

POSTÁS HARSONA

POSTÁSOK FÜGGETLEN ÉRDEKVÉDELMI SZÖVETSÉGE LAPJA



Beköszöntő

Nehéz év után, de még nehezebb év előtt állnak a POSTÁSOK. Igen, így nagybetűvel írva, mert a postás az, aki letesz előbb valamit az asztalra és csak az után kérdi, hogy ebből mennyi az enyém? Lassan azonban ott tartunk, hogy egyre többet követelnek tőle, a szétosztani való pedig gyorsan fogy, és rohamosan szűkül. Ritkán kérdezik meg, hogy van-e valami baja, és ha van, azon tudnának-e segíteni? A kérdéseket mára a követelések váltják fel, az együttérzést kiszorítja az önzés, a jövőtől való félelem, a rettegés a munka elvesztésétől. A közösségeket a bizalmatlanság légköre bomlasztja fel, a barátság már csak a múlté, a főnök már nem az a szigorú, de igazságos vezető, akinél védelmet találhatott a munkáját becsületesen elvégző de – emberek vagyunk – hibát elkövető munkatárs. Ma a postánál a hiba végzetes, nincs mentség, nincs magyarázkodás, nincs könyörület.

Fogadjuk el, hogy ilyen hideg a világ, ilyen rideg az élet, ilyen kíméletlen a piac, ilyen befelé forduló a társadalom? Nem! Mondjuk ki, hogy mára ebből elég! Ez elviselhetetlen! Ez ellen tenni kell! Kinek?

Mindenkinek és főleg nekünk, a szakszervezeteknek ebbe nem szabad belenyugodnunk. Munkákkal, tevékenységünkkel, és hitünk teljes súlyával a munkavállalók, a POSTÁSOK mellett a helyünk.

Azt akarjuk, hogy munkahelyeinkre ismét örömmel járassunk be nap, mint nap, ahol az emberi kapcsolatok újra értéké válnak, ahol a munkánk megbecsülését érezzük, ahol a vezetés tiszteletét nem kikényszerítik, hanem a mindennapok munkája alakítja elismertté.

A POFÉSZ célja, hogy olyan postai munkahelyek legyenek, amelyek mindenki számára biztosítják a tisztességes megélhetés lehetőségét, mert az ott kapott fizetésből gyarapodni és élni lehet, a család eltartása már nem jelent napi gondot. Most ugyan messze vagyunk még ettől, de apróbb sikereink alapján ébrednek lassan reményeink is. Nem mehetünk el szó nélkül a 2014 bérmegállapodás mellett, mely hosszú évek után először biztosít havi többletjövedelmet a postai munkavállalók több mint 90 százalékának. Az egyszeri kifizetések már jelentősen megnövekedtek az előző évhez képest és szinten tudtuk tartani a VBKJ éves összegét is.

Hogy ennél sokan többet vártak? Tudjuk. De ennyi a lehetőség és ennek kiharcolása is a POFÉSZ egyik eredménye. Több évtizedes lemaradást kéne pótolnunk és az egyszerre nem megy. De nem engedünk. Állandó nyomás alatt tartjuk a vezetést, hogy minden lehetőséget használjon ki, az év közbeni keresetemelésre. Mint írtuk a nehéz évet, még nehezebb követi. A választások éve. 2014 a parlamenti, az európai, az önkormányzati választások éve lesz.

A kampány alatt, a választások előtt fokozott felelősség hárul a postás dolgozókra, akik a választási irodáktól, a pártoktól és a társadalomtól sok feladatot kapnak. El kell juttatni a szavazókhoz a választáshoz szükséges küldeményeket, iratokat, ismertetőket, program füzeteket és meghívókat. Az egész ország – köztük a külföldi magyarok is - azt kéri és várja a postásoktól, mint ahogyan eddig is tették munkájuk során, precízen, pontosan és politikailag semlegesen juttassák ezeket célba.

Mint mindig, most is előbb a postás teszi a dolgát, amit hivatása kiszab rá. Békésen, türelmesen, várakozóan.

De utána már a jóból is nagyobb szeletet kér, mint amit eddig kapott!

Tartalom

Beköszöntő	1
Megszületett a bérmegállapodás	2
A POFÉSZ az EUROFEDOP tagja lett	2
A MOSZ és az NGM tanácskozása	3
Bemutakozik a POFÜSZ ügyvivője	4
Közlemény, Nyilatkozat, Állásfoglalás.	4-5
Üdülési lehetőségek 2014.	5
A Liga ismét tarolt a pályázaton	7
Télapőnnepség Szigetváron.	7
A kézbesítők egészségügyi vizsgálatáról	8
A gépkocsivezetők érdekében	10
Bemutatjuk tagszervezeteinket (POMÉSZ)	11



Postások Független Érdekvédelmi
Szövetsége (POFÉSZ)
Telefon: 06 1 333 9581
1425 Budapest, Népszínház u. 27.

DÍJ HITELEZVE

POSTA
munkavállalói
részére

--	--	--	--

Megszületett a bérmegállapodás, márciusi bérfizetéssel jön a megemelt fizetés

Az 2014 évi bértárgyalások során, a POFÉSZ a VKF (Versenyszféra Konzultációs Fóruma) ahol a Kormány, a Szakszervezeti Konföderációk és a Munkavállalói Szövetségek tárgyalásai után határozzák meg az országos minimálbért, illetve az adott évi keresetfejlesztés ajánlott mértékét. A versenyszféra kialakított átlagos 3,5%-os ajánlását figyelembe véve végezte munkáját valamennyi tárgyaláson résztvevő.

A POFÉSZ a munkavállalók érdekeit végig szem előtt tartva fogalmazta meg követeléseit a Magyar Posta vezetése felé. Szakszervezeti szövetségünk tárgyalódelegációjának felkészültsége és határozott tárgyalási taktikájának eredményeként az alábbi bérmegállapodás jött létre, a 2014-es évre.

A Magyar Posta Zrt. vezetősége és a Postás Szakszervezet, a Postások Független Érdekvédelmi Szövetsége, a Magyar Postások Érdekvédelmi Szövetsége és a Postai Érdekvédelmi Szövetség 92 megállapodott a 2014. évre vonatkozó bérfejlesztésről, és a Választható Béren Kívüli Juttatás (továbbiakban: VBKJ) tárgyevi keretösszegéről.

1. A bérmegállapodás rögzíti, hogy 2014. január 1-jéig visszamenőleg, bruttó 350 000 Ft alapbérhatárig sávos bérfejlesztést hajt végre az alábbiak szerint:

Bérsáv	Bérfejlesztés mértéke
- 129 999 Ft	3,5%
130 000 Ft - 179 999 Ft	3,3%
180 000 Ft - 350 000 Ft	2,0%

2. A sávos bérfejlesztésben nem részesülnek a kiemelt munkakörök, részükre külön meghatározásra került a bérfejlesztés, mely az alábbi:

Kiemelt munkakörök	Keret megállapítás alapja (Ft/red.fő/hó)
Betanított csomagkézbesítő	12 000
Csomagkézbesítő I.	12 000
Csomagkézbesítő II.	10 000
Rendszeres helyettes	10 000
Postavezető II.	10 000
Csomagkézbesítő gépkocsivezető (Gépjárművezető I. és II. munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók, akik tevékenységük 60%-ban csomagkézbesítést végeznek)	10 000

A bérfejlesztésből azon munkavállalók részesülnek, akiknek munkaviszonya 2013. január 7. előtt kezdődött. A bérfejlesztés során a béremelés 50%-a alanyi jogon jár a munkavállalónak, a másik 50%-os részt a munkáltatói jogkör gyakorló differenciáltan osztja szét a teljesítményeket és a munkavégzés minőségét figyelembe véve.



A POFÉSZ delegációja

A bérfejlesztésben érintett munkavállalók 2014. március 5-én kapják meg a megemelt összeget. A bérfejlesztésre a munkavállalók 96,3%-a jogosult.

3. A Kollektív Szerződésben meghatározott takarítási- és összevont munkahelyi pótlék 3%-kal kerül megemelésre.
4. A Felek megállapodtak abban, hogy a feltételek alapján jogosult munkavállalók egyszeri, pénzbeli juttatásban is részesülnek az alábbiak szerint:
 - 129 999 Ft/red. fő/hó alapbérig 40 000 Ft,
 - 130 000 Ft - 179 999 Ft /red. fő/hó alapbérig 45 000 Ft,
 - 180 000 Ft /red. fő/hó alapbértől 40 000 Ft.

Jogosult az egyszeri juttatásra, aki:

- 2014. január 1-jén munkaviszonyban áll és munkaviszonya a juttatás kifizetésének időpontjában is fennáll, és
- 2013. július 1-jéig munkaviszonyt létesített, és
- 2014. február 1-jén statisztikai állományban van.

Nem részesülhet a juttatásból, aki:

- a juttatás időpontjában felmondási vagy mentesítési idejét tölti, vagy
- premizált vezetői munkakört tölt be.

Az egyszeri pénzbeli kifizetés 2014. február 16-ig történik meg.

5. A választható béren kívüli juttatások 2014. évi keretösszegét a munkáltató a 2013. évvel azonos összegben fenntartja, mértéke 212 000 Ft/fő/év. A VBKJ elemek választására 2014. február 7-12. közötti időszakban lesz lehetőség, és a juttatásokat - 2014. január 1-jéig visszamenőleg - 2014. március 10-ig kapják meg az arra jogosult munkavállalók.
6. A Törzsgárda elismerés mér-

téke 2014. évben a 2013. évvel megegyező mértékű.

A tárgyaló Felek tekintettel a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumának országos bérajánlására és az inflációs várakozásokra, a bérfejlesztés és az egyszeri juttatás mértékének meghatározásáról mozgásterüket maximálisan kihasználva döntöttek, figyelembe véve a Társaság 2014. évi lehetőségeit és várható kötelezettségeit.

