

BAJ-TÁRS

Jelentés a HODOSZ-ról

Taglétszám, tagdíj, tagdíjosztokodás

A HODOSZ taglétszáma 2010 áprilisában 2641 fő volt. Ebből: aktív munkavállaló 2641 fő (1893 fő közalkalmazott, köztisztviselő; 548 fő gazdasági társasági munkavállaló; 200 fő nyugdíjas). A 30 év alattiak száma 103 fő, az 50 év felettieké 836 fő.

Aktív tagjaink 1%-os tagdíjat fizetnek, ami az adószabályok miatt az adóalapból levonásra kerül. Nyugdíjasaink tagdíja (50 Ft/hó), valamint a jog- és tagfenntartók tagdíja (100, illetve 20 Ft/hó) 100%-ban az alapszervezeteknél marad, az aktív tagok tagdíjait általában 50-50%-ban osztják meg a HODOSZ központ és az alapszervezet.

A munkanélküli tagok nem fizetnek tagdíjat, de a HODOSZ szolgáltatásaira így is jogosultak.

A szervezetség a közalkalmazottak, köztisztviselők esetében 28%, mivel a közalkalmazotti létszám 2010. január 1-jén 6614 fő volt.

A honvédségi közalkalmazottak 80%-a – sajnos jellemzően a HODOSZ tagok is – bruttó 170 eFt/hó alatt keresnek, mely tény meghatározza a fő szakszervezeti feladatokat. (A gazdasági társaságok mutatója még ennél is rosszabb.)

A HODOSZ éves tagdíjbevétele (amin osztozkodunk) kb. 46-47 mFt lesz idén. A HM költségvetési törvényben rögzített „állami” támogatása a HODOSZ felé évi 9 mFt, ugyanakkor a kamatbevételeink évente kb. 6-7 mFt-ot hoznak. Az MKB Bank Portfóliókezelési Jelentése 2010. március 31-én 62 843 534 Ft nettó beszerzési értéket és 68 254 233 Ft eszközértéket rögzített, ugyanezen a napon OTP számlánkon 303 376 Ft és 16 950 544 Ft volt, amiből az Elnökség döntése értelmében 10 000 000 Ft-ot azóta átcsoportosítottunk a hosszútávú befektetések közé.

A HODOSZ Központ kiadásait 2010-ben 41 553 mFt-ban maximalizálta a HODOSZ Tanácsa, mely kiadás az elmúlt évek tapasztalata alapján soha nem érte el a megengedett mértéket. Ez a kiadás nem tartalmazza a béreket, ingatlanhasználatot, benzinköltséget. Ebből kb. 2 mFt-ot fizetünk szövetségi tagdíjként az MSZOSZ-nek. Az őszi MSZOSZ kongresszusra készülve egy egységes tagdíjfizetési rendszer kialakításán fáradozunk. A bevételeinket, kiadásainkat vizsgálva elmondhatjuk, hogy 2010-ben várhatóan nullszaldós lesz az éves egyenleg, sőt növekedni fog a hosszúléjárati megtakarítások halmaza, ha minden korábbi szerződésünk életben marad.

A 2009. évi és a 2010. évi terv- és tényszámokat, a mérlegbeszámó-

lót átadtuk a HODOSZ tisztségviselőknél, hogy azt hirdessék a tagság körében. Fegyelmezett és takarékos gazdálkodás folyik a HODOSZ-ban és ezt a PEB, valamint a külső könyvvizsgálói átvilágítások is alátámasztják. Az eredményes munkának megvannak az anyagi és technikai feltételei.

Meggyőződésem, hogy a mainál bátrabb költségek sem rendítené meg a HODOSZ-t, legfeljebb élvezhetőbbé tehetné az idősebb korosztály számára az általa összegyűjtött vagyon részbeni feladásával a HODOSZ szolgáltatásokat (pl. új üdülők vásárlása révén), ugyanakkor vitathatatlan, hogy a következő generációnak nem maradna akkor mozgásteret. Ezt a vitát el kell döntenie tagságunknak, a testületeknek. Szigorú takarékoskodás, gyűjtőgetetés, vagy szolgáltatásbővítés. (Persze ez egy leegyszerűsített értékpár!) A biztonságos jövőt az teremtené meg, ha jelentősen gyarapodna tagságunk, ezáltal a tagdíjbevétele és így szolgáltatásbővítési céllal is bátrabban élhetnénk!

Partnerség, érdekegyeztetés, politika, szövetségesek

A HODOSZ nem politikai szervezet, a politikai szervezetektől független, önálló jogi személy, tevékenységét a magyar jogszabályok és ALAPSZABÁLYA szerint fejti ki. Az a tény, hogy az országban jelenleg a Fidesz-KDNP politikai elit kapott demokratikus felhatalmazást a választóktól nyilván befolyásolja a HODOSZ tevékenységét is. Reméljük, hogy a nemzeti összefogás programjának megvalósítói számítanak a HODOSZ-ban felgyűlémet tapasztalatra, mint ahogy számítanak korrekciót együtműködésünkre és partnerségünkre is az érdekegyeztetésben.

A HODOSZ-ban többen vagyunk olyanok, akiknek megadatott, hogy szakszervezeti tisztségviselők lehetnek több politikai kurzus idején. Reméljük, hogy tapasztalatainkat hasznosítani tudjuk az új vezetéssel kialakított munkakapcsolatban is.

Biztos, hogy a civilek munkájára, a HODOSZ tevékenységére, korrektségére, megbízhatóságára az új miniszter és politikai vezetés is igényt tart. Azt gondolom, hogy a létező mechanizmusokat (HÉF, OÉT stb.) senki nem akarja lerombolni és a szakszervezetnek, illetve az érdekek egyeztetésének esetleg még nagyobb becsületet lesz, mint volt korábban. Európában legalábbis ez így szokás. Reméljük, hogy az új miniszter aláírja velünk azt az együtműködési megállapodást, amelyet elődei a rendszerváltás óta minden esetben megtettek. A „Nemzeti Összefogás Programja” remé-

nyeink szerint befogadó lesz és így épít a HODOSZ-ra is a honvédségnél.

Drukkolunk a Honvédszakszervezetnek, hogy mielőbb zárja le belső egyeztetéseit és foglalja el méltó, vezető helyét a honvédségi érdekvédelmi munkában. Nem hiszem, hogy a BEOSZ-on, mint régi szövetségünkön kívül még más szereplőkkel bővíteni kellene az érdekegyeztetést, de a HÉF élére jó lenne találnunk egy stabil, tapasztalt vezetőt.

Szervezeti élet, belső demokrácia, a HODOSZ vezetése, szakértői apparátusa

A HODOSZ-nak változatlanul alulról kell építkeznie, erős szakszervezeti csoportok élén szakmai munkájuk által is megbecsült bizalmiak és szókimondó, felkészült alapszervezeti titkárok jelenthetik a mozgalmunk fő gerincét, biztos jövőjét. Olyan emberek kelljenek a vezető testületekbe, akik pontosan összegzik és tolmácsolják a tagok problémáit, akik az egyeztetéseken elért eredményeket, azok bonyolultsága ellenére is közérthetően tárják a tagok elé. Fontos szempont az is, hogy a szakszervezeti tisztségviselők a munkáltató felé kellő bátorsággal fogalmazzák meg a munkavállalók javaslatait, sérelmeit.

