

TYÖPAIKKAINFO 16/2013

Posti- ja logistiikka-alan unioni PAUn
jäsentiedote 2.12.2013 - ILMOITUSTAULULLE!



Posti- ja logistiikka-alan unioni

Työehtosopimus syntyi sovittelun ja voimakeinoin

Viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimusneuvottelut aloitettiin virallisesti kymmenes syyskuuta työmarkkinajärjestöjen työllisyys- ja kasvusopimuksen pohjalta. Määräaikaan 25.10. mennessä sopimusta ei saatu kuitenkaan aikaan. Lopulta hyväksyttävissä olevan neuvottelutuloksen saamiseksi tarvittiin valtakunnansovittelijan sovintoesitys. Paineen esitykselle puski kuukauden kestänyt yli- ja lisätökielto, paikalliset pistelakot ja uhka joulupostiliikenteen pysäyttämisestä.



Saavutettu neuvottelutulos pitää sisällään liiton keskeisiä tavoitteita, muun muassa muutosturvan, sopeuttamispaketin, sanomalehdenjakelun palkkajärjestelmän uusimiseen tähtäävät toimet ja P-liitteen tuottavuuspalkanosan siirtämisen taulukkopalkkoihin.

Lyhyt sopimuskausi

Sopimuskauden pituus on liiton tavoitteiden mukainen eli yksi vuosi 1.11.2013–31.10.2014.

Muutosturvaan parannuksia

Marraskuussa 2011 solmittu muutosturvasopimus on kokonaisuudessaan ja soveltamisohjeineen voimassa seuraavin parannuksin. Tuotannollisin ja taloudellisin perustein irtisanotulla työntekijällä on oikeus seuraavan taulukon mukaiseen irtisanomisaikansa palkkaa vastaavaan muutosturvarahaan:

Työsuhteen kesto

Enintään vuoden
Yli 1 vuotta, mutta enintään 2 vuotta
Yli 2 vuotta, mutta enintään 4 vuotta
Yli 4 vuotta, mutta enintään 8 vuotta
Yli 8 vuotta

Muutosturvaraha

2 kuukautta
3 kuukautta
4 kuukautta
5 kuukautta
6 kuukautta

Muutosturvaraha maksetaan työsuhteen päättyessä. Muutosturvasta suoritetaan ennakonpidätys ja ay-jäsenmaksu.

Irtisanomisajan työvelvoitteesta on neuvoteltava osana yhteistoimintamenettelyä.

Itella-konsernin perusjakelussa ja käsittelyssä keväällä 2014 tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla käytävä yhteistoimintamenettely toteutetaan tavoitteena osapuolten kannalta läpinäkyvä ja uskottava menettelytapa.

PAU ry. John Stenbergin ranta 6, 00530 Helsinki, puhelin: (09) 613 116,
faksi: (09) 6131 1750, sähköposti: etunimi.sukunimi@pau.fi, www.pau.fi

TYÖPAIKKAINFO 16/2013



Posti- ja logistiikka-alan unioni PAUn

jäsentiedote 2.12.2013 - ILMOITUSTAULULLE!

Posti- ja logistiikka-alan unioni

Ennen yhteistoimintamenettelyn käynnistymistä **osapuolet käyvät läpi yhteistoimintatasot, yhteistoimintaperiaatteet ja aikataulun.** Yhteistoimintamenettely perustuu alueelliseen ja työpaikkakohtaiseen henkilöstörakennekartoitukseen.

Henkilöstörakennekartoituksen yhteydessä tulee tavoitella **sijaisuuksien järjestämistä vakituisen henkilöstön työksi kausiapulaiskautta lukuun ottamatta.**

Yhteistoimintamenettelyn piirissä oleville pyritään järjestämään konsernin sisäistä liikkuvuutta edistävää koulutusta. **Yhteistoimintamenettelyn ohessa kartoitetaan myös Itellan mahdollisuus vapaaehtoistoimin kannustaa henkilöstöä kouluttautumaan uusille urapoluille.**

Volyymien lasku luo väistämättä tarpeen henkilöstövähennyksille. Vähennysten ensisijainen toteutustapa on työsuhteen päättäminen, ei osa-aikaistaminen. **Postityö järjestetään mahdollisuuksien mukaan kokoaikaiseksi työksi. Osapuolten näkemys on, että osa-aikatyövoiman käyttö tulee kyseeseen esimerkiksi haja-asutusalueen jakelutehtävissä ja käsittelytyön ruuhka-aipeissa.**

Sopimuskauden aikana ei siirretä postinjakelua alihankintaan laajemmilla maantieteellisillä alueilla. Haja-asutusalueella voidaan kuitenkin siirtää yksittäisiä reittejä alihankintaan 21.11.2011 pöytäkirjalla sovittuja määräyksiä noudattaen.

