

Avtal om Löne- och anställningsvillkor för arbetstagare vid:

- **Stiftelsen Chalmers tekniska högskola**
- **Chalmerskoncernen och samtliga bolag därunder**

Ovanstående verksamheter benämns härnäst som Chalmers.

Detta avtal sluts med stöd av 2 kap, 2§ i Villkorsavtal/Villkorsavtal-T.

1 Kap Allmänna bestämmelser

Vid eventuella problem att tolka avtalet eller om viss fråga är oreglerad i avtalet ska kontakt tas mellan de avtalsslutande parterna samt vägledning i första hand hämtas från Villkorsavtal och Villkorsavtal-T som reglerar generella anställningsvillkor för medarbetare inom statliga myndigheter.

1 § Avtalets omfattning

Avtalet reglerar anställningsvillkor för alla arbetstagare inom Chalmers med följande undantag:

- arbetstagare med särskilt anställningsstöd eller i skyddat arbete
- arbetstagare i ledande ställning, vilka för närvarande utgörs av VD, tillika Rektor.
- arbetstagare med särskilt anställningsavtal

2 § Anställning tills vidare

Anställning gäller tills vidare om inte annat överenskommit enligt 3 §.

3 § Tidsbegränsad anställning

Avtal om tidsbegränsad anställning får utöver vad som anges i LAS träffas i enlighet med lokalt avtal om tidsbegränsade anställningar för lärare och forskare (se bilaga 1).

4 § Allmänna skyldigheter

Anställningsförhållandet ska grunda sig på ömsesidig lojalitet och förtroende. Arbetstagaren ska allmänt ta tillvara och främja Chalmers intressen.

5 § Bisyssla

En arbetstagare får inte, utan Chalmers godkännande, inneha anställning eller uppdrag hos ett företag eller ha del i eller själv eller genom annan driva ett företag inom området för Chalmers verksamhet och inte heller annars i förvärvssyfte bedriva verksamhet som berör nämnda område.

Dock får en lärare vid Chalmers vid sidan av sin anställning inneha annan anställning eller uppdrag eller utöva verksamhet som avser forskning eller utvecklingsarbete inom anställningens ämnesområde, om läraren inte därigenom skadar allmänhetens förtroende för Chalmers. Samtliga arbetstagare ska enligt Chalmers gällande policydokument om bisysslor anmäla alla bisysslor.

Chalmers får beordra en arbetstagare att helt eller delvis upphöra med en bisyssla som enligt Chalmers bedömning inverkar hindrande på arbetet eller konkurrerar med Chalmers verksamhet.

2 Kap Lön

6 § Lönesättning

Vid nyanställning ska överenskommelse om lön- och anställningsvillkor träffas mellan Chalmers och den enskilde arbetstagaren. Innan Chalmers fattar ett sådant beslut ska arbetstagarorganisationerna informeras om det tilltänkta beslutet.

Om en arbetstagare redan är arbetstagare vid Chalmers får högskolan besluta att arbetstagaren ska ha högre lön än den som hittills gällt. Innan Chalmers fattar ett sådant beslut ska arbetstagarorganisationerna informeras om det tilltänkta beslutet. Detta gäller även arvoden och andra förmåner av ekonomisk natur.

7 § Månadslön och kalenderdaglön

En arbetstagare har lön med ett visst belopp per kalendermånad, individuell lön, eller med ett visst belopp per dag, kalenderdaglön.

Vissa arbetstagare har fasta eller rörliga lönetillägg.

Med individuell lön avses i avtalet fast månadslön och fasta lönetillägg, motsvarande anställningens omfattning.

Lön betalas ut per kalendermånad. Utbetalningen ska normalt ske senast den 26:e dagen i samma månad som lönen har tjänats in.

Lönetillägg eller löneavdrag regleras månaden efter den månad då de uppkom eller i annat fall snarast möjligt.

Vid felaktigt utbetald lön görs löneavdrag. Beroende på den specifika situationen och arbetstagarens återbetalningsförmåga kan en avbetalningsplan läggas upp.

3 Kap Arbetstid m.m.

8 § Arbetstidens längd och förläggning

Den ordinarie arbetstiden för heltidsarbetstagarerna är i genomsnitt högst 40 timmar per helgfri vecka. Ett arbetspass som ingår i den ordinarie arbetstiden ska omfatta minst två timmar. Vid såväl heltids- som deltidstjänstgöring gäller som grundregel att arbetstiden ska förläggas med lika stor omfattning för varje helgfri måndag-fredag. Chalmers kan dock tillåta koncentration av arbetstiden.

Nyårsdagen, Trettondag jul, Långfredag, Påskafton, Påskdagen, Annandag påsk, 1 maj, Kristi himmelfärdsdag, fredag efter Kristi himmelfärdsdag, Pingstdagen, 6 juni, Midsommarafton, Midsommardagen, Alla helgons dag, Julafton, Juldagen, Annandag jul samt Nyårsafton är arbetsfria.

Arbetstiden förläggs enligt endera av nedanstående alternativ.

1. Chalmers normalarbetstid

Normal arbetstid är 08.00 – 16.45 med 45 minuters lunch. Veckoarbetstiden ska i genomsnitt omfatta 40 timmar.

Förkortade arbetsdagar

Under följande arbetsdagar minskas den ordinarie arbetstiden med 4 timmar (halvdag): Valborgsmässafton, dagen före Alla helgons dag och den 23 december.

Flexibel arbetstid

Med flexibel arbetstid avses möjlighet att inom vissa givna ramar förlägga arbetstiden på ett för arbetstagaren lämpligt sätt. Flexibel arbetstid får bara utnyttjas om verksamheten tillåter det. Beroende på vilken tjänst arbetstagaren har varierar möjligheten att flexa.

Flexibel arbetstid bygger på att arbete ska utföras när det är mycket att göra och ledighet tas ut när det är mindre att göra, samt att det görs under frihet och individuellt ansvar.

Individuella överenskommelser om koncentrerat flexitidsuttag om en dag eller mindre kan slutas mellan chef och medarbetare om verksamheten tillåter det.

Vid flexibel arbetstid tillämpas fast tid mellan kl. 09.00-15.00. Arbetstagaren får påbörja eller avsluta sitt arbete inom flextiden som är kl.06.00-09.00 respektive kl. 15.00-20.00. Vid förkortad arbetsdag, enligt detta avtal, kan arbetet avslutas mellan 10.00 och 13.00. Minsta möjliga arbetstidsmätt är 2 timmar.

Lunchrasten är minst 30 minuter med möjlighet till en sammanlagd lunchflex om ytterligare 90 minuter.

Arbetstiden registreras och avstäms vid varje månadsskifte mot den sammanlagda arbetstiden för månaden enligt Chalmers normalarbetstid. Ett flexitidssaldo om högst 50 timmar plus respektive 10 timmar minus får överföras till nästa månad. Om plustiden vid avstämning överstiger 50 timmar faller överskjutande tid bort. Om minustiden är mer än 10 timmar kan löneavdrag ske för den tid som överstiger 10 timmar.