A legfontosabb elem a munkavállalókkal történő rendszeres konzultáció! És a gondoljakkal történő azonosulás! A rendszeres csoportgyűlések, alapszervezeti rendezvények, testületi ülések a demokratikus működés alappillérei. Ne spóroljunk ezen!

A HODOSZ Elnöksége (7 fő), a HODOSZ Tanácsa (21 fő), a PEB rendszeresen ülésezik, elemzi egy-egy adott időszak történéseit, feladatokat határoznak meg. A függetlenített tisztségviselők és az apparátus felkészültsége jónak mondható, szakértőink kitűnő ismerői az adott területeknek.

A szakszervezeti munka csapatmunka, kollektív bölcsességen alapuló tevékenység, a döntések testületi üléseken születnek, azokat felhatalmazott emberek, felelős mérlegelés után, hozzák.

Nem helyes, ha eredményeinket egy-egy személyhez kötjük és az sem kívánatos, hogy egyes választott tisztségviselők egyes szám első személyben kommentálják azokat. A szakszervezeti munka szerényességét, alázatát követel meg a tisztségviselőktől. (pl. a segínyt nem „én”, hanem „mi” adjuk, a testület által kialakított álláspontot nem „én”, hanem „mi” tolmácsoljuk a munkáltatónak a HODOSZ-ban és sorolhatnánk. E területen vannak még hiá-

Hogyan? Tovább!

A tavasz most is a HODOSZ évadja. Titkárok és tanácsstagok ismét „egy asztalhoz” ülünk, s alapítványunk jóvoltából, meg az időszerecsén okán szót váltunk önmagunkról, megújulásunkról, májusi balatonkenesei titkári továbbképzésünkön, és országos titkári értekezletünkön.

A Szerkesztőség



Fotó: K. N. F.

Tisztes megélhetésre, legális munkahelyekre tartunk igényt – erről beszéltek a majális szónokai, erre tartunk igényt mi, honvédségi dolgozók is. Az egyik szónok Pataky Péter volt.

nyosságok a kommunikációban és ami rosszabb, a gondolkodásunkban.

Atipikus szervezetek, gazdasági társaságok

A HODOSZ-nak van egy vegyes (közalkalmazotti-munkavállalói) atipikus alapszervezete és 9-10 gazdasági társaságnál működő alapszervezete. A különleges alapszervezete egy közelmúltban bekövetkezett személyi változás miatt is kezd össze-razódni, sok év után először látszik meg, hogy van gazdája a területnek.

A gazdasági társaságoknál lévő alapszervezetek viszont kicsit „mostoha gyermekei” a HODOSZ-nak, ezen sürgősen változtatni kellene. Az elképzelések között szerepel, hogy javasoljuk létrehozni a „HODOSZ Gazdasági Társaságok Munkavállalóinak Tanácsát”, mint szakmai rétegtanácsot és el szeretnénk érni, hogy a HÉF alárendeltségében is működjön egy ilyen fórum, ahol a Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozó munkavállalók és munkaadók egyeztetnének. Az önálló bértárgyalások segítése és speciális szakértői igénybevétele lehetőségének megteremtése érdekében valószínűleg tagdíj-osztokodási tárgyalások sem kerülhetők meg a HODOSZ vezető testülete és az érintettek között. Ez szintén olyan téma, amelyet végig kell vitatkoznunk és ki kell érlelni a legjobb megoldást.

Szolgáltatások

A HODOSZ szolgáltatásait megirigylhetik a modern, hazai szakszervezetek. Ez annyira igaz, hogy pl. az MSZOSZ tagszervezetei – a HODOSZ útját követve – most szeretnék bevezetni az egységes tagkártyát és mögötte a szolgáltatásokat. Nyilván könnyebb lesz megállapodásokat kötni 120 000 főre és családtagjaira, mint 2-3 ezer főre.

Jogsegély-szolgálati „mérleg”

A gazdasági helyzet romlásának egyik „mutatójaként”, az utóbbi hónapokban jelentősen megváltozott a jogsegélyszolgálatokhoz forduló kérdéseinek tartalma. Egyre többen érdeklődnek, hogy mikor lesz illetményemelés, mivel a jelenlegi alacsony bérekből a családok nem, vagy igen nehezen tudnak megélni, gyermeket nevelni. Az elszegényedéssel kapcsolatban pedig azt kérdezik: mi történik velük, ha már nem tudják fizetni a közüzemi számlákat, hogyan lehet a felvett hitelt átütemezni, mit jelent az, ha az ingatlan jelzálog-joggal terhelt, mivel már hónapok óta nem fizetik a banknak a törlesztő részt.

Az elszegényedéssel, megélhetéssel kapcsolatos kérdésekre azonban a tagjainknak számára kedvező válaszokat nem igen tudunk adni.

Másodsorban megszapordtak a válaszokkal, a gyermek elhelyezésével, tartásával és főképpen a vágyonmegosztással kapcsolatos kérdések is.

A sors az öröklés kérdésköré zárja. Az örökléssel kapcsolatos kérdések sokasodását szintén az emberek vagyoni helyzetének romlása determinálja. Még a korábbi években öröklés esetén a testvérek könnyebben rendezték a vagyoni viszonyait, az utóbbi években úgy tapasztaljuk, hogy a testvérek az örökösök minden forrinthoz ragaszkodnak és így nehezebb a közöttük megjelenő viszály feloldása, illetve elsimítása.

A kissé sötét jelen után engedjék meg, hogy néhány sikeres peres eljárásról számoljak be név és katonai szervezet megjelölése nélkül.

(Folytatás a 4. oldalon)

A HODOSZ erős, egységes szövetségünk

A Szövetségi Tanács döntése szerint 2010. november 19–20-án kerül sor az MSZOSZ kongresszusára. Az idei év tehát a kongresszusi felkészülés jegyében telik. Így van ez akkor is, ha az országgyűlési vá-



lasztás, a kormányváltás után bizonyosan adódnak majd új, valószínűleg komoly kihívást jelentő, és összefogást igénylő feladatok. Most is, mint minden kongresszus előtt, ketős feladatunk van: összege-

nünk és értékelnünk kell az elmúlt időszak munkáját, valamint meg kell határoznunk a következő időszakra szóló feladatokat. Mind a beszámolóknak, mind pedig a programnak két kötelező tartalmi eleme van: szólnia kell arról, hogyan alakult és hogyan alakuljon a munkavállalók helyzete az országban, valamint magáról az szövetségről, annak működéséről.

(Folytatás a 2. oldalon)

Tisztelt Olvasó!