Tuotannollisissa tehtävissä, joihin on tarjolla takaisinottovelvoitteen piirissä olevia henkilöitä, ei sopimuskauden aikana käytetä vuokratyövoimaa. Työsopimuslain yhdeksän kuukauden takaisinottovelvoitteen sijasta käytetään irtisanottujen osalta 13 kuukauden ajanjaksoa.

Jos irtisanotulle työntekijälle tarjotaan takaisinottovelvoitteen aikana aiempia työtehtäviä vastaavaa työtä, katsotaan hänen **työsuhteensa palvelussuhteen ehtojen osalta jatkuneen keskeytyksettä.**

Yt-prosessin ja vähennysperusteiden kuvaus perusjakelussa ja käsittelyssä

Yhteistoimintaneuvottelu käydään valtakunnan tasoisena. Koko maata koskeva vähennystarve määritellään toimipaikkatasolta. Toimipaikan vähennystarve on eri toimipaikoissa erilainen riippuen alla luetelluista toimenpiteistä. Vähennystarpeen määrittelyssä otetaan huomioon ainakin seuraavat asiat: lähetysmäärien ennustettu muutos tuotteittain, läpäisy, toimipaikan aikaurakka, työpaikan yli- ja lisätyöt sekä urakointi, sairauspoissaolot, hankkeet ja tulevat hankkeet (esim. jakelutoimipaikkaverkko, lajittelupalvelin LAPA, toimintojen keskittäminen, tuoteuudistukset, kylmät lähdot, prosessin tehostaminen, volyympohjainen työvuorosunnittelu, jo tapahtunut volyyminmuutos).

Toimipaikkatasoisen vähennystarpeen määrittelyn taustalla oleva materiaali toimitetaan alueellisen pääluottamusmiehen käyttöön, jotta tämä voi lausua yhteistoimintaneuvottelua käyväälle ryhmälle alueen toimipaikoille määritellystä vähennystarpeesta.

PAU ry. John Stenbergin ranta 6, 00530 Helsinki, puhelin: (09) 613 116, faksi: (09) 6131 1750, sähköposti: etunimi.sukunimi@pau.fi, www.pau.fi

TYÖPAIKKAINFO 16/2013



Posti- ja logistiikka-alan unioni PAUn

jäsentiedote 2.12.2013 - ILMOITUSTAULULLE!

Posti- ja logistiikka-alan unioni

Lisäksi selvitetään toimipaikka/työpaikkakohtaisesti henkilöstön rakenne osana yhteistoimintamenettelyä.

Prosessin läpiviennin ajaksi perustetaan yhteinen valtakunnallinen koordinaatioryhmä, jonka tehtävänä on arvioida yt-menettelyn perusteena käytettävän tiedon riittävyys ja asianmukaisuus, neuvottelujen piirissä olevien vaihtoehtojen toimivuus ja toteutettavuus, kartoittaa yt-neuvottelujen lopputuloksiin liittyvät ongelmakohdat ja löytää niihin ratkaisut. Neuvotteluosapuolilla on oikeus käyttää yt-neuvotteluissa koordinaatioryhmän asiantuntemusta. Molemmat osapuolet nimeävät koordinaatioryhmään kaksi edustajaa.

Palkankorotukset työllisyys- ja kasvusopimuksen mukaiset

Palkkaliitteiden N, C, Y, P, D ja M palkkaryhmien taulukkopalkkoihin ja henkilökohtaisiin työsopimuksiin perustuviin palkkoihin tehdään 1.12.2013 lukien yleiskorotukset. Jos yleiskorotus heijastuu automaattisesti joihinkin etuuksiin, esim. prosentuaalisiin lisiin ja palkanosiin, myös ne korottuvat vastaavasti. Työaikakorvausten tarkistukset tehdään lähinnä 1.12.2013 jälkeen alkavan työaikakorvausten laskentakauden alusta. Muita henkilökohtaisia palkanosia, kiinteitä sovittuja palkanosia, erityisvastuuseen tai erityisosaamiseen perustuvia lisiä ja muita erillisiä euromääräisiä lisiä ja korvauksia ei koroteta. Luottamusmies ja työsuojelusopimuksen mukaisia palkkioita korotetaan prosentilla.

