

2020. évben digitálisan megtartott május 1-je követelése

A járványhelyzet miatt idén elmaradt a hagyományos május elseje, nem volt felvonulás, színpad, beszéd és sör-virslis sem. Arra kértünk mindenkit maradjon otthon.

Ám a szakszervezetek nem maradtak csöndben ezen a napon sem. Egyedülálló módon, történetünk során először, digitálisan, online tartottuk meg a május elseji rendezvényünket.

Kerek évfordulóhoz érkeztünk, 130 évvel ezelőtt a munkásoknak, elégük lett többek között abból, hogy napi 12-14-18 órát kellett dolgozniuk, ezért határokon átívelő nemzetközi összefogással 1890. május elsején tüntetéseket, sztrájkokat tartottak és követelték a napi 8 órás általános munkaidő bevezetését, amit bár több év alatt, de el is értek.

Elődeink példája 2020-ban is aktuális, az összefogás felismerésére és erejének terjesztésére van szükség ahhoz, hogy ne csorbitsák tovább a munkából élők jogait, és ismét ne csak munkaalapú legyen az életünk, hanem emberközpontú társadalomban élhessünk.

A Szakszervezetek Együttműködési Fóruma, a Magyar Szakszervezeti Szövetség és az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés az alábbi követeléseket fogalmazza meg az ország vezetői felé.



1. KÖVETELJÜK, hogy a veszélyhelyzet miatt munkájukat elvesztett emberek és vállalkozások kapjanak állami segítséget. Senki ne maradjon jövedelem nélkül!

2. KÖVETELJÜK, hogy a munkaidőkeretet minden munkahelyen, ahol működik szakszervezet csak kollektív szerződés keretében lehessen módosítani!

3. KÖVETELJÜK, hogy a kulturális dolgozók és a szakoktatók közalkalmazotti jogviszonyát megszüntető törvényjavaslatot vonják vissza!

4. KÖVETELJÜK, hogy a veszélyhelyzet gazdasági hatásait csökkentő intézkedésekről a munkadók és a munkavállalók

érdekeit képviselő országos szövetségek bevonásával hozzanak meg döntéseket!

5. KÖVETELJÜK, hogy erősítsék meg a munkahelyi, ágazati és országos érdekegyeztetés fórumait!

6. KÖVETELJÜK, hogy az állam által foglalkoztatottak körében, különösen az egészségügyben, a szociális szférában, a rendvédelem területén, az állami és önkormányzati közigazgatásban, és az oktatásban kerüljön sor érdemi bérfeljesztésre!

Kiadta:

*Szakszervezetek Együttműködési Fóruma,
Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés,
Magyar Szakszervezeti Szövetség*



AZ ÉDESANYA

*Nincsen a gyermeknek
Olyan erős vára,
Mint mikor az anyja
Őt karjaiba zárja.*

*Nincsen őrjöbb angyal
Az édesanyjánál,
Éberebb csillag sincs
Szeme sugaránál.*

*Nincs is annyi áldás
Amennyi sok lenne,
Amennyit az anya
Meg ne érdemelne*

ÉRDEKVÉDELEM

NAGYPÉNTEKI rabszolgatörvény

Most nullázza le a kormány az elmúlt 200 év munkaügyi vívmányait, megfosztva minden joguktól a munkavállalókat – reagált felháborodva a Magyar Szakszervezeti Szövetség és több tagszervezete a kormány váratlan, különösen cinikus módon nagypéntekre időzített határozata, a 24 havi munkaidőkeret bevezetésének hírére. Ez már a hamisítatlan rabszolgatörvény. A MASZSZ az április 15-ei VKF ülésen az előzetes egyeztetés nélkül hozott, különösen kegyetlen határozat visszavonását követelte.

Munkavállalók tömegeit játssza át a munkáltatók kezére a kormány azzal, hogy határozatban legalizálja számukra a 24 havi munkaidőkeret szabad elrendelését – jelentette ki Kordás László. A Magyar Szakszervezeti Szövetség elnöke szerint most

élesítik be igazán a rabszolgatörvényt, amelyre a döntéshozók érdekes módon éppen ezt a veszélyhelyzetet, az emberek kiszolgáltatottságát használják fel. A különösen cinikus megfontolásból a húsvéti

(folytatás a 2. oldalon...)

(folytatás a címlapról...)

ünnepi készülődésre időzített rendelettel a munkáltatók szabad kezet kaptak arra, hogy 24 hónapig bárkit, bármikor, bármilyen hosszú túlórára kötelezzenek egyoldalúan akár otthon, távmunkában is. Mindezt úgy, hogy a túlmunka elszámolásával nem kell sietni, ráérnek azt akár a ciklus végén kifizetni. Az intézkedés ünnepre való időzítésénél már csak az indoklás cinikusabb: a határozatot „a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében” hozták meg. Bizonyára ez az oka annak is, hogy ugyanez a határozat a kollektív szerződéseket is hatálytalanítja – jegyzi meg keserűen az elnök. Vagyis: a veszélyhelyzet ideje alatt – s talán még tovább is – semmi nem fogja megvédeni a munkavállalókat attól, hogy hatalmi szóval agyonhajszolják őket. A szakszervezetek azzal teljes mértékig egyetértenek, hogy mindent meg kell tenni a járvány gazdasági hatásainak a csökkentéséért, hiszen ez közös érdek, ám az egyoldalú módszer ellen határozottan tiltakoznak. Az ominózus határozatot, amely totálisan megfosztja a munkavállalókat a jogaitól, s lenullázza az elmúlt 200 év munkaügyi vívmányait, megintm az érdekvédőkkel való előzetes egyeztetés nélkül, a járványügyi intézkedések égisze alatt hozták meg az illetékesek. Ráadásul ebben a helyzetben nincs látványos tiltakozási eszköz, hiszen a járvány miatt még tüntetni sem lehet. Nem ez az első alkalom, hogy ünnepre időzít drasztikus változtatást a kormány, hiszen a rabszolgatörvény két évvel ezelőtt karácsonyra, a totális beélesítés pedig most, húsvétra „érkezett” – emlékeztet az elnök, aki szerint félő, hogy ezzel állandósul is a helyzet. Hiszen egyelőre nem tudni, mennyi ideig tart majd ez az állapot, s elképzelhető, hogy ezeket az intézkedéseket a járvány lezajlása után sem fogja visszavonni a kormány.

KINEK JÓ EZ?

Kordás emlékeztet: a rabszolgatörvénnyel eredetileg is éppen a munkáltatóknak akart kedvezni a kormány. Ezzel a legújabb döntésével azonban nemcsak azokat a munkavállalókat hozza végtelenül kiszolgáltatott helyzetbe, akik jelenleg is a Munka törvénykönyve hatálya alá tartoznak, hanem hamarosan a most még közalkalmazotti jogviszonyban álló kulturális dolgozókat is. Ok is húsvétra kapták az értesítést: megvonnák tőlük a közalkalmazotti státuszt. Amennyiben ez megtörténik, jelentősen megno az Mt., vagyis a rabszolgatörvény hatálya alatt dolgozók száma. Furmányos módja ez a rabszolgai kiszolgáltatottságra kötelezett tömeg növelésének – állapítja meg Kordás.

VONJÁK VISSZA!

A MASZSZ a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumának április 15-ei ülésén a kormányhatározat visszavonását követelte. A szövetség és tagszervezetei a munkavállalókat arra biztatják, hogy önállóan ne írjanak alá számukra kedvezőtlen túlóraegyezséget, minden alkalommal kérjék az érdekvédelmi szervezet helyi képviselőjének a segítségét.

SENKI NEM KÉRTE?

A szakszervezetek és a munkáltatók is keményen bírálták a kormány bértámogatási programját és még többen a „nagy-pénteki” rendeletet a VKF (Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma) ülésén – olvasható a Magyar Szakszervezeti Szövetségnek a Facebookra kikerült beszámolójából, amelyet a Mérce vett észre.

A „nagy-pénteki rabszolgatörvénnyel” kapcsolatban a munkáltatói és a munkavállalói oldal is értetlenségét fejezte ki – írta a Mérce a MASZDSZ elnökének, Kordás László bejegyzésére hivatkozva. A munkavállalói oldalon több konföderáció vezetője diplomatikusan, de határozottan a csalódottságnak adott hangot.

Ahogy arról a Mérce először számolt be, pénteken a Magyar Közlönyben jelent meg az a rendelet, amely lehetővé teszi a cégek és vállalatok számára, hogy két éves munkaidőkeretet határozzanak meg, azaz aki most kap fizetést, de nem dolgozik, mert a munkahelyén leállt a termelés, azzal 2 éven belül ledolgoztathatják a most kieső munkaórákat. „Békeidőben” egyébként ez a munkajog értelmében maximum 6 hónap volt eddig.

A MASZSZ felháborítónak nevezte a

döntés körülményeit és tartalmát egyaránt, sérelmezve, hogy a döntést megelőző két VKF ülésen a kormányoldal egyetleneszer sem tett említést a „nagy-pénteki rendeletről”, amivel egyoldalú felhatalmazást adtak a munkáltatóknak a 24 hónapos munkaidő-keret elrendelésére, amire eddig csak kollektív alku folyamat során volt lehetőség.

„Miért van szükség ekkora felhatalmazásra? Félő, hogy ezzel a lehetőséggel azok a cégek is élni fognak, akiket annyira nem is érint a gazdasági visszaesés. Meglepő módon a munkáltatók is egyetértettek az érveléssel, illetve kiegészítették azzal, hogy nem ők kérték ezt a módosítást. Megerősítették, hogy ezzel a lehetőséggel csak néhány cég tud élni. Főként a nagyon nagy vállalatok. Arra a kérdésre, hogy ha nem a VKF munkáltatói oldala kérte ezt a módosítást, akkor kinek az érdekében cselekedett a kormány válasz nem érkezett” – zárja beszámolóját az elnök.



Alkotmányellenes a gazdasági mentőcsomag több pontja

A Magyar Szakszervezeti Szövetség szerint több ponton is sérti az Alaptörvényben foglalt jogokat a kormány gazdasági mentőcsomagja. Különösen a Munka törvénykönyvének azt a módosítását vitatják, amely szerint „a munkavállaló és a munkáltató az Mt. rendelkezéseitől külön megállapodásban eltérhet”

Alkotmányellenes és nemzetközi egyezményekbe is ütközik a kormánynak a gazdasági mentőcsomaggal ismertté vált azonnali intézkedésekről szóló rendelete – véli a Magyar Szakszervezeti Szövetség. A MASZSZ közvetlenül az Alkotmánybíróságtól kérné a határozat megsemmisítését, ám – mint ismert

– ettől a jogtól már megfosztották a szakszervezeteket is, ezért felkéri a parlamenti pártok képviselőit, tegyék meg ők a bejelentést – olvasható a MASZSZ lapunkhoz eljuttatott közleményében.

