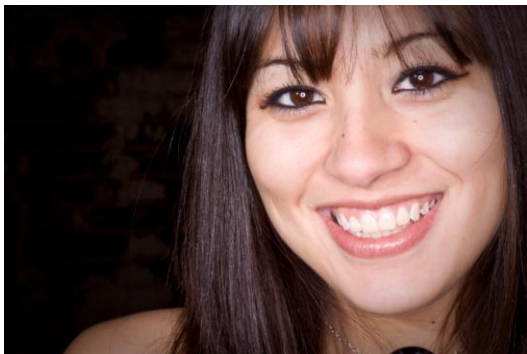


Lyhyt työelämäopas nuorille ja uusille työntekijöille



pau

Posti- ja logistiikka-alan unioni

Työsuhteen alkaessa

Työsuhteesi ehdot kuten palkka, vuosiloma, sairausajan palkka, työaika, taudit jne. on sovittu alan työehtosopimuksella. Työehtosopimus on nähtävänä kaikilla työpaikoilla. Liiton jäsenenä voit tutustua siihen myös liiton kotisivujen kautta. Työehtosopimuksesta saat tietoa työpaikkasi luottamusmieheltä -hakeudu hänen juttusille, hän auttaa sinua kaikissa työelämän asioissa.

Työhöntulotarkastus

Töihin tullessa työsopimuksen lisäksi on hyvä huolehtia myös työhön tulostarkastuksesta. Työhön tulotarkastus tulee tehdä kuukauden kuluessa töihin saapumisesta, ja vaikka olisit määräaikainen työntekijä. Tämän työterveyshoitajan tekemään tarkastukseen sisältyy seuraavia toimenpiteitä:

- pituus, paino, verenpaine, pulssi, vyötärönympärys
- laboratoriotutkimukset (Hb, verensokeri, veren rasva-arvot, veren maksa-arvot)
- näkö tutkimus
- työkykyindeksikysely (vaihtoehtoisesti työstressikysely)
- elintapoja koskeva kysely (CVD, Diabetes-riskin arviointi, AUDIT)
- tarvittaessa kuuloseula
- keuhkojen toimintakoe tupakoitsijoille
- yötyöhön tuleville tarvittaessa EKG
- työtehtäviin ja työolosuhteisiin liittyvä neuvonta ja ohjaus
- tarvittaessa työterveyslääkärin, työfysioterapeutin tai työterveyspsykologin tarkastus
- huume-testit: Itellan päihdenohjelman mukaan



Saat esimieheltäsi lähetteen työhön tulotarkastukseen. Työhöntulotarkastus on työnantajan määräämä tarkastus. Itellassa noudatettavan työehtosopimuksen mukaan työhöntulotarkastuksesta tulee korvata sinulle matkakustannukset. Mikäli tarkastus tapahtuu työajan ulkopuolella, sinulle korvataan itse tarkastukseen kulunut aika yksinkertaisella tuntipalkalla.

Työvaatteet ja työvälineet



Yritykset ovat määritelleet suojavaatteet ja suojavälineet kunkin työtehtävän mukaan. Kannattaa tarkistaa, että olet saanut sinulle kuuluvat suojavaatteet ja suojavälineet, esim. polkupyöräkypärän, kylmältä suojaavan puvun tai haalarit, turvajalkineet jne. Työvaatteita on mahdollista tilata esimiehen määrittelemän tarpeen mukaan. Näistä asioista saat tietoa esimieheltäsi tai työsuojeluvaltuutetultasi.

Palkan kokemusvuosikorotus

Palkkaliitteiden mukaisia kokemusvuosikorotuksia laskettaessa otetaan huomioon nykyisen työn lisäksi työskentely nykyistä vastaavissa tehtävissä. Toimita esimiehelle työtodistusten kopiot aiemmista vastaavissa tehtävissä tekemistäsi töistä.

