

Magyar Posta Zártkörűen Működő Részvénytársaság

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

(egységes szerkezetben az 1 – 51. számú módosítással)

2012. január 1-től hatályos

27. számú módosítás hatályos: 2004. március 1-től
28. számú módosítás hatályos: 2004. február 9-től
29. számú módosítás PoÉ 21/2004. május 28.
30. számú módosítás PoÉ 50/2004. december 06.
31. számú módosítás PoÉ 4/2005. február 7.
32. számú módosítás PoÉ 22/2005. május 9. Hatályos 2005. április 1-től
33. számú módosítás PoÉ 32/2005. június 27. Hatályos 2005. június 1-től.
34. számú módosítás PoÉ 66/2005. december 12. Hatályos: 1. és 3. pont 2005. november 1-től, 2. pont 2006. január 1-től
35. számú módosítás PoÉ 19/2006. május 2.
36. számú módosítás PoÉ 27/2006. június 19. Hatályos 2006. január 1-től
37. számú módosítás PoÉ 34/2006. július 24. Hatályos 2006. július 1-től
38. számú módosítás PoÉ 40/2006. augusztus 28. Hatályos 2006. augusztus 1-től
39. számú módosítás PoÉ 51/2006. október 30. Hatályos 2006. október 1-től
40. számú módosítás PoÉ 31/2007. július 9. Hatályos 2007. július 1-től, takarítási pótlék 2007. január 1-től
41. számú módosítás PoÉ 54/2007. november 26. Hatályos 2008. január 1-től
42. számú módosítás PoÉ 60/2008. január 9. Hatályos 2008. január 1-től
43. számú módosítás e-PoÉ 2008. szeptember 19. Hatályos 2008. szept. 1-től, a pénzkezelési pótlék 2008. június 1-től
44. számú módosítás e-PoÉ 2008/58. november 18. Hatályos 2008. november 1-től (Postai Világnapi juttatás)
45. számú módosítás e PoÉ 2009/2. január 13. Hatályos 2009. január 1-től (VBKJ, pénzkezelési pótlék mód.)
46. számú módosítás PoÉ 11/2009. Hatályos 2009. március 1-től (KÉK új munkakörök, oktatási pótlék pontosítás, minőségellenőrzési munkatárs munkaköri szint módosulás)
47. számú módosítás PoÉ 35/2009. Hatályos 2009. augusztus 15-től (PPP felmondási idő, munkakör változások, egyenlőtlen idő bővítés)
48. számú módosítás 2010. évi bérmegállapodás 16. pontja lapján VBKJ alapelvek módosítása. Hatályos 2010. január 1-től
49. számú módosítás e-PoÉ 2010/72. Hatályos 2011. január 1-től (Mt.188/A.§ átvez., jóléti intézmények éves keret, gkvezetők rendkívüli munkavégzés 12 óra, üdülési szab-tal összhangba, fiz.előleg elbírálás)
50. számú módosítás e-PoÉ 2010/73. Hatályos 2011. január 1-től (jóléti alapelvek, juttatások)
51. számú módosítás e-PoÉ 2011/54. Hatályos 2012. január 1-től, az 1, 2, 5, 7, 9, 11, 14, 17, 18. és 19. pontok 2011. július 01-től

Általános rendelkezések

A Kollektív Szerződés megkötése

(Mt. 3. § (1))

Jelen Kollektív Szerződést (továbbiakban KSz) a Magyar Posta Zártkörűen Működő Részvénytársaság (továbbiakban Magyar Posta Zrt.) képviselőjében a Magyar Posta Zrt. vezérigazgatója, és a Magyar Posta Zrt. munkavállalóinak nevében a Magyar Posta Zrt. területén működő reprezentatív Postás Szakszervezet (PSZ), a Postások Független Érdekvédelmi Szövetsége (POFÉSZ), - melynek tagszervezete a reprezentatív Postások Független Szakszervezete (POFÜSZ)¹ -, a Magyar Postások Érdekvédelmi Szövetsége (MAPÉSZ), Postai Munkavállalók Érdekvédelmi Szakszervezete (POMÉSZ), valamint a Postai Érdekvédelem '92 felhatalmazott tisztségviselői kötötték.

Szerződő felek a munkaviszonyból származó jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően kölcsönösen együttműködve kötelesek eljárni.

I. BEVEZETŐ RENDELKEZÉSEK

1. §

A Kollektív Szerződés célja

(Mt. 30. §)

A KSz-t a szerződésre jogosult felek azzal a céllal kötik, hogy a munkáltató és a munkavállalók érdekeinek figyelembe vételével meghatározzák:

- a) a munkáltató és a munkavállalók munkaviszonyból származó jogait és kötelezettségeit, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét,
- b) a munkaviszonyban állók, továbbá a munkáltatóval tanulóviszonyban állók részére biztosított juttatásokat, azok elosztásának rendjét és mértékét, végül
- c) a szerződést kötő felek közötti kapcsolatrendszerét.

2. §

A Kollektív Szerződés hatálya

(Mt. 37. §, Mt. 39. §, Mt. 189. §²)

- (1) A KSz hatálya kiterjed a Magyar Posta Zrt-re – a továbbiakban munkáltató –, és a vele munkaviszonyban álló munkavállalókra – továbbiakban munkavállaló – továbbá a KSz meghatározott rendelkezései tekintetében a munkáltatóval tanulóviszonyban állókra.
- (2) Időbeli hatály: a KSz-t a felek határozatlan időtartamra kötötték.
- (3) A KSz mellékleteket tartalmaz. A mellékletek a KSz részei.
- (4) KSz hatálya a vezérigazgatóra és helyettesére, valamint az Mt. 188/A. § (1) bekezdése szerinti munkakört betöltő munkavállalóra³ nem terjed ki.

¹ KSz 40. számú módosítása

² KSz 49. számú módosítása

³ KSz 49. számú módosítása

3. § (Mt. 37. §, Mt. 39. §)

- (1) A KSz megkötésére és módosítására irányuló tárgyalási ajánlat megtételétől számított 15 munkanapon belül kötelesek a felek az érdemi tárgyalást megkezdeni. E kötelezettség a munkáltatót csak abban az esetben terheli, ha az ajánlatot tevő szakszervezet reprezentatívnak minősül.
- (2) A KSz tervezetét, a módosítására vonatkozó javaslatokat munkavállalói vitára kell bocsátani, amennyiben ezt bármelyik szerződést kötő fél igényli. A vitát a tervezet közreadását követően 30 nap alatt kell lebonyolítani.
- (3) Ha a felek között a tervezettel kapcsolatosan nem alakul ki egyetértés, a vitára kerülő anyagban az eltérő munkáltatói és érdekképviselői álláspontokat külön-külön kell feltüntetni.
- (4) Nem kell a tervezetet munkavállalói vitára bocsátani, ha a KSz módosítását jogszabály változás teszi kötelezővé.
- (5) A vita lefolytatására a munkáltató és az érdekképviselők ütemtervet határoznak meg.
- (6) A KSz felmondását megelőzően a felek kötelesek egyeztetni annak érdekében, hogy a KSz módosítással hatályban tartható-e.
- (7) A KSz-t a felek bármelyike hat hónapos határidővel június 30., vagy december 31-ik napjára felmondhatja, a másik félhez címzett,⁴ indokolt írásbeli nyilatkozattal. A KSz aláírását követően a felmondás hat hónapig nem gyakorolható. A szerződést kötő szakszervezetek a felmondás jogának gyakorlásáról megállapodnak. Amennyiben a szakszervezetek megállapodni nem tudnak, a felmondás jogát az a szakszervezet gyakorolhatja, amelyik a KSz megkötésére önállóan is jogosult.

4. § (Mt. 13. § (2)-(3) bek.)

Az érdekképviselői szervezetek jogának gyakorlása szempontjából nagyobb egységnek tekinthető minden olyan SZMSZ szerinti szervezeti egység, amelynek szakszervezetekkel együttműködési viszonyban lévő vezetője minősített munkáltatói jogot gyakorol.⁵

5. § A szerződő felek kapcsolattartásának egyes kérdései (Mt. II. fejezet)

- (1) A munkáltató a szakszervezet(ek) kérésére biztosítja mindazon gazdasági, szervezeti és személyi információkat, amelyek a munkavállalói érdekvédelmi tevékenységük kifejezéséhez szükségesek.
- (2) A munkáltató köteles a nála képvisellel rendelkező szakszervezet(ek) által felvetett, a munkavállalók munkaviszonnal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos észrevételekre, javaslatokra 30 napon belül tájékoztatást adni.
- (3) A munkáltató vezetője a munka díjazásával kapcsolatos javaslatát (bérfejlesztés, bérrendszer módosítása, stb.) a tárgyalást megelőzően legalább 10 munkanappal

⁴ KSz 42. számú módosítása

⁵ KSz 42. számú módosítása

- köteles átadni a partner szakszervezet(ek) részére a szükséges információkkal együtt. Ettől csak előzetes egyeztetés alapján lehetséges az eltérés.
- (4) A munkáltató köteles döntése előtt a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetekkel véleményeztetni a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetét, így különösen a munkáltató átszervezésére, átalakítására, szervezeti egység önálló szervezetté alakítására, privatizálásra, korszerűsítésre, illetve a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlásra vonatkozó elképzeléseit.
A véleményre nyitva álló tizenöt napos határidőt a tervezetnek a szakszervezet képviselőjéhez való érkezéstől kell számítani.
- (5) A választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló munkaviszonyának a munkáltató által rendes, illetve rendkívüli felmondással történő megszüntetése, valamint a Mt. 28. § (1) bekezdésében szabályozott egyéb intézkedések megtétele előtt az ott szabályozottak szerint kell eljárni azzal, hogy a közvetlen felsőbb szakszervezeti szervet írásban értesíteni kell a választott szakszervezeti tisztségviselő ellen hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására irányuló eljárás megindításáról, esetleges megszüntetéséről, az alkalmazni kívánt hátrányos jogkövetkezményről pedig a határozat meghozatalát megelőzően kell írásban értesíteni a közvetlen felsőbb szakszervezeti szervet.⁶
- (6) A (5) bekezdésben foglalt védelem érvényesítéséhez a szakszervezetek az illetékes munkáltató rendelkezésére bocsátják a választott tisztségviselőik névsorát és azok változásait munkakörük és szolgálati helyük megjelölésével.
- (7) A munkáltató a tervezett intézkedésre vonatkozó határozat meghozatala – csoportos létszámcsökkentés esetén az erről szóló értesítés kiadása – előtt köteles biztosítani, hogy a szakszervezetek a választott tisztségviselőiket megillető munkajogi védelem eszközeivel élhessenek.
- (8)⁷ A tájékoztatás és véleményezés esetén a munkáltatói anyagok – ide nem értve az üzleti titoknak minősített dokumentumokat – elektronikus formában (pl. teamweb felületen, vagy e-mail formájában) kerülnek átadásra a szakszervezetek részére. Az e-mail formájában történő továbbítás esetén a kézbesítés bizonyíthatósága érdekében a munkáltató nyomkövetéssel továbbítja a levelet, az érintett szakszervezetek pedig annak elolvasásáról visszaigazolást küldenek a munkáltató részére. A 15 napos véleményezési határidőt a visszaigazolástól kell számítani. A szakszervezetek a dokumentumokkal kapcsolatos észrevételeiket, véleményüket hasonló formában és módon tehetik meg. Az üzleti titoknak minősített dokumentumok kezelése során a hatályos társasági szabályozásnak megfelelően kell eljárni.
A munkáltató által az Mt. 22/A. §-a alapján üzleti titoknak, vagy üzleti titokként „belső használatra” jelzéssel minősített dokumentumok esetében a szakszervezetek kötelesek titoktartási kötelezettségüknek eleget tenni.

6. §

- (1) A munkáltató köteles a KSz-t és a szabályzatokat (Törzsgárda Szabályzat, Lakáskölcsön Szabályzat, Üdülési Szabályzat, Segélyezési Szabályzat, Ruhaszabályzat, Szakmai Elismerések Szabályzata) a munkavégzési helyeken kifüggeszteni, vagy oly módon elhelyezni, hogy ahhoz a munkavállaló akadályoztatás nélkül – munkaidejében – hozzájusson.

⁶ KSz 40. számú módosítása

⁷ KSz 51. számú módosítása 2011. július 1-től lépett hatályba

- (2) A munkáltató köteles ellátni a KSz egy-egy példányával azt a munkavállalót, akinek munkaköri kötelessége a KSz rendelkezéseinek alkalmazása, valamint az Üzemi Tanács tagjait és a szakszervezet munkahelyi tisztségviselőit.
- (3) A munkáltató köteles biztosítani annak lehetőségét, hogy a KSz-t a munkavállalók megismerjék. Ez megvalósulhat a munkaidőben történő tájékoztatással, valamint a munkavállalók szempontjából legmegfelelőbb eszközökkel és módon.
- (4) A munkáltató kötelezettséget vállal a KSz PoÉ-ban és intraneten való közzétételére.

II. MUNKAVISZONY

7. §

Előnyben részesítés alkalmazásnál, valamint a szakszervezeti tisztségviselők továbbfoglalkoztatása (Mt. 5. §)

- (1) A postai munkaviszony számítása szempontjából figyelembe veendő munkáltatók (lásd: KSz 15. § (1) bekezdés) munkavállalóinak és nyugdíjasainak közeli hozzátartozóit, továbbá azokat, akiknek a munkáltatónál fennállt munkaviszonyuk nem nekik felróható okból szűnt meg, a postai szakképesítéssel, postai szakirányú végzettséggel rendelkezőket – amennyiben alkalmazást kizáró ok nem áll fenn – azonos feltételek esetén előnyben kell részesíteni.
- (2) Előnyben kell részesíteni a munkabaleset, vagy foglalkozási betegség miatt a Magyar Posta Zrt-nél balesetet szenvedett, megrokkant, majd újból részben, vagy egészben munkaképesé vált munkavállalót.
- (3) Az érdekképviseleti feladatot – a munkáltatóval munkaviszonyban álló – függetlenítettként ellátó munkavállalónak a munkáltató biztosítja, hogy a megbízás megszűnése után a megbízást megelőzően betöltött, vagy hasonló, illetve közben szerzett szakmai és iskolai végzettségének megfelelő munkakörben tovább foglalkoztatja.

8. §

Munkaviszony létesítése (Mt. 76. §, Mt. 77. §, Mt. 79. §)

- (1) A munkaviszony írásba foglalt munkaszerződéssel jön létre, amelyben meg kell határozni:
 - a) a felek azonosító adatait,
 - b) a munkaviszony kezdő időpontját,
 - c) a munkaidő tartamát (teljes, vagy részmunkaidő),
 - d) a munkavállaló munkakörét (munkaköreit) ⁸,
 - e) a munkavállaló személyi alapbérét,
 - f) a munkavégzés helyét, meghatározva, hogy állandó, vagy változó munkahelyen történik a munkavégzés,
 - g) a munkaviszony időtartamát, vagy az elvégzendő feladatot. Helyettesítés esetében e körülményre utalni kell,
 - h) törölve ⁹.
- 1.1 A munkaszerződés további tartalmi elemei lehetnek:
 - a) a beosztás, ha az a munkaszerződés feltétele (pl. helyettes),
 - b) a próbaidő mértéke (legfeljebb három hónap),
 - c) a további munkaviszony létesítésére irányuló kikötések,
 - d) a foglalkoztatási feltételek, a munkaidőre irányadó szabályok (pl. osztott munkaidő, stb.),
 - e) a postai munkaviszonyban eltöltött időként elismert időtartam,
 - f) a nyelvtudási pótlék mértéke,
 - g) a KSz-re történő utalás. ¹⁰

⁸ KSz 51. számú módosítása 2011. július 1-től lépett hatályba

⁹ KSz 40. számú módosítása

- (2) A határozott időre kötött munkaszerződés időtartama – ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott időtartamú munkaviszony tartamát is – az öt évet nem haladhatja meg. Az öt évet meghaladó határozott idejű munkaviszonyok határozatlan tartamú munkaviszonnyá alakulnak. Ha a határozott tartamú munkaviszony határozatlan tartamúvá alakul, a megelőző határozott időre kötött munkaviszonyokat is be kell számítani a határozatlan időtartamba. Amennyiben folyamatosan egymás után határozott idejű munkaviszonyokat létesít a munkáltató a munkavállalóval, a harmadik jogviszony után az összes folyamatos munkaviszonyban töltött időt a munkáltató köteles elismerni, ha a jogviszony határozatlanná válik.
- (3) A munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele, vagy adatlap kérhető, illetve vele szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható a munkaviszony létesítése, vagy munkáltatói szervezeten belüli más munkakörben történő foglalkoztatásakor, amelyek személyiségi jogait nem sértik, azokkal a munkáltató nem rendelkezik, és az alkalmazás szempontjából lényeges tájékoztatást nyújthat.
- (4) A munkaköri leírás a munkaszerződés melléklete. 2008. január 1-től hatályba lépő Munkaköri Rendszerben a munkaköri leírás helyett munkaköri vázlat kerül alkalmazásra, mely nem képezi a munkaszerződés mellékletét.¹¹
- (5) Azon munkavállalók, akik a Magyar Posta Zrt-től mentek korengedményes nyugdíjba, az előrehozott öregségi nyugdíjkorhatár eléréséig a postánál sem munkaviszonyban, sem megbízás alapján nem foglalkoztathatók.¹²

9. § Munkahely, változó munkahely (Mt. 76/C. §)

- (1) A munkavégzés helyének meghatározása a munkaszerződés kötelező tartalmi eleme. A munkavégzés helye (munkahely) az a hely, ahol a munkavállaló a munkaszerződése szerint munkát végezni köteles.
- (2) Változó munkahelyre alkalmazott munkavállaló munkaszerződésében e tény, valamint azt, hogy a munkavégzés a munkáltató mely működési területére terjed ki, rögzíteni kell.
- (3) Változó munkahelyű munkakörökben alkalmazott munkavállaló – más munkahelyre (székhelyen, telephelyen, fióktelepen belüli) történő beosztás esetén – a más munkahelyre történő beosztás szükségességét és indokoltságát nem vitathatja. Nem minősül változó munkahelynek, ha a munkavállaló munkáját a munka jellegéből következően rendszerint a munkáltató telephelyén kívül végzi.
- (4) Más munkahelyre történő beosztás a munkavállalóra nézve aránytalan sérelemmel nem járhat.
- (5) Munkakörök, amelyekben a munkavállalókat változó munkahelyeken foglalkoztatják:
 - a) postaforgalmi helyettes II. (rendszeres helyettes)
 - b) kézbesítő IV. (kézbesítő rendszeres helyettes)
 - c) minőségellenőrzési munkatárs,
 - d) személyes értékesítési munkatárs,
 - e) biztonságsszervezési munkatárs,
 - f) biztonságsszervezési ügyintéző,
 - g) biztonságtechnikai munkatárs,

¹⁰ K Sz 42. számú módosítása

¹¹ K Sz 40. számú módosítása

¹² K Sz 32. számú módosítása

- h) biztonságtechnikai ügyintéző,
- i) tűz/katasztrófavédelmi munkatárs,
- j) információvédelmi munkatárs,
- k) védelmi munkatárs¹³
- l) postai értékesítés támogatási ügyintéző,
- m) postai értékesítés támogatási munkatárs I-III.¹⁴,
- n) szaktanár I-II.,
- o) tréner I.¹⁵¹⁶
- p) betanított kézbesítő IV.¹⁷
- q) betanított kézbesítő-címközvetítő IV.,¹⁸
- r) kézbesítő- címközvetítő IV.,¹⁹
- s) kézbesítő-értékesítő IV.²⁰

10. § A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme (Mt. 3. § (5)-(6) bek.)

- (1) A munkáltató jogos gazdasági érdekét veszélyeztető magatartásnak kell tekinteni különösen, ha a munkavállaló
 - a) olyan üzleti, vagy egyéb tevékenységet folytat, amely versenyt teremt a munkáltatónak, illetve a konkurenciánál végez hasonló tevékenységet;
 - b) üzleti titokra vonatkozó titoktartási kötelezettségét [Mt. 103.§ (3) bek.] megszegi,²¹
 - c) a munkáltatónak azzal okoz kárt, hogy harmadik féllel, a versenytárral, vagy gazdasági partnerrel a munkáltató hátrányára összejátszik;
 - d) a munkáltató piacvesztését idézi elő, hírnevét, üzletkötési pozícióját veszélyezteti.
- (2) Üzleti titok a gazdasági tevékenységhez kapcsolódó minden olyan tény, információ, megoldás vagy adat, amelynek nyilvánosságra hozatala, illetéktelenek által történő megszerzése, vagy felhasználása a jogosult jogszerű pénzügyi, gazdasági, vagy piaci érdekeit sérti, vagy veszélyezteti, és amelynek titokban tartása érdekében a jogosult a szükséges intézkedéseket megtette.