Vid anställningens avslut ska saldot vara reglerat till noll.

2. Förtroendearbetstid

För lärare, forskare, doktorander och vissa andra arbetstagare ska normalt förtroendearbetstid tillämpas. Med det avses att dessa kan utföra sitt arbete med frihet i tid och rum, så länge verksamhetsskäl inte lägger hinder i vägen.

Planering av arbetstiden ska ske i samråd med berörd lärare/arbetstagare utifrån verksamhetens krav och en helhetssyn på lärarens/arbetstagarens arbetsuppgifter och arbetssituation under året. Samrådet ska leda till att en översiktlig plan över omfattning och förläggning av lärarens undervisning finns under terminen eller läsåret.

När förtroendearbetstid tillämpas så regleras den mot årsarbetstid enligt gällande avtal.

Doktoranders institutionstjänstgöring ska planeras med hänsyn till var i sitt utbildningsskede doktoranden befinner sig.

9 § Förhandlingsordning i arbetstidsfrågor

Chalmers kan sluta avtal med arbetstagarorganisationerna om ändrad längd och förläggning av den ordinarie arbetstiden än enligt alternativen i 8 §. I samma avtal ska om det behövs övriga villkor kopplade till ändringen regleras. Sådant avtal ska slutas minst 30 dagar innan det ska tillämpas.

10 § Övertid

Med övertidsarbete avses sådant arbete som heltidsarbetande utför utöver den ordinarie dagliga arbetstiden. För deltidsarbetande arbetstagare avses sådant arbete som utförs på tid som ligger utöver såväl den ordinarie arbetstiden som arbete på mertid.

Med övertid avses inte arbete som kan planeras eller är planerbart inom ramen för flexibel arbetstid.

Skyldighet att fullgöra övertid är begränsat till högst 50 timmar per kalendermånad och högst 150 timmar per kalenderår. Övertid som kompenseras med ledighet räknas inte in i den totala övertiden per år.

Arbetsgivaren har rätt att beordra övertid men i första hand bör arbetstagare som frivilligt åtar sig sådant arbete anlitas. Verksamheten ska planeras på ett sådant sätt att övertidsarbete endast i undantagsfall ska behövas.

En arbetstagare är skyldig att fullgöra s.k. nödfallsövertid enligt arbetstidslagen (§ 9 ATL).

Doktorander kan inte åläggas övertid.

11 § Rätt till kompensation för övertid

Rätt till kompensation för övertid föreligger för en arbetstagare om övertiden har beordrats på förhand eller undantagsvis har godkänts i efterhand.

Rätt till kompensation föreligger dock inte för arbetstagare vars månadslön uppgår till eller överstiger prisbasbeloppet.

Överenskommelse kan träffas mellan Chalmers och en arbetstagare att kompensation inte ska utgå om arbetstagaren har frihet att själv bestämma om sin arbetstidsförläggning och normalt självständigt avgör om arbetstagaren ska utföra arbete på övertid.

12 § Kompensation för beordrad övertid

Kompensation för övertid ges antingen i pengar (övertidsersättning) eller i ledig tid (kompensationsledighet).

Vid övertid ska arbetstagaren i första hand ges kompensationsledighet om Chalmers bedömer att det är möjligt med hänsyn till verksamhetens krav.

13 § Beräkning av ersättning vid beordrad övertid

Övertidsersättning per timme betalas enligt följande:

a)	För övertid kl. 06.00 - 20.00 helgfriamåndagar – fredagar	<u>Månadslönen</u> 94
b)	För övertid på annan tid	<u>Månadslönen</u> 72

Övertid på midsommar-, jul- och nyårsafton betalas enligt b) ovan.

Ersättning betalas inte ut för kortare tid än 15 minuter i följd.

Vid beräkning av övertidsersättning för en deltidsarbetande arbetstagare ska lönen räknas upp till den lön som motsvarar heltidsarbete.

Semestertillägg ingår i övertidsersättningen.

14 § Beräkning av kompensationsledighet för beordrad övertid

Kompensationsledighet per övertidstimme ges enligt följande:

a)	För övertid kl. 06.00 - 20.00 helgfria måndagar – fredagar	1½ timme
b)	För övertid på annan tid enligt 13§ b)	2 timmar

15 § Mertid

Med mertid avses arbetad tid som en deltidsarbetande arbetstagare utför utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för arbetstagaren, men som ligger inom det ordinarie arbetstidsmåttet för en heltidsarbetande. Arbete på mertid anses som ordinarie arbetstid. Arbetstid för deltidsarbetande är övertid om arbetstagaren arbetar utöver det ordinarie arbetstidsmåttet för heltid under ett kalenderdygn eller arbetar på en fridag.

Arbetsgivaren har rätt att beordra arbete på mertid men i första hand bör arbetstagare som frivilligt åtar sig sådant arbete anlitas.

Mertid får tas ut med så många timmar under ett kalenderår att den under året uttagna allmänna mertiden och den allmänna övertiden sammanlagt blir högst 200 timmar. Den allmänna mertiden får dock inte överstiga 175 timmar under kalenderåret.

Partiellt sjukskrivna, partiellt tjänstlediga med stöd av lag eller för vård av barn har inte skyldighet att fullgöra arbete på mertid. Delpensionärers skyldighet är begränsad till högst 25 timmar per kalenderår.

En arbetstagare är skyldig att fullgöra s.k. nödfallsmertid enligt ATL § 9.

16 § Rätt till kompensation för mertid

Rätt till kompensation för mertid föreligger för en arbetstagare, om mertiden har beordrats på förhand eller undantagsvis har godkänts i efterhand.

17 § Kompensation för mertid

Kompensation för mertid kan ges antingen i pengar (mertidsersättning) eller i ledig tid (kompensationsledighet).

Kompensationsledighet för mertid beräknas timme för timme.

Vid mertid ska arbetstagaren i första hand ges kompensationsledighet om Chalmers bedömer att det är möjligt med hänsyn till verksamhetens krav.

Chalmers bör beakta arbetstagarens önskemål om tidpunkt för kompensationsledigheten.

18 § Beräkning av ersättning för mertidsarbete

Mertidsersättning per timme betalas med:	<u>Månadslönen</u> 140
--	---------------------------

Vid beräkning av mertidsersättning ska lönen räknas upp till den lön som motsvarar heltidsarbete.

Ersättning betalas inte ut för kortare tid än 15 minuter i följd.

Semestertillägg ingår i mertidsersättningen.

19 § Obekvämtid

En arbetstagare som arbetar på obekvämtid har rätt till obekvämtidstillägg. Obekvämtidstillägg betalas endast för sådant i ordinarie arbetstid ingående arbete som enligt arbetstidsschema eller enligt beslut av överordnad fullgörs på obekvämtid.