Palkkaliitteet N, C, Y, P

Kunkin palkkaryhmän taulukkopalkkoja korotetaan 20 eurolla. Pääkaupunkiseutulisä PKS 3 % lasketaan uudesta taulukkopalkasta.

Palkkaliite D

Palkkoja korotetaan 13 senttiä. Pääkaupunkiseutulisä PKS 3 % lasketaan uudesta taulukkopalkasta.

Palkkaliite M

Kunkin palkkaryhmän taulukkopalkkoja korotetaan 20 eurolla.

Työehtosopimuksen tekstimuutokset

Työkyvyttömyysaika ei kuluta enää jousto- ja säästövapaata eikä vuosilomaa. TES:n 22§, 22. mom. muutetaan: Jos työntekijä on työkyvytön joustovapaan alkaessa ***tai aikana***, työkyvyttömyysaika ei lueta joustovapaaksi, jos työntekijä sitä pyytää ilman aiheetonta viivytystä. Työnantajan pyytäessä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

TES 35§ 2 mom. muutetaan (3 mom. poistetaan): **Työkyvyttömyys ja perhevapaa vuosiloman alkaessa ja aikana:** Jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa

TYÖPAIKKAINFO 16/2013



Posti- ja logistiikka-alan unioni PAUn

jäsentiedote 2.12.2013 - ILMOITUSTAULULLE!

Posti- ja logistiikka-alan unioni

tai aikana synnytyksen, sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, **loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhempään ajankohtaan.** Työntekijällä on pyynnöstään oikeus loman tai sen osan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että työntekijä joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.

Kirjaus uudistetaan myös Itella-konsernia koskevaan yrityskohtaiseen tes-pöytäkirjaan (ns. Itella-kotelo).

Palkkaliite D: Sanomalehdenjakelussa osa suoritepalkan osuudesta aikaperusteiseksi

Sanomalehdenjakelun palkanmaksun perusteisiin tehdään muutos. Suoritepalkassa pienenee jaettaviin kappaleisiin perustuva osuus ja osa nykyisestä suoritepalkan osuudesta kiinteytyy aikaperusteiseksi. Tämän muutoksen kustannusvaikutus on miljoona euroa. Muutoin palkkaliite D säilyy ennallaan. Muutos jakajien ansioperusteisiin on tehtävä **1.3.2014 mennessä.**

Sanomalehdenjakelun palkkausperusteisiin tehtävän muutoksen tekemiseen ja hallintaan perustetaan sopijaosapuolten välille työryhmä jonka tehtävänä on toteuttaa muutos. Työryhmä toteuttaa muutoksen ja tarkastelee muutoksen vaikutuksia sekä mahdollisia alueellisista olosuhteista johtuvia vääristymiä. Työryhmä määrittelee myös laskennallisten työaikojen päivittämisen.

Työryhmän tehtävänä on tarkastella työkokonaisuuksien työmäärän ajantasaisuutta suhteessa tavoiteaikaan (jakelun aikaikkuna) 31.10.2009 D-palkkaliitteen käyttöönottoon liittyvän sopimuksen ja työehtosopimuksen mukaisesti. **Työryhmän työn on oltava valmis 15.2.2014 mennessä.**

Kuukausi ennen sopimuskauden päättymistä työryhmän käyttöön tuotetaan työnantajan toimesta materiaali, jolla voidaan tarkastella onko palkanmaksun perusteisiin tehty muutos vaikuttanut siten, että työn tekemiseen käytetyn todellisen työajan ansio vastaa vähintään jakajan taulukkotuntipalkkaa sekä työehtosopimuksen lisistä kertyvää ansiota.

Palkkaliite N

Palkkaliiteessä N noudatetun yrityskohtaisen ryhmäkohtaisen palkanosan päättymisen johdosta palkkaliitteeseen tehdään alla sanotut muutokset. Muutokset ovat teknisiä siten, että ne eivät muuta tehtäväkohtaisten palkkakustannusten kokonaismäärää. **Seuraavat muutokset tulevat voimaan 1.1.2014:**

Taulukkopalkkoja korotetaan ryhmäkohtaiseen palkanosaan vietyjen yrityskohtaisen tuottavuuspalkanosan korotuksia vastaavilla euromäärillä seuraavasti:

- **1,5 %:lla** joulukuun 2010 8 %:lla korotetuista taulukkopalkkasummasta
- **0,9 %:lla** syyskuun 2011 8 %:lla korotetuista taulukkopalkkasummasta

PAU ry. John Stenbergin ranta 6, 00530 Helsinki, puhelin: (09) 613 116, faksi: (09) 6131 1750, sähköposti: etunimi.sukunimi@pau.fi, www.pau.fi

TYÖPAIKKAINFO 16/2013



Posti- ja logistiikka-alan unioni PAUn

jäsentiedote 2.12.2013 - ILMOITUSTAULULLE!