¹³ KSz 32. számú módosítása

¹⁴ KSz 47. számú módosítása

¹⁵ KSz 40. számú módosítása

¹⁶ KSz 43. számú módosítása

¹⁷ KSz 46. számú módosítása

¹⁸ KSz 46. számú módosítása

¹⁹ KSz 46. számú módosítása

²⁰ KSz 46. számú módosítása

²¹ KSz 32. számú módosítása

11. § Felmondási korlátozás (Mt. 90. §)

Amennyiben a csoportos létszámcsökkentés a társaság munkaszervezetének végrehajtási szintjére terjed ki, a munkakörre előírt, azonos iskolai végzettséggel és szakképesítéssel rendelkező, azonos munkakört betöltő munkavállalók közül – csoportos létszámleépítés esetén az érintett szervezeti egységen belül – annak a munkavállalónak a munkaviszonyát kell továbbra is fenntartani, aki hosszabb, a postánál eltöltött szolgálati idővel rendelkezik, és a munkavállaló munkavégzése ellen kifogás nem merült fel.^{22 23}

12. § Rendes felmondás (Mt. 89. §)

A munkavállaló munkavégzésére, vagy magatartására hivatkozással történő rendes felmondás előtt a munkáltató a munkavállalót a hiányosság, mulasztás megszüntetésére, kötelezettségek teljesítésére stb. írásban figyelmezteti; kivéve, ha az eset összes körülményeit mérlegelve ez a munkáltatótól nem várható el.

13. § Rendkívüli felmondás (Mt. 96. §)

- (1) A munkáltató rendkívüli felmondás előtt a munkavállalót legalább egy alkalommal írásban figyelmeztetni köteles a munkaviszonyból származó, különös tekintettel az Mt. 103.§-ban meghatározott kötelezettségeinek teljesítésére.
A munkáltató azonban az eset összes körülményeinek mérlegelése alapján előzetes figyelmeztetés nélkül is, az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított 15 napon belül jogosult a rendkívüli felmondás jogával élni, amennyiben a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.
- (2) A munkáltató rendkívüli felmondással szüntetheti meg a munkaviszonyt, különösen az alábbi esetekben:
 - a) a munkáltató, vagy üzletfele sérelmére elkövetett bűncselekmény elkövetésének alapos gyanúja miatt a munkavállaló ellen eljárás indult,
 - b) a további munkaviszony, vagy munkavégzésre irányuló jogviszony létesítése tilalmának megsértése (Mt. 108. § (2) bek.),
 - c) ittas állapotban munkavégzés,
 - d) ismétlődő igazolatlan távollét,
 - e) üzleti titok átadása illetéktelen személynek, üzleti titok megsértése különös tekintettel a mindenkor érvényes belső szabályozásra, vezérigazgatói utasításra.

²² KSz 40. számú módosítása

²³ KSz 51. számú módosítása 2012. január 1-től lép hatályba

- (3) A munkavállaló rendkívüli felmondással szüntetheti meg a munkaviszonyát, különösen, ha
- a munkáltató az Mt. 102. § (2) bekezdésében meghatározott kötelezettségét nem teljesíti,
 - a munkáltatói jogkörgyakorló a személyiségi jogait, illetve emberi méltóságát megsérti,
 - egyébként a munkáltató a munkavállaló jogait felróhatóan oly módon és mértékben csorbítja, vagy a munkáltatói jogával úgy visszaél, hogy a munkaviszony további fenntartása a munkavállaló számára lehetetlenné válik.
- (4) A rendkívüli felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomás szerzéstől számított 15 napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkezésétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. Az Mt. 188/A. § (1) bekezdésében meghatározott személyek esetében, a rendkívüli felmondás jogát a munkáltató az ok bekövetkeztétől számított három éven belül gyakorolhatja.

14. § Hátrányos jogkövetkezmények (Mt. 109. §)

- (1) A munkaviszonyból származó kötelezettségét vétkesen megszegő munkavállalóval szemben a munkáltatói jogkör gyakorlója hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó intézkedést hozhat, amelyben az alábbi jogkövetkezmények alkalmazhatók:
- jutalom csökkentése, illetőleg megvonása,
 - ^{24 25} személyi alapbér csökkentése,
 - ²⁶ áthelyezés másik munkakörbe, munkahelyre.
- (2) A hátrányos jogkövetkezmények ^{27 28} együttesen is kiszabhatóak.
- (3) Az (1) bekezdés a)–c) ^{29 30} pontjában meghatározott hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásának időtartama legfeljebb egy év, amely a munkavállaló beosztására, képzettségére, korára, egészségi állapotára nézve nem járhat aránytalan sérelemmel, személyiségi jogait, vagy emberi méltóságát nem sértheti. A b) ³¹ pontban meghatározott hátrányos jogkövetkezmény a munkavállaló havi alapbérének 20%-áig terjedhet, de nem sértheti a jogszabályban meghatározott minimálbérhez, garantált minimálbérhez való jogosultságát. ³²
- (4) A vezérigazgató egyes ügyek elbírálását magához vonhatja, illetve az ügy elbírálásával más munkáltatói jogkörgyakorlót bízhat meg.
- (5) Hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedés csak írásbeli és indokolt határozatban hozható meg, amely tartalmazza a jogorvoslati lehetőségre történő felhívást (Mt. 199-202. §). Az eljárás befejezéséről minden esetben határozattal kell dönten, melyről az érintett munkavállalót értesíteni kell. A hátrányos jogkövetkezmények kiszabására irányuló eljárás szabályait a 4. számú melléklet tartalmazza.

²⁴ KSz 44. számú módosítása

²⁵ KSz 51. számú módosítása 2012. január 1-től lép hatályba

²⁶ KSz 51. számú módosítása 2012. január 1-től lép hatályba

²⁷ KSz 40. számú módosítása

²⁸ KSz 51. számú módosítása 2012. január 1-től lép hatályba

²⁹ KSz 40. számú módosítása

³⁰ KSz 51. számú módosítása 2012. január 1-től lép hatályba

³¹ KSz 51. számú módosítása 2012. január 1-től lép hatályba

³² KSz 42. számú módosítása

15. §
Felmondási idő, felmentési idő
(Mt. 92.,93. §)

- (1) Folyamatos postai munkaviszonynak kell tekinteni:
- a) az egységes Magyar Postánál (1989. 12. 31-ig),
 - b) a Magyar Posta Vállalatnál (1990. 01. 01-től 1993. 12. 31-ig),
 - c) a Magyar Posta Vállalat, illetve a Magyar Posta Zrt. által létrehozott alapítványoknál, gazdasági társaságoknál (abban az esetben, ha a munkavállaló munkaviszonya jogutódlással jött létre az alapítványoknál, illetve a gazdasági társaságnál pl.: Postaautó Kft-k, Hírlap Kft-k, Defend Kft.),
 - d) a postai munkavállalói érdekképviselői szerveknél,
 - e) a Magyar Posta Zrt-nél,
 - f) a postamesterségeknél, postaügynökségeknél töltött időt, amennyiben a jogviszonyok között nincs megszakítás,³³
- folyamatosan munkaviszonyban töltött időt.
- (2) A harminc napos felmondási idő a munkáltatónál folyamatos munkaviszonyban töltött
- a) három év után öt nappal,
 - b) öt év után tizenöt nappal,
 - c) nyolc év után húsz nappal,
 - d) tíz év után huszonöt nappal,
 - e) tizenöt év után harminc nappal,
 - f) tizennyolc év után negyven nappal,
 - g) húsz év után hatvan nappal,
 - h) harminc év után 90 nappal (kivéve az alkalmatlanság esetén - ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot³⁴- történő munkáltatói rendes felmondást),
 - i) negyven év után 120 nappal (kivéve az alkalmatlanság esetén - ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot³⁵- történő munkáltatói rendes felmondást)
- meghosszabbodik.
- Amennyiben a határozott idejű postai munkaviszony határozatlan idejűvé módosul, az azt megelőző postai munkaviszonyt a felmondási, felmentési idő szempontjából folyamatosnak kell tekinteni.
- (3) A korengedményes nyugdíjazásban részesült munkavállalókat felmondási idő nem illeti meg.
- (4) A 25 éves, vagy azt meghaladó törzsgárda szempontjából elismert munkaviszonnyal rendelkező törzsgárda tagot a munkáltató nyugdíjazáskor (ide nem értve a korengedményes nyugdíjazást) a munkavállaló nyilatkozata alapján menti fel a munkavégzés alól a felmondási idő teljes időtartamára.³⁶
- (5) Ha a munkavállaló munkaviszonyát a munkáltató létszámcsökkentés, vagy átszervezés jogcímén rendes felmondással megszünteti, a munkavállalónak a kötelező felmentési idő kezdő napjáig ki kell adni a még ki nem adott évi rendes szabadságát, illetve annak időarányos részét és a munkavállalót ezen túlmenően, a felmondási idő további teljes tartamára a munkavégzés alól fel kell menteni.
- (6) Az (5) bekezdéstől eltérően, a Postapartner Programban érintett munkavállalót a rá irányadó felmondási időből legfeljebb 3 munkanapra munkavégzési kötelezettség

³³ KSz 40. számú módosítása

³⁴ KSz 32. számú módosítása

³⁵ KSz 32. számú módosítása

³⁶ KSz 51. számú módosítása 2011. július 1-től lépett hatályba

terhelheti, amelynek időtartamára a munkabéren felül a felmentés esetén járó átlagkereset is megilleti. A felmondási idő további teljes időtartamára a munkavállalót a munkavégzés alól fel kell menteni.³⁷

16. § Végkielégítés (Mt. 95. §)

- (1) A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkavállaló postai folyamatos munkaviszonya a (2) bekezdésben meghatározott mértékben fennálljon.
- (2) A végkielégítés mértéke:
 - a) legalább 3 év esetén 1 havi
 - b) legalább 5 év esetén 3 havi
 - c) legalább 10 év esetén 4 havi
 - d) legalább 15 év esetén 5 havi
 - e) legalább 20 év esetén 6 havi
 - f) legalább 25 év esetén 7 havi
 - g) legalább 30 év esetén 8 havi
 - h) legalább 35 év esetén 9 havi
 - i) legalább 40 év esetén 10 haviátlagkereset összege.
A végkielégítésnek a fentiek szerinti mértéke három havi átlagkereset összegével emelkedik, ha a munkavállaló munkaviszonya öregségi teljes, továbbá a kordedvezményes öregségi nyugdíjazását megelőző öt éven belül szűnik meg.
Nem illeti meg az emelt összegű végkielégítés a munkavállalót, ha korábban már emelt összegű végkielégítésben részesült.
- (3) Ha a munkavállaló a postától már végkielégítésben részesült, ezt követően annyi ideig nem foglalkoztatható a Magyar Posta Zrt-nél, ahány hónapnyi végkielégítést kapott. A munkavállaló ismételt postai alkalmazása esetén a munkaviszony megszüntetésekor az előző postai szolgálati idők az újbóli végkielégítés megállapításánál nem számíthatók össze.

17. § Felszabaduló munkaerő elhelyezése és a korengedményes nyugdíjazás

- (1) Ha a munkavállaló szervezeti egységében munkaköre megszüntetése válik szükségessé, a munkavállaló elhelyezkedését a (2) bekezdés szerint kell elősegíteni.
- (2) Amennyiben a munkáltató rendelkezik olyan betöltetlen munkakörrel, amelynek munkaköri feladatai megegyeznek a munkavállaló megszünt munkakörével – figyelembe véve a munkavállaló lakóhelyét és szakképzettségét – a munkáltató köteles azt felajánlani a munkavállaló részére.
- (3) A (2) bekezdés szerinti felajánlást a munkáltatónak írásba kell foglalnia, melyre a munkavállalónak a közlést követő öt munkanapon belül írásban nyilatkoznia kell. Amennyiben a munkavállaló nyilatkozata az ötödik munkanapig a munkáltatóhoz nem érkezik meg, a munkakör felajánlást el nem fogadottnak kell tekinteni.³⁸

³⁷ K Sz 47. számú felmondása

³⁸ K Sz 42. számú módosítása

- (4) Felszabaduló létszám esetén annál a munkavállalónál, aki legalább 20 éves törzsgárda tagsággal rendelkezik, amennyiben öt év, vagy ennél kevesebb ideje van hátra a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár eléréséig, kérésére a korengedményes nyugdíjazást biztosítani kell, amennyiben a korengedményes nyugdíjazás költsége nem több mint a munkáltató által történő rendes felmondás esetén fizetendő felmondási időre járó átlagkereset és végkielégítés és járulékaik³⁹ együttes költsége.
- (5)⁴⁰ Törölve.
- (6) Amennyiben a munkavállaló továbbfoglalkoztatására más postai munkakörben nincs lehetőség, az újrakezdési programtól függetlenül gondoskodni kell a munkáltató azon kötelezettségeinek a teljesítéséről, amelyeket a munkavállaló postai foglalkoztatására tekintettel vállalt fel. Így különösen:
- a) a munkáltató eltekint a tanulmányi szerződésből származó kötelezettségek visszafizetésétől,
 - b) a lakásépítési kölcsönt a munkavállaló jogosult változatlan feltételekkel törleszteni.

³⁹ KSz 32. számú módosítása

⁴⁰ KSz 51. számú módosítása 2012. január 1-től lépett hatályba

III. MUNKAVÉGZÉS

18. §

Munkára alkalmas állapot (Mt. 103. §)

- (1) A munkáltatónál az erre feljogosított személyek – így a minősített munkáltatói jogkörgyakorló/k/⁴¹, az utasítási és/vagy ellenőrzési jogkört gyakorló, a munkavédelmi vezető, munkatárs, ügyintéző – a munkavállalók munkavégzésre képes állapotát rendszeresen ellenőrzik:
 - a) alkoholos befolyásoltság valószínűsége esetén ennek megállapítására eljárást kezdeményezhetnek,
 - b) a munkavégzést károsan befolyásoló, feltehetően kábító, vagy ilyen hatású szer hatása alatt álló munkavállalót foglalkozás-egészségügyi szolgálati, szakorvosi vizsgálatra küldhetik.
- (2) A vizsgálat a munkavállaló emberi méltóságát nem sértheti és a munkavállaló terhére aránytalan sérelemmel nem járhat.
- (3) Az a) és b) pontban meghatározott eljárás, illetve vizsgálat megtagadása, vagy a vizsgálat pozitív eredménye esetén a munkavállalót a munkavégzéstől el kell tiltani. A munkavégzéstől történő eltiltás miatt kiesett munkaidő igazolatlan távollétnek minősül. Ha a munkavállaló az alkoholtól befolyásolt állapotának, vagy a reá vonatkozó alkoholtilalom megtartásának ellenőrzésére irányuló vizsgálatban való közreműködését megtagadja, ez önmagában is alkalmas a KSz szerinti hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására.
- (4) A munkára képes állapot feltétele, hogy a szolgálati munkaruha juttatásban részesült munkavállaló a munkakörére rendszeresített szolgálati munkaruháját viselje. A szolgálati munkaruha nem viselése esetén a munkavállalót szolgálati felettese a munkavégzéstől eltilthatja.

19. §

A belföldi kiküldetést teljesítő munkavállalók élelmezési költségtérítése (Mt. 105. § (1)⁴² és (6), Mt. 153. § 278/2005. (XII.20.) Korm.r.)⁴³

A belföldi kiküldetésre vonatkozó részletes rendelkezéseket a mindenkor hatályos társasági szabályozás tartalmazza.⁴⁴

⁴¹ KSz 32. számú módosítása

⁴² KSz 40. számú módosítása

⁴³ KSz 37. számú módosítása

⁴⁴ KSz 40. számú módosítása

20. § Postai gépkocsi és motorkerékpár kötelező vezetése

A munkáltató rendelkezése esetén a munkáltató által üzemben tartott gépkocsi, vagy motorkerékpár rendszeres vezetésére a munkavállaló azokban a munkakörökben kötelezhető, amelyekben a munka jellege indokolja, különösen az alábbi munkakörökben:

- a) kézbesítő I. (hírlapkézbesítő)
- b) kézbesítő II. (csomagkézbesítő)
- c) kézbesítő III. (egyesített kézbesítő)
- d) kézbesítő IV. (gyorsszolgálati-, külterületi-, támpontkézbesítő)
- e) betanított kézbesítő III-IV.,⁴⁵
- f) kézbesítő-címközvetítő III-IV.,⁴⁶
- g) kézbesítő-értékesítő III-IV.,⁴⁷
- h) desktop üzemeltető I-II.
- i) szállítói irodavezető, szállítási üzem csoportvezetői, üzemegység vezetői, osztályvezetői,⁴⁸
- j) szállítási munkatárs I-II, ügyintéző
- k) szállítási üzem⁴⁹ művezető I-II (garázsvezető (csoportvezető) I-II.⁵⁰)
- l) beszerzési ügyintéző (anyagbeszerző, anyaggazdálkodó)
- m) minőségellenőrzési munkatárs, ügyintéző
- n) értékesítési ügyintéző és munkatárs (termékfelelős)
- o) munkavédelmi munkatárs, ügyintéző
- p) műszaki ügyintéző (szállítási üzemnél)⁵¹
- q) járatos (járatkísérő, pénzszállító járatkezelő, hírlapjáratkezelő)
- r) diszpécser
- s) mobilposta kezelő⁵² I-III,
- t) elektronikai műszerész,⁵³
- u) géplakatos,⁵⁴
- v) mechanikai műszerész.⁵⁵
- w) betanított kézbesítő I-IV.⁵⁶

Amennyiben a munkavállaló a munkáltató írásbeli felkérésére – a munkáltató által kezdeményezett munkakör-váltáshoz kapcsolódóan⁵⁷ vállalja a jogosítvány megszerzését, akkor a munkáltató az igazolt oktatási és vizsga költségeket előzetesen, a befizetési határidőre átvállalja.

⁴⁵ KSz 46. számú módosítása

⁴⁶ KSz 46. számú módosítása

⁴⁷ KSz 46. számú módosítása

⁴⁸ KSz 32. számú módosítása

⁴⁹ KSz 32. számú módosítása

⁵⁰ KSz 47. számú módosítása

⁵¹ KSz.32. számú módosítása

⁵² KSz 40. számú módosítása

⁵³ KSz 32. számú módosítása

⁵⁴ KSz 32. számú módosítása

⁵⁵ KSz 32. számú módosítása

⁵⁶ KSz 40. számú módosítása

⁵⁷ KSz 38. számú módosítása

IV. MUNKAIDŐ ÉS PIHENŐIDŐ

21. §

Fogalmi meghatározások (Mt. 117. §, Mt. 129. §)

- (1) Éjszakai munka a 22 és 6 óra közötti időszakban teljesített munka, függetlenül a munkavégzés időtartamától.
- (2) Az előkészítő és befejező tevékenységen kívül a munkaidőbe beszámít:
 - (2.1) A karbantartási tevékenység területén:
 - a) változó munkahelyű munkavállalóknál a napi munkaidőbe beleszámít
 - a telephelyről a munkahelyre és vissza az utazás időtartama,
 - az egyik munkahelyről a másik munkahelyre való utazással töltött idő, amennyiben ez a munkarend szerinti napi munkaidőkezdés és a befejezés időpontja közé esik;
 - b) utazással töltött időnek a menetrend szerinti indulás és érkezés közötti időtartamot kell tekinteni. Késés esetén a munkavállaló nyilatkozatának megalapozottságát hivatalból ellenőrizni kell;
 - c) a nem menetrend szerint közlekedő járművekkel megtett útnál az indulás és érkezés időpontja között eltelt igazolt időtartam számít utazással eltöltött időnek.
 - (2.2.) A mobilposta-kezelő⁵⁸ I-III., valamint a távolsági járat munkakörökben a⁵⁹ távolsági járat kezelőinek munkaidejébe beleszámít:
 - a) a honállomásról végállomásra és a végállomásról a honállomásra érkezésig terjedő idő;
 - b) a beszállás előtt, illetve a kiszállás után és a járat kezelésével összefüggő tevékenység tényleges ideje (pl. járat-indítás, zárlatközvetítés, biztonsági ellenőrzés, járatí szolgálatot kapcsolatos egyéb tevékenység);
 - c) forgalmi akadály, hófúvás vagy más elemi csapás okozta kényszerű várakozás időtartama mindaddig, amíg a munkavállaló a menetet, járatot el nem hagyja;
 - d) a kötelező továbbképzés;
 - e) a munkavállaló szolgálaton belüli várakozási ideje.⁶⁰
 - (2.3.) A gépjárművezető munkakörben, valamint a postai járművet vezető munkaidejébe (a munkateljesítésen túlmenően) bele számít:
 - a) a jármű előkészítésének és átadásának időtartama napi 30 perc.⁶¹
 - b) a fuvarban töltött idő, beleértve a menet-, és várakozási időt (ideértve a gépkocsi meghibásodásából származó kényszerű várakozást is);
 - c) a fuvarozás közbeni forgalmi ok, hófúvás, vagy más elemi csapás okozta kényszerű várakozás időtartama mindaddig, amíg a gépjárművezető a gépjárművet el nem hagyja. A gépjármű elhagyása után a kiindulási helyre történő visszaérkezésig lévő időtartam utazási idő.
 - d) a kötelező továbbképzés tényleges időtartama;

⁵⁸ KSz 40. számú módosítása

⁵⁹ KSz 42. számú módosítása

⁶⁰ KSz 42. számú módosítása

⁶¹ KSz 40. számú módosítása

⁶² KSz 42. számú módosítása

- e) a különleges járatú gépjárművek vezetőinek a jogszabály által előírt oktatással eltöltött ideje;
 - f) a gépjárművön postai járat, csomagkézbesítő szolgálat ellátásával kapcsolatos tudnivalók szervezett tanulásával töltött idő.
- (2.4.) A postai végrehajtó szolgálat területén különösen az alábbi feladatok végrehajtása tartozik az előkészítő és befejező munkák közé:
- a) a zárlat fogadása,
 - b) a zárlat bontása,
 - c) a küldemények feldolgozása,
 - d) az ellátmány megállapítása,
 - e) az ellátmány kiosztása,
 - f) a tételes küldemények beírása,
 - g) a küldemények fiókba osztása,
 - h) a készpénz, értékcsikk kiosztása, átvétele,
 - i) a munkahely előkészítése,
 - j) a napi pénztárzás elkészítése, rovatolás (csak kisposta),
 - k) a járat fogadása, indítása.
- (3) Ügyeletnek tekintendő a munkáltató által meghatározott helyen és ideig történő rendelkezésre állás, készenlétnak pedig a munkavállaló által megjelölt és a munkavégzés helyére tekintettel elérhető helyen töltendő rendelkezésre állás.
- (4) Pihenő nap a naptári nap nulla órától huszonnégy óráig tartó időszak, vagy három- és négy műszakos munkarendben, továbbá a megszakítás nélkül működő munkáltató, illetve az ilyen munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében a következő műszak megkezdését megelőző huszonnégy óra.