Obekvämtidstillägg betalas inte för tid då en arbetstagare arbetar in arbetstid för att vara ledig en viss dag.

20 § Obekvämtidstillägg

För obekväm arbetstid erhålls obekvämtidstillägg per timme enligt följande:

Måndag - fredag:

Från kl. 18.00 till kl. 24.00	<u>Månadslönen</u> 600
Från kl. 00.00 till kl. 07.00	<u>Månadslönen</u> 400

Lördag - söndag:

Från lördag kl. 00.00 till lördag kl. 07.00	<u>Månadslönen</u> 400
Från lördag kl. 07.00 till söndag kl. 24.00	<u>Månadslönen</u> 300

Vid helger gäller dock följande:

Från kl. 07.00 på Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelsfärdsdag och Alla Helgons dag till kl. 00.00 första vardagen efter respektive helg	<u>Månadslönen</u> 300
Från kl. 18.00 på skärtorsdagen, samt från kl. 07.00 6 juni, på midsommar-, jul- och nyårsafton till kl. 00.00 första vardagen efter respektive helg	<u>Månadslönen</u> 150

Semestertillägg ingår i obekvämtidstillägget.

21 § Tillgodoräkning av arbetstid m.m. vid extra arbetspass

Om en arbetstagare beordrats att utföra övertids- eller mertidsarbete på tid som inte är förlagd i direkt anslutning till den ordinarie arbetstiden ges övertids- eller mertidskompensation som om arbetet hade utförts under minst tre timmar. Detta gäller dock inte om endast rast om högst 30 minuter skiljer det extra arbetspasset från den ordinarie arbetstiden.

Om arbetstagaren inställer sig till ett extra arbetspass ska arbetsgivaren ersätta uppkomna resekostnader. Detta gäller även för arbetstagare som inte har rätt till kompensation för övertidsarbete.

4 Kap Semester

22 § Rätt till semester

Varje arbetstagare har rätt till semester enligt lag med de ändringar och tillägg som följer av 24-31 §§ i detta avtal.

Frånvaro med föräldralön är semesterlönegrundande. Vid hel frånvaro där icke semesterlönegrundande ledighet (utan lön) kombineras med föräldralön är frånvaron semesterlönegrundande enbart till den del som föräldralön utbetalas.

23 § Semesterår

Intjänandeåret sammanfaller med semesteråret och utgörs av kalenderåret.

24 § Semesterns längd

En arbetstagare har rätt till semester enligt följande:

- 28 dagar t o m det år arbetstagaren fyller 29 år
- 31 dagar fr.o.m. det år arbetstagaren fyller 30 år
- 35 dagar fr.o.m. det år arbetstagaren fyller 40 år

25 § Semesterlön och semestertillägg

Semesterlönen utgörs av den månadslön som är aktuell under semestern.

Semestertillägg är 0,65 procent av aktuell månadslön per betald semesterdag.

26 § Utbetalning av semestertillägget m.m.

Semestertillägget betalas ut vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

27 § Avräkning

Om arbetstagaren under semesteråret fått större semesterlön eller semestertillägg än vad som motsvaras av intjänad semesterlön respektive semestertillägg får Chalmers göra avräkning mot den ordinarie lönen samt semestertillägget.

Vid felaktigt utbetald lön görs löneavdrag. Beroende på den specifika situationen och arbetstagarens återbetalningsförmåga kan en avbetalningsplan läggas upp.

28 § Avdrag för obetald semesterdag

För varje obetald semesterdag görs avdrag på arbetstagarens aktuella månadslön med 4,6 procent av månadslönen.

29 § Sparande av semester

Om en arbetstagare för ett visst kalenderår har rätt till mer än 20 semesterdagar får arbetstagaren spara en eller flera av de överskjutande dagarna till ett senare semesterår.

Arbetstagaren får dock vid varje tidpunkt inte ha fler sparade dagar än 40. Den som senast den 31/12 inte tagit ut sin semester från föregående år och har 40 sparade dagar förlorar rätten till de överskjutande dagarna.

Från och med 31 december 2015 får arbetstagaren inte ha fler än 35 sparade dagar.

Semesterlön jämte semestertillägg för en sparad semesterdag beräknas på den månadslön som är aktuell under semestern.

30 § Semesterns förläggning vid koncentrerad arbetstid

Koncentrerad arbetstid innebär att arbetstid är förlagd så att antalet arbetsdagar i en vecka eller i genomsnitt för en vecka understiger fem. När arbetstagare med koncentrerad arbetstid har semester ska kvotberäkning tillämpas.

Kvotberäknad semester för arbetstagare med så kallad kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning

För en arbetstagare som arbetar mindre än fem dagar i genomsnitt per vecka (koncentrerad deltid) ska antalet semesterdagar som ska anses ingå i semesterledigheten beräknas enligt följande formel:

5/a x b = c

a = antalet ordinarie arbetsdagar som arbetstagaren enligt fastställt tjänstgöringsschema genomsnittligt ska fullgöra per vecka

b = antalet ordinarie arbetsdagar som ingår i semesterledigheten

c = antalet semesterdagar som ska beräknas ingå i semesterledigheten

31 § Semesterersättning

Semesterersättning betalas ut när en arbetstagare slutar sin anställning eller avlider utan att ha fått ut den semester arbetstagaren har rätt till.

Semesterersättningen är 4,6 procent av den aktuella månadslönen per semesterdag jämte semestertillägg.

5 Kap Löneavdrag

32 § Allmänna bestämmelser om löneavdrag

En arbetstagare ska vid ledighet eller annan frånvaro från arbetet ha löneavdrag enligt bestämmelserna i detta kapitel. I 6, 7 och 8 kap. regleras ersättning vid sjukfrånvaro, föräldraledighet och annan ledighet.

33 § Beräkning av löneavdrag

Löneavdrag görs som månadsavdrag, arbetsdagsavdrag, kalenderdagsavdrag eller timavdrag.

a) Månadsavdrag	Procent av fast lön i förhållande till ledighetens omfattning.	
b) Arbetsdagsavdrag	4,6 (12/260) procent av aktuell lön för varje arbetsdag som ledigheten omfattar.	
c) <i>Kvotberäknat arbetsdagsavdrag vid koncentrerad tjänstgöring</i>	$\frac{5 \times b}{a} = c$	<p><i>a</i> = antalet ordinarie arbetsdagar som arbetstagaren genomsnittligt ska fullgöra per vecka</p> <p><i>b</i> = arbetsdagsavdraget i kronor</p> <p><i>C</i> = kvotberäknat arbetsdagsavdrag i kronor</p>
d) Kalenderdagsavdrag	3,3 (12/365) procent av aktuell lön för varje kalenderdag som ledigheten omfattar.	
e) Timavdrag	1/175 av fast lön uppräknad till heltid.	
f) <i>Kvotberäknat timavdrag vid oregelbunden (schemalagd) arbetstid</i>	$\frac{40 \times b}{a} = c$	<p><i>a</i> = den genomsnittliga veckoarbetstid i timmar som arbetstagaren ska fullgöra</p> <p><i>b</i> = timavdraget i kronor</p> <p><i>C</i> = kvotberäknat timavdrag i kronor</p>

Löneavdrag för en viss månad får inte överstiga lönen för månaden i fråga.

