

# RALS

# 2020 – 2023



FACKFÖRBUNDET ST

# Inledning

**Detta dokument innehåller det statliga löneavtalet som gäller fram till den 1 oktober 2023. Avtalet heter RALS 2020 - 2023 (Ramavtal löner staten 2020 – 2023).**

## Fackförbundet STs lönepolitik

Vi tror på siffror i avtalet och tidsbestämda avtalsperioder. Avtal med siffror är viktigt därför att vi inte vill överlåta till arbetsgivaren att bestämma nivån på löneökningar. Avtalsperioder behöver vi för att vid varje avtalsperiods slut ha möjlighet att förhandla fram förbättrade avtal. Vi vill ständigt förbättra villkoren för våra medlemmar och då kräver det att vi har möjlighet att omförhandla avtalen. ST vill också värna om den valfrihetsmodell som finns i vårt avtal när det gäller hur lönerna ska sättas. Denna modell skapar möjlighet för våra medlemmar att bestämma om lönerna ska sättas genom lönesättande samtal eller lokal förhandling.

## Medlemsinflytande

Det är en självklarhet att varje medlem ges möjlighet att vara delaktig i både utformningen och tillämpningen av lönepolitiken på den egna arbetsplatsen. STs lönepolitik på arbetsplatsen ska formas och bestämmas genom medlemmarna. Former med mera ska utvecklas så att varje medlem uppmuntras att vara delaktig och inriktningen ska vara att ge utrymme för varje medlem att själv välja i vilken form han eller hon vill delta i den egna lönesättningen.

För att öka inflytandet över den lokala lönebildningen och lönesättningen är det viktigt att ägna facklig kraft åt vad som styr lönesättningen för alla inom det egna området. Det gäller lönestrukturer, löneprinciper, lönesättningskriterier och former för lönesättningen.

## Likvärdig löneutveckling

STs lönepolitik utgår från att de verksamheter som utförs på statens och medborgarnas uppdrag är avgörande för samhällsutvecklingen och tillväxt. Därför ska dessa verksamheter ha del av tillväxten i motsvarande grad. Det hittills bästa sättet att förtydliga detta är målsättningen att de statliga verksamheterna ska ha en likvärdig löneutveckling med den konkurrensutsatta exportindustrin.

Statsmaktens budgetstyrning av statlig verksamhet ska inte innebära att medlemmarna kollektivt får sämre löneökningar än den privata sektorn. Besparingar måste i sådana fall tas på annat än löneökningarna.

Likvärdig löneutveckling inom staten innebär att avtalsperiodens oenighetsutrymme på 5,4% ska ses som ett lägsta utrymme. Målsättningen är att på olika sätt i den lokala lönebildningen försöka nå ett högre utrymme.

STs grundläggande inställning är att lönen inte ska urholkas och att värdet av lönen inte ska förändras negativt över tiden. Därför är STs löneavtal ett löneökningssavtal.

## Höga Ingångslöner

Ett av de bästa tillfällena att uppvärdera ett yrke och höja lönenivån mer generellt och långsiktigt är att höja ingångslönerna. En sådan uppvärdering är nästintill omöjlig att åstadkomma vid årliga lönerevisioner. Glöm inte att ta hjälp av det lokala facket vid nyanställning så att lönen blir så hög som möjligt.

**Ramavtal för löner  
m.m. för arbetstagare  
inom det statliga  
avtalsområdet  
(**RALS 2020-2023**)**

## RALS 1 – 4 §

### Avtalsperiodens längd

**1 §** Parterna sluter ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet för en avtalsperiod som omfattar tiden fr.o.m. den 1 december 2020 t.o.m. den 30 september 2023.

Ramavtalets tillämpningsområde och omfattning samt vissa definitioner

**2 §** Bestämmelserna i ramavtalet gäller inte arbetstagare för vilka motsvarande frågor regleras i annat ramavtal om löner m.m.

Av bilaga A framgår vilka avtal som detta ramavtal omfattar. Av respektive avtals tillämpningsområde framgår vilka arbetstagare som berörs av ramavtalet.

Med centrala parter avses Arbetsgivarverket och central arbetstagarorganisation.

Med lokala parter avses arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation.

