

M E G Á L L A P O D Á S
a Magyar Posta Zártkörűen Működő Részvénytársaság
2011. évi alapbérfejlesztéséről

A Munka Törvénykönyvének Kollektív Szerződéséről szóló III. fejezetében foglaltak alapján a Magyar Posta Zrt. és a Társaságnál képvisellel rendelkező szakszervezetek a 2011. évi keresetfejlesztés elveiről és mértékéről, valamint a végrehajtás módjáról és a Magyar Posta Zrt-vel munkaviszonyban álló munkavállalók 2011. évi jóléti juttatásairól, továbbá a Kollektív Szerződés módosításáról az alábbiakban állapodnak meg:

I. Bérfejlesztési lehetőség

- 1) A Társaságnál a 2011. évi üzleti terv alapján, társasági szinten keresetnövekedés az OÉT megállapodás figyelembe vételével kerül végrehajtásra.
A legfeljebb 300 E Ft/fő/hó alapbérrel rendelkezők esetében 3,4%-os, 300 001-350 000 Ft/fő/hó között pedig 2% alapbérfejlesztés kerül megvalósításra, a minimálbérre és a garantált bérminimumra történő ráállás mellett.
- 2) Az átlagkeresetet biztosító bérfejlesztés forrása (a 40 éves munkaviszony alapján nyugdíjba vonulókra való tekintettel a KSz. 39. § szerinti juttatás keretösszegéből történő 220 millió Ft-os átcsoportosítást, valamint az alacsonyabb bérszinten történő pótlás miatt az érintett szervezeti egységek bértömegének csökkentését figyelembe véve):

Összesen

1 857 M Ft

- 3) Az alapbérfejlesztésre fordítható bértömeg tartalmazza a 2011. évi minimál- és garantált bér rendezésére fordítandó forrást is.
A 2011. évi minimál- és garantált bérrendezés várható forrásigénye: 104 M Ft.
- 4) Az 1. pontban meghatározott alapbérfejlesztés mellett a Kollektív Szerződés 39. §-a alapján 2010. évben Postai Világnapi juttatásra képzett és az átcsoportosítással csökkentett keretösszeg 30%-a, azaz 1 108 M Ft alapbérésítésre kerül. Az összeg az alapbérarányos bérelemek figyelembe vételével került meghatározásra. A fejlesztés mértéke munkavállalónként 2,1%. A bérfejlesztésben azon munkavállalók részesülnek,

Handwritten signature and notes:
K...
2011. 01. 01.

akiknek a munkaviszonya 2010. január 5-ét megelőzően keletkezett, és 2011. január 1-jén állományi létszámban vannak, továbbá nem tartoznak a céljuttalom (ideértve az ösztönzési rendszer céljuttalom részét), és a prémium rendszer hatálya alá. A KSz. 39. § 2011. évi keretösszege: 2,5 Mrd Ft.

- 5) Az ösztönző 2011. évi keretösszege 3,1 Mrd Ft (mely nem tartalmazza a marketing akciók forrásigényét).
- 6) Az ösztönző rendszeren belül 2011. évben létrehozásra kerül a gépjárművezetői és a video kódoló munkakörre vonatkozó ösztönző, melynek forrása mintegy 60 M Ft/év. Az ösztönző részletes kidolgozása érdekében a munkáltató és a szakszervezetek 2011. január 31-ig közös munkabizottságot alakítanak.

II. Az alapsbérfelesztés megvalósítása

- 7) A Magyar Posta Zrt. 2011. január 1-jétől a nemzetgazdasági szinten kötelező minimálbért és garantált bért alkalmazza.
2011. január 1-jétől a minimálbér az alapfokú végzettséget igénylő munkakörökben 78 000 Ft/hó, a középfokú iskolai végzettséget és/vagy szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatottak számára a garantált bérminimum 94 000 Ft/hó.
- 8) A minimálbér és garantált bérminimum fejlesztésének forrása az érintett szervezeti egységekre, az általános bérfejlesztés bértömeg igényén felül kerül meghatározásra. A 4. pontban meghatározott alapsbérnövelés forrása a szervezeti egységeknél nem jelenik meg, az automatikus bérkiegészítésként központilag kerül elosztásra.