Om en ledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader görs avdrag med hela den

fasta lönen (= helt månadsavdrag).

Om ledigheten endast omfattar en viss del av arbetstiden ska ett partiellt avdrag (månadsavdrag, arbetsdagsavdrag eller kalenderdagsavdrag) göras som svarar mot ledighetens omfattning.

Uppllysning

Vid regelbundet återkommande föräldraledighet om högst 4 dagar per vecka görs arbetsdagsavdrag.

Om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl får arbetsgivaren besluta att löneavdrag inte ska göras eller ska göras enligt andra grunder än som anges i avtalet.

34 § Löneavdrag vid ledighet

Löneavdrag vid ledighet ska göras enligt a) – d) nedan om inte annat följer av vad som anges i 35-39 §§ detta kapitel.

a) Ledighet om högst 5 arbetsdagar i följd

1. Vid ledighet om högst 5 arbetsdagar i följd görs arbetsdagsavdrag enligt 33 § b) för varje arbetsdag som ledigheten omfattar.
2. För arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning (hel- eller deltid) görs istället timavdrag enligt 33 § e) för varje arbetstimme som ledigheten omfattar. Om den genomsnittliga veckoarbetstiden understiger 40 timmar ska timavdraget kvotberäknas enligt 33 § f).
3. För arbetstagare som har koncentrerad tjänstgöring ska arbetsdagsavdraget vid sjukfrånvaro eller annan frånvaro kvotberäknas enligt 33 § c). Detta gäller för såväl heltidsarbetande som deltidsarbetande arbetstagare samt arbetstagare med delpension.

Anmärkning: Partiell föräldraledighet som är förlagd till 1-4 dagar per vecka är inte koncentrerad tjänstgöring i avtalets mening. Avdrag vid ytterligare frånvaro görs därför enligt punkt 1 ovan, (33 § b)) för de tillkommande lediga dagarna och avdraget ska inte kvotberäknas. Se även 38 § nedan.

b) Ledighet om 6 arbetsdagar eller mer i följd

Vid ledighet om **6 arbetsdagar eller mer i följd** görs kalenderdagsavdrag enligt 33 § d) för varje kalenderdag som ledigheten omfattar.

Om en ledighetsperiod omfattar **två eller flera veckor** görs kalenderdagsavdrag för sju dagar per vecka

c) Ledighet en hel kalendermånad eller mer

Vid **ledighet en hel kalendermånad eller mer**, görs månadsavdrag enligt 33 § a) i förhållande till frånvarons omfattning.

d) Ledighet under del av dag

Vid ledighet under **del av dag** görs timavdrag enligt 33 § e).

35 § Löneavdrag för karensdag

Om arbetstagaren är frånvarande endast en del av karensdagen ska arbetsdagsavdrag göras enligt följande. (För arbetstagare med oregelbunden arbetstid, se § 35 a nedan.)

Sjukfrånvarons längd	Procent av helt arbetsdagsavdrag
högst 25 procent av arbetstiden	25
mer än 25 procent men högst 50 procent	50
mer än 50 procent men högst 75 procent	75
mer än 75 procent	100

35 a § Löneavdrag under sjuklöneperioden för arbetstagare med oregelbunden arbetstid

För arbetstagare med oregelbunden arbetstid enligt (hel eller deltid) görs timavdrag enligt 33 § e) för varje arbetstimme som ledigheten omfattar under hela sjuklöneperioden (dag 1-14). Om den genomsnittliga veckoarbetstiden understiger 40 timmar ska timavdraget kvotberäknas enligt 33 § f).

36 § Löneavdrag när arbetstagaren får sjukersättning eller aktivitetsersättning

(T.o.m. den 31 december 2002 benämnt sjukbidrag eller förtidspension.)

En arbetstagare som får sjukersättning eller aktivitetsersättning ska ha månadsavdrag som svarar mot förmånens omfattning (dvs. hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels förmån).

Övergångsbestämmelse

Om Försäkringskassan har fattat beslut före den 1 januari 1997 om sjukbidrag eller förtidspension och förmånen började utbetalas före årsskiftet 1997/98 ska sjukavdrag göras enligt de äldre bestämmelser som framgår av bilaga 4 b i Villkorsavtalen.

37 § Löneavdrag vid arbetsskada

Om en arbetstagare har aktivitetsersättning eller sjukersättning på grund av en godkänd arbetsskada och därför också har arbetsskadelivränta görs helt månadsavdrag. Vid partiell arbetsskadelivränta görs partiellt månadsavdrag i motsvarande mån.

38 § Löneavdrag vid föräldraledighet

Vid regelbundet återkommande föräldraledighet om högst fyra dagar per vecka, under mer än fyra kalenderveckor i följd, görs arbetsdagsavdrag enligt 33 § b) ovan. Detta gäller dock endast om den totala frånvaron tillsammans med annan ledighet, inte överstiger 5 arbetsdagar i följd.

Som underlag för aktuell lön vid beräkning av sjukpenningtillägg och tillägg vid tillfällig föräldrapenning för en sådan föräldraledig arbetstagare, utgörs den aktuella lönen vid beräkning av tilläggen av den fasta lönen och ett fast löneavdrag i förhållande till föräldraledighetens omfattning.

38 a § Löneavdrag vid föräldraledighet för arbetstagare med oregelbunden arbetstid

Vid regelbundet återkommande föräldraledighet om högst fyra dagar per vecka görs, istället för arbetsdagsavdrag enligt 38 §, timavdrag enligt 33 § e) för varje arbetstimme som ledigheten omfattar. Om den genomsnittliga veckoarbetstiden understiger 40 timmar ska timavdraget kvotberäknas enligt 33 § f).

39 § Löneavdrag på grund av annan frånvaro än ledighet eller när en arbetstagare uteblir från arbetet

När en arbetstagare uteblir från arbetet, görs löneavdrag enligt 34 §. Om orsaken är att arbetstagaren är anhållen eller häktad eller på grund av brott berövad friheten får dock högst 70 procent av den fasta lönen betalas ut, om arbetsgivaren anser att det finns skäl för detta. Om åtal sedan inte väcks, läggs ned eller ogillas genom lagakraftvunnen dom, ska den indragna lönen betalas ut.

Vid avstängning eller försättande ur tjänstgöring tillämpas Villkorsavtalens §§ 9-10.