Med arbetsgivaren, central arbetstagarorganisation respektive lokal arbetstagarorganisation avses i detta ramavtal detsamma som i 1 kap. 2 § Villkorsavtal Arbetsgivarverket – OFR/S ,P,O och motsvarande bestämmelse i Affärsverksavtalet (AVA) Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O.

### Samarbetsavtalets utgångspunkter

**3 §** En utgångspunkt för detta ramavtal är Samarbetsavtalet för det statliga avtalsområdet. Genom Samarbetsavtalet har de centrala parterna tagit ett gemensamt ansvar för lönebildningen på sin del av arbetsmarknaden. Samarbetsavtalet syftar till att centrala och lokala parter i samverkan ska kunna stärka

förhandlingsprocessen och genomföra konstruktiva avtalsförhandlingar med upprätthållande av arbetsfred. De centrala parterna är vidare överens om att förloppet och utfallet av löneförhandlingarna på det statliga avtalsområdet ska bidra till samhällsekonomisk balans och inte störa det konkurrensutsatta näringslivets strävanden om en kostnadsutveckling i nivå med vår omvärld.

Enligt Samarbetsavtalet bör centrala avtal bilda en plattform för lokala parter, där Samarbetsavtalets intentioner att stärka de statliga verksamheterna genom samverkan ska förverkligas.

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen ska tillsammans kunna inhämta råd från centrala parter om tillämpningen av RALS 2020 - 2023.

### Fredsplikt

**4 §** Förhandlingarna enligt detta avtal förs under fredsplikt.

### Centrala parters stöd till lokala parter

**4a §** Centrala parter ska stödja lokala parters arbete med tolkning och tillämpning av avtalet. Lokala parter kan därför, enskilt eller gemensamt, vända sig till centrala parter om man anser att lönebildningsarbetet inte fungerar som avsett enligt RALS.

Sådant stöd kan initieras av lokal part om denne anser att arbetet enligt 6.4 Förändring av lönebildningen inte bedrivs enligt avtalets intentioner.

Lokal part kan också initiera sådant stöd om denne bedömer att förhandlingspotential vid tillämpning av 7.1 är sådant att något nytt kollektivavtal om nya löner inte kommer att kunna träffas inom en skälig tidsrymd.

Parterna ska också gemensamt begära stöd innan lönerevisionen inleds om parterna har svårt att enas om att tillämpa lönesättande samtal enligt 7.2 för del av verksamhet.

I det arbete som ska genomföras enligt 7.4 Särskilda åtgärder vid oförändrad eller ringa förändring av lön kan lokala parter gemensamt begära stöd av centrala parter.

Av 7.5 framgår att lokala parter i särskild situation gemensamt ska begära stöd från centrala parter, se vidare denna paragraf.

Centrala parter följer upp de problem och frågor som lokala parter har tagit upp.

## **RALS 5 §**

### **Gemensamma löneprinciper**

**5 §** Lönebildning och lönesättning ska medverka till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. En avgörande förutsättning för en effektiv och väl fungerande verksamhet är att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla arbetstagare med sådan kompetens som behövs på kort och lång sikt. Lönesättningen är ett instrument för att säkerställa detta och ska stimulera till engagemang och utveckling i arbetet samt uppfattas som rättvis i förhållande till arbetsresultat och arbetsinsatser.

En arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. Därför ska lönen vara individuell och differentierad, om inte

arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen funnit skäl att överenskomma om annat för vissa grupper. En väl utvecklad lönesättning som utgår från sakliga grunder är betydelsefull för en ändamålsenlig differentiering av lönerna.

Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön. För att uppnå detta syfte krävs en regelbundet återkommande dialog mellan chef och medarbetare, som är särskilt inriktad på sådana frågor som kan ha betydelse för individens framtida resultat, utveckling och lön. Det är viktigt att sådan dialog planeras på sådant sätt att det i tiden ansluter till revision av lön.