Muuta työsuhteeseen liittyvää

Lisätyö

Mikäli olet osa-aikaisessa työsuhteessa, huomioithan, että työnantaja on velvollinen tarjoamaan sinulle lisätöitä. Itellalainen jos teet lisätöitä työnantaja maksaa sinulle lisätyöstä 20% korvauksen aina 7:39 / 7:30 tuntiin saakka, jonka jälkeen työn jatkuessa tekeminen korvataan ylityökorvauksen mukaan. Ilmoita halustasi tehdä lisätyötä esimiehellesi. Sanomalehdenjakelussa noudatetaan poikkeavaa korvausjärjestelmää, katso D-palkkaliite. Muissa työehtosopimuskissa lisätyö korvataan ns. yksinkertaisella tuntipalkalla

Vuosiloma

Vuosilomaa kertyy joko 2 tai 2,5 päivää kuukaudelta sellaisilta kuukausilta, joilla olet ollut sopimuksen mukaan työssä vähintään 14 työssäolopäivänä. Lomaa kertyy myös työssäolon veroisista päivistä, joilta työnantaja maksaa palkkaa esim. sairausloma, vuosiloma, työajan tasaamisvapaa. Jos työsuhde on kestänyt lomanmääräytymisvuoden (31.3.) loppuun mennessä alle vuoden on loma kertymä 2 päivää kuukaudessa, jos työsuhde on vastaavasti kestänyt yli vuoden on kertymä 2,5 päivää kuukaudessa.

Mikäli työskentelet toistuvissa määräaikaissa työsuhteissa, sinulla on oikeus valita haluatko, että loma maksetaan sinulle rahana, tai että kerrytät vuosilomaa. Ilmoita välittömästi esimiehellesi halustasi kerryttää vuosilomaa.



Työtapaturma

Mikäli sinulle sattuu työmatkalla tai työssä tapaturma, siitä tulee aina tehdä esimiehelle tapaturmailmoitus. Työnantajan vakuutus korvaa mm. sairaanhoidon, lääkkeitä, kuntoutukset ja päivärahan sairausajanpalkanmaksun päättyttyä. Lisätietoa asiasta saat esimieheltä ja työsuojeluvaltuutetulta.

Sairausajanpalkka

Jos sairastut, saat sairausajalta palkkaa seuraavasti:

Itellassa:

yhdenjaksoisen työsuhteen kesto sairastumishetkellä	palkallisen jakson pituus
alle kuukauden	1 viikolta
vähintään 1 kuukauden, mutta vähemmän kuin 1 vuoden	4 viikolta
1 vuoden, mutta vähemmän kuin 5 vuotta	5 viikolta
5 vuotta tai kauemmin	3 kuukaudelta

GNS:ssä

Yhdenjaksoisen työsuhteen Kesto sairastumishetkellä	Palkallisen jakson pituus
Alle kuukauden	1 viikko
Vähintään 1 kuukauden, mutta vähemmän kuin 1 vuoden	4 viikkoa
1 vuoden, mutta vähemmän kuin 5 vuotta	5 viikkoa
5 vuotta tai kauemmin	8 viikkoa

DHL:ssä = entisessä Kelpokuljetuksessa

Alle 3 vuotta	28 päivää
yli, mutta alle 5 vuotta	35 päivää
yli viisi, mutta alle 10 vuotta	42 päivää
yli 10 vuotta	56 päivää

PERHE-ELÄMÄN JA TYÖN YHTEENSOVITTAMINEN

Äitiysvapaa

Äitiysvapaa aloitetaan yleensä 30 arkipäivää ennen laskettua synnytystä. Äitiysrahaan oikeuttavien päivien yhteismäärä eli äitiysvapaan kokonaispituus on 105 arkipäivää. Myös lauantait lasketaan arkipäiviksi.