6 Kap Sjuklönerregler

40 § Rätt till sjuklön

En arbetstagare har rätt till sjuklön under en sjuklöneperiod enligt de regler som anges i detta kapitel. Därutöver gäller lagen (1991:1047) om sjuklön (SjL).

Med sjuklöneperiod avses den period under vilken Chalmers är skyldig att betala ut sjuklön (jfr 7 § SjL).

Sjuklönens storlek framgår av 43 §.

41 § Sjukanmälan till arbetsgivare

När en arbetstagare blir sjuk ska han snarast möjligt underrätta Chalmers om detta. Samma gäller om arbetstagaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller om arbetstagaren måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt lagen om ersättning åt smittbärare (1956:293).

42 § Sjukförsäkrans och läkarintyg

När arbetstagaren återgår i arbete ska sjukdomen styrkas med en försäkrans. Av denna ska framgå att och i vilken omfattning arbetstagaren inte kunnat arbeta på grund av sjukdomen.

Om sjukdomsperioden är längre än sju kalenderdagar ska arbetstagaren styrka sjukdomen med läkarintyg, som visar i vilken omfattning arbetstagaren är oförmögen att arbeta. Läkarintyget ska också ange sjukperiodens längd.

Om särskilda skäl föreligger kan Chalmers begära att även kortare sjukdomsfall ska styrkas med läkarintyg.

Anmärkning:

Med särskilda skäl avses samma grunder som Försäkringskassan tillämpar.

Chalmers har rätt att begära att intyget utfärdas av anvisad läkare. När Chalmers kräver ett sådant intyg står Chalmers för kostnaden.

43 § Sjuklönens storlek

Sjuklön (dag 1-14)

För varje dag som en arbetstagare skulle ha arbetat men är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom betalas arbetsdagsberäknad sjuklön i förhållande till sjukfrånvarons omfattning:

Dag i sjukperioden	Sjuklön	Underlag för beräkning:
Dag 1	0 %	
Dag 2-14	80 %	Aktuell arbetsdagslön

Aktuell arbetsdagslön för föräldralediga i vissa fall

För arbetstagare med regelbundet återkommande föräldraledighet om 1 - 4 dagar per vecka med arbetsdagsavdrag (se 5 kap. 38 och 38 a §§) utgörs den aktuella lönen vid beräkning av sjuklön av den fasta lönen utan avdrag för föräldraledigheten. (Sjuklön betalas bara ut för de dagar arbetstagaren skulle ha arbetat.)

Kvotberäknad sjuklön för arbetstagare med oregelbunden arbetstid

För arbetstagare med oregelbunden arbetstid som får kvotberäknat timavdrag vid sjukfrånvaro, betalas kvotberäknad sjuklön enligt bilaga 4 Villkorsavtalen.

Upplysningar

1. Återinsjuknande

Om en ny sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod avslutats, betraktas den enligt Socialförsäkringsbalken (SFB) som en fortsättning på den tidigare sjukperioden när det gäller karensdag, ersättnings storlek och sjuklöneperiodens längd.

2. Allmänt högriskskydd

Om arbetstagaren under de senaste 12 månaderna haft 10 karensdagar betalas enligt SjlL, vid nästkommande sjukperiod, sjuklön för den första sjukfrånvarodagen med 80 procent på samma sätt som gäller för resten av sjuklöneperioden.

3. Särskilt högriskskydd

För en arbetstagare som enligt beslut av Försäkringskassan av medicinska skäl redan från första ersättningsdagen är berättigad till sjukpenning betalas enligt SjlL sjuklön för den första sjukfrånvarodagen med 80 procent på samma sätt som gäller för resten av sjuklöneperioden.

44 § Sjukpenningtillägg (fr.o.m. dag 15)

En arbetstagare som är frånvarande på grund av sjukdom har, för varje kalenderdag arbetstagaren får sjukpenning på normalnivå eller på fortsättningsnivå från Försäkringskassan enligt SFB, rätt till sjukpenningtillägg i förhållande till frånvarons omfattning. Om arbetstagarens sjukpenning enligt SFB har dragits in helt eller delvis ska inget sjukpenningtillägg betalas ut eller betalas ut i motsvarande grad. Om arbetsgivaren begär det ska arbetstagaren styrka att sjukpenning betalas ut från Försäkringskassan.

Dag i sjukperioden	Lönedelar		Underlag för beräkning
	Under Bb-tak	Över Bb-tak	
Dag 15 – 365 (Sjukpenning på normalnivå)	10 %	87,60 %	Aktuell kalenderdagslön
Dag 366 – 915 (Sjukpenning på fortsättningsnivå)	0 %	72,75 %	
Dag 366 – (Fler dagar med sjukpenning på normalnivå)	0 %	77,6 %	Aktuell kalenderdagslön

Aktuell kalenderdagslön för föräldralediga i vissa fall

För arbetstagare med regelbundet återkommande föräldraledighet om 1 - 4 dagar per vecka med arbetsdagsavdrag (se 5 kap. 38 §), utgörs den aktuella lönen vid beräkning av sjukpenningtillägg av den fasta lönen och ett fast löneavdrag i förhållande till föräldraledighetens omfattning. (Se även 7 kap. 50 §.)

Fler dagar med sjukpenning på fortsättningsnivå

Om arbetstagaren i undantagsfall har *fler dagar med sjukpenning på fortsättningsnivå* efter dag 915 betalas sjukpenningtillägg över basbeloppstaket även fortsättningsvis med 72,75 procent.

Basbeloppstak (Bb-tak) för sjukpenning

Basbeloppstaket för år är ett belopp som motsvarar 7,5 gånger det gällande prisbasbeloppet enligt SFB. Basbeloppstaket för månad motsvarar 62,5 (7,5/12) pro-cent och för kalenderdag 2,06 (7,5/365) procent av gällande prisbasbelopp.

45 § Sjukpenningtillägg vid förebyggande behandling

En arbetstagare som får sjukpenning för förebyggande behandling enligt 27 kap. 6-7 §§ och 28 § SFB har rätt till sjukpenningtillägg enligt nedanstående tabell.

Dag i sjukperioden	Lönedelar		Underlag för beräkning
	Under Bb-tak	Över Bb-tak	
Dag 1-14	0 %	77,60 %	Aktuell arbetsdagslön
Dag 15 – 90	10 %	87,60 %	Aktuell kalenderdagslön
Dag 91 – 365	0 %	77,60 %	
Dag 366 – 915	0 %	72,75 %	

46 § Rehabiliteringstillägg

En arbetstagare som får rehabiliteringspenning enligt 31 kap. 8-13 §§ SFB har rätt till rehabiliteringstillägg enligt nedanstående tabell.