A POFÉSZ teljes jogú tagja lett az EUROFEDOP európai szakszervezeti szövetségnek



Tájékoztatjuk az olvasókat, hogy a Postások Független Érdekvédelmi Szövetsége (POFÉSZ) az EUROFEDOP Végrehajtó Bizottságának 2013. szeptember 26.-i ülésén teljes jogú tagja lett az EUROFEDOP európai szakszervezeti szövetségnek és nemzetközi munkáját a Posta és Távközlési Ágazat Kereskedelmi Tanácsában fogja végezni.

Az EUROFEDOP (European Federation of Public Service Employees) az európai közszolgálati munkavállalók szakszervezeti szövetsége és egyben a CESI (Confédération Européenne des Syndicats Indépendants – Európai Független Szakszervezeti Konföderációja) tagja is.

A Munkástanácsok Országos Szövetsége és a Nemzeti Gazdasági Minisztérium egyeztető tanácskozása



A találkozót Nyitrai Zsolt társadalmi kapcsolatokért felelős igazgató szervezte. A megbeszélésen a kormányt Czomba Sándor, a Nemzetgazdasági Minisztérium (NGM) foglalkoztatáspolitikáért felelős államtitkára képviselte, a Munkástanácsok részéről Palkovics Imre elnök, Baumgartner Lajos gazdasági alelnök, Holecz Gábor közszféráért felelős alelnök, dr. Czuglérné dr. Iványi Judit jogi alelnök, dr. Soós Adrianna foglalkoztatási tanácsadó, és Szabó Imre, az ifjúsági tagozat elnöke vett részt.

Czomba Sándor kiemelte: az elmúlt három és fél évben a munka világát érintő kérdésekben rendszeresen egyeztettek a Munkástanácsokkal. Az államtitkár úgy vélekedett, hogy számos olyan terület van a munka világában, ahol radikális változások mentek végbe – példaként említve a szakképzési rendszert, a felnőttképzést, illetve a Munka törvénykönyv módosítását.

Az államtitkár szerint a közfoglalkoztatás nem cél, hanem eszköz, különösen az olyan térségekben, ahol nem, vagy alig van jelen a versenyszféra. Egyúttal reményét fejezte ki, hogy a következő időszakban csökkenni fog a közfoglalkoztatás szerepe, és egyre inkább áttevődik a súlypont a szociális szervezetekre, valamint a versenyszférában történő foglalkoztatásra.

A Munkástanácsok Országos Szövetségének elnöke a következő időszakra kitűzött céljai között említette az új Ptk. által bevezetett bizalmi vagyonkezelés intézményének adaptálását a munkavállalói tulajdonszerzés elősegítésére (ebben az intézményben a korábbi tulajdonos egy vagyonkezelő szervezetre bízta a vállalati vagyont, amely azt a mindenkori munkavállalók érdekében működteti). A bizalmi vagyonkezelés jogintézménye, megfelelő pénzügyi kedvezményekkel társítva - nemzetközi tapasztalatok szerint - a fenntartható munkavállalói tulajdonszerzés leghatékonyabb formájává válhat Magyarországon is.

Palkovics Imre kiemelte, hogy a Munkástanácsok támogatják a kormányzatot a rezsielőcsökkentés politikájában, ugyanakkor felvetette a szakszervezet fogyasztóvédelembe való bekapcsolódásának lehetőségét, különös tekintettel a rezsielőcsökkentés nyomán követésre, és a háztartások energia számláinak ellenőrzésére. Mindezeket túl az elnök hangsúlyozta: jó néven vettük a kormányzat hozzáállását a gazdasági kérdésekben, ugyanis e téren a nemzeti érdekek az elsődlegesek.

A Munkástanácsok felvetette a foglalkozás egészségügy rendszerének felülvizsgálatát is. Palkovics Imre hangsúlyozta: a munkaalapú társadalomban elkerülhetetlen a jelenlegi rendszer

teljes átalakítása! Legfontosabb a balliberális kormány által egyoldalúan piacósított rendszer vadhajtásainak kiiktatása. A jelenlegi rendszer egyszisztémásan kiszolgáltatja az üzemező egészségügyi szolgáltatókat a munkáltatóknak, miközben egyik alapvető feladatuk éppen a munkavédelmi és munka egészségügyi előírások betartatása és a be nem tartás szankcionálásának kezdeményezése lenne. Ezzel párhuzamosan meggyengültek a

felügyeleti ellenőrzési kapacitások és hatáskörök. A munkavállalói érdekképviselők pedig semmilyen beleszólással nem rendelkeznek az egészségügyi szolgáltató kiválasztásába. A Munkástanácsok elengedhetetlennek tartja a foglalkozás egészségügyi szolgáltatók szakmai- és költség normáinak aktualizálását, kötelező minimum normák bevezetését, a szakmai és felügyeleti kontroll megerősítését.

A szakszervezet a kormányzati támogatást élvező munkahelyi betegségmegelőző és szűrő programok elindítását kezdeményezi a népegészségügyi szempontból kiemelt jelentőségű rizikófaktorok mérséklésére (pl. a szív-érrendszeri megbetegedések, a daganatos megbetegedések kockázatok esetében). Kormányzati és szakszervezeti támogatással munkahelyi felvilágosító,

tanácsadó, egészségfejlesztő programok elindítását kezdeményezzük az egészségre ártalmas életmód (dohányzás, elhízás, alkoholizmus, mozgásszegény életmód) visszaszorítására.

A Munkástanácsok javasolta, hogy a téma horderejére tekintettel a foglalkozás egészségügyi rendszer átalakítására is alakuljon munkacsoport kormányzati és szakszervezeti-munkáltatói részvétellel!

Szó esett továbbá az időskori foglalkoztatásról: a Munkástanácsok időskori foglalkoztatás elősegítését szolgáló komplex kormányprogram kidolgozását kérte a munkavállalói érdekképviselők részvételével: helyzet felmérés, foglalkozás egészségügyi teendők, képzési feladatok, az idősbart munkahely kialakításához beruházási támogatások nyújtása, felvilágosító kampány a munkáltatók között! Továbbá javaslatot tett a



nyugdíjrendszer rugalmasságának növelésére, a résznyugdíj intézményének bevezetésére, résznyugdíj foglalkoztatással kombinálva, a 40 éves munkaviszonyt elérőknél a családi feladatok (szülők, unokák ellátásának) nyugdíj jogosultságként való elismerésére.

Az egyeztetésen a Munkástanácsok képviselői felvetették a munkavállalói ismeretek oktatásának kérdéskörét a felsőoktatásban, jelezve, hogy elkészítették az ezt tartalmazó tananyagot is. Az NGM támogatja és fontos törekvésnek tartja a pályakezdő fiatalok munkajogi felkészültségének javítását.

A Munkástanácsok elnöksége felhívta a Foglalkoztatásért Felelős Államtitkár figyelmét arra, hogy elvégezték a munkahelyeken az Új Munka Törvénykönyvének gyakorlati hatásainak vizsgálatát, és ezt összegezve módosító javaslatokkal kíván élni annak érdekében, hogy a gazdasági előnyök és a munkavállalói érdekek egysúlya vitathatatlan legyen.

Czomba Sándor összegzésében a kormányzat tárgyalókészségéről biztosította a Munkástanácsok képviselőit az elhangzott javaslatok és észrevételek tekintetében. Nyitrai Zsolt pedig azt javasolta, hogy a felmerült kérdésekről újabb konzultációt tartsanak.



Közlemény

A MAGYAR POSTA ZRT. 2013. ÉV VÉGI EGYSZERI HÓKÖZI KIFIZETÉSÉVEL, ÉS A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS 57. SZÁMÚ MÓDOSÍTÁSÁNAK TÁRGYALÁSAIVAL KAPCSOLATBAN

A POFÉSZ közleményében tájékoztatja tagszervezeteit, tagjait és rajtuk keresztül a postai munkavállalókat, hogy a Magyar Posta Zrt. által 2013. december 12.-én beterjesztett, az év végi egyszeri hóközi kifizetésekről szóló külön megállapodást, valamint a KSZ 57. számú módosításában foglaltakat nem írta alá. Tette ezt annak ellenére, hogy nem kívánta megakadályozni sem a munkavállalóknak nyújtott egyszeri juttatás kifizetését, sem pedig azt, hogy a KSZ 57. számú módosítása ne lépessen érvénybe.

Aláírásunk megtagadása annak az ajánlati és tárgyalási módszernek a visszautasítását jelenti, amelyet a munkáltató – a vele minden témakörben együttműködő és kollaboráló Postás Szakszervezettel egyetértésben – a munkáltató alkalmaz a független és alternatív érdekképviseletekkel szemben. Mind az egyszeri juttatás megállapítási folyamatában, mind a KSZ módosítás előterjesztésekor érezte a szakszervezeti delegációkkal, hogy a eredeti javaslataitól nem fog eltérni, azt vagy elfogadják a résztvevők, vagy megszakadnak a további tárgyalások. A POFÉSZ a tárgyalásokon felkészülten jelent meg, mert érdekében állt egy egészséges kompromisszum

alkalmazásával mind a két témakörben a megállapodás. Az egyszeri juttatás összegének beterjesztésekor megalázonak tartotta, hogy azok a postai munkavállalók, akik 2013 év folyamán – sokszor energiájuk határait is feszegetve, akár egészségük kockáztatásával – áldozatkészen, fáradságot nem ismervé végezték munkájukat, mindösszesen 20 000 forint elismerésben részesülhetnek. Ez azt jelenti, hogy az erőfeszítéseiket havonta mintegy 1 650 forintra értékeli az MP Zrt. ami szakszervezeti szövetségünk szerint morálisan is rombolja a többletjeljesítménybe vetett hitet. Tudjuk, hogy minden pluszjuttatás jól jön most az ünnepek előtt, de azt is tudjuk, hogy az érdekképviseletek összefogásával és közös nyomásgyakorlással többlet tudunk volna elérni. Ennek a lehetőségét szalasztotta el megint a PSZ, mert elvtelen hozzáállásával – a POFÉSZ, a MAPÉSZ és a KÉSZ tiltakozása ellenére – támogatja a megállapodás létrejöttét.