Posti- ja logistiikka-alan unioni

- **0,25 %:lla** kesäkuun 2012 8 %:lla korotetuista taulukkopalkkasummasta

Palkkaliitteeseen laaditaan **uusi henkilökohtaisen palkanosan järjestelmä 31.12.2013 mennessä**. Palkanosan laatimista varten perustetaan työehtosopimuksen osapuolten välinen työryhmä. Jos uudesta henkilökohtaisen palkanosan järjestelmästä ei päästä ratkaisuun, palkkaliitteestä poistetaan henkilökohtainen palkanosa. Tällöin taulukkopalkkojen kunkin palkkaryhmän **palkkaa korotetaan 8 %:lla**.

Ryhmäpalkanosan päättyessä sen piirissä olleiden ja työtä edelleen jatkaville toimihenkilöille maksetaan **sovittuna palkanosana** rahamäärä, joka on palkanosan viimeisen **tavoitetason 274,79 euroa ja edellä 1. sanottujen taulukkosiirojen sekä henkilökohtaisen palkanosan tai sen korvaavan taulukkopalkan korotuksen erotus**.

Ryhmäkohtaiseen palkanosaan 26.4.2011 sovitun yritysکوhtaisen takuun korvauksena toimihenkilölle maksetaan **sovittuna palkanosana 1,25 % laskettuna joulukuun 2010 8 %:lla korotetusta taulukkopalkkasummasta**, jollei erikseen muuta sovita.

Ajalla **1.-31.12.2013 toimihenkilölle maksetaan hänelle 30.11.2013 maksetun mukainen henkilökohtainen palkka**. Osa-aikaiselle toimihenkilölle joulukuussa 2013 tehdyt tunnit maksetaan marraskuun 2013 tuntipalkan mukaisesti.

Palvelumyyjille maksetut ennen ryhmäpalkanosan käyttöönottoa olleet **järjestelmälliset säilyvät**.

Palkkaliite C

Myymälöiden esimiesten yritysکوhtaisen ryhmäkohtaisen palkanosan päättymisen johdosta sovitaan seuraavaa. Muutokset ovat teknisiä siten, että ne eivät muuta tehtäväkohtaisten palkkakustannusten kokonaismäärää.

Työehtosopimuksen osapuolet perustavat työryhmän, joka tarkastelee Itella-konsernissa 31.12.2013 mennessä ryhmäkohtaisen palkanosan piirissä olleiden myymälöiden esimiesten henkilökohtaiseen palkanosajärjestelmään siirtymistä 1.1.2014 lukien.

Jos muuta ei sovita, palkanosan piirissä olleille maksetaan 1.1.2014 lukien taulukkopalkan lisäksi osaamisen ja henkilökohtaisen työssä suoriutumisen arviointia tekemättä kiinteä 20 % suuruinen henkilökohtainen palkanosa. Mahdolliset sovitut palkanosat, jotka muodostuivat järjestelmän käyttöönotossa ja aiemmin olleet sovitut palkanosat, säilyvät.

Ajalla 1.-31.12.2013 esimiehille maksetaan hänelle 30.11.2013 maksetun mukainen henkilökohtainen palkka.

TYÖPAIKKAINFO 16/2013



Posti- ja logistiikka-alan unioni PAUn

jäsentiedote 2.12.2013 - ILMOITUSTAULULLE!

Posti- ja logistiikka-alan unioni

Palkkaliite C ja Y tekstimuutokset

Työehtosopimuksen 2 § 1. kohdan Tehtävien vaativuus ja taulukkopalkat viimeinen kappale muutetaan kuulumaan seuraavasti: Jos toimihenkilön tehtävät muuttuvat pysyvästi ja olennaisesti, selvitetään uusien tehtävien vaativuusryhmä. **Toimenkuvaus vaativuuden arviointia varten on toimitettava arviointityöryhmälle kuukauden kuluessa siitä, kun esimies ja toimihenkilö ovat hyväksyneet toimenkuvan sisällön.**

Toimihenkilön palkkaryhmä ja palkkaus tarkistetaan tehtävien muuttamispäivästä lukien. Toimihenkilölle maksetaan uuden palkkaryhmän mukaista taulukkopalkkaa siitä lähtien, kun hän aloittaa uuden palkkaryhmän mukaisen työn. Jos toimihenkilön tehtävät muuttuvat pysyvästi alempaan vaativuusryhmään, noudatetaan palkkaryhmän ja palkkauksen muutettaessa työehtosopimuksen irtisanomisaikaa. Tarvittaessa tarkistetaan myös työehtosopimus.

