

## Posti- ja logistiikka-alan asiantuntijat ry

### Puolestapuhujasi.

### Informaatiologiikka-alalle saatiin neuvottelutulos

**PAUn liittohallitus hyväksyi kokouksessaan 18.3. informaatiologiikka-alan työehtosopimusneuvotteluissa 4.3. syntyneen neuvottelutuloksen.**

Uusi työehtosopimus astuu voimaan 4.3.2020 ja on voimassa 31.1.2022 saakka. Sopimuskauden aikana palkkoja tullaan kokonaisuudessaan korottamaan 3,2 %, josta 1,8 % on yleiskorotusta ja 1,4 % yrityskohtaisista erää. Vuonna 2020 palkkoja korotetaan 1.6. alkaen tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 0,8 % suuruisella yleiskorotuksella sekä 0,5 % suuruisella yrityskohtaisella erällä.

Vuonna 2021 palkkoja korotetaan 1.5. alkaen tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1 % suuruisella yleiskorotuksella sekä 0,9 % suuruisella yrityskohtaisella erällä. Työehtosopimuksessa on todettu, että yrityskohtaisen erän käytöstä tullaan sopimaan paikallisesti molempien vuosien osalta. Tänä vuonna sopimus tullaan tekemään huhtikuun loppuun mennessä ja vuonna 2021 sopimus tulee olla tehtynä maaliskuun loppuun mennessä. Mikäli yrityskohtaisten erien jakamisesta ei päästä sopimukseen, erät jaetaan jokaiselle toimihenkilölle ja työntekijälle työnantajan päättämällä tavalla.

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.6.2020 lukien 0,8 % ja 1.5.2021 lukien 1 %. Euromääräisiä lisiä korotetaan 1.6.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,3 %. Vuonna 2021 euromääräisiä lisiä korotetaan 1.5.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,9 %.

Uusi palkkajärjestelmä käyttöön

Yksi työehtosopimuksen keskeisimmistä muutoksista on palkkaliitteen 1 ja 3 uuden palkkajärjestelmän käyttöönotto ja sen tuomat muutokset palkkarakenteisiin. Palkkajärjestelmän toimivuutta on kehitetty ja pilotoitu vuoden 2019 aikana. Pilotissa ei havaittu ongelmia ja palkkajärjestelmä päätettiin ottaa käyttöön uuden työehtosopimuksen astuessa voimaan.

Palkkaliitteen 1 ja 3 uudet palkkataulukot muodostuvat kahdesta erillisestä palkkataulukosta (taulukko 1 sekä taulukko 2), joista on poistettu aiemmin tutut roolitasot (taso 1 ja taso2). Vaikka roolitasot poistuvat käytöstä, niin se ei vaikuta esimiehen ja toimihenkilön välillä käytäviin kehityskeskusteluihin.

### Tapahtumia 2020

- Liittovaltuuston kokous 13.-14.8.2020
- Vuosikokous 2020, m/s Finlandia, ajankohta vahvistetaan myöhemmin (COVID-19:n takia)

### Osaston toimikunta 2020

**Puheenjohtaja Päivi Holpainen**  
**Vara-pj Kari Tanskanen**  
**Sihteeri Simo Parviainen**  
**Tiedotussihteeri Kari Tanskanen**  
**Järjestövastaava Hannu Lahdenperä**  
**Mirka Lehmus**

**Varajäsenet**  
**Jaana Toivonen, kulttuuri- ja virkistysvastaava**  
**Ossi Lillomäki**

**Taloudenhoitaja Arja Sipilä**



Toimihenkilöön sovellettava palkkataulukko määräytyy toimihenkilön kokemusvuosien perusteella. Alle kolmen vuoden kokemuksen omaavan toimihenkilön vähimmäispalkka määräytyy palkkataulukon 1 pohjalta. Kolmen kokemusvuoden jälkeen toimihenkilön vähimmäispalkka määräytyy palkkataulukon 2 mukaan. Palkkataulukoiden vaativuusryhmiin sekä vaativuuden arviointiin ei ole tullut muutoksia, lukuun ottamatta palkkaliitteen 3 palkkataulukoihin tuotua uutta vaativuusryhmää. Jatkossa palkkaliitteen 3 palkkataulukoissa on neljä vaativuusryhmää ja lisäyksen jälkeen palkkataulukon pitäisi vastata paremmin tämän päivän tarpeisiin.

Palkkajärjestelmämuutoksen seurauksena toimihenkilölle maksettava kuukausipalkka muuttuu kokonaispalkaksi, joka pitää sisällään aiemmin käytössä olleet palkanosat: taulukkopalkka, roolitaso sekä mahdollinen sovittu palkanosa. Uuteen palkkajärjestelmään siirtyminen ei laske kenenkään palkkoja.

Työehtosopimukseen tuli muutamia tekstimuutoksia, joista osa on sovittu määräajaksi koskemaan vain tätä sopimuskautta. Näistä muutoksista saat tarkemmin tietoa luottamusmieheltäsi tai uudesta työehtosopimuksesta, joka tullaan julkaisemaan liiton kotisivuilla kevään aikana.