A KSZ módosítási tárgyalásoknál hasonló volt a helyzet. A POFÉSZ egész évben kemény harcot folytatott a 4 havi munkaidőkeret alkalmazása ellen, és küzdelmei során eljutott arra a szintre, hogy a 3 havi munkaidőkeretet rögzítsék a KSZ-n belül. A munkáltató ezt a megoldást csak azzal a

kitétellel fogadta volna, hogy bevezetése nem lenne érvényes a szállítási és a feldolgozás területére. A POFÉSZ tiltakozott, mert véleménye, hogy a munkavállalói érdekek védelme nem attól függ, hogy 2, 3 vagy 4 havi munkaidőkeretben zajlik a foglalkoztatás, hanem attól, hogy a munkaidőkeretet alkalmazó munkáltató a munkaidőkereten belül következetesen betartja-e a munkavégzés törvényi szabályait és létszámhiányból eredő gondjait nem a szabadnapok terhére, vagy túlóra keretek nyakló nélküli felhasználásával akarja megoldani. Ellenvéleményének az volt az indoka, hogy a munkaidőkeretek alkalmazása egységesen a KSZ szintjén és ne külön szabályzatokban (pl. Elszámlási szabályzat) legyen rögzítve és amennyiben a munkaadó a törvények szerint végzi, a foglalkoztatást, az egységes 3 havi munkaidőkeret számára nem okozhat jelentős problémát, ugyanakkor a munkavállalók részére megnyugtatólag hat.

Az MP Zrt. ezt a javaslatot nem támogatta és a tárgyalásokat megállapodás hiányában – bár a PSZ most is jelezte a munkáltatónak, hogy elfogadja így is a KSZ módosítást annak ellenére, hogy nem ért vele egyet – 2014-ben fogják folytatni.

Ádám István elnök – POFÉSZ

Nyilatkozat

A MAGYAR POSTA ZRT. 2013. DECEMBER 12.-ÉRE MEGHIRDETETT EGYEZTETÉSÉVEL KAPCSOLATBAN

A POFÉSZ kézhez vette a munkáltató 2013. december 11.-én kelt meghívóját, amelyben 2013. december 12.-ére, a postai dolgozók éves munkájának megbecsülése érdekében – a PSZ és a MAPÉSZ részvételével közösen – egy év végi egyszeri teljesítmény elismerési lehetőségről és annak feltételeiről szóló tárgyalást kezdeményez.

A meghívó témaköre szakszervezeti szövetségünk számára rendkívül fontos, így részvételünkkel kifejezzük a postai munkavállalók érdekeinek képviselését, azonban a meghívó megfogalmazásával, valamint az egyeztető tárgyalás létrejöttének körülményeivel kapcsolatban – jelen nyilatkozatunkkal – tiltakozásunknak kívánunk hangot adni.

Véleményünk szerint a munkáltató a meghívóban megfogalmazottak alapján a kölcsönös együttműködés elvének figyelmen kívül hagyása mellett az érdekképviseletek közötti esélyegyenlőséget, és határozott álláspontunk alapján a politikai semlegesség követelményét is megsértette.

Állításunkat arra alapozzuk, hogy a POFÉSZ 2013. november 11.-én – nemcsak a szövetség vezetése, hanem az egyes tagszervezetek vezetői által is aláírt – levelet küldött a munkáltatónak, melyben a bértárgyalások megkezdése mellett, az év végi elismerések kifizetési lehetőségeiről is tárgyalásokat kezdeményezett a munkáltatóval. Erre a levélre mind a mai napig (30 nap eltelte után) sem kaptunk választ, míg a POFÉSZ, PSZ és

MAPÉSZ december 9.-i közös levelére a munkáltató azonnali egyeztetés megszervezésével reagált. Ezt a gyors munkáltatói intézkedést úgy értékeljük, hogy a POFÉSZ kezdeményezése a munkáltató szempontjából kevésbé meghatározó, mint ha ugyan azt a problémát a Postás Szakszervezet is felkarolja. Ez egy oldalról az érdekképviseleti szervezetek közti különbségtétel kinyilvánítása, de ennél súlyosabb az a tény, hogy a baloldali irányultságú PSZ akciók, a nyíltan keresztényi elkötelezettségű és mérsékeltlen jobboldali Munkástanácsok konföderációjához tartozó POFÉSZ kezdeményezéseivel szemben (egy deklarántan jobboldali kormányzat alatt) előnyt élveznek, így a munkáltató viselkedése – a politikai korrektség viszonylatában – lényegileg megkérdőjelezhető.

A fentiek alapján szakszervezeti szövetségünk kéri, hogy a december 12.-i egyeztetés minden résztvevője számára megküldendő „Emlékeztető”-jében a kezdeményezés a POFÉSZ november 11.-i levele és a PSZ, POFÉSZ, MAPÉSZ december 9.-i levele alapján kerüljön rögzítésre. Amennyiben a POFÉSZ javaslata a munkáltató tárgyalódelegációja részére nem fogadható, vagy elutasításra kerül, úgy szakszervezeti szövetségünk fenntartja magának a jogot, hogy a munkáltató irányítási szintjén magasabb fórumhoz, illetőleg a konföderációs szövetségének elnökségéhez forduljon

Ádám István

Bemutatkozik a POFÜSZ ügyvivője: Szabó Zsuzsanna

1975. június 12.-én születtem Budapesten, egy gyermek édesanyja vagyok. 1997. szeptemberétől dolgozom a postánál.

Az évek során a kézbesítéstől kezdve a postavezetésig több munkakörben szereztem szakmai gyakorlatot.

Jelenleg Veregyház posta értékesítési csoportvezetőjeként dolgozom. 2001-től vagyok a POFÜSZ tagja. Fontosnak tartom munkám során, hogy ebben a kihívásokkal teli, teljesítményorientált időszakban is olyan körülményeket, légkört tudjunk teremteni munkatársaink számára, ahol a munkavállaló jól érzi magát. Tóth Attila tagtársam gondolatát idézve, vallom én is, hogy: – „Ha a munkavállaló jól érzi magát a munkahelyén, örömmel megy dolgozni, akkor jobban teljesít, kevesebbet hibázik és lojális a vezetéshez, a célokhoz.”

A Postások Független Szakszervezete valódi érdekvédelmet képvisel, ha te is ezt tartod fontosnak, **csatlakozz hozzánk!**



Állásfoglalás

A POSTAI KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSBEN A RENDKÍVÜLI MUNKAVÉGZÉSRE MEGHATÁROZOTT ÉVI 300 ÓRA TÚLMUNKA KERET FELHASZNÁLÁSÁNAK MUNKÁLTATÓI GYAKORLATÁRÓL

A munkavállaló a munkaszerződésében megjelölt időtartamban köteles a munkáltató rendelkezésére állni és munkát végezni. Ha a szerződés erre nem tartalmaz kikötést, úgy a munkaviszony a napi 8, heti 40 óras általános teljes munkaidőre jön létre. A munkáltató a szerződés szerinti, rendes órákon túl csak a törvényben foglalt korlátok között jogosult rendkívüli munkavégzést (túlórárt) elrendelni és erre igénybe venni a munkavállalót. A Magyar Posta Kollektív Szerződése a rendkívüli munkavégzést munkavállalóként évi 300 órában határozza meg.

A korábbi Mt. (1992. évi XXII. törvény) és az erre épülő munkaügyi szabályozások azt az alapvető is rögzítették, hogy a munkáltató csak különösen

indokolt esetben rendelhet el rendkívüli munkavégzést. Ezt a szabályt a hatályos Mt. (2012. évi I. törvény) kifejezetten már nem tartalmazza, ebből azonban nem következik, hogy a munkáltató tervszerűen, az üzemszerű működés körében számolhatna a postai Kollektív Szerződésben rögzített plusz 300 órával is. A munkáltató ezért úgy köteles a munkát megszervezni, hogy a munkavállaló feladatait el tudja látni a munkaszerződésében meghatározott munkaidőkeretben.

Amennyiben a munkáltató munkaerő igénye tartósan meghaladja azt a szintet, amit a munkavállalók rendes munkaidőben tudnak teljesíteni, úgy nem a rendszeres túlóra elrendelése, hanem az ésszerű munkaszervezés, illetőleg a tartósan hiányzó munkavállalók pótlása (esetleges

felvétele) a jogszerű megoldás. Ebből eredően a rendkívüli munkavégzés elrendelésére továbbra is csak különösen indokolt esetben kerülhet sor. Nem szabályos az a munkaidő-beosztás, amely elve arra épít, hogy a rendes munkaidőn túl igénybe vehető túlórákkal is.

A Magyar Posta Zrt.-nél lassan gyakorlat, hogy rendkívüli munkavégzésre a rendes üzemeles részeként veszik igénybe – főleg a forgalmi és a szállítási területen – a munkavállalókat a rendes munkaidejükön felül. Ezt nem valamilyen előre nem látható körülmény készteti, hanem egyszerű munkaszervezési és létszám gazdálkodási megfontolások (olcsóbb kifizetni a túlóra pótlékot, mint újabb munkaerőt felvenni, kiképezni és munkába állítani). A munkavállaló ugyan a túlóra

pótlékokkal többletbevételhez jut, cserébe azonban tartósan le kell mondania szabadidejéről. Gyakran tapasztalható, hogy az így foglalkoztatott munkavállalók néhány hónap után végtelen kimerülnek, elfáradnak, hibát hibára halmozva, a munkáltatónak is gazdasági károkat okoznak.

A leírt problémákat átgondolva kérjük a munkáltatót, hogy fordítson nagyobb figyelmet a területi szervek rendeltetésszerű joggyakorlására, illetve tegye gyakoribbá és átláthatóbbá (transzparenssebbé) a rendkívüli munkavégzés szabályait szigorúan számon kérő ellenőrzéseit.

