

**Protokoll 2016-11-01 fört vid förhandlingarna mellan Chalmers tekniska högskola AB (Chalmerskoncernen, nedan kallad Chalmers) och den fackliga organisationen Saco.**

§ 1. Avtal om löner m.m. för perioden 2017-05-01 till och med 2018-04-30 för anställda Saco-medlemmar vid Stiftelsen Chalmers Tekniska Högskola, Chalmersfastigheter AB, Chalmers tekniska högskola AB och Chalmers Professional Education AB.

§ 2. Förhandlingen gällde den fortsatta lokala tillämpningen av RALS 2010-T. Avtalet är sifferlöst och avser personer anställda 31 januari 2017, undantaget anställda med bundna löner. Medarbetare frånvarande på grund av sjukdom eller tjänstlediga för föräldraskap ingår i underlaget för avtalet.

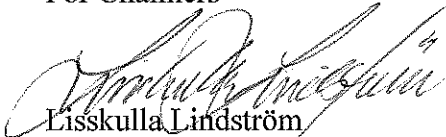
Allmänna avtalsvillkor och riktlinjer regleras i bilaga 1 som bifogas detta protokoll.

§ 3. Lönerna för doktorander och amanuenser förhandlas separat.

§ 4. Förhandlingen avslutas.

Justerat:

För Chalmers



Lisaskulla Lindström

Saco



Jan Lindér

Övriga förhandlingsdelegerade:

För arbetsgivaren: Lennart Josefson, Fredrik Nilsson, Peter Hallberg, Gunilla Dahlgren

För arbetstagarerna: Lars Bengtsson, Ann-Margret Strömvall, Peter Hellqvist

## Bilaga 1 till förhandlingsprotokoll daterat 2016-11-01.

### Allmänna avtalsvillkor och riktlinjer

- Vid samtliga institutioner/avdelningar på Chalmers genomförs lönesättande samtal. 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. Samtalet tar sin utgångspunkt i den prestationsutvärdering som gjorts i medarbetarsamtalet. Därefter kan chefen presentera förslag till ny lön. Vid det andra tillfället slutförs lönediskussionen och om chef och medarbetare är överens signerar de en överenskommelse. Lönesättande chef ansvarar för att det finns tillgängliga tider i kalendern om medarbetaren eller chefen önskar att ha ett andra samtal. Om båda parter är överens vid första samtalet kan det andra samtalet ställas in. Om överenskommelse ej nås, markeras detta i avsett formulär och revisionsförfarandet övergår i en kollektivavtalsförhandling. 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 2016-1859, underbilaga 1.1, ”ledaregenskaper och – kompetenser” enligt diarienummer C2009/969, 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 korrigering av osakliga löneskillnader.
- För medarbetare vilka under perioden 2017-05-01 – 2018-04-30 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 2017-05-31. Planen följs upp i kommande medarbetarsamtal.
- Lönesättningen ska vara differentierad utifrån måluppfyllelse och resultat, varför utfallet kan komma att bli olika såväl mellan som inom institutioner och avdelningar.
- Företrädare för arbetsgivaren respektive den fackliga organisationen granskar och bedömer utfallet av lönerevisionen för medarbetare där överenskommelse i lönesättande samtal ej nåts. I samråd med lönesättande chefer vidtas eventuella korrigeringar innan avtal sluts. Om oenighet kvarstår går ärendet vidare till slutförhandlingen.
- Fackligt ombud eller arbetsmiljöombud som på ett positivt sätt bidrar till uppfyllelse av verksamhetsmålen ska uppmärksammas i samband med lönesättningen.

- Parterna har slutit ett separat avtal om ett tidsfönster för medarbetarsamtal vilket bifogas i underbilaga 1.4.

## Lönekriterier

### Principer och kriterier för lönesättning vid tillämpning av lokalt avtal vid Chalmers tekniska högskola AB utifrån RALS 2010-T och RALS

För lönerrevisionerna som framgår av de lokala avtalen för SACO, Fackförbundet ST och SEKO ska kriterierna i detta dokument användas. Kriterierna är inte angivna i prioritetsordning utan listan utgör endast en uppräknning.

I lönesättningen kommer olika dimensioner att vara framträdande och beroende på typ av arbetsuppgifter ha olika vikt. Lönen ska sättas utifrån sakliga grunder baserat på kriterier som utgår från medarbetarnas bidrag till verksamheten och verksamhetens utveckling. Utfall av kursvärderingar får inte användas vid lönesättning eftersom det krävs en nyanserad och omfattande analys för att ge en rättvis bild av kvalitén på undervisningen och dess genomförande. Det är viktigt att det är de faktiska arbetsuppgifterna och hur de utförs som värderas.

Det är viktigt att känna till och förstå skillnaden mellan löne-/lönesättande samtal och medarbetarsamtal. Medarbetarsamtalet är ett årligt obligatoriskt, uppföljande och framåtriktat samtal mellan chef och medarbetare. Löne-/lönesättande samtalet är en summering och värdering av medarbetarens prestation som resulterar i ett löneförslag.

