

Bilaga 1 till förhandlingsprotokoll daterat 2021-01-21.

Allmänna avtalsvillkor och riktlinjer

- Parterna är överens om att inga lönesättande samtal ska hållas under våren 2021 då lönerna kommer revideras i form av ett generellt påslag. På grund av detta ska utvärderingen av medarbetarens prestation från föregående år ske som antingen en del av medarbetarsamtalen under våren 2021 eller vid ett separat tillfälle senast den 30 april 2021.
- Parterna har sedan tidigare enats om att de lönesättande samtalen och medarbetarsamtalen tidsmässigt ska byta plats under avtalsperioden. Detta innebär att de lönesättande samtalen genomförs under november och december med början 2021 och medarbetarsamtalen genomförs under januari och februari med början 2022. Medarbetarsamtalen kommer från 2022 att få ett mer framåtriktat fokus.
- Med undantag för revisionen 2021 så genomförs lönesättande samtal vid samtliga institutioner/avdelningar på Chalmers. Lönesättande samtal är det samtal där lönesättande chef och medarbetaren har möjlighet att komma överens om ny lön. Medarbetaren ska erbjudas två lönesättande samtal. Vid det första tillfället förs en dialog kring ansvar, arbetsuppgifter, prestation och resultat i förhållande till uppställda mål. Vid det andra samtalet presenterar chefen förslag till ny lön. Där slutförs lönediskussionen och om chef och medarbetare är överens signerar de en överenskommelse. Om överenskommelse ej nås, markeras detta i avsett formulär och revisionsförfarandet övergår i en kollektivavtalsförhandling. Om Saco begär så kan en diskussion mellan arbetsgivare och facklig organisation kring det föreslagna lönepåslaget föregå kollektivavtalsförhandlingen. Diskussionen kan ske som ett fyrpartssamtal där lönesättande chef, HR-partner, facklig företrädare och medarbetare deltar. Vid behov kan fyrpartssamtalet förstärkas med prefekt/motsvarande och/eller en facklig företrädare. Om oenighet kvarstår går ärendet vidare till slutförhandlingen. Innan processen startar ska det tydliggöras vilka personer som är lönesättande chefer i verksamheten. Information kring de lönesättande samtalen ska utformas partsgemensamt. Utvärdering av hur de lönesättande samtalen fungerat görs också partsgemensamt efter avslutad revision.
- De i chefskretsen ingående lönesättande cheferna ska medverka till att de anställda får kännedom om avtalets principer. Den individuella fördelningen ska i enlighet med det centrala avtalet bestämmas utifrån sakliga grunder. De insatser och åtgärder som ska beaktas vid den individuella lönesättningen framgår av kriterierna i ”principer och kriterier för lönesättning” diarienummer C 2019-1799, underbilaga 1.1, ”ledaregenskaper och – kompetenser” enligt diarienummer C 2009/969, underbilaga 1.2 samt ”underlag för prestationsutvärdering”, underbilaga 1.3.
- Vid bedömning av prestationer i samband med lönerevisionen ska hänsyn tas till § 5 i RALS 2010-T. Prestationerna ska bedömas och belönas utan koppling till aktuell lön. Avsteg kan göras, exempelvis vid förändrade arbetsuppgifter, vilket regleras i § 6.2, tredje stycket i RALS 2010-T.
- Revisionsutrymmet ska inte användas för korrigerande av osakliga löneskillnader.

- För medarbetare, vilka vid ett revisionstillfälle under avtalsperioden får en löneökning som inte överstiger 0,8 %, ansvarar chef för upprättandet av en skriftlig åtgärdsplan med tydliga insatser i syfte att förbättra medarbetarens prestation. Planen delges den centrala (vid Chalmers) fackliga organisationen senast 31/5 respektive år. Planen följs upp i kommande medarbetarsamtal.
- Med undantag för revisionen 2021 ska lönesättningen vara differentierad utifrån måluppfyllelse och resultat, varför utfallet kan komma att bli olika såväl mellan som inom institutioner och avdelningar.
- I enlighet med Chalmers lönepolitik ska lönesättning utanför lönerevisionen göras utifrån en samlad bild av ansvar, komplexitet och verksamhetspåverkan i befattningen kombinerat med den kompetens och erfarenhet som personen tillför densamma.
- Parterna är överens om att under avtalsperioden se över förutsättningarna för fackliga företrädare att verka i sin roll som ombud på Chalmers.
- Parterna är överens om att partsgemensamt göra en översyn av lönerna för befattningskategorierna universitetslektor och docent under 2021.
- Parterna är överens om att tillsammans med övriga fackliga organisationer på Chalmers genomföra partsgemensamma arbeten under avtalsperioden kring möjligheter att förenkla och samtidigt höja kvalitén i lönerevisionsprocessen, möjligheter att arbeta med kronpåslag i lönerevisionsprocessen samt en översyn av Chalmers kollektivavtal.