Ádám István elnök

POFÉSZ

Sümegevári Miklós elnök

POFÜSZ

Pfeifer Tamás elnök

POMÉSZ



Jelentkezési lap

A Munkástanácsok által támogatott üdülésre 2014-ben

Munkástanács neve, címe telefonszáma:	Az üdülés első napja és az igénybevett éjszakák száma:		
A szervezet képviselőjének neve	Igényelt szobák, ágyak száma		
SZÉP-kártyával fizet-e?	igen ☐	nem ☐	Melyiket kívánja igénybe venni? (Kérjük beikszelni!)
A tag neve			
A tag címe, telefonja (amelyen elérhető):	☐ Balatonföldvár Petőfi u. 6. ☐ Harkány Kossuth L. u. 60. ☐ Tiszacsege Rózsa u. 35. (kőház) ☐ Tiszacsege Rozmaring u. 3. (faház) ☐ Békéscsaba Justh Gyula u. 6. ☐ Balatonföldvár Ady Endre u. 2/a. ☐ Harkány Petőfi u. 46. ☐ Mezőkövesd Napfürdő u. 7.		
Az igénylő tag aláírása	A támogatás igénylésének dátuma		
Családtag neve (gyermekek esetén az életkort is kérjük feltüntetni)			

Árak:

Helyszín	Felnőtt	Gyermek	A balatonföldvári üdülőknben lehetőség van arra, hogy külön díj ellenében ágyneműhuzatot, törölközőt biztosítsunk. Ennek mértéke: 1.300,- Ft/fő. Kérjük beikszelni, hogy kívánja-e a szolgáltatást igénybe venni: ☐ igen ☐ nem
Balatonföldvár (munkástanácsosoknak)	3.100,-	2.700,-	
Petőfi u. 6. (nem munkástanácsosoknak)	5.550,-	4.750,-	
Balatonföldvár Ady E. u.	2.700,-	2.400,-	
Harkány Kossuth u. 60. nyári időszak	2.150,-	1.700,-	
Harkány Kossuth u. 60. fűtési időszak	3.850,-	3.550,-	
Tiszacsege (kőház)	1.950,-	1.650,-	
Tiszacsege (faház)	1.850,-	1.550,-	
Békéscsaba nyári időszak	2.050,-	1.600,-	
Békéscsaba fűtési időszak	3.650,-	3.050,-	
Harkány Petőfi u. 46. nyári időszak	2.700,-	2.300,-	
Harkány Petőfi u. 46. fűtési időszak	4.150,-	3.900,-	
Mezőkövesd Napfürdő u. 7. nyári, Mezőkövesd Napfürdő u.7. téli	1.950,- 3.250,-	1.650,- 1.900,-	

Mosolyra váltottuk:)



ERZSÉBET
PROGRAM

Megnyíltak az ideai pályázati lehetőségek

2014. január 2.

A Magyar Nemzeti Üdülési Alapítvány idén összesen 62 pályázatot hirdetett meg, amelyekre január 2-ától lehet jelentkezni. Az Alapítvány a 2014-ben harmadik évébe lépő Programra az Erzsébet-utalvány forgalmazásából származó pénzügyi eredményből 3,5 milliárd forintot biztosít. A 2014-es év újdonságokkal szolgál mindenki számára. Szociális üdülési pályázatok nagycsaládosok, nyugdíjasok és fogyatékossgal élők, tematikus és általános Erzsébet-táborok gyerekek részére, újdonságként pedig nyugdíjasok számára meghirdetett fürdőbelépésre jogosító kiírás: ezek közül válogathat, aki az Erzsébet-program ideai pályázataira szeretne jelentkezni.

A Program ideai kiírásai az első évhez képest több mint kétszeresére növekedtek: a népszerű és a gyerekek által nagyon várt Erzsébet-tábor általános táborainak száma hárommal bővült, de a tavalyi táborok, mint a Hurrá, együtt nyaralunk, az Igazolt hiányzás, a Mesés nyár vár ránk!, és a CserKészen az életre idén is tarkítják a kínálatot, csakúgy, mint a Tavasz és Őszi kirándulások is. Az új tematikus táborok közül a következőkből válogathatnak a fiatalok: diákönkormányzati vezetők táborra, Design tábor, Honvédelmi tábor, Író-olvasó tábor, Népi mesterségek tábora, Népzene tábor, PontyVelem horgásztábor, Ipar- és képzőművészeti tábor, Tánc-, dráma- és filmes tábor, atlétika-, görkorcsolya-, torna-,

úszó-, vízilabda-, röplabda-és szörf-tábor, T.E.S.I. tábor, Túlélőtábor, Vizek és vízpartok élővilága tábor és Zenei tábor. A Napközi Erzsébet-tábort pedig másodszor hirdették meg a Magyarország LHH-s kistérségei köréből választott 6 kistérség számára. A szociális pályázatok idén nagycsaládosok, fogyatékossgal élők, valamint nyugdíjasok vehetik igénybe, utóbbiak számára újdonságként került a palettára a „Fürdőbelépő nyugdíjasok részére” pályázat. Ezt az egészség megőrzéséhez szükséges aktív kapcsolódás elősegítése érdekében hirdette meg az Alapítvány, amely a pályázattal elnyerhető támogatást gyógyfürdőkbe szóló belépőjegyek formájában nyújtja.

A fürdőjegy pályázatra február 15-ig, a szociális üdülési pályázatokra február 28-ig, az Erzsébet-tábor kiírásaira március 20-ig, a T.E.S.I. táborra június 30-ig, míg az Őszi kirándulásra július 31-ig lehet jelentkezni.

A Magyar Nemzeti Üdülési Alapítvány által meghirdetett pályázatok automatikusak, azaz, aki a feltételeknek megfelel, a keretösszeg kimerüléséig sikeres pályázóvá válik. A pályázati felhívások honlapunk Pályázatok rovatában érhetők el.

erzsebetprogram.hu

Félmilliárdos támogatás: Gaskó szervezete ismét tarolt

A Liga Szakszervezetek újabb 550 millió forintot állami támogatást nyertek, a nyáron megkapott másfél milliárd után, tudta meg az atv.hu. Más szakszervezetek az összeg töredékét kapták, de például a kormányval szintén harmonikus viszonyt ápoló Munkástanácsoknak egy fillér sem jutott.

550 millió forint állami támogatást nyertek a Liga szakszervezetek a Társadalmi Megújulás Operatív Program (TÁMOP) keretében. A Nemzeti Fejlesztési Ügynökség által megítélt uniós pénzek nyerteseiről október 7-én született döntés. A TÁMOP 2.5.3.A jelű támogatás célja a „társadalmi partnerek kapacitásfejlesztése”.

Az atv.hu birtokába került dokumentum szerint a most szétosztott mintegy 1,2 milliárd forintból 550 milliót kap a Gaskó István vezette Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája (Liga): a szakszervezeti tömörülés hét régiós szervezete kap egyenként 50 milliót. 100 milliót kap Gaskó „saját” szakszervezete, a Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete. Ötvenmilliót kap a Ligához tartozó Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezete, és 50 millió jut a Vízügyi Közforgalmazási Dolgozók Szakszervezetének.

A Liga jó évet tudhat magáénak, hiszen júliusban a kormány jóváhagyta „A munkáért!” című, 1,6 milliárd forint támogatási igényű projektjavaslatát, és hozzájárult a támogatási szerződés megkötéséhez. A TÁMOP keretében benyújtott projekt főpályázója a Liga, konzorciumi partnerei a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége és a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége. A projekt célja „a szociális párbeszédben és konzultációban résztvevő szervezetek kapacitásának megerősítése és együttműködésének elősegítése annak érdekében, hogy hatékonyan és felkészülten tudják képviselni a munkavállalók és munkál-

tatók érdekeit.” A szakszervezetek tényleges társadalmi befolyását ismerő forrásunk szerint tény, hogy a Liga ott van a legjelentősebbek között, azonban az 550 millió támogatás „kirívó és aránytalan”. Úgy tudjuk, a Munkástanácsok már a nyári döntés miatt csatlódott volt, ám a vezetők arra számítottak, hogy az októberi pályázatból kompenzálja őket a kormány.

Palkovics Imre, a Munkástanácsok elnöke megerősítette értesüléseinket: sem maga a Munkástanácsok, sem tagszervezetei nem nyertek semmit. Mint hozzátette: több pályázatuk is magas pontszámot kapott az értékelésnél, csak – az indoklás szerint – a forráshiány miatt nem kaptak támogatást. Arra, hogy forráshiány esetén a Liga hogy kaphatott 550 millió forintot, azt mondta: hivatalosan ők nem értesültek arról, hogy a Liga ennyit nyert volna, azt azonban elismerte: valóban vannak ilyen hírek „és ez elég komoly felháborodást generált a Munkástanácsokon belül”. „Úgy tudom, olyan szervezet nem is nyert, amely valamilyen módon, baráti szálon ne kötődne a Ligához, , pedig rólunk terjesztették, hogy mi egy békemenetes, kormánypárti szakszervezet vagyunk, Bólogató Jánosként viselkedünk a kormánnyal. Nem tűnik szokványosnak ez a megoldás” – fakadt ki interjúalanyunk.

Palkovics azt mondta: már nyáron is volt egy hasonló pályázat és a Munkástanácsok akkor sem kapott semmit. Akkor 1,6 milliárdot osztottak szét és ennek a pénznek „információink szerint a kétharmada a Ligához jutott”. Akkor abban bíztak, hogy összesen kapnak támogatást, de most kiderült: „összesen sem voltunk támogatásra érdemesek” – mondta Palkovics.

A POFÜSZ is pályázott és a magas pontszám ellenére „forráshiány miatt” tartalék állományba helyezték a pályázatunkat. Igaz nem gondolja senki, hogy a Liga most a sok százmillióval oda tudja csalogatni a többi vesztes pályázót.