## **RALS 6.1 §**

### **LOKAL LÖNEBILDNING**

#### **6 § Förberedelsearbete**

##### **6.1 Planering av det lokala lönebildningsarbetet**

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen ska så snart som det centrala löneavtalet är träffat gemensamt planera hur arbetet med den lokala lönebildningen ska bedrivas under avtalsperioden samt förbereda planeringen inför den kommande avtalsperioden. Arbetet ska ha en övergripande inriktning och syfta till att skapa en förtroendefull dialog mellan parterna, präglad av öppenhet och respekt. Olika förutsättningar gäller hos olika arbetsgivare. Hur verksamheten är organiserad kan påverka genomförandet av det lokala lönebildningsarbetet. Det är därför viktigt att tydliggöra förutsättningarna för ett sådant arbete. Som en del av planeringen för det lokala lönebildningsarbetet ska arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen fastställa vid vilka

tidpunkter revision av löner ska äga rum under avtalsperioden.

Parterna bör vidare enas om hur och enligt vilken tidsplan det arbete ska bedrivas som förutsätts enligt 6 och 7 §§ och i samband härmed hur resultatet av det gemensamma arbete som bedrivs enligt 6.2 ska utnyttjas. Parterna ska också komma överens om vilken ordning för revisionstidpunkten som ska tillämpas vid oenighet om löner, enligt bilaga B eller bilaga D vad gäller Polismyndigheten och Försvarsmakten.

Arbetsgivaren är ansvarig för verksamhet, ekonomi och kompetensförsörjning. Verksamhetens krav, mål, resultat, ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjning utgör grunden för den lokala lönebildningen.

## **RALS 6.2 §**

### **6. Utgångspunkter**

En väl fungerande lokal lönebildning bör på ett naturligt sätt knyta an till arbetsgivarens planering och uppföljning av verksamhetsmål och resultat samt ekonomi. Den förutsätter att lokala parter genomför ett gemensamt arbete om hur löneprinciperna enligt 5 § ska tillämpas inom det egna förhandlingsområdet mot bakgrund av verksamhetens krav, mål och resultat samt ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov. I arbetet ska parterna sträva efter att så långt som möjligt uppnå samsyn. Arbetsgivaren har inför det gemensamma arbetet att tydliggöra hur arbetsgivarens ansvar och befogenheter utövas. I de fall lönesättande samtal tillämpas ska arbetsgivaren ange vilka chefer som har befogenhet att tillämpa dessa.

De lokala parterna har vid tillämpningen av löneprinciperna att särskilt uppmärksamma sitt gemensamma ansvar för att det inte i något avseende uppstår osaklighet i lönesättningen, bl.a. mot bakgrund av de förbud mot lönediskriminering som gäller enligt lag. Det innebär bl.a. att parterna har ett gemensamt ansvar för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Parterna ska också främja alla medarbetares lika möjligheter att på sakliga grunder påverka sin löneutveckling. Parterna har vidare att ta ställning till principerna för lönesättningen av de medarbetare som under viss tid inte befinner sig i arbete, som t.ex. föräldralediga.

Av Samarbetsavtalet framgår, och genom detta ramavtal lägger de centrala parterna grunden för, att sådana anställningsvillkor som inte längre motsvarar verksamhetens krav måste kunna ändras i samband med lönerevision så att det ekonomiska värdet villkoren representerar kommer till bättre nytta. I samband med planeringen av det lokala lönebildningsarbetet kan parterna även planera en gemensam granskning av övriga anställningsvillkor, i syfte att pröva om dessa villkor är väl anpassade till verksamhetens krav eller om de bör ersättas av andra villkor som bättre motsvarar dessa krav.

## **RALS 6.3 – 6.4 §**

### **6.3 Lönebild**

Inför kommande lönerevision ska arbetsgivaren inledningsvis presentera en bild av verksamhetens mål och resultat. Arbetsgivaren ska även presentera en bild för den lokala arbetstagarorganisationen som speglar hela verksamhetens löneläge och lönespridning. Lönebilderna ska framför allt bygga på den centrala partsgemensamma statistiken, men också på annan information som lokala parter finner relevant. Genom diskussion och analys ska parterna sträva efter att bilda sig en gemensam uppfattning om lönebilderna.

### **6.4 Förändring av lönebilderna**

Som en förberedelse inför lönerevision ska därefter var och en av parterna utifrån löneprinciperna i 5 § och deras tillämpning enligt 6.2 redovisa sin syn på behovet av förändringar, på kort och lång sikt, av löner och andra anställningsvillkor utifrån verksamhetens krav, mål och resultat samt arbetsgivarens ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov.