Itellassa työntekijälle maksetaan sairausajan palkan mukaan laskettua palkkaa äitiysvapaan alusta lukien ajalta, johon sisältyy 72 arkipäivää. Palkan maksamisen edellytyksenä on se että henkilö on ollut yrityksen palveluksessa välittömästi ennen äitiysloman alkamista vähintään kuusi kuukautta. Kelpossa maksetaan äitiysvapaan ajalta palkkaa samoilta ajanjaksoilta ja samojen säännösten mukaisesti kuin sairausajalta ja G4S:ssä työntekijälle maksetaan keskituntiansion mukaan laskettua palkkaa äitiysvapaan alusta lukien kolmelta kuukaudelta.

Isyysvapaa

Isyysvapaaseen on oikeus lapsen äidin kanssa avio- tai avoliitossa elävällä lapsen isällä. Isä voi pitää isyysvapaata äitiys- ja vanhempainrahakaudella

enintään 18 arkipäivää enintään neljässä jaksossa. Lisäksi Isällä on oikeus ns. isäkuukauteen. Tällä tarkoitetaan sitä, että isyysvapaan lisäksi isä voi käyttää äidin sijasta vanhempainrahakauden vähintään 12 viimeistä arkipäivää ja yhdistää ne 1–24 arkipäivän pidennettyyn isyysvapaaseen. Isäkuukausi on siten vähintään 13 ja enintään 36 arkipäivää.

Palkanmaksu: Itelassa isyysvapaan alusta lukien isälle maksetaan täyttä palkkaa ajalta, johon sisältyy kuusi arkipäivää, G4S:ssä maksetaan palkkaa kuudelta arkipäivältä ja Kelpokuljetuksessa 5 arkipäivältä. Edellytyksenä tähän on myös se että henkilö on ollut yrityksen palveluksessa välittömästi ennen isyysvapaan alkamista vähintään kuusi kuukautta.

Sairaalan lapsen hoito

Työntekijän alle 10-vuotiaan lapsen tai vammaisen lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan alle 10-vuotiaan lapsen tai vammaisen lapsen sairastuessa äkillisesti työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutetut saavat olla tilapäisellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti.

Tilapäisen hoitovapaan enintään kolme ensimmäiseltä päivältä työntekijälle maksetaan palkkaa sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti. Neljäs tilapäisen hoitovapaan päivä on palkaton.



Palkan maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että lapsen sairaudesta esitetään vastaava selvitys kuin työntekijän omasta sairaudesta vaaditaan. Palkka maksetaan myös yksinhuoltajalle. Yksinhuoltajaksi katsotaan myös henkilö, joka ilman erillistä avioero päätöstä on pysyvästi muuttanut asumaan erilleen aviopuolisostaan sekä henkilö, jonka puoliso on asevelvollisuuden suorittamisen tai reservin harjoitusten, sairauden, matkan, työskentelystä tai opiskelusta johtuvan toi-

sella paikkakunnalla asumisen tai muun sellaisen pakottavan syyn vuoksi estynyt osallistumasta lapsen hoitoon.

Vanhempainvapaa

Vanhempainvapaata voi pitää

- äiti tai isä yksinään tai
- kumpikin yhtä aikaa, jolloin kyseessä on osittainen vanhempainvapaa.



Vanhempainvapaata on oikeutettu pitämään aviomies tai lapsen äidin kanssa avoliitossa elävä lapsen isä. Vanhempainrahakausi alkaa välittömästi äitiysrahakauden jälkeen.

Äidillä ja isällä on oikeus pitää vanhempainvapaa yhdessä tai kahdessa jaksossa. Jakson vähimmäispituus on 12 arkipäivää. Vanhempainvapaan ja vanhempainrahakauden pituus on enintään 158 arkipäivää. Vanhempien on päätettävä, kumpi heistä jää vanhempainvapaalle. Molemmat vanhemmat eivät voi olla vanhempainvapaalla yhtä aikaa.

Osittainen vanhempainvapaa

Äiti ja isä voivat olla samanaikaisesti osittaisella vanhempainvapaalla ja osa-aikatyössä vanhempainrahakauden aikana. Vanhemmat voivat siis työaikaansa lyhentämällä ja vastaavasti palkkaa alentamalla jäädä samanaikaisesti osittaiselle vanhempainvapaalle. Osittaisen vanhempainvapaan on kestettävä yhdenjaksoisesti vähintään kaksi kuukautta.