Elfogadhatatlan a TÁMOP 2.5.3 A pályázat eredménye

80
20

A Munkástanácsok Országos Szövetségének ágazati vezetői a napokban a Nemzeti Fejlesztési Ügynökségtől kapott levélben értesültek arról, hogy a TÁMOP 2.5.3 A komponensű pályázataik nem nyertek. A beadott pályázatok 80%-a magas pontszámot ért el, szakmai kifogás ezekkel szemben nem volt, pénzhiányra való hivatkozással utasították el őket. A pályázaton való részvétel azért volt kiemelkedő fontosságú számunkra, mert az elnyerhető pénzügyi forrás sokrétűen segíthetné a szakszervezet érdekvédelmi munkáját: tagszervezésre, tisztségviselői képzésre, a tagok tájékoztatására, nemzetközi tapasztalat szerzésre, a kollektív tárgyalások szakmai háttérének biztosítására, az új Munka Törvénykönyve alkalmazásával kapcsolatos tapasztalatok összegyűjtésére és kiértékelésére adna módot.

A Munkástanácsok ágazatai közöttük a POFÜSZ- is kifogásolják a döntést, és éltek a fellebbezés lehetőségével, amire válasz a mai napig nem érkezett.

POFÜSZ télapóünnep Szigetváron

A 2012-es évhez hasonlóan, ismét mikulásünnepség megrendezésére került sor Szigetváron a Videókódoló Osztály és a POFÜSZ rendezésében.

Szép számmal jöttek az osztályon dolgozók gyermekei, akik meglepetésükre nem csak egy egyszerű csomagozás részesülhetnek.

Már a folyosón megterített asztalok várták őket, süteményekkel és különféle inni, enni valókkal. Az étkezése - pótólólag - padokat kellett betenni, hogy az apróságok mind le tudjanak ülni. Kis várakozás után megjelent a krampusz lány, aki szépen összeállított zenés műsorral, mesével szórakoztatta a jelenlévőket, miközben a Mikulás is megérkezett és helyet foglalt. A krampusz hathatós közreműködésének hála, a megszeppent gyermekek, bátorságuk függvényében szerepeltek verssel, énekkel, láthatóan egyre jobban háttérbe szorítva megilletődésüket. A Mikulás pedig, sorban szólítva, térdre ültetve beszélgetett el a gyerekekkel. Kiderültek az év közben elkövetett csínytevések,



apró botlások, hibák, rossz szokások és mindaz, ami javítandó a közeli jövőben. Volt, akinél ez tekintélyes listát tett ki, de végül is a szégyenlős, de jóra hajló ígéret sorra meghozta gyümölcsét, egy-

egy nagy télapó csomag formájában. A Mikulást dicséri még az is, hogy állítólag a saját gyermekei sem ismerték fel!

Levezetéként: szendvics, ropi, virsli, anyukák által készített süti, tea és üdítő, játékbörze és arcfestés a gyermekeknek és egy kis beszélgetés a felnőtteknek, két rohanás között.

Kellemesen eltöltött ünnepség volt, bár az időjárás a tavalyi évtől eltérően – mikor is Holle anyó dunnáját rázva, nagy fehér pelyhekben hullatta a havat -, nem volt igazán télies. Ettől eltekintve azonban a varázs itt járt a gyermekeink között, jó volt látni a csillogó szemeket.

Minden szülő és gyermek nevében köszönetünket fejezzük ki:

Simon-Farkas Csilla (osztályvezető), Tóth Attila (POFÜSZ ügyvivő), Kaszás Viktória (Krampusz lány), Vass Zoltán (Mikulás), és minden közreműködő munkatársunknak.
Szilágyi Szilárd műszakvezető

A munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálatok jellemzői

ESETTANULMÁNY

Javaslatok a levélkézbesítést végző kollegák egészségromlásának feltárására és az egészségi állapot javítását elősegítő intézkedésekre

Készítette:

főorvos
a Magyar Üzemegészségügyi Tudományos Társaság

Budapest
2013

sai: dohányzás, alkohol, mozgás, étkezés, gyógyszeresedés. Jelen panaszainak regisztrálása. Különös hangsúllyal vizsgáltuk a mozgásszerveket (gerinc, nagy ízületek, lúdtalp, súly, testzsír, testvíz, BMI index), szív, pulzus, vérnyomás, vér oxigén tartalmának regisztrálása, EKG, VICARDIO, audiometeres hallás, légzésfunkciós légutak vizsgálata, labor vizsgálat (aki kérte) helyben vércukor, koleszterin, májfunkció, vizelet. Kérdőíves vizsgálatok:

- Egészségfelmérés
- Kérdőív a munkájára, munkahelyére vonatkozóan
- Pszichológiai megterhelésre vonatkozó kérdőív.
- „A” vagy „B” típusú személyiség jellemzőire vonatkozó kérdőív. A vizsgálat tanácsadással és értékeléssel együtt 1 órát vett igénybe.

Esettanulmányok vizsgálati megállapításai

A vizsgálat önkéntes és anonim volt. **A vizsgálatra inkább az 50 év feletti korosztály és férfiak jelentkeztek.** A fiatalok válaszaikat nem érdekl az egészségi állapotuk, úgysem betegek, nem érnek rá. Körikben egyébként társaik szerint igen nagy a fluktuáció.

A vizsgálatokra otthonos, őszinte körülmények között, munkaidő után került sor, így valószínűsíthető, hogy a kapott válaszok a körülményeknek megfeleltek.

A résztvevő dolgozók átlagosan 20 éve dolgoznak kézbesítőként, körzetük nagy 1200 fős, a munká-

jukat nem tudják 8 óra alatt elvégezni, sok a túl munka, a szabadságuk kivétele nehézségbe ütközik, a kézbesítés mellett egyéb ügynöki feladatot is el kell látni, fizetésük alacsony 96.000 Ft. (Összehasonlításként egy kézbesítő havi keresete USA 677 ezer, Ausztrália 759 ezer, Finnország 736 ezer, Német ország 567 ezer, Anglia 457 ezer, Portugália 203 ezer bruttó Forint.) (14).

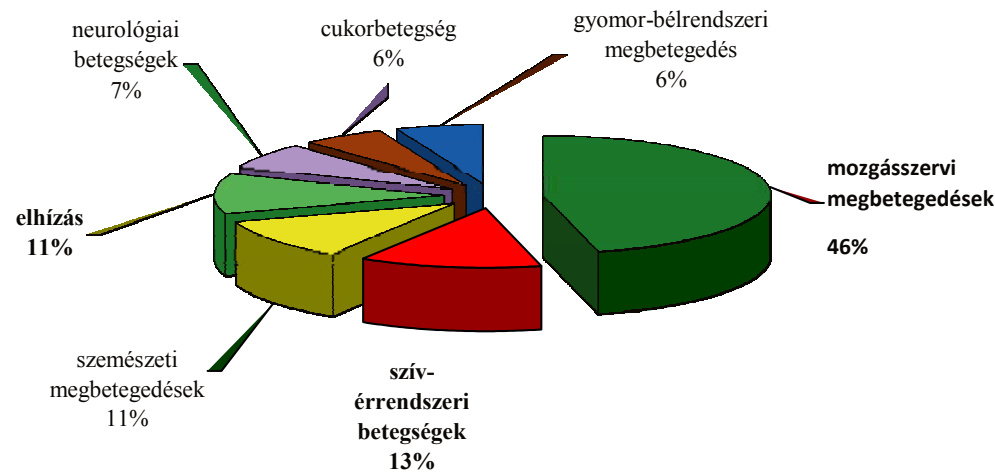
A megvizsgáltak átlag súlya 82 kg, 11%-uk kifejezetten elhízott volt, ami nemcsak a szív- érrendszeri betegségek, hirtelen halál kialakulásában játszik szerepet. A szakirodalomban számtalan dolgozat foglalkozik azzal, hogy a pszichoszociális tényezők, és az elhízás fokozza egymás hatását, hogy gyakrabban alakuljanak ki mozgásszervi megbetegedések. Ez utóbbi miatt jelentősen nőhet a táp-pénz miatti hiányzások száma.(15)

A jelentkezők átlagos stressz szintje közepes 35% volt(a legacsonyabb 9% a legmagasabb 100%). A dolgozók 30%-a az ún. „A” pszichológiai csoportba tartoztak, náluk stressz hatására könnyebben alakulhatnak ki ún. pszichoszomatikus betegségek (magas vérnyomás, infarktus, cukorbetegség, fekély, depresszió stb.). 65%-uk az ún. „B” pszichológiai csoportba tartoztak. Ez korrelál a VICARDIO-val mért stressz értékekkel is.

A szűrőaudiométerrel mérve **a dolgozók hallása 72%-ban csökkent.** Azonban felhívánk a figyelmet arra, hogy ezeket a vizsgálatokat audiológiai szakorvossal, audiológiai állomáson kellene ellenőrizni.

1. sz. ábra

A megbetegedési viszonyok alakulása



A megvizsgált dolgozókat elmondásuk szerint a vizsgálatokra a munkáltató évi egy alkalommal küldi. A vizsgálat orvosi rendelőben orvos és nővér jelenlétében történik. **A vizsgálat irányáról alig tudtak valamit mondani pl.: vérnyomás mérés, szemészeti tábla olvastatása. A vizsgálat 3-4 percig tart.**

Arról többen beszámoltak, hogy **aki „alkalmatlan” minősítést kap, azokat nem küldik II. fokú munkaköri alkalmassági vizsgálatra, ahogy azt a hatályos jogszabályok előírják.**

A fentiekben azért tartottam fontosnak bemutatni milyen munkahelyi kockázatoknak lehetnek kitéve a kézbesítő dolgozók munkájuk során, mert **a munkáltatónak a kockázatokra adaptált rendszer kell kialakítani a munkaköri alkalmassági vizsgálatokra, ehhez igénybe kell vennie a foglalkozás-egészségügyi alapszolgálat orvosának szakmai segítségét és írásban rögzíteni azt.**

Saját vizsgálataink:

A PÁNMED-nél járt dolgozók az

A légzésfunkciós értékek is csak részben érték el az előírt határértékeket. A betegségi adatokat is vizsgáltuk, amelyet az 1. számú ábrán mutatunk be:

Az alkalmassági vizsgálat végzésekor mérlegelni kell mely tényezők akadályozzák a foglalkoztatást.