Työehtosopimuksen osapuolet perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on Itella-konsernissa palkkaliitteiden C ja Y kuuluvien tehtävien **viitetoimenkuvien tarkistaminen ja tarvittaessa niiden sisällön päivittäminen**. Jos viitetoimenkuvassa kuvattu tehtävä on muuttunut olennaisesti ja pysyvästi, viitetoimenkuvan vaativuus arvioidaan palkkavaakajärjestelmän avulla. Työryhmän tekemä arviointi tulee voimaan arviointia seuraavan kuukauden alusta lukien. Työryhmän tulee suorittaa toimeksianto **sopimuskauden loppuun mennessä.**

Palkkaliite P: uusi taulukkopalkkarakenne ja tuottavuuspalkanosa taulukkopalkkoihin

Palkkaliitteen P tehtäväkohtainen **taulukkopalkkarakenne muutetaan 1.3.2014 alkaen** siten että nykyisten palkkaryhmien 100 perustehtävä ja 200 ammattitehtävä sijasta taulukkopalkat määrätään viidessä palkkaryhmässä seuraavasti:

Palkkaryhmä 100: Yhden toimenkuvan tehtävä tai enintään kahden jakelureitin tekijä. **Palkkaryhmä 200:** Viestinvälitystyö. **Palkkaryhmä 300:** Henkilöt, joissa nykyisen palkkaliitteen mukaan maksetaan erityisvastuuseen ja erityisosaamiseen perustuvaa palkanosaa. **Palkkaryhmä 400:** Tehtävä on esimiestyötä tukeva. Työntekijälle on annettu itsenäistä työn järjestelyvaltaa ja vastuuta. Työntekijä toimii yhteyshenkilönä ryhmän ja työnjohdon välillä. Työhön kuuluu tiimin työjärjestelyjä. **Palkkaryhmä 500:** Tähän palkkaryhmään sijoittuvat henkilöt, joiden kanssa on sovittu siitä, että he ovat resurssina vapaammin työnantajan käytettävissä. Työntekijöille luodaan työaikapankin kautta joustava työaika, joka ottaa huomioon myös työssäjaksamisen.

Taulukkopalkkarakennemuutoksen yhteydessä puretaan nykyinen tuottavuuspalkanosa. Tästä syystä **kustannusvaikutus 2,5 % taulukkopalkkoista laskettuna siirretään palkkaryhmiin 100–400**. Jollei työehtosopimusosapuolten kesken muuta sovita edellä mainitun kustannusvaikutuksen siirtämisestä, korotetaan palkkaryhmien 100-400 taulukkopalkkoja 2,5 %. Muu vapautuva kustannusvaikutus siirretään rahoittamaan palkkaryhmää 500.

TYÖPAIKKAINFO 16/2013



Posti- ja logistiikka-alan unioni PAUn

jäsentiedote 2.12.2013 - ILMOITUSTAULULLE!

Posti- ja logistiikka-alan unioni

Uusien palkkaryhmien käyttöönotto 1.3.2014. Työryhmätyö kaikkien ryhmien osalta tätä ennen.

Palkkaliite P:n työryhmät

Työryhmän tehtävänä on laatia palkkaryhmään 300 kirjaukset, jotka nykyisiä erityisvastuuseen ja erityisosaamiseen perustuvia palkanosia koskevia työehtosopimuskirjauksia paremmin vastaavat tämän hetkisiä tarpeita ja tehtäviä. Huomioon otetaan osamoduulit. **Kustannusvaikutuksen tulee vastata nykyisiä moduuleja ja osamoduuleja.**

Palkkaryhmän 500 rakentamiseksi perustetaan erillinen työryhmä, jonka tehtävänä on luoda pilotoitien kautta erilaisia ryhmä- tai yksilöpalkkamalleja. Ryhmässä keskusteltavia aiheita: ylityökynnys, korvausten subjektiivinen vaihto-oikeus joustovapaaksi ja työntekijän oikeus määrittellä joustovapaan pitämisaikakohta, työvuoroluettelon muuttaminen, taukoajat, yötyön paikallinen sopiminen asiakastilanteissa, työaikapankki, urakointimalli, erilaiset työyhdistelmät, mallin vapaaehtoisuus, pääluottamusmiehen hyväksyntä.