22. §

A teljes munkaidő és a munkaidőkeret (Mt. 117/B. §, Mt. 118-118/A. §)

- (1) A munkaidő napi nyolc óra, öt munkanap figyelembevételével, amelybe az előkészítő és befejező tevékenység is beleszámít. Amennyiben az előkészítő és befejező tevékenység a munkavállaló rendes munkaidejét meghaladja, akkor elvégzése rendkívüli munkavégzésnek minősül.
- (2) A készenléti jellegű munkakörök esetében a teljes napi munkaidő – munkaszerződésben foglaltak szerint - ⁶³nyolc óránál hosszabb, de legfeljebb napi 12 óra lehet.
- (3) Készenléti jellegűek a (4) bekezdésben felsorolt munkakörök, kizárólag azokban a szolgálatokban, ahol a munkával nem töltött, rendelkezésre állás időtartama a napi munkaidő legalább 30%-át eléri.

A munkakörök készenléti jellegűvé történő minősítése a járatos gépjárművezető I-II. és a járatos I-II. ⁶⁴esetében a járatjelzők alapján történik.

⁶³ K Sz 32. számú módosítása

⁶⁴ K Sz 32. számú módosítása

- (4) Készenléti jellegű munkakörök nyolc óránál hosszabb teljes napi munkaideje a (2) bekezdés szerint maximálisan:

Szakmunkás I. (kazángépkezelő, épületlakatos), Szakmunkás II-III. (villanszerelő, vezeték-, csőhálózat szerelő) ⁶⁵	8,8 óra
Gépjárművezető I-II.	9,0 óra
Járatos I-II. (járatkísérő)	9,2 óra
Garázsvezető I-II. ⁶⁶	8,5 óra
Feldolgozó posták és üzemek (központ) megszakítás nélküli üzemű munkahelyein foglalkoztatott: Küldeményfeldolgozó I-V. Anyagmozgató I-II. Diszpécser I. Művezető I-II. Logisztikai küldeményfeldolgozó I-IV. ⁶⁷	8,5 óra
Recepció II. ⁶⁸	10 óra ⁶⁹

- (5) Ha a munkavállaló napi törvényes munkaideje a munkaszerződés alapján nem éri el az (1) bekezdésben⁷⁰ meghatározott teljes munkaidőt, akkor az részmunkaidős foglalkoztatásnak minősül.
- (6) Egyenlőtlen munkaidő beosztás esetén, a napi munkaidő tartamának alapulvételével, a munkaidőt munkaidőkeretben kell meghatározni az alábbiak szerint:
- Éves munkaidő keretet kell alkalmazni:
 - a kazángépkezelő (szakmunkás I.) és
 - a Magyar Posta Zrt. kezelésében üzemeltetett jóléti intézmények⁷¹ valamennyi idény jellegű munkakörében foglalkoztatott munkavállalóinál.
 - Féléves munkaidőkeretet kell alkalmazni:⁷²
 - jóléti intézmények⁷³ nem idény jellegű munkaköreiben,
 - recepció II.⁷⁴,
 - ügyelet, főügyelet (biztonsági szolgálat) munkaköreiben.
 - Három havi munkaidő keretet kell alkalmazni: a forgalom menedzselési Iroda (osztály) munkaköreiben, a feldolgozó posták és üzemek (központ) megszakítás nélküli munkarendben, valamint a több műszakos küldeményfeldolgozó munkakörben foglalkoztatott munkavállalóinál, továbbá a technológiai munkatárs I-II.⁷⁵ kézbesítő I. (hírlapkézbesítő), rendszermérnök I-III.⁷⁶ munkakörökben.⁷⁷

⁶⁵ KSz 32. számú módosítása

⁶⁶ KSz 47. számú módosítása

⁶⁷ KSz 40. számú módosítása

⁶⁸ KSz 47. számú módosítása

⁶⁹ KSz 51. számú módosítása 2011. július 1-től lépett hatályba

⁷⁰ KSz 32. számú módosítása

⁷¹ KSz 49. számú módosítása

⁷² KSz 43. számú módosítás törölve

⁷³ KSz 49. számú módosítása

⁷⁴ KSz 47. számú módosítása

⁷⁵ KSz 44. számú módosítása

⁷⁶ KSz 47. számú módosítása

⁷⁷ KSz 32. számú módosítása

- d)⁷⁸ Kettő havi munkaidőkeretet kell alkalmazni a Magyar Posta Zrt-nél alkalmazott és a fentiekben fel nem sorolt egyenlőtlen munkaidő beosztású munkakörökben. Az egyenlőtlen munkaidő beosztású munkaköröket az 5. számú melléklet tartalmazza.
- (7) A munkaidőkeretek kezdő és befejező időpontjai a következők:
- Éves** munkaidőkeret esetén a naptári év első hónapjának első napja, befejező napja a naptári év utolsó napja;
 - Féléves** munkaidőkeret esetén a naptári félévek első hónapjainak (január, július) első napja, befejező napja a naptári félévek hatodik hónapjainak (június, december) utolsó napja;
 - Három havi** munkaidőkeret esetén a naptári negyedévek első hónapjainak (január, április, július, október) első napjainak befejező napja a naptári negyedévek utolsó hónapjainak (március, június, szeptember, december) utolsó napja;
 - Kettő havi** munkaidőkeret esetén a páratlan hónapok (január, március, stb.) első napja, befejező napja a naptári páros hónapok (február, április, stb.) utolsó napja.⁷⁹
- (8) Évközi belépő, illetve a (6) bekezdésben felsorolt munkakörökbe áthelyezett munkavállaló esetében a reá vonatkozó adott évi munkaidőkeretet időarányosan kell megállapítani (a munkaidőkeret kezdete: a belépés, áthelyezés szerinti első nap, utolsó napja az adott periódus utolsó napja).⁸⁰

23. § Munkarendek és a munkaidő beosztása (Mt. 118. § – 119. §)

- (1) Munkáltatónál az általános munkarend heti öt munkanapos, egy műszakos⁸¹, egyenlő munkaidő beosztású, szombati és vasárnapi pihenőnapokkal.
- (2) Az (1) bekezdéstől eltérő munkaidő beosztás általánostól eltérő munkarendnek minősül. A munkáltatónál az alábbi, általánostól eltérő munkarendek alkalmazhatók:
- egyenlőtlen munkaidő beosztást előíró munkarend,
 - osztott munkaidő beosztást előíró munkarend,
 - többműszakos munkarend,
 - megszakítás nélküli, váltásos szolgálati munkarend,
 - idényjellegű (szezónális) munkarend,
 - f)⁸² rugalmas (részben kötött).
- A rugalmas munkarendben történő foglalkoztatás adott évre vonatkozó szabályai – az érintett szervezeti egységek és/vagy munkakörök, a rájuk vonatkozó törzsidő és peremidő – a foglalkoztatási tervben kerülnek meghatározásra, melynek végrehajtásáról utasításban rendelkezik a munkáltató.
- (3) Egyenlőtlen munkaidő beosztás csak munkaidő keret alkalmazása esetén lehetséges. Ilyen esetben a napi munkaidő hossza – a rendkívüli munkavégzést is ideértve – a 12 órát nem haladhatja meg (kivéve a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatottakat) és legalább napi négy óra. A napi munkaidő, ha a szolgálat zavartalan ellátása indokolja,

⁷⁸ KSz 42. számú módosítása

⁷⁹ KSz 33. számú módosítás

⁸⁰ KSz 33. számú módosítása

⁸¹ KSz 32. számú módosítása

⁸² KSz 51. számú módosítása 2012. január 1-től lép hatályba

a munkaidőkereten belül, a munkaidő keretben foglalkoztatott valamennyi munkakörben egyenlőtlenül is meghatározható.

A napi munkavégzési idő a 12 órát meghaladhatja a KSz 22. § (4) bekezdésében felsorolt valamennyi készenléti jellegű munkakörben.

- (4) Amennyiben a munka ellátása igényli, a munkáltató és⁸³ az érintett munkavállalók megállapodása alapján⁸⁴ osztott munkaidejű foglalkoztatás is lehetséges. Az osztott munkaidőt napi 12 órán belül kell meghatározni, amelynek összefüggően meghatározott ideje három óránál rövidebb nem lehet. Ez alól kivétel⁸⁵ a csökkentett nyitva-tartású kispostáknál, illetve a részmunkaidőben foglalkoztatottak esetében⁸⁶ az összefüggően meghatározott idő három óránál kevesebb is lehet.
- (5) Többműszakos munkaidő-beosztású az a munkahely, ahol a szolgálati idő rendszeresen eléri, vagy meghaladja a napi 12 órát, és a munkavállalók időszakonként rendszeresen, egy napon belül egymást váltva, vagy részben egymással azonos időszakban végzik azonos tevékenységüket.^{87 88}
- (5/A) Délutános műszaknak minősül az (5) bekezdés feltételeinek megfelelő többműszakos munkarendben az a 14.00 és 22.00 óra között teljesített munkavégzés, mely a munkaidő-beosztás szerint 11.00 órakor, vagy azt követően kezdődik.⁸⁹
- (6) Megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztathatók:
 - a) a feldolgozást éjszaka is végző posták és üzemek (központ) küldeményfeldolgozó I.-V., anyagmozgató I.-II., diszpécser I., művezető I.-II., műszakvezető I.-III.,⁹⁰
 - b) az üzletházi posták munkavállalói,
 - c) gépjárművezető I-II. járatos I-II.,⁹¹
 - d) a garázsvezető (csoportvezető)⁹² I.-II.,
 - e)⁹³
 - e) szakmunkás I, (kazángépkezelő, épületlakatos⁹⁴), szakmunkás II.-III. (villanyszerelő, vezeték és csőhálózat szerelő)⁹⁵
 - f) a diszpécser I.-III⁹⁶,
 - g) az ügyeleti szolgálatú,
 - h) logisztikai küldeményfeldolgozó I-IV.⁹⁷,
 - i) recepció II.⁹⁸munkakört ellátó munkavállalók.

(7)^{99 100} Törölve.

⁸³ KSz 40. számú módosítása

⁸⁴ KSz 40. számú módosítása

⁸⁵ KSz 40. számú módosítása

⁸⁶ KSz 40. számú módosítása

⁸⁷ KSz 40. számú módosítása

⁸⁸ KSz 51. számú módosítása 2011. július 1-től lépett hatályba

⁸⁹ KSz 51. számú módosítása 2011. július 1-től lépett hatályba

⁹⁰ KSz 33. számú módosítása

⁹¹ KSz 33. számú módosítása

⁹² KSz 47. számú módosítása

⁹³ KSz 43. számú módosítása törölve

⁹⁴ KSz 32. számú módosítása

⁹⁵ KSz 32. számú módosítása

⁹⁶ KSz 33. számú módosítása

⁹⁷ KSz 40. számú módosítása

⁹⁸ KSz 47. számú módosítása

⁹⁹ KSz 40. számú módosítása

¹⁰⁰ KSz 51. számú módosítása 2012. január 1-től lép hatályba

- (8) A munkaidő beosztást a betanított kézbesítő I-IV.¹⁰¹, a betanított kézbesítő-címközvetítő III-IV.¹⁰², a kézbesítő I-IV.¹⁰³, a kézbesítő-címközvetítő III-IV.¹⁰⁴ és a kézbesítő-értékesítő III-IV.¹⁰⁵ kivételével a helyben szokásos módon legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre közölni kell a munkavállalóval.
- a) Ennek megfelelően kell közölni a napi munkaidő kezdő időpontját a betanított kézbesítő I-IV., a betanított kézbesítő-címközvetítő III-IV.¹⁰⁶, kézbesítő I-IV.¹⁰⁷, a kézbesítő-címközvetítő III-IV. és a kézbesítő-értékesítő III-IV.¹⁰⁸ és a gépjárművezető II.¹⁰⁹ munkakörben foglalkoztattak esetében is, a befejező időpontot pedig, ha az a szolgálati kiírástól eltér és a munkavállaló napi munkaidejét – az aznapi munkavégzésre tekintettel¹¹⁰ - az elvégzendő munka meghaladja, a munkavégzés napján kell közölni.
- b) A munkáltató a napi munkaidő kezdő időpontját a gépjárművezető II. és a kézbesítő II. munkakörökben, a munkavállalóval történt előzetes egyeztetés és a vele történt megállapodás alapján, legkésőbb a munkavégzés megkezdése előtt 12 órával módosíthatja.¹¹¹

24. § Rendkívüli munkavégzés (Mt. 126. §, Mt. 127. §)

- (1) Rendkívüli munkavégzésnek minősül a munkaidő-beosztástól eltérő, a munkaidő kereten felüli, valamint az ügyelet, illetve a készenlét alatt elrendelt munkavégzés.
- (2) A rendkívüli munkavégzést írásban kell elrendelni legkésőbb a munkavállaló munkaidejének befejezéséig.
- (3) A rendkívüli munkavégzés kivételes esetekben szóban, távbeszélőn, vagy távirati úton is elrendelhető legkésőbb a rendkívüli munkavégzés szükségességének bekövetkeztekor. A nem írásban elrendelt munkavégzést két munkanapon belül utólag írásba kell foglalni.
- (4) A rendkívüli munkavégzés éves kerete munkavállalóként 300 óra.

25. § Ügyelet és készenlét (Mt. 129. §)

- (1) Az ügyeleti és készenléti szolgálat elrendelésének módjára a rendkívüli munkavégzés elrendelésére vonatkozó szabályok az irányadóak.
- (2) A munkavállaló részére az egyfolytában elrendelt ügyelet a 24 órát, a készenlét pedig a 72 órát nem haladhatja meg kivéve, ha elrendelésére elemi csapás miatt kerül sor.

¹⁰¹ KSz 46. számú módosítása

¹⁰² KSz 46. számú módosítása

¹⁰³ KSz 40. számú módosítása

¹⁰⁴ KSz 46. számú módosítása

¹⁰⁵ KSz 46. számú módosítása

¹⁰⁶ KSz 46. számú módosítása

¹⁰⁷ KSz 40. számú módosítása

¹⁰⁸ KSz 46. számú módosítása

¹⁰⁹ KSz 49. számú módosítása

¹¹⁰ KSz 49. számú módosítása

¹¹¹ KSz 49. számú módosítása

- (3) Az ügyeletet és a készenléletet a munkáltató legalább három munkanappal korábban, és legfeljebb egyheti időtartamra rendelheti el. Ettől a munkáltató különösen indokolt esetben eltérhet.

26. § Munkaközi szünet (Mt. 117. §, Mt. 122. §)

- (1) Ha a beosztás szerinti napi munkaidő, vagy a rendkívüli munkavégzés időtartama a hat órát meghaladja, valamint minden további három óra munkavégzés után a munkavállaló részére – a munkavégzés megszakításával - ¹¹²húsz perc megszakítás nélküli¹¹³ munkaközi szünetet kell biztosítani.
- (2)¹¹⁴ A munkaközi szünet a teljes munkaidő részét képezi az alábbi munkakörökben:
- a) valamennyi készenléti jellegű munkakörben,
 - b) kézbesítő I-IV.¹¹⁵ munkakörökben,
 - c) nem készenléti jellegű járatos I.-II. (járatkísérő), gépjárművezető I.-II., munkakörökben,
 - d) mobilposta kezelő I-III.¹¹⁶ munkakörben,
 - e) betanított kézbesítő I-IV. munkakörben,¹¹⁷
 - f) betanított kézbesítő-címközvetítő III-IV.¹¹⁸,
 - g) kézbesítő-címközvetítő III-IV.¹¹⁹,
 - h) kézbesítő-értékesítő III-IV.¹²⁰,
 - i) gépkarbantartás, fenntartás területén foglalkoztatottak és a
 - j) többműszakos, váltásos munkarendben foglalkoztatottak esetében.

27. § Pihenőidő (Mt. 123. § – 124/A. §)

- (1) A munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés között legalább tizenegy óra pihenőidőt kell biztosítani.
- (2) A munkavállalónak napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés között legalább nyolc óra pihenőidőt kell biztosítani a készenléti jellegű munkakörökben, a megszakítás nélküli és a többműszakos munkarendben, valamint az idénymunkát végzők esetében.
- (3) A munkavállalót hetente két pihenőnap illeti meg. Általános munkarend esetén ez a két pihenőnap szombat és vasárnap.
- (4) Munkaidő keret alkalmazása esetén a munkaidő beosztása alapján a pihenőnapok helyett hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható, amelybe a vasárnapnak bele kell esnie.

¹¹² KSz 40. számú módosítása

¹¹³ KSz 40. számú módosítása

¹¹⁴ KSz 42. számú módosítása

¹¹⁵ KSz 40. számú módosítása

¹¹⁶ KSz 40. számú módosítása

¹¹⁷ KSz 40. számú módosítása

¹¹⁸ KSz 46. számú módosítása

¹¹⁹ KSz 46. számú módosítása

¹²⁰ KSz 46. számú módosítása

(5) Munkaidő keret alkalmazása esetén hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható:

a) a készenléti jellegű munkakörökben,

b) a megszakítás nélküli, illetve a három vagy ennél több műszakos munkarendben foglalkoztatott munkavállalók,

c) ¹²¹az idénymunkát végző munkavállalók esetében, amelybe havonta legalább egy alkalommal a vasárnapnak bele kell esnie.

(6) Munkaidő keret alkalmazása esetén a munkavállalónak a munkaidő beosztása alapján hetenként legalább negyven órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható, amelybe egy teljes naptári napnak és havonta legalább egy alkalommal a vasárnapnak bele kell esnie. A legalább heti negyven órát kitevő pihenőidő alkalmazása esetén a munkavállalónak a munkaidő keret átlagában legalább heti negyvennyolc óra pihenőidőben kell részesülnie.

(7) Munkaidő keret alkalmazása esetén a pihenőnap legfeljebb havonta részben, vagy egészben összevontan is kiadható.

(8) Munkaidőkeret alkalmazása esetén a

a) készenléti jellegű munkakörben,

b) megszakítás nélküli, illetve

c) ¹²²több műszakos munkarendben foglalkoztatott, továbbá

d) az idénymunkát végző munkavállaló esetében

a pihenőnap a munkavállalóra vonatkozó munkaidőkereten belül (de legfeljebb hat havonta) – részben, vagy egészben – összevontan is kiadható.

Hat nap munkavégzést követően egy pihenőnap kiadása kötelező, kivéve a többműszakos, a megszakítás nélküli munkarendben, illetve munkakörben foglalkoztatott, továbbá az idényjellegű munkát végző munkavállaló esetében.

27/A. § A szabadság kiadása [Mt. 134. § (3)bek. a) pont]¹²³

A szabadságot az esedékesség évében kell kiadni. A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek, illetve a munkáltató működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadságot legkésőbb az esedékesség évét követő év június 30-ig adja ki, ha az esedékesség éve eltelt.

¹²¹ KSz 42. számú módosítása

¹²² KSz 51. számú módosítása 2012. január 1-től lép hatályba

¹²³ KSz 40. számú módosítása

V. A MUNKA DÍJAZÁSA

A munkavállaló munkaidejének, valamint a tárgyidőszakra vonatkozó túlmunkájának az elszámolása a rá vonatkozó munkaidő alapján történik.

28. § Bérrendszerek, bérformák (Mt.142. § - 144. §)

- (1) A Magyar Posta Zrt.-nél a munkavállalók bérét az 1. sz. melléklet szerint kell megállapítani. Az Mt. 144. § (1)-(4) bekezdése alapján a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók minimálbére, garantált minimálbére¹²⁴ a mindenkori bérmegállapodás része.
- (2) A fizikai munkavállalókat teljesítmény, óra,- vagy havibéres, a szellemi munkavállalókat havibéres bérformában lehet alkalmazni.
- (3) A teljesítménybérben foglalkoztatottak körét és a teljesítménybér rendszerét az 1. sz. melléklet tartalmazza.

29. § Teljesítménykövetelmények (Mt. 143. § (2))

- (1) A postai végrehajtó szervek teljesítménykövetelményeinek meghatározásához mértékadóként kell figyelembe venni:
- a) a normákat,
 - b) a szolgáltatásokra előírt minőségi mutatókat,
 - c) a társaság irányítás által kiadott, illetőleg hatályban lévő Vig. utasításokban előírt egyéb követelményeket.
- (2) A teljesítmény-követelmények kialakításánál biztosítani kell az érdekképviseltek véleményezési jogát.
- (3) A teljesítmény-követelményeket az igény felmerülésénél, de legalább két évente felül kell vizsgálni.