Midőn e sorokat olvassa, a Honvéd Egészségpénztár elmúlt napokban lezajlott küldöttközgyűlésén elhangzott aktuális kérdésekről, a pénztár helyzetéről, elmúlt évi eredményeiről, valamint terveiről kap naprakész információt.

Napjainkban a beszámolókat döntő többsége azonnal kezdődik, hogy: a világ és a hazai gazdasági válság következményeként. Mi erről, ilyenről pénztárunk vonatkozásában

nem beszélünk, mert nincs semmiféle következmény, nincs veszteség, nincs visszaesés. Nincs baj!

Az elmúlt esztendő eredményes zárását a már korábbiakban megszokott megfontolt, költség-hatékony tervezés, a folyamatos piackutatás, a változásokra való gyors reagálás biztosította.

Az egészségmegőrzés terén (mint számunkra legfontosabb szempont) jelentős előrelépést tettünk a méhnyakrák megelőzése érdekében megkezdett oltási programmal, amelynek keretében pénztárunk hölgy tagjai, illetve hölgy és 12. életévüket betöltött leány hozzátartozói jelentős kedvezményrel juthatnak a CERVARIX védőoltáshoz. (Pénztárunkon keresztül történő regisztrációval 90 000 Ft helyett kb. 40 000 Ft)

Jelentősen nőtt a szűrőprogramokban, egészségterv-készítésben részt vevők száma.

2008-ban a válság kezdetét megelőzően saját kézbe vettük a pénztári befektetéseket, ennek eredményeként az elmúlt két esztendőben is közel 8% nettó hozá-

mot biztosítottunk pénztártagjaink pénze után. Tovább nőtt a szolgáltatók száma, amely mára meghaladja a 4500-at. Ezzel egyidejűleg a csatlakozott munkáltatók is egyre nagyobb számban jelennek meg pénztárunknál.

Taglétszámunk a tervezett szinten nőtt.

Tagjaink érdekében bevezettük a sávós tagdíjfizetési rendszert, amely ma a hazai pénztári szférában, szerénytelenség nélkül, a legkedvezőbbnek mondható.

Rendkívül nagy jelentőségű a pénztár szolgáltatókkal való elszámolási rendszerében az elektronikus számlázás bevezetése, amely azon túl, hogy megkönnyíti tagjaink vásárlását, a szolgáltatóval történő elszámolás gyorsabb, rugalmasabb.

Felismerve az elektronikus elszámolási rendszerben rejlő további lehetőségeket, pénztárunk másik négy önkéntes egészségpénztárral 20-20%-os részesedést vásárolt az E2K Kft.-ből, amely így már öt pénztár tulajdonában folytatja munkáját. Ennek eredményeként csökkent a kézi erővel végzendő munkája az ügyvitelnek és a 2009-ben a több mint 400 000 beérkező számla ellenére nem vált szükségessé további munkaerő foglalkoztatása (összehasonlításként: 2008-ban a számlák száma még csupán 260 000 volt), így a számlák elszámolásának fajlagos költsége csökkent.

Terveink között szerepel a méhnyakrák elleni programunk



folytatása mellett újabb egészségmegőrző szolgáltatások beállítása. Az elektronikus számlázási rendszerbe újabb pénztárakat, szolgáltatókat tervezzük bevonni, ezzel növelve az egyéb bevételeinket, amely lehetőséget ad továbbiakban a tagi befizetések működési tartalékra jutó részének csökkentésére.

Tisztelt Pénztártagunk, Kedves Olvasó, aki még nem tagja Pénztárunknak!

Egy újság hasábjain természetesen nem tudunk mindenről kimerítően tájékoztatást nyújtani.

Honlapunkat rendszeresen karbantartjuk, frissítjük, így ajánlom szíves figyelmükbe a www.honvedep.hu oldalait megtekintésre. Ugyan itt számos információt kaphatnak az általánosságokon túl, saját számlájuk helyzetéről, aktiválhatják, letilthatják kártyájukat, a társábrtyákat, intézhetik a változások bejelentését, vagy éppen a belépéssel kapcsolatos nyomtatványokat tölthetik le.

Az egészséget nem lehet megvásárolni, azonban a megőrzése pénzbe kerül. Nem mindegy mennyit kell költenünk rá, de a megőrzése mindig olcsóbb, mint a gyógykezelés. Jó egészséget!

Dr. Rékai Miklós
ügyvezető igazgató
 1134 Budapest, Aba u. 4.
rekai.miklos@honvedep.hu
 +3630-448-1064

Együttműködésben az igazság...

...de úgy is mondhatnánk: továbbra is az együttműködésben az igazság. Legalábbis Szincsák Gyula, a Honvéd-szakszervezet megbízott elnöke emellett tette le a garast.

– A napi hírekből már tudhatjuk, Ön tölti be a HOSZ elnöki tisztét. Meddig szól a megbízatása?

– Előljáróban el kell mondanom, hogy Mészáros Géza március 15-ével mondott le elnöki tisztségéről, s az alapszabályunknak megfelelően, az elnökségnek kellett döntenie arról, hogy a következő kongresszusunkig ki vegye át az elnöki feladatokat, ki gyakorolja az elnöki jogkört. Tehát az elnökség engem bízott meg e feladatokkal s jogkörrel. Most úgy tervezzük, októberben tartjuk meg következő kongresszusunkat, és hogy a kérdésére válaszoljak is, addig tart a megbízatásom. Egyébként akkor nem csupán tisztújításra kerül sor, hanem számos szakszervezeti, érdekvédelmi kérdést vitatunk majd meg. Szó lesz működési modellünkről, alapszabályunk esetleges módosításáról, miként arról a szerepkörrel is, amit a honvédelmi tárca érdekvédelmi rendszerében betölt a HOSZ.

– Ebben az érdekvédelmi rendszerben, pontosabban, a Honvédelmi Érdekegyeztető Fórum munkavállalói oldalán béke honol. Oszítja ezt a nézetet?

– Igen. Vezető tisztségviselő kollégáimmal együtt tudatos, aktív formálói voltunk annak a folyamatnak, melynek során mély és eredményes együttműködés alakult ki a munkavállalói oldalon, így a HODOSZ és a HOSZ között, és nem csak szervezetenként, hanem a két szakszervezet prominens személyiségei, vezetői között is. Tudjuk, kinek-kinek a tagsága milyen érdekek érvényesülését várja el választott tisztségviselőitől. Tudjuk, hogy a HÉF asztalánál, tiszteletben tartva a különböző érdekeket, egymást segítenünk kell. De nem is csak a HÉF üléseiről kell beszélnem, hiszen azok előtt már rendszeres, előzetes egyeztetéseinken tisztázunk az általunk fontosnak tartott kérdéseket. Tagságaink kétségtelenül megélő érdekülönbségein felülemelkedve, mindent megteszünk közös céljaink eléréseért. Úgy látom, hogy többek között ez az alapja a több éves, eredményes együttműködésünknek, korrekt kapcsolatainknak.