Työryhmän toiminnan pelisäännöt: Mikäli työryhmä ei saavuta molempien osapuolten hyväksymää lopputulosta, **ryhmään mahdollisesti kohdennettavien TAPA- rahojen jakamisesta päättää työnantaja.** Sopijaosapuolet sitoutuvat toimillaan edesauttamaan pr 500:n käyttöönottoa. Ryhmässä voidaan yhteisesti sopien käsitellä myös yllä olevan listan ulkopuolelta tulevia asioita. **Päáluottamusmiehelle annetaan viikkoa etukäteen tieto ryhmään sijoittuvasta henkilöstä, edellyttäen plm:n kuulemista.** Perustellut riitatapaukset käsitellään valtakunnallisessa seurantaryhmässä. Valtakunnallinen seurantaryhmän on oltava asiasta yksimielinen. Mikäli näin ei ole ko. henkilö ei siirry palkkaryhmään 500. Irtisanominen palkkaryhmään kuulumisesta työehtosopimuksessa mainittujen irtisanomisehtojen mukaan. Valtakunnallinen seurantaryhmä, johon alueellinen pääluottamusmies tarvittaessa kutsutaan mukaan. Alueellinen seuranta normaalin yhteistoiminnan puitteissa (ap+plm). Ryhmämallissa mukana voi olla myös koko toimipaikka tai sen osa. **Palkkaryhmään 500 sijoittuu työntekijät pr 200, 300 tai 400 kautta.** Yhteistekijöiden käytöstä sovitaan työryhmässä.

Palkkaliite M

Työehtosopimuksen osapuolet perustavat työryhmän M-palkkaliitteen palkkajärjestelmän kehittämistä varten. Työryhmän tehtävänä on **kartoittaa Itella-konsernissa mahdollisuudet henkilöstön nykyistä laajempaan käytettävyyteen työaikakirjausten ja työpaikkakäsittelyn osalta ja luoda henkilöstölle mahdollisuus nykyistä parempaan ansiotasoon.** Edellä mainitun lisäksi työryhmän **tavoitteena on mahdollistaa oman työn osuuden kasvattaminen M-palkkaliitteen alaisissa tehtävissä.** Työryhmä voi työskentelynsä aikana simuloida eri vaihtoehtoja työntekijöiden vapaaehtoisuuteen perustuen työryhmässä sovittavalla alueella.

Työntekijällä on oikeus irtaantua palkkamallikokeilusta halutessaan 1 kk:n irtisanoutumisajalla. Kokeilussa mukana oleville työntekijöille maksetaan **vähintään 150 €**

TYÖPAIKKAINFO 16/2013



Posti- ja logistiikka-alan unioni PAUn

jäsentiedote 2.12.2013 - ILMOITUSTAULULLE!

Posti- ja logistiikka-alan unioni

korvaus niiltä kuukausilta, joiden aikana työtä tehdään kokeilumallilla tai 1,9 € kokeiluun käytetyiltä työtunneilta riippuen siitä, kumpi korvaus on suurempi. Lisäksi työryhmän on mahdollista linjata uudelleen M-palkkaliitteen olosuhdelisän maksuperusteet.

Työryhmän tulee **31.1.2014 mennessä** sopia kokeilualueista, kokeiluun osallistuvista työntekijäryhmistä ja kokeilun sisällöstä. Jos työryhmässä ei saavuteta sopimusta asiasta, kokeiluhanke raukeaa.

Kokeilujakson aikana työryhmän tehtävänä on valvoa kokeilun toteutumista. Työryhmä voi myös tarkastella mahdollisuuksia suoritepalkkauksen käytölle tehtävissä, joissa sillä voidaan vähentää alihankinnan käyttöä. Mahdollisen suoritepalkkakokeilun aikana taataan jokaiselle kokeiluun osallistujalle henkilökohtainen työehtosopimuksen mukainen tunti- tai kuukausipalkka.