Den fortsatta diskussionen kan röra behovet Den fortsatta diskussionen kan röra behovet av förändringar med anledning av höjd kompetens, större befogenheter och ansvar, befordran, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet och ökade arbetsinsatser samt höjd effektivitet i övrigt. Parterna kan även beakta löner och andra anställningsvillkor på övriga delar av arbetsmarknaden.

Fackligt arbete kan också ge värdefull erfarenhet som på ett positivt sätt bidrar till den enskildes resultat och skicklighet i förhållande till verksamhetsmålen vilket ska uppmärksammas i samband med lönesättning.

De sakliga grunderna för lönesättningen ska tillämpas likartat för sådana medarbetare hos arbetsgivaren som har likartade eller närliggande arbetsuppgifter, men som tillhör en annan arbetstagarorganisation vilken är part i motsvarande avtal med Arbetsgivarverket. I diskussionen ska parterna sträva efter att så långt möjligt uppnå samsyn.

## **RALS 7.1 §**

### **7 § Lönerevision**

#### **7.1 Inledning**

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen ska sluta kollektivavtal enligt denna paragraf om vilken av nedanstående ordningar enligt

7.2 och 7.3 som ska tillämpas för hela eller del av arbetsgivarens verksamhet vid bestämmandet av nya löner för arbetstagarerna.

Nya löner ska sättas i överensstämmelse med detta avtals löneprinciper enligt 5 §, deras lokala tillämpning som ett resultat av arbetet enligt 6.2 och efter det att lokala parter gjort redovisningar och fört diskussioner enligt 6.3 och 6.4. Parterna kan härvid även komma överens om en förändring av övriga anställningsvillkor.

## **RALS 7.2 §**

### **7.2 Lönesättande samtal**

Parterna kan överenskomma om att för hela eller del av arbetsgivarens verksamhet tillämpa lönesättande samtal, som innebär att lönerevision sker genom att chef och medarbetare överenskommer om en ny lön. Tidpunkten för sådan löneöverenskommelse kan antingen vara fastställd revisionstidpunkt eller överenskommas mellan chef och medarbetare. Parterna ska gemensamt planera hur denna förhandlingsordning ska tillämpas.

I det lönesättande samtalet får chef och medarbetare en reell möjlighet att med utgångspunkt från fastställda löneprinciper och lönekriterier föra en diskussion om ny lön där medarbetarens bidrag till verksamheten sätts i fokus.

Om chef och medarbetare i något fall inte kan komma överens om ny lön, gäller att lönesättningen för denna medarbetare återgår till arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen för reglering enligt 7.3.

## **RALS 7.3§**

### **7.3 Förhandlingar**

I de fall lokala parter inte enats om att tillämpa lönesättande samtal enligt 7.2 ska arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen sluta kollektivavtal enligt denna paragraf om nya löner för arbetstagarna att gälla från den revisionstidpunkt som fastställts. Parterna ska gemensamt planera hur denna förhandlingsordning ska tillämpas.

De centrala parterna förutsätter att lokala parter uppnår en förhandlingslösning vid lönerevisionen. Först sedan parterna har uttömt alla möjligheter att

på egen hand sluta avtal, får ordningen enligt 7.5 användas.

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen får träffa överenskommelse om alternativ ordning till första stycket rörande fastställande av nya löner för vissa arbetstagare efter oenighet enligt

7.2. En sådan ordning ska ytterligare förstärka chef och medarbetares roll vid fastställandet av nya löner och ersätta den ordning som gäller enligt första stycket i denna paragraf.

Om en fortsatt oenighet råder kring nya löner efter det att den alternativa ordningen tillämpats anses de nya lönerna fastställda enligt arbetsgivarens förslag, punkt 7.5 är därmed inte tillämplig.

## **RALS 7.4 §**

### **7.4 Särskilda åtgärder vid oförändrad eller ringa förändring av lön**

Om det kan konstateras, när en lönerevision genom kollektivavtalsförhandlingar har avslutats, att en eller flera av arbetstagarorganisationens medlemmars lön inte har ändrats eller ändrats i endast ringa omfattning, ska arbetsgivaren ta initiativ till att tydliggöra skälen för detta för respektive berörd arbetstagare. Arbetsgivaren ska också tillsammans med arbetstagaren planera vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön, se bilaga C.