Lena Lahti



## Työsuojelu

Työsuojelulla tarkoitetaan toimia, joilla vapaaehtoisesti tai lain velvoittamana pyritään vähentämään ja poistamaan työssä ja työoloissa esiintyviä vaaroja. Työsuojelulla pyritään poistamaan työstä johtuvia vaurioita, muuttamaan työ ja työolot sellaisiksi, että ne edistävät ihmisen ruumiillista, henkistä terveyttä, turvallisuutta ja viihtyvyyttä. Työsuojelutoimenpiteet kohdistuvat ensisijaisesti työntekijöihin: työsuojelu pyrkii vähentämään työstä työntekijälle koituvia vaaroja ja haittoja.

## Asiantuntijain 'konsertti-seteli' - 20 euroa

Koska suosittuihin kevyen musiikin konsertteihin on vaikea varata useampia lippuja, niin osaston toimikunta tarjoaa ratkaisuna seuraavaa:

Jäsen ostaa **itselleen yhden lipun** ja toimittaa lipusta kopion tiedotussihteeri Kari Tanskaselle sekä ilmoittaa pankkitilinsä 'setelin' tilittämistä varten. Kari toimittaa tiedot keskitetysti taloudenhoitaja Arja Sipilälle maksatukseen. 'Seteli' ei koske avec-lippuja. Yhden kalenterivuoden aikana osaston jäsen saa käyttää maksimissaan kolme 'seteliä' (yhteensä 60 euroa).

Myös se on mahdollista, että jäsen käyttää kolme seteliä (60 e) yhteen kallishintaiseen konserttiin.

### Luottamusmiehet:

**Pääluottamusmies**  
**Informaatiologiikka-alan TES**  
**Ossi Lillomäki**  
**Postintaival 7 D-talo 2.krs**  
**puh 040 503 4301**

**Pääluottamusmies**  
**Transval, Posti Messaging, Turun palkkahallinto**  
**Hannu Lahdenperä**  
**puh 0400 496 626**

**Varapääluottamusmies**  
**Transval, Posti Messaging, Turun palkkahallinto**  
**Päivi Holpainen**  
**puh 040 507 4325**

**Luottamusmies**  
**Palkkahallinto**  
**Mirka Lehmus**  
**Rydönnotko 1**  
**20360 Turku**  
**puh 050 3646 565**



## Etätyö

Etätyöllä tarkoitetaan joustavaa, vapaaehtoisuuteen perustuvaa työn organisointitapaa. Työ suoritetaan siellä, missä se on työntekijän, työnantajan ja tehtävän työn kannalta tehokkainta ja tarkoituksenmukaisinta. Etätyötä tehdään työpaikan ulkopuolella esimerkiksi kotona, vapaa-ajan asunnolla tai liikkuvana työnä matkoilla

## Paikallinen sopiminen

Paikallinen sopiminen tarkoittaa sopimista yritys- tai työpaikkatasolla sekä virastoissa ja laitoksissa. Lainsäädännön ja työehtosopimusmääräysten ulkopuolelle jäävistä asioista on työpaikoilla mahdollista tarvittaessa sopia. Onnistunut paikallinen sopiminen perustuu aina vapaaehtoiseen, asiallisen tietojenvaihdon ja neuvottelumenettelyn jälkeen syntyneisiin sopimuksiin. Aloitteentekijänä voi olla työnantaja tai työntekijät ja vapaaehtoisuuteen kuuluu myös se, ettei sopimukseen aina päästä.



**Osaston toimikunta ja luottamushenkilöt toivottavat kaikille aurinkoista ja rentouttavaa kesää!**

**Varaluottamusmies**  
**Palkkahallinto**  
**Jaana Toivonen**  
**Rydönnotko 1**  
**20360 Turku**  
**puh 050 3646 464**

**Luottamusmies**  
**Viestinvälitys- ja logistiikka-alan TES,**  
**palkkaliite C, Posti Kiinteistöt Oy**  
**Kari Tanskanen**  
**Postintaival 7 C-talo 5.krs**  
**puh 040 828 6742**

### Työsuojeluvaltuutettu:

**Transval, Posti Messaging, Turun palkkahallinto, Posti ICT**

**Työsuojeluvaltuutettu**  
**Päivi Holpainen**  
**puh 040 507 4325**

## **jäsenedut.fi**

PAUn jäsenillä on käytössään nyt suuri joukko erilaisia etuja ja alennuksia ammattiliittojen yhteisen jäsenedut.fi -palvelun kautta.

Palvelun löydät osoitteesta

[www.jasenedut.fi](http://www.jasenedut.fi) ja uusimpiin etuihin ja tarjouksiin voi tutustua myös Jäsenedut Facebook -sivujen kautta (FB-sivun osoite: <https://www.facebook.com/jasenedut/>.)

-----

Posti- ja logistiikka-alan asiantuntijat ry on Posti Groupissa ja OpusCapita Groupissa erityyppisissä asiantuntijatehtävissä työskentelevien ammattiosasto.

Ammattiosasto on perustettu vuonna 1973 ja on Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU:n jäsenosasto.