Dag i sjukperioden	Lönedelar		Underlag för beräkning
	Under Bb-tak	Över Bb-tak	
Dag 1-14	0 %	77,60 %	Aktuell kalenderdagslön
Dag 15 – 365	10 %	87,60 %	
Dag 366 – 915	0 %	72,75 %	

47 § Läkemedelsersättning

Prisnedsatta receptbelagda läkemedel som har utfärdats av läkare (motsvarande) ersätts. Chalmers kan, utifrån verksamhetsskäl, besluta om ersättning i övrigt.

Sjukvård utomlands. Chalmers ersätter skäliga och om möjligt styrkta kostnader för vård och medicin vid tjänsteresa utomlands. Förutsättningen är att kostnaderna inte ersätts på annat sätt.

7 Kap Lön under föräldraledighet

48 § Föräldraledighet

Villkoren under 48-49 §§ i detta avtal gäller utöver vad som anges i Villkorsavtalen.

En arbetstagare som är ledig för barns födelse eller adoption har rätt till föräldralön om föräldrapenning utgår från Försäkringskassan. Med adoptivbarn likställs barn som har tagits emot i adoptionssyfte.

En arbetstagare ska ansöka om föräldraledighet i så god tid som möjligt dock senast 2 månader innan ledigheten ska påbörjas. Semesterledighet ska planeras i samband med ansökan.

Föräldralön utbetalas längst tills barnet är 18 månader. Vid adoption räknas 18 månader från den tidpunkt då arbetstagaren fick barnet i sin vård.

Föräldralön utbetalas månadsvis i förhållande till ledighetens omfattning och utgår under högst 330 dagar.

Ledighet med föräldralön är semesterlönegrundande.

För arbetstagare som har varit lediga (helt eller partiellt) krävs att ledigheten upphört senast 90 dagar före föräldraledighetens början för att föräldralönen ska beräknas på kalenderdaglönen i anställningen.

Föräldraledigheten får delas upp på högst 3 perioder per kalenderår. Vid varje tillfälle då en medarbetare ändrar förläggningen av föräldraledigheten inleds en ny period. Om ledigheter är åtskilda bara av en eller flera tjänstgöringsfria dagar, ska, om ledigheterna grundar sig på samma omständigheter, den senaste ledigheten anses omfatta också den eller de mellanliggande dagarna.

Ledigheten under de mellanliggande arbetsfria dagarna ska ha samma omfattning (hel eller partiell) som den senare ledigheten.

49 § Föräldralönens storlek

Föräldralönen beräknas på den aktuella kalenderdagslönen vid föräldraledighetens början enligt nedan. Föräldralönen är 10 procent under, respektive 90 procent över basbeloppstaket.

Arbetstagare som tar ut tre fjärdedels, halv eller fjärdedels föräldrapenning får tre fjärdedels, halvt respektive en fjärdedels föräldralön.

Lönedelar		Underlag för beräkning
Under Bb-tak	Över Bb-tak	
10 %	90 %	Aktuell kalenderdagslön

Basbeloppstak (Bb-tak) för föräldrapenning

Basbeloppstaket för år är ett belopp som motsvarar 10 gånger det gällande prisbasbeloppet enligt SFB. Basbeloppstaket för månad motsvarar 83,33 (10/12) procent och för kalenderdag 2,74 (10/365) procent av gällande prisbasbelopp.

50 § Tillägg vid tillfällig föräldrapenning

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning kan tillägg utbetalas. Tillägget utbetalas för lönedelar över Bb-taket i förhållande till frånvaron. Tillägget beräknas enligt följande:

Lönedelar över Bb-tak	Underlag för beräkning
77,6 %	Aktuell arbetsdagslön

Aktuell arbetsdagslön för föräldralediga i vissa fall

För arbetstagare med regelbundet återkommande föräldraledighet om 1 - 4 dagar per vecka med arbetsdagsavdrag, utgörs den aktuella lönen vid beräkning av tillägg vid tillfällig föräldrapenning, av den fasta lönen med ett fast månadsavdrag i förhållande till föräldraledighetens omfattning

Basbeloppstak (Bb-tak) för tillfällig föräldrapenning

Basbeloppstaket för år är ett belopp som motsvarar 7,5 gånger det gällande pris-basbeloppet enligt SFB. Basbeloppstaket för månad motsvarar 62,5 (7,5/12) procent och för arbetsdag 2,88 (7,5/260) procent av gällande prisbasbelopp.

7 Kap Övrig ledighet

51 § Ledighet med lön

En arbetstagare som vill ha ledighet med bibehållen lön ska - om så är möjligt - ansöka om detta i god tid innan ledigheten ska börja. I sin ansökan ska arbetstagaren ange skälet och önskad tidsperiod för ledigheten. Ledighet beviljas i följande fall:

Skäl	Tid
1. Familjeangelägenhet: Ledighet kan beviljas enligt nedan och gäller endast närmaste släktkretsen, vilket avser make/maka, registrerad partner, sambo, barn, förälder, syskon, svärföräldrar, barnbarn samt mor- och farföräldrar a) Sjukdomsfall av livshotande karaktär b) Dödsfall c) Begravning d) Bouppteckning eller arvsskifte (endast om arbetstagaren är arvsberättigad)	Hänsyn ska tas till den tid som behövs för ledigheten samt eventuell resa som <u>måste göras under arbetstid.</u> 1 dag 1 dag 1 dag 1 dag Utöver ovanstående ledighet beviljas högst två dagar per ledighetsorsak för resa utanför Göteborgsområdet. Dock får sammanlagt maximalt nio arbetsdagers ledighet med lön/kalenderår/arbetstagare beviljas för familjeangelägenhet.
2. Flyttning	En dag
3. Läkare- eller tandläkarbesök m.m. i följande fall: a) Vid besök hos läkare eller tandläkare vid akuta besvär. b) Vid behandling av läkare eller tandläkare efter remiss. c) Vid övriga besök hos läkare, företagshälsovård eller öppenvård samt vid mödravårdscentral. På begäran ska ovanstående besök kunna styrkas via kvitto eller intyg. d) Vid tjänstgöring som reservofficer (omfattar inte utbildning till reservofficer) som man är skyldig att fullgöra betalas 25 % av den fasta lönen ut.	Erforderlig tid. Erforderlig tid Erforderlig tid

Chalmers kan utöver ovanstående bevilja arbetstagare ledighet med reducerad lön.

Ledighet med lön beviljas inte i den mån arbetstagaren under aktuell tid är frånvarande av annan anledning t.ex. föräldraledig.

Övriga tandläkarbesök hanteras inom ramen för arbetstagarens flexitid.

52 § Ledighet utan lön

En arbetstagare som vill ha ledighet utan lön ska ansöka om detta i så god tid som möjligt dock senast tre månader innan ledigheten ska börja. I sin ansökan ska arbetstagaren ange önskad tidsperiod för ledigheten.

Ledighet tills vidare kan inte beviljas.

