

Bilaga till förhandlingsprotokoll daterat 2023-10-20

Allmänna avtalsvillkor och riktlinjer

- De lönesättande samtalen genomförs under november och december 2023 och medarbetarsamtalen genomförs under januari och februari 2024 och 2025. Medarbetarsamtalen ska ha ett framåtriktat fokus.
- Lönesättande samtal genomförs 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 chef skickar därefter en digital bekräftelse på ny lön via Primula. Medarbetaren markerar om hen är överens eller inte överens med sin chef.
- Om överenskommelse ej nås övergår revisionsförfarandet i en förhandling mellan Chalmers och Fackförbundet ST. När förhandlingen är avslutad ansvarar lönesättande chef för att förmedla utfallet av förhandlingen till berörd medarbetare.
- Parterna delar sin information kring de lönesättande samtalen med varandra. Utvärdering av hur de lönesättande samtalen fungerat görs 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 Chalmers lönekriterier och Chalmers Ledarskapspolicy vilka återfinns på intranätet.
- Vid bedömning av prestationer i samband med lönerevisionen ska hänsyn tas till § 5 i RALS 2023–2025. Avsteg kan göras, exempelvis vid förändrade arbetsuppgifter, vilket regleras i § 6.2, tredje stycket i RALS 2023–2025.
- Revisionsutrymmet ska inte användas för korrigerande av osakliga löneskillnader.
- För medarbetare, vilka vid revisionstillfället får ett påslag som bedöms motsvara en prestation som är klart under vad som är förväntat, 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 en månad efter att lönen är fastställd. Planen följs upp i kommande lönesättande samtal.
- Lönesättningen ska vara differentierad utifrån målpuppfyllelse och resultat, varför utfallet kan komma att skilja mellan och inom verksamheter.
- Parterna är överens om att tillsammans med övriga fackliga organisationer på Chalmers genomföra ett partsgemensamt arbete under avtalsperioden i syfte att fastställa hur diskussion och analys kring lönebildningen i enlighet med §§ 6.3 och 6.4 i RALS ska gå till.
- Parterna är överens om att under avtalsperioden genomföra en översyn av Chalmers lönekriterier tillsammans med övriga fackliga organisationer på högskolan.