Több ponton is sérti az Alaptörvényben foglalt jogokat és számos nemzetközi egyezményt is a gazdasági

mentőcsomagként ismertté vált kormányrendelet – 7/2020. (III. 18.) –, különösen a 6. paragrafus (4) bekezdése, amely kimondja: „a munkavállaló és a munkáltató az Mt. rendelkezéseitől külön megállapodásban eltérhet” – állítja a Magyar Szakszervezeti Szövetség.

Kordás László elnök magyarázata szerint ugyanis a határozat látszólag mindkét félnek korlátlan lehetőséget biztosít, a gyakorlatban azonban felhatalmazza a munkáltatókat arra, hogy eltérjenek az Mt.-ben szabályozott alapvető munkajogi előírásoktól is. Ez végtelenül veszélyes és alkotmányellenes is – érvel az elnök.

A Munka törvénykönyve számos minimum-garanciát fogalmaz meg a munkavállalók jogvédelmére, ám az ominózus kormányhatározat ezt is felülírja. Ilyen egyebek között az, hogy a munkavállaló személyiségi joga csak előzetes tájékoztatás alapján, szükséges és arányos mértékben korlátozható, de a minimum-szabályra jó példa a kötelező legkisebb munkabér előírása, a napi pihenőidő szabálya, az egyenlő munkáért egyelő bér elve, a munkavégzés biztonságának munkáltató általi szavatolása – magyarázza Kordás, aki szerint ezek az előírások tételesen szerepelnek az Mt.-ben, és ezektől nem lehet eltérni.

Legalább ennyire aggályos, az „objektív intézményvédelmi kötelezettség” alóli felmentés – az Mt.-től való eltérés ezzel is jár –, mert ez az évtizedes szabály kifejezetten előírja, hogy az állam nemcsak, hogy nem sértheti a jogokat, hanem kifejezetten védenie is kell azokat. Ez azért lényeges, mert a rendelet védelmében a jogalkotó biztosan azt hozná fel, hogy a munkavállalóknak nem kötelező a saját kárukra szerződnie, nem várja el tőlük senki, hogy az Mt.-től eltérően szerződjenek. A jelen helyzetben azonban egy kiszolgáltatott munkavállaló érthető módon lényegesen nagyobb hajlandóságot fog mutatni arra, hogy a munkabérhez, a pihenőidőhöz, a szabad mozgáshoz, a biztonsághoz, a méltóságához való jogát feladja – magyarázza az elnök. Kordás leszögezi: az államnak kötelezően és kategorikusan ki kell zárnia a jogfosztásnak még a lehetőségét is.

A MASZSZ az alkotmánybírósaági beadványtól – magától a testülettől – a radikális jogkorlátozási lehetőségeket tartalmazó határozat megsemmisítését várja – zárul a közlemény.

(<https://ado.hu/munkaugyek/szakszervezetek/>)

Drámaian sok munkabaleset

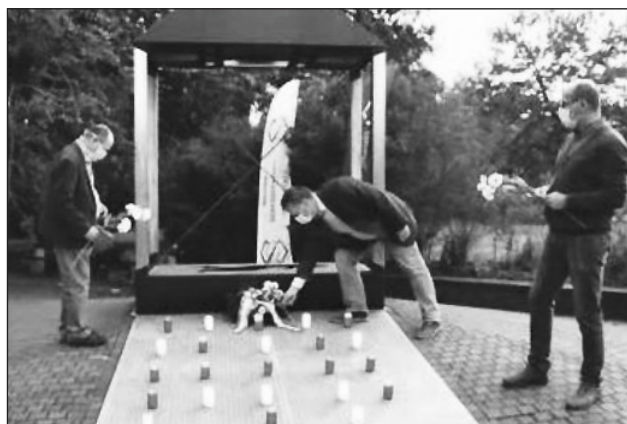
Csökken a munkavédelmi ellenőrzések száma, drámaian sok a munkabaleset: tavaly az előző évhez képest 317-tel több, 24 ezer 55 esetet regisztráltak, s négygyel többen, 83-an haltak meg munkavégzés közben.

A Magyar Szakszervezeti Szövetség a munkahelyi balesetben megsérültek és elhunytak közelgő emléknapja alkalmából – is – követeli az okok azonnali kivizsgálását és szakszerű intézkedést. A folyamatosan növekvő számokra elfogadhatatlan a minisztérium rideg magyarázata, miszerint többen dolgoznak, így érthetően több a baleset is.

Határozottan romlik a munkavédelmi helyzet Magyarországon, mi sem bizonyítja ezt jobban, mint az Innovációs és Technológiai Minisztérium munkavédelmi főosztálya legfrissebb tájékoztatója a munkabalesetek és a munkavédelmi ellenőrzések alakulásáról – írta a munkahelyi balesetben megsérültek és elhunytak közelgő emléknapja alkalmára időzített közleményében a Magyar Szakszervezeti Szövetség. A MASZSZ szerint ebből a tájékoztatóból egyértelműen kiderül, hogy két év stagnálás után tavaly 2018-hoz képest jelentősen nőtt, 23 ezer 738-ról 24 ezer 55-re emelkedett a munkabalesetek száma, négygyel többen, 83-an haltak meg munkavégzés közben, csonkulást pedig 244-en szenvedtek el. Az ellenőrzések alakulásáról szóló jelentésből az is kiolvasható, hogy a tavalyi munkavédelmi ellenőrzések során a munkáltatók 74 százalékánál találtak hiányosságokat, míg 2018-ban ez az arány 72,8 százalék volt. Akkor, vagyis 2018-ban 14 ezer 298 munkáltatót ellenőriztek, tavaly viszont csak 12 ezer 784-et. Ez egyértelműen azt is jelenti, hogy kevés a munkavédelmi ellenőr – magyarázza Kondor Norbert. A MASZSZ munkavédelmi bizottságának elnöke, az Országos Munkavédelmi Bizottság munkavállalói oldalának tagja rámutatott: az ilyen magas, 74 százalékos szabálysértési mutató nemcsak arról árulkodik, hogy kevés a munkavédelmi felügyelő, hanem az állam felelősségéről, a munkáltatók és munkavállalók együttműködésének a hiányáról és az egész társadalom munkavédelmi tudatosságának a gyenge állapotáról is. Ez a helyzet egyszerűen tarthatatlan és elfogadhatatlan, mint ahogyan a minisztériumi magyarázat is, miszerint a munkabalesetek számának növekedése mögött elsősorban a foglal-

koztatás, a feldolgozóipar bővülése áll. Ezt az érvelést nem fogadjuk el – jelentette ki a szakértő.

A Magyar Szakszervezeti Szövetség a munkavállalók egészsége érdekében elvárja, hogy mindenre kiterjedő munkabiztonsági és foglalkozás-egészségügyi vizsgálat kezdődjön, pontosan tárják fel, mi az oka az egyre több balesetnek, ebből a szakértők vonják le a megfelelő tanulságokat, és tegyék meg a szükséges intézkedéseket – közölte Kondor Norbert. A szakértő emlékeztetett: az elmúlt években a szakszervezetek tiltakozásai ellenére hozott kormányzati intézkedések – megnyirbált kollektív



Koszorúzás a Munkabalesetben megsérültek és meghaltak emléknapján.

szakszervezeti jogok, a munkavédelem hatósági felügyeleti rendszer átalakítása, a karkedvezményes nyugdíjazás lehetőségének eltörlése – negatívan befolyásolták a hazai munkavédelem helyzetét, a balesetmegelőzés színvonalát. Évről évre csökkent a munkavédelmi ellenőrzések és ellenőrök száma, ennek következtében pedig a hatékonyság is. Szinte kódolt volt a rendszerben a visszaesés – jelentette ki Kondor. Csakhogy itt nem csupán egy rendszer jó vagy rossz működése, hanem emberek egészsége, élete a tét – figyelmeztet a szakértő. Tavaly 83 munkavállaló vesztette életét tragikus körülmények között, s kétszáz-nál többen szenvedtek súlyos sérülést, zömében a munkavédelmi szabályok elmulasztása miatt. Akár azért, mert maga a szerencsétlenül járt munkavállaló hagyta figyelmen kívül az előírásokat és nem használta a munkavédelmi eszközöket, védelmi berendezéseket – egyébként ennek betartása is a munkáltató felelőssége –, akár azért, mert nem is volt mit használni.

ORSZÁGOS BÉRHELYZET

A Központi Statisztikai Hivatal 2020. április 30.-án közzétette a 2020. I-II. havi keresetek alakulásáról szóló gyorsjelentését, mely szerint 376 300-forint volt a bruttó átlagkereset.

2020. februárban a bruttó átlagkereset 377 300-forint volt, 9,1%-kal magasabb, mint egy évvel korábban. 2020. január-februárban a bruttó átlagkereset 376 300, a nettó átlagkereset 250 200-forint volt, mindkettő 9,2%-kal nőtt az előző év azonos időszakához viszonyítva. A koronavírus-járvány gazdasági következményei a vizsgált időszakot még nem érintették, így hatásai egyelőre nem érezhetőek a kereseti adatokban.

2020. FEBRUÁRBAN:

- A teljes munkaidőben alkalmazásban állók nemzetgazdasági szintű **bruttó átlagkeresete** – a legalább 5 főt foglalkoztató vállalkozásoknál, a költségvetési intézményeknél és a foglalkoztatás szempontjából jelentős nonprofit szervezeteknél – 377 300, közfoglalkoztatottak nélkül számolva 387 300-forint volt.

- A **nettó átlagkereset** kedvezmények nélkül 250 900, a kedvezményeket is figyelembe véve 259 400 forintot ért el.

- A **bruttó és a kedvezmények nélkül számított nettó átlagkereset** egyformán 9,1, a kedvezmények figyelembevételével számított nettó kereset 9,3%-kal nőtt az előző év azonos időszakához képest.