Vid prövning av ledighetsansökan ska Chalmers i sin bedömning ställa verksamhetsintressen (skada/nytta) mot samhällsintressen och den enskildes intresse.

Ledighet utan lön kan beviljas under viss tid för statliga och kommunala uppdrag och internationella uppdrag t ex SIDA.

Bedömning görs av prefekt alt. rektor i samråd med berörd chef och HR-specialist för en konsekvent hantering. Ett sådant skäl kan vara att åstadkomma utveckling och lärande i organisationen. Intern utlåning regleras genom en skriftlig överenskommelse mellan berörda chefer. Om arbetstagare varaktigt och utan stöd av ledighetslagstiftningen vill gå ner i tjänst, ska tjänstens omfattning normalt ändras.

53 § Frånvaro av annan anledning

När en arbetstagare är frånvarande från arbetet i andra fall än som framgår av 51-52 §§ görs löneavdrag enligt 34 § om inte Chalmers bestämmer annat.

8 Kap Uppsägningstid m.m.

54 § Uppsägningstider

Från arbetstagarens sida är uppsägningstiden följande om inte något annat överenskoms mellan Chalmers och arbetstagaren:

Anställningstid	Uppsägningstid
högst 1 år	1 månad
mer än 1 år	2 månader

Vid uppsägning **från arbetsgivarens** sida gäller följande uppsägningstider:

Anställningstid	Uppsägningstid
högst 1 år	1 månad
mer än 1 år	3 månader

I de fall då uppsägningstiden som gäller enligt 11 § lagen om anställningsskydd är mer fördelaktig för arbetstagaren ska denna tillämpas.

Särskild överenskommelse kan tecknas mellan Chalmers och arbetstagare om andra uppsägningstider än de ovanstående.

För anställningsavtal som ingåtts före 1 juli 2002 tillämpas de längre uppsägningstiderna enligt nedan

Från arbetstagarens sida är uppsägningstiden följande om inte något annat överenskoms mellan Chalmers och arbetstagaren.

Anställningstid hos Chalmers (se 3 § LAS samt övergångsbest., bil 4)	Uppsägningstid i månader om arbetstagaren			
	ej 25	25	30	35
Ålder				
Mindre än 6 mån	1	1	1	1
Minst 6 mån men mindre än 4 år	1	1	2	2
Minst 4 år	1	2	2	3

Från Chalmers sida är uppsägningstiden följande om inte något annat överenskoms mellan högskolan och arbetstagaren

Anställningstid hos Chalmers (se 3 § LAS samt övergångsbest., bil 4)	Uppsägningstid i månader om arbetstagaren					
	ej 25	25	30	35	40	45
Ålder						
Mindre än 6 mån	1	1	2	2	2	2
6 mån eller mer	1	2	3	4	5	6
Fr.o.m. 12 mån	3	3	4	4	5	6

Längre uppsägningstider kan även gälla enligt avtalet om trygghetsfrågor.

55 § Anställningens upphörande vid uppnådd pensionsålder

En arbetstagare är skyldig att avgå från sin anställning vid utgången av den månad då arbetstagaren fyller 67 år.

9 Kap Avslutande bestämmelser

56 § Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 oktober 2013. Avtalet fortsätter därefter att gälla ett år i sänder om det inte har sagts upp senast tre månader före giltighetstidens utgång.

Bilaga 1 med underbilaga

till kollektivavtalet mellan Chalmers och arbetstagarorganisationerna angående tidsbegränsade anställningar för lärare och forskare

Anställning	Anställningstid
1. Adjungerade lärare inklusive adjungerad professor	Förordnande gäller tills vidare dock högst tre år. Förordnande kan förlängas utöver angiven högsta tid. Innan förlängning utöver sammanlagt sex år görs ska de fackliga organisationerna informeras och ges möjlighet påkalla förhandling enl. 12§ MBL. Omfattningen får avse högst 40 % av heltid.
2. Professor of the practice	Anställningen gäller tills vidare dock högst två år. Anställningen kan förlängas under ytterligare höst två år. Omfattningen får avse högst 60 % av heltid.
3. Konstnärlig professor	Anställningen gäller tills vidare dock högst tre år. Anställningen kan förlängas utöver angiven högsta tid. Innan förlängning utöver sammanlagt sex år görs ska de fackliga organisationerna informeras och ges möjlighet att påkalla förhandling enl. 12§ MBL. Förlängning utöver nio år är inte möjlig. Omfattningen är normalt högst 50 % av heltid, dock maximalt 80 % av heltid.
4. Konstnärlig universitetslektor	Anställningen gäller tills vidare dock högst tre år. Anställningen kan förlängas under ytterligare högst tre år. Omfattningen är normalt högst 50 % av heltid, dock maximalt 80 % av heltid.
5. Konstnärlig universitetsadjunkt	Anställningen gäller tills vidare dock högst två år. Anställningen kan förlängas under ytterligare högst två år. Omfattningen är normalt högst 50 % av heltid, dock maximalt 80 % av heltid.
6. Forskarassistent	Anställningen gäller tills vidare dock högst fyra år. 1)
7. Doktor	Anställningen gäller tills vidare dock högst två år. 1)
8. Doktorand	Anställningen gäller tills vidare dock högst fem år. 1)
9. Amanuens	Anställningen gäller tills vidare dock högst två år. Omfattningen får avse högst 20 % av heltid.
10. Gästlärare/gästforskare	Anställningen gäller tills vidare dock högst tre år. Anställningen kan förlängas för viss tid utöver högsta tid. Innan förlängning sker ska de fackliga organisationerna informeras och ges möjlighet påkalla förhandling enl. 12§ MBL.
11. Affilierad professor	Förordnandet gäller tills vidare, dock längst till viss tidpunkt, högst tre år. Förordnandet kan förlängas för viss tid utöver angiven högsta tid.

12. Jubileumsprofessor	Förordnandet gäller tills vidare dock högst ett år. Omfattningen är normalt motsvarande två till fyra månaders vistelse vid Chalmers.
13. Timplärare	<p>a) Anställningen gäller tills vidare, dock längst till viss tidpunkt, högst ett år. Anställningen kan förlängas för viss tid utöver angiven högsta tid. Innan förlängning utöver högsta tid sker ska de fackliga organisationerna informeras och ges möjlighet påkalla förhandling enl. 12§ MBL.</p> <p>Detsamma gäller när en timplärare som varit arbetstagare ett år ska anställas för en ny period inom ett år efter det att den tidigare avslutats. 2)</p> <p>b) Anställningen gäller tills vidare, dock längst till viss tidpunkt. Omfattningen får avse högst 20 %. 2)</p>

1) Anställningen kan förlängas för viss tid utöver angiven högsta tid om skäl finns. Förlängning medges för den som varit ledig från arbetet med stöd av föräldraledighetslagen samt vid sjukdom.

