tillegg til alle. Hvorvidt det er mulig å gi marginalt mer enn 0.45% til noen grupper vil bli diskutert med arbeidsgiver. Årets lønnsutvikling vil dermed være:

Alle stillinger: Generelt tillegg

Stipendiater: 3% årlig tillegg

Stillinger med lønnsstige i 10 år fra tilsetting: 1.1% årlig tillegg

(<https://akademikerne.no/2018/oppgjoret-i-staten-den-nye-lonnstigen>)

Vi følger kontinuerlig med på at de som er en del av lønnsstige-systemet får de avtalte tillegg, men den enkelte bør også sjekke at dette blir gjennomført.

I tillegg vil vi minne om muligheten for å søke om lønnsjustering utenfor de ordinære lønnsoppgjør ([paragraf 2.5.3](#)) basert på argumenter knyttet til a) Vesentlig endring av stillingsinnhold, b) Ekstraordinær innsats eller c) Rekruttere og beholde. Her er det 3-4 årlige frister. De fleste som får lønnsjustering ut fra denne prosessen er tilsatt i teknisk/administrative stillinger, men også tilsatte i vitenskapelige stillinger kan søke.

### Annen informasjon

Det har foregått en prosess knyttet til NTNUs regelverk for intellektuelle rettigheter (IPR). Her var det opprinnelige forslag at rettigheter også til undervisningsmateriale med personlig preg skulle overføres fra den enkelte til NTNU. Utfallet ser nå ut til å bli at gjeldende praksis og regelverk på dette området ikke endres, dvs. at ansatte fortsatt vil ha rettighetene til sitt eget personlige undervisningsmateriale.

I tillegg gjøres det en endring knyttet til avtalen mellom NTNU og NTNU TTO (Technology Transfer Office) som betyr at ansatte vil få større eierandel i nye kommersialiseringsprosjekter.

Når det gjelder utlysningstekster for instituttlederstillinger har disse vært diskutert flere ganger i SESAM (Sentralt samarbeidsutvalg) og viktige justeringer er gjort. Endring av tekst basert på diskusjon i SESAM og deretter i NTNU-styret har gjort at vektlegging av vitenskapelig kompetanse fra respektive institutt er styrket og vektlegging av generell lederkompetanse er redusert.

I diskusjonen om IPR og TTO har vi hatt god og konstruktiv dialog med prorektor Toril Nagelhus Hernes. Generelt er det vår vurdering at rektor Anne Borg lytter til argumenter og innspill, og at dialogen med rektoratet og administrative toppledere er forbedret så langt i denne rektorperioden.

## Salary settlement 2020

The salary settlement for the Academics (Akademikerne) being state employees get an increase of 0.45% in 2020, valid from October 1<sup>st</sup>. This is too small to carry out individual salary adjustments at NTNU this year. Therefore, a general raise will be given to everyone. Whether it is possible to give marginally more than 0.45% to some groups will be discussed with the employer. This year's wage development will thus be:

All positions: The general raise agreed on.

PhD Fellows: 3% annual raise plus the agreed general raise.

Positions that get automatic pay raise for 10 years from starting in the current job: 1.1% annual raise plus the agreed general raise (See <https://akademikerne.no/2018/oppgjoret-i-staten-den-nye-lonnstigen>).

We continuously check that those who are part of the pay ladder system receive the agreed raises, but the individual (you) should also help us check that this is correctly implemented every year.

In addition, we would like to remind you of the possibility of applying for a salary adjustment outside the ordinary salary settlements (see [section 2.5.3 in the HTA](#)) based on arguments related to

- a) Significant change in job content.
- b) Extraordinary efforts
- c) Recruiting and retaining important competencies

Here are 3-4 annual deadlines. Most people who receive a salary adjustment based on this process are employed in technical / administrative positions, but also some employees in scientific positions can apply.

## Other information

There has been a process related to NTNU's regulations for intellectual property rights (IPR). Here, the original proposal was that rights to teaching material with a personal touch should also be transferred from the individual to NTNU. The outcome now seems to be that current practices and regulations in this area will not change, i.e. that employees will still have the rights to their own personal teaching material.

In addition, a change is made in connection with the agreement between NTNU and NTNU TTO (Technology Transfer Office), which means that employees will have a larger shareholding in new commercialization projects.

Regarding the announcement texts for the department head positions, these have been discussed several times in SESAM (Central Cooperation Committee, with NTNU, Tekna and others represented) and important adjustments have been made. Change of text based on discussion in SESAM and then in the NTNU board has meant that the emphasis on scientific competence from the respective department has been strengthened and the emphasis on general leadership competence has been reduced.

In the discussion about IPR and TTO, we have had a good and constructive dialogue with Vice-Rector Toril Nagelhus Hernes. In general, it is our assessment that Rector Anne Borg listens to arguments and input, and that the dialogue with the Rectorate and administrative top managers has improved so far during this Rector period.