2020. JANUÁR-FEBRUÁR:

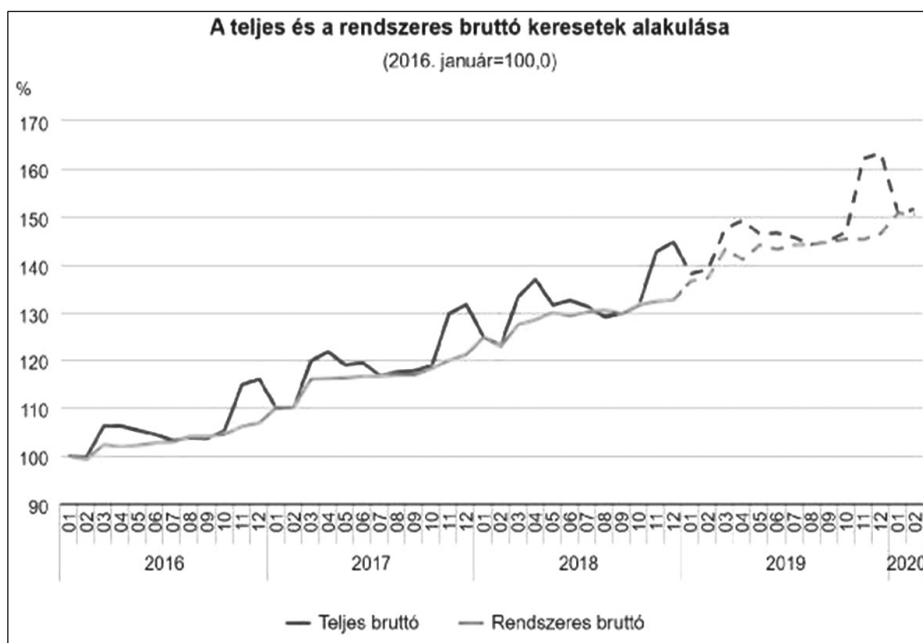
- A teljes munkaidőben alkalmazásban állók nemzetgazdasági szintű **bruttó átlagkeresete** – a legalább 5 főt foglalkoztató vállalkozásoknál, a költségvetési intézményeknél és a foglalkoztatás szempontjából jelentős nonprofit szervezeteknél – 376 300, közfoglalkoztatottak nélkül számolva 386 300-forint volt.

- A **nettó átlagkereset** kedvezmények nélkül 250 200, a kedvezményeket is figyelembe véve 258 200 forintot ért el.

- A **bruttó és a nettó átlagkereset** egyaránt 9,2%-kal nőtt az előző év azonos időszakához képest.

- A **bruttó átlagkereset** az információ és kommunikáció gazdasági ágban volt a legmagasabb (664 800 forint), és a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás területén a legalacsonyabb (253 400 forint).

- A bruttó átlagkereset a teljes munkaidőben alkalmazásban álló férfiaknál 410 500, a nők esetében 342 600 forintot ért el, ez a férfiaknál 8,9, a nőknél 9,4%-os növekedést jelent egy év alatt.



- A bruttó átlagkereset a 25 év alattiak körében 280 000, a 25–54 évesek esetében 391 700, az 54 év felettieknek pedig 362 400-forint volt. Az átlagkereset növekedése az egyes korcsoportokban rendre 5,3, 9,3, illetve 7,8% volt az előző év azonos időszakához képest.

- A **rendszeres** (prémium, jutalom, egyhavi különjuttatás nélküli) **bruttó átlagkereset** 357 500 forintra becsülhető, 10,0%-kal nőtt az utóbbi egy évben.

- A **reálkereset** 4,5%-kal emelkedett, a fogyasztói árak előző év azonos időszakához mért 4,5%-os növekedése mellett.

A keresetek alakulása, 2020. január-február

Szektor	Összesen		Közfoglalkoztatottak nélkül	
	havi átlagkereset, forint/fő	változás az előző év azonos időszakához képest, %	havi átlagkereset, forint/fő	változás az előző év azonos időszakához képest, %
Bruttó				
Vállalkozás	390 800	9,1	391 400	9,0
Költségvetés	344 600	9,0	377 500	7,7
Nonprofit	335 100	10,7	351 400	8,7
Nemzetgazdaság összesen	376 300	9,2	386 300	8,7
Ebből:				
közfoglalkoztatottak	81 300	0,0	x	x
Nettó				
Vállalkozás	259 900	9,1	260 300	9,0
Költségvetés	229 200	9,0	251 000	7,7
Nonprofit	222 800	10,7	233 700	8,7
Nemzetgazdaság összesen	250 200	9,2	256 900	8,7
Ebből:				
közfoglalkoztatottak	54 100	0,0	x	x

Forrás: http://www.ksb.hu/stadat_ker

ORSZÁGOS FOGLALKOZTATOTTSÁG

A Központi Statisztikai Hivatal 2020. április 28.-án közzétette a 2020. I-III. havi foglalkoztatottság alakulásáról szóló gyorsjelentését, mely szerint 31 ezer fővel dolgoztak kevesebben, mint egy évvel ezelőtt.

A koronavírus-járvány gazdasági következményei a vizsgált időszakot csak részben érintették, így hatásai a közölt foglalkoztatási adatokban kevésbé markánsan jelennek meg. A 2020. január-márciusi időszakban a foglalkoztatottak átlagos létszáma 4 millió 466 ezer fő, a 15–64 évesek foglalkoztatási rátája 69,7% volt. Mindkét nem esetében csökkenés történt, ugyanakkor a férfiakat magasabb foglalkoztatási szint jellemezte, mint a nőket. 2020. márciusban a foglalkoztatottak átlagos havi létszáma 4 millió 442 ezer fő volt, az előző hónaphoz képest 56 ezer fővel kevesebb, míg a 15–64 évesek foglalkoztatási aránya ugyanezen időszak alatt 0,9 százalékponttal, 69,2%-ra csökkent.

2020. január-márciusban az egy évvel korábbihoz képest:¹

- A foglalkoztatottak létszáma 0,7%-kal alacsonyabb, 4 millió 466 ezer fő volt. Az elsődleges munkaerőpiacon dolgozók és a magukat közfoglalkoztatottnak vallók száma egyaránt 16 ezer fővel csökkent, a külföldi telephelyen dolgozók lényegében nem változott.

- A 15–64 évesek közül 4 millió 386 ezren minősültek foglalkoztatottnak, és a foglalkoztatási ráta összességében 69,7% volt. A 15–64 éves férfiak esetében a foglalkoztatottak létszáma 20 ezer fővel, 2 millió 414 ezer főre, a foglalkoztatási ráta 0,4 százalékponttal, 76,9%-ra csökkent, míg a 15–64 éves nők esetében a foglalkoztatottak létszáma 23 ezer fővel, 1 millió 973 ezer főre, a foglalkoztatási ráta pedig 62,5%-ra mérséklődött.

- A fiatal (15–24 éves) korcsoportban a foglalkoztatottak száma 282 ezer fő, a foglalkoztatási ráta 28,2% volt. Az ún. legjobb munkavállalási korú (25–54 éves) népesség körében mérséklődés volt tapasztalható: a foglalkoztatottak száma 39 ezer fővel, 3 millió 401 ezer főre, a Foglalkoztatási ráta 1,4 százalékponttal, 83,1%-ra csökkent. Az idősebb (55–64 éves) korosztályban a foglalkoztatottak létszáma 703 ezer fő volt, a foglalkoztatási ráta azonban – részben demográfiai okból – 2,3 százalékponttal, 58,4%-ra emelkedett.

- A 20–64 éves korcsoport esetében – amely az Európa 2020 stratégiában meghatározott foglalkoztatási célok alakulásának megfigyelési köre – a foglal-



A 15–74 éves foglalkoztatottak létszámának alakulása, 2020. január-március

Megnevezés	Létszám, ezer fő	Létszámváltozása) ezer fő	%
A hazai elsődleges munkaerőpiacon dolgozik	4 251,2	-15,9	-0,4
Közfoglalkoztatottnak tekinti magát	105,0	-16,0	-13,2
Külföldi telephelyen dolgozik	109,5	0,6	0,6
Összesen	4 465,8	-31,3	-0,7

a) Az előző év azonos időszakához képest.

koztatási ráta az Európai Unió 2020-ra kitűzött 75%-os célértékének felelt meg. A korcsoportra vonatkozó foglalkoztatási ráta a férfiaknál 82,9, a nőknél 67,1%.

- A foglalkoztatási ráta a 15–64 évesek körében a legtöbb régióban alig, 1 százalékponton belül változott. Budapestet jellemezte a legkedvezőbb foglalkoztatási helyzet, ahol a foglalkoztatási ráta 74,3% volt, a legjelentősebben, 1,0 százalékponttal, 73,7%-ra Nyugat-Dunántúlon növekedett az értéke. A legnagyobb mérséklődés Dél-Dunántúlon volt, a foglalkoztatottak aránya 3,1 százalékponttal,

62,5%-ra csökkent, és ebben a régióban volt a legalacsonyabb az értéke.

2020. március²

- A foglalkoztatottak átlagos havi létszáma 4 millió 442 ezer fő volt, ami az előző hónaphoz képest 56 ezer fővel, tavaly márciusához képest pedig 22 ezer fővel csökkent.

- A 15–64 évesek foglalkoztatási rátája 69,2% volt, ami az előző havi értékhez képest 0,9 százalékponttal csökkent, miközben a mérséklődés az előző év márciusához képest 0,2 százalékpontos volt.

A foglalkoztatottság korcsoportok szerinti alakulása a 15–64 évesek körében, 2020. január – március

Korcsoport, éves	Létszám ezer fő	Létszám változás, ezer fő a)	Foglalkoztatási ráta %	Foglalkoztatási ráta változás, száza- lékpont a)
15–24	282,3	-3,4	28,2	0,0
25–54	3 401,4	-39,2	83,1	-1,4
55–64	702,6	-1,0	58,4	2,3
Összesen	4 386,4	-43,7	69,7	-0,2
Ebből: 20–64	4 362,4	-38,5	75,0	-0,1

a) Az előző év azonos időszakához képest.

Forrás: http://www.ksb.hu/stadat_fog

ORSZÁGOS MUNKANÉLKÜLISÉG

A Központi Statisztikai Hivatal 2020. április 28.-án közzétette a 2020. I-III. havi munkanélküliség alakulásáról szóló gyorsjelentését, mely szerint 3,7% volt a munkanélküliségi ráta.