Kizáró okok:

- Jó látást igénylő munka végzésére nem alkalmas
- Sok gyaloglást és/vagy járkálást igénylő munkát nem végezhet
- Könnyű fizikai munkát nem végezhet
- Fokozott figyelmet igénylő munkát nem végezhet
- Együttműködést kívánó munkát nem végezhet
- Szabadban munkát nem végezhet

Korlátozó tényező, ha a munkavállaló

- Teljes látóteret és/vagy térlátást igénylő munka végzésére nem alkalma
- Jó egyensúly-érzést igénylő munka végzésére nem alkalmas
- Karok, kezek, ujjak használatát igénylő munkát nem végezhet,
- Váltakozó munkahelyeken és gyakori utazást igénylő munkahelyen munkát nem végezhet.

Támogatja az éhező gyerekeket a MOSZ

Fejenként 50 forinttal támogatja a jövőben az éhező gyermekeket a Munkástanácsok Országos Szövetsége, így évi több tízmillió forintot gyűjtenek össze. **A pénzt a Minden Gyerek Lakjon Jól! Alapítványnak utaltatják munkáltatóikkal. Az akcióhoz elsőként a postások érdekképviselője csatlakozott.**

A Híradóban bemutatott Anna és férje két középiskolás gyermeket nevel. Az asszonynak kilenc éve nincs munkája. Miután kifizették a számláikat, mindössze 15 ezer forintjuk marad, hogy megéljenek valahogy a hónapban.

Nehéz helyzetben lévő családok tízezreinek segít évek óta a Minden Gyerek Lakjon Jól! Alapítvány. Az ország leghátrányosabb kistérségeiben élő rászorulóknak állatokat - csibéket, kacsákat, nyulakat - és vetőmagot vásárolnak adományokból.

A Magyar Nemzeti Vagyonkezelő vezérigazgatója, még a nyáron kezdeményezte, hogy az állam tulajdonában lévő vállalkozások munkavállalói is támogassák az alapítványt. Az akcióhoz elsőként a Munkástanácsokhoz tartozó Postások Független Érdekvédelmi Szövetsége csatlakozott. Arra kéri a postai dolgozókat, hogy aki tud, utaljon át havi 50 forintot.

A Munkástanácsok Országos Szövetsége arra számít, hogy a többi ágazattal együtt évi 60 millió forinttal tudnak így segíteni. Az alapítvány elnöke, Hegedűs Zsuzsa hatalmas segítségnek

Szakértőnk Lajtai György megjegyzése az elkészült tanulmányról

A tanulmányból a lényeges megállapításokat kiemelve: Ami a dolgozókat érő egészségügyi kockázatokat és a munkáltatóra váró feladatokat illeti, felsorolok néhány megállapítást a tanulmányból, amelyekkel feltétlenül foglalkozni kell a jövőben:

Pszichológiai terhek

Szervezeti légkör: Kellemetlen a szervezeti légkör, hiányzik a szervezethez tartozás érzése, gyenge a szervezeten belüli kommunikáció.

Vezetési stílusok: A felettes vezetés stílusa gyakran stresszt jelent a beosztottak számára.

Ellenőrzési rendszerek: a dolgozók számára nem világosak az elvárások, illetve sokszor csak negatív visszajelzéseket kapnak a feletteseiktől.

Beosztás, munka jellemzői: a műszakozás jelentős mértékben megzavarja az alkalmazottak napi életritmusát.

A túlságosan alacsony a fizetés, az állás bizonytalanság jelentős stressz a dolgozók számára.

Fizikai állapot

Fizikai állapot: A szűrő audiométerrel mérve a dolgozók hallása 72%-nál csökkent. Igen gyakori a mozgásszervi megbetegedés és gyakori a szív-érrendszeri megbetegedés aránya.

Milyen módon segítheti a munkáltató a felsorolt egészségügyi károkozások csökkentését?

Csak példaszerűen sorolok fel néhányat:

- munkapszichológus bevonásával munkahelyi stresszcsökkentő intézkedések bevezetése, stresszcsökkentő tréningek tartása,
- mozgásszervi egészségügyi szűrés elindítása, a mozgásszervi panaszok csökkentését szolgáló rehabilitációs programok bevezetése (munkahelyi torna, mozgásszervi masszázs igénybevételi lehetősége),
- munkavédelmi eszközként napszemüveg, vagy fényre sötétedő szemüveglencse biztosítása *(különösen nyáron).*

Bízunk abban, hogy a tanulmány elkészítése érdemi információt nyújt a munkavállalók és a munkáltatónak egyaránt.

Lajtai György



nevezte a kezdeményezést. Azt is mondta: ahogy legtöbbször, most sem a tehetséges emberektől kapnak felajánlásokat.

A befolyó adományokból ezután is állatokat és vetőmagokat vásárolnak a rászoruló családoknak, de a háztáji gazdaságok támogatásán túl szakmunkásképzést és mozgó egészségügyi állomást is szeretnének indítani.

Forrás: M1 Híradó



A rendkívüli munkaidő elrendelésének jogi feltételei

A rendkívüli munkaidő elrendelésénél figyelembe kell venni az Mt. első részében szabályozott ún. általános rendelkezéseket, általános magatartási szabályokat is.

- a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. (Mt.6.§ (2) bekezdés)
- a munkáltató a munkavállaló érdekeket a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat (Mt. 6. § (3) bekezdés).
- Tilos a rendeltetésszerű joggyakorlás. E törvény alkalmazásában rendeltetésszerű a jog gyakorlása különösen akkor, ha az mások érdekében csorbitására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatásra, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet (Mt. 7.§)

További speciális szabályok a rendkívüli munkavégzés elrendeléséhez

- a munkaidő beosztásánál általában, így a rendkívüli munkavégzés elrendelésénél is irányadó általános szabály, hogy figyelemmel kell lenni az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére (Mt. 97. § (1) bekezdés)
- a munkavállaló kérésére írásban kell elrendelni (108.§)
- nem rendelhető el rendkívüli munkaidő vagy készenlét egyes védett munkavállalókhoz tartozó munkavállalóknak (várandósság kezdetétől a gyermek három éves koráig az anyáknak és a gyermek három éves koráig a gyermekét egyedül nevelő munkavállalóknak – Mt. 113. § (2) c pont)) vagy csak a beleegyezésével rendelhető el a gyermekét egyedül nevelő munkavállalóknak a gyermek három és négy éves kora között (Mt. 113. § (5) bekezdés)
- az éves 250 vagy 300 óra rendkívüli munkaidő nemcsak a túlmunkára vonatkozó korlát, ebbe bele kell számítani minden rendkívüli munkaidőt (a munkaidő beosztástól eltérő munkavégzés más eseteit is, pl. a heti pihenőnapon/pihenőidőben vagy a munkaszüneti napon elrendelt munkavégzést).
- a rendkívüli munka elrendelésénél is figyelembe kell venni továbbá az általános munkaidőkorlátokat (napi

legfeljebb 12 óra, heti legfeljebb – a munkaidőkeret átlagában 48 óra), a heti két pihenőnap biztosításának kötelezettségét, a munkaszüneti nap kiadását, a napi 11 óra pihenőidő biztosítását, stb.)

A fenti általános szabályokat alapul véve, a rendeltetésszerű joggyakorlás elvébe ütközik a munkáltató azon magatartása, amellyel a rendkívüli munkavégzés, mintegy a rendes munkavégzés időbeli kereténél veszi figyelembe, s minden külön ok nélkül rendeli el. A rendkívüli munkavégzés rendeltetése, ahogyan ezt az intézmény elnevezése és külön szabályozása is jelzi, hogy csak valamely indokolt, a szokásostól eltérő, speciális, rendkívüli helyzetben lehessen elrendelni. Az egyes érintett munkavállalók esetében a rendeltetésszerű joggyakorláson túl további jogsértést jelent, ha a konkrét túlmunka elrendelésekor a munkáltató nem veszi figyelembe a méltányos mérlegelés kötelezettségét (mert pl. automatikusan előre beosztja a rendkívüli munkákat is), s ezzel aránytalan sérelmet okoz a konkrét munkavállalónak (ez a sérelem az ő személyes, családi körülményeire is vonatkozhat, vagy éppen beosztására, egészségi állapotára, stb.) Sértheti esetenként az egészséges és biztonságos munkavégzés figyelembe vételének követelményét is a rendkívüli munka elrendelése (pl. ha túl gyakori, s ezért nem biztosít az adott munkavállaló számára, az ő konkrét egészségi állapotát figyelembe véve elegendő pihenőidőt a regenerálódásához, stresszhez vagy más egészségi panaszokhoz vezethet, stb.).

Fontos: ha a munkavállaló kéri, hogy a munkáltató írásban rendelje el a rendkívüli munkavégzést, s a munkáltató ezt megtagadja, akkor önmagában az utasítás írásban történő adásának megtagadása jogellenessé teszi azt, ezáltal a munkavállaló jogszerűen megtagadhatja annak teljesítését. Ha a munkáltató nem tartja be a rendkívüli munkavégzés elrendelésének fenti általános és speciális szabályait, a rendkívüli munkavégzésre felhívó utasítás jogellenes lesz, amely utasítást a munkavállaló jogszerűen tagadhat meg. (Mt. 54. § (2) bekezdés).

Mindemellett a kollektív szerződés maga is előírhat a 250 órán felüli további 50 óra megengedésére külön feltételeket.

