**Gamla mot nya lokalavtalet för Produktion**

Jämförelsen är gjord utifrån lönenivåerna 2023 för att underlätta förståelsen i värdeskillnad på det gamla och det nya lönesystemet och exemplen är tagna för att ha så jämförbara situationer som möjligt.

Den jämförbara siffran är det som kallas Ordinarie lön som innebär Grundlönen + fasta tillägg. Det är på ordinarie lön som alla divisorer för tex Övertid och OB baseras och det är ordinarie lön som är våran månadslön när man läser i Riksavtalet. Vi har i årets förhandlingar bakat in flera tillägg som fanns i lokalavtalet, såväl rörliga som fasta tillägg, in i grundlön- och kompetenstilläggen utifrån vart tilläggen tillämpas och i vilken utsträckning etc. Tex har P-lön, värmetillägg och jämställdhetstilläggen nu omförhandlats och kommer inte längre tillämpas. (Omplaceringstillägg finns kvar och styrs av det centrala avtalet. Storhelgstillägget finns också kvar som tidigare)

**Konvertering**

**Gamla**

Lönegrad 6 (4+2 C-kompetenser, grundlön) 26 318 kr

Skiftbytesersättning 647 kr

P-lön (genomsnitt i produktion) 1 100 kr

Ordinarie lön **28 065 kr**

**Nya**

Ingångslön 27 000 kr

Kompetenstillägg L22 (Hela) 1 800 kr

Kompetenstillägg L46 (Hela) 1 100 kr

Ordinarie lön **29 900 kr**

**Pappersbruket**

(till både gamla och nya tillkommer storhelgstillägget utöver summan på raden ordinarie lön)

**Gamla**

Lönegrad 6 (1:e Op på 1 processtation) 26 318 kr

Skiftbytestillägg 647 kr

P-lön (genomsnitt i produktion) 1 100 kr

Ordinarie lön 28 065 kr

**Nya**

Ingångslön 27 000 kr

Kompetenstillägg (1:e OP på 1 processtation) 1 800 kr

Ordinarie lön 28 800 kr

+ att om du kan gå in som ordinarie 2:e OP på tex avs eller PM genererar det ytterligare 900 kr per område du kan.

Om du enbart har kompetens att vara 2:e OP på 2 områden genererar det totalt 1200kr i kompetenstillägg.

**Övriga avdelningar**

För övriga avdelningar är det inte lika enkelt att göra denna typ av jämförelse. Skillnaden i det nya mot det gamla är att det finns definierad lönetrappa i någon form med undantag för Labb, samt en satt ingångslön vid samtliga avdelninar. Det skapar större tydlighet i hur man lönemässigt kan utvecklas genom att man tillskansar sig nya kompetenser.

För Labb och Supply Chain ska det arbetas fram faktiska lönetrappor till senast 2026. Iom att Supply kommer att göras om i sin helhet när höglagret är på plats och Proj Vänern är igång blev det överenskommelsen i årets förhandlingar.

Traktorförare och Lastmaskin (AVS) var två befattningar vi inte lyckades ro i hamn och definiera hur dessa ska ersättas fullt ut. Dessa ska arbetas med till avtalet 2025.