30. § A rendkívüli munkavégzés ellenértéke (Mt. 147. § - 149 §)

- (1) Munkaidejük beosztását, illetve felhasználását maguk határozzák meg az alábbi munkakörökben, s így rendkívüli munkavégzésért sem díjazásra, sem szabadidőre nem jogosultak:

Társasági irányítási szinten:

- a) a vezérigazgató-helyettesek,
- b) az ágazati igazgatók, igazgatók,

¹²⁴ K Sz 42. számú módosítása

- c) a tanácsadók,
- d) a főosztályvezetők és főosztályvezető-helyettesek,
- e) az osztályvezetők és a projektvezetők,
- f) a központvezetők,
- g) a csoportvezetők,
- h) a szakmai titkár a társasági titkár, a titkárságvezető, a szóvivő II. munkakörbe sorolt munkavállalók
- i) az Ellenőrzési és Minőségbiztosítási Főosztály területén: Minőségellenőrzési munkatárs III – V.

Végrehajtási szinten

- a) a területi igazgatók,
- b) a területi irodavezetők, osztályvezetők¹²⁵,
- c) az A és B típusú postahelyek postavezetői, postavezető-helyettesei, postahelyi osztályvezetői,
- d) a Posta Elszámoló Központ, az Országos Logisztikai Központ központvezetői, irodavezetői, osztályvezetői, csoportvezetői,
- e) az üzemek vezetői, üzemegység-vezetői, osztályvezetői, csoportvezetői¹²⁶.

Szolgáltatói szinten:

a központvezetők, osztályvezetők, üzemvezetők, csoportvezetők.^{127 128}

(2) A rendkívüli munkavégzés ellenértékéért járó szabadidőt a rendkívüli munkavégzést követő hónap végéig ki kell adni, a rendkívüli munkavégzésért járó díjazást pedig a rendkívüli munkavégzést követő hónapban a munkabérral együtt kell kifizetni.

(3) A rendkívüli munkavégzés ellenértékéért pénzbeli díjazásra jogosult munkavállalót a rendkívüli munkavégzés idejére járó alapbéren felül 50%-os mértékű pótlék illeti meg.

31. § Készenlét, ügyelet díjazása (Mt. 148. §)

(1) A munkavállalót az általa megjelölt – a munkavégzés helyére tekintettel elérhető – helyen eltöltött készenlét esetében a készenlétben eltöltött idő minden órájára az egy órára eső személyi alapbérének 30%-a illeti meg.

(2) Munkahelyen töltendő ügyelet esetében a munkavállalót óránként az egy órára eső személyi alapbérének 50%-a illeti meg.

(3) Nem részesíthetők készenlėti (ügyeleti) díjazásban azok a munkavállalók, akik a rendkívüli munkavégzés ellenértékéért sem díjazást, sem szabadidőt nem kaphatnak.

¹²⁵ KSz 44. számú módosítása

¹²⁶ KSz 44. számú módosítása

¹²⁷ KSz 43. számú módosítása

¹²⁸ KSz 51. számú módosítása 2011. július 1-től lépett hatályba

32. § Érkezés-indítási átalány

- (1) Ha forgalmi hivataloknál az érkezés-indítás rendszeresen a napi munkaidőn kívül esik, és annak ideje az érdekelt munkavállaló munkaidejét meghaladja, részére ügyeleti átalányt kell fizetni. Az átalány havi összegét az alábbi táblázat szerint kell megállapítani:¹²⁹

Járat érkezése a napi munkaidő kezdése előtt	Indítás a napi munkaidő vége után					
	16 perc alatt	16 perc és 1 óra között	1 óra 1 perc és 2 óra között	2 óra 1 perc és 3 óra között	3 óra 1 perc és 4 óra között	4 óra 1 perc és 5 óra között
15 perc alatt	0	1200	1800	2000	2400	3700
15 perc és 59 perc között	1200	2400	3000	3100	3500	3700
1 óra és 1 óra 59 perc között	1800	2400	3000	3100	3500	3700
2 óra és 2 óra 59 perc között	2000	2700	3100	3500	3900	4100
3 óra és 4 óra között	2400	2700	3100	3500	3900	4100

¹³⁰

A táblázatot csökkentett nyitva-tartású postáknál értelemszerűen kell alkalmazni.

33. § Összevont munkahelyek ellátásának díjazása

- (1) Az egy főnél több munkavállalóval rendelkező „D” típusú és üzletházi posták a távollévő munkavállalók, betöltetlen létszámhelyek munkafadatai ellátásáért 2.400,- Ft/nap (300,- Ft/óra) – helyettesítési díjat is magába foglaló - összeget kell fizetni. Ugyanezen díjazás illeti meg azon C típusú posták munkavállalóit, ahol a távollévő munkavállalók, betöltetlen létszámhelyek munkafadatainak ellátását a munkáltató helyettesítéssel nem biztosítja.
- (2) A kézbesítő/betanított kézbesítő I. (hírlapkézbesítő), a kézbesítő/betanított kézbesítő III. (egyesített kézbesítő) és a kézbesítő/betanított kézbesítő IV. (gyorsszolgálati-, külterületi-, és támpont kézbesítő) a betanított kézbesítő-címközvetítő III-IV., a kézbesítő-címközvetítő III-IV., és a kézbesítő-értékesítő III-IV.¹³¹ munkakörök kézbesítőjárásának esetenkénti összevonásakor (a létszámból szabadság, betegség, egyéb egész napos távollét miatti okból) a teljes munkaidős kézbesítő helyettesítése esetén Budapesten és megyeszékhelyeken 3.200,- Ft/nap/8 óra, egyéb postákon 2.800,- Ft/nap/8 óra fizetendő járasonként.

A díjazás a helyettesítés során ellátott járás, járásrész aránya alapján számítandó ki (helyettesített járásrész óraszám*400,- Ft, illetve 350,- Ft).

¹²⁹ KSz 32. számú módosítása

¹³⁰ KSz 40. számú módosítása

¹³¹ KSz 46. számú módosítása

A járásösszevonásokat a „Szolgálati beosztáson” kell nyilvántartani úgy, hogy az érdekelt kézbesítőnél a vonatkozó napon az általa ellátott járások részaránya megállapítható legyen.

- (3) Az (1) és a (2) bekezdésben foglalt feladatok ellátása egyéenként nem haladhatja meg összefüggően a 30 naptári napot.
- (4) A díjazás mértéke az éves bértárgyalások alkalmával - az infláció figyelembe vételével - felülvizsgálatra kerül.
- (5) A díjazás kifizetésének egységes eljárási rendjét Vezérigazgatói utasítás tartalmazza.¹³²

34. §

A munkával nem töltött idők díjazása (Mt. 151. §, Mt. 151/A. §)

- (1) A napi munkaidőn belül azon időre, amely alatt a munkavállaló anyaghiány, vagy egyéb műszaki, szervezési hiba következtében munkát nem végez, a besorolás szerinti személyi alpbér illeti meg.
- (2) Ha a gépjárművezetőt berendelik és munkával ellátni nem tudják, részére legalább négy órára eső alpbért kell fizetni.
- (3) A leltározás időtartamára a kereskedelmi árú távolléti díja¹³³ illeti meg.

35. §

A heti pihenő- és munkaszüneti napon végzett munka ellenértéke (Mt. 147. §)

- (1) A munka-idő beosztás szerinti pihenőnapon (pihenőidőben) munkát végző munkavállalót, ha másik pihenőnapot (pihenőidőt)¹³⁴ kap, 50%-os bérpótlék illeti meg. Enélkül 100%-os bérpótlék jár.¹³⁵
- (2) Ha a munkavállaló a munkaszüneti napon munkát végez, a napi munkájáért járó munkabéren felül távolléti díj is megilleti.
- (3) Ha a munkavállaló a munkaszüneti napra eső munkaidején felül dolgozik, a rendkívüli munkavégzést¹³⁶ 100%-kal pótlékolt alpbérrel kell elszámolni.

¹³² KSz 42. számú módosítása

¹³³ KSz 40. számú módosítása

¹³⁴ KSz 32. számú módosítása

¹³⁵ KSz 33. számú módosítása

¹³⁶ KSz 49. számú módosítása

38. §
Munkabér kifizetése
(Mt. 154. §, Mt. 155. §, Mt. 159. §, Mt. 162. § (1))

- (1) A Magyar Posta Zrt-nél a munkabért a tárgyhónapot követő hónap 5. napján kell a munkavállalóknak egy ízben elszámolni és kifizetni. Amennyiben az munkaszüneti, vagy pihenőnapra esik, a bérfizetés napja a tárgyhónapot követő hó 5. napját megelőző munkanap.
- (2) A munkabér kifizetését a munkáltató a munkavállaló megbízása esetén átutalással (folyószámlára, bankszámlára) teljesíti.
- (3) A munkabér, vagy egyéb díjazás jogalap nélküli kifizetése esetén e munkáltatói követelést a munkavállalóval szemben legkésőbb 60 napon belül írásbeli felszólítással kell érvényesíteni.
- (4) Amennyiben a munkavállaló jogos járandóságát nem kapta meg, a kifizetés iránt a téves számfejtés, illetve a téves kifizetés okának megállapítását követően, soron kívül intézkedni kell.

39. §
A „Postai Világnap”-hoz kötődő juttatás¹³⁹ törölve¹⁴⁰

40. §
Törzsgárda jutalom

- (1) A törzsgárda idő betöltésének évében, az alábbi egyösszegű bruttó törzsgárda jutalmat kell folyósítani, a munkavállaló döntése alapján, egyszeri pénzbeli, vagy béren kívüli juttatásként¹⁴¹:

15 betöltött törzsgárda év esetén	52.500,- Ft
20 betöltött törzsgárda év esetén	73.500,- Ft
25 betöltött törzsgárda év esetén	105.000,- Ft
30 betöltött törzsgárda év esetén	126.000,- Ft
35 betöltött törzsgárda év esetén	168.000,- Ft
40 betöltött törzsgárda év esetén	315.000,- Ft
45 betöltött törzsgárda év esetén	367.500,- Ft
50 betöltött törzsgárda év esetén	420.000,- Ft

- (2) A Törzsgárda Szabályzat a KSz része, amely tartalmazza a konkrét béren kívüli juttatásként választható elemeket, valamint a választás feltételeit.¹⁴²

¹³⁸ KSz 44. számú módosítása

¹³⁹ KSz 44. számú módosítása

¹⁴⁰ KSz 51. számú módosítása 2012. január 1-től lép hatályba

¹⁴¹ KSz 51. számú módosítása 2012. január 1-től lép hatályba

¹⁴² KSz 51. számú módosítása 2012. január 1-től lép hatályba

41. §

Társasági hatáskörben adható elismerések, jutalmak

(1) Társasági hatáskörben adható elismerések:¹⁴³

Postai életmű díj	500.000,- Ft
„Postáért Érem” arany fokozata	300.000,- Ft
„Postáért érem” ezüst fokozata	250.000,- Ft
„Postabiztonságért” érem	100.000,- Ft
Vezérigazgatói Dicséret	150.000,- Ft

Szakmai elismerések, Nívó Díjak

A szakmai elismerések esetén az azokhoz járó jutalom:¹⁴⁴

Év postása fair play díj	500.000,- Ft
Év postavezetője	300.000,- Ft
Év értékesítője	300.000,- Ft
Év kézbesítője	300.000,- Ft

A Társaság a stratégiai céljainak, feladatainak megvalósítása érdekében kiemelkedő teljesítményt nyújtó munkavállalóit szakmai elismerésben részesíti.¹⁴⁵

- (2) Az állami és miniszteri kitüntetések adományozásának rendjét a Magyar Posta Zrt. Szakmai Elismerésének Szabályzata tartalmazza.¹⁴⁶
- (3) A kitüntetésekre fordítható éves keretösszeget a bérmegállapodásban kell meghatározni.

42. §

„Balesetmentes közlekedésért” járó elismerés

(1) A postai gépkocsit hivatásszerűen vezető munkavállalót az alábbi jutalom illeti meg a postai munkaviszonya alatt¹⁴⁷ balesetmentesen teljesített kilométer elérésekor:

Teljesített km	Jutalom összege ^{148 149}
250.000	50.000,- Ft.
500.000	70.000,- Ft.
750.000	85.000,- Ft.
1.000.000	140.000,- Ft.
1.250.000	140.000,- Ft.
1.500.000	140.000,- Ft.
1.750.000	140.000,- Ft.
2.000.000	140.000,- Ft.

150

¹⁴³ KSz 51. számú módosítása 2011. július 1-től lépett hatályba

¹⁴⁴ KSz 39. számú módosítása

¹⁴⁵ KSz 51. számú módosítása 2011. július 1-től lépett hatályba

¹⁴⁶ KSz 40. számú módosítása

¹⁴⁷ KSz 51. számú módosítása 2012. január 1-től lép hatályba

¹⁴⁸ 2011. január 1-től 701682/2011. körlevél

¹⁴⁹ KSz 51. számú módosítása 2012. január 1-től lép hatályba

A postai gépkocsit hivatásszerűen vezető munkavállaló: a Gépjárművezető I.-II. munkaköri besorolású munkavállaló.

A változás a már elismert kilométer teljesítményeket nem érinti.¹⁵¹

(2) A jutalmat a „Postai Világnap”-i ünnepségek keretében kell átadni.

(3) A jutalom összege évente az előző évi átlagos bérfejlesztés mértékével növekszik. Az összeget ezer forintra kerekítve kell megállapítani.

¹⁵⁰ KSz 40. számú módosítása

¹⁵¹ KSz 51. számú módosítása 2012. január 1-től lép hatályba

VI. SZOCIÁLIS JUTTATÁSOK (Mt. 165. §)

A jóléti és szociális juttatások felhasználásának elvei

A társaság változatlan munkáltatói felelőséggel, a munkavállalói elvárások figyelembevételével a munkavállalók jóléti biztonságának megőrzése, létbiztonságának megtartása érdekében – az e fejezetben foglaltak szerint – gondoskodik munkavállalói jóléti és szociális ellátásáról.

A KSz-ben foglalt jóléti juttatásokat az alábbi elvek figyelembevételével kell biztosítani:

a) A jóléti terület gazdálkodási, működési mechanizmusának fejlesztése, tartalékainak feltárása során törekedni kell arra, hogy lehetőség nyíljon a munkavállalók jóléti ellátásait szolgáló nettó ráfordítások reálértékének megőrzésére.

b) A jóléti támogatási rendszer változtatása – érdekképviseleti megegyezéssel – minél szélesebb munkavállalói kört érintő igények kielégítése céljából történjen.

c) A jóléti költségeknek összhangban kell lenni az üzleti tervvel.

d) A jóléti juttatások bizonyos formáit az adórendszer az általános előírásoknál kedvezőbben bírálja el, ezért ezeket a megoldásokat a társaságnak postai szinten egységes támogatás formájában kell kihasználnia.

A juttatások közvetlenül kapcsolódjanak a munkaerő-gazdálkodáshoz, eszközei legyenek a társasági munkaerő megszerzésének, megtartásának, a jó munkahelyi feltételek és közérzet kialakításának. A jóléti juttatásokat a társaság egész területén azonos feltételek mellett és azonos mértékben kell biztosítani. A szociálpolitikai szempontból különösen érintett rétegek (a nagycsaládos munkavállalók, a lakással nem rendelkezők stb.) szociális gondjai enyhítésében a differenciálás elve érvényesüljön.

A társaság éves jóléti juttatásainak költségátaléka az éves bér és a jóléti juttatásokra vonatkozó megállapodásokban kerül meghatározásra.

A társaság az éves jóléti juttatások felhasználásának tervezetéről és annak megvalósításáról a Központi Üzemi Tanáccsal együtt dönt. Az együtt döntés a szakszervezetek véleményezési jogának gyakorlása után történik.

A Társaságnál 2005. január 1-jétől bevezetésre kerül a Választható béren kívüli juttatások rendszere.¹⁵²

A rendszer célja, hogy a posta munkavállalói számára olyan nem bérjellegű juttatást biztosítson, amely személyes szükségleteikhez igazodik.

A választható béren kívüli juttatások egy főre jutó induló összegéről, valamint évenkénti összegéről a mindenkori bértárgyalás keretében döntenek a felek, ami a bérmegállapodás részét képezi.

Alapelvek

- a) A választható béren kívüli juttatási rendszert az a munkavállaló veheti igénybe, aki legalább egy éves, folyamatos postai munkaviszonnyal rendelkezik, függetlenül attól, hogy az határozatlan, vagy határozott időtartamú.
- b) Nem illeti meg a juttatás a statisztikai állományból kikerülő munkavállalókat, kivéve a keresőképtelen munkavállalókat betegségük – maximum – 90. napjáig.¹⁵³

¹⁵² KSz 30. számú módosítása

- c) Azok a munkavállalók, akik legalább fél éves postai munkaviszonnal rendelkeznek és önkéntes nyugdíjpénztári és/vagy egészségpénztári tagok a munkáltatói hozzájárulásra jogosultak.¹⁵⁴
- d) A foglalkozás körében végzett munka közben vagy azzal összefüggésben bekövetkezett¹⁵⁵ 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.¹⁵⁶
- f) A választásra jogosult munkavállalók minden évben egy alkalommal jogosultak a választásra.
- g) A tartós távollétből statisztikai állományba visszakerülő, valamint a juttatásra év közben jogosulttá váló munkavállalót [amennyiben megfelel az a) pontban foglaltaknak] a választható béren kívüli juttatás egy főre jutó keretének időarányos része illeti meg,
- h) Évközi munkaviszony megszűnés esetén – kivéve a munkáltatói rendkívüli felmondást és munkavállaló által kezdeményezett rendes felmondást – a munkavállalót időarányosan illeti meg a választható juttatási csomag egy főre jutó összege. Amennyiben túlfizetés történt a munkaviszonyban nem töltött idő arányában a munkavállalót visszafizetési kötelezettség terheli.
Munkáltató rendkívüli felmondás (Mt. 96. §) és a postai munkaviszony munkavállaló által kezdeményezett rendes felmondás [Mt. 89. § (1) bekezdés] esetén a munkaviszony megszűnésének hónapját követően az időarányosan járó, de ki nem adott VBKJ juttatási keret (juttatási elem) nem kerül kiadásra.¹⁵⁷
- i) A Központi Üzemi Tanács döntése alapján a KSz is rögzíti a juttatás elemeit.
A Választható juttatási rendszer elemei:
- Egészségpénztári hozzájárulás,
 - Étkezési hozzájárulás,
 - Internet utalvány
 - Iskolakezdési támogatási utalvány¹⁵⁸
 - Önkéntes Nyugdíjpénztári hozzájárulás
 - Üdülési csekk¹⁵⁹ (a munkavállaló közeli hozzátartozójának is)¹⁶⁰¹⁶¹
 - Helyi bérlet (Budapest)¹⁶²

¹⁵³ KSz 34. számú módosítása

¹⁵⁴ KSz 34. számú módosítása

¹⁵⁵ KSz 50. számú módosítása

¹⁵⁶ KSz 50. számú módosítása

¹⁵⁷ KSz 34. számú módosítása

¹⁵⁸ KSz 50. számú módosítása

¹⁵⁹ KSz 34. számú módosítása

¹⁶⁰ KSz 45. számú módosítása

¹⁶¹ KSz 50. számú módosítása

¹⁶² KSz 48. számú módosítás 2010. évi bérmegállapodás alapján

- 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.

A választható béren kívüli juttatási rendszer részletes szabályait külön szabályozások (Jogosultsági és Elszámolási, valamint tárgyévi VBKJ választási szabályzat) tartalmazzák.¹⁶³

A Választható béren kívüli juttatási rendszer részletes szabályait külön szabályozás tartalmazza.

43. § Étkeztetési támogatás¹⁶⁴

Azon munkavállalók, akik nem jogosultak a Választható béren kívüli juttatási rendszer igénybevételére, étkeztetési támogatásban részesülnek az alábbiak szerint.

- (2) Az étkezési támogatás havi összegéről évenként külön megállapodást köt a munkáltató és a KSZ kötésére jogosult munkavállalói érdekképviselői szervezet(ek).Az étkezési támogatás 2011. évi havi összege nulla forint.¹⁶⁵
- (3) A statisztikai állományi létszámban lévő munkavállalókat¹⁶⁶ óraelfoglaltságuk arányában étkezésre jogosító utalványban kell részesíteni az alábbiak szerint:

Munkaszerződés szerinti napi munkaóra	Étkezésre jogosító utalvány mindenkori értékének
8, vagy ennél magasabb	100,0 %-a
7	87,5 %-a
6	75,0 %-a
5	62,5 %-a
4	50,0 %-a
3	37,5 %-a
2	25,0 %-a
1	12,5 %-a

- (4) Étkezési támogatás csak munkaviszonyban, az adott hónap valamennyi munkanapján statisztikai állományban lévő munkavállalót illeti meg¹⁶⁷., amennyiben legalább féléves, folyamatos postai munkaviszonnyal rendelkezik.¹⁶⁸

Nem illeti meg az étkezési támogatás a felmondási idejének felmentését töltő munkavállalót.