*dr. Czuglerné dr.Ivány Judit
jogi alelnök*

Munkástanácsok Országos Szövetsége

A gépkocsivezetők érdekében

Aránytalan, igazságtalan a kötelező pihenőidő számítása a postán

Gépkocsivezetőként ugyan abban a munkakörben dolgozunk és mégis úgy érezzük, hogy a 8 órás dolgozókat anyagi hátrány éri. A postánál a napi 8 órában foglalkoztatottak munkaideje napi 12 óra munkaidőre kitolható. A postánál a napi 9 órában foglalkoztatottak napi 15 órát dolgozhatnak.A munka törvénykönyve előírja, hogy:

- napi 6 óra munkavégzés után 20 perc
- napi 9 óra munkavégzés után 25 perc munkaközi szünetet kell kiadni kötelezően, amit fel kell tüntetni a menetleveleken. Sajnos az a gyakorlat alakult ki a postánál, hogy a 8 órában foglalkoztatottaknak, (akik többféle feladatot is ellátnak és rugalmasan oszthatóak be más és más járatokra, amiből következik, hogy szélesebb körű kézbesítési és járatismerési ismeretekkel rendelkeznek) a munkaidejéből levonják a pihenőidőket. Ellentétben a 9 órában foglalkoztatottakkal, akik napi 15 órát dolgoznak az abba beleeső 4-5 órás pihenő idejüket is kifizetik.

Pl.: ha egy 8 órás 12 órát dolgozik, akkor a munkáltató 11 óra 15 perccel

számol munkaidőnek. Ha egy 9 órás dolgozik 12 órát, akkor annak 12 órát számol el a munkaadó.

Gépkocsivezetők esetében ez a gyakorlat a távöltött idő elszámolásakor is. Esetünkben egy 8 órás besorolású gépkocsivezető, ha a városon kívül veszi ki a pihenő idejét kötelezően 6 illetve 9 óra ledolgozott idő után, azt még a távöltött idő elszámolásakor is levonják, ellentétben a 9 órába besorolt dolgozóval szemben. Szeretnénk, ha a POMÉSZ erre az általunk fontosnak megítélt problémára felhívna a figyelmet. Kérjük, hogy a munkáltató vizsgálta ki ezeket a tényeket, és az aránytalanságokat szüntessék meg, mert komoly munkahelyi feszültségeket okoz. A megkülönböztetett munkaidő elégedetlenséget eredményezett. Igényünk van az egyenlő esély és bánásmódra. Minket a pihenő idő levonása anyagilag hátrányosan érint. Ugyan azért a keresetért több órát kell dolgoznunk. A négyhavi túlóra elszámolás miatt több száz perc nem kerül kifizetésre.

Aláírássunkkal megerősítjük a kérésünket, tisztelettel:

*A Hatvani garázs
huszonöt dolgozója*



Info: www.munkastanacsok.hu, mosz@munkastanacsok.hu



Kedvezményes egyedi mobiltelefon előfizetési akció a Munkástanácsok Tagszervezetei illetve Tagjaik és azok Családtagjai részére!

Ezúton tájékoztatjuk tagságunkat, hogy a Munkástanácsok Tagszervezetei illetve Tagjaik és azok családtagjai részére egyedülállóan kedvezményes telefon előfizetési lehetőség nyílt, a **Munkástanácsok Országos Szövetsége** és a Vodafone együttműködése jóvoltából! Egyedi, különleges díjszabású, számunkra kialakított tarifacsomagot, kedvezményes peredíjakkal és havidíjjal.

- Egyedi kedvezmények, kamatmentes készülékvásárlás!
- Lebeszélhető előfizetési díj!
- 0 Ft-ér t hívható családtagjaid és mindenkit a *Munkástanácsok flottán* belül!
- Tagonként akár 5előfizetés (tag + 4 családtag részére)!
- Másodperc alapú számlázás!
- Rendkívül kedvezményes peredíjak!
- Számhordozás 4 óra alatt, melyet a Vodafone intéz (20/30/70)!
- Meglévő flottából átlépés hűségnyilatkozat lejártát követően, hűségnyilatkozat nélkül azonnali átlépési lehetőség.

További információért keresd területi képviselődet!

Mit kell tenned?

Amennyiben van meglévő flottaszerveződés és letelt a hűségidő kérj igazolást a Munkástanács vezetőjétől, szakszervezeti bizalmidtól és a Vodafone üzletekben azonnal átléphet a kedvezményes Munkástanács flottába. Az átlépés ingyenes, de mindenkinek csak saját magának van lehetősége intézni, melyhez a Munkástanácsok Országos Szövetsége által kiállított igazolás van szükséges.

Üdvözlettel:

Munkástanácsok Országos Szövetsége

1125 Budapest, Szarvas Gábor út 9/B

Életkornak megfelelő munkahelyeket

A Független Szakszervezetek Európai Szövetsége (CESI) Posta és Távközlési Ágazat Szakmai Tanácsa decemberben Luxemburgban megtartott tanácskozáson- amelyen a POFÉSZ képviselői is részt vettek -fontos határozatot fogadott el . Az alábbiakban közöljük. nemzetközi szervezet 2013. decembere 13-i határozatát.

Életkornak megfelelő munkahelyek



Palkovics Imre (jobbról) és Ádám István

A CESI Posta és Távközlési Ágazatának Szakmai Tanácsa arra szólítja fel az európai törvényhozó testületeket, hogy oly módon változtassák meg a munkafeltételeket, hogy a postai ágazat alkalmazottai egésszegen érjék el a hazájukban megállapított öregségi nyugdíjkorhatárt.

A Szakmai Tanács határozottan elutasítja a munkahelyi nyomás folyamatos növelését, melynek következménye a kiegész, a betegállományban lévőek számának növekedése és a korhatár előtti nyugdíjba vonulás, egészségügyi okokra hivatkozva.

Indoklás:

Követeljük, hogy a postai ágazaton belül úgy alakítsák át a munkahelyeket, hogy egy egészséges ember átlagos munkavégzés mellett, az előírt időn belül, a nyugdíjkorhatár (65/67) eléréséig képes legyen elvégezni feladatait. Azoknak a munkavállalóknak, akik nem bírják a munkahelyi nyomást, biztosítani kell munkaidejük csökkentésének lehetőségét. Ezzel a lehetőséggel a munkavállalónak saját akaratából kell élnie.

A demográfiai változás következtében a politikai szintén a nyugdíjkorhatár növelését tűzték ki célul. Ha a postás vállalkozások folyamatosan hangsúlyozzák társadalmi felelősségvállalásukat, akkor épp itt az ideje, hogy olyan rendszereket vezessenek be, amelyek tükrözik is azt. Az emberi méltóságot minden szempontból tiszteletben kell tartani és védeni kell. A munkafolyamatokban (pl.: GPS ellenőrzés során) azonban újra és

újra tapasztalható az emberi méltóság megsértése, illetve az erre irányuló próbálkozások.

Az idősödéssel együtt járó teljesítménycsökkenést és/vagy az egyéni, a munkavállaló önhibáján kívül bekövetkezett teljesítménycsökkenést is figyelembe kell venni. Ennek érdekében a munkaadónak adott életkor elérésétől kezdve biztosítania kell a heti óraszám csökkentésének lehetőségét. Ha a munkavállaló képes igazolni, hogy a teljesítménycsökkenés önhibáján kívül következett be, a munkaadónak további, egyénre szabott munkaidő-csökkentést kell biztosítania. Az ebből keletkező költségeket a munkavállalónak, munkaadónak és az államnak kellene fedeznie.

A CESI Szakmai Tanácsának javaslatából nem csak a munkavállaló profitál, hanem a vállalkozás is, hiszen csökken a betegállományban lévőek száma. Az állam is profitál, mert a munkavállalók később vonulnak nyugdíjba, így később kerül sor a nyugdíjak kifizetésére. Fontos kiemelni, hogy a heti óraszám kizárólag a munkavállaló saját akaratából csökkenthető.

A CESI Szakmai Tanácsa követeli, hogy a postai ágazat alkalmazottai az 50. életévük betöltésétől kezdve évente 5%-al csökkenthessék heti óraszámukat. Ezt a lehetőséget 60. életévük eléréséig kell biztosítani számukra. Ezt azt jelenti, hogy összesen 50%-al csökkenthető a heti munkaidő. Az ebből származó költségek 20%-át a munkavállalónak, 40%-át a munkaadónak, 40%-át az államnak kellene fedeznie.

Egy gyakorlati példán bemutatva ez a következőképpen alakulna: egy 55 éves alkalmazott eddig teljes munkaidőben dolgozott, viszont most 25%-kal csökkenti heti munkaidejét. Tehát a heti 40 óra helyett ezentúl 30 órát dolgozik. Ezt a munkaidőt évente további 5%-kal csökkentheti, míg végül eléri az 50%-ot és heti 20 órát dolgozik. 2000 euró összegű bruttó jövedelem esetében az 50%-os munkaidő-csökkentésből adódó költségek 10%-át, azaz havi 200 eurót kellene fedeznie a munkavállalónak, a munkaadónak 20%-ot, azaz 400 eurót és az államnak szintén 20%-ot, 400 eurót. Ezzel a szabályozással a postai ágazat alkalmazottainak sem kellene egészségügyi problémák miatt a nyugdíjkorhatár elérése előtt nyugdíjba vonulniuk.