– És, hogy az érdekvédelmet ellátók között béke honol? Nézze, mi nem akarunk hangosabbak, bölcsebbek lenni akkor, amikor a közalkalmazottak, köztisztviselők vagy épp a honvédelmi tárca gazdasági társaságainál dolgozók, azaz a HODOSZ tagságának érdekvédelméről, érdekvédeleméről van szó. Nem akarjuk mi megmondani, hogy ezeknek a munkavállalóknak mi a jó. Ezt kiváló szakértelemmel megteszik a HODOSZ vezetői, az őket segítő szakemberek. Mi annyit tudunk, illetve akarunk tenni, hogy támogatólag mondunk kiegészítő véleményt.

Végül hadd említsem meg, hogy az idén, több év után először, a HOSZ is a budapesti városiületben majálisozott. Ismét találtunk egy jó alkalmat arra, hogy beszélgessünk egyet HODOSZ-beli barátainkkal ezen a szakszervezetekről is szóló ünnepen.

Munkatársunktól



Fókuszban az alapszervezeti kifizetések

Az új év ismét új adószabályokkal köszöntött a szakszervezetek. Jelentősen szűkült az adómentesen adható juttatások köre és a megmaradt lehetőségek szabályai is változtak egyes esetekben. Ezeket a változásokat járom körbe és adok egyfajta értelmezést az új szabályok alkalmazásához.

Változatlanul maradt a szakszervezet részéről évente egy alkalommal, legfeljebb 5000 forint értékben juttatott tárgyjutalom adómentessége. Az 1995. évi CXVII. törvény (SZJA) 1. számú melléklete, amely az adómentes bevételeket sorolja, a 8.18 pontjában így fogalmaz: „a társadalmi szervezettől, az egyháztól évente egy alkalommal kapott tárgyjutalom értékéből az 5000 forintot meg nem haladó összeg, e rendelkezé-

zés alkalmazásában nem minősül tárgyjutalomnak az értékpapír”.

Ez a szabályozás azonos az eddigi megszokottal, azonban az összeghatár betartásán túl arra is ügyelni kell, hogy a lehetőség csupán évente egy alkalomra szól. Nem szabad tehát ezen a jogcímen több alkalommal tárgyjutalmat adni akkor sem, ha egyébként ezek együttes összege nem haladná meg az 5000 forintot. A tárgyjutalom átadásakor a gazdálkodási és pénzügyi szabályzatunk (GPSZ) 7. és 8. számú mellékleteit kell alkalmazni.

További lehetőségként a nem zártkörű rendezvények költségeinek legfeljebb 10%-áig terjedően a résztvevőknek adott azonos ér-

tékű ajándék átadása áll rendelkezésre. Ezt a már említett törvény 1. számú mellékletének 8.35 pontja szabályozza: „a helyi és/vagy kisebbségi önkormányzat, a társadalmi szervezet, az alapítvány, a közalapítvány, az egyház által a lakosság, a közösség széles körét érintő (nem zártkörű), azonos részvételi feltételekkel szervezett kulturális, hagyományőrző, sport-, szabadidős és más hasonló közösségi rendezvényen helyben nyújtott szolgáltatás, helyi fogyasztásra juttatott étel, ital, valamint – legfeljebb a rendezvény összes költségének 10 százalékáig terjedő együttes értékben – résztvevőknek adott azonos értékű ajándék”.

A törvényi szakaszt értelmezve tehát a nem zártkörűen meghir-

detett szakszervezeti (közösségi) rendezvényen nyújtott szolgáltatások (pl. belépők, étel-ital fogyasztás, kulturális műsor stb.) összes költségének 10 százaléka képezi a juttatható ajándék maximális összegét. Figyelmet érdemel továbbá, hogy ebben az esetben az ajándéknak résztvevőként azonos értékűnek kell lennie, a résztvevők között semmiféle megkülönböztetés nem alkalmazható. Az elszámolásra a GPSZ 6. számú mellékletét kell alkalmazni!

A harmadik lehetőségként az adómentes szakszervezeti segély juttatása áll az alapszervezetek rendelkezésére. Ennek részletezésére nem térek ki, hisz a lapban külön cikkben részletesen foglalkozunk a témával.

Ismétlenül és hangsúlyozottan felhívom a figyelmet az adómentes kifizetésekről szóló nyilvántartással kapcsolatos kimutatás ve-

zetésére, amelyhez a GPSZ 13. számú mellékleten alkalmazandó!

A lehetőségek, mint látható, meglehetősen korlátozottak. A felsorolt adómentes bevételeken túlmenően a szakszervezet által adott bármilyen más típusú juttatás adó-, illetve egyes esetekben társadalombiztosítási járulék fizetéssel is terhelt. Amennyiben valamely oknál fogva az adóköteles kifizetés mégis elkerülhetetlen, a kifizetést megelőzően egyeztetessek Deézsi Márta kollégánövel az eljárási szabályokról.

Tudom, hogy a tisztségviselőink társadalmi munkában, napi feladataik mellett végzik az alapszervezetek adminisztratív teendőit, de reményem szerint ezzel az írással is egyfajta segítséget tudtam adni ehhez a felelősségteljes munkához.

Varga István,
a HODOSZ elnöke

A HODOSZ erős, egységes szövetségünk

(Folytatás az 1. oldalról)

Az elmúlt kongresszusok tapasztalata azt mutatja, hogy igen határozott és világos értékelést és programot tudunk megfogalmazni az ország, a munkavállalók helyzetével kapcsolatban.

Következésképpen és egyértelműen foglalunk állást alapvető gazdasági, jövedelempolitikai és foglalkoztatási kérdésekben.

Ugyanakkor már bizonytalanabbak vagyunk a saját szervezetünk, munkamódszereink, akcióképességünk értékelésében és az ebből

adódó feladataink meghatározásában.

Meggyőződésem, hogy nem csak érdemes, hanem szükséges is mérleget készítenünk magunkról. Fordulóponton vagyunk. Az elmúlt húsz év alatt gyökeresen megváltozott a világ, benne a mi világunk is. Fel kell tennünk a kérdéseket. Tudtuk-e követni ezeket a változásokat? Alkalmas-e az a szervezet, amit működtetünk? Elérjük-e azokat, akiknek az érdekeit képviseljük? Képesek vagyunk-e egységet, és ha kell, erőt mutatni? És végül

az igazi: mit kell tennünk azért, hogy hatékonyan tudjuk képviselni, érvényre juttatni és megvédeni első sorban a tagság, szélesebb értelemben a munkások, alkalmazottak, leg-
 tagabban, a munkájukból élők érdekeit?

Az állandóan változó világban nekünk is változni, megújulni kell. A változás, változtatás igénye jó néhány kérdésben megfogalmazódott a korábbi kongresszusokon is. Ezekről, mint a fiatalítás, az erőforrások egyesítése, a szervezeti integráció, a az ágazati megállapodások, már

nem elég beszélnünk és határozatokat hoznunk. Világosan látjuk, hogy annak ellenére, hogy a korábbi jelentős csökkenés a tagszervezeteknél megállt és van potenciális lehetőség sok helyen a növekedésre is. Ehhez azonban megújuló, korszerű szakszervezetre és szövetségre van szükség.