III. Bérfejlesztési alapelvek

- 9) Az alapsbérfejlesztést összege automatikus rászorással kerül meghatározásra úgy, hogy a megemelt alapsbér összege a kerekítés szabályai szerint 100 Ft-ra végződjön.
- 10) Az alapsbérfejlesztés tömegének vetítési alapja a 2011. január 1-i állományi alapsbér-tömeg, figyelembe véve az alapsbérarányos bérelemeket.



2

- 11) Alapbérfejlesztésben – kivéve a minimál bérre, illetve a garantált bérre való ráállást – csak az a munkavállaló részesíthető, aki legalább egyéves (2010. január 5-e előtti) folyamatos postai munkaviszonnyal rendelkezik.
- 12) A hírlapkézbesítés darabdíjai 2011. január 1-jétől átlagosan 3,4 %-kal növekednek.
- 13) A 2011. január 1-i bérfejlesztési döntést követően évközben alapbérfejlesztés csak a Humánerőforrás Főosztályvezető engedélyével adható.

IV. Kollektív Szerződés módosításai:

- 14) Felek megállapodnak abban, hogy
 - a) A **KSz. 39. §-a** jelen megállapodás 1. és 4. pontjaiban meghatározottakat is figyelembe véve az alábbiak szerint módosul:

39. § A „Postai Világnap”-hoz kötődő teljesítmény elismerés

(1) Az Egyetemes Postaegyesület megalapításának évfordulóján - a Postai Világnap alkalmával, a tagállamok postáihoz hasonlóan - a Magyar Posta Zrt. a teljesítmények elismeréseként juttatásban részesíti munkavállalóit.

(2) A munkáltató erre vonatkozóan évente a bérmegállapodásban meghatározott bértömeget különíti el.

A kifizetés feltétele, hogy a tulajdonosi elvárásokat a társaság teljesíti.

(3) A jogosultak körét és a kifizetés konkrét feltételeit az érdekképviselletekkel évente kötött megállapodás határozza meg.

- b) A **KSz 52. § Segélyezés (2) Temetési segély, A temetési segély mértéke** bekezdés a) és b) pontja az alábbiak szerint módosul:

házas társ/élettárs, gyermek és postai munkavállaló halála esetén 60 000 Ft,
szülő halála esetén 30 000 Ft.

c) **Jóléti juttatások:**

- A Kollektív Szerződés 43.§. (2) bekezdése alapján az étkezési támogatás 2011. évi havi összege nulla forintban kerül meghatározásra.

[Handwritten signatures and initials are present in the right margin, including a large signature and the number '3' with '4' below it.]

- A Választható Béren Kívüli Juttatás 2011. évi bruttó 248 E Ft/r.fő/év, nettó 208 E Ft/r.fő/év.
- Az így kialakított jótéti-, szociális terV 7 951 M Ft keretösszegét elfogadják.

A KSz. VI. Szociális juttatások Alapelvek d), e), i) és j) pontja az alábbiak szerint módosul:

- d) **A foglalkozás körében végzett munka közben vagy azzal összefüggésben bekövetkezett** üzemi balesetet szenvedett munkavállalót – egyéb feltételek megléte esetén – a betegség időtartamára a teljes juttatás megilleti.
- e) Az azonos feltételekkel foglalkoztatott munkavállalók eltérő igényeik alapján azonos összértékből kiindulva egyenlő feltételek mellett, de a munkaidő arányában differenciált értékben választhatnak a juttatási elemek közül, **az egyes juttatási elemek igénybevételi szabályainak betartása mellett.**
- i) A Központi Üzemi Tanács döntése alapján a KSz. is rögzíti a juttatás elemeit:
- Egészségpénztári hozzájárulás,
 - Étkezési hozzájárulás,
 - Helyi bérlet (Budapest),
 - Internet utalvány,
 - Iskolakezdesi támogatási utalvány,
 - Önkéntes Nyugdíjpénztári hozzájárulás,
 - Üdülési csekk (a munkavállaló közeli hozzátartozójának is).

- j) A munkavállaló az i) pont szerinti juttatási elemekből, az egyes juttatási elemek igénybevételi szabályainak és a rá vonatkozó keretösszeg betartása mellett egyénileg állítja össze VBKJ juttatásait.
- A választható juttatási elemekhez a mindenkori adó- és társadalombiztosítási törvények szerint különböző mértékű adó- és járulékfizetési kötelezettség járul, mely közterhek a munkavállalók egyéni keretösszegét terhelik.

