

Megállapodás
a Magyar Posta Zrt. Kollektív Szerződésének 51. számú módosításával
összefüggésben

Szerződő felek megállapodnak abban, hogy a jelen megállapodás szerinti teljesítmény elismerés forrása 2011. évben a bérmegállapodás 4. pontjában rögzített jogcímen elkülönített 2500 millió Ft. A felek a keretösszeg konkrét mértékét 2012. évtől a tárgyévi bérmegállapodásban határozzák meg.

Felek a rendelkezésre álló forrást a megállapodás időbeli hatálya alatt az alábbiak szerint használják fel.

1. A jogcímhez kapcsolódó évenkénti konkrét mértéket és a célkitűzések teljesítése esetén a teljesítményekhez kötődő további elvárásokat évente határozzák meg.
2. A jogcím kifizetéséhez kapcsolódó általános célkitűzés teljesül, ha a Magyar Posta Zrt. az adott év január – szeptember havi tényadatai alapján várható eredménye eléri az üzleti tervben meghatározott mértéket.
3. A teljesítmény elismerés elvárásait, valamint az ahhoz kapcsolódó részletes szabályokat a munkáltató és a szakszervezetek közösen határozzák meg, melyet megállapodásban rögzítenek.
Ennek keretében olyan feltételeket kell meghatározni, melyek teljesítése objektív módon mérhető, értékelhető. A feltételekhez egyértelműen meg kell határozni a kifizetésre való jogosultságot és a kifizetés esetleges kizáró feltételeit.

A)

A teljesítmények elismerésének általános keretszabályai

4. Amennyiben az adott évi megállapodás nem határozza meg a jogosultak körét úgy:
 - a. jogcím szerinti teljesítmény elismerésben részesülhetnek azok a főállású munkavállalók, akik:
 - a folyamatos postai munkaviszonya a Magyar Posta Zrt.-vel a kifizetés évét megelőző október 1-e előtt keletkezett, és a munkaviszonya a kifizetéskor is fennáll (abban az esetben is, ha határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott a munkavállaló, és az több alkalommal megszakítás nélkül meghosszabbításra került),
 - azok a postás munkavállalók, akiket a GYES, GYET, vagy a közeli hozzátartozó ápolása miatt fizetés nélküli szabadsága mellett további munkaviszony keretében foglalkoztat a társaság, a további munkaviszonyra megállapított alaphér szerint,
 - valamint az a munkavállaló, akinek a kizáró feltételeként meghatározott távolléte részben vagy egészben üzemi baleset következménye volt,
 - továbbá a 2. pontban meghatározott elvárások teljesültek.

b. Nem jogosultak a juttatásra:

- az adott évre vonatkozó hatályos társasági szabályozás alapján a premizált és a céljuttalom rendszerbe bevont vezetők,
- a hatályos társasági szabályozás alapján céljuttalom rendszerbe bevont munkavállalók,
- a jogosultság és legyűjtés szempontjából fordulónapnak tekintett szeptember 30-án felmentési idejüket töltő munkavállalókat,
- azok a munkavállalók, akiknek az adott évben szeptember 30-ig összesen 90 napot meghaladó mértékű távollétük (táppénz, állományon kívüli) volt,
- azok a munkavállalók, akik munkavállalói felmondással éltek és a munkaviszonyuk az adott időszakban megszűnik,
- azok a munkavállalók, akik az adott év végéig Korengedményes nyugdíjazásban részesülnek és a munkáltató a Korengedményes nyugdíjazásról a munkavállalókat a juttatás utalásának napjáig tájékoztatta.

A teljesítmény elismeréshez kapcsolódó részletes szabályokat illetve a kifizetés feltételeit és időpontját a munkáltató és a szakszervezetek közösen határozzák meg, melyet a jogcímhez kapcsolódóan kötött adott évi megállapodásban rögzítenek. E megállapodás keretében állapodhatnak meg felek a méltányosság lehetőségéről.

B)

Az adott évi megállapodás megkötésének feltételei

5. Az adott évi megállapodás megkötésének tárgyalása a bértárgyalás keretei között az ösztönző rendszer tárgyalásával egyidejűleg, azzal párhuzamosan történik.
6. A megállapodás megkötése a bértárgyalás keretei között, illetve attól eltérő időpontban is történhet, de legkésőbb adott év április 30-ig a feleknek meg kell állapodniuk.
7. Amennyiben bármilyen okból nem történik megállapodás az adott évi forrás felhasználására úgy az alábbiak szerint kell eljárni:
 - a. Ha a 2. pontban meghatározott általános célkitűzések teljesülnek (a kifizetés figyelembe vételével), úgy a rendelkezésre álló forrás 20%-a év végén a 4. pontban meghatározott munkavállalói kör részére kifizethető. A forrás fennmaradó része csak tulajdonosi jóváhagyás alapján teljesítményhez kötötten kerülhet felhasználásra.
 - b. Ha az általános célkitűzések részben teljesülnek úgy a forrás csak tulajdonosi jóváhagyás alapján teljesítményhez kötötten kerülhet felhasználásra.
 - c. Ha az általános célkitűzések nem teljesülnek úgy kifizetésre nem kerülhet sor.

8. Felek által meghatározott és elkülönített bértömeg más célra az adott évben nem csoportosítható át és nem használható fel, csak és kizárólag a fenti feltételek szerint fordítható teljesítmény elismerésre.

A munkáltató jelen megállapodás alapján járó kifizetést a külön megállapodásban foglaltakon túl egyéb módon nem korlátozhatja.

A munkáltató vállalja, hogy a jogcím teljes összegének kifizetését követően a részesíttek létszámáról és a kifizetett bétömegről a kifizetést követő 20 munkanapon belül tájékoztatja az érdekvéviselőket.

Jelen megállapodásban rögzítettek kollektív szerződéses megállapodás érvényűek, melynek felmondására a Kollektív Szerződésre vonatkozó szabályok az irányadók, azzal az eltéréssel, hogy a megkötésétől számított három évig nem mondható fel.

A megállapodás hatályba lépésének időpontja 2012. január 1-je azzal, hogy a 2012 évi konkrét feltételekről a felek a tárgyalásokat jelen megállapodás alapján 2011. év során megkezdik.

Budapest, 2011. június 30.

Munkáltató részéről:


Schmidt Pál
vezérigazgató

Postai szakszervezetek részéről:


Tóth Zsuzsanna elnök
a Postás Szakszervezet részéről


Sümevéri Miklós elnök
a Postások Független Szakszervezete részéről


Ádám István elnök
a Postások Független Érdekvédelmi
Szövetsége, valamint a Postai Munkavállalók
Érdekvédelmi Szakszervezete részéről


Takács Violetta Rozália elnök
a Magyar Postások Érdekvédelmi Szövetsége
részéről


Piski József elnök
a Postai Érdekvédelem '92 részéről


Tusz Ferenc elnök
Kézbesítők Szakszervezete részéről