2) Timplärbefattningen enligt punkt a) är avsedd att täcka tillfälliga behov av förstärkning inom undervisningen. Timplärbefattningen under punkt b) är avsedd att täcka behov av professionell kompetens och kan avse återkommande insatser under flera år.

Företrädesrätt

Arbetstagare på tidsbegränsade anställningar enligt ovan har företrädesrätt till återanställning enligt LAS §§ 25-27. Företrädesrätten gäller dock endast till anställningar/arbetsuppgifter som motsvarar den anställningsnivå arbetstagaren tidigare innehaft. Bedömning av kvalifikationer ska ske i enlighet med Chalmers tekniska högskolas arbetsordning för undervisande och forskande personal.

Underbilaga till bilaga 1

Följande förtydligande gäller beträffande vissa tidsbegränsade anställningar i Chalmers avtal om tidsbegränsade anställningar

Adjungerade lärare inklusive adjungerad professor

Chalmers kan engagera adjungerade lärare på olika nivåer i syfte att få tillgång på specialistkompetens och erfarenhet utanför högskolevärlden. En adjungerad lärare på Chalmers ska inte vara anställd på annan högskola eller universitet, eller på något företag inom Chalmerskoncernen. Inom sitt specialområde ska kandidaten vara en ledande specialist och åtnjuta internationellt anseende. Specialistkompetensen kan ha förvärvats inom näringsliv eller offentlig verksamhet. Adjungerade lärare ska medverka i forskning och forskarutbildning och helst även i grundutbildningen. En adjungerad lärare har en tjänst på högskolan, normalt 20 % och maximalt 40 %, men ingen anställningsrelation, utan är fortsatt anställd av sin huvudarbetsgivare. Första förordnandeperioden omfattar normalt tre år. Därefter gör samtliga parter en utvärdering av erfarenheterna. Normalt förlängs den första förordnandeperioden ytterligare en treårsperiod. Omförordnande beslutas av prefekten.

Professor of the practice

Ett sätt att vidga högskolans kompetens inom grundutbildningen är att engagera personer med stor skicklighet och långvarig erfarenhet inom yrkesområden med relevans för Chalmers ingenjörsutbildningar och därigenom få tillgång till specialistkompetens inom områden där ingenjörer kommer att vara verksamma. Specialistkompetensen kan ha förvärvats inom industrin eller offentlig förvaltning. En professor of the practice har en tjänst på högskolan normalt 20 % och maximalt 60 %, som kan vara finansierad av Chalmers. Förordnandet gäller under begränsad tid, maximalt två år. Därefter gör samtliga parter en utvärdering av erfarenheterna. Prefekt kan sedan omförordna i ytterligare en tvåårsperiod.

Konstnärlig professor, universitetslektor och universitetsadjunkt

Syftet med befattningarna är att till områdena arkitektur, design och ingenjörskonst kunna knyta personer med hög konstnärlig skicklighet och aktuell erfarenhet av yrkespraktik inom något av dessa områden. Personen ska vara en ansedd yrkespraktiker och en del av verksamheten ska utanför högskoleområdet. Konstnärliga professorer, universitetslektorer och universitetsadjunkter tjänstgör på deltid (≤ 50 % och maximalt 80 %) vid Chalmers under en begränsad tidsperiod om i allmänhet tre + tre år (universitetsadjunkter två + två år). Konstnärlig skicklighet ska i dessa fall värderas på motsvarande sätt som vetenskaplig skicklighet. Arbetsuppgifterna för en konstnärlig professor ska motsvara en professors men med tyngdpunkt på ämnesutveckling och grundutbildning. Arbetsuppgifterna för en konstnärlig universitetslektor ska motsvara en universitetslektors med tyngdpunkt på undervisning och vidareutbildning samt medverka i ämnesutvecklingen. Arbetsuppgifterna för en konstnärlig universitetsadjunkt ska motsvara en universitetsadjunkts med tyngdpunkt på undervisning samt medverka i ämnesutveckling.

Forskarassistent

Anställningen och verksamheten ska vara så utformad att forskarassistenten under anställningstiden om högst 4 år kan nå docentkompetens. Anställningen ska ses som en förberedelse för en högre akademisk befattning inom högskolevärlden eller en högre forskarbefattning inom näringslivet eller vid fristående forskningsinstitut. Rekryteringen styrs av det förväntade behovet av sådana högre befattningar. Kompetenskraven vid nyrekrytering ska vara sådan att det bedöms troligt att innehavaren inom anställningsperioden når den kompetens som krävs för anställning som docent eller biträdande professor.

Doktor

För den som efter doktorexamen i första hand vill göra fortsatt karriär inom högskolan fordras inom många områden ytterligare forskningsmeritering och annan kompetensutveckling i internationella miljöer. Syftet med befattningen som doktor är i första hand att innehavaren i nära anslutning till att doktorexamen avlagts ska få forskningserfarenhet från internationell och/eller industriell (motsv.) miljö och att internationella (motsv.) kontakter inom området stimuleras. Chalmers vill därför i de fall något etablerat postdoktorssystem inte finns, kunna anställa nyutexaminerade doktorer för motsvarande personliga meritering med flexibel förläggning av tjänstgöringsort. En doktor bör om möjligt tillbringa minst halva anställningstiden utomlands. Chalmers intentioner är att öka rörligheten och de internationella kontakterna inom alla områden inom högskolan. Samtidigt uppnår Chalmers att högskolans internationella (motsv.) och vetenskapliga kontaktnät förstärks.

Kommentar: Den sammanlagda tiden för innehav av tidsbegränsade meriteringsanställningar och eventuella stipendier efter doktorexamen får inte överstiga sex år. Undantag kan medges för den som varit ledig från arbetet med stöd av föräldraledighetslagen samt vid sjukdom.

Amanuens

För att underlätta rekryteringen av forskarstuderande har Chalmers inom vissa områden behov av att anställa amanuenser. Amanuensen ska medverka i den forskning som bedrivs vid institutionen och kan medverka i undervisningen. Den erfarenhet som amanuensen får under denna period bör kunna leda till att forskarutbildningen i inledningsfasen kan bedrivas med stor effektivitet.

Gästlärare/gästforskare

Anställningen som gästlärare/gästforskare är avsedd att användas när Chalmers önskar knyta en svensk eller utländsk forskare verksam utanför Chalmers till verksamheten för begränsad tid. Exempel på gästlärare/gästforskare är jubileumsprofessorer.

Affilierad professor

En affilierad professor kan utnämnas när Chalmers önskar knyta till sig en svensk eller utländsk forskare under en begränsad utan att anställa personen som gästlärare/gästforskare. Behörig är den som har, eller har haft, en full professur vid ett välrenommerat universitet eller visat motsvarande kompetens på annat sätt.

Jubileumsprofessor

En jubileumsprofessor ska tillföra högskolan ny kompetens, samverka med flera områden och stärka högskolans internationella kontakter.