Työryhmässä on mahdollista sopia muutoksista työehtosopimuksen määräyksiin kokeiluhankkeen ajaksi hankkeelle tarpeellisilta osin. Työryhmä voi esittää muutoksia työehtosopimuksen määräysten muuttamiseksi. **Työryhmän työ on oltava valmis 30.9.2014.**

Kuljetustyön uusi palkkaliite K

Osapuolet asettavat työryhmän jonka **toimeksiantona on sopia kuljetustyön palkkaliitteestä.** Työryhmän työskentelyn pohjana on 24.10.2013 päivätty luonnos. Tarkoituksena on **yhtenäistää kuljetustyön työehtoja kuljetusalan yleisiin ehtoihin kustannusneutraalisti.** Kustannuslaskennassa otetaan huomioon käytettävyyttä lisäävät työaikamääräysten muutokset.

Ellei työryhmä ole saavuttanut asiassa yksimielisyyttä **28.3.2014 mennessä**, kumpi tahansa osapuoli **voi alistaa avoimna olevat kysymykset valtakunnansovittelijan ratkaistavaksi.**

Työryhmätyön valmistuttua käynnistetään seuraavan työvuoroluettelojakson alusta **pilotti**, jossa työryhmätyön ja mahdollisen sovitteluratkaisun tuloksena syntyneitä työehtokokonaisuutta käytetään yritystasolla sovitulla alueella ja tehtävissä. Pilottiin osallistuvat tulosyksiköt ja tehtäväkokonaisuudet ja pilotin kesto **päätetään yritystasolla liiketoimintajohdon edustajan ja valtakunnallisen pääluottamusmiehen kesken** siten, että ne edustavat kattavasti erityyppisiä kuljetustehtäviä.

Sopimusosapuolet arvioivat pilotin jälkeen yhdessä saavutetun kokonaisuuden toimivuutta ja päättävät, tehdäänkö muutokset työehtosopimukseen. **Työryhmän synnyttämä työehtokokonaisuus hyväksytään tai hylätään sellaisenaan, ellei muutoksia tehdä yksimielisesti.** Tässä tarkoitettu arviointi aloitetaan osapuolten nimeämällä seurantaryhmällä (2+2 kokoonpano) pilotin kuluessa ja saatetaan loppuun viimeistään 2 viikossa pilotin päättymisen jälkeen. **Kokonaisuuden mahdollinen käyttöönotto tapahtuu viimeistään 1.9.2014 tai sitä lähinnä alkavasta työvuoroluettelojaksosta.**

PAU ry. John Stenbergin ranta 6, 00530 Helsinki, puhelin: (09) 613 116, faksi: (09) 6131 1750, sähköposti: etunimi.sukunimi@pau.fi, www.pau.fi

TYÖPAIKKAINFO 16/2013



Posti- ja logistiikka-alan unioni PAUn

jäsentiedote 2.12.2013 - ILMOITUSTAULULLE!

Posti- ja logistiikka-alan unioni

Työryhmän työnä on myös tarkastella Itella-konsernin **Helsingin Veturitien terminaalissa** työssä tämän työehtosopimuksen piirissä olleiden työehtoja. Samaa tai samanarvoista työtä tekevien osalta palkkausperusteet on yhtenäistettävä, jotta työnantajaa sitova tasapuolisen kohtelun vaatimus toteutuu. Työryhmätyön on valmistuttava siten, että yhtenäistettyjen palkkausperusteiden mukaiset palkat maksetaan **viimeistään 1.3.2014 alkaen**.

Poikkeukselliset taloudelliset vaikeudet

Mikäli sopimuksen piirissä olevat yritykset joutuvat sopimuskauden aikana poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, **voivat sopijaosapuolet arvioida uudelleen tehdyn työehtosopimusratkaisun soveltuvuutta vallitsevaan taloudelliseen tilanteeseen ja sopia siihen tehtävistä muutoksista**, jotka ovat tarpeen yritysten toimintaedellytysten ja työpaikkojen turvaamiseksi sopimuskaudella.

Sama mahdollisuus tehdä tilanteen vaatimia muutoksia sopimusratkaisun sisältöön on **paikallisilla yritystason osapuolilla**. Poikkeuksellisten taloudellisten olosuhteiden vallitessa voidaan myös paikallisesti sopia poikkeuksia työehtosopimuksen sisältöön.

Liikkeen luovutuksiin liittyvät ratkaisut

Itella- konsernissa **Transpointin Helsingin Veturitien, Tampereen ja Liedon terminaalitoiminnoissa olevat terminaalityöntekijät** siirretään palkkaliitteen P ammattitehtävään, jossa maksetaan erityisvastuuseen ja erityisosaamiseen perustuva palkanosa **1.2.2014 alkaen**. Jos työntekijälle maksettu palkka on suurempi kuin palkkaliitteen mukainen palkka, palkkaliitteen ylittävää palkkaa maksetaan **järjestelmälisänä**. Järjestelmälisän käyttäytymisestä on sovittu erikseen. Siirtyvien työntekijöiden työaikaamuoto määräytyy jatkossa palkkaliitteen työaikaamuodon mukaisesti.