#### **Medarbetare ska under perioden ha visat goda resultat i förhållande till verksamhetens mål. Särskilt ska kvalitets- och effektivitetsaspekter beaktas.**

- **Forskning och undervisning:** Deltar aktivt i forskning och forskarutbildning och bidra till spridning av resultaten så att de uppmärksammas både nationellt och internationellt. Utvecklar och ger kurser som baseras på en hög och tidsenlig kompetens och en pedagogik som stimulerar lärande men samtidigt är resurseffektiv. I syfte att ge en rättvis bild av kvalitén på undervisningen och dess genomförande ska avsnitt 4.2.2 Pedagogisk skicklighet och 4.2.3 Bedömningsområden för pedagogisk skicklighet i arbetsordningen användas som utgångspunkt för utvärdering av medarbetarens prestation.
- **Administrativt stöd:** Bidrar till måluppfyllnad genom att ge verksamheten professionellt administrativt stöd, t ex genom att utveckla arbetsmetoder som gynnar studenter, lärare och forskare och skapar goodwill för Chalmers.
- **Tekniskt stöd:** Bidrar till måluppfyllnad genom att ge verksamheten professionellt tekniskt stöd, t ex genom att utveckla arbetsmetoder som gynnar studenter, lärare och forskare och skapar goodwill för Chalmers.

**Medarbetare ska utifrån de förutsättningar den aktuella tjänsten medger ha bidragit till att i sin verksamhet skapa intäkter eller reducera kostnader.**

- **Forskning och undervisning:** Arbetar aktivt för att öka resursbasen bl.a. genom externa anslag. Söker effektivare metoder, granskar kritiskt både sin egen verksamhet och överordnade strukturer. Deltar aktivt i förbättringsarbete i syfte att öka resurseffektiviteten.
- **Administrativt stöd:** Bidrar till måluppfyllnad genom att ge verksamheten professionellt administrativt stöd. Stimulerar insatser som ökar intäkter eller reducerar kostnader, med utgångspunkt från individens roll i verksamheten.
- **Tekniskt stöd:** Bidrar med ett kvalificerat professionellt tekniskt stöd till verksamheten, medverkar till en kostnadseffektiv miljö för undervisning och forskning.

**Medarbetare ska ha visat engagemang, ansvarstagande och god förmåga till samarbete med andra.**

- **Alla:** Visar vilja och förmåga att skapa förutsättningar för, stimulera till och stödja gränsöverskridande samarbeten (både internt och externt Chalmers) inom forskning, forskarutbildning och grundutbildning. Har förmåga att finna resurseffektiva lösningar där strukturer och gränser utgör hinder för samarbete.

Visar engagemang i Chalmersgemensamma angelägenheter, som arbetsgrupper, processtudier, fackligt engagemang och uppgifter som arbetsmiljöombud etc. Har erfarenhet av och engagemang i jämställdhetsarbete, uppbyggnad och ledande av blandade miljöer.

Visar vilja och förmåga till att spontant ta ansvar för uppgifter. Visar god social förmåga och bidrar till ett gott arbetsklimat. Tar initiativ och strävar efter att ständigt förbättra verksamheten.

**Medarbetare ska ha visat god vilja till utveckling inom sin profession och till förändring i syfte att förbättra och effektivisera verksamheten.**

- **Forskning och undervisning:** Strävar efter att följa kunskapsutvecklingen inom sitt fält samt vidga gränserna för sin forskning. Visar vilja att utveckla sin förmåga att finna rationellare metoder som leder till både ökad kvalitet och ett resurssnålare tillstånd. Deltar gärna i forum där arbetsformer och organisation utvecklas.
- **Administrativt stöd:** Visar vilja och förmåga att åta sig mer avancerade och nya arbetsuppgifter. Tar initiativ till personlig kompetensutveckling och utveckling av arbetsuppgiften till gagn för Chalmers.
- **Tekniskt stöd:** Visar vilja och förmåga att åta sig mer avancerade och nya arbetsuppgifter. Tar initiativ till personlig vidareutveckling till gagn för Chalmers.

all (56)

**Medarbetare ska ha gjort goda insatser för att sprida kunskaper till teknologer, doktorander, medarbetare och det omgivande samhället.**

- **Forskning och undervisning:** Deltar aktivt både i utveckling och drift av grund- och forskarutbildning. Verkar för att sprida information om högskolans verksamhet i populärvetenskapliga sammanhang. Söker aktivt samverka med organisationer där vår kunskap kan nyttiggöras.
- **Administrativt stöd:** Sprider på ett effektivt och pedagogiskt sätt kunskaper och kännedom om Chalmers och dess verksamhet till blivande och nuvarande studenter, medarbetare, alumner och för Chalmers viktiga aktörer i omvärlden. Arbetar aktivt för att sprida kunskaper och kännedom inom det administrativa område individen arbetar och som är viktigt för verksamheten, exempelvis legala förutsättningar.
- **Tekniskt stöd:** Sprider på ett effektivt och pedagogiskt sätt nödvändiga kunskaper om de tekniska stödsystemen och deras handhavande. Skapar förståelse för att rationell drift kan kräva samordning med andra aktörer på Chalmers.