BEMUTATJUK TAGSZERVEZETEINKET (POMÉSZ)

Az elmúlt évek bebizonyították, hogy a független érdekvédelemre szükség van, s az be is tölti hivatását, a tőle elvárt nehéz feladatok megoldását. A postai munkavállalók érdekeinek védelmére 1991-ben alakult meg a Postai Kézbésítők Érdekvédelmi Szakszervezete (a POMÉSZ jogelődje), amely a kezdetektől fogva minden problémára érzékenyen reagált, s minden tőle telhetőt megtett, hogy tagjaink számára elfogadható megoldások szülessenek. A kezdeti sikerek arra ösztönözték szakszervezetünket, hogy a posta valamennyi dolgozója számára lehetővé tegye a tagságot, így ma már egyre több terület képviselteti magát. Napjaink kihívásai különösen aktuálissá teszik az összefogást, el kell fogadnunk, megérteni, hogy bizonyos problémákat csakis együttes fellépéssel lehet orvosolni. Szakszervezetünk alapvető céljak tartja a párbeszédet, a tárgyalóasztal melletti megegyezést, amely alapján a munkabéke megteremthető, megőrizhető, hiszen ez a jó munkahelyi közérzet elengedhetetlen feltétele. Ennek érdekében minden lehetőséget és fórumot igénybe veszünk. Fokozott figyelmet kell fordítanunk a munkahelyek védelmére, az elvégzett tisztességes, becsületes munka megfizetésére. A lehetőségek adottak, de közösen kell tenni értük. Szociális lehetőségeink ugyan korlátozottak, de próbálunk segíteni a rászorultaknak, támogatásunk lényege a szolidaritás. Ennek megfelelően a Postai Munkavállalók Érdekvédelmi Szakszervezete működte a Postások Jóléti Alapítványát (POJA), amelynek célja, hogy az Alapszabályban foglaltaknak megfelelően segíteni tudjunk a rászorultaknak: *betegállomány esetén segély 30 naptól 90 napig terjedő időtartamra, szülési segély, tag halála vagy családtag halála esetén segély, baleset és üzeni baleset esetén egyszeri támogatás, iskolás korú gyermekek részére beiskolázási segély, a tagot ért jogsérelem esetén az ügyvédi költségek átvállalása, a tag nyugdíjba vonulása alkalmával támogatás nyújtása.*

Jóléti Alapítványunkat a Cégbíráson és az Adóhivatalnál bejegyezték, így törvényes keretek között működik. Lehetőség van az adó 1%-ának felajánlására is, amivel sokan élnek. A Jóléti Alapítvány szolgáltatásai minden POMÉSZ-tag számára igénybe vehetők. Jóléti Alapítványunk a következő szolgáltatásokat biztosítja a rászorultaknak. Mindezek mutatják: érdemes tagja lenni a POMÉSZ-nek! Havi tagdíjunk 800 forint, amelyből 400 forint a tagdíj és 400 forint a Jóléti Alapítványra adott támogatás, hozzájárulás.

Jelszavunk: Gondoskodunk, tehát vagyunk!

Ezúton is megköszönöm azt a fáradságot és időt, amelyet e tájékoztató elolvasására fordítottál. Abban a reményben teszem ezt, hogy szakszervezetünk céljai tetszenek, és csatlakozol hozzánk, hogy a szolidaritás tovább élhessen, s ki tudjuk használni a benne rejlő lehetőségeket. Ha törekvéseink talákoznak elvárásaiddal, kérlek támogass bennünket; tedd magad elkötelezetté és hasznossá! Lépj be közeink – szeretettel és tisztelettel fogadunk!

Jelentkezni lehet:

POMÉSZ 1399 Bp. 62. Posta Pf: 702

Tisztelettel:

Pfeifer Tamás elnök POMÉSZ

TÁJÉKOZTATÓ

a személyi jövedelemadó egy százalékának felajánlásáról

„rendelkező nyilatkozat” kitöltéséről

Ha Ön **saját maga** készíti el adóbevallását (önadózó), az NAV-tól kapott adóbevallási csomagban megtalálja ezt a nyomtatványt (lásd a lentí mintát), amelyet lezárt borítékban kell az adóbevalláshoz csatolni, s **május 20-ig** a bevallással együtt beküldenie az adóhatóságnak.

Ha Önnek a **munkahelye** készíti el adóbevallást, akkor legkésőbb március 20-ig a munkáltatójának kell átadnia a „rendelkező nyilatkozat”-ot (kivághatja levelünköl is az itt közölt mintát) Ezt tegye szabvány méretű borítékba, amelyet le kell zárni, és rá kell írnia **nevét, lakcímét és adóazonosító jelét**. (Enélkül a nyilatkozat érvénytelen lesz.) A boríték hátoldalát saját kezűleg **alá kell írnia** úgy, hogy aláírása a ragasztási vonalat átlósan keresztezze.

RENDELKEZŐ NYILATKOZAT A BEFIZETETT ADÓ EGY SZÁZALÉKÉRŐL

A kedvezményezett adószáma

1	8	1	5	8	9	9	5
---	---	---	---	---	---	---	---

A kedvezményezett neve:

Postások Jóléti Alapítványa

Kérjük, ne feledje el a borítékra ráírni nevét, lakcímét és adóazonosító jelét, s a lezárt boríték hátoldalát a fent leírt módon aláírni. Munkáltatójának legkésőbb március 20-ig kell a lezárt borítékot átadnia, ha adóbevallását nem saját maga készíti el.

2013-ban 237.601 Ft felajánlás érkezett, melyet a hagyományokhoz hívem szakszervezeti tagjaink gyermekei részére beiskolázási segélyre fordítunk.

Köszönjük, hogy a Postások Jóléti Alapítványát támogatta felajánlásával!

Postások Jóléti Alapítványa

A POSTÁSOK FÜGGETLEN ÉRDEKVÉDELMI SZÖVETSÉGE

A POFÉSZ tagszervezetei	A tagszervezetek által szedett tagdíj	A szervezetek vezetőinek neve
Postások Független Szakszervezete (POFÜSZ)	300 Ft/hó	Sümevári Miklós elnök Mobil: (30) 771-1369 Kemény Ilona alelnök, irodavezető Bp. 70 Posta 1425 • M: (70) 771-1370 Tel./fax: 06-1-333-9581
Postások Független Szakszervezete Debreceni Munkástanácsa	500 Ft/hó	Ádám István elnök Debrecen, Petőfi tér 1/C 4002 Pf. 207. Mobil: 06 30/771-1368
POFÜSZ Veszprémi Postások Munkástanácsa	200 Ft/hó	Kondor Tamás elnök 8202 Veszprém, Házgyári u 4. Mobil: 06 30/771-1377
Postai Munkavállalók Érdekvédelmi Szakszervezete (POMÉSZ)	300 Ft/hó +300 Ft/hó alapítvány	Pfeifer Tamás 1399 Bp., Pf. 702, Tel./fax: 06-1-312-5223; M: 30/771-1371
Informatikai Munkavállalók Érdekvédelmi Szakszervezete (IMÉSZ)	200 Ft/hó	Kovács Róbert elnök 1188 Bp., Jáde utca 7/A/1. Mobil: 06 30 771-2549

A POFÉSZ internetes honlapja: www.pofesz.hu

Eladja az állam a Takarékbankban lévő részesedését

A Magyar Takarékszövetkezeti Bank Zrt.-ben (TakarékBank) meglévő többségi állami részesedést nyilvános nemzetközi pályázaton értékesítik, a legmagasabb vételárat ajánló befektető részére, a kormány erről szóló határozata a Magyar Közlöny keddi számában jelent meg.

A pályázat kiírásának határideje 2014. január 15. A pályázatot március 15-ig kell elbírálni, és március 30-ig megkötni az adásvételi szerződéseket. A határozat szerint 2013. december 20-ig értékesítést előkészítő közös bizottságot kell létrehozni az állami tulajdonosok – az MFB Magyar Fejlesztési Bank Zrt., valamint a Magyar Posta Zrt. tekintetében a Magyar Nemzeti Vagyonkezelő Zrt. bevonásával. Az értékesítés előkészítésének, koordinálásának és lebonyolításának felelőse a nemzeti fejlesztési miniszter. A határozat arra is kitér, a kormány egyetért azzal, hogy az MFB Zrt.-nek a Szövetkezeti Hitelintézetek Integrációs Szerve-

zetében fennálló tulajdoni részesedése ne kerüljön értékesítésre.



A Takarékbank a 2013. augusztus 27-én tartott közgyűlésén hagyta jóvá a Magyar Posta mintegy 655 millió forintos tőkeemelését, amelynek révén a magyar állam a Magyar Fejlesztési Bankon és a Magyar Postán keresz-

tül ideiglenesen többségi tulajdont szerzett a bankban. Az MFB jelenlegi tulajdona 35,54 százalék, a Magyar Postáé 19,31 százalék.

Az Országgyűlés 2013. június 27-én fogadta el a szövetkezeti hitelintézetek integrációjáról szóló törvényjavaslatot. A jogszabály rögzíti, hogy az állam fontos tulajdonosi pozíciót szerez a szektorban, de azt a rendszer átalakítására, professzionalizálására és átszervezésére használja. Az így feljavított és megerősített szektorban pozícióit megfelelő időn belül értékesíteni kívánja, ha az általa elindított pozitív folyamatokat visszafordíthatatlannak látja.

A törvény értelmében létrejött takarékszövetkezeti integráció két központi szerve a központi banki funkciókat ellátó Takarékbank, a másik az újonnan létrejött integrációs szervezet.

MTI

TAGSÁGI KÉRELEM

Alulírott..... (nyomtatott betűkkel)
(anyja neve)

Munkahely:.....
Megbízom a munkáltatómat, hogy a részemre fizetendő mindenkor havi fizetéséből a szakszervezetem illetékes testülete által meghatározott és a munkáltatóval rendszeresen közölt szakszervezeti tagdíjam összegét..... Ft azaz..... számfejtéskor elküldönitve, és azt a szakszervezet részére átutalja.
2014

Ez a megbízás visszavonásig érvényes!
Szakszervezet bélyegzője

alírási

Postás Harsona

A Postások Független Érdekvédelmi Szövetségének Lapja
1425 Budapest, Népszínház u. 27.
Telefon: 06-1/333-9581 • Nytsz.: B/Szt/55/1995
Felelős kiadó:
Ádám István, a Pofész elnöke
E-mail: adam.istvan@pofesz.hu
Szerkesztő: Filep Tibor • tiborfilep@gmail.com
Center-Print Nyomda, Debrecen
Telefon: 06-52/340-041