Osittaisen vanhempainvapaan edellytyksenä on että kumpikin vanhempi on sopinut työnantajansa kanssa työajan lyhentämisestä ja palkan alentamisesta 40–60 prosentilla alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajasta ja kokoaikatyön palkasta. Osittainen vanhempainvapaa

voidaan toteuttaa esimerkiksi niin, että vanhemmat hoitavat lasta vuoropäivin tai -viikoin tai siten, että toinen vanhemmista on työssä aamupäivisin ja toinen iltpäivisin. Osittaista vanhempainrahaa eivät voi saada opiskelijat eivätkä yksinhuoltajat. Jos toinen vanhemmista ei enää täytä osittaisen vanhempainrahan saamisen edellytyksiä, myös toisen vanhemman oikeus siihen päättyy.

Osittaista vanhempainrahaa hakevan on esitettävä Kelalle työnantajan kanssa tehty sopimus työaikajärjestelyistä ja osa-aikatyöstä maksettavasta palkasta. Osittaisen vanhempainrahan määrä on puolet asianomaiselle maksettavasta vanhempainrahan määrästä.

Hoitovapaa

Hoitovapaalla tarkoitetaan työntekijän oikeutta jäädä kokonaan pois työstä hoitamaan lastaan tai muuta hänen taloudessaan vakituisesti asuvaa lasta, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta.

Ottolapsen vanhemman oikeus hoitovapaaseen jatkuu kuitenkin enintään siihen saakka, kun lapseksi ottamisesta on kulunut kaksi vuotta ja enintään siihen saakka, kunnes lapsi aloittaa koulun. Hoitovapaoikeutta voivat käyttää lapsen vanhemmat (biologiset vanhemmat ja ottovanhemmat) sekä muut sellaiset lapsen huoltajat (sijaisvanhemmat), jotka asuvat lapsen kanssa samassa taloudessa.

Lapsella tarkoitetaan:

- työntekijän omaa lasta, ottolapsi mukaan luettuna
- avio- ja avopuolison lasta sekä
- perheeseen sijoitettua tai ja perheen tai perheen huollossa vakituisesti olevaa lasta.



Työstä poissaolon on tapahduttava lapsen hoidon vuoksi. Työntekijän tulee osallistua lapsen hoitamiseen siten, että hoitoon ei käytetä saman laajuisia muita hoitojärjestelyjä kuin työssäoloaikana. Työntekijällä on kuitenkin lap-

sen hoito sekä työsuhteeseen liittyvä kilpailukiello huomioon ottaen oikeus tehdä muuta työtä hoitovapaan aikana. Työsuhde ei katkea hoitovapaan aikana, eikä työnantaja saa irtisanoa hoitovapaalla olevan työntekijän työ-sopimusta. Työntekijällä on oikeus palata aikaisempaan työhönsä hoitova-paan päättymisen jälkeen. Hoitovapaa ei yleensä kerrytä kokemuksellisia. Hoitovapaalla olevalla vanhemmalla voi olla oikeus Kelan maksamaan ko-tihoidontukeen.

Hoitovapaan jaksottaminen

Hoitovapaan jaksottamisella pyritään siihen, että äiti ja isä voivat perheen valinnan mukaan hoitaa lasta vuorotellen. Lapsen vanhemmat voivat jäädä kotiin hoitamaan lasta niin, että kumpikin pitää peräkkäin yhden tai vuoro-tellen kaksi hoitovapaajaksoa. Hoitovapaa on siis jaettavissa kahteen jak-soon käyttäjää kohden. Vanhemmat eivät kuitenkaan voi olla kotona lasta hoitamassa samanaikaisesti. Jaksojen vähimmäispituus on yksi kuukausi.

Osittainen hoitovapaa

Osittaisella hoitovapaalla tarkoitetaan työntekijän oikeutta tehdä lyhennet-tyä työaika lapsen hoidon vuoksi.