[Handwritten signatures and initials]

4

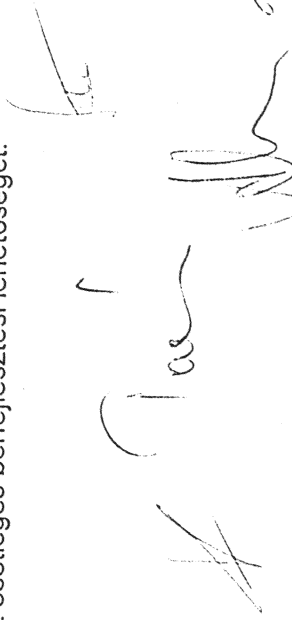
A választható bérén kívüli juttatási rendszer részletes szabályait külön szabályozások (Jogosultsági és Elszámolási, valamint tárgyévi VBKJ választási szabályzat) tartalmazzák.

V. Záró megállapodások

- 15) Felek megállapodnak abban, hogy a munkáltató 2010. évi forrás terhére átlagosan 20 000 Ft/fő egyszeri nettó VBKJ juttatást (meleg étkezési utalvány formájában) nyújt azon 2010. december 16-án főállású munkaviszonyban lévő munkavállalóinak, akik 2010.07.31. napjáig főállású munkaviszonyt létesítettek és 2010. november 30-án állományban vannak -, az óra elfoglaltság figyelembe vételével a következők szerint:

napi óraelfoglaltság	kifizetésre kerülő utalvány értéke
1 – 4 óra	10 000 Ft/fő
5 – 6 óra	15 000 Ft/fő
7 óra, vagy azt meghaladó	21 000 Ft/fő

- 16) A Társaságnál 2011. évben alkalmazott motivációs rendszer elemeiről - a korábbi évek gyakorlatának megfelelően - vezérigazgatói utasítás kiadásra kerül legkésőbb 2011. január 31-ig. Az első félév lezárását követően a munkáltató tájékoztatást ad a szakszervezetek számára a motivációs rendszer alakulásáról.
- 17) Jelen megállapodás alapján a keresetfejlesztésről szóló végrehajtási utasítás a Társaságnál képviselettel rendelkező szakszervezetekkel történő véleményeztetést követően kerül kiadásra. A véleményezés legvégső határideje: 2011. január 6. 10.00 óra.
- 18) A jelen megállapodás alapján végrehajtandó 2011. évi keresetfejlesztésről a Munkáltató 2011. március 31-ig beszámol az érdekképviselleteknek.
- 19) Jelen megállapodás elválaszthatatlan részét képezi a Magyar Posta Zrt. – a bértárgyalás folyamatában átadott – 2011. évi Foglalkoztatási terve.
- 20) Munkáltató az érdekképviselletek kezdeményezésére vállalja, hogy amennyiben a többségi állami tulajdonú társaságoknál az OÉT 2011. évre kötött béránálástól meghaladó mértékű bérfeljesztésre kerül sor, akkor a munkáltató – a tulajdonossal egyeztetve - bértárgyalást kezdeményez, és megvizsgálja az esetleges bérfeljesztési lehetőséget.


5

Jelen megállapodásban rögzítettek kollektív szerződéses megállapodás érvényűek, így az ebben foglaltak alapján 2011. január 1-jei hatállyal a Kollektív Szerződés 39.§; 43.§ (2) pontja, 52.§ (2) pontja, valamint a VI. Szociális Juttatások - Alapelvek d,e,i és j) pontja módosul, melyek átvezetése 2011. január 10-ig megtörténik.

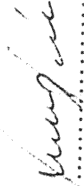
Budapest, 2010. december 16.

Munkáltató részéről:



Schmidt Pál
vezérigazgató

Postai szakszervezetek részéről:



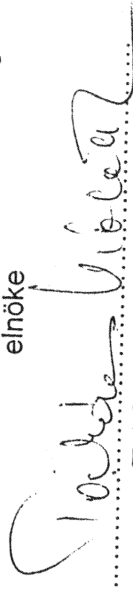
Pecze Pál
Postás Szakszervezet elnöke



Sümevári Miklós
Postások Független Szakszervezetének elnöke



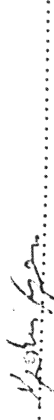
Ádám István
Postások Független Érdekvédelmi Szövetségének elnöke



Takács Violetta Rozália
Magyar Postások Érdekvédelmi Szövetségének elnöke



Tusz Ferenc
Kézbesítők Szakszervezetének elnöke



Piskl József
Postai Érdekvédelem '92 elnöke