Az MSZOSZ megújulása csak a tagszervezetek közös akaratával és aktív közreműködésével valósulhat meg. Ebben kiemelten fontos azoknak a szervezeteknek a tapasztalata, amelyek jelentős „környezetváltozáson” mentek át az elmúlt években. Ilyen szervezetünk a HODOSZ,

amely erős, egységes, a tagságot jól és eredményesen képviselő szervezet tudott maradni.

A változásban, a megújulásban kell szövetségesnek lennünk, mindannyiunknak, akik felelősséget érzünk a tagság iránt. A magyar szakszervezeti mozgalomban a kezdetekben minden tisztségviselőt bizalmának hívták. A választott tisztségviselők tőkéje ez a bizalom. Ezt a tőkét nap mint nap meg kell újítani.

Pataky Péter,
az MSZOSZ elnöke
 Fotó: MSZOSZ-archívum

A nyugdíjpénztár és a válság

Túl a nehezén?

A „HONVÉD” Nyugdíjpénztár 2009-ben elért nettó hozamai alapján elmondhatjuk, újra a szektor élmezőnyébe tartozunk. Talán ennél is fontosabb, hogy ma már aligha akad olyan pénztár, akinek a számláján érzékelhető lenne a válság miatti veszteség. A két pénztári ág vagyona megközelíti a 88 milliárd forintot, amelynek eredményeként a pénztárak közül itt a legmagasabb az egy főre jutó vagyon.

Bár a pénzügyi-gazdasági válságból való kilábalás egyéb területeken még várat magára, úgy tűnik, a „HONVÉD” Nyugdíjpénztár – néhány hasonlóan jó minőségű kasszával együtt – túl van a nehezén. A válságról, annak kezeléséről, és a további feladatokról dr. Szenes Zoltánt, a pénztár ügyvezető igazgatóját kérdeztük.

– *Mikor, milyen mutatók alapján érzékelte először a „HONVÉD” a begyűrűző válságot? Mennyire érte mindez váratlanul a szakmai vezetést?*

– A válság begyűrűződését akkor kezdjük igazán érzékelni, amikor is a 2007. IV. negyedév után a 2008-as év I. negyedév hozameredményei is jelentősen negatívak lettek. Ekkor már a szakértők, az elemzők, a saját vagyongazdálkodóink is komoly válságról

ról kezdtek beszélni, amelynek nagyságát, mélységét, időtartamát csak becsülni lehetett.

A válság súlyossága a pénztári szektort, így a „HONVÉD” Nyugdíjpénztár vezetését is meglepte, hiszen a korábban „átélt” recesszióval tartósabb és súlyosabb visszaesés következett be. Bár a pénztár megpróbálta a helyzetet kezelni, 2008 májusától sokan kiléptek, akik nem hitték el, hogy csak ideiglenes, „értékelési különbözet”-veszteségekről van szó, és megpróbálták a válsághelyzetet a pénz kivételével megelőzni.

A másik jelenség, amire nem voltunk felkészülve, a tömeges panaszok fogadása, kezelése. 2008 első felében az ügyvezetés olyan panaszkezelési és tanácsadási rendet alakított ki a pénztárban, amely egyénre szabottan próbálta magyarázni a kialakult helyzetet, a megoldási lehetőségeket. Nem volt könnyű, hiszen a pénztárnak még nem voltak ilyen veszteségei (2008-ban mintegy 5, 5 milliárd forinttal lettünk szegényebbek az előző évhez viszonyítva), és a tagok nem akarták elhinni, hogy ez előfordulhat kedvező pénztárakkal.

– *Milyen intézkedéseket tett az igazgatótanács és az ügyvezetés a válság hatásainak enyhítésére?*

– Az első fontos dolog az volt, hogy a vagyongazdálkodóinkkal együtt megpróbáltuk csökkenteni a veszteségeinket. Ilyen intézkedés volt a kockázatosabb eszközök arányának mérséklése, a befizetések egy részének betétekben tartása, illetve később egy új, pénzügyi portfólió bevezetése. A menedzsment új panaszkezelési „technológiát” alakított ki a pénztárban, amelyet 2008 áprilisától kezdtünk alkalmazni.

Az igazgatótanács 2008 őszén áttekintette a panaszok helyzetét, és több új intézkedést vezetett be, amelyek megvalósítását a válság hatásairól teljes körűen tájékoztattuk a 2008. novemberi és 2009. májusi küldöttközgyűlést, illetve a napi pénztári kommunikációban is folyamatosan magyarázatokkal és tanácsokkal láttuk el a pénztártagokat.

– *Mely lépések vezettek a folyamatok megfordításához? Elég volt-e megvárni a kedvező szelet, vagy vannak más magyarázatok is a javuló eredményekre?*

– A válság 2009 áprilisától

kezdt enyhülni, és a nemzetközi közösség, az állami beavatkozások következtében kezdtek javulni a befektetési eredmények.

A pénztár az elmúlt évben aktívabb vagyongazdálkodási politikát folytatott, amelyhez hozzá tartozott a portfóliókezelőkkel való gyakori konzultáció, a negyedéves eredmények közös értékelése, a pénzeszközök biztonságos kezelése. Meghozta az eredményét a 2008. évi vagyongazdálkodási pályázat, hiszen a pénztárhoz bejutott Concorde Alapkezelő Zrt. teljesített legjobban a tavalyi év során.

Az elmúlt év közepétől pénztártagjaink havonta olvashatják a honlapon a portfólió-kezelők és letételezők, a Raiffeisen Bank havi pénzeszközkezelési elemzéseit, amiből képet kaphatnak a valóságos folyamatokról és jövőbeni tendenciákról.

A kommunikációban is megpróbáltuk levonni a válság tapasztalatait, hangsúlyozván, hogy mindenki felelősséggel tartozik saját pénzéért, kövesse a helyzetet, használja a pénztár tanácsait, és jó időben hozzon döntést a pénztári szolgáltatásokat illetően. Végül a helyzet bizonyos informatikai fejlesztéseket is indukált (például korábban a rendszerben nem számoltunk negatív hozam-lehetőségekkel), amelyek teljesebbé tették az Európában pénztári nyilvántartási rendszert.

– *Közeleg a tavaszi küldöttközgyűlés, ahol a vezetés nemcsak a*

tavalyi sikerekről számol majd be, hanem a soron következő feladatokról is dönteniük kell a küldötteknek. Milyen év elé néz a pénztár?

– A tavaszi közgyűlésen jóváhagyásra előterjesztjük a 2009. évi pénzügyi beszámolót. A válságból való kilábalást jelzi, hogy



a pénztári tevékenység szinte valamennyi makromutatója pozitív, a növekedés ismét „megfodult”, a hozameredmények jók, alacsonyabb működési költségekkel értünk el jó eredményeket.