Étkezési támogatás az új belépő munkavállalót tört hónapban nem illeti meg.

¹⁶³ KSz 50. számú módosítás

¹⁶⁴ KSz 30. számú módosítása

¹⁶⁵ KSz 50. számú módosítása

¹⁶⁶ KSz 42. számú módosítása

¹⁶⁷ KSz 40. számú módosítás

¹⁶⁸ KSz 41. számú módosítás

Statisztikai állományi létszámban lévő munkavállalót tartós távollétből a tárgyó 15-éig történő visszatérése esetén egész havi étkezési utalvány, 15-e után történő visszatérés esetén fél havi étkezési utalvány illeti meg. Statisztikai állományban lévő munkavállalót, amennyiben a tárgyó 15-éig tartós távollét miatt nem végez munkát, (állományon kívül kerül), fél havi, ha 15-e után tartós távollét miatt kerül ki az állományból, egész havi étkezési utalvány illeti meg.

- (5) Üzemi balesetet szenvedett munkavállalót a betegség időtartamára teljes havi étkezési utalvány illeti meg.

44. § Természetbeni juttatások¹⁶⁹ törölve

45. § A Magyar Posta Zrt. munkaruházati ellátásának alapelvei

- (1) A munkaruházati ellátás alapelveit a KSz 3. számú melléklete tartalmazza.¹⁷⁰
(2) A munkaruházati juttatás részletes szabályait a Magyar Posta Zrt. mindenkor érvényes Ruhaszabályzata tartalmazza.

46. § Képernyős munkahelyeken szemüveg ellátás

- (1) A társaság a törvényi feltételeknek megfelelően éleslátást biztosító szemüveget biztosít.
(2) A költségek fedezetét a munkáltató és a Központi Üzemi Tanács együtt döntésével a Foglalkozás-egészségügyi Szolgálat éves költségein belül biztosítja.

47. § Albérleti hozzájárulás¹⁷¹

- (1) Az albérleti hozzájárulás igénybevételének feltételei:
- a) a munkavállaló ne rendelkezzen a munkahellyel azonos településen állandó bejelentett lakással,
 - b) a munkavállaló statisztikai állományi létszámban van, és foglalkoztatása létszámhiányos munkakörben történik, vagy áthelyezésére gazdasági érdekből kerül sor,
 - c) a munkavállaló munkaszerződés szerinti havi személyi alapbére nem haladja meg a havi 200.000,- Ft-ot,
 - d) a munkavállaló hatályos bérleti, vagy albérleti szerződéssel rendelkezik.
- Az albérleti hozzájárulás az a)-d) pontok együttes fennállása esetén adható.

¹⁶⁹ KSz 42. számú módosítása

¹⁷⁰ KSz 37 számú módosítása

¹⁷¹ KSz 43. számú módosítása

- (2) A már juttatásban részesülő, de statisztikai állományból kikerülő munkavállalót – kivéve az üzemi balesetet szenvedett munkavállalót - maximum 60 napig illeti meg az albérleti hozzájárulás.
- (3) Az albérleti hozzájárulás mértékét a humán szakterület és a Központi Üzemi Tanács együttesen határozza meg.
- (4) A (3) bekezdés rendelkezései alól egyedi elbírálást igénylő esetben az érintett munkavállaló részére a humán erőforrás főigazgató felmentést adhat.

48. § Lakáscélú támogatás

1. A lakáscélú támogatás célja

A Magyar Posta Zrt. pénzügyi támogatást nyújt a Lakáskölcsön szabályzatban meghatározott feltételekkel rendelkező munkavállalók lakáshoz jutásához, lakáshelyzetük javításához, ezen keresztül is biztosítva a postai feladatokhoz szükséges munkaerőt. Ennek során előnyben kell részesíteni az első lakáshoz jutókat, a társasági érdekből történő áthelyezéshez szükséges lakást változtatókat, a hosszabb szolgálati idővel rendelkező törzsgárda tagokat.

2. A lakáscélú támogatás forrása

A lakáscélú támogatások forrásául az éves

- a) lakáskölcsön törlesztések,
 - b) lakáskölcsön késedelmi kamatok,
 - c) lakáscélú betétszámla kamata
- címen jóváírt összegek szolgálnak.

A lakáscélú támogatások forrását terhelik a posta által átvállalt kezelési költség és bankköltség összegei. Amennyiben a fenti forrás nem biztosít legalább az előző évi tényleges támogatásnak megfelelő keretet, akkor azt a munkáltató a tárgyévi üzleti tervben meghatározottak szerint kiegészíti, a Központi Üzemi Tanáccsal történő egyeztetés után.

3. A lakáscélú támogatás formái

A munkáltató lakáscélú támogatásként kamatmentes kölcsönt, feltételhez kötött térítésmentes támogatást, illetve engedményt biztosít a Személyi jövedelemadóról szóló törvényben meghatározott, a munkáltató által adómentesen támogatható lakásvásárlási, lakásépítési, lakásbővítési és lakáskorszerűsítési¹⁷² formákhoz a Lakáskölcsön szabályzatban foglaltak szerint.

4. A munkáltatói támogatás feltételei és mértékei

a) A lakástámogatás teljes körű eljárási szabályait, valamint a támogatás és igénybevételeinek, visszatérítésének részletes feltételeit a Lakáskölcsön szabályzat tartalmazza. A Lakáskölcsön szabályzatban meghatározott összegig kamatmentes kölcsön támogatás nyújtható.

Az a munkavállaló, aki már postai kölcsönben, vagy térítésmentes támogatásban részesült, ismételt támogatásban csak akkor részesülhet, ha korábbi kölcsönét visszafizette.

A korszerűsítésre és bármely formához térítés mentesen adható kölcsön mértékét a Lakáskölcsön szabályzat tartalmazza.

b) Az előző pontban meghatározott támogatásból térítésmentes támogatás nyújtható a Lakáskölcsön szabályzatban foglaltak szerint azon munkavállalóknak, akik saját háztartásukban házasként/élettársként legalább három, illetve egyedülállóként legalább egy családi pótlékra jogosult gyermeket nevelnek.

c) Rendkívül indokolt és különös méltánylást érdemlő esetben a fennálló lakáskölcsön tartozásból a nyújtott lakáskölcsön elengedhető a Lakáskölcsön szabályzatban foglaltak szerint.

¹⁷² KSz 32. számú módosítása

- d) Postás házastársak mindketten teljes támogatásban részesíthetők a külön – külön benyújtott igénylésük alapján.
- e) Költözködés céljára a munkavállaló postai tehergépjármű kedvezményes díjú magáncélú használatra tarthat igényt a Lakáskölcsön szabályzatban foglaltak szerint.

49. § Kedvezményes társasági üdültetés¹⁷³

A munkáltató hozzájárul a munkavállaló regenerálódásához, a szabadidő hasznos eltöltéséhez a társasági üdültetés biztosítása útján.

A kedvezményes társasági üdültetés feltételeit, szabályait, a térítési díj mértékeit az Üdülési Szabályzat tartalmazza.

(1) Kedvezményes munkáltatói üdültetés biztosítható:

- a) a Magyar Posta Zrt. üdülőiben,
- b) vásárolt idegen üdültetés vagy szolgáltatás, továbbá szerzett üdülőhasználati jog alapján,
- c) törölve¹⁷⁴

a Jóléti Szolgáltató Iroda által meghirdetett keretek között.

(2) Kedvezményes üdültetést igényelhetnek:

- a Magyar Posta Zrt-vel legalább egy éve munkaviszonyban álló munkavállalók és a postás nyugdíjasok.

Kedvezményes üdülésben részesíthető:

- a) a postás munkavállalóval, illetve nyugdíjassal együtt a közeli hozzátartozók közül a
 - házastársa,
 - 18 év alatti eltartott gyermeke,
 - 18 év feletti eltartott, nappali tagozatos képzésben résztvevő gyermeke legfeljebb 25 éves korig
 - b) a postás munkavállalóval, illetve nyugdíjassal együtt az élettársa.
 - c) szervezett csoportos gyermeküdültetésben részesíthető a postás munkavállaló azon általános iskolás korú gyermeke, aki az első osztályt befejezte illetve az üdülés évében tölti a 12. életévét, és egészségileg alkalmas. Az alkalmasságot - üdültetés megkezdése előtt -legfeljebb 4 nappal korábbi orvosi igazolással kell dokumentálni.¹⁷⁵
- (3) Üdültetésben részesíthető - a piaci ár megfizetése mellett - a postás munkavállalóval és a postás nyugdíjassal együtt üdülő hozzátartozó
- a) szülő
 - b) 18 év feletti jövedelemmel rendelkező gyermek
 - c) élettárs gyermeke
 - d) testvér

¹⁷³ KSz 32. számú módosítása

¹⁷⁴ KSz 49 számú módosítása

¹⁷⁵ KSz 35. számú módosítása

- e) nagyszülő
- f) unoka

(4) A kedvezményes üdülési lehetőség a legalább egy éves postai munkaviszonnyal rendelkező postás házastársak/élettársak esetén, illetve postás nyugdíjas házastársak/élettársak¹⁷⁶ esetén külön kérelem alapján személyenként is megállapítható.

(5) A kedvezményes üdültetési lehetőséget a (2) pontban felsoroltak

- „ellátásos” üdülés esetében évente egy alkalommal, vagy
- „ellátás nélküli” (önellátó) üdülés esetében évente két alkalommal,
- „ellátásos” és „ellátás nélküli” üdülés esetében évente egy-egy alkalommal.¹⁷⁷

(6) A beutalók személyre szóló odaítélésének elvei:

több igénylő esetén a kevesebb üdülési kedvezményben részesült munkavállaló, illetve azonos üdülési kedvezmény esetén a hosszabb munkaviszonnyal rendelkező munkavállaló élvez elsőbbséget.¹⁷⁸

(7) Az üdülési lehetőségek nyilvános meghirdetésre kerülnek. Az elosztás elveinek kialakítása a munkáltató és a Központi Üzemi Tanács, a személyre szóló odaítélés a munkáltatói jogkörgyakorló¹⁷⁹ és a területi Üzemi Tanács együttl döntésével történik.

(8) A beutalási lehetőségek elosztása a szervezetek között létszámarányosan történik.

(9) A kedvezményes munkáltatói üdültetésben részesülők a piaci ár alapján átlagkereset függő, illetve százalékos arányban megállapított térítési díjat fizetnek.

(10) Családos beutaló igénybevétele esetén harmadik, és minden további eltartott gyermek után térítési díjat nem kell fizetni.

50. § Gyógyüdültetés

A Magyar Posta Zrt. a Foglalkoztatás-egészségügyi Szolgálat javaslata alapján munkavállalói részére gyógyüdültést biztosít.

A gyógyüdültetés költségfedezetét a Foglalkoztatás-egészségügyi Szolgálat éves költségkerete biztosítja.

¹⁷⁶ KSz 49. számú módosítása

¹⁷⁷ KSz 49. számú módosítása

¹⁷⁸ KSz 40. számú módosítása

¹⁷⁹ KSz 49. számú módosítása

51. § Egyéb jóléti juttatások

(1) A társaság egyéb szociális, kulturális és sport tevékenységekhez támogatást biztosít a munkavállalók részére.

(2) A Magyar Posta Zrt. egyéb jóléti juttatások keretében

- női munkavállalói részére nőnap ajándékot,
- édesanyák részére anyák napi ajándékot,
- postás munkavállalók gyermekei részére húsvéti, gyermeknapi, valamint télapó ajándékot biztosíthat.

(3) A támogatások fedezete a munkáltató és a Központi Üzemi Tanács együtt döntésével kerül meghatározásra.

52. § Segélyezés

A munkáltatói segély alapvető funkciója, hogy a postai munkaviszonyban álló munkavállalót, illetve családját váratlanul érő, anyagi helyzetét súlyosan terhelő események részbeni kompenzálására a tárgyévi jóléti keretből segítséget nyújtson. Segélyben részesülhet – ha ettől eltérő rendelkezést a KSz nem tartalmaz - ¹⁸⁰ az egy éves, folyamatos postai munkaviszonnyal rendelkező munkavállaló.

A tárgyévi jóléti keretből a segélyezésre felhasználható keretösszegeket a munkáltató és a Központi Üzemi Tanács együtt határozza meg.

A munkáltató a Központi Üzemi Tanáccsal együtt dönt a rendkívüli és tartalék segélykeret összegéről is.

A segélyezés során törekedni kell az adó- és járulékmentes segélyezési formák (pl. adómentes iskolakezdési támogatás, temetési segély) kihasználására.

Segély adható:

- (1) a gyermekes családok,
- (2) a temetési költségek,
- (3) és egyéb szociális támogatásra.

(1) Gyermekes családok segélyezése: nagycsaládosok támogatása

Nagycsaládos támogatásra jogosult

- a) az a munkavállaló, akinek munkaviszonya a tárgyév január 1-től folyamatosan fennáll,
- b) saját háztartásában három, vagy annál több eltartott gyermeket nevel, illetve két, vagy több gyermeket egyedül nevel, valamint
- c) a postás munkavállaló tárgyév első félévi bruttó átlagkeresete, az egy főre jutó postai átlagkereset másfélszerese alatt van, illetve gyermekeit egyedül nevelő esetén a postás munkavállaló tárgyév első félévi bruttó átlagkeresete az egy főre jutó postai átlagkereset kétszerese alatt van.

Nagycsaládos támogatásnál

- a) a 16 év feletti gyermeknél iskolalátogatási igazolás,
- b) beteg gyermeknél pedig orvosi igazolás

szükséges.

¹⁸⁰ KSz 32. számú módosítása

A nagycsaládos támogatás mértéke a munkáltató és a Központi Üzemi Tanács együtt döntésével kerül meghatározásra, törekedve az adómentes lehetőségek maximális kihasználására.

(2) Temetési segély

A temetési segély folyósításának feltételei:

- a) hat hónapos folyamatos postai munkaviszony,
- b) halotti anyakönyvi kivonat bemutatása,
- c) a segélyt kérő, vagy vele egy háztartásban élő családtag nevére szóló számla bemutatása.

Temetési segélyre jogosult:

- a) a postai munkavállaló házastársának/élettársának, szüleinek, illetve saját háztartásában nevelt gyermekének halála esetén,
- b) a postai munkavállaló esetén pedig az eltemettető.

A temetési segély mértéke:

- a) házastárs/élettárs, gyermek és postai munkavállaló¹⁸¹ halála esetén 60.000,- Ft,
- b) szülő halála esetén¹⁸² 30.000,- Ft.

A temetési segély mértéke a munkáltató és¹⁸³ a Központi Üzemi Tanács együttdöntésével – a jóléti célokra biztosított pénzeszközök keretei között – évente kerül meghatározásra, a mindenkori infláció mértékének figyelembe vételével.¹⁸⁴

(3) Szociális segély

Egyéb szociális segély rászorultság alapján adható munkajogi állományban lévő munkavállalók részére.

A gyermekes családok és temetési segélyen felül minden más segélyezést, többek között

- a) a szülési segélyezést,
- b) egyéb temetési segélyt (a 2. ponton felüli, pl. testvér, nagyszülő),
- c) további gyermekes családi támogatást (pl. fogyatékos, vagy krónikus, súlyos betegségben szenvedő gyermeket ápoló),
- d) tartós beteg (beteg és kórházi ápolásban részesülő) segélyezését,
- e) a rendkívüli segélyezést

az egyéb szociális segély keretből kell biztosítani.

Egyéb szociális segély folyósításának feltétele, hogy a munkaviszonyban álló munkavállaló legalább hat hónapos postai munkaviszonnyal rendelkezik.

Az egyéb szociális segély esetén a munkavállalót személyi jövedelemadó és járulék fizetési kötelezettség terheli.

Az egyéb szociális segély összege a tárgyév első napján érvényes minimálbér 10%-ánál alacsonyabb összegű nem lehet.

Az egyéb szociális segély kérelmezésekor, indokolásakor célszerű kitérni:

- a) a családi helyzetre (eltartott gyermekek, együtt élők száma),
- b) a család jövedelmi, vagyoni helyzetére,
- c) betegség esetén az egészségi állapotra, a kórházban, szanatóriumban töltött időre, a folyósított táppénz összegére, a betegséggel kapcsolatos kiadásokra (pl. gyógyszer, utazási, látogatási költségekre),
- d) postai szolgálati évekre.

Szülési segély igénylése esetén a születési anyakönyvi kivonatot be kell mutatni.

A szociális segélykérelem odaítéléséről, elutasításáról a Központi Üzemi Tanács dönt.

¹⁸¹ KSz 50. számú módosítása

¹⁸² KSz 50. számú módosítása

¹⁸³ KSz 42. számú módosítása

¹⁸⁴ KSz 35. számú módosítása

Rendkívüli segélykeret

A rendkívüli segélykeret funkciói:

- a) a nehéz élethelyzetbe került munkavállalók, illetve közeli hozzátartozóinak rendkívüli – szociális segélykeretet meghaladó – támogatása,
- b) tartalékot biztosít az előre nem látható események, természeti katasztrófák (pl. ár- és belvíz, földrengés) miatti segélyezésre.

4.1) Rendkívüli segélytámogatás

Rendkívüli támogatás iránti kérelmet nyújthat be:

- a) az a munkavállaló, akinek munkaképessége tartósan, vagy véglegesen megváltozik,
- b) az a munkavállaló, akinek közeli hozzátartozója (házastárs, az egyenes ágbeli rokon, az örökbefogadott, a mostoha- és neveltgyermek, az örökbefogadó, a mostoha és a nevelőszülő, valamint élettárs) olyan betegségben szenved, melyben a beteg létfenntartása csak külső segítséggel oldható meg.

Mindkét esetben [a), b)] hosszantartó, rendkívül súlyos betegségről van szó, melynek kezelése, vagy a beteg állapotának szinten tartása nagy költségekkel járó folyamat.

- c) az a munkavállaló, akit olyan súlyos elemi csapás, vagy nem önszándékából keletkezett súlyos egyéb kár ért, amelynek következtében megélhetési, lakhatási körülményei külső segítség nélkül ellehetetlenülnek.

A rendkívüli segély esetén a nyújtható támogatás mértéke – a munkavállaló szempontjából – nettó 100.000,- Ft, amelytől a Humán erőforrás főigazgató¹⁸⁵ a Központi Üzemi Tanács együttdöntésével kivételes méltányosságból eltérhet.

A rendkívüli segély támogatás kezdeményezője a postai munkavállaló, vagy indokolt, rendkívüli esetben a munkavállaló munkatársa, felettese, postai felsővezető lehet.

5) Természeti katasztrófák esetén való segélyezés

A természeti katasztrófa (ár- és belvíz, földrengés, stb.) esetén, az esemény bekövetkezése után legkésőbb 15 nappal a munkáltató és a Központi Üzemi Tanács együttesen dönt a központi tartalékkeretben lévő segélyezésről.

- 6) A segélyezés részletes szabályait a Segélyezési Szabályzat tartalmazza.

¹⁸⁵ KSz 43. számú módosítása

VII. EGYÉB JUTTATÁSOK

53. § Fizetési előleg

- (1) Fizetési előleg csak adómentesen, a mindenkori SZJA törvényben meghatározott feltételek szerint fizethető, amennyiben a kérelmező
- a) egy éves folyamatos postai munkaviszonnyal rendelkezik,
 - b) nem áll fenn fizetési előleg tartozása, és
 - c) a fizetési előleg a kérelmező fizetéséből törvényesen levonható.
- (2) Az igényelt fizetési előleg elbírálásáról a munkavállaló szervezeti egysége szerinti munkáltatói jogkört gyakorló vezető^{186 187} dönt. Nemleges, elutasító döntés esetén írásbeli indoklás szükséges a döntést hozó részéről.¹⁸⁸
- (3) Az előlegkeret éves szinten a társaság éves bérköltségének 1%-át nem haladhatja meg.
- (4) Egy munkavállaló egy naptári évben csak egy alkalommal jogosult fizetési előlegre. Rendkívüli esetben az illetékes humánerőforrás irodavezető^{189 190} jogosult ettől eltérően engedélyt adni.
- (5) A tárgyhó 15-ig benyújtott fizetési előleg igények kielégítése tárgyhó végéig, a 15-e után érkező igények a következő hó bérfizetési napján kerülnek kifizetésre.

¹⁸⁶ KSz 49. számú módosítása

¹⁸⁷ KSz 51. számú módosítása 2011. július 1-től lépett hatályba

¹⁸⁸ KSz 32. számú módosítása

¹⁸⁹ KSz 49. számú módosítása

¹⁹⁰ KSz 43. számú módosítása

VIII. MUNKAVÁLLALÓK KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉGE

A munkavállaló általános (vétkességen alapuló) kártérítési felelőssége

54. §

A kártérítés mértéke gondatlan károkozás esetén
(Mt. 167. §)

Gondatlan károkozás esetén az alábbiakban felsorolt felelős beosztású munkavállalóknál a kártérítés mértéke hat havi átlagkeresetig terjedhet:

- Társasági irányítás igazgató- és osztályvezető,
- Vezető I. és II. besorolású munkavállalók.