**Ledare (här avses alla personer med inflytande över andras handlande och utveckling) ska ha gjort goda insatser för att utveckla hållbart arbetsliv för medarbetare inom Chalmers.**

- **Alla:** Bygger och utvecklar jämställda arbetsmiljöer så att både kvinnor och män kan utvecklas tillsammans i ett långsiktigt starkare och mera jämställt Chalmers.

Underlättar samarbeten över avdelningsgränser och främjar samverkan till gagn för långsiktiga initiativ till hållbar utveckling. Skapar miljöer som präglas av mångfald. Arbetar för att utveckla ett resurseffektivt arbetssätt och förutsättningar för medarbetare att prestera goda resultat, se Chalmers Ledarskapspolicy, dnr C2009/969.

Dnr C 2009/969 Bilaga 1

### Ledarskapspolicy

**Syfte:** att skapa en arbetsmiljö där alla medarbetare har möjlighet att utveckla sin fulla potential  
utifrån roll och uppdrag

#### De goda ledarna på Chalmers :

- bygger kultur som kännetecknas av öppenhet, tillit, glädje och kreativitet
- bidrar till att förverkliga Chalmers vision och mål och strävar efter att integrera dessa, vilket förutsätter verksamhetskunskap
- formulerar mål och strategier som bygger på Chalmers mål och strategier och kunskap om vår omvärld. Detta följs upp och utvärderas i dialog med verksamheten
- skapar de bästa förutsättningarna, tar vara på människors engagemang och är drivande för att nå resultat
- ser medarbetarsamtal som fundament till karriärplanering, uppföljning och verksamhetsutveckling
- är ambassadörer för verksamheten och det goda ledarskapet på Chalmers

#### Ledaregenskaper och – kompetenser:

- God självkänedom
- Förmåga att :
  - Skapa och implementera visioner, strategier och mål
  - Se och ta tillvara mångfald
  - Se och verka för att de aktörer som har betydelse för verksamheten, samverkar för att nå uppsatta mål
  - Utveckla medarbetares kompetens och bygga väl fungerande grupper
  - Delegera
  - Fatta beslut och ta itu med konflikter
  - Vara modig, kunna ta risker och bryta mönster
  - Lyssna in, vara lyhörd och skapa goda dialoger
  - Uppmuntra till reflektion och lärande
  - Återkoppla

22  
26

	Uppsatta mål och förväntningar	Under förväntat resultat	Förväntat resultat	Över förväntat resultat	Högt över förväntat resultat
Kvalitet och effektivitet i utförandet av arbetet					
Skapa intäkter och/eller sänka kostnader					
Förändra, förbättra verksamheten					
Utveckla samarbeten över verksamhetsgränserna					
Dela med sig kunskaper till teknologer, doktorander, medarbetare, samhälle					
Personligt - Engagemang - Ansvarstagande - Samarbetetsförmåga					
Utveckla sig inom sin profession eller bredda sin kompetens					
<b>Chief- och ledarskap</b>					
Agera i enlighet med Chalmers ledarskapolicy och ledar-kompetenser					
Utveckla ett hållbart arbetsliv för medarbetare					
<b>Summering av medarbetarens prestation</b>					



136

**CHALMERS**

Dnr C 2014-1307, Process 2.4.7

**Protokoll 2014-08-29** fört vid förhandlingarna mellan Chalmers tekniska högskola AB (Chalmerskoncernen, nedan kallad Chalmers) och de fackliga organisationerna SACO, ST och SEKO.

§ 1. I löneförhandlingarna har ett avtal slutits om att tillämpa ett tidsfönster för genomförandet av medarbetarsamtal vid Chalmers.

§ 2. Förhandlingen gällde införandet av ett årligt tidsfönster mellan den 1/9 och den 30/11.

§ 3. Parterna är överens om att tillämpa ovan föreslaget tidsfönster. Avtalet gäller tillsvidare med en uppsägningstid om tre månader.

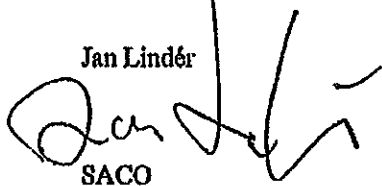
§ 4. Förhandlingen avslutas.

Justerat:

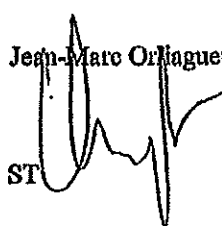
För Chalmers

  
Lisskulla Lindström


Jan Lindér

  
SACO

Jean-Marco Orlaguet

  
ST

Johan Persson

  
SEKO