

Megválasztották...

A Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete 2020. szeptember 04-én tartotta a tisztújítással egybekötött küldöttgyűlését. A megjelent küldöttek elfogadták a 2019. évi elnökségi és pénzügyi beszámolót, megszavazták a 2020. évi pénzügyi tervet. Ezek után került sor a tisztújításra, ahol többek között új elnök, érdekvédelmi alelnök került megválasztásra. A küldöttek az alábbi személyeknek szavaztak bizalmat:

Elnök: Dr. Kispál Viktor
Érdekvédelmi alelnök: Mezei Vera
Szervezési alelnök: Nagy Miklós
PML alelnök: Szentgyörgyi Mihály
TEB alelnök: Hegedűs István
PML szakági választmányi ügyvezető: Fekete Zsolt
Elnökségi tag: Furulyás Róbert
FEB tagok: Kerékgyártó Regina, Fajka János, Kamondi Miklós

A megválasztott tisztségviselők elérhetőségei honlapunkon megtalálhatóak.

A megválasztott tisztségviselők által megfogalmazott célok eléréhez a hatékony érdekvédelmi munka érdekében elengedhetetlenül szükséges a tagok és tisztségviselők között az összehangolt munka, kommunikáció.

*Nagy Miklós
szervezési alelnök*

Tisztelt Kollégák, tagtársaim!



Egyesületünk Alapszabálya értelmében szervezetünk 2020. szeptember 04. napján – a pandémia miatt májusban kényszerűen elhalasztott – tisztújító küldöttgyűlését sikeresen megtartotta.

Miként előttem sem ismeretlen, hogy én dr. Laboda József – a ti bizalmatokból és szavazataitok alapján – immár két cikluson keresztül (10 év) betölthettem ezt a megtisztelő tisztséget, melynek során a legjobb tudásom szerint eljárva képviseltem tagságunk érdekeit, mind a munkáltató és a társszakszervezetek, mind pedig a Magyar Szakszervezeti Szövetség Elnökségének tagjaként a legnagyobb szakszervezeti konföderáció keretében az országos érdekegyeztetésben.

Ezen túlmenően pedig a PVDSz szakszervezeti jogsegélyszolgálatát is ellátva – az idők során – számtalan esetben találkozhatatok velem akár személyesen, akár pedig telefoni megkeresésekkor, akkor amikor a legkülönfélébb jogi problémáitokban adhattam tanácsot, avagy nyújtottam jogi segítséget azok elintézésében.

Most azonban 2020. augusztus 31. napjával a MÁV Zrt.-nél több, mint 49 éve létesített munkaviszonyom – velem egyetértésben – jogszerűen megszűnt. És már a több mint 52 évi szolgálati idővel rendelkező állampolgárként megérdemelt

nyugdíjas éveimet fogom tölteni, melyhez hasonló jót kívánok a PVDSz valamennyi arra jogosult és arra várományos tagjának egyaránt.

A magam részéről újabb ciklust már nem kívántam vállalni azzal, hogy jelenlegi megbízatásomat természetesen az általam vállaltaknak megfelelően tisztességgel kitöltöttem. Miután már 67. életévémbé léptem a magam részéről úgy vélem, hogy át kell adnom a staféta botot.

Ha és amennyiben a magam részéről vissza kívánok tekinteni erre a több évtizedes munkaviszonyra; szerénytelenség nélkül büszkén és bizton állíthatom, hogy mindeközben sosem kényszerültem arra, hogy elveimmel ellentétes vállalhatatlan kompromisszumok megkötésére kényszerüljek, ahogy sokan mások a mai világban, ezt már nemigen mondhatják el magukról. Amit magam előtt vállaltam az, hogy mindig megkülönböztetés nélküli empátiával kezelem és képviselem mindazokat, akik segítségre szorulva hozzám fordulnak; amit teljesíthettem is. Az általam megszerzett tudás birtokában – a szerencse faktort sem figyelmen kívül hagyva – bizton állíthatom, hogy mind a munkáltatói, mind pedig a munkavállalói oldalon eljárva ezt sikerült is megvalósítanom.

Most, amikor ezúton még egyszer megköszönöm valamennyi PVDSz tagnak azt az együttműködő támogatást, amely nélkül bizonyára nem is sikerülhetett volna közös tagsági céljaink ilyenén való elérése; most jó szívvél és jóérzéssel gondolva rátok kívánok nektek a jövőre nézve sok boldogságot, erőt, egészséget és tisztességes

megélhetést és annak előmozdítása érdekében továbbra is a közösségi összefogást a PVDSz segítségével.

Budapest, 2020. szeptember 5.

Megkülönböztetett barátsággal:

dr. Laboda József jogtanácsos
a PVDSZ volt elnöke s.k.



Dr. Kispál Viktor vagyok, Kiskőrösön születtem 1977-ben, de Budapesten élek, nős vagyok egy fiú- és egy leánygyermek boldog apukája. A Szegedi Tudományegyetemen először főiskolai, majd – már

a MÁV-os munkaviszonyom mellett – jogi diplomát szereztem.

2000 óta vagyok a MÁV Zrt. alkalmazásában. Az eddig eltelt időszakban a humán és a jogi területen végeztem munkát humánpolitikai szakértő, majd jogtanácsos munkakörökben.

A Pályavasúti Dolgozók Szakszervezetének 2004 óta, több mint 15 éve vagyok a tagja, a szakszervezetet alapító Járasi Ferenc elnök hívására, javaslatára 2004. és 2007. között a szakszervezet kikért tisztségviselője voltam, amely időszak alatt megismertem a szervezet felépítését, a szakszervezeti munka mibenlétét.

2020-ban a PVDSZ alapítótagjai, tagjai közül többen megkerestek, hogy dr. Laboda József elnöki megbízásának

(folytatás a 2. oldalon...)

(folytatás a címlapról...)

lejárta, illetve az elnök tisztség megüresedése miatt a PVDSZ elnöki tisztségéért induljak el.

A jelöltséget elfogadtam, ezt követően 2020. szeptember 04-én a PVDSZ küldöttgyűlése a szakszervezet elnökének választott, melyet nagy tisztelettel ezúttal is hálásan köszönök! Igyekszem megfelelni a küldöttek által nekem szavazott bizalomnak.

Ahogy azt már korábban is mondtam a PVDSZ tagjainak kívánok a képviselője, elnöke lenni, nem a pályának, TEB-nek, forgalomnak, számomra nem 3 szakág van, hanem 1 szakszervezet, illetve nem szakági képviselők, hanem szakszervezeti tagok. Tekintve, hogy szakmám alapján nem jövök egyik szakágból sem, a függetlenségemet biztosítottak látom. A szakszervezet általános, szakágaktól független tisztségeit betöltő munkavállalóitól (pl. érdekvédelmi alelnök) is ezt várom el.

Egyenes, szókimondó ember vagyok, ami a mai világban sajnos nem biztos, hogy előny, de így tudok nyugodtan aludni. Annak vagyok a híve, hogy ha vita, probléma van, akkor azt ott, azonnal meg kell beszélni. Kiemelten fontosnak

tartom a tagsággal való kapcsolattartást, ezért szeretném az országot járni, de az ajtóim is nyitva áll bárki előtt, a telefonon pedig mindig elérhető vagyok, keressetek bizalommal. Szintén elérendő célnak tekintem a szakszervezet taglétszámának növelését (leányvállalatoknál is!), és a munkáltató(kk)al történő kiegyensúlyozott munkaügyi kapcsolatok fenntartását.

Kedves Tagtársaim!



Bár személyesen és levélben a küldötteknek bemutatkoztam, azért szeretném megragadni az alkalmat, hogy megosszak veletek egy kevés információt magamról.

Mezei Verának hívnak, Pécsen élek. Forgalmi szolgálattevőként kezdtem a vasúti pályafutásomat 1998-ban végeztem a dombóvári Apáczai Csere János Vasútforgalmi Szakközépiskolában. 2004-ben diplomáztam a Kaposvári Egyetemen, azután a 2006-ban a felsőfokú forgalmi levelező

tanfolyamot is sikeresen letudtam. A 30-as vonal állomásain dolgoztam, majd 2013-ban a balatoni KÖFI bevezetése után Pécsre kerültem forgalmi szolgálattevőként, illetve forgalmi koordinátorként. 2014-től Pécs forgalmi csomóponti főnökségen vezénylőtisztként tevékenykedtem eddig. 2014-ben mester diplomát is abszolváltam a PTE-n és végül a 2018-ban beiratkoztam az ELTE munkajogi tanácsadó képzésre, melyet 2020-ban fejeztem be.

A szakszervezeti munkát 2006-ban kezdtem a Nagykanizsa alapszervezet képviselőjeként vállalva. Később forgalmi referensként részt vettem az PVDSZ elnökségének munkájában. 2018-tól a Forgalmi választmány ügyvezetőjének választottak meg. A 2020-as tisztújító közgyűlés előtt Bátor István érdekvédelmi alelnök lemondott, és én úgy éreztem alkalmas lennék erre a tisztségre. Jelöltettem magam és hála a küldötteknek megkaptam a bizalmat 5 évre.

Mindent el fogok követni azért, hogy az együttműködésünk legalább olyan jó legyen, mint eddig. Rajtam nem múlik... Keressetek bátran, az elérhetőségem a honlapon megtalálható.

Köszönettel: Mezei Vera

ÉRDEKVÉDELEM

Ismét módosult a MÁV Zrt. Kollektív Szerződése

MEGÁLLAPODÁS

A MÁV Zrt. Kollektív Szerződésének módosítására

I. A KSz 15. § 2. pontjának utolsó bekezdése az alábbiak szerint módosul:

„Az a) pontban foglaltak csak akkor alkalmazhatók, ha a munkáltatói azonnali hatályú felmondással szemben a munkavállaló bírósági jogvitát nem kezdeményezett, vagy a bíróság azt jogerős döntésében megalapozottnak találta.”

II. A KSz 16. § 2. pontja az alábbiak szerint módosul:

„2. Változó munkahelyre történő alkalmazás esetén a foglalkoztatás területét vagy az egyes szolgálati helyeket pontosan meg kell határozni.

A munkaszerződés megkötésének helyét kell a telephelynek tekinteni, ha a munkaszerződés erre vonatkozóan nem rendelkezik.”

III. A KSz 18. § 5. pontjában szereplő „Humánerőforrás fejlesztés” szövegrész helyébe „humán szervezet” szöveg lép.

IV. A KSz 18. § 6. pontja az alábbiak szerint módosul:

„A munkaerő-piaci szolgálat a mun-

kavállaló kérésére adatot szolgáltat azokról a betöltetlen és a következő hat hónapon előre láthatóan betölthetővé váló munkakörökről, melyek betöltésére a munkavállaló alkalmas lehet. Az erre vonatkozó kérelmet a munkavállaló létszámban tartó szervezeti egységnél kell előterjeszteni, az adatszolgáltatást a munkavállaló kérését követő 15 napon belül teljesíteni kell.”

V. A KSz 21. § 1. pontjának b) alpontja az alábbiak szerint módosul:

„b) egyedül gondoskodik legalább kettő, az Mt. 118.§ (1)-(2) bekezdése szerinti pótszabadságra jogosító gyermekének eltartásáról,”

VI. A KSz 24. § 2. pontjában foglaltak törlésre kerülnek.

VII. A KSz 27. § 3. pontjának c) alpontja törlésre kerül.

VIII. A KSz 28. § 6. pontjában szereplő „az Mt. 135.§ (2) bekezdés i) pontja szerinti felbatalmazás alapján” szövegrész helyébe „az Mt. 135. § (2)

bekezdés j) pontja szerinti felbatalmazás alapján” szöveg lép.

IX. A KSz 29. § 1., 2., 5. és 6. pontjában szereplő „öt nap” szövegrész helyébe „120 óra” szöveg lép.

X. A KSz 29. § 3. pontjában szereplő „1.750 Ft” szövegrész helyébe „2.000 Ft” szöveg lép.

XI. A KSz 29. § 4. pont a) alpontjában szereplő „ha az adott szolgálat rész elmarad” szövegrész helyébe „ha az adott szolgálat részben elmarad” szöveg lép.

XII. A KSz 40. § 4. pontjában szereplő „800 Ft” szövegrész helyébe „900 Ft” szöveg lép.

XIII. A KSz 43. § 3. pontjának első bekezdésében szereplő „Az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább három órát töltő munkavállalót évenként öt munkanap pótszabadság illeti meg. Ha a munkavállaló ilyen munkahelyen legalább öt évet eltöltött, a pótszabadság mértéke tíz munkanap.” szövegrész törlésre kerül.

XIV. A KSz 44. § 6. pontja az alábbi rendelkezéssel egészül ki:

„E díjazás minden olyan tanfolyam időtartamára nézve is alkalmazandó, amely nem minősül levelező tagozatos tanfolyamnak, de a munkavállaló részvételének biztosítása munkáltatói kötelezéssel történik.”

XV. A KSz 45. § új 5. pontja az alábbiak szerint kerül megállapításra:

„Ha a Kollektív Szerződés pótlékként vagy külön díjazásként az alábbi bizonyos százalékanak a kifizetését rendeli el, azon időarányos kifizetést kell érteni.”

XVI. A KSz 51. § első bekezdésében szereplő „alapbére 20%-ának megfelelő összegű pótlék illeti meg” szövegrész helyébe „alapbére 30%-ának megfelelő összegű pótlék illeti meg” szöveg lép.

XVII. A KSz 55. § 3. pontja helyébe az alábbi szöveg lép:

„3. Abban az esetben, ha a helyettesített munkavállaló alapbére nem állapítható meg, akkor a helyettesítési díj számítási alapja az adott szervezeti egységben hasonló munkakört betöltő munkavállalók alapbérenek az átlaga.”

XVIII. A KSz 57. § utolsó bekezdése az alábbiak szerint módosul:

„A pályavasút operatív működtetésében résztvevő azon munkavállalók esetében, akiknek munkába járása tömegközlekedési eszközzel nem oldható meg, a saját gépjárművel történő munkába járás költségtérítése 30 Ft/km. A jogosultak körét – a szakszervezetekkel előzetesen egyeztetetten – a munkáltató utasításban határozza meg.”

XIX. A KSz 64. § 3. pontjának második bekezdése az alábbiak szerint módosul:

„A temetési segély a kérelmező nevére kiállított temetési számla másolatok csatolásával, valamint a halotti anyakönyvi kivonat és rokonsági fok igazolására alkalmas okirat humánpartner részére történő bemutatással fizethető ki.”

XX. A KSz 64. § az alábbi új 5. ponttal egészül ki:

„Szociális és temetési segélyre jogosult az a munkavállaló is, akinek munkaviszonya keresőképtelenség, szünelési szabadság, valamint gyermeke vagy hozzátartozója otthoni ápolása, illetve gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság jogcímén szünetel.”

XXI. A KSz 3. mellékletének 6. pontjának 6.1.1 alpontjának második bekezdése az alábbiak szerint módosul:

„A munkáltatói intézkedéseket, kártérítéseket tartalmazó ügyiratokat

a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 99/A. § (1) bekezdés előírása alapján az öregségi nyugdíjkorhatár betöltésétől számított 5 évig kell megőrizni.”

XXII. A KSz 4. számú mellékletének I. munkaköri csoportja az „Állomási szolgáltatások koordinátor” szöveggel egészül ki.

XXIII. A KSz 4. számú mellékletének I. munkaköri csoportjából az „Ügyeletes tisz” szövegrész törlésre kerül.

XXIV. A KSz 4. számú mellékletének IX. munkaköri csoportja a „Biztosítóberendezési technikus, Hídvizsgáló technikus, Pályafenntartási technikus, Távközlő technikus” szöveggel egészül ki.

XXV. A KSz 6. számú melléklete az alábbiak szerint módosul:

A 46. § hatálya alá tartozó munkakörök

állomásfőnök I., II., III.

állomáskezelő

(rendszeres forgalmi szolgálattelvői

kötelezettséggel)

darukezelő (Záhony)

darukötöző (Záhony)

egyéb vasúti járművezető

forgalmi szolgálattelvő

főrendelkező

gépkezelő

gurításvezető

gyermekvasúti vezető jegyvizsgáló

jegyvizsgáló

kiemelt tolatásvezető

kiemelt váltókezelő

kirakó

kisgép-, berendezéskezelő (Záhony)

kocsimester

kocsirendező

különleges vasúti járművezető

mozdony segédkezelő

(bármely szolgálati ágnál)

mozdonyvezető

(bármely szolgálati ágnál)

PGV kocsivizsgáló

rendelkező forgalmi szolgálattelvő

sarus

sarus csapatvezető

sorompókezelő

szállító-rakodómunkás (Záhony)

targoncavezető

tartalékos térfőnök

tartalékos vonali tolatásvezető

térfőnök

térközör, vonatjelentő őr

tolatásvezető I., II.

vágányfék kezelő

vágányféklakatos

váltókezelő, elektrodinamikus I.

váltókezelő, helyszíni állítású I.

váltókezelő, vonóvezeték I.

vezető váltókezelő

vonalgondozó

vonali kocsirendező

vonali tolatásvezető

vonatfel-, és átvevő

vonatkezelő, -levelező

vontatási vonatkísérő

XXVI. A KSz 7. számú melléklete a „Technológiai rendszermérnök” szöveggel egészül ki.

XXVII. A KSz 8. számú melléklete az „Állomási szolgáltatások koordinátor, Forgószámoly szerelő, Darukezelő” szöveggel egészül ki.

XXVIII. A KSz 8. számú mellékletéből az „Ügyeletes tisz” szövegrész törlésre kerül.

XXIX. A KSz 11. számú melléklete az „Egyéb vasúti járművezető, Felsővezeték szerelő, Vasúti járművezető” szöveggel egészül ki.

Hatályba léptető rendelkezések:

Jelen megállapodás az aláírásának napján lép hatályba, de a X., XII., és a XVI. számú módosításban foglaltakat 2020. augusztus 1. napjától kell alkalmazni.

Budapest, 2020.08. 14.

Munkáltató aláíró Szakszervezetek

A KSZ 57. § módosításához az alábbi egyoldalú munkáltatói utasítás már meg is jelent:

A MÁV Zrt. és a képvisellettal rendelkező szakszervezetek 2020. augusztus 14. napján a MÁV Zrt. Kollektív Szerződésének módosítására vonatkozó Megállapodást (a továbbiakban: Megállapodás) kötöttek.

A Megállapodás XVIII. pontja alapján módosításra került a MÁV Zrt. Kollektív Szerződésének 57. §-ának alábbi utolsó bekezdése.

„A pályavasút operatív működtetésében résztvevő azon munkavállalók esetében, akiknek munkába járása tömegközlekedési eszközzel nem oldható meg, a saját gépjárművel történő munkába járás költségtérítése 30 Ft/km. A jogosultak körét – a szakszervezetekkel előzetesen egyeztetetten – a munkáltató utasításban határozza meg.”

Fentiekre tekintettel – a szakszervezetekkel történt előzetes egyeztetést követően – a munkáltató 2020. augusztus 14. napjától jelen utasításban határozza meg azon jogosultak körét, akik esetében a saját gépjárművel történő munkába járás költségtérítése 30 Ft/km:

– Budapesten, Debrecenben, Miskolcon, Pécsen, Szegeden és Szombathelyen működő Pályavasúti területi igazgatóságok és az irányításuk alá tartozó szervezetek munkavállalói, akiknek a munkába járása a KSZ 57. a), b) és c) pontja alapján tömegközlekedési eszközzel nem oldható meg.

Budapest, 2020.09.02.

Dorozsmai Éva
Humánerőforrás ve-
zérigazgató-helyettes

Virág István
Pályaműködtetési ve-
zérigazgató-helyettes

Jövedelemjavító intézkedések a MÁV-START Zrt-nél

MÁV-START Zrt. tájékoztatása azon bérintézkedésekről, amelyekkel a munkáltató elismeri munkatársainak a többletteljesítményt, többletterhelést.

A jegyvizsgálói munkakörök átsorolása, teljesítmény elismerése. Amint az ismeretes a munkakörben dolgozók számára, 2020. július 1-jén a jegyvizsgálói munkakörbe tartozó munkakörök besorolási kategóriája megváltozott, azaz bérezés szempontjából magasabb kategóriába kerültek, amely a munkavállalók egy részénél alapbér felzárkóztatással járt. Ezen túlmenően, a jegyvizsgálók teljesítményének elismerésére egyszeri 120.000 Ft összegű kifizetés végrehajtásáról döntöttek.

Az egyszeri kifizetésre jogosult minden jegyvizsgálói munkakörben foglalkoztatott (belföldi, nemzetközi, belföldi vezető és nemzetközi vezető jegyvizsgáló) munkavállaló a 2020.01.01.-06.30. közötti időszakra vonatkozóan, az érintett munkakörökben való foglalkoztatás idejére.

Mozdonyvezetők korai kezdése és késői végzése. Gyakori, hogy este 22 óra és reggel 6 óra közötti időpontba esik a mozdonyvezetői fel- és lejelentkezés, ez sok kényelmetlenséget okoz a kollégák számára, így ezek a szolgálatok nem kedveltek. A korai feljelentkezést és a késői lejelentkezést vállalók esetében ellentételezésként 2020. augusztus 1-je és december 31. közötti időszakra vonatkozóan ezekre a szolgálatokra 500 Ft alkalmankénti díjazást vezetünk be. Ezen túlmenően a 2020. július végéig terjedő időszakban megvalósult korai kezdés - késői végzés miatti többletteljesítmény ellentételezésére egyszeri 100.000 Ft kifizetésről született döntés.

Az egyszeri kifizetésre jogosult minden, 2020. augusztus 1-jén mozdonyvezető, motorvonat-vezető, FLIRT motorvonat-vezető munkakörben foglalkoztatott munkavállaló, a 2020.01.01.-07.31. közötti időszakban e munkakörökben való foglalkoztatás idejére.

A vonatkapcsolási tevékenység egy részét tavaly év végén átvettük a MÁV Zrt-től: Keleti pályaudvar, Szolnok, Vác, Győr és Székesfehérvár állomásokon. A tervek közt szerepelt Budapest-Déli pu. és Püspökladány állomás átvétele is, de ezek nem valósultak meg, munkavállalói hajlandóság hiánya miatt. A kapcsolásért jelenleg a munkavállalók 400 Ft díjazást kapnak.

A kapcsolási hajlandóság elismeréseként, a rugalmas és előremutató hozzáállás ellentételezésére, valamint a többletteljesítmény elismeréseként sávosan egyszeri kifizetést hajt végre a Munkáltató az érintett munkavállalók részére az alábbiak szerint:

Kapcsolások száma (2020.01.01-06.30. között)	Juttatás összege Ft
800 és afelett	150 000
400 és afelett	120 000
200 és afelett	100 000
20 és afelett	50 000
minimum 1 kapcsolat	20 000

A kifizetésre minden érintett munkavállaló jogosult a 2020. január-június havi tényleges kapcsolási adatok alapján, akinek munkaviszonya 2020. augusztus 31-én is fennáll és ezen időpontban nem tölti felmentési idejét.

A sikeres **értékesítési** tevékenység elismerésére **kiemelt telephelyi pótlék.** Egyes értékesítési csatornáink igénybevétele az elmúlt fél évben átalakult, továbbá a vasúti utasforgalom és az egyes pénztári értékesítés jelentősen eltérhet egyik és másik pénztárban. Így vannak jelentősen magasabb terheléssel járó szolgálatok. Ennek ellentételezésére egyszeri kifizetésről született döntés, amelynek összege kategóriánként, sávosan lett meghatározva III. kategória 55.000 Ft, II. kategória 66000 Ft és az I. kategória 77.000 Ft-os összegekkel. Az egyszeri kifizetésre mindazok jogosultak, akiknek többletteljesítménye indokolja az ellentételezést, továbbá munkaviszonya 2020. augusztus 31-én is fennáll.

Ezen túlmenően **kiemelt telephelyi pótlék** bevezetését is végrehajtja a munkáltató 2020. augusztus 1.-2020. december 31. közötti időszakra, a kifizetése havonta lesz majd, szintén sávosan meghatározva III. kategória 8000 Ft, II. kategória 9500 Ft és I. kategória 11.000 Ft összegekkel.

Az egyszeri kifizetés összege kategóriánként 2020. január 1. - 2020. július 31. közötti időszakra vonatkoztatva:

Az egyszeri kifizetés összege a 2020. 1-7. havi teljesítmények alapján az alábbi kategóriák szerint kerül meghatározásra:

I. Azon kiemelt forgalmú állomások, ahol a vizsgált időszakban a teljes jegydarab 100.000 felett alakult.

II. Azon forgalmas állomások, ahol a vizsgált időszakban a teljes jegydarab 10.000 és 100.000 között alakult.

III. Azon alacsony forgalmú állomások, ahol a vizsgált időszakban a teljes jegydarab 10.000 alatt alakult

A kiemelt telephelyi pótlékhoz kapcsolódó egyszeri kifizetésre jogosultak az alábbi munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók:

- * Belföldi személypénztáros
- * Nemzetközi személypénztáros
- * Számadó és jegypénztáros
- * Számadó pénztáros
- * Utánfizetési pénztáros
- * VIP pénztáros
- * Ügyfélszolgálati szakelőadó
- * Ügyfélszolgálati szakelőadó

Az egyszeri kifizetésre, az I. kategória besorolás szerint jogosult továbbá az elektronikus értékesítési csatornák működtetésében, fejlesztésében közreműködő, 2020. 1-7. hónapokban többletteljesítményt nyújtó munkavállalók. Az egyszeri juttatásban a teljesítményük alapján az Értékesítési Igazgató által név szerint meghatározott munkavállalók részesülhetnek.

Menetrendi változások kapcsán megnövekedett terhelés elismerése. Az elmúlt hónapok intézkedései kapcsán a menetrendi kínálat többszöri változtatása jelentős többletterhelést rótt a menetrendtervezéssel foglalkozó, valamint az üzemirányítás területén dolgozó kollégákra. A változással kapcsolatos feladatokat rendkívül rövid idő alatt kellett elvégezni, ami munkatársainknak jelentős többletmunkát eredményezett. Ezért a többlet teljesítmény elismeréseként egyszeri 100.000 Ft-os kifizetés végrehajtásáról döntött a MÁV-START vezetése, a munkáltatói jogkörgyakorlók javaslata szerint érintett munkavállalói kör részére a Menetrendtervezés, Technológiatervezés és Üzemirányítás területén.

Az érintett és jogosult munkavállalóknak minden fentebb részletezett egyszeri juttatás az augusztusi munkabérrel került kifizetve.

(MÁV-START munkaügyi kapcsolatok)

Önkéntes egészségpénztári tagdíj-kiegészítés bevezetése

A szociális hozzájárulási adó mértéke 2020.07.01.-től 17,5 százalékról 15,5 százalékra csökkent. ennek következményeként a munkáltató és a szakszervezetek között lefolytatott tárgyalások eredményeként az alábbi megállapodás született.

27522/2020/MAV MEGÁLLAPODÁS

Preambulum

A MÁV Zrt. és a konszolidációs körébe bevont gazdasági társaságok, illetve a képviselettel rendelkező szakszervezetek között 2020. március 5. napján aláírásra került a 8731/2020/MAV. sz. 2020. évi bérintézkedésekről szóló csoportszintű Megállapodás (a továbbiakban: bérmegállapodás).

A bérmegállapodás X. Záró rendelkezések körében a Munkáltató kötelezettséget vállalt arra, hogy amennyiben a szociális hozzájárulási adó a bérmegállapodás megkötésekor hatályos mértékéhez képest a 2020. év vonatkozásában csökkentésre kerül, akkor tárgyalásokat kezdeményez a munkáltatói önkéntes egészségpénztári tagdíj-kiegészítés bevezetéséről.

A 2020. évi XLVI. törvény 10. §-a alapján a szociális hozzájárulási adó mértékének csökkentése 2020. július 1. naptól hatályba lépett azzal, hogy az adóalap 17,5 százalékról 15,5 százalékra módosult.

Fentiek figyelembevételére alapján, a Felek között lefolytatott tárgyalások eredményeként az alábbi megállapodás kerül megkötésre a munkáltatói önkéntes egészségpénztári tagdíj-kiegészítés bevezetéséről:

I. A megállapodás személyi hatálya

1. A MÁV Zrt. jelen megállapodás aláírásával vállalja, hogy a konszolidációs körébe bevont gazdasági társaságok (a MÁV-START Zrt., a MÁV Szolgáltató Központ Zrt., a MÁV FKG Kft., a Záhony-Port Zrt., a MÁV KfV Kft., a MÁV Vagon Kft., a MÁV-HÉV Zrt., továbbá ideértve a MÁV Nosztalgia Kft.-t, valamint a MÁV Rail Tours Kft.-t is) esetében tulajdonosként biztosítja az alábbi, önkéntes egészségpénztári tagdíj-kiegészítéssel kapcsolatos intézkedés végrehajtását.

2. Munkáltatói önkéntes egészségpénztári tagdíj-kiegészítésre jogosult a Munkáltatónál foglalkoztatott valamennyi munkavállaló, akinek a munkaviszonya 2020. július 1. napját követően az adott tárgyhónap első és utolsó napján is statisztikai állományban fennáll, vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály (különösen az Mt. 128.§-132.§-ai) alapján kötelezően biztosítandó fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe, illetve 30 napot meghaladó keresőképtelen állományban van.

3. Az önkéntes egészségpénztári tagdíj-kiegészítésre jogosult továbbá az a munkavállaló is, aki a munkáltató által kiadott utasításban foglaltak szerint MÁV-ÉVEK Programban vesz részt, de legfeljebb azonban annak 24 havi időtartamára. Ha a MÁV-ÉVEK Programban való részvétel kezdete a tárgyhónap első napját követő időpont, akkor a teljes hónapra megilleti a munkavállalót az önkéntes egészségpénztári tagdíj-kiegészítés. Amennyiben a MÁV-ÉVEK Programban való részvétel nem a tárgyhónap utolsó napján szűnik meg, akkor a megszűnés hónapjára nem illeti meg az önkéntes egészségpénztári tagdíj-kiegészítés.

II. Önkéntes egészségpénztári munkáltatói tagdíj-kiegészítés részletes szabályai:

1. A jogosultság további feltétele, hogy a munkavállaló bármely önkéntes egészségpénztárban — 2020. július 1. napján vagy azt követően a tárgyhó utolsó napján egészségpénztári tagsággal rendelkezzen és a munkavállaló tárgyhótól kezdődően megbízza a munkáltatót, hogy havonta legalább 2000 Ft összeget a munkabérből vagy társadalombiztosítás keretében kapott ellátásából levonja és azt az egészségpénztár által megjelölt pénztárat számlájára átutalja.

Ezen felül a munkáltatói hozzájárulás feltétele, hogy a munkáltató munkáltatói tagként szerződést kössön az önkéntes egészségpénztárral.

Ha a munkavállaló olyan pénztárral létesít tagsági viszonyt, amellyel a munkáltatónak nincs szerződése, a munkáltató kezdeményezi a megnevezett pénztárral történő szerződéskötést. Ebben az esetben a munkáltatói hozzájárulás a szerződés hatályba lépését követően kerül folyósításra, de a munkavállaló által leadott igény dátumára visszamenőleg elszámolva azzal, hogy 2020. szeptemberben leadott igény esetében a 2. pontban meghatározott tagdíj-kiegészítésekre is jogosult a munkavállaló.

2. A 2020. július és augusztus havi tagdíj-kiegészítésre az a munkavállaló jogosult, aki az 1. pont szerint rendelkezik egészségpénztári tagsággal és az ott meghatározott, legalább 2000 Ft összegű levonással legkésőbb 2020. szeptember

hónaptól kezdődő hatállyal a munkáltatót megbízza.

3. A 2020. július 1. naptól 2020. december 31. napjáig esedékes havi tagdíj-kiegészítésekre az a munkavállaló is jogosult, aki az 1. pont szerint rendelkezik egészségpénztári tagsággal és 2020. január 1. napja és 2020. augusztus 31. napja között legalább 12 000 Ft egyéni tagdíjat befizetett, amelyről 2020. szeptember 25. napjáig leadta az egészségpénztár által kiadott igazolást a Munkáltató részére.

4. A munkáltatói önkéntes egészségpénztári tagdíj-kiegészítés bruttó összege 2020. július 1. napjától havonta 4 520 Ft.

E juttatás bruttó összege után – a jelenleg hatályos jogszabályoknak megfelelően – a Munkáltató megfizeti a munkáltatói közterheket, a munkavállaló pedig a tagdíj-kiegészítést terhelő személyi jövedelemadót és munkavállalói járulékokat köteles fizetni.

A Munkáltató a munkavállalót terhelő adót, járulékot a juttatás bruttó összegéből levonja, és a fennmaradó nettó összeget utalja át az önkéntes egészségpénztár részére, így ez kerül a munkavállaló egyéni pénztári számlájára.

5. A 2020. július 1. napot követően munkaviszonyt létesítő, vagy valamelyik önkéntes egészségpénztárba belépő munkavállaló, az I. pont szerinti feltételek fennállása esetén, attól a tárgyhónaptól jogosult a 2. pontban foglalt jogosultság kivételével – önkéntes egészségpénztári tagdíj hozzájárulásra, amelynek 25. napjáig a Munkáltató részére leadta a tagsági viszonyát igazoló (belépési nyilatkozat másolat, tagsági igazolás) dokumentumot és az önkéntes egészségpénztári tagdíj munkabérből történő levonásához szükséges nyilatkozatot.

X. Záró rendelkezések:

A jelen megállapodás az aláírásának napjával lép hatályba azzal, hogy az abban foglalt rendelkezéseket 2020. július 1. naptól 2021. december 31. napjáig kell alkalmazni.

A jelen megállapodás kollektív erejű megállapodásnak minősül.

Budapest, 2020. 09.08.

Munkáltató

A Munkáltatónál
képviselettel rendelkező
szakszervezetek

Együttműködési Megállapodás a MÁV Zrt. munkavállalóinak egyes foglalkoztatási kérdéseiről és a munkaügyi kapcsolatokról

A megállapodást aláíró Felek kinyilvánítják, hogy alapvető közös érdekük a MÁV Zrt. által nyújtott szolgáltatások minőségének emelésén és működési hatékonyságának növelésén keresztül elérni a vasúti közlekedésnek a közösségi közlekedésen, illetve az áru fuvarozási piacon belül megvalósuló egyre nagyobb térnyerését, ami azon túl, hogy javítja a Munkáltató munkaerő-piaci megítélését, pozitív hatást gyakorol a munkaerő megtartására, a vasutas munkavállalók foglalkoztatásának biztonságára és elősegíti a vasutas szakmák társadalmi megbecsülését is.

Az együttműködési megállapodás megfelelő keretet teremt a rendezett munkaügyi kapcsolatoknak, ezáltal egyaránt eredményesen szolgálja mind a munkáltatói, mind a munkavállalói érdekeket. A munkáltatói, valamint a munkavállalói érdekek összehangolása érdekében az aláíró Felek a MÁV Zrt.-nél a foglalkoztatás, a munka- és egészségvédelem, valamint a munkaügyi kapcsolatok terén az alábbi megállapodást kötik.

1. Együttműködés a foglalkoztatási tervek és intézkedések vonatkozásában

1.1. A MÁV Zrt. a tárgyévre vonatkozó létszám és a foglalkoztatási jellemzőinek alakulásáról a negyedéves tényadatok rendelkezésre állását követően írásban tájékoztatja az aláíró szakszervezeteket.

A Munkáltató vállalja, hogy a műszaki fejlesztések jövőbeni létszáma gyakorolt hatásainak elemzését elvégzi és ezt az érdekképviseltek részére bemutatja. A létszámkiváltó hatással járó beruházások esetén az esetlegesen felszabaduló munkavállalók tovább foglalkoztatásának lehetőségeiről intézkedési tervet dolgoz ki. Ennek kapcsán az aláíró szakszervezetek bármelyikének kérésére egyeztetést folytat.

1.2. A munkavállalók foglalkoztatására kiható munkáltatói intézkedések tervezetének véleményeztetése a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban meghatározott módon történik.

2. A munkaerő megtartása, a munkavállalói elköteleződés kialakítása érdekében alkalmazott stratégiai eszközök

2.1 A hosszú távú foglalkoztatást biztosító programok

- A Munkáltató a munkavállalók folyamatos szakmai képzésével, tanulmányi

szerveződések megkötése mellett támogatja azt, hogy több munkakör ellátására is alkalmas munkaerő-állomány jöjjön létre, mellyel a rugalmasabb foglalkoztatáson keresztül lehetővé teszi a jelentkező foglalkoztatási gondok megelőzését.

- A Munkáltató olyan modul rendszerűen kialakított képzéseket alkalmaz, amelyek a munkakörök egymásra épülésével összhangban, szakmai ráképzések útján biztosítják a munkavállalók részére új munkakör elsajátítását.

- A Munkáltató a munkaviszony létesítéséhez kapcsolódó belső munkaerőmozgás folyamatát utasításban szabályozza. A Munkáltató az esetlegesen felmerülő foglalkoztatási nehézségek esetén elsősorban a meglévő, megfelelő végzettségű, képzettségű, szakmai tapasztalattal rendelkező és egészségileg alkalmas munkaerő-állományból pótolja – a természetes fogyás okozta – létszámcsökkenést.

- A munkaerő felvételek során a Munkáltató törekszik a magasabb végzettségű munkavállalók alkalmazására, hogy az esetleges technikai, technológiai változások esetén a foglalkoztatásban állók közül is kialakítható legyen a magasabb technikai színvonal kezelésére is alkalmas munkaerő állomány.

- A Munkáltató a vállalatban belül az egyes szervezeti egységek területileg eltérő munkaerő-piaci környezetének kiegyenlítése érdekében munkásszállás biztosításával is növeli a munkavállalók mobilitását.

- A Munkáltató gazdaságossági érdekeivel összhangban a szükséges humán erőforrás egyenletes elosztására törekszik. A Munkáltató vállalja, hogy a munkahely (munkavégzési hely) tekintetében határozott idejű munkaszerződés-módosításokkal is biztosítja az önkéntes munkavállalói mozgást az egyes földrajzi, illetve szakmai területek között, amennyiben ez szükséges. Erről a Munkáltató előzetesen az érintett szervezeti egység szintjén tájékoztatja a helyi üzemi tanácsot (megbízottat) és a képvisellel rendelkező szakszervezeteket. Ezzel összefüggésben a Munkáltató az ilyen munkaszerződés-módosítással érintett munkavállalók számára lakhatási támogatást, vagy megfelelő minőségű szálláslehetőséget biztosít.

2.2. Munka- és egészségvédelem

A munkavállalók egészséget nem veszélyeztető és biztonságos foglalkoztatása érdekében továbbra is cél:

- o a munkabalesetek számának és

súlyosságának folyamatos csökkentése, elsősorban azok megelőzését elősegítő oktatások folyamatos szervezése, megtartása által;

- o a meglévő kedvezőtlen munkakörülményekből és munkakörnyezetből eredő kockázatok folyamatos feltárása és mérséklése;

- o a műszaki színvonal emelése (korszerű gépek, berendezések beszerzése és használatba vétele stb.).

2.3 A hatósági orvosi vizsgálatokhoz kötött munkakörben egészségileg alkalmatlanná vált munkavállaló kedvezményei, a Kollektív Szerződés 46.§-ában foglaltakon túlmenően

- o Azon munkavállaló számára, aki a MÁV Zrt.-nél legalább 25 éven keresztül a vasúti közlekedés biztonságával összefüggő munkakörökben betöltő munkavállalókkal szemben támasztott egészségügyi követelményekről és az egészségügyi vizsgálat rendjéről szóló 203/2009 (IX. 18.) Korm. rendeletnek a jelen megállapodás megkötésének napján hatályos szövege alapján annak hatálya alá tartozó munkakörben (a továbbiakban: „hatósági orvosi vizsgálatokhoz kötött munkakörben”) volt foglalkoztatva, és az egészségi állapotának munkavégzésből eredő megromlása miatt – a korhatár előtti ellátásra való jogosultságának illetve az öregségi teljes nyugdíjra való jogosultságának az eléérése előtt 24 hónapon belül – munkaköre ellátására véglegesen alkalmatlanná vált (kivéve rokkantság), és számára más, megfelelő munkakör felajánlása nem lehetséges, akkor a közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetésre irányuló megállapodásban az Mt-ben meghatározott felmondási idő, végkielégítés megváltásán túlmenően a Munkáltató további 3 havi szociális juttatás kifizetését is biztosítja.

- o Azon munkavállaló, aki a MÁV Zrt.-nél legalább 25 éven keresztül hatósági orvosi vizsgálatokhoz kötött munkakörben volt foglalkoztatva, és munkaköréhez szükséges alkalmas minősítést – a korhatár előtt ellátásra való jogosultságának illetve az öregségi teljes nyugdíjra való jogosultságának az eléérése előtt 24 hónapon belül – olyan foglalkoztatási korlátozásokkal kapja meg, ami miatt a Munkáltató az eredeti munkakörében nem tudja tovább foglalkoztatni, a Munkáltató megvizsgálja és elősegíti olyan munkakörbe helyezését, amelyhez szükséges szakképzettséggel és egészségi alkalmassággal rendelkezik.

- o Azon munkavállaló, aki a MÁV

Zrt.-nél legalább 15 éven keresztül hatósági orvosi vizsgálathoz kötött munkakörben volt foglalkoztatva, és munkaköréhez szükséges alkalmas minősítést – a korhatár előtti ellátásra való jogosultságának illetve az öregségi teljes nyugdíjra való jogosultságának az elérése előtt 10 éven belül – olyan foglalkoztatási korlátozásokkal kapja meg, ami miatt az eredeti munkakörében tovább nem foglalkoztatható és részére a Munkáltató megfelelő munkakört sem tud felajánlani, akkor a munkavállaló képzettségi és egészségi állapotának megfelelő más olyan munkakör betöltéséhez szükséges szak-, illetve átképzés lehetőségét is meg kell vizsgálni, melyben a munkavállalót tovább tudja foglalkoztatni. Amennyiben a Munkáltató ilyen lehetőséget fel tud ajánlani, a munkakör betöltéséhez szükséges szak-, illetve átképzés költségei a Munkáltatót terhelik.

o Munkáltató vállalja, hogy a MÁV-csoporton belüli pályázati lehetőségekről felhívja a figyelmét és írásban tájékoztatja azon munkavállalót, aki a MÁV Zrt.-nél legalább 15 éven keresztül hatósági orvosi vizsgálathoz kötött munkakörben volt foglalkoztatva, és egészségi állapotának szolgálatból származó megromlása miatt munkaköréhez szükséges alkalmas minősítést foglalkoztatási korlátozásokkal kapja meg (kivéve rokkantság).

A 2.3. pont alkalmazása során:

o a MÁV Zrt.-nél az adott munkakörben történt foglalkoztatás idejébe beszámít a folyamatosnak elismert munkaviszony időtartama alatt, ilyen munkakörben történt munkavégzés is,

o a munkakör betöltésére vonatkozó korlátozott alkalmasságot, illetve végleges egészségi alkalmatlanságot kizárólag foglalkozás-egészségügyi szakorvos állapíthatja meg,

o a más munkakör vonatkozásában a 3.2 pontban foglaltakat kell megfelelően alkalmazni.

2.4. Rekreációs intézkedések

o A nehéz fizikai munkát végző, nagy terhelésnek kitett, a vasúti forgalom lebonyolításával közvetlenül összefüggő munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók munkaképesség-csökkenésének megelőzése érdekében a Munkáltató Egészségmegőrző programot működtet.

o A Munkáltató vállalja, hogy az Egészségmegőrző program kapacitását a korábbi 680 fő/év alapulvételével, a veszélyhelyzet megszűnését követő lehetőségekhez mérten működteti.

Felek rögzítik, hogy az általuk 2019. augusztus 28. napján aláírt, 26917-1/2019/MAV sz. „A MÁV Zrt. Egészségmegőrző Programjának 2020.01.01.-2020.12.31. tartó működtetése során biztosított mun-

kavégzési kötelezettség alóli mentesülésről” szóló Megállapodás 1/A sz. és 1/B sz. mellékleteiben meghatározott munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók, az abban meghatározott mértéknek megfelelően munkavégzési kötelezettségük alól mentesülnek.

A Felek megállapodnak abban, hogy a Munkáltató megvizsgálja és felajánlja az Egészségmegőrző programban való részvétel lehetőségét a még hátralévő ütem(ek) idejére és létszámkeretének terhére a 230 órát meghaladó mértékű rendkívüli munkavégzést teljesített munkavállalók részére.

A Munkáltató a részvételt a jogosult munkavállaló 40 órára járó távolléti díjával támogatja akkor is, ha 40 óra távolléti díjjal fizetett távollétnek a rendes munkaidő terhére történő biztosítása foglalkoztatási okból egyébként nem lehetséges. Az előzőek szerint jogosult munkavállalót írásban nyilatkoztatni kell arról, hogy vállalja-e a programban való részvételét.

Amennyiben az arra jogosultak száma meghaladná a hátralévő ütemek létszámkeretét, akkor a létszámkeret feletti munkavállalók ettől függetlenül jogosultak a 40 órára számított távolléti díjukra.

A hátralévő ütem(ek) létszámkeretéből esetlegesen fennmaradó mértéket az Egészségmegőrző programra egyébként irányadó szabályoknak megfelelően lehetséges igénybe venni.

o Az egészségmegőrző programon felül – lehetőségeihez mérten – a kiemelt kockázatú munkakörökben foglalkoztatottak részére védőoltások révén biztosítja egészségük megtartását.

o A Munkáltató azokban a munkakörökben, ahol a munkakör betöltésének előfeltétele a jogszabályban meghatározott kötelező hatósági orvosi alkalmasság, a hatósági orvosi vizsgálatot megelőzően legalább 1 hónappal, szűrés jelleggel - a munkavállaló szabadidejében - biztosítja orvosi ellenőrző vizsgálat lehetőségét az érintett munkavállalóknak. Ezek a vizsgálatok arra irányulnak, hogy a munkaköri kockázatok okoztak-e szervi elváltozást, illetve észlelhető-e krónikus megbetegedések jelei, valamint a munkavállaló a munkaköri feladatainak további ellátására vonatkozó orvosi vizsgálatot megelőzően előreláthatólag alkalmasnak minősüljön.

o A fizikai munkakörökben foglalkoztatottak részére, a munkakörülmények okozta igénybevételek, a munkavégzés jellege, a fokozott munkahelyi kockázatok krónikus hatásaként az ún. „nem fertőző betegségek” (pl. a magas vérnyomás, 2-es típusú cukorbetegség, ízületi betegségek stb.) megelőzése érdekében, orvosi javaslat alapján évente dietetikus tanácsadás, illetve a szükséges gyógytorna igénybevételeinek lehetőségét – a munkavállaló szabadidejében – biztosítja a Munkáltató.

o A munkavégző képesség megőrzése érdekében a már kialakult megbetegedések észlelése és időben történő gyógykezelése, gondozása érdekében a rizikófaktorokra tekintettel – az egészségügyi adataik alapján, a Vasútegészségügyi Nonprofit Közhasznú (VNK) Kft. javaslatának megfelelően – évente 100 fős minta alapján speciális vizsgálati program kerül összeállításra, amelynek alapján kerülhet sor az Egészségmegőrző program bővítésére.

o A Munkáltató a VNK Kft. által készített szórólapon keresztül is felhívja a vasutas munkavállalók figyelmét arra, hogy munkavégzésük mellett szakítsanak időt egészségük megőrzésére, és mit tegyenek annak érdekében, hogy a következő munkaköri alkalmassági vizsgálaton is jó egészségi állapotban legyenek, valamint miként vehetik igénybe a vasútegészségügyi ellátórendszert.

o A Munkáltató vállalja, hogy megvizsgálja a rendelkezésre álló költségkeret, az országos programlehetőségek és az elérhető szolgáltató(k) kapacitásának függvényében az egyéb szűrőprogramok (országos szűrőbusz, egyéb irodai munkavállalói szűrőprogram, az éves vasutas rendezvényeken szűrőátor biztosítása) indításának lehetőségét, illetve a MÁV Zrt. bekapcsolódásának lehetőségét.

2.5 Munkafeltétel és munkakörülmény javító intézkedések:

A MÁV Zrt.

o valamennyi munkahelyen – az erre vonatkozóan a Paritásos Munkavédelmi Testület által elfogadott munkavédelmi programmal összhangban – törekszik az ergonómiai és klimatizálási követelmények érvényesítésére;

o a képernyős munkahelyek esetében a jogszabályoknak megfelelő követelmények érvényesítését elősegíti és kiemelten ellenőrzi;

o a jogszabálynak megfelelően az üzemi közlekedési utakon, technológiai területeken keletkező, a botlásveszélyek megszüntetésére soron kívül intézkedéseket tesz;

o az üzemi és szociális helyiségekben megfelelő higiéniai feltételeket biztosít;

o biztosítja az otthoni munkavégzés lehetőségét a munkavállaló kérelme esetében, ha a munkakör jellege és a munkáltató biztonságos működőképessége ezt lehető teszi.

2.6 Utánpótlás biztosítása

• A Munkáltató a technikumok és a szakképző iskolák tanulóival már a képzés időtartama alatt pályázat alapján ösztön-
(folytatás a 8. oldalon...)

(folytatás a 7. oldalról...)

díj-szerződést köt az utánpótlás biztosítása érdekében, részükre rendszeres, havonkénti támogatás biztosításával. Ezzel együtt biztosítja a nyári gyakorlat teljesítését abban a szakmában és munkakörnyezetben, ahol a tanulmányok befejezését követően a tanulót foglalkoztatni kívánja.

- A Munkáltató részt vesz a megyei kormányhivatalok foglalkoztatási főosztályai által szervezett pályaaorientációs kiállításokon. A pályaaorientációs tevékenység hatékonyságának növelése érdekében a 7-8. osztályos tanulók, valamint az érettségiző fiatalok részére a szakmai területek bevonásával üzemlátogatásokat szervez.

- A Munkáltató folytatja és bővíti a diplomás pályakezdő beillesztési programot, annak érdekében, hogy minél több fiatal diplomás kapjon támogatást az új munkakörnyezetbe történő beilleszkedéshez, illetve nyomon követhető legyen a pályájuk alakulása. Különös figyelmet fordít a mesterképzésben oklevelet szerzett diplomások megszerzésére és a számukra illetve a munkáltató számára is optimális munkakörben történő foglalkoztatásukra.

- A hosszú távú munkaerő-utánpótlás biztosítása érdekében a Munkáltató él a felsőfokú duális képzés lehetőségével, amelynek következtében a tanulmányi időszak alatt rendszeres jövedelem biztosításával, a leendő munkakörnyezet megismerésével és a munkakapcsolatok kialakításával a Munkáltató számára is tervezhetővé válik az utánpótlás.

- A Munkáltató felsőfokú ösztöndíj programot működtet, melynek keretében ösztöndíj lehetőséget biztosít a felsőoktatásban tanulók számára. A Munkáltató az ösztöndíj időtartama alatt meghatározott óraszámban számít a hallgatók jelenlétére, mely időtartam alatt lehetőségük nyílik az alapvető vasúti ismeretek és helyismeret elsajátítására, ami segíti a szervezetbe való beilleszkedésüket.

- A Munkáltató a vasúti munkabalesetben elhunyt szülő árváinak, valamint az esélyegyenlőség elősegítése érdekében arra rászoruló vasutas gyermekek részére a közép- vagy felsőfokú tanulmányaik ösztönzése és támogatása érdekében vállalja, hogy 2020. évben ösztöndíj rendszert vezet be.

3. A foglalkoztatási feladatok megoldása során alkalmazott eszközök

3.1. Munkaerő-piaci szolgálat

A Munkáltató belső munkaerő-piaci szolgálatot működtet. A MÁV Zrt. honlapján, a Karrier Portálon jeleníti meg a megüresedő munkaköröket (kereslet) és hozzájárulásuk esetén itt rögzíti a munkáltató működésével összefüggő

okból munkáltatói felmondással érintett munkavállalók adatait (kínálat). A Humán erőforrás gazdálkodás szervezet és a humán partnerek közreműködésével valósul meg a kereslet-kínálat megfeleltetése, az érintettek MÁV Zrt.-n belüli új munkakörben történő elhelyezkedésének elősegítése. A humán partnerek (többek között szórólap, hirdetmény útján) a területükhöz tartozó szervezeti egységeknél, szolgálati helyeken gondoskodnak az üres álláshelyek közzétételéről. Ezen túlmenően a MÁV Zrt. intézkedéseket tesz a vállalatcsoporton belüli üres álláshelyek feltárására és ezeknek a munkavállalók körében történő közzétételére.

3.2. Más munkakör felajánlása

A MÁV Zrt. a jelen megállapodás hatálya alatt – a 2020. évre vonatkozóan megkötött bért megállapodásban foglaltakon és a szükségessé vált belső strukturális változásokon túl – nem tervezi a foglalkoztatottak számának érdemi csökkentését.

Munkáltató vállalja, hogy amennyiben – különösen műszaki fejlesztés, technológiaváltás, megrendelés-állomány csökkenés, az ügyviteli folyamatok átalakítása, hatékonyság-növelés következtében – foglalkoztatási gondok keletkeznek, a munkaerő-piaci szolgálat igénybevételek lehetőségén túl az érintett munkavállalók részére másik, méltányos továbbfoglalkoztatást jelentő munkakört ajánl fel, azaz a munkavállaló munkaviszonyát csak abban az esetben szünteti meg, ha a munkavállalót foglalkoztató szervezeti egységben nincs a képzettségének, végzettségének megfelelő betöltetlen másik munkakör.

A felajánlott másik munkakör akkor felel meg a méltányosság követelményének, ha:

- a munkakörre előírt képzettségi szint és szakmai tapasztalat megfelel a munkavállaló által betöltött munkakör, vagy az egyébként meglévő és a munkáltató által ismert képzettségi szintjének és szakmai tapasztalatának,
- a munkavállaló a munka elvégzésére egészségileg alkalmas,
- a munkahely és lakóhely (tartózkodási hely, munkásszállás) közötti napi közlekedési idő (a munkaidő kezdetét illetve végét figyelembe véve) oda-vissza mindösszesen a 4 órát – kiskorú gyermekét egyedül nevelő szülő esetében a 2 órát - nem haladja meg, beleértve a településen belüli közlekedési időt is,
- a várható alaphétre eléri az utoljára betöltött munkakörben elért alaphétre 90 %-át.

3.3. Egyedi elbírálás

A MÁV Zrt. az 50. életévét betöltött, de saját jogú nyugdíjra nem jogosult

munkavállalók munkaviszonyát a munkáltató oldalán felmerült okból, munkáltatói felmondással kizárólag egyedi elbírálás alapján szüntetheti meg.

Az egyedi elbírálás keretében a továbbfoglalkoztatás szempontjából a munkáltatói jogkör gyakorlója mérlegeli az érintett munkavállaló végzettségét, képzettségét, egészségi alkalmasságát, szakmai tapasztalatát, az általa korábban jellemzően ellátott feladatokat.

Amennyiben az egyedi elbírálást követően a munkaviszony megszüntetésére kerül sor, a Munkáltató köteles a mérlegelését a munkáltatói felmondás indokolásában ismertetni.

3.4. MÁV-ESÉLY program

A Munkáltató a működésével összefüggő okból munkáltatói felmondással érintett, a 45. életévét betöltött, a Munkáltatónál a jelenlegi munkaviszonyában legalább 10 év folyamatos vagy ilyennek elismert munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók részére munkahely keresés céljából biztosítja a MÁV-ESÉLY programban való részvételt. A MÁV-ESÉLY programban a munkavállaló 3 hónapra mentesül a munkavégzési kötelezettség alól, az erről szóló megállapodás megkötése időpontjában megállapított és rögzített távolléti díj havonta történő megfizetése mellett.

3.5. MÁV-ÉVEK program

A Munkáltató a működésével összefüggő okból munkáltatói felmondással érintett, legalább 15 évi folyamatos MÁV Zrt.-nél töltött, vagy ilyennek elismert munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók részére – legfeljebb a korhatár előtti ellátásra, illetve az öregségi teljes nyugdíjra való jogosultságig – lehetővé teszi a MÁV-ÉVEK programban való részvételt, amennyiben legfeljebb a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban rögzített felmondási idő, végkielégítés és az ezek hosszának megfelelő munkaviszony idejére járó szabadság időtartama hiányzik a jogosultság megszerzéséig.

A humán erőforrás vezérigazgató-helyettes előzetes engedélyével a MÁV Zrt.-nél legalább 25 évig hatósági orvosi vizsgálathoz kötött munkakörben foglalkoztatott, munkaköre ellátására egészségügyiileg alkalmatlanná vált munkavállaló – legfeljebb a korhatár előtti ellátásra, illetve az öregségi teljes nyugdíjra való jogosultságig – MÁV-ÉVEK programban vehet részt, amennyiben legfeljebb a Munka Törvénykönyvében meghatározott rögzített felmondási idő, végkielégítés és az ezek hosszának megfelelő munkaviszony idejére járó szabadság időtartama hiányzik a jogosultság megszerzéséig.

A MÁV-ÉVEK program közös szabályai:

A MÁV-ÉVEK program időtartamára, a munkavégzés alóli mentesítés alatt a munkavállalót havonta az erről szóló megállapodás megkötése időpontjában megállapított és rögzített távolléti díj illeti meg.

Amennyiben a korhatár előtti ellátására, illetve az öregségi teljes nyugdíjra való jogosultság eléréséhez legfeljebb további 3 hónap hiányzik, akkor a program időtartama a szükséges idővel meghosszabbodik.

A humán erőforrás vezérigazgató-helyettes méltányossági jogkörében eljárva jogosult a MÁV-ÉVEK Program időtartamát a korhatár előtti ellátására, illetve az öregségi teljes nyugdíjra való jogosultság megszerzésének időpontjáig, de legfeljebb 36 hónapra kiterjeszteni, a távolléti díj időarányos csökkentése mellett.

3.6 Atipikus foglalkoztatás

A Munkáltató megvizsgálja a működési körében felmerült okból történő munkaviszony megszüntetéssel veszélyeztetett munkavállalók esetében a foglalkoztatás fenntartásának lehetőségét atipikus foglalkoztatás bevezetésével.

3.7 Képzési támogatás

A Munkáltató azon foglalkoztatási nehézséggel érintett munkavállalók részére, akiknek belső átképzéssel nem tud végzettségüknek, képzettségüknek, szakmai tapasztalatuknak illetve egészségi alkalmasságuknak megfelelő, betölthető munkakört felajánlani, a munkaerő-piacon esélyeik növelése érdekében a munkavállalók által kiválasztott külső (a MÁV Zrt. szervezetén kívüli) – legfeljebb hat hónap időtartamú – képzés költségeit (tanfolyami díj, vizsgadíj,

vagy regisztrációs díj) legfeljebb 200.000 Ft-ig kifizeti.

4. A Felek együttműködése a munkaügyi kapcsolatok területén

4.1. A Munkáltató és az aláíró szakszervezetek kijelentik, hogy kölcsönösen érdekeltek a kiegyensúlyozott munkaügyi kapcsolatok és a rendszeres, érdemi párbeszéd fenntartásában, az érdekegyeztetés rendszerének színvonalas működtetésében.

4.2. A megállapodást kötő Felek az érdekek kölcsönös beszámításának elvére alapozva a Kollektív Szerződésben és egyéb kollektív erejű megállapodásokban rögzítik a munkavállalók munkaviszonyával, élet- és munkakörülményeivel, a munkavállalók