55. §

A kártérítés mértéke a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén
(Mt. 101. §)

A munkavállaló, amennyiben a munkaviszonyát jogellenesen szünteti meg, vagyis:

- az Mt. 87. § (2) bekezdése értelmében a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó nyilatkozatát nem foglalja írásba, vagy
- a határozott időre létesült munkaviszony megszüntetésére vonatkozó, az Mt. 88. §-ában, vagy
- a rendes felmondás esetén a felmondási időre vonatkozó, az Mt. 92. §-ában foglalt szabályokat nem tartja be, vagy
- részéről a rendkívüli felmondás az Mt. 96. §-ára tekintettel nem megalapozott, vagy
- az Mt. 97. § (1) bekezdésében foglalt munkakör átadásával, elszámolással kapcsolatos szabályokat megsérti,

köteles a munkáltató számára a rá irányadó felmondási időre járó átlagkeresetének megfelelő összeget megfizetni. Amennyiben a munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése kizárólag azért jogellenes, mert a felmondási idő egy részét nem tölti le, megtérítési kötelezettsége a le nem töltött idővel arányos.¹⁹¹ A határozott idejű munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén, ha a határozott időből még hátralévő időtartam rövidebb, mint a munkavállalóra irányadó felmondási időtartam, a munkavállaló csak a hátralévő időre járó átlagkeresetet köteles megfizetni.

¹⁹¹ KSz 40. számú módosítása

56. §
A munkavállaló közvetlen kártérítésre kötelezése
(Mt. 173. §)

- (1) A munkáltató abban az esetben, ha a megtérítendő kár összege a 1.000.000,- Ft-ot nem haladja meg, a munkavállalót indokolt írásbeli határozatban közvetlenül kártérítésre kötelezheti.
- (2) A kártérítés kiszabására a minősített munkáltatói jogkör gyakorlók jogosultak.
- (3) A kártérítés kiszabására vonatkozó eljárást a károkozás bekövetkezésének a kártérítés kiszabására jogosult tudomására jutásától számított 30 napon belül meg kell indítani.
- (4) Az eljárás megindításáról a munkavállalót értesíteni kell. Az eljárás befejezéséről minden esetben indokolt írásbeli határozatot kell hozni.
- (5) Az eljárás során be kell szerezni azokat a bizonyítékokat, amelyek a munkavállaló felelősségét megalapozzák.
- (6) A kártérítési eljárásban biztosítani kell, hogy a munkavállaló védekezését előadhassa és jogi képviselőt igénybe vehessen.
- (7) A munkavállaló meghallgatásáról, a tanú(k) vallomásáról jegyzőkönyvet kell készíteni, a szakértői véleményeket írásba kell foglalni.
- (8) A kártérítési határozatnak tartalmaznia kell:
 - a) a rendelkező részben: a munkavállaló személyi adatait, a kártérítésre kötelezés összegét, az alapul szolgáló jogszabályi rendelkezést, az esetleges részletfizetési kedvezményt, (a törlesztés megkezdésének időpontját, a havi törlesztés összegét, a törlesztés elmulasztásának jogi következményeit), vagy az eljárás megszüntetését, valamint a határozattal szembeni jogorvoslati lehetőséget (Mt. 199/A. § és 202. §, illetve a KSz 61. § szerint).
 - b) az indokolásban ismertetni kell a károkozó magatartás rövid leírását, a munkavállaló vétkességére, valamint a cselekmények (mulasztások) és a bekövetkezett kár közötti okozati összefüggésekre utaló bizonyítékokat, a kártérítési összeg és a fizetési feltételek meghatározásánál figyelembe vett körülményeket, vagy a kártérítési eljárás megszüntetésének az okát.
- (9) A kártérítésre kötelező határozatot, illetve az eljárás befejezéséről hozott határozatot írásbeli átvételi elismervény ellenében kell kézbesíteni.

A munkavállaló vétkességére tekintet nélküli felelősség

57. §
Az általános megőrzési felelősség
(Mt. 169. §)

- (1) A munkavállaló vétkességére tekintet nélkül a teljes kárt köteles megtéríteni az olyan dologban bekövetkezett hiány esetén, amelyet
 - a) visszaszolgáltatási, vagy elszámolási kötelezettséggel vett át, és
 - b) az átvétel jegyzék, vagy elismervény alapján történt, és
 - c) az átvett dolgot állandóan őrzetében tartja, kizárólagosan használja, vagy kezeli.
- (2) A visszaszolgáltatási és elszámolási felelősség csak a munkáltató erre vonatkozó utasítása, vagy a munkavállalóval való megállapodás alapján áll fenn.
- (3) Az átvételi jegyzéket, elismervényt a dolog átadásakor kell kiállítani. Amennyiben a dolgot egy munkavállalói csoportnak adják át állandó őrzetre, kizárólagos használatra, vagy kezelésre, a jegyzéket, elismervényt valamennyi felelős munkavállalónak alá kell írnia.
- (4) A munkavállaló jogosult a dolog átadásakor annak mennyiségét, azonosságát és minőségét megvizsgálni, és a tapasztalt hiányosságokról kifogásait írásban megtenni.

58. § Pénztárosok, pénz- és értékkezelők felelőssége (Mt. 169. §)

(1) A pénztáros, a pénz- és egyéb értékkezelő vétkességére tekintet nélkül a teljes kárért való felelősséggel tartozik a visszaszolgáltatási, vagy elszámolási kötelezettséggel átvett, az általa kizárólagosan kezelt és állandóan őrizetében tartott pénz, értékpapír és egyéb értéktárgyban bekövetkezett hiány tekintetében.

(2) A felelősség megállapításának nem feltétele a pénz, értékpapír, vagy az értéktárgy külön jegyzék, vagy elismervény ellenében való átvétele, valamint nem feltétele az elszámolási köteleességre történő esetenkénti külön utalás, utasítás sem.

(3) A pénztáros, a pénz- és értékkezelő számára biztosítani kell, hogy az átvett pénz, vagy érték mennyiségéről, minőségéről meggyőződhesse, és a tapasztalt hiányosságokról írásban kifogást tegyen.

(4) Pénzt, értéket kezelő és e §-ban meghatározott felelősséggel tartozó munkavállalók köre:

- a) kézbesítő,
- b) mobilposta kezelő¹⁹²,
- c) banki és pénzforgalmi ügyintéző,
- d) főpénztáros,
- e) hírlap munkatárs,
- f) hírlapügyintéző,
- g) kereskedelmi díjelszámoló,
- h) küldeményfelvevő,
- i) pénzforgalmi ügyintéző,
- j) távirat¹⁹³ kezelő,
- k) postaforgalmi helyettes,
- l) postanet ügyfélszolgálati ügyintéző,
- m) postavezető,
- n) kereskedelmi eladó,
- o) ügyfélszolgálati ügyintéző.

59. § Mentesülés a felelősség alól (Mt. 169. §)

Az 57. § és az 58. §-ok szerinti esetekben mentesül a munkavállaló a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt elháríthatatlan külső ok idézte elő, vagy a munkáltató a biztonságos őrzés feltételeit nem biztosította.

¹⁹² KSz 40. számú módosítása

¹⁹³ KSz 43. számú módosítása

60. §
Leltárhiányért való felelősség
(Mt. 170. §, Mt. 170/A–170/D. §)

(1) Leltárhiánynak minősül az értékesítésre, forgalmazásra, vagy kezelésre szabályszerűen átadott és átvett anyagban, áruban (leltári készlet) – a munkáltató részéről a megfelelő őrzési feltételek biztosítása mellett – ismeretlen okból keletkezett, a természetes mennyiségi csökkenés és a kezeléssel járó veszteség (együtt: forgalmazási veszteség) mértékét meghaladó hiány.

(2) A leltárhiányért fennálló anyagi felelősség vétkességre tekintet nélkül csak azt a munkavállalót terheli, akivel a munkáltató a munkaszerződés részeként leltárfelelősségi megállapodást kötött. A leltárfelelősségi megállapodást a munkaszerződés részének kell tekinteni abban az esetben is, ha egy már létező munkaszerződéstől elkülönítve kerül sor a megállapodás megkötésére. A leltárfelelősségi megállapodást minden esetben írásba kell foglalni. A megállapodásban rögzíteni kell a leltári készletnek azt a körét, amelyért a munkavállaló felelősséggel tartozik.

(3) A (2) pontban foglaltakon kívül a leltárhiányért való felelősség további feltétele:

a) a leltári készlet szabályszerű átadása és átvétele;

b) a munkavállaló a két egymást követő leltározás közötti időszaknak legalább a felében a munkáltatónál, illetve az adott munkahelyen dolgozott.

Az a) pont alkalmazásában a leltári készlet átadásának és átvételének módját és szabályait a Magyar Posta Zrt. Leltározási és Értékelési Szabályzata tartalmazza.

(4) Ha a leltári készletet több munkavállaló kezeli, velük csoportos leltárfelelősségi megállapodást kell kötni. Ebben a (2) pontban foglaltakon túl meg kell határozni azokat munkaköröket is, amelyek betöltésének megváltozásakor leltározást kell tartani. A csoportos leltárfelelősségi megállapodásban meg kell határozni a felelősség munkavállalók közötti megosztását azzal, hogy egyetemleges felelősség megállapításának nincs helye.

(5) Ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli, a felelősség megállapításához szükséges az is, hogy a leltárhiányért nem felelős, de a leltári készletet kezelő munkavállalót a munkáltató a leltárhiányért felelős munkavállaló előzetes hozzájárulásával foglalkoztassa az adott munkakörben, illetve munkahelyen.

(6) Leltárfelelősségi megállapodást az ún. raktári munkavállalók esetében kell kötni, vagyis a szervezeti egységek, üzemek valamennyi raktárának, a központi raktáraknak vezetői és a raktárba beosztott munkavállalók, illetve a postaboltokban, vagy üzletházi postán foglalkoztatott munkavállalók, valamint az üdülőkből foglalkoztatott és raktári készletet kezelő munkavállalók tekintetében.

(7) A leltárhiányért fennálló felelősség a Magyar Posta Zrt. Leltározási és Értékelési Szabályzatában meghatározott, a teljes leltári készletet érintő leltárfelvétel alapján állapítható meg.

(8) A leltárhiányért való felelősség esetén a kártérítés kiszabásának eljárási rendjére a KSz. 56. § (3)-(5) bekezdései megfelelően irányadóak. A leltárhiányért való felelősség feltételeinek fennállása esetén a munkavállaló a vétkességének (szándékosság, vagy gondatlanság) vizsgálata nélkül kötelezhető kártérítésre.

(9) Ha a munkavállaló a raktári készletet állandóan egyedül kezeli, a leltárhiány teljes összegéért felel. Ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli, a leltárhiányért felelős munkavállaló legfeljebb hat havi átlagkeresete mértékéig felel.

(10) Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a megállapodást kötött munkavállalók átlagkeresetének hat havi együttes összegét, és a munkavállalók átlagkeresetük arányában felelnek.

(11) Azoknak az anyagoknak, áruknak a körét, amelyre forgalmazási veszteség elszámolható, továbbá a kár mértékét a 6. számú melléklet tartalmazza.

(12) A kár összegének meghatározásánál:

a) a megrongált dolog kijavítására fordított kiadást – ideértve az üzemviteli költséget is – és a kijavítás ellenére még fennmaradó esetleges értékcsökkenés mértékét;

b) ha a dolog megsemmisült, vagy használhatatlanná vált, illetve, ha nincs meg, a károkozás időpontjában érvényes fogyasztói árat kell – az avulásra is tekintettel – figyelembe venni.

Nem kell a munkavállalónak megtérítenie a kárnak azt a részét, amely a munkáltató közrehatása következtében állott elő. Ha a hiányzó anyagoknak (raktári készletek) nincs fogyasztói áruk, a leltárhiány összegét az avulásra tekintettel a leltárba vételkor érvényes beszerzési áron kell megállapítani.

IX. MUNKAÜGYI JOGVITÁK INTÉZÉSE

61. § (Mt. 199. § - 202. §)

(1) A munkavállaló a munkáltató sérelmes intézkedése ellen, valamint a munkaviszonyból származó igények érvényesítése érdekében munkaügyi jogvitát kezdeményezhet.

(2) A munkaügyi jogvita kezdeményezését megelőzően a munkavállaló a határozatot, intézkedést hozó munkáltatói szervezeti egységnél egyeztetést kezdeményezhet, amennyiben a felek a békéltető személyében megállapodnak. A munkavállalónak az egyeztetés iránti kérelmét olyan határidőben kell benyújtania (legkésőbb a határozat kézhezvételétől számított 15 napon belül), hogy az egyeztetési eljárás a (4) bekezdésben meghatározott határidőn belül befejeződhessen. A határozat kézhezvételétől számított 15 napon túl egyeztetés kezdeményezésének nincs helye. A munkavállaló kérelmére az egyeztetési eljárásba az érdekképviselőt be kell vonni. Az egyeztetés során létrejött egyezséget írásba kell foglalni, a munkáltatónak gondoskodnia kell az abban foglaltak végrehajtásáról.¹⁹⁴

(3) Egyeztetés kérés hiányában, illetve az egyeztetés eredménytelenségének megállapítását követően a munkavállaló – (4) bekezdésben foglaltak kivételével – az elévülési időn (három év) belül fordulhat a Munkaügyi Bírósághoz.¹⁹⁵

(4) Egyeztetés kérés hiányában, vagy, ha a (2) bekezdésben foglalt egyeztetés nem vezetett eredményre, a munkavállaló a munkáltatói intézkedés közlésétől számított 30 napon belül a Munkaügyi Bíróságnál keresetlevelet terjeszthet elő:

- a) a munkáltató a munkaszerződést egyoldalú határozatával módosítja,
- b) a munkaviszony megszüntetésével (közös megegyezés, rendes felmondás, rendkívüli felmondás),
- c) a 14. §-ban meghatározott hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása során hozott munkáltatói intézkedéssel,
- d) a fizetési felszólítással, valamint
- e) a munkáltató kártérítésre – ideértve a leltárhiány megtérítésére – kötelező határozatával kapcsolatban.¹⁹⁶

¹⁹⁴ KSz 32. számú módosítása

¹⁹⁵ KSz 32. számú módosítása

¹⁹⁶ KSz 32. számú módosítása

X. VEGYES RENDELKEZÉSEK

62. §

Vezető állású munkavállalók (Mt. X. fejezet)

A Magyar Posta Zrt-nél vezető állású munkavállalónak minősülnek:

- a) a társaság vezérigazgatója és
- b) a társaság általános vezérigazgató-helyettese.

63. §

A szerződő felek elfogadják a már korábban többször módosított KSz jelen módosítással (26. számú) egységes szerkezetbe foglalt szövegét, amely 2004. január 1-jén lép hatályba.

Budapest, 2004. január 20.

.....
Dr. Szabó Pál vezérigazgató
a Magyar Posta Rt részéről

.....
Mundruczó Kornél elnök
a Postás Szakszervezet
részéről

.....
Ádám István elnök
A Postások Független Érdekvédelmi
Szövetsége részéről
a Postai Munkavállalók Érdekvédelmi
Szakszervezete megbízásából

.....
Takács Violetta Rozália elnök
a Magyar Postások Érdekvédelmi
Szövetsége részéről

.....
Piski József elnök
a Postai Érdekvédelem '92

BÉRRENDSZEREK, BÉRFORMÁK

A társaság munkavállalóinak besorolási feltételei

I.

Általános rendelkezések

(1) A 6/1992. (VI. 27.) MüM rendelet alapján kell meghatározni a szellemi és fizikai munkavállalók alapbérét az e mellékletben foglalt előírásokat is betartva.

A munkavállalók alapbérének összegét a ténylegesen betöltött munkakör, a „Munkaköri besorolási Kézikönyv”-ben a munkakörére előírt iskolai végzettség, szakképzettség, szakmai gyakorlati idő, munkakészség, munkaeredmény és magatartás határozza meg.

(2) Szakmai gyakorlati időként kell figyelembe venni:

a) a postai szolgálatban töltött időt,

b) a társaságnál hasznosított, adott képzettséget igénylő munkakörben postán kívül eltöltött időt,

c) áthelyezés esetén az áthelyezést megelőző munkaviszonyban töltött időt, addig amíg az áthelyezés folyamatossága meg nem szakad,

d) ügyintézői munkakörben foglalkoztatott, de megfelelő képzettség hiányában ügyviteli bérbesorolású munkavállalók szakmai gyakorlati idejének megállapításánál az ügyintézőre vonatkozó szabályozás szerint kell eljárni,

e) ügyviteli alkalmazotknál minden munkaviszonyban (tagsági viszonyban) eltöltött időt,

f) az ügyviteli munkakörből ügyintézői munkakörbe történő átsorolásnál a szakmai gyakorlati időt az ügyintézőkre vonatkozó szabályok szerint újból meg kell állapítani,

g) a munkakörre előírt szakképzettséget nyújtó felsőfokú oktatási intézmény nappali tagozatán hallgatóként eltöltött időt, de legfeljebb öt évet.

(3) A besorolásnál szakmai gyakorlati időként nem vehető figyelembe az az időtartam, amely nem minősül munkaviszonyban töltött időnek.

(4) Rokkantsági nyugállományból közvetlenül a postára aktív szolgálatra visszatérő munkavállalókat ugyanabba a képesítési fokozatba kell besorolni, amelyet korábbi munkaviszonyuk alatt az akkor érvényben volt feltételek alapján elértek.

(5) A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók alapbérét óraelfoglaltságuk arányában kell meghatározni.

(6) Az alapbér-besorolásról, valamint a besorolás változásáról a munkavállalót írásban kell értesíteni.

II.

Szellemi foglalkozásúak besorolási feltételei

(1) A nem szakképzett, középfokú iskolai végzettséggel rendelkező ügyintézők alapbérét az ügyvitel II. kategóriába soroltak bértételének figyelembe vételével kell megállapítani mindaddig, amíg az előírt szakképzettséget meg nem szerzik.

(2) A nyolc általános iskolai végzettséggel rendelkező ügyintézőket ügyvitel I-be kell besorolni.

III.

Fizikai foglalkozásúak besorolási feltételei

(1) A fizikai foglalkozású munkavállalók személyi alapbérét a munkaidejük nagyobb részében végzett munkának megfelelő munkakör béreinek figyelembe vételével kell megállapítani.

- (2) Teljesítménybérezés alapjául a minimálbér előírásait alapul kell venni.
- (3) Szakmunkás-bizonyítvánnyal rendelkezőnek kell tekinteni
- a) a postaforgalmi szakközépiskolai végzettségű,
 - b) a gimnázium postai fakultációt végzett és
 - c) az egyéb középfokú iskolai végzettségű és postai segédtszti képesítésű és a szakmát adó kézbesítői tanfolyamot végzett fizikai munkavállalót.

IV. Hírlapkézbesítők bérrendszere

(1) A kézbesítő I. (hírlapkézbesítő) munkakörben foglalkoztatott munkavállaló díjazása a munkakör valamennyi feladata ellátásának ellenértékét magában foglaló, bérelemből álló hírlap-kézbesítési díj.

Darab díj: egy kézbesített hírlap darab után fizetendő darabbér; mértéke napilapok és színeslapok kézbesítése esetén, valamint járáskategóriánként is különböző. A kézbesítő járáskategóriák kialakítása a megtett km, a lakások száma, a település jellege (lakótelep, kertés ház, hegyvidék, stb.) alapján történik. A járásokat nehézségi fokozatuktól függően vidéken 3 kategóriába (A; B; C) kell sorolni. A darabdíjakat kategóriánként az adott évre szóló bérmegállapodás tartalmazza.

(2) Az újonnan alkalmazott betanított kézbesítő I-et a betanulás idejére (három napra) a személyi besorolás szerinti órabérrel kell díjazni, amely nem lehet kevesebb, mint a mindenkori minimálbér egy órára eső része.

(3) A hírlapkézbesítő helyettes a tartalékként (belső szolgálatban) eltöltött időre a személyi besorolás szerinti órabére, a járásokban végzett munkáért teljesítménybér illeti meg, a „C” kategória díjtételei szerint.

(4) Belső szolgálat ellátása esetén a kézbesítő I-nek a személyi besorolás szerinti órabér jár.

(5) A hírlapot is kézbesítő kézbesítő III. hírlap-kézbesítési tevékenységnek díjazása, kategorizálása a kézbesítő I-gyel azonos elvek alapján történik.

A szombati hírlapkézbesítést ellátó alkalmi munkavállalóknak, ha a kézbesítendő hírlapok darabszáma rendszeresen nem éri el a 100 db-ot, órabér fizethető. Az órabér a mindenkori minimálbérrel egyező összeg.

A 100 db, vagy ennél több hírlap kézbesítése esetén teljesítménybér fizetendő.¹⁹⁷

V. A kereskedelmi tevékenység motivációs rendszere¹⁹⁸

(1) A kereskedelmi tevékenység motivációs rendszerének kialakításánál biztosítani kell az érdekképviseltek véleményezési jogát.

(2) A motivációs rendszerre fordítható bértömeg az éves bértárgyalás során kerül megállapításra.

¹⁹⁷ KSz 42. számú módosítása

¹⁹⁸ KSz 29. számú módosítása, 2004.március 1-jétől lépett hatályba

BÉRPÓTLÉKOK

I.

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. §

(1) A Magyar Posta Zrt. területén – a jogszabályban meghatározottakon felül – e mellékletben szabályozott bérpótlékok folyósítására kerül sor. Újabb pótlék alkalmazására – kivéve a jogszabállyal rendszeresítetteket – csak a KSz-i szabályozás alapján van lehetőség.