DHL-yhtiön Kelpo-kuljetus –yksiköstä Itella-konserniin siirtyneiden kuljettajien työssä noudatetaan tavarankuljetusalan työehtosopimuksen määräyksiä 1.5.2014 saakka. Sen jälkeen noudatetaan tätä työehtosopimusta.

Jos työntekijälle maksettu palkka on suurempi kuin palkkaliitteen mukainen palkka, palkkaliitteen **ylittävää palkkaa maksetaan järjestelmälisänä**. Järjestelmälisän käyttäytymisestä on sovittu erikseen. Siirtyvien työntekijöiden työaikaamuoto määräytyy jatkossa palkkaliitteen työaikaamuodon mukaisesti. Siirtyvien kuljettajien **lakisääteistä pidempien vuosilomien osalta toimitaan kuten aiemmin Kelpo-kuljetus – yksiköstä Itella-konserniin siirtyneiden kuljettajien suhteen on menetelty**.

Itella-konsernissa **Transpointin toiminnoissa olevat logistiikan toimihenkilöt** siirretään palkkaliitteen C palkkajärjestelmään **1.2.2014 alkaen**. Toimihenkilölle laaditaan tehtävänkuvaus tai nykyinen päivitetään. Tehtävien vaativuus arvioidaan työehtosopimuksen mukaisesti tehtäväkuvausten pohjalta.

Henkilökohtainen palkanosa määrätään työehtosopimuksen mukaisesti. Jos toimihenkilölle maksettu palkka on henkilökohtaisen palkanosan määräämisen jälkeen

PAU ry. John Stenbergin ranta 6, 00530 Helsinki, puhelin: (09) 613 116, faksi: (09) 6131 1750, sähköposti: etunimi.sukunimi@pau.fi, www.pau.fi

TYÖPAIKKAINFO 16/2013



Posti- ja logistiikka-alan unioni PAUn

jäsentiedote 2.12.2013 - ILMOITUSTAULULLE!

Posti- ja logistiikka-alan unioni

pienempi kuin työehtosopimuksen mukaan määräytyvä palkka eli tehtävän vaativuuden ja henkilökohtaisen palkanosan summa, henkilökohtainen palkanosa nostetaan työehtosopimuksen mukaiseksi työehtosopimuksen voimassaolon aikana seuraavasti:

- Keväällä 2014 suoritetaan normaali henkilökohtaisen palkanosan arviointi. Toukokuun 2014 palkassa h-osan nousun myötä tapahtuva palkankorotus on maksimissaan 7 %.

- Keväällä 2015 h-osan nousun myötä tapahtuva palkankorotus on maksimissaan + 7 %.

- 31.10.2015 lukien maksetaan h-osa normaalisti arvioinnin mukaisesti.

Jos toimihenkilölle maksettu palkka on suurempi kuin työehtosopimuksen mukaan määräytyvä, työehtosopimuksen ylittävä palkanosa maksetaan toimihenkilölle henkilökohtaisena palkanosana.

Itella-konsernin **Helsingin Veturitien terminaalissa** työskentelevien tämän työehtosopimuksen piirissä olleiden työehtoja tarkastellaan. Samaa tai samanarvoista työtä tekevien osalta palkkausperusteet on yhtenäistettävä, jotta työnantajaa sitova tasapuolisen kohtelun vaatimus toteutuu. Tarkastelun on valmistuttava siten, että yhtenäistettyjen palkkausperusteiden mukaiset palkat maksetaan viimeistään **1.2.2014 alkaen**.

Yksittäisiä erimielisyyksiä ratkottiin

Neuvottelujen yhteydessä ratkottiin useita yksittäisiä henkilöitä koskevia erimielisyyksiä ja joitakin periaatteellisia kysymyksiä, kuten lm/plm tiedonsaanti, määräaikaisten sopimusten peruste (sijaistettavan nimi tietoon), työntekijöiden työehtosopimuksen mukaisen työpaikan muuttaminen irtisanomisaikaa noudattamatta, lisätyö (työsopimuksen ylittävät tunnit).

Lisätietoja alueellisilta pääluottamusmiehiltä tai liiton toimistosta