A koronavírus-járvány gazdasági következményei a vizsgált időszakot csak részben érintették, így hatásai a közölt munkanélküliségi adatokban kevésbé markánsan jelennek meg. A 2020. január-márciusi időszakban a munkanélküliek átlagos létszáma 173 ezer fő, a munkanélküliségi ráta 3,7% volt. A férfiakat alacsonyabb szintű munkanélküliség jellemezte, mint a nőket, és esetükben a mutató stagnált, miközben a nőknél enyhe növekedés történt. 2020 márciusában mintegy 56 ezer fő veszítette el állását, közülük 54 ezer fő gazdaságilag inaktívvá és 2 ezer fő munkanélkülivé vált.

2020. január-márciusban az egy évvel korábbihoz képest:¹

- A 15–74 éves férfiak körében a munkanélküliek száma 92 ezer fő, a munkanélküliségi ráta 3,6% volt. A nők esetében a munkanélküliek száma 81 ezer főre, a munkanélküliségi ráta 3,9%-ra emelkedett.

- A 15–24 éves munkanélküliek száma 36 ezer fő, munkanélküliségi rátájuk



A munkanélküliség korcsoportok szerinti alakulása a 15–74 évesek* körében, 2020. január–március

Korcsoport, éves	Létszám		Munkanélküliségi ráta	
	ezer fő	változás, ezer fő a)	%	változás, százalékpont a)
15–24	36,5	0,4	11,4	0,2
25–54	119,3	7,6	3,4	0,2
55–74	17,2	–0,8	2,2	–0,1
Összesen	173,0	7,3	3,7	0,2

* A 15–64 évesekre vonatkozó adatok elérhetők (2.1.0.2. Stadat-táblában).

a) Az előző év azonos időszakához képest.

Személyre szólóan!

A gyorsabb kommunikáció érdekében lehetőség van közvetlenül, tisztségviselőink részére – névre szólóan – is e-mailt küldeni. A hatékonyabb ügyintézés érdekében további üzenet küldése lehetséges az alábbi szolgáltatásaink körében:

Telefon:
telefon@pvdsz.hu
Biztosítás:
biztositas@pvdsz.hu
Alapítvány:
alapitvany@pvdsz.hu
Jogsegély:
jogsegely@pvdsz.hu
Forgalmi szakág:
forgalom@pvdsz.hu
Felügyelő Bizottság:
feb@pvdsz.hu

Arra kérünk minden tagtársunkat, partnerünket, hogy éljen ezzel a lehetőséggel.

- a szerk -

11,4% volt. A munkanélküliek több mint egyötöde ebből a korcsoportból került ki. A 25–54 évesek, azaz az ún. legjobb munkavállalási korúak, valamint az 55–74 évesek munkanélküliségi rátája gyakorlatilag nem változott, az előbbi csoporté 3,4%, az utóbbié 2,2% volt.

- A munkanélküliség átlagos időtartama 10,4 hónap volt, a munkanélküliek 29,8%-a keresett legalább egy éve állást, vagyis tartósan munkanélkülinek számított.

- A munkanélküliségi ráta a 15–74 évesek körében Nyugat- és Közép-Dunántúlon volt a legalacsonyabb, 1,5, valamint 2,3%-os értékekkel. A legmagasabb, 7,1%-os munkanélküliség Észak- Alföldet jellemezte. Nyugat-Dunántúl és Észak-Magyarország kivételével a munkanélküliség stagnált vagy kisebb-nagyobb mértékben nőtt. A legnagyobb változás Dél-Dunántúlon volt, ahol a ráta értéke 1,5 százalékponttal, 6,2%-ra emelkedett.

2020. márciusban²

- A munkanélküliek átlagos létszáma 168 ezer fő, a munkanélküliségi ráta 3,7% volt.

- Az előző hónaphoz és a 2019. márciusi adathoz képest lényegében sem a munkanélküliek száma, sem a munkanélküliségi ráta nem változott.

- Az állástalanokká válók száma azonban az előző hónaphoz képest jelentősen, mintegy 56 ezer fővel növekedett. Ez a nemzetközi összehasonlításra is hivatott, ILO-definíciók¹ szerinti számbavétel azonban túlnyomórészt nem a munkanélküliek, hanem az inaktívak számát növelte. (Az előbbieket 2 ezer, az utóbbiakét 54 ezer fővel.) A munkahelyüket elvesztett személyek túlnyomó többsége ugyanis – elsősorban a személyes kapcsolatok korlátozása miatt – nem keresett aktívan munkát és/vagy nem tudott volna 2 héten belül munkába állni.

2020. március végén az egy évvel korábbihoz képest:

- A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adminisztratív adatai szerint (<https://nfsz.munka.hu/>) a nyilvántartott álláskeresők létszáma 0,9%-kal, 281 ezer főre nőtt.

Forrás: http://www.ksb.hu/stadat_mun

Ismét módosul a MÁV Zrt. Szervezeti és Működési Szabályzata

Tájékoztató a MÁV Zrt.-nél 2020. június 1-jével tervezett szervezeti változásokról

A Szervezeti és Működési Szabályzatban (továbbiakban: SZMSZ), Döntési és Hatásköri Listában (továbbiakban: DHL), Szakmai alkalmassági függelékben, valamint a munkáltatói jogkörgyakorlás rendjéről szóló utasításban az alábbi főbb változások kerültek átvezetésre:

I. A Társaság Szervezeti és Működési Szabályzatának (SZMSZ) 2020. június 01-ével tervezett módosításának indoka

- egyrészt a vasúti piacnyitásra való felkészülés, a közlekedésfejlesztési programok és vasútfejlesztés, beruházások, felújítások szerepének erősödése a versenyképes vasút megteremtése érdekében,
- másrészt a jogszabályi környezet változása – így különösen a 339/2019. (XII.23.) számú Kormányrendelet megjelenése,
- valamint az eltelt időszak működési tapasztalatai által generált változtatási igények:
 - az eljárások egyszerűsödjének,
 - a feladatok és folyamatok átláthatóbbak legyenek, a kommunikációs szintek csökkenjenek,
 - a beruházások megvalósulásának (átfutási) ideje csökkenjen.

A köztulajdonban álló gazdasági társaságok belső kontrollrendszeréről szóló 339/2019. (XII.23.) Kormányrendeletben előírtaknak megfelelően módosítottuk az SZMSZ II. kötetét. Létrehoztuk a Megfelelés támogatás szervezetét és a Belső ellenőrzés szervezet leírását is összehangoltuk a kormányrendeletben foglaltakkal.

Továbbá a 339/2019. (XII.23.) számú Kormányrendelet előírásainak megfelelően valamennyi szervezet felelőssége és hatásköre közé bekerült:

Valamennyi szervezet felelős:

- Az általa irányított szervezet vonatkozásában az irányadó jogszabályban előírt belső kontrollrendszer kialakítása, működtetése, fejlesztése, tevékenységi körébe tartozó feladatai esetén kontrollok kiépítése és működtetése.
- Az integrált kockázatkezelési rendszer működtetésében való részvétel biztosítása és a kockázatok kezelésével a Társaság integritásának erősítése.

II. Az SZMSZ II. kötetben megjelenő változások

Megfelelés támogatás

A Társaság jogszabályi kötelezettségének való megfelelés érdekében (339/2019. (XII.23.) Kormányrendelet a köztulajdon-

ban álló gazdasági társaságok belső kontrollrendszeréről) az Elnök-vezérigazgató közvetlen irányítása alatt létrejön a **Megfelelés támogatás szervezet**. Célja, a Társaság tevékenységének, működésének az irányadó jogszabályoknak, szakmai standardoknak, belső szabályzatainak, értékeinek és elveinek történő megfelelés elősegítése, az etikus működés és a jogszabályoknak való megfelelés Társaság működési céljaival való összekapcsolásának, az integritás érvényesítésének biztosítása. A korrupció és a visszaélések hatékony megelőzése, továbbá a szervezeti megfeleléssel kapcsolatos támogatás, tanácsadás nyújtása.

Beruházási vezérigazgató-helyettes szervezet

A vasúti pályahálózat működtetés eredményességét és a vasúti közlekedés versenyképességét szolgáló fejlesztési, beruházási, felújítási, hálózati szintű karbantartási, ingatlankezelési és -gazdálkodási tevékenységek erősítése szükséges a társaság eredményes működése érdekében. Ennek elősegítése céljából az Általános és műszaki vezérigazgató-helyettesi szervezet átalakul és a fejlesztési, beruházási és ezekhez kapcsolódó ingatlanszerzési, -rendezési, -fenntartási, -hasznosítási és -kezelési tevékenységek egy irányítás alá, az újonnan létrejövő **Beruházási vezérigazgató-helyettes szervezetbe** kerülnek. Feladatait két főigazgatóságon keresztül (Fejlesztési és beruházási főigazgatóság, újonnan létrejövő Ingatlanfenntartási és gazdálkodási főigazgatóság) látja el.

A fejlesztések, beruházások összefogásáért, monitorozásáért, lebonyolításáért, valamint ezeket megelőző előkészítő tervezési feladatokért a **Fejlesztési és beruházási főigazgatóság** lesz továbbra is a felelős. A Fejlesztési és beruházási főigazgatóság változatlan struktúrában működik tovább.

Az Ingatlanüzemeltetési és magas-építmenyi igazgatóság által ellátott tevékenységekért, a zöldterület karbantartás hálózati szakmai irányításáért – kivéve vegyszeres gyomirtás-, valamint a Vagyonkezelési és gazdálkodási igazgatóság által végzett tevékenységekért – kivéve a vagyonkezelést – az újonnan létrejövő Ingatlanfenntartási és gazdálkodási főigazgatóság lesz felelős. Az **Ingatlanfenntartási és gazdálkodási főigazgatóságon** belül a társasági ingatlanhasználat optimalizálása és a racionális ingatlangazdálkodás megvalósítása érdekében létrejön az **Ingatlan-gazdálkodási igazgatóság**, mely alatt **Ingatlanrendezés és területrendezés**

szervezet és Ingatlanhasznosítási és lakásgazdálkodási szervezet jön létre. Az **Ingatlanfenntartási igazgatóság** látja el a korábban az Ingatlanüzemeltetési és magasépítmenyi igazgatóság által végzett tevékenységet, valamint feladatai közé bekerül a zöldterület karbantartás hálózati szakmai irányítása – kivéve vegyszeres gyomirtás. Az Ingatlanfenntartási igazgatóságon belül három osztály jön létre: **Ingatlan- és zöldterület kezelési osztály, Magasépítmenyi és fenntartási osztály és NET osztály**.

Pályaműködtetési vezérigazgató-helyettes szervezet

Az általános és műszaki vezérigazgató-helyettesi szervezetről a fejlesztési és beruházási tevékenységek kiválással a fennmaradó tevékenységeket a Pályaműködtetési vezérigazgató-helyettesi szervezet látja el.

A szervezet legfőbb feladata a Társaság infrastruktúra és infokommunikációs, technológiai rendszerei működtetésének biztosítása.

Közvetlen irányítása alatt két főigazgatóság, az **Infokommunikációs és technológiai rendszerek főigazgatóság** és az újonnan létrejövő **Pályavasúti főigazgatóság** működik. A vezérigazgató-helyettes közvetlen irányítása alá kerülnek a **Pályavasúti területi igazgatóságok**.

Közvetlenül a Pályaműködtetési vezérigazgató-helyettes irányítása alatt létrejön a **Pályaműködtetési hálózati koordináció**, mely támogatja a vezérigazgató-helyettes a Pályavasúti területi igazgatóságok, az Pályavasúti főigazgatóság és az Infokommunikációs és technológiai rendszerek főigazgatóság tevékenységeinek összehangolásában, koordinálásában. Irányítása alatt működik a **Gépészeti szolgáltatás szervezet** és a **Működtetési támogatás szervezet**. A Gépészeti szolgáltatások szervezet az Infokommunikációs és technológiai rendszerek főigazgatóság (ITRF) tevékenységei közül a gépészeti szolgáltatások átkerülésével jön létre. A Működtetési támogatás szervezet elvégzi:

- ITRF Működéstámogatásból a teljes vezérigazgató-helyettes szervezet részére végzett általános gazdasági, elszámolási, leltározási tevékenységét.

- ezen tevékenységek mellett az Üzemeltetési működéstámogatás szervezet valamennyi feladatát (az Üzemeltetési működéstámogatás szervezet megszűnik).

A **Pályavasúti területi igazgatóságok** a vezérigazgató-helyettes közvetlen

(folytatás a 8. oldalon...)

(folytatás a 7. oldalról...)

irányítása alá kerülnek, hangsúlyozva ezzel a vasúti infrastruktúra működtetési tevékenység vállalaton belüli kiemelt súlyát.

Az Üzemeltetési főigazgatóság átalakulásával létre jön a Pályavasúti főigazgatóság, amely a szakmai igazgatóságokat (Pályalétesítményi igazgatóság, Forgalmi és üzemirányítási igazgatóság és Pályavasúti szolgáltatások igazgatóság) irányítja közvetlenül.

Az infrastruktúra működtetés, megfelelő színvonalon tartása és fejlesztése érdekében a diagnosztika szerepe egyre jelentősebbé válik a Társaság működésében. Ezt kiemelve a Pályalétesítményi Igazgatóságon a Diagnosztika szervezet elnevezése **Diagnosztikai elemzés és tervezés osztályra** változik, valamint a diagnosztikai tevékenység eredményesebb ellátása érdekében tevékenységi körébe kerülnek a geodéziai feladatok (az Infokommunikációs és technológiai rendszerek főigazgatóság szervezetéből). A szervezet fő feladata a diagnosztikai elemzések alapján az infrastruktúra karbantartás, beruházás, felújítások előkészítése során a magas szintű infrastruktúra működtetői tapasztalat és a preventív karbantartási szemlélet biztosítása, a pályalétesítmény, fenntartási területen a szakmai műszaki irányelvek összehangolása és iránymutatás biztosítása.

A Pályalétesítményi igazgatóság Híd- és alépítményi osztályból az alépítményi tevékenység átkerül a Pályafenntartási osztályhoz, így elnevezése Híd osztályra változik. A Híd osztály és Pályafenntartási osztály szakmai feladatai szakmai állásfoglalásokra és a szakmai támogatási, ellenőrzési tevékenységből adódó feladatokra koncentrálnak.

A versenyképes közlekedtetés biztosítása érdekében az üzemirányítási tevékenység hangsúlyosabb tétele indokolt, ezért a Forgalmi Igazgatóság elnevezése **Forgalmi és üzemirányítási Igazgatóságra** változik.

Az elmúlt időszakban kiadásra került EVIG határozatnak (9/2020 (02.27.) EVIG) megfelelően – belső ellenőrzési vizsgálat alapján – az SZMSZ II. kötet Területi ingatlankezelési egység feladata és felelőssége kiegészítésre került, az egységre érkező anyagok, eszközök átvétele, megőrzése feladat konkrétan megjelenik.

Az Infokommunikációs és technológiai rendszerek főigazgatóságon a Technológiai rendszerüzemeltetési igazgatóságából a Gépészeti szolgáltatás tevékenység átkerül a Pályaműködtetési hálózati koordináció szervezethez, ezért a Méréstechnika és gépészeti szolgáltatás osztály elnevezése **Méréstechnika osz-**

tályra változik. A Geodéziai tevékenység átkerül a Pályalétesítményi igazgatóság Diagnosztikai elemzés és tervezés osztályhoz.

Az Infokommunikációs és technológiai rendszerek főigazgatóságon belül a tevékenységek felülvizsgálatra kerültek és a térinformatikai, és dokumentációs tevékenységek, az azonos vagy közel azonos tevékenységeket végző, meglévő szervezeti egységekhez kerülnek:

- A térinformatikai feladatok informatikai jellegük miatt az Infokommunikációs igazgatóság Infokommunikációs fejlesztés és szolgáltatásmenedzsment szervezetébe kerülnek, mely szervezet feladatkörébe tartozik jelenleg, a TOPORAIL rendszer fejlesztése is. Az átszervezést követően a térinformatikai feladatok teljes hálózat szintű fejlesztése és változás követése egyszerűsödik. Ugyanazon szervezethez fognak tartozni az MTR-PTM (adatgazda, lekérdezések, Job ellenőrzések) feladatai, valamint a TOPORAIL funkcionális tesztek is.

- A dokumentációs tevékenységek a továbbiakban az Infokommunikációs és technológiai rendszerek főigazgatóság szakmai szervezeteit érintően kerülnek kezelésre, ezért az ITRF Működéstámogatás, mint a szakmai szervezetek koordináló és támogató tevékenységet ellátó szervezet tudja leghatékonyabban ellátni ezen tevékenységeket.

Gazdasági vezérigazgató-helyettes szervezet

A **Vagyonkezelési és gazdálkodási igazgatóság** megszűnik. Az ingatlanhasznosítás, -rendezés és területszerzés, lakásgazdálkodás feladatai a Beruházási vezérigazgató-helyettes feladat- és hatáskörébe kerül. A vagyonkezelési tevékenység (**Vagyonkezelés** szervezet) hálózati szakmai irányítása és támogatása továbbra is a Gazdasági vezérigazgató-helyettes feladata és felelősségi körébe tartozik, a Beruházási vezérigazgató-helyettes együttműködésével.

A Forrásallokáció és beruházás kontrolling szervezet megnevezése **Beruházás kontrolling** szervezetre módosul. A Társaság teljes forrásallokációs tevékenységének irányítását a Kontrolling igazgató látja el továbbra is, a központi források allokálását a Csoport és központi kontrolling, az ún. opex források kontrollingját a Pályavasúti kontrolling, a beruházás, felújítási forrásallokálást a Beruházás kontrolling végzi.

Az integrált kockázatkezelés koordinálásának feladata a Megfelelés támogatás szervezet feladat- és hatáskörébe kerül, a 339/2019 (XII.23.) Kormányrendeletben foglaltak alapján. A Gazdasági vezérigazgató-helyettes szervezet továbbra is ellátja

a kockázatkezelési tevékenység társasági, csoportszintű irányítását, a kockázatkordinátorok szakmai támogatását.

Humán erőforrás vezérigazgató-helyettesi szervezet

A rugalmasabb vasúti társasági igényekhez igazodó vasúti képzés és a vasúti társaságok által szabályozott képzési és vizsgáztatási rendszer kialakítása érdekében a Társaság felkészül egyes munkakörök hatósági vizsgáztatási tevékenységének vasúttársasági hatáskörbe való kerülésére. A Képzési rendelet változásával, a megfelelő szervezeti működés fenntartása érdekében a **Vasútszakmai képzésszervezés** szervezet feladata lesz a Társaságunk által biztosítandó vasúti vizsgáztatás szervezése, koordinálása.

A vállalati kultúra és a munkaerőpiaci helyzet által generáltan a kompetenciafejlesztés stratégiai fontosságú és hosszútávú akciók kidolgozását igényli. Ez indokolja, hogy a szervezetfejlesztés tevékenység (így a **Szervezetfejlesztés** szervezet) közvetlenül a Humán erőforrás vezérigazgató-helyettes irányítása alá kerül (kikerül az Operatív HR igazgatóságból). A szervezeti struktúra-, kultúra- és kompetenciafejlesztés tevékenységek irányítása így közvetlenül a Humán erőforrás vezérigazgató-helyettes alatt valósul meg.

A **Vállalati értékmenedzsment** szervezet megszűnik. A vállalati arculat, munkáltatói márkaépítés és a munkavállalói élmény koncepció szorosan összetartozó tevékenységek ellátásában a Kommunikációs igazgatóság a Humán vezérigazgató-helyettesi szervezettel szorosan együttműködött, ezért maga az értékmenedzsment tevékenység a továbbiakban a Kommunikációs igazgatóság koordinálásában és irányításában valósul meg.

A Vállalati értékmenedzsment azon feladatai, ami jelentősen vagy teljes egészben humán szakmai tudást igényelnek (esélyegyenlőség, munkavállalói kommunikációs igények megfogalmazása), a Humán erőforrás vezérigazgató-helyettes szervezetnél maradnak.

Beszerzési főigazgatóság

Az INKA projekt előrehaladása, az ennek nyomán kialakított új adatbázisok és folyamatstruktúrák megkövetelik az egyes stratégiai célokat meghatározó, a folyamatok működését koordináló tevékenységek és az ezek végzendő operatív jellegű tevékenységek (mint pl. riportálási feladatok vállalati- és csoportszinten) egy szervezetbe integrálását. A **Beszerzési működéstámogatás** szervezet megszűnik, tevékenységét a szervezeti változással a Beszerzési stratégia látja el.

Biztonsági főigazgatóság

A főigazgatóságon belül a **Vasútbiztonság** szervezet megszűnik, létrehozásra kerül az **Általános és vasútbiztonság** szervezet, melynek célja a vasúti infrastruktúra kapcsolatok biztonsági szintjének növelése, a balesetmegelőzési tájékoztatók, oktatások, „kampány”-ok szervezésének hangsúlyosabbá tétele és a vasútbiztonsági tevékenységen keresztül a balesetek bekövetkezési kockázatának csökkentése. Az Általános és vasútbiztonság vezető a Biztonsági főigazgató első számú helyettese.

Az **Őrzés-védelem** szervezet megszűnik. Utóbbi szervezet feladatait továbbra is ellátja a Vagyonvédelmi és portfólióbiztonság szervezet.

Kommunikációs igazgatóság

Az igazgatóság feladatai kiegészülnek az állomási utastájékoztatás koordinációs tevékenységgel. A szolgáltatás színvonalának emelése érdekében létrejön az **Állomási utastájékoztatás koordináció** szervezet, mely az állomási utastájékoztatási színvonal javítása, az állomási utastájékoztatás fejlesztése érdekében végzi tevékenységét.

A Vállalati értékmenedzsment szervezet által végzett munkáltatói márkaépítést, a munkavállalói élmény koncepció kidolgozását és akciók lebonyolítását a kommunikációhoz és marketinghez való szoros kapcsolódás alapján a Kommunikációs igazgatóság fogja végezni.

Belső ellenőrzés

A köztulajdonban álló gazdasági társaságok belső kontrollrendszeréről szóló 339/2019. (XII.23.) Kormányrendeletnek megfelelően a Belső ellenőrzés szervezet feladat, felelősség és hatáskör leírása módosításra került. Feladatai közül az etikai bejelentő és támogató rendszer működtetését az újonnan létrejövő Megfelelés támogatás szervezet látja el.

Koordináció

Az Elnök-vezérigazgató közvetlen irányítása alatt létrejön a Koordináció szervezet. A **Koordináció** szervezeti egység létrehozásának célja, olyan szervezeti egység működtetése, amely rálát a Társaság valamennyi szervezeti egységének feladataira és folyamatban lévő ügyeire és támogatja, szükség esetén összehangolja – különösen tekintettel a határidőkre – az egyes szervezeti egységek SZMSZ szerinti feladatellátását.

(munkajog)

Rövid hírek • Rövid hírek

Jó ütemben halad az észak-balatoni vasútvonal villamosítása

A koronavírus okozta járványhelyzet jelen pillanatban nem befolyásolja a Balaton északi partján elhelyezkedő vasútvonalon a villamosítást, a kivitelezés az ütemtervnek megfelelően halad - közölte a NIF Nemzeti Infrastruktúra Fejlesztő Zrt.

Április végére fejeződtek be a balatonakarattyai nyíltvonali szakaszon fekvő csittényhegyi alagút átépítési munkálatai. Az 1909-ben átadott 96 méter hosszú alagútban a vasúti pályát 20-40 centiméterrel süllyesztették le, hogy az alagútban kiépülhessen a villamos felsővezeték az érvényben lévő előírásoknak megfelelően, valamint korszerű betonlemez felépítményt építettek az alagút teljes hosszában.

Balatonfüzfő állomáson a kihasználatlan vágányokat elbontották, új vágányokat építettek, akadálymentes peronok várják az utazókat. Az esőbeállók készre szerelése, a peronbutorzat telepítése, a teljes körű tereprendezési és a padkaépítési feladatok elvégzése a 2021 tavaszán esedékes műszaki átadásra várható - tájékoztatott az NIF.

A vonal több szakaszán horganyzott acéloszlopokat építettek ki, és a helyére került a felsővezeték a Szabadbattyán-Polgárdi Ipartelepek, Polgárdi-Csajág és Balatonalmádi-Alsóörs szakaszokon.

A következő nagyobb építési ütem a nyári főszezon után, várhatóan szeptember végén kezdődik. Ekkor átépül Polgárdi, Balatonkenese és Alsóörs állomás, valamint befejeződik a felsővezeték-rendszer kiépítése. A beruházás befejezése 2021 nyarán várható, ezt követően már villamosított pályán közlekedhetnek a szerelvények.

A fejlesztések az Innovációs és Technológiai Minisztérium (ITM) megbízásából a NIF Nemzeti Infrastruktúra Fejlesztő beruházásában valósul meg európai uniós forrásból, a kivitelezést az ÉB 2018 Konzorcium - amelynek tagja a Vasútvill Kft. és R-Kord Kft. - végzi nettó 23 milliárd forint értékben - tájékoztatott NIF.

(<https://intranet.mav.hu/bir/Lists/birek/Olvas.aspx?ID=3066>)



Országjáró körútra indult a MÁV elnök-vezérigazgatója

„Együtt erősek vagyunk” jelszóval Homolya Róbert a területeken dolgozó kollégákat látogatja meg, és fejezi ki köszönetét a járványügyi helyzetben végzett munkájukért. Az országjáró körút első állomása Kiskunhalas Forgalmi Csomóponti Főnökség volt.

Kiskunhalas a nagy teherforgalmat bonyolító keletibeli fővonalon fekszik; a Budapest–Belgrád vasútvonal magyarországi szakaszának 70 %-a (103 km) ezen a területen valósul majd meg. Az állomáson a pandémiás helyzet miatt módosított menetrendben 6 járattal kevesebb, 42 személyszállító vonat közlekedik. Az itt dol-

gozó kollégák jelenleg naponta, átlagosan 65-70 vonat közlekedtetésében vesznek részt. Az állomáshelyi feladású teherforgalom főként Ausztria felé irányul.

A május 7-ei eseményen az elnök-vezérigazgató Kiskunhalas állomásának megismerése után a különböző munkakörben dolgozó kollégákkal találkozott, ismerte meg az őket foglalkoztató kérdéseket.

Homolya Róbert a tervek szerint még májusban, valamennyi területi igazgatóság egy-egy forgalmasabb csomópontjára látogat.

(<https://intranet.mav.hu/bir/Lists/birek/Olvas.aspx?ID=3080>)

A munkáltatónak a pandémiás helyzetre kiadott rendelkezései

A MÁV Zrt. valamennyi munkáltatói
jogkörgyakorlója részére

Ikt. szám: *973*/2020/MAV

másolatban:

A MÁV Zrt. konszolidációs körébe tartozó
leányvállalatok első számú vezetői részére

Tisztelt Vezető Kollégák!

Az alábbi levélben szeretnénk iránymutatást adni a munkáltatói jogkörgyakorlóknak a kialakult helyzetben a munkavállalók további foglalkoztatásával kapcsolatosan.

I. A munkavállalók 12 éven aluli gyermekének napközbeni felügyeletének ellátása miatti távollétek kezelése

Magyarország Kormánya – tekintettel a COVID-19 koronavírus-járványra – a 1102/2020. (III. 14.) Korm. határozatában elrendelte, hogy 2020. március 16. napjától az iskolákban a nevelés-oktatás tantermen kívüli, digitális munkarendben kerül megszervezésre. Emellett a Kormány 45/2020. (III. 14.) Korm. rendeletének 2.§-a alapján az intézmény elhelyezkedése szerinti települési önkormányzat polgármestere a bölcsődei és az óvodai ellátást végző intézmények esetében rendkívüli szünetet rendelhet el, amelyre egyre több településen sor is kerül.

A fentiek értelmében számos bölcsődei és óvodai ellátásban résztvevő, illetve a Kormány hivatkozott határozatában megjelölt iskolában tanuló, 12 éven aluli gyermek esetében válik szükségessé a napközbeni, lakóhelyi felügyelet biztosítása, mely a munkatársainkat is érintheti.

Amennyiben a munkavállaló az előzőekben írt okok miatt **csak személyesen képes biztosítani** a vele közös háztartásban élő **gyermek felügyeletét**, akkor ez a Munka Törvénykönyve 55.§ (1) bekezdés j) pontja alapján **mentesülést jelent a munkavégzési kötelezettsége alól**.

Az alábbi lehetőségek adóttak a helyzet kezelésére:

1. Szabadság igénybevétele a gyermek felügyeletére

A munkavállaló kérelme, illetve egyetértése esetén lehetőség van akár a 2020. évre járó szabadság teljes mennyiségének igénybevételére, amelynek időtartamára a munkavállalót a távolléti díja illeti meg. A munkavállalói szabadságkérelem ez esetben a kérelemre vonatkozó határidő betartása nélkül is engedélyezhető.

2. „Otthoni munkavégzés” (Home-office) „igénybevétele a gyermek felügyelete alatt

Az „Otthoni munkavégzés” engedélyezése során előnyt élveznek azok a vasutas munkavállalók, akik a 12 éven aluli gyermekük felügyeletéről maguk gondoskodnak, és a gyermek(ek) felügyelete mellett is megfelelnek az otthoni munkavégzés lentebb előírt feltételeinek

Amennyiben a munkavállaló a munkakörét „Otthoni munkavégzés” keretében látja el, akkor értelemszerűen a munkabérére jogosult.

3. Gyermekápolási táppénz igénybevétele

Amennyiben a munkavállaló a 12 éven aluli gyermeke betegsége miatt nem tudja ellátni munkáját, akkor a korábban is irányadó szabályok szerint gyermekápolási táppénzt vehet igénybe.

4. Nem fizetett, igazolt távollét a gyermek felügyeletére

Amennyiben az előzőekben felsorolt módozatok (szabadság, home-office, táppénz) egyike sem megvalósítható, akkor a távollét igazoltnak minősül, azonban díjazás nem illeti meg a munkavállalót.

További fontos eljárási szabályok a helyzet kezelése során:

Amennyiben a felügyeletet igénylő gyermek(ek) mindkét szülője vasutas munkavállaló, akkor a munkaidő-beosztásukat (vezénylésüket) lehetőség szerint úgy kell kialakítani, hogy a szülőknek egy időben ne legyen munkavégzési kötelezettsége.

Felhívok minden munkáltatói jogkörgyakorlót a fentiek betartására és a gyermeket nevelő vasutas munkavállalók helyzetének kezelése során a méltányos és körültekintő eljárásra.

II. Az „Otthoni munkavégzés” alkalmazásának elrendelése, illetve engedélyezésének folyamata

A COVID-19 koronavírus-járvány miatt elrendelt veszélyhelyzetre és ebből következő egyik legfontosabb munkáltatói kötelezettségre, az egészséget nem veszélyeztető,

biztonságos munkakörnyezet biztosítására figyelemmel szükségesnek tartom további megelőző intézkedések bevezetését.

A jelen rendelkezésben meghatározottak szerint „**Otthoni munkavégzés**”-t **rendelek el** az arra kijelölt munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók részére.

A 40/2020. (II.21. MÁV. Ért. 7.) EVIG sz. utasítás szabályaitól eltérően a munkáltató lehetővé teszi, hogy az alábbi feltételek együttes teljesülése esetén a munkavállalók feladataikat „Otthoni munkavégzés” (Home office) keretében lássák el.

„Otthoni munkavégzés” keretében akkor engedélyezhető a munkavégzés, ha:

1. „a munkavállaló munkakörébe tartozó feladatok „Otthoni munkavégzés” keretében teljes vagy legalább jelentős mértékben elláthatók,
2. az „Otthoni munkavégzés”-hez szükséges informatikai és technikai feltételek rendelkezésre állnak, valamint
3. a munkavállaló nyilatkozik arról, hogy vállalja az „Otthoni munkavégzést”.

„Otthoni munkavégzés”-re valamennyi fő tevékenységi kör vezetőhöz tartozó szervezeti egységnél lehetséges munkaköröket kijelölni, azonban Üzemeltetési Főigazgatóság szervezetében nem alkalmazható „Otthoni munkavégzés” azon munkakörök esetében, amelyekben a munkakör jellegénél és Társaság közszolgáltatási kötelezettségénél fogva, az otthoni munkavégzés nem megvalósítható. Az ilyen szakmai területen foglalkoztatott munkavállalók változatlanul kötelesek megjelenni a munkaszervezésük szerinti munkavégzési helyükön és ott munkát végezni.

Az „Otthoni munkavégzés”-ben érintett munkavállaló köteles az elrendelés teljes időszakában a hivatkozott EVIG utasítás szerinti feltételekkel rendelkezésre állni, munkakörét maradéktalanul ellátni, munkaidőben elérhetőnek lenni a vállalati mobiltelefonján, illetve az együttműködési kötelezettségét mindenben fokozottan teljesíteni. Ezek teljesülését a munkáltatói jogkörgyakorló köteles folyamatosan ellenőrizni.

A munkakörét „Otthoni munkavégzés” keretében ellátó munkavállaló a munkabérére jogosult.

Az „Otthoni munkavégzés” feltétele, hogy a kijelölt munkakörökben foglalkoztatott kollégák rendelkezzenek a szükséges informatikai és technikai feltételekkel. Ennek biztosításához az informatikai részleg vezetője segítséget nyújt és kéréseiket a lehető legrövidebb időn belül teljesíti.

Az „Otthoni munkavégzés” szélesebb személyi körben és huzamosabb időtartamra történő engedélyezésével egyidejűleg az érintett szervezeti egységek feladatainak zavartalan ellátásához és az „Otthoni munkavégzés”-ben dolgozó kollégák munkájának támogatásához szükséges **ügyeletési rendszert** is kialakítani és azt folyamatosan működtetni.

Az ügyeletési rendszer hetenként kerüljön megszervezésre és az ügyeletet kollégák elérhetőségét szíveskedjenek minden hétfőn 8:00-ig elektronikus úton megküldeni a Humánerőforrás vezérigazgató-helyettes részére.

Az ügyeleteselek nevét naponta körlevélben kell közzétenni.

Az ügyeletési rendszer működésének időtartama alatt kizárólag azok kötelesek munkavégzés céljából a munkaszervezésük szerinti munkavégzés helyen megjelenni, akik hivatali személygépjárművel tudják ezt megtenni és a munkavégzési helyükön az elhelyezésük teljes mértékben elkülönített módon megoldható.

A munkavégzés helyén az ügyeletési rendszer működése alatt is a **legkisebb mértékűre kell csökkenteni a személyes érintkezést**, fokozottan be kell tartani a korábban már ismertett higiénias szabályokat.

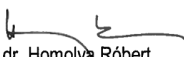
A Társaságunk alapfeladatát képező közszolgáltatási kötelezettség ellátásának változatlan színvonalú fenntartása csak akkor teljesíthető, ha a kihirdetett veszélyhelyzet időszakában valamennyien, a szokottnál is nagyobb mértékben teszünk eleget az együttműködési és tájékoztatási kötelezettségünknek és munkaviszonyból származó kötelezettségeinket kiemelt figyelemmel látjuk el.

Ezen időszakban az együttműködés és a munkavállalói kötelezettségek betartása fokozott elvárás valamennyi munkatárs felé.

A jelen rendelkezésem a közzétételének napjától annak visszavonásig hatályos.

Budapest, 2020.március 15.

Üdvözléssel:


dr. Homolya Róbert
elnök-vezérigazgató

A MÁV Zrt. valamennyi munkáltatói jogkörgyakorlója részére

Ikt. szám: 15005/2020/MAV

másolatban:

A MÁV Zrt. konszolidációs körébe tartozó leányvállalatok első számú vezetői részére

Tisztelt Vezető Kollégák!

Figyelemmel a koronavírus-járvánnyal kapcsolatosan kiadott legújabb jogszabályi rendelkezésekre is, a korábbi 9773/2020/MAV számú rendelkezést az alábbiak szerint módosítom:

I. A munkavállalók 12 éves aluli gyermekének napközbeni felügyeletének ellátása miatti távollétek kezelése

A hivatkozott rendelkezés I. pontja tartalmazta a munkavállalók 12 éves aluli gyermekének napközbeni felügyeletének ellátása miatt felmerülő távollétek kezelésének lehetőségeit, amelyek az alábbiak:

1. szabadság igénybevétele, akár a teljes évi keret terhére is,
2. otthoni munkavégzés (Home-office) igénybevétele, ha munkakörben ez lehetséges,
3. gyermekápolási táppénz igénybevétele, a gyermek betegsége esetén
4. végső esetben nem fizetett, igazolt távollét [Mt. 55.§ (1) bekezdés j) pont]

A fenti rendelkezés kiadása óta eltelt másfél hónap során több munkavállaló kimerítette a rendelkezésre álló éves szabadságát és esetükben - a munkaköre jellegéből adódóan - az otthoni munkavégzés eleve nem volt lehetséges.

A bölcsődei és óvodai ellátás vonatkozásában változás történt, miszerint 2020. április 30. napjától, amennyiben a településen ezen intézményekben rendkívüli szünet került elrendelésre, akkor ennek időtartamára a települési önkormányzat polgármestere köteles megszervezni és biztosítani a bölcsődés és óvodás korú gyermekek napközbeni felügyeletét.

Az iskolákban 2020. március 16. napjától a nevelés-oktatás továbbra is tantermen kívüli, digitális munkarendben zajlik, az újabban bejelentett kormányzati tájékoztatás alapján legalább 2020. május 29. napjáig.

Mindezekre tekintettel a hivatkozott rendelkezés I. pontjának 4. alpontja helyébe az alábbi 4. alpont lép, illetve a rendelkezés I. pontja új 5. alponttal egészül ki:

4. A kiesett munkaidő utólagos ledolgozhatóságának lehetővé tétele:

Azon munkavállaló esetében, aki 12 éves aluli, elsősorban az általános iskola 1-4. osztályában tanuló gyermeke napközbeni felügyeletéről személyesen gondoskodik és a 2020. évben rendelkezésre álló fizetett szabadságát már igénybe vette valamint munkaköre otthoni munkavégzés keretében nem látható el, a munkavállaló erre vonatkozó indokolt írásbeli kérelmére a következő munkáltatói intézkedés alkalmazható.

A munkavállaló a gyermekének napközbeni felügyeletének ellátása miatt a tárgyhónapban kieső munkaidejére az alapbérére jogosult és a kiesett munkaidő utólagos ledolgozására - hivatkozással a 104/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet 1.§-ában foglaltakra - 2020. december 31. napjáig van lehetősége azzal, hogy a kiesett munkaidő pótlólagos teljesítése nem minősül rendkívüli munkavégzésnek. Amennyiben a kiesett munkaidő teljes mennyiségének pótlólagos ledolgozására ezen időpontig nem kerül sor, akkor a munkáltató a le nem dolgozott órákra kifizetett alapbért jogosult visszakövetelni.

A munkavállaló indokolt írásbeli kérelmére, az általános iskola 1-4. osztályában tanuló gyermek esetében a munkáltatói jogkörgyakorló jogosult a fenti intézkedést saját hatáskörben megtenni, az Operatív HR igazgató értesítése mellett.

Az előzőeken kívül, más 12 éves aluli gyermek esetében benyújtott indokolt írásbeli kérelemről a munkáltatói jogkörgyakorló az Operatív HR igazgató előzetes egyetértésével dönt.

A kiesett munkaidő mértékéről, annak utólagos ledolgozásának teljesítéséről a munkáltatói jogkörgyakorló köteles az Operatív HR igazgatót legkésőbb 2021. január 15. napjáig írásban tájékoztatni.

5. Igazolt, méltányosságból fizetett távollét a gyermek felügyeletére:

Amennyiben az 1-4. pontokban felsorolt módok (szabadság, home-office, gyermekápolási táppénz, utólagos ledolgozás) egyike sem megvalósítható, akkor a gyermek felügyeletének időtartamára, de legfeljebb 2020. június 12. napjáig a munkavállaló kérelmére, a munkáltató méltányosságból igazolt távollétet biztosít, amelyre időarányosan megfizeti a munkavállaló alapbérének 60 %-át."

II. Az „Otthoni munkavégzés”-ből történő fokozatos visszatérés elrendelése

A hivatkozott rendelkezés II. pontja tartalmazta az „Otthoni munkavégzés” alkalmazásának elrendelését és engedélyezésének folyamatát.

A hivatkozott szabályozás által, 2020. március 16. napjával elrendelt „Otthoni munkavégzés”-t a jövőben az alábbiak szerint kell alkalmazni.

1.

A védelmi intézkedésekről szóló 168/2020. (IV. 30.) Korm. rendelet területi hatálya alá tartozó, azaz **Budapest és Pest megye kivételével Magyarország teljes területén munkavégzési hellyel rendelkező munkavállalók esetében** az alábbiakat rendelem el.

2020. május 11. napjától kezdődően a fokozatosság és a járvány elleni védekezés által megkövetelt távolságtartás biztosítása mellett az „Otthoni munkavégzés” mértékét csökkenteni kell, az alábbi elvek és feltételek alkalmazásával.

Az Otthoni munkavégzésből történő részbeni visszatérés:

- csak azon munkakörökben valamint munkafeladatokhoz kapcsolódóan lehetséges, ahol az érintett munkavállalók munkahelyi jelenléte az általános ügymenet visszaállításához feltétlenül szükséges.
- azokon a munkahelyeken lehetséges, ahol az irodai környezetben, zárt térben a járványhelyzetre vonatkozó mindenkor előíráskor betartása maradéktalanul biztosítható.
[Különösen az egy helységben tartózkodó személyek létszámának meghatározása, a munkavállalók egymás közötti állandó távolságának (minimum 1,5 méter) betartásával.]
- azon munkavállalók esetében lehetséges, akik hordozható számítógéppel (laptop stb.) rendelkeznek. Azon munkavállaló, aki számára az otthoni munkavégzés feltételeinek biztosítása céljából az asztali számítógépe otthonába került áttelepítésre, továbbra is otthonából végzi munkáját.
- elrendelésekor az érintett munkavállaló méltányolható egyéni körülményeit továbbra is feltétlenül figyelembe kell venni.
(Ide sorolható különösen: a 60. év feletti életkor, bármilyen krónikus betegség, a munkavállaló egészségügyi vagy lelki állapota, a 12 éves aluli kiskorú gyermek felügyeletének ellátása, az idős vagy a beteg hozzátartozó azonos háztartásban való gondozása, a tömegközlekedés igénybevételének körülményei, a munkába járáshoz szükséges idő.)

Az otthoni munkavégzésből visszatérés munkáltatói engedélyhez van kötve, a munkavégzési helyen munkát végző munkavállalókról pontos, naprakész nyilvántartást kell vezetni, a visszatérést munkavállalónként előre be kell ütemezni.

A távolságtartás megvalósítása érdekében a munkavállalók rotációs rendszerben végezzenek munkát a munkavégzési helyükön úgy, hogy lehetőség szerint egy munkavállaló legfeljebb hetente kétféle munkanapon jelenjen meg munkavégzés céljából.

A munkáltatói jogkörgyakorló a fenti elvárások szerint köteles meghatározni az Otthoni munkavégzésből történő részbeni visszatérés rendjét, az egyes munkanapon a munkavégzési helyen munkát végzők személyi körét és erről minden érintett munkavállalót írásban értesíteni kell.

Nyolc főnél nagyobb létszámú értekezleteket kizárólag skype-, videó- vagy telefonkonferencia formájában szabad megtartani.

Nyolc fő vagy ennél kisebb létszámú, személyes jelenlét mellett szervezett értekezletek esetében is be kell tartani a legalább 1,5 méter távolságot a résztvevők között és a megbeszélés 60 percnél hosszabb nem lehet.

Szervezeti egységeként biztosítani kell kézfertőtlenítő szer rendelkezésre állását.

A leírtakon túlmenően is törekedni kell az általános higiéniai követelmények fokozott betartására.

Ennek során a közös helyiségek használatához kapcsolódóan – különösen, de nem kizárólagosan – az alábbiakra kell tekintettel lenni:

- Ellenőriztetni kell a napi fertőtlenítő takarítások megtörténtét, valamint a légkondicionáló és a légcserélő rendszerek rendszeres fertőtlenítését.
- Ételhez kizárólag egyéni vagy egyszeri használatú eszközöket szabad használni.
- Biztosítani kell a fertőtlenítő folyékony szappan használatát.
- Az ajtókat nyitva, megtámasztva kell tartani, csökkentve a kézzel érintések számát.

2.

A kijárási korlátozás Budapest fővárosban és Pest megye területén való fenntartásáról szóló 169/2020. (IV. 30.) Korm. rendelet területi hatálya alá tartozó, azaz **Budapest és Pest megye területén munkavégzési hellyel rendelkező** munkavállalók esetében az 1. pontban írt alkalmazására kizárólag a kijárási korlátozás megszüntetését követően kerülhet sor.

A kijárási korlátozás ideje alatt azonban az Otthoni munkavégzésre a hivatkozott 9773/2020/MAV számú rendelkezés II. pontjában foglaltakat továbbra is alkalmazni kell.

Kérem a munkáltatói jogkörgyakorlókat, hogy a jelen rendelkezésemben foglaltak végrehajtása során körültekintően, de méltányosan szíveskedjenek eljárni.

A jelen rendelkezésem a közzétételének napjától annak visszavonásáig hatályos, de a kiesett munkaidő pótlását lehetővé tevő munkáltatói intézkedések 2020. december 31. napjáig alkalmazhatóak.

Budapest, 2020. május 5.

Üdvözléssel:

dr. Homolya Róbert
elnök-vezérigazgató

Alapítvány a Pályavasutasokért

Mottó: „Aki kapni akar,
tanuljon meg adni!”

Lao-Ce

A Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete (PVDSz) 2000-ben megalapította, az „Alapítvány a Pályavasutasokért” alapítványt.

Az alapítvány célja, hogy az – amúgy is nehéz anyagi körülmények között élő – pályavasúti munkavállalókat a rendkívüli élethelyzetekben támogassa!

Az alapítvány támogatásáért a PVDSz tagok pályázhatnak.

Az alapítvány kuratóriuma három havonként tartott ülésein bírálja el a beérkezett kérelmeket, pályázatokat.



A benyújtott pályázatnak az alábbiakat kell tartalmaznia:

- a kérelmező adatait
- a kérelem rövid indoklását, valamint az indoklást alátámasztó dokumentumokat
- a munkáltató kereseti igazolását (házas- illetve élettárs kereset igazolását is!)
- a gyermek(ek) születési anyakönyvi kivonatának fénymásolata, tankötelezettség esetén, iskola látogatási igazolás

Az alapítvány számlaszáma: OTP Bank Nyrt. 11706016-20803599, Adószám: 18172825-1-42

Cím: 1142 Bp., Teleki Blanka u. 15-17. – Tel./fax/üz.rögzítő: 06-1/511-8194; vasútüzemi: tel./fax/üz.rögzítő: 01+81-94

Szakszervezetünk alapítványa a Munka törvénykönyve 179.§-a alapján a MÁV Csoport és GySEV Zrt. munkavállalói esetében a szándékos károkozás kivételével – maximum az öregségi nyugdíj legkisebb összegének kétszereséig – megtéríti a PVDSz-tagok kártérítési kötelezettségét amennyiben a munkáltató eljárás keretében kártérítési összeget állapít meg és szab ki.

RÁADÁS!

TÉGED IS ÉRTHET BALESET!

Széleskörű szolgáltatás rendkívül alacsony díjért! A PVDSZ tagok részére!

SZOLGÁLTATÁSOK	„A” csomag 600 Ft/hó	„B” csomag 800 Ft/hó
ÉLETBIZTOSÍTÁS bármely okból bekövetkező halál esetén	600.000 Ft	1.000.000 Ft
BALESETI HALÁL esetén plusz!	500.000 Ft	1.000.000 Ft
BALESETI ROKKANTSÁG már 1 %-tól 100%-ig arányosan	1.000.000 Ft	1.500.000 Ft
KÖZLEKEDÉSI BALESETI maradandó egészségkárosodás már 1%-tól 100%-ig arányosan	500.000 Ft	500.000 Ft
BALESETI CSONTTÖRÉS, CSONTREPEDÉS esetén	20.000 Ft	20.000 Ft
BALESETI ÉGÉS arányos térítés, max. 100%	50.000 Ft	50.000 Ft
BALESETI MŰELÉSEK SÉRÜLÉS 28 napot meghaladó baleseti táppénz esetén	10.000 Ft	10.000 Ft
BALESETI KÓRHÁZI NAPI TÉRÍTÉS 1-50 nap között – naponta, már 1 napra is jár	2.000 Ft	2.000 Ft
BETEGSÉGI KÓRHÁZI NAPI TÉRÍTÉS 1-50 nap között – naponta, már 1 napra is jár	1.000 Ft	1.000 Ft
BALESETI MŰTÉT esetén, súlyossági fok szerint, a biztosítási összeg 10-100%-a	200.000 Ft	200.000 Ft
BETEGSÉGI MŰTÉT esetén, súlyossági fok szerint, a biztosítási összeg 25-100%	50.000 Ft	50.000 Ft
KRITIKUS BETEGSÉGEK BEKÖVETKEZÉSE szívinfarktus, rákos megbetegedés, agyi érkatasztrófa, koszorúér áthidalási műtét, szervátültetés, veseelégtelenség, sclerosis multiplex, vakság esetén	100.000 Ft	100.000 Ft

BELÉPÉSI FELTÉTELEK:

- PVDSZ tagsági viszony
- a tag rendelkezzen lakossági folyószámlával
- a belépési korhatár 18 éves kortól 70 éves korig terjed
- családtag is beléphet

EGYÉB TUDNIVALÓK:

- ez egy csomag, 12 szolgáltatással
- az új belépők esetén a tagi nyilvántartásba vételt követő naptól azonnal indul a biztosítási védelem, kivéve:
1 hónap várakozási időt köt ki a betegségi szolgáltatásokra
2 hónap várakozási időt köt ki a kritikus betegségek esetén

- A biztosítás kiterjed a munkaidőre, illetve azon kívül a nap 24 órájára és a világ minden országára
- A belépés rendkívül egyszerű, hiszen nem kell több helyen is „ügyintézni”, ugyanis a PVDSZ mindent elintézt.
- A kárrendezés is a PVDSZ-en keresztül történik.
- A kifizetett biztosítási összegek teljes mértékben adó-, és járulégmentesek.
- A kifizetett biztosítási összegeket saját címre, vagy folyószámlára utalja a biztosító.
- Folyamatos biztosítási díjfizetés szükséges a biztosítás fenntartása érdekében.

BŐVEBB FELVILÁGOSÍTÁST a PVDSZ

01+81-94 és a 01+11-69-es telefonszámain lehet kérni és kapni, hétköznap 09 - 13 óra között.

NYÍLT VONAL HÉZAG NÉLKÜL

A Pályavasúti Dolgozók Szakszervezetének havi lapja – Kiadja a Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete

Felölös kiadó: Dr. Laboda József, elnök (tel.: 01+81-95), Mobil: 30/4960-299

Főszerkesztő: Nagy Miklós, alelnök: (tel.: 01+11-69),

Tervezőszerkesztő: Györgyné Pekár Éva – Szerkesztőség: 1142 Bp. Teleki Blanka u. 15-17.

Telefon/fax/üz.rögzítő: 06-1/511-8194, vasútüzemi tel./fax/üz.rögzítő: 01+81-94, E-mail: pvdsh@pvdsh.hu, és info@pvdsh.hu,

Internet: www.pvdsh.hu, – Meg nem rendelt kéziratokat nem örzünk meg és nem küldünk vissza, az anyagok rövidítésének jogát fenntartjuk!

Nyomás: Pannónia Nyomda Kft., 1139 Budapest, Frangepán u. 16. Tel.: 06-1-412-5203