(2) Az óránként határozott összegben megállapított pótlékoknál töredékóra esetén az általános kerekítési szabályok szerint kell eljárni:

- a) fél órát el nem érő idő nem vehető figyelembe,
- b) fél órát elérő, vagy meghaladó idő teljes órának számít.

II.

AZ EGYES BÉRPÓTLÉKOK

2. §

Éjszakai munka pótléka

(Mt. 146. § (1))

Éjszakai munkavégzés (a huszonnét és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés) esetén a munkavállalót tizenöt százalékos bérpótlék is megilleti.

3. §

Pénzkezelési pótlék

(1) A rendszeres pénzkezeléssel foglalkoztatott munkavállalókat pénzkezelési pótlék illeti meg.

(2) A pénzkezelési pótlék havi összege a pénzkezelés rendszeressége és a kezelt pénzmennyiség nagysága alapján:¹⁹⁹

- a) 1.300 Ft/hó az alábbi munkakörökben:
 - 3612 postavezető I-II.,
 - 8355 gépjárművezető I. munkakörrel, amennyiben havonta legalább 5 munkanapon végzett csomagkézbesítést,²⁰⁰
 - 8356 gépjárművezető II. munkakörrel, amennyiben havonta legalább 5 munkanapon végzett csomagkézbesítést.²⁰¹
 - 3612 küldeményfelvevő I-V.,
 - 3612 küldeményfeldolgozó III.,
 - 3612 logisztikai küldeményfeldolgozó IV.,
 - 3612 postaforgalmi helyettes I-II.,
 - 3639 főpénztáros I.,

¹⁹⁹ KSz 31. számú módosítása

²⁰⁰ KSz 33. számú módosítása

²⁰¹ KSz 33. számú módosítása

5231	kézbesítő IV.,
5231	kézbesítő II.,
5231	betanított kézbesítő II. és IV. ²⁰²
5231	betanított kézbesítő-címközvetítő IV. ²⁰³ ,
5231	kézbesítő-címközvetítő IV. ²⁰⁴ ,
5231	kézbesítő-értékesítő IV. ²⁰⁵

b) 2.000 Ft/hó az alábbi munkakörökben:

5231	kézbesítő III.,
5231	mobilposta kezelő I-III. ^{206, 207}
5231	betanított kézbesítő III. ²⁰⁸ ,
5231	betanított kézbesítő-címközvetítő III. ²⁰⁹
5231	kézbesítő-címközvetítő III. ²¹⁰ ,
5231	kézbesítő-értékesítő III. ²¹¹ ,
3612	kézbesítő VI.

c) 2.800 Ft/hó az alábbi munkakörökben:

3639	főpénztáros II-III.,
3612	postanet ügyfélszolgálati ügyintéző I-II. ²¹² ,
3612	postai kirendeltségkezelő ²¹³ .

d) 3.500 Ft/hó az alábbi munkakörökben:

3639	pénzforgalmi ügyintéző I-IV. ²¹⁴
3629 216	pénzügyi szolgáltatás-értékesítő ²¹⁵ 2008. június 1-től

(3) Részmunkaidőben, illetve kapcsolt munkakörben foglalkoztatott és részben pénzkezelési pótléokra jogosító munkakört is ellátó munkavállalókat a pénzkezelési pótléokra jogosító munkakör óraelfoglaltsága arányában illeti meg a pénzkezelési pótlék.²¹⁷

(4) A postaforgalmi helyettes I-II.²¹⁸ besorolt munkavállalót – betöltött munkakörétől függetlenül – pénzkezelési pótlék a munkában töltött teljes időre megilleti. Amennyiben a postaforgalmi helyettes egy hónapot meghaladóan a (2) bek. c), d) és e) pontban felsorolt munkakört tölt be, a

²⁰² KSz 40. számú módosítása

²⁰³ KSz 46. számú módosítása

²⁰⁴ KSz 46. számú módosítása

²⁰⁵ KSz 46. számú módosítása

²⁰⁶ KSz 40. számú módosítása

²⁰⁷ KSz 43. számú módosítása

²⁰⁸ KSz 40. számú módosítása

²⁰⁹ KSz 46. számú módosítása

²¹⁰ KSz 46. számú módosítása

²¹¹ KSz 46. számú módosítása

²¹² KSz 43. számú módosítása

²¹³ KSz 40. számú módosítása

²¹⁴ KSz 40. számú módosítása

²¹⁵ KSz 43. számú módosítása

²¹⁶ KSz 45. számú módosítása

²¹⁷ KSz 40. számú módosítása

²¹⁸ KSz 32. számú módosítása

helyettesítés kezdetétől jogosult a ténylegesen betöltött munkakör alapján járó magasabb pénzkezelési pótlékra.

(5) Nem illeti meg a pénzkezelési pótlék a fel nem sorolt munkakörökben foglalkoztatott – tehát kézipénztárral rendelkező, de nem rendszeres felvételt ellátó (déli szünet alatt, vagy heti pihenőnapon helyettesítő, fordulószolgalaton belül csak éjszakai felvételt ellátó, a portópénztárkezelő stb.), továbbá az esetenkénti pénzkezeléssel foglalkozó munkavállalókat, ha egyéb címen pénzkezelési pótlékra nem jogosultak.

(6) A teljes munkaidejében kizárólag csomagkézbesítést végző gépjárművezető I-II. munkakörben foglalkoztatottakat a (2) bekezdés b) pontja alapján illeti meg a pénzkezelési pótlék.²¹⁹

4. § Oktatási pótlék

- (1) A 2003 évi LXXXVI. törvény 1.§ (1) bekezdés a)-c) pontjaiban meghatározott képzésben résztvevő hallgatók/tanulók gyakorlati oktatását végző, nem főállású oktató részére oktatási pótlékot kell fizetni.
- (2) Az oktatási pótlék mértéke munkanaponként tanulók esetén:

1 fő tanuló esetén a napi alpbér	10%-a,
2 fő tanuló esetén a napi alpbér	19%-a,
3 fő tanuló esetén a napi alpbér	20%-a,
4 fő tanuló esetén a napi alpbér	21%-a.
- (3) Az oktatási pótlék mértéke munkanaponként hallgatók esetén:

1 fő hallgató esetén a napi alpbér	6%-a,
2 fő hallgató esetén a napi alpbér	12%-a,
3 fő hallgató esetén a napi alpbér	18%-a,
4 fő hallgató esetén a napi alpbér	20%-a.
- (4) Egy tanuló/hallgató után naponta csak egy munkavállalónak fizethető oktatási pótlék.²²⁰

5. § Biztonsági pótlék

(1) Azoknak a munkavállalóknak, akik munkakörük ellátásában lőfegyvert viselnek – kivéve a polgári fegyveres őröket – szolgálatonként 500,- Ft biztonsági pótlék fizetendő.

(2) Pénzszállító járat esetén a nem fegyveres járatos I-II. 200,- Ft/fő/szolgalat pótlékban részesítendő.

(3) Amennyiben a járaton egyesített zárlat, és/vagy értékzárlat, és/vagy postai gyűjtőkazetta szállítás is történik, a járatos I-II. 200,- Ft/fő/szolgalat pótlékban részesítendő. Csak gépjárművezető I-II-vel közlekedő járaton a gépjárművezető I-II-t is megilleti a 200,- Ft/fő/szolgalat pótlék, amennyiben a járaton egyesített zárlat, és/vagy értékzárlat, és/vagy postai gyűjtőkazetta szállítás is történik.²²¹

(4) Amennyiben a járat postai gyűjtőkazettás pénzszállítást végez, a gépkocsivezető I-II-t 200 Ft/fő/szolgalat pótlék minden esetben megilleti.²²²

²¹⁹ KSz 33. számú módosítása

²²⁰ KSz 40. számú módosítása

²²¹ KSz 33. számú módosítása

²²² KSz 33. számú módosítása

6. § Munkahelyi pótlék²²³

Távolsági járaton szolgálatot ellátó munkavállalót munkahelyi pótlék illeti meg. A pótlék mértéke minden távol töltött óra figyelembe vételével közúti járatoknál 50 Ft.

7. § Műszakpótlék

(1) A pótlék mértéke:

- a) a délutáni műszakban végzett munka után járó törzsbér 20%-a,
- b) az éjszakai műszakban végzett munka után járó törzsbér 40%-a,
- c) a megszakítás nélküli munkarendben végzett munka után járó havi törzsbér 10%-a a délutáni, illetve az éjszakai pótlékon felül.

(2) Délutáni műszakpótlékra jogosultak a napi 12 órát elérő, vagy annál hosszabb szolgálatú munkahelyeken, – rendszeresen – váltásos munkarendben dolgozók a délutáni műszak idejére a 14-22 órák között ledolgozott órák alapján.²²⁴

(3) A többműszakos munkahelyeken, munkakörökben az állandóan második, vagy harmadik műszakban foglalkoztatott munkavállaló is jogosult műszakpótlékra az alábbiak szerint:

- a) állandó második műszak esetén a műszakban végzett munka után járó törzsbér 10%-a,
- b) állandó harmadik műszak esetén a műszakban végzett munka után járó törzsbér 25%-a.

(4) Megszakítás nélküli üzemű munkahelyeken – rendszeresen, váltásos munkarendben – szolgálati kiírás (vezénylés) szerint dolgozók, az egyes műszakok idején ledolgozott órák alapján jogosultak a délutáni, illetve éjszakai műszakpótlékra is.

Megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztathatók:

- a) a feldolgozást éjszaka is végző posták küldeményfeldolgozó I-V., és a feldolgozó pontok logisztikai küldeményfeldolgozó I-IV.²²⁵, anyagmozgató I-II., diszpécser I., művezető I-II., műszakvezető I-II-III.,²²⁶
- b) az üzletházi posták munkavállalói,
- c) gépjárművezető I-II, járatos I-II,²²⁷
- d) a garázsvezető (csoportvezető)²²⁸ I-II.,
- e) szakmunkás I. (kazángépkezelő, épületlakatos)²²⁹, szakmunkás II-III. (villanyszerelő, vezeték és csőhálózat szerelő) munkakörökkel,²³⁰
- f) a diszpécser I-IV.,²³¹²³²
- g) az ügyeleti szolgálatú,²³³
- h) munkakörök.

²²³ KSz 31. számú módosítása

²²⁴ KSz 42. számú módosítása

²²⁵ KSz 40. számú módosítása

²²⁶ KSz 33. számú módosítása

²²⁷ KSz 33. számú módosítása

²²⁸ KSz 47. számú módosítása

²²⁹ KSz 32. számú módosítása

²³⁰ KSz 32. számú módosítása

²³¹ KSz 33. számú módosítása

²³² KSz 40. számú módosítása

²³³ KSz 47. számú módosítás törölte

(5) A megszakítás nélküli üzemű munkahelyeken a 10%-os pótlék a havi törzsbér, illetve a havi ledolgozott munkaórák után fizetendő, amennyiben a munkavállaló szolgálati rend szerint havonta legalább egy szombati és egy vasárnapi szolgálatot is teljesít, kivéve a rendszeresen délelőtti egy műszakos (06-11óra között kezdődő szolgálatú) munkavállalókat.

A péntekről/szombatra, a szombatról/vasárnapra, a vasárnapról/hétfőre végzett munka során a szombatra, vagy vasárnapra eső munkavégzés idejének el kell érnie a minimum négy órát, ugyanis csak ebben az esetben minősül szombati, vagy vasárnapi munkavégzésnek.

A szombatról vasárnapra áthúzódó szolgálatnál a folyamatos műszakpótlék számításának alapja az a nap, melyen a munkavállaló munkaidejének nagyobb részét teljesítette. Amennyiben a két napra eső munkavégzés munkaideje ugyanannyi, a munkavállaló javára kell eldönteni, hogy melyik napi munkavégzésnek minősül az adott szolgálat.²³⁴

(6) Nem fizethető műszakpótlék készenléti időre.

(7) Egyműszakos munkarendben dolgozók részére, amennyiben munkaidejüknek egy része az éjszakai műszak idejére esik, e melléklet a 2. §-a szerinti éjszakai pótlékot kell fizetni.

8. § Nyelvtudási pótlék

(1) Nyelvpótlékot kell fizetni – nyelvenként – annak a munkavállalónak, aki

a) a vizsga típusától függetlenül alap-, közép-, vagy felsőfokú nyelvvizsgával rendelkezik és a postai szolgáltatást igénybevevőkkel közvetlen kapcsolatban áll,

b) a társaság munkaszervezetének végrehajtási szintjének postái és üzemei területén²³⁵ postai szolgáltatást igénybevevőkkel közvetlen kapcsolatban nem álló munkakörökben, C típusú közép- és felsőfokú nyelvvizsga esetén, ha a nyelvtudást munkakörében hasznosítja.

(2)²³⁶ A nyelvpótlék adható mértéke

a) alapfokú nyelvvizsga esetén az alapbér 7,5%

b) középfokú nyelvvizsga esetén az alapbér 12,5%

c) felsőfokú nyelvvizsga esetén az alapbér 17,5%

Több nyelvvizsga esetén a maximálisan adható nyelvpótlék mértéke 17,5%.

(3)²³⁷ Nyelvpótlék az alábbi idegen-nyelvek után fizethető:

- angol
- német
- francia
- orosz
- spanyol

A postai szolgáltatást igénybevevőkkel közvetlen kapcsolatban állók esetén a határmenti településeken a szomszédos országok használt hivatalos nyelve után (ukrán, román, horvát, szerb, szlovák, szlovén²³⁸) fizethető nyelvpótlék.

(4)²³⁹ 5% nyelvpótlékot kell fizetni annak a munkavállalónak, aki magyar jelnyelvi vizsgával rendelkezik és a postai szolgáltatást igénybevevőkkel rendszeresen közvetlen kapcsolatban áll.

²³⁴ KSz 33. számú módosítása

²³⁵ KSz 51. számú módosítása 2012. január 1-től lép hatályba

²³⁶ KSz 51. számú módosítása 2012. január 1-től lép hatályba

²³⁷ KSz 51. számú módosítása 2012. január 1-től lép hatályba

²³⁸ KSz 47. számú módosítása

(5)²⁴⁰ Jelen módosítás hatályba lépését követően a 2012. január 01. előtt megállapított nyelvpótlékok mértékének változtatása, vagy annak megszüntetése csak munkaszerződés-módosítás esetén (ide nem értve az alpbér fejlesztést) lehet.

9. § Takarítási pótlék

(1) A posták, fiókposták, és a garázsvezető I-II. besorolású munkavállalók irodahelyiségei takarítását munkája mellett végző, nem takarítói munkakörben foglalkoztatott munkavállalót a takarítandó alapterülettől függően a következő összegű pótlék illeti meg.²⁴¹

Alapterület m ²	Pótlék összege Ft/hó
0-10	-
11-20	3.500
21-30	4.500
31-40	5.300
41-50	6.000
51-60	6.600
61-70	7.100
71-80	7.500
81-90	7.900
91-100	8.300
101 m ² felett	8.600

²⁴²

(2) Üdülőhelyeken működő postáknál fődényben, június 1. és augusztus 31. között, a pótlék összege – a munkáltatói jogkör gyakorlója engedélyével – 30%-kal felemelendő.

(3) Kályhafűtéses postáknál a téli hónapokban – október 15-től április 15-ig - fűtési pótlékként a havi takarítási pótlék 70%-a is fizetendő.

10. § Rakodási pótlék²⁴³

„A járatos I-II. nélkül közlekedő járatokon (kivéve a konténeres szállítást végző járatok)²⁴⁴ a gépjárművezető I-II-t, a ténylegesen rakodással töltött időre – a járatjelző és menetlevél összevetése alapján - óránként 300,-Ft²⁴⁵ rakodási pótlék illeti meg.

Konténeres szállítás esetén a gépkocsivezető I-II-t csak az átrakóponi kezelés időtartamára illeti meg rakodási pótlék.”

²³⁹ KSz 51. számú módosítása 2012. január 1-től lép hatályba

²⁴⁰ KSz 51. számú módosítása 2012. január 1-től lép hatályba

²⁴¹ KSz 31. számú módosítása

²⁴² KSz 40. számú módosítása 2007. január 1-től lépett hatályba

²⁴³ KSz 31. számú módosítása

²⁴⁴ KSz 33. számú módosítása

²⁴⁵ KSz 42. számú módosítása

3. számú melléklet a Kollektív Szerződés 45. §-ához

Munkaruházati ellátás alapelvei

- (1) A határozatlan idejű, vagy egy évet meghaladó határozott idejű munkaszerződésű munkavállalót a munkaszerződésben foglalt próbaidő leteltét követően munkaruházattal kell ellátni azokban a munkakörökben, ahol a munkavégzés a ruházat nagymérvű szennyeződésével, vagy igénybevételevel, elhasználódásával jár, illetve azokban a munkakörökben, ahol a munkavállaló feladatait alapvetően az ügyfélkapcsolati helyeken végzi, valamint azokban a munkakörökben, ahol a munkavállaló a telephelyen kívül végzi a tevékenységét és a szolgáltatásokat igénybevevőkkel rendszeresen, közvetlen kapcsolatba kerül (az igazgatósági, törzsi létszámban levő hálózatos és személyes értékesítők kivételével).
- (2) A juttatást a Társaság a kötelező beváltású utalványokkal, csomagküldéssel, természetbeni ellátásként biztosítja²⁴⁶. A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalóknál a juttatási idő az óraszám arányában meghosszabbodik.
- (3) A munkaruhaféleségek meghatározása során a munkavégzés jellegének leginkább megfelelő munkaruházatot kell biztosítani.
- (4) A juttatási időt az igényjogosultság időpontjától kell számítani.
- (5) A munkaruházat a munkavállaló tulajdonába kerül. A juttatási időbe nem lehet beszámítani a munkavégzésnek 30 napot meghaladó -bármely okból történő - szünetelését, kivéve az évi rendes szabadság idejét.
- (6) A munkaruházat karbantartásáról (szakszerű mosásáról, tisztításáról, javításáról) a munkavállaló köteles gondoskodni.
- (7) A munkavállalót újból el kell látni munkaruhával, ha a kiadott ruházat a juttatási idő eltelte előtt a munkavégzéssel kapcsolatban baleset, tűz, elemi csapás stb. következtében használhatatlanná válik.
- (8) Nyugdíjazás esetén a nyugdíjazott, illetve halálozás esetén a hozzátartozó a munkaruházatot térítésmentesen megtarthatja.
- (9) A biztosított munkaruházat szabályszerű viselése a jogosultak számára munkavégzésük tartama alatt kötelező, ennek elmaradása esetén a munkáltató a munkavállalót a munkavégzéstől eltilthatja. A munkavállaló írásbeli kérelmére - rendkívül indokolt esetben - a munkáltató a munkaruha viselése alól felmentést adhat.
- (10) A munkáltató megkövetelheti és ellenőrizheti, hogy az érintettek munkavégzésük időtartama alatt kulturáltan, az előírt munkaruhában végezzék munkájukat.
- (11) A munkaruházatot, továbbá a védőruhaként biztosított ruházatot az ellátottak munkába járáshoz is felhasználhatják, illetve a használaton kívüli ruházatot lakhelyükön tárolhatják.²⁴⁷

²⁴⁶ KSz 49. számú módosítása

4. számú melléklet a Kollektív Szerződés 14. §-hoz

A hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásának eljárási rendje

A) Eljárás megindítása, vizsgálat

(1) A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására vonatkozó eljárást a vétkes kötelezettségszegésnek a munkáltatói jogkör gyakorlójának tudomásra jutásától számított 30 napon belül meg kell indítani.

(2) A vizsgálatot a munkáltatói jogkör gyakorlója által megbízott szervezeti egység, vagy személyesen a jogkör gyakorlója végzi. Bonyolultabb ügyek vizsgálatával biztos, vagy bizottság is megbízható.

(3) A biztos, vagy a bizottságnak a munkáltatói jogkör gyakorlója által kijelölt vezetője a vizsgálat megindításáról a munkavállalót írásban köteles értesíteni. Az értesítésben tájékoztatni kell arról, hogy miért indult vizsgálat, illetve munkaviszonyából származó kötelezettségét mivel szegte meg. Fel kell hívni a figyelmét arra, hogy az eljárás során jogi képviselőt vehet igénybe.

(4) A lefolytatott vizsgálatnak tisztáznia kell, hogy a munkavállaló kifogásolt magatartása (cselekedete, vagy mulasztása) a munkaviszonyával kapcsolatos kötelezettségei vétkes megszegésének minősül-e. Ennek során figyelembe kell venni a munkavállaló tevékenységére vonatkozó jogszabályi előírásokat, a postai utasítások rendelkezéseit, továbbá a munkaköri leírásban foglaltakat.

(5) A szakszervezeti tisztségviselőket és az üzemi tanács tagjait, szakértőit munkajogi védelem illeti meg [Mt. 28. § és a 62. § (3) bek.]. Szakszervezeti tisztségviselővel szemben vétkes kötelezettség szegése miatt indított eljárás esetén a KSz 5. § (5) bekezdés szerint kell eljárni.²⁴⁸

B) Munkaviszonyból eredő kötelezettségek megszegése

Vétkesség

(6) A munkaviszonnyal kapcsolatos kötelezettségek megsértése miatt csak akkor alkalmazható hátrányos jogkövetkezmény, ha kétséget kizáróan bizonyított az, hogy a munkavállaló magatartása vétkes volt, vagyis szándékosan, vagy gondatlanul járt el. (Szándékos a munkavállaló magatartása akkor, ha előre látja magatartása következményeit és azt kívánja, vagy abba belenyugszik, gondatlan akkor, ha a magatartása következményeit azért nem látja előre, mert elmulasztja a tőle elvárható körültekintést, illetőleg tisztában van ugyan magatartásának lehetséges következményeivel, de könnyelműen bízik azok elmaradásában.)