A válság azonban nem múlt el még teljesen, amit a mindennapokban is érzünk a pénzért hazánk forduló tagok igényei alapján. Nem sikerült még megfordítani a negatív tendenciát az önkéntes pénztári ágban, ahol tavaly kevesebben lettünk, mint 2008-ban. Kedvezőtlenül befolyásolják a pénztári gazdálkodást az ideai adószabályok, a munkáltatók többségénél bevezetett cafetéria rendszer. Nem tudjuk, hogy milyen új intézkedéseket hoz majd a pénztári szektort illetően az új kormány. Éppen ezért a közeljövőben csak magunkra számíthatunk: aktívabb öngondoskodásra, több pénztártagra van szükség. Ebben sokat segíthetnek nekünk a stratégiai partnernek számító HODOSZ tagjai is.

Zs. I. Fotó: H. D.

	Magánpénztári ág	Önkéntes pénztári ág
Klasszikus portfólió	14,90 %	11,42 %
Kiegyensúlyozott portfólió	20,14 %	19,83 %
Növekedési portfólió	26,04 %	25,70 %
Egy főre jutó vagyon (e. Ft)	2120	873
Pénztári teljes vagyon (e. Ft)	51.048.655	36.876.053

HODOSZ-tagok a „szórványban”

Ismerik Önök a HODOSZ gyűjtő alapszervezetét? Vagy inkább csak úgy emlegetik: az 519-es alapszervezet? Ismerjük meg te-



viseli e nagyjából kétszáz fő alapszervezeti tagságnak.

– *Már a megnevezés is kíváncsivá teheti az olvasót...*

– Mindenek előtt hadd mondjam el, hogy a feladat nem, csak az én megbízatásom új. Eddig Simon Ferenc kollégánk töltötte be e tiszteket, aki a közelmúltban egészségi állapota miatt lemondta HODOSZ-tisztségét.

Az 519-es számú alapszervezet vezetését vettem tehát át, amiről nyugodtan mondhatom, hogy atipikus alapszervezet.

– *Atipikus? Gyűjtő? Mit kell valójában tudnunk erről az alapszervezetről? Égísz-e alá a „szakszervezeti szórványból” kikerült gyűjtő egybe a HODOSZ?*

– Különleges helyzet ez, hiszen azok a kollégák, akik az ország különböző részein dolgoznak – alakulatonként, „civil” munkáltatóként két-három tagtársunkról van szó többnyire –, nem tudnak önálló alapszervezetet alakítani. Érdekeik védelmére természetesen szükség van, ezért hoztuk létre az ügyvezető gyűjtő alapszervezetet, ami a

szakszervezeti keretrendszerben az 519-es számot kapta.

Idé tartoznak azok a külső alkalmazottaknál alkalmazott társaink, zömmel volt elhelyezési szakemberek is, akik a laktanyák, üdülők stb. üzemeltetését végzik. Ráadásul, ezek a kollégáink nem alkalmazottak, hanem a Munka törvénykönyvének hatálya alá eső munkahelyeken dolgoznak. A HODOSZ, épp egy nem olyan régi, kongresszusi alapszabály-módosításában felvállalta az ő érdekvédelmüket is. Hozzáteszem: szintén az 519-es alapszervezetbe tartoznak az ország különböző részein tagdíjat fizető, alapszervezethez nem köthető nyugdíjasaink is.

Szóval, a HODOSZ óriási felelőssége, hogy akár a HM Rekreációs és Kulturális Nonprofit Kft. erdőbényei üdülőjében dolgozó, de civil cégnél alkalmazott kerettag, vagy akár a HM Hadtörténelmi Intézet és Múzeum alkalmazott előadója időben jusson hasznos információhoz, és ha szüksége van rá, a honvéd-

ségi közalkalmazott tagtársaival azonos módon vehesse igénybe az érdekvédelmi, illetve érdekvédelmi szolgáltatásainkat.

Őszintén kell arról is beszélnem, hogy e szakszervezeti tag munkavállalók esetében igen nehéz a dolgunk, hiszen például a civil munkáltató csak üzleti partneri kapcsolatban van a tőle szolgáltatást megrendelő honvédséggel. De ezek a kollégák is igénybe vehetik az ügyvédünk segítségét, kérhetik a térítésmentes jogi, tb.-, illetve nyugdíjjal kapcsolatos tanácsadást, vagy éppen jogosultként pihenhetnek a HODOSZ valamelyik üdülőjében.

– *Ha a kapcsolat nem is olyan szoros, mint a honvédelmi tárcával vagy a honvédséggel, de azért a kérdés kérdés marad: a civil munkáltatókkal hogyan lehet, hogyan kell együttműködni?*

– Az információ mindenképp előtérbe kerül a szakszervezetünk vezetésének folyamatosan tájékozódik a foglalkoztatási elképzeléseket, és sok más, a munkavállalókat érintő információkat tartalmazó üzleti tervek felől. Persze, érdekeik védelmében fontos szerepet játszik a tény, hogy az alkalmazó cégek vezetői megkülönböztetett elismerésüknek adnak hangot, ha ezeknek a volt honvédségi dolgozóknak a rendkívül be-

csületes és megbízható munkájáról van szó.

– *Januártól még nem túl sok idő telt el... Most épp mi a teendője?*

– Megkezdtem a földrajzilag is igen nagy területnek a körbejárását, kölcsönösen ismerkedünk egymással, a megoldandó problémákkal. Itt említem meg, hogy e speciális helyzetben aligha lehet az ország négy szegletéből kettesével-hármasával egyszerre és egy helyre hívni mindenkit, így a klasszikus titkárválasztásra nincs sok sansz – ezért ezt a tisztséget megbízatás alapján töltöm be. Természetesen mindenhol igyekszem néhány felelősséget, kapcsolattartást vállaló kollégát elfogadtatni a saját területén, hogy a kommunikációval – a szakszervezetünk szolgáltatásainak igénybevételével – minden rendjén legyen.

Legfontosabbnak most azt tartom, hogy a HODOSZ és az 519-es alapszervezet között gyors és pontos információáramlás alakuljon ki, valamint, hogy ezen alapszervezet „szakszervezeti szórványban élő” tagjai között is folyamatos legyen a kommunikáció.

Munkatársunktól
Fotó: k. n. f.

Dr. Zsiga Imre rovata

A szakszervezeti segélyezésről

Az elmúlt évek adópolitikája nemcsak a béren kívüli juttatások rendszerét tette tönkre, de súlyos hátrányokat okozott a szakszervezeteknek is.



Megszüntették a szakszervezetek által évi három alkalommal adható kis értékű ajándékok adómentességét, és még korábban szűkítették az adómentesen adható szakszervezeti segélyezés lehetőségét is. Az adótörvény szerint adómentes szakszervezeti segélyt csak valamilyen társadalombiztosítási ellátás kiegészíté-

téseként lehet adni. Pl. a GYES; a GYED; táppénz; baleseti táppénz; baleseti járulék; öregségi és rokkantsági nyugdíj igénybevétele esetén. Adómentes továbbá a temetési segély intézménye.