# Bilaga C

## SÄRSKILDA ÅTGÄRDER

### Utgångspunkt

I 5 § RALS finns de gemensamma löneprinciperna beskrivna. Av dessa framgår att lönebildningen och lönesättningen ska medverka till att målen för verksamheten nås. Vidare framgår att en arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen.

Utifrån att varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön krävs en återkommande dialog mellan chef och arbetstagare. Oförändrad eller ringa förändring av lön över tid ska för den enskilde vara något som framgått och motiverats i dialogen mellan chef och arbetstagare. Det är mot den bakgrunden naturligt att en gemensam planering sker av insatserna för de arbetstagare som inte når uppsatta mål.

Särskild planering vid oförändrad eller ringa förändring av lön

Syftet med en särskild planering är att ta till vara arbetstagarens förmåga att bidra till verksamhetens mål. Planeringen bör göras i nära anslutning till genomförd lönerevision och omfatta den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna samt behov av kompetenshöjande åtgärder. Planeringen av insatser ska dokumenteras om arbetstagaren begär detta. Avstämning bör göras vid en tidpunkt som arbetsgivare och arbetstagare kommer överens om.

Utgångspunkten är att behov av gemensam planering finns när en arbetstagares lön inte har ändrats eller ändrats i ringa omfattning i samband med en lönerevision. Vid bedömningen av ringa ska hänsyn tas till såväl beloppets storlek som den enskildes löneläge. Detta behöver inte ske om det beror på att arbetstagaren har ett väl hävdad löneläge i jämförelse med andra arbetstagare med liknande arbetsuppgifter och kompetens.

### Lokal uppföljning

Om den lokala arbetstagarorganisationen begär det ska arbetsgivaren redovisa vilka medlemmar som är föremål för insatser enligt ovan. Redovisning ska ske vid den tidpunkt som parterna kommer överens om. Kan parterna inte enas ska redovisningen ske senast tre månader efter avslutad lönerevision om det inte finns särskilda skäl för annat. Arbetstagarorganisationen ges därmed möjlighet att genom sina medlemmar bedöma om insatserna ligger i linje med den gemensamma planeringen som chef och medarbetare har gjort.

Om lokala parter i samband med förhandlingen om nya löner konstaterar att arbetstagare vid flera lönerevisioner får oförändrad lön eller ringa förändring av lön bör en uppföljning av den gemensamma planeringen ske av lokala parter. Arbetstagarorganisationen kan begära överläggning med arbetsgivaren.

## RALS 7.5 – 7.6 §

### 7.5 Vid oenighet

Om lokala parter inte vid fastställd revisions tidpunkt, eller vid annan tidpunkt som parterna enats om, har slutit kollektivavtal om nya löner, ska de gemensamt begära stöd från de centrala parterna i syfte att nå en överenskommelse.

Uppnås ingen överenskommelse ska en lokal lönenämnd utses enligt 7.6. Dess opartiska ordförande ska i första hand söka underlätta för parterna att finna en förhandlingslösning. Ordföranden kan i detta sammanhang även beakta möjligheten till förändringar av andra anställningsvillkor än lön om arternas är överens om detta. I de fall en förhandlingslösning om nya löner inte kan åstadkommas ska lönenämnden förfara på sätt som anges i bilaga B.

### 7.6 Lokal lönenämnd

Lönenämnden leds av en opartisk ordförande. Ordföranden utses av berörda parter gemensamt. Om arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen inte enas om annat, ingår i nämnden även en företrädare för arbetsgivaren och en företrädare för arbetstagersidan. Ordföranden har utslagsröst.

## RALS 8 §

### 8 § Avstämning

Lokala parter ska i nära anslutning till slutförd 8 § Avstämning Lokala parter ska i nära anslutning till slutförd lönerevision göra en gemensam avstämning av det genomförda lönebildningsarbetet. Lokala parter ska även analysera om och i så fall vilka förändringar av lönebildningsprocessen som behöver göras. I arbetet ska även tidigare års erfarenheter tas tillvara.