C) A munkavállaló meghallgatása

(7) Az eljárás alá vont munkavállalót a vizsgálat során meg kell hallgatni, és biztosítani kell, hogy védekezését előadhassa. A munkavállaló személyes meghallgatásán a munkáltatói jogkör gyakorlójának részt kell vennie. Az eljárás megindításáról szóló értesítésben a munkavállalót tájékoztatni kell arról, hogy az eljárás során bármikor joga van jogi képviselő igénybevételére, valamint, hogy joga van a nyilatkozattételt megtagadni, de figyelmeztetni kell arra, hogy ezzel az eljárást nem akadályozza, csupán a védekezési lehetőség erről a módjáról mond le. (Módot kell adni arra, hogy a vizsgálat során beszerzett bizonyítékokat megtekinthesse, azokra észrevételt tehesen és további bizonyítást javasolhasson.)

(8) Ha a kötelezettség megszegését írásban foglalt szakmai ellenőrzés állapította meg és ennek során az eljárás alá vont védekezését előterjeszthette, úgy – a meghallgatást megelőzően – az ellenőrzés megállapításait kell írásban megküldeni, az iratok másolatának egyidejű csatolásával. Tájékoztatni kell arról, hogy a megadott határidőig módosító, kiegészítő indítványokat tehet.

²⁴⁷ KSz 37. számú módosítása

²⁴⁸ KSz 42. számú utasítása

D) Bizonyítékok beszerzése

(9) A vizsgálatnak ki kell terjednie azokra a körülményekre is, amelyek ismerete szükséges a vétkes kötelezettségszegéssel arányban álló hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásához (ilyenek: a munkavállaló korábbi munkája, magatartása, személyi-családi körülményei stb., amelyek a munkavállaló terhére, vagy javára szóló értékelhető körülmények lehetnek).

(10) A vizsgálat a munkavállaló védekezésétől, beismerésétől függően kiterjedhet a kért tanúk meghallgatására, szakértői vélemény beszerzésére, szemle megtartására, tárgyi bizonyítékok összegyűjtésére.

(11) A munkavállaló és a tanúk meghallgatásáról jegyzőkönyvet kell felvenni, melynek egy másolati példányát a munkavállalónak – a meghallgatás befejeztével – át kell adni. (A jegyzőkönyvben rögzíteni kell a meghallgatott személyek adatait és az általuk előadottakat. A tanúkat a meghallgatásuk előtt figyelmeztetni kell igazmondási kötelezettségükre, valamint arra, hogy a törvény a hamis tanúzást bünteti. A több lapból álló jegyzőkönyv minden oldalát a munkavállaló kézjegyével látja el.)

(12) Abban az esetben, ha az eljárás során feltárt, illetve beszerzett bizonyítékok között lényeges ellentmondás van és ezek feloldása nélkül – a vétkes kötelezettségszegés nem bírálható el -, a szükséghez képest meg kell kísérelni az ellentmondás feloldását. Ennek érdekében az egymástól lényeges körülményre, tényre nézve eltérő vallomást tevőket szembesíteni kell, szükség esetén további bizonyítékok beszerzését kell elrendelni.

(13) A vizsgálatot végző felhívására minden postai munkavállaló köteles a tőle írásban kért adatokat, felvilágosításokat a legjobb tudomása szerint megadni, illetve jegyzőkönyvbe mondani, vagy írásba foglalni és a vizsgálathoz szükséges hivatalos iratokat elismervény ellenében a vizsgálónak átadni.

E) Jogi képviselő igénybevétele

(14) Amennyiben a munkavállaló az eljárás során jogi képviselőt vesz igénybe, lehetővé kell tenni számára, hogy a meghallgatásokon, valamint az egyéb bizonyítási eljárásban részt vegyen, a meghallgatott személyekhez és a munkáltatói jogkör gyakorlójához kérdéseket intézzen és a bizonyítékokat megismerhesse. A jogi képviselő meghatalmazását az iratokhoz kell csatolni. (Jegyzőkönyv másolatot át kell adni.)

F) A vizsgálat lezárása (vizsgálati jelentés)

(15) A vizsgálatot csak akkor lehet lezárni, ha a tényállás (a munkavállaló vétkessége, vagy vétlensége a munkaviszonyával kapcsolatos kötelezettségének teljesítésével összefüggésben) teljes mértékben tisztázott. Be kell fejezni a bizonyítási eljárást akkor is, ha a tényállás tisztázása elháríthatatlan akadályokba ütközik és annak megszűnése a jogvesztő határidőn belül nem várható.

(16) A vizsgálatot végző a munkáltatói jogkör gyakorlójának a vizsgálat eredményéről írásban köteles jelentést készíteni. (A jelentésnek tartalmaznia kell a megállapított tényállást, az okozott kár, vagy egyéb hátrány mértékét, valamint azt, hogy az eljárás alá vont munkavállaló mely cselekményben, vagy mulasztásban mennyire vétkes, továbbá a kötelezettségszegés elbírálásánál figyelembe vehető enyhítő és súlyosbító körülményeket.)

(17) A vizsgáló biztos, vagy bizottság a jelentésben megjelöli az általa javasolt joghátrányt, de ez a munkáltatói jogkör gyakorlóját nem kötelezi.

(18) Ha a vizsgálat során bűncselekmény, vagy szabálysértés elkövetésének alapos gyanúja merül fel, úgy a jelentésben a feljelentés megtételére, vagy annak mellőzésére, károkozás esetén pedig a munkavállaló kártérítési felelősségre vonására is javaslatot kell tenni, melyről a munkáltatói jogkör gyakorlója szabadon dönt.

G) Az eljárás felfüggesztése és megszüntetése

(19) Az eljárás felfüggeszthető:

- a) az eljárás alá vont tartós akadályoztatása,
- b) további bizonyítékok beszerzése,

c) más postai, vagy postán kívüli szerv megkeresése esetén azzal, hogy az akadály megszűnését követően az eljárást azonnal folytatni kell.

(20) Az eljárást meg kell szüntetni:

a) az eljárás alá vont halála,

b) az eljárás alá vont munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése (bármely fél részéről),

c) ha a cselekmény elkövetése nem alapozza meg a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását.

H) Hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának szempontjai:

(21) A hátrányos jogkövetkezmény mértékének megállapításánál elsősorban az elkövetett vétség súlyát, valamint az elkövető vétkességének fokát kell figyelembe venni. Értékelní kell az okozott kár, vagy egyéb hátrány nagyságát, az elkövetőnek a munkához és munkatársaihoz való viszonyát, esetleges korábbi intézkedését. A munkavállaló személyi- és családi körülményeinek mérlegelése akkor kerülhet előtérbe, ha az eljárás alá vont a többi munkavállalóhoz viszonyítottan lényegesen kedvezőtlenebb helyzetben van és az elkövetett vétség súlya, valamint korábbi magatartása ezek figyelembevételét nem zárja ki.

(22) Az általános elévülési időn belül (három év) több ízben munkafegyelmet sértő munkavállalónál a kisebb kötelezettségzegést is súlyosabban kell elbírálni, mert magatartása arra utal, hogy az enyhébb joghátrány alkalmazása korábban nem érte el a célját. A munkavállalóval szemben alkalmazott korábbi intézkedést be kell szerezni és a jelentéshez kell csatolni.

(23) A munkáltatói jogkör gyakorlója az egymástól különálló ügyekben ugyanazzal a munkavállalóval szemben ismételten ugyanazt a joghátrányt is alkalmazhatja, azonban a többször alkalmazott intézkedés sem sértheti a munkavállaló jogszabályban meghatározott minimálbérhez, garantált minimálbérhez²⁴⁹ való jogosultságát.

(24) A hátrányos jogkövetkezmény megállapításánál nem lehet olyan körülményeket figyelembe venni, melyekre vonatkozóan a munkavállaló védekezésének lehetőségét nem biztosították, kivéve, ha az neki felróható okból vált lehetetlenné.

(25) A munkavállalóval szemben alkalmazott hátrányos jogkövetkezmény nem zárja ki az Mt. VIII. fejezetében meghatározott kártérítési felelősséget.

I) Határozat

(26) Az eljárást minden esetben írásbeli indokolt határozattal kell lezárni. A határozat rendelkező része tartalmazza a munkavállaló személyi adatait, az alkalmazott hátrányos jogkövetkezményt és a határozat elleni jogorvoslati lehetőséget.

Az indokolásban ismertetni kell azt a cselekményt, amellyel a munkavállaló a munkaviszonyával kapcsolatos kötelezettségét megszegte, valamint ennek bizonyítékait, továbbá a munkavállaló javára, vagy terhére szolgáló egyéb körülményeket is.

J) A határozat kézbesítése

(27) A határozatot írásbeli átvételi elismervény ellenében (közvetlenül, vagy tértivevényes ajánlott levélben) kell a munkavállalónak kézbesíteni.

(28) A határozatot kézbesítettnek kell tekinteni akkor is, ha az eljárás alá vont annak átvételét megtagadta, vagy a kézbesítést megakadályozta.

K) Egyeztetés, munkaügyi jogvita

(29) A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására irányuló eljárás során hozott határozattal szembeni egyeztetésre, munkaügyi jogvitára vonatkozó szabályokra a KSz 61. §-ának rendelkezései irányadóak azzal, hogy a hátrányos jogkövetkezményt megállapító határozat végrehajtására az igazolási kérelem benyújtásának nincs, a keresetlevél előterjesztésének viszont halasztó hatálya van.

L) A hátrányos jogkövetkezményt megállapító határozat végrehajtása

(30) A határozat csak a jogerőre emelkedés után hajtható végre.

(31) A határozat jogerőssé válik:

²⁴⁹ KSz 43. számú módosítása

a) ha a KSz 61. § (2) bekezdés szerinti egyeztetés eredményes volt és egyezség született, az egyezség

lép a határozat helyébe,

b) ha a munkavállaló a KSz 61. § (4) bekezdésében meghatározott határidőn belül nem nyújtott be keresetet a bírósághoz (erről információt kell kérni az illetékes bíróságtól);

c) keresetindítás esetén a munkaügyi per jogerős befejezésekor.

(32) A jogerős határozatot haladéktalanul végre kell hajtani. (A munkavállalót át kell helyezni, intézkedni kell bérének csökkentése, kedvezményeinek, juttatásainak megvonása iránt.)

(33) A hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásáról a munkavállaló nem köteles számot adni. A munkavállaló munkaviszonya megszűnésekor kért működési bizonyítványába a munkáltató erre vonatkozóan csak akkor tehet bejegyzést, ha a munkavállaló a munkájának értékelését kifejezetten kéri.

M) Mentés

(34) A munkavállaló kérelmére – a munkaügyi perben hozott határozatban foglaltak kivételével – a hátrányos jogkövetkezmény alól a jogkör gyakorlója mentesítést adhat, ha a kérelmező kiemelkedően jól végzett munkája, magatartása alapján arra érdemes.

5. számú melléklet a Kollektív Szerződés 22. §-ához

Egyenlőtlen munkaidő beosztású munkakörök²⁵⁰

Egyenlőtlen munkaidő beosztásúak a 22. § szerinti éves, féléves és három havi munkaidő-keretben alkalmazott, valamint az alábbiakban felsorolt munkakörök:”

1. Adatrögzítő I.²⁵¹,
2. Bér/TB ügyintéző I-II., bér/TB munkatárs²⁵²
3. Desktop üzemeltető I-III.,
4. Diszpécser I-II.,
5. Értékesítés támogatási ügyintéző I-IV²⁵³.,
6. Főpénztáros I-III.,
7. Fűtő általános,
8. Gépjárművezető I-II.,
9. Járatos I-II.,
10. Kézbesítő II-VI., betanított kézbesítő II-IV.²⁵⁴,
11. Mobilposta kezelő²⁵⁵ I-III.,
12. Küldeményfeldolgozó I-V.,
13. Küldeményfelvevő I-III.,
14. Minőségbiztosítási ügyintéző,
15. Minőségellenőrzési ügyintéző I-II.,
16. Szaktanár²⁵⁶ I-II.,
17. Operátor I-II.,
18. Iratkezelő I-VI.²⁵⁷,
19. Pénzforgalmi ügyintéző I-IV.²⁵⁸,
20. Távirat²⁵⁹ kezelő,
21. Postaforgalmi helyettes I-II.,
22. Postanet ügyfélszolgálati ügyintéző I-II²⁶⁰.,
23. Postavezető I-II.,
24. Rendszerüzemeltető I-III.,
25. Szakmunkás I-III.,
26. Takarító,
27. Hivatalsegéd²⁶¹,
28. Ügyfélszolgálati ügyintéző,
29. Telefonos értékesítési ügyintéző I-II.²⁶²,
30. Minőségellenőrzési munkatárs I-VI.²⁶³²⁶⁴,

²⁵⁰ KSz 32. számú módosítása

²⁵¹ KSz 43. számú módosítása

²⁵² KSz 40. számú módosítása

²⁵³ KSz 47. számú módosítása

²⁵⁴ KSz 40. számú módosítása

²⁵⁵ KSz 40. számú módosítása

²⁵⁶ KSz 40. számú módosítása

²⁵⁷ KSz 43. számú módosítása

²⁵⁸ KSz 40. számú módosítása

²⁵⁹ KSz 43. számú módosítása

²⁶⁰ KSz 43. számú módosítása

²⁶¹ KSz 43. számú módosítása

²⁶² KSz 34. számú módosítása

²⁶³ KSz 40. számú módosítása

31. Biztonságtechnikai munkatárs I-II.²⁶⁵,
32. Kereskedelmi eladó²⁶⁶,
33. Főpénztári ügyintéző²⁶⁷
34. betanított kézbesítő-címközvetítő III-IV.²⁶⁸,
35. kézbesítő-címközvetítő III-IV.²⁶⁹,
36. kézbesítő-értékesítő III-IV.²⁷⁰
37. rendszermérnök I-III.,²⁷¹
38. főkönyvi munkatárs,²⁷²
39. pénzügyi asszisztens,²⁷³
40. pénzügyi munkatárs I-III.,²⁷⁴
41. számviteli ügyintéző,²⁷⁵
42. számviteli munkatárs I-III.,²⁷⁶
43. SAP szakmai modulgazda I-II.,²⁷⁷
44. számadás-felülvizsgáló I-III.,²⁷⁸
45. számadás-felülvizsgáló munkatárs,²⁷⁹
46. pénzügyi ügyintéző,²⁸⁰
47. valamint az eddig is egyenlőtlen munkaidő beosztású munkakörben foglalkoztatottak,
48. Teljesítménymenedzser.²⁸¹

A hatályba lépést követően a Magyar Posta Zrt-vel munkaviszonyt létesítő munkavállalók esetében egyenlőtlen munkaidő-beosztású munkakört az egyéni munkaszerződésben is meg lehet határozni.

²⁶⁴ KSz 46. számú módosítása

²⁶⁵ KSz 40. számú módosítása

²⁶⁶ KSz 40. számú módosítása

²⁶⁷ KSz 40. számú módosítása

²⁶⁸ KSz 46. számú módosítása

²⁶⁹ KSz 46. számú módosítása

²⁷⁰ KSz 46. számú módosítása

²⁷¹ KSz 47. számú módosítása

²⁷² KSz 47. számú módosítása

²⁷³ KSz 47. számú módosítása

²⁷⁴ KSz 47. számú módosítása

²⁷⁵ KSz 47. számú módosítása

²⁷⁶ KSz 47. számú módosítása

²⁷⁷ KSz 47. számú módosítása

²⁷⁸ KSz 47. számú módosítása

²⁷⁹ KSz 47. számú módosítása

²⁸⁰ KSz 49. számú módosítása

²⁸¹ KSz 51. számú módosítása 2011. július 1-től lépett hatályba

6. számú melléklet a Kollektív Szerződés 60. §-ához

Anyagok, áruk köre, amelyekre forgalmazási veszteség elszámolható, a káló mértéke²⁸²

A társaság érvényes forgalmazási veszteségnormáit az alábbi táblázatok tartalmazzák.

A JÓLÉTI INTÉZMÉNYEKNÉL FIGYELEMBE VEHETŐ FORGALMAZÁSI VESZTESÉGNORMÁK

Sorszám	Megnevezés	Norma %-a
ÜZEMI, ÜDÜLŐI KONYHÁK ÁRUKÉSZLETE		
1.	Zsír, olaj, margarin	0,3
2.	Nyers húsok	0,3
3.	Húskészítmények: felvágott, disznósajt, pástétom, sonka, szalonna, tepertő, kolbász- és hurkafélék, nyers, füstölt húsok, stb.	0,3
4.	Hal, baromfi, belseőség	0,3
5.	Nehézáru: liszt, rizs, cukor, dara, morzsa, só, hüvelyesek	0,2
6.	Száraz tészta, kenyér, péksütemény	0,1
7.	Száritmányok, ételízesítők, fűszerek, delikát, fokhagymapor, szárított zöldségek, ecet, méz, tea, citrompótló, kakaó, pótkávé, élesztő, sütőpor, étiszóda, stb.	0,2
8.	Gyümölcs, déligyümölcs, mazsola, dió, mák, zöldségek, főzelékfélék, burgonya, összes földesáru, gomba, hordós konzerváru, stb.	0,3
9.	Üveges konzervek: főzelékek, befőttek, ízek, dzsemek, savanyúságok, aromák, ízesítők	0,3
10.	Tejtermékek, tojás	0,3
11.	Édesipari termékek, kimért szörp	0,2
12.	Hús- és halkonzervek	0,1
BÜFÉK ÁRUKÉSZLETE		
1.	Áruk fogyasztói áron	0,3
GÖNGYÖLEGEK		
1.	Üvegek, gyógyszeres üvegek, tégelyek	0,03
2.	Zsákok, papír kartonok	0,03
3.	Hordók, rekeszek, ládák	0,03
4.	Demizsonok	0,03
5.	Kannák	0,03
6.	Egyéb (Hypós ballon, stb.)	0,03
NEM SZÁMOLHATÓ EL FORGALMAZÁSI VESZTESÉG A KÖVETKEZŐK UTÁN:		
1.	Presszókávé	
2.	Fagylalt	
3.	Kimért sör	
4.	Tranzit eladások	

²⁸² KSz 51. számú módosítása 2011. július 1-től lépett hatályba

A KERESKEDELMI ÁRUKNÁL FIGYELEMBE VEHETŐ FORGALMAZÁSI VESZTESÉGNORMÁK

Sorszám	Megnevezés	Norma %-a
1.	Sütemények	0,1
2.	Cukorka, csokoládé, üreges szezonális csokoládé termékek	0,1
3.	Kávé	0,1
4.	Üdítő	0,1
5.	Ajándék- dísz tárgy	0,1
6.	Mécses, gyertya	0,1
7.	Játékok	0,1
8.	Művirág	0,1
9.	Képeslap, boríték	0,1

KIMUTATÁS A FORGALMAZÁSI VESZTÉSNORMÁKRÓL

Sorszám	Megnevezés	Norma %-a
1.	Acél	0,8
2.	Azbesztcement termékek	0,8
3.	Bakelit	0,8
4.	Betoncső és kútgyűrű	1,0
5.	Burkolótégla	1,0
6.	Cement	0,8
7.	Cementáru: kötészjelző tuskó	0,5
8.	Enyv	0,2
9.	Égetett gipsz	0,8
10.	Előregyártott beton és vasbeton építési elemek	1,0
11.	Fémhulladék	0,8
12.	Fűrészárúk	2,0
13.	Festék- és lakkanyagok	4,0
14.	Falazó téglá	0,7
15.	Födémtegla	1,2
16.	Fedéllemez	0,3
17.	Falburkoló csempe	0,8
18.	Finomkerámia villamosipari célra	0,5
19.	Gitt	0,8
20.	Hígítók	0,8
21.	Hulladékanyagok (rongy, papír, kender, bőr, stb.)	0,8
22.	Homok	1,5
23.	Izzólámpák	0,8
24.	Kavics	1,3
25.	Kvarchomok	1,0
26.	Klinker téglá	0,5
27.	Keromit	0,5
28.	Kőanyag burkolólap (padlólap)	0,5
29.	Kályhacsempe	1,5
30.	Műanyag tömegcikk	0,8

31.	Mészke őrlemények	0,8
32.	Mészkeőliszt	0,8
33.	Mozaik- és cementlap	1,0
34.	Műkeőáru	1,0
35.	Nemesvakolati anyag	0,8
36.	Nyomatvány állomány	1,0
37.	Porcelán tömegcikk (szigetelők)	0,8
38.	Síkűveg	0,8
39.	Szeg	0,8
40.	Szilárd fűtőanyagok (szén, koks)	9,6
41.	Színesfémek	0,5
42.	Tűzifa	0,8
43.	Tetőcserép	1,5
44.	Üvegtábla, üvegcserep	0,5
45.	Választófal- és blokkteglá	1,0
46.	Vasanyagok (hengerelt, húzott anyagok, csövek)	0,5