A fentiek értelmében, ha egy szakszervezeti tag azért kér segélyt, mert természeti katasztrófa miatt összedől a háza, csak adóköteles segélyt adhat neki érdekvédelmi szervezete. Fokozza a nehézséget az, ha a tag adóköteles szakszervezeti segélyt kap, ezáltal önadózóvá válik!!! Ennek ismeretében sokan eleve lemondtak a segélykérelem benyújtásáról, bármilyen nehéz anyagi körülmények között élték is.

Az adótörvény ugyanakkor a közhasznú alapítványok által a szociálisan rászorulóknak részére folyósított szociális segélyt adómentes juttatásnak tekinti. Erre tekintettel a HODOSZ Tanácsa március 24-én ülésén úgy határozott, hogy kiegészíti a HODOSZ Európáért Alapítvány célkitűzéseit és alkalmassá teszi az alapítványát szociális tevé-

kenység végzésére! Az alapító okirat módosításának bírósági bejegyzése után tehát, várhatóan ez év közepétől, a HODOSZ Európáért Alapítványhoz is lehet majd szociális segélyért pályázni, amely segély biztosan az adómentes körbe fog tartozni.

A HODOSZ segélyezési rendszerre tehát át fog alakulni. Azt a kérdést, hogy a jövőben ez pontosan milyen elvek szerint fog működni, a május 11-én tartandó Országos Titkári Értekezlet iránymutató állásfoglalása alapján a Tanács fogja eldönteni.

Van olyan szakszervezet, amely kizárólag alapítványán keresztül segélyez (pl. HOSZ), de jól működhet egy ún. „vegyes” rendszer is, amelyben továbbra is az alapszervezetek adják az adómentes szakszervezeti segélyeket és csak az adóköteles segélyeket utalják az alapítvány hatáskörébe. Bízom abban, hogy egy mindenki megelégedésére működő segélyezési rendszert tudunk hamarosan kialakítani.

Jogsegély-szolgálati „mérleg”

(Folytatás az 1. oldalról)

Talán nagy létszámot nem érint, de azoknak, akik ilyen helyzetben vannak, talán segítséget nyújtanak a következő jogesetek ismertetése.

1. Az egyik katonai szervezetnél 2001. évtől jelentős létszámban foglalkoztattak közalkalmazottakat határozott idejű jogviszonyban. A jogviszonyokat néhány hónapra kötötték és azokat egyoldalú jognyilatkozatokkal a parancsnok szinte havonta meghosszabbította, természetesen a munkavállalók hozzájárulá-



sával. A közalkalmazottak kiszolgáltatott helyzetben voltak, ugyanis két hátrányos megoldás között kellett választani, vagy elfogadják a határozott idejű megoldást és marad a munkahelyük, vagy nem fogadják el és ebben az esetben munka és jövedelem nélkül maradnak. A munkavállalók természetesen a kisebb rosszat választották, vállalták a határozott idejű foglalkoztatást. A munkáltató ezt a munkavállalói gesztust az évek alatt folyamatosan lemorzsolódó munkavállalóknak bizonyos mértékű javadalmazással kompenzálni igyekezett. A munkáltató 2008. 12. 31-én a tevékenységét beszüntette és a még jogviszonyban álló, leghűségesebb munkavállalóitól minden kompenzáció nélkül, a törvény erejénél fogva megvált.

A jogviszony megszűnésekor a munkavállalók hiába kérték a munkáltatót, hogy legalább azt a kompenzációt kapják meg, amit a korábban kiváltak megkaptak. Sajnos a pénzügyi helyzet romlása miatt a munkáltató ezt nem tudta bevállalni.

A helyi szakszervezet titkárának helyén volt az esze és a szíve, nem tévovázott megkereste a HODOSZ jogsegélyszolgálatát. Megbízást adott az ügyben a munkajogi jogvita

megindítására, úgynevezett próbapert indítottunk.

A perbeli álláspontunk szerint a határozott időre kötött, illetve egyoldalú munkáltatói jognyilatkozattal meghosszabbított jogviszonyok jogszabályba ütköznek, ezért érvénytelenek. Amennyiben egy megállapodás valamely része érvénytelen, helyette a munkaviszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni, kivéve, ha a felek az érvénytelen rész nélkül nem állapodtak volna meg. A jogszabályba ütközést abban látuk, hogy az idevonatkozó jogszabály, a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 21. § (2) bekezdése értelmében közalkalmazotti jogviszonyt határozott időre csak helyettesítés céljából, vagy meghatározott munka, illetve feladat ellátására lehet kötni. Az adott esetben azonban nem erről volt

szó, esetünkben a jogviszonyokat adott munkakör betöltésére létesítették, így sem a helyettesítés, sem az adott feladat ellátása nem fogott helyt. Meg kell még említeni, hogy az egyoldalú munkáltatói parancsok, amellyel a határozott időket meg-meg hosszabbították szintén jogellenességet eredményeztek.

Az eljáró bíróság a benyújtott keresetben megjelenő munkavállalói jogértelmezést elfogadta és a jogviszonyt 2001. 11. 1-jétől kezdődően határozatlan idejűnek állapította meg. Mivel a jogviszony határozatlan idejűre változott, azt csak a Kjt.-ben meghatározott módon, írásba foglalt munkáltatói intézkedéssel lehetett volna megszüntetni, esetünkben felmentéssel. Az eljáró bíróság ezt követően a munkáltatót kötelezte a felmentésre járó átlagkereset, a végkielégítés és hat havi átlagkeresetnek megfelelő kártérítés megfizetésére. A másodfokú bíróság a jogalap tekintet az első fokú ítéletet helyben hagyta összegszerűségében pedig néhány forinttal csökkentette.

A próbapert befejeződött és az érintett közalkalmazottak közül már 12-en jelezték a perlési szándékukat.

Amennyiben valaki hasonló helyzetben van, azaz határozott idejű

közalkalmazotti jogviszonyban áll, célszerű jól áttekinteni és értelmezni a szerződését, abból a szempontból, hogy mire jött létre. Megállapítható-e, hogy kit helyettesít, vagy az, hogy milyen feladat elvégzését bízták rá.

2. A katonai intézmény átszervezése során három előadói hely helyett csupán két főelőadói hely került rendszeresítésre. A három érintett dolgozó közül egy rendelkezett az átszervezés időpontjában a főelőadói hely betöltéséhez szükséges végzettséggel, képzettséggel, míg a másik két személy nem rendelkezett ilyenekkel. Az átszervezés során a munkáltató mégis a képzettséggel rendelkező közalkalmazottnak adta át a felmentését és a másik két személyt nevezte ki a főelőadói munkakörbe azzal, hogy a képesítés megszerzésére határidőt szabott részükre.