## RALS 9 – 10 §

### Överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerevision

**9 §** Arbetsgivare och enskild arbetstagarare får träffa överenskommelse om lön vid nyanställning samt om ny lön under pågående anställning om arbetsgivaren anser att det finns skäl för det. Lönen ska bestämmas med iakttagande av de gemensamma löneprinciperna i detta avtal och deras tillämpning hos arbetsgivaren.

Innan överenskommelse om ny lön träffas ska berörd lokal arbetstagarorganisation informeras. Om arbetsgivaren bedömer att verksamheten kräver det får överenskommelse om lön ske före informationen.

Förhandlingar om lön upptas då lokal part så begär.

Lokalt avtal får träffas om annan ordning.

### Särskilda frågor

**10 §** Då opartisk ordförande anlitas enligt detta ramavtal, inkluderande de avtal som ramavtalet omfattar, ska kostnaderna härför delas lika mellan berörda parter, om inte annat framgår av särskilda bestämmelser.

## RALS Bilaga B

### FÖRFARANDE VID OENIGHET VID LÖNEREVISION

#### A

Parterna kan överenskomma om att tillämpa följande ordning vid oenighet.

Vardera parten ska till den lokala lönenämnden lämna ett förslag till nya löner. Lönenämnden ska på grundval av dessa förslag lämna en rekommendation om nya löner utifrån detta avtals löneprinciper och det arbete som lokala parter har genomfört enligt 6.1, första stycket och 6.2.

#### Arbetsgivarverkets anmärkning

För det fall lönenämndens rekommendation om nya löner inte genomförs utövas arbetsgivarens befogenheter av arbetsgivaren i samråd med Arbetsgivarverket.

Om lokala parter inte kommer överens om annat gäller de nya lönerna per den 1 oktober 2020, 1 oktober 2021 samt 1 oktober 2022.

#### B

I det fall parterna inte enats om att tillämpa en ordning enligt A ovan eller bilaga D ska följande ordning tillämpas vid oenighet.

Lönenämnden fördelar ett revisionsbelopp beräknat enligt nedan som individuella löneökningar. Lönenämnden ska vid fördelning av revisionsbeloppet utgå från detta avtals löneprinciper och det gemensamma arbete som lokala parter har genomfört enligt 6.1, första stycket och 6.2.

#### Vid första lönerevisionen

I det fall ingen lönerevision ägt rum tidigare under avtalsperioden gäller att ett revisionsbelopp ska beräknas som 1,8 procent, dock lägst 470 kronor per heltidsarbetande medlem. De nya lönerna ska gälla från och med den 1 oktober 2020.

#### Vid andra lönerevisionen

I det fall en lönerevision ägt rum vid en tidigare tidpunkt under avtalsperioden gäller att ett revisionsbelopp ska beräknas som 1,8 procent, dock lägst 478 kronor per heltidsarbetande medlem. De nya lönerna ska gälla från och med den 1 oktober 2021.

#### Vid tredje lönerevisionen

I det fall två lönerevisioner ägt rum vid en tidigare tidpunkt under avtalsperioden gäller att ett revisionsbelopp ska beräknas som 1,8 procent, dock lägst 487 kronor per heltidsarbetande medlem. De nya lönerna ska gälla från och med den 1 oktober 2022.

#### Definition av underlag

Underlaget beräknas per dagen före revisionstidpunkten och består av medlemmarnas individuella lön per månad och sådana lönetillägg som inte uttrycks som en funktion av månadslönen. Vid deltidsanställning gäller det lägre belopp som svarar mot tjänstgöringens omfattning. I underlaget ingår endast lönerna för de medlemmar som är föremål för lönerevision vid den aktuella revisionstidpunkten.

Om inte parterna enas om annat ska summan av de löneökningar som överenskommits i lönesättande samtal mellan chef och medarbetare, enligt 7.2, avräknas från revisionsbeloppet. Det återstående revisionsbeloppet ska fördelas på övriga medlemmar.

**FACKFÖRBUNDET ST** Box 5308, 102 47 Stockholm. Besök: Sturegatan 15  
Telefon: 0771-555 444. E-post: [st@st.org](mailto:st@st.org). Webbplats: [www.st.org](http://www.st.org)