Työntekijä voi saada osittaista hoitovapaata lapsensa tai muun hänen ko-dissaan pysyvästi asuvan lapsen hoidon vuoksi siihen saakka, kunnes pe-rusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy. Jos lapsen oppi-velvollisuutta on pidennetty perusopetuslain (628/1998) 25 §:n 2 momentin mukaisesti, osittaista hoitovapaata voi kuitenkin saada lapsen kolmannen lukuvuoden päättymiseen saakka. Lapsen oppivelvollisuutta pidennetään, jos oppivelvollisuus alkaa kuusivuotiaana.

Erityisen hoidon ja huollon tarpeessa olevan vammaisen tai pitkäaikaissai-raan lapsen vanhempi voi saada osittaista hoitovapaata siihen saakka, kunnes lapsi täyttää 18 vuotta. Osittaista hoitorahaa maksetaan kuitenkin tällöinkin vain lapsen kolmanteen lukuvuoteen asti.

Osittaisen hoitovapaan saamisen edellytyksenä on, että: lapsen molemmat vanhemmat tai yksinhuoltaja on työssä kodin ulkopuolella. Jos toinen lap-sen vanhemmista on pysyvästi kotona, työssä käyvällä vanhemmalla ei ole oikeutta osittaiseen hoitovapaaseen. Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat saavat olla osittaisella hoitovapaalla saman kalenterijakson aika-

na, mutta eivät yhtäaikaisesti. Edellytyksenä on lisäksi, että osittaiselle hoitovapaalle jäävä työntekijä on ollut saman työnantajan palveluksessa viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana vähintään kuusi kuukautta.

Työntekijän on tehtävä esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. Työnantaja ja työntekijä saavat sopia vapaasta ja sen yksityiskohtaisista järjestelyistä haluamallaan tavalla. Mikäli sopimukseen ei päästä, työntekijälle on annettava osittaista hoitovapaata yksi jakso kalenterivuodessa. Vapaan pituus ja sen ajankohta määräytyvät työntekijän esityksen mukaan. Tällöin vuorokautinen säännöllinen työaika lyhennetään 6 tuntiin. Lyhennetyn työajan tulee olla yhdenjaksoinen lepotaukoja lukuun ottamatta. Jos työaika on järjestetty keskimääräiseksi, viikoittainen työaika on 30 tuntia. Työaika voidaan sopia myös lyhyemmäksi tai pitemmäksi.

Työnantaja ei voi kieltäytyä sopimasta työntekijän kanssa osittaisesta hoitovapaasta ilman painavaa syytä. Tällaisena syynä voi olla vain osittaisesta hoitovapaasta työnantajalleen tai liikkeen, laitoksen taikka viraston toiminnalle aiheutuva vakava haitta, jota ei voida välttää kohtuullisilla työn järjestelyillä. Haitan merkittävyyttä arvioitaessa on otettava huomioon työpaikan koko ja käytetty tuotanto- ja palveluteknikka. Vain harvoin työpaikalla on sellainen tilanne, että työnantajalla olisi oikeus kieltäytyä sopimasta. Jos näin kuitenkin tapahtuu, kannattaa ottaa yhteyttä luottamusmieheen tai liittoon ja pyytää työnantajalta selvitystä kieltäytymisen perusteita.

Työntekijän työtehtäviä voidaan myös muuttaa osittaisen hoitovapaan toteuttamiseksi. Osittaisella hoitovapaalla olevalla vanhemmalla voi olla oikeus Kelan maksamaan osittaiseen hoitorahaan.

Perhevapaita koskevat ilmoitusajat

a) Äitiys- ja isyysvapaa 1) 2 kk ennen vapaan aiottua alkamista, jos vapaan pituus yli 12 arkipäivää , 2) 1 kk ennen vapaan aiottua alkamista, jos vapaan pituus enintään 12 arkipäivää

b) Vanhempainvapaa ja osittainen vanhempainvapaa 2 kk ennen vapaan alkamista

Hoitovapaa 2 kk ennen hoitovapaan alkamista

Osittainen hoitovapaa Työntekijän esitys viimeistään 2 kk ennen vapaan alkamista

Tilapäinen hoitovapaa Niin pian kuin mahdollista

Poissaolo pakottavista perhesyistä Niin pian kuin mahdollista

KOULUTUS

Itella-konserni tukee tutkintoon johtavia opiskeluohjelmia mahdollistamalla työssäoppimisen ohjauksen ja osallistamalla opiskelun arviointiin. Opiskelu rahoitetaan pääsääntöisesti oppisopimuskoulutusrahoituksella. Oppisopimuskoulutuksella tarkoitetaan työpaikalla, työtehtävien ohessa / yhteydessä harjoitettavia ammatillisia opintoja, joita täydennetään tietopuolisin opinnoin.



Ammattitutkinnoissa ammattitaitoa kehitetään soveltamalla uutta tietoa työpaikalla tapahtuvan toiminnan kehittämiseen. Itellan omiin ryhmiin hakeutuminen tapahtuu erillisen ohjeistuksen mukaan.

Kaikkiin tutkintoihin hakeutumisesta ja opiskelun aloittamisesta keskustellaan aina esimiehen kanssa tavoite- ja kehityskeskusteluissa.

Yksi suosittu ammattitutkinto on Viestinvälitys ja logistiikkapalveluiden ammattitutkinto eli ViLoPa. Lisätietoa ammattitutkinnoista saat esimieheltäsi

PAUn LOMATUET

PAU tukee jäsentensä lomatoimintaa. PAU on Suomen Ammattiliittojen Lomajärjestö SAL:n jäsen. Vuosittain liitto saa kiintiön ohjatuille lomaviikoille kotimaassa ja jakaa tuen suoraan jäsenilleen. Lomatuki on viikon lomalta 170 euroa aikuisille ja 85 euroa lomalla mukana oleville 6-16-vuotiaille lapsille. Loman pituuden pitää olla vähintään 5 yöpymisvuorokautta. Jotta useammat jäsenet voisivat osallistua edullisille lomaviikoille, jaamme myös liiton omaa, SAL-lomatuen suuruista tukea jäsenillemme.

Perheloma

Perheloma on suunnattu lapsiperheille. Ohjatulle kesäiselle täysihoitolomaviikolle pääsee parikymmentä lapsiperhettä. Vain aikuiset maksavat parikymppiä tältä lomaviikolta.

Hotelli Heimari

Hotelli- ja koulutuskeskus Heimari sijaitsee Saimaan rannalla vain reilut 10 kilometriä Mikkelin ja Ristiinan keskustasta aivan laivareitin varrella.

Heimaria ympäröi rauhallinen eteläsavolainen luonnonkaunis järvi- maisema, joka mahdollistaa monenlaiset luontoharrastukset.

Heimari on PAUlaisten oma paikka, jossa PAUn jäsenten on hyvä lomailla ja kouluttautua. Liiton tarjoamasta koulutuksesta löydät lisätietoja PAUn kotisivuilta www.pau.fi



Itellan työhyvinvointisäätiö

Itella-konsernin työhyvinvointisäätiön toimintaa johtaa Itellan ja PAUn niimeämistä henkilöistä koostuva hallitus. Hallituksella on apuelimenä yrityksen ja henkilöstön edustajista koostuva neuvottelukunta, joka valmistelee esitykset hallitukselle

Aktiiviperheloma

Säätiö järjestää lapsiperheille suunnattuja aktiiviperhelomia Hotelli Heimari rissa Ristiinassa. Ohjelmassa on luentoja hyvinvointiin liittyvistä asioista ja ohjattua liikuntaa. Lapsille järjestetään hoito aktiviteettien ajaksi. Työhyvinvointisäätiö maksaa koko loman, vain matkakulut jäävät osallistujan maksettavaksi.

Lisätietoja ja ilmoittautuminen www.tyohyvinvointisaatio.fi