A felmentett közalkalmazott a HODOSZ-tagjaként a szakszervezethez fordult segítségért. Az ügy bírósági útra került és három évig tartó peres eljárás után a napokban megszületett a jogerős ítélet, mely szerint a munkáltató felmentése jogellenesnek minősül, mivel jogszabályba ütközik. A bíróság álláspontja szerint, összhangban a jogszabállyal a munkáltató akkor járt volna el jogszerűen, ha a három személy közül elsősorban azzal tölti be a főelőadói helyet, aki a munkakör betöltéséhez szükséges végzettséggel, és képzettséggel az átszervezés időpontjában rendelkezik. A másik főelőadói hely betöltése során pedig tetszése szerint választhatott volna a másik két személy közül, mivel egyikük sem rendelkezett a szükséges képzettséggel.

A bíróság ítélete alapján az érintett volt közalkalmazott közel bruttó 3,5 millió forinttal lesz gazdagabb, ha a kifizetés megtörténik.

Ebből mi a tanulság? Nem más, mint az, hogy érdemes a telefonszámra felhívni és segítséget kérni a jogsegélyszolgálattól.

Szakszervezetünk jogsegélyszolgálatának címe: 1134 Budapest, Lehel út 41. Telefonszámok: HM: 27-813, HM-fax: 27-562, város: 236-5445, fax: 236-5455, mobil: 06-20-938-1086, 06-70-984-1919. E-mail cím: hodosz@hodosz.hu

Dr. Fejes Ferenc,
a Jogsegélyszolgálat vezetője

Az Egység 2002 Kft. ajánlatából



Ismeretes, hogy a HOSZ által alapított Egység 2002 Kft. szolgáltatásait a HODOSZ tagjai is igénybe vehetik. Íme az újdonságok.

A BioLabor Biofizikai és Laboratóriumi Szolgáltatások Kft.– mely nagyszabású közös programot indít útjára Honvéd Egységpénztárral karöltve – szolgáltatásainak igénybe vételéről megállapodott az Egység 2002 Kft.-vel. Ezen egészségfejlesztő program kihelyezett pontja – a szolgáltatások igénybe vételének egyik helyszíne – az „Egység” ügyfélszolgálatánál (az FRDÉSZ székházában), az 1133 Bp., Gogol utca 28. szám alatt található.

A kft.-vel partneri kapcsolatban lévő Balaton Hús Kft. új budapesti boltjában (XIV. kerület, Róna utca 205.) 20%-os kedvezménnyel kínálja biotermékeit.

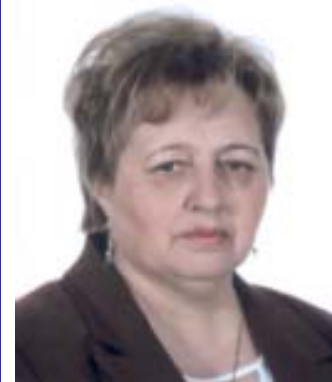
Itt a nyár! A kft. az üdültetési szolgáltatásait továbbra is szíves figyelmébe ajánlja az érdeklődőknek. Nézze a honlapot (www.hsz.hu), hívja az ügyfélszolgálatot (06-1-237-0046; 06-70-335-2471)

Munkatársunktól

Nyugdíj mellett dolgozók figyelmébe!

A fél százalékos nyugdíjemelésről

A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (Tny.) módosításáról rendelkező 2006. évi CVI. törvény tartalmazott olyan rendelkezést, amely jelentősen megváltoztatta a nyugdíjasként folytatott keresőtevékenységhez kapcsolódó nyugdíjbiztosítási előírásokat.



A társadalombiztosítás ellátására és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint a szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény (Tbj.) rendelkezése szerint 2007. április 1-jétől a járulékalapot képező kereset, jövedelem után 8,5%-os, 2008. január 1-jétől 9,5%-os mértékű egyéni nyugdíjjárulékot kell fizetni, mely alapján a nyugdíjas, nyugdíjjárulék-fizetés ellenében további nyugdíj jogokat szerez.

A saját jogú nyugellátásban részesülő személy – ideértve azt is, akinek nyugellátása szünetel – nyugellátását kérelemre minden, 2006. december 31-ét követően saját jogú nyugdíjasként történt foglalkoztatása, illetve egyéni vagy társasvállalkozóként kiegészítő tevékenysége 365 napja után, az általa ezen időszakban fizetendő nyugdíjjárulék alap havi átlagos összegének 0,5 százalékaival meg kell emelni. Az átlagos havi összeget úgy kell megállapítani, hogy a nyugellátás folyósítása, illetve szüneteltetése alatt elért, nyugdíjjárulék-alapot képező kereset, jövedelem együttes összegét el kell osztani tizenkettővel. (Tny. 22/A §.)

Amennyiben van 365 napi nyugdíjjárulék alapját képező kereset, jövedelem, akkor a bruttó (egy évi) kereset, jövedelem összegét 12-vel kell elosztani, és az így meghatározott havi átlagkereset összegének 0,5 százaléka lesz az emelés.

A kérelem benyújtásához rendszeresített nyomtatvány beszerezhető a regionális nyugdíjbiztosítási igazgatóságoknál, valamint letölthető az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság honlapjáról (www.onyf.hu) a nyomtatványok menüpontnak a nyomtatványtár almenüjéből.

A kérelemhez mellékelni kell a nyugdíjasként elért keresetre, jövedelemre, egyéb az elbíráláshoz szükséges adatokra, (foglalkoztatás időtartama, munkabérrrel ellátatlan idő) vonatkozó igazolást. Igazolásként kell elfogadni a „soron kívüli” NYENYI adatszolgáltatást, illetve a foglalkoztató által kiállított, az elbíráláshoz szükséges adatokat tartalmazó cégszerű igazolást is.

A kérelmet az illetékes regionális nyugdíjbiztosítási igazgatósághoz kell megküldeni a 0,5 százalékos emelés megállapításához.

A „civil” foglalkozású (munkaviszony, közalkalmazotti jogviszony, megbízási jogviszony stb. keretében foglalkoztatott) szolgálati nyugdíjasok kérelmeinek elbírálása is a regionális nyugdíjbiztosítási igazgatóságok hatáskörébe tartozik akkor is, ha a szolgálati nyugdíjast civil foglalkozásúként valamelyik „fegyveres testület” alkalmazza.

A „fegyveres testületek” nyugdíjmegállapító szervei is fogadnak kérelmeket, amikor a szolgálati nyugdíjast az ellátás folyósításának szüneteltetése mellett reaktiválták, azaz a nyugdíjas hivatásos testületi tagként volt foglalkoztatva.

Bacsárdi Istvánné

BAJ-TÁRS

a Honvédségi Dolgozók Szakszervezetének lapja

Főszerkesztő:

dr. Dura László

Felelős kiadó:

Breuer László

Tördelőszerkesztő:

Pintér Melinda

Szerkesztőség:

1068 Bp., Benczur u. 45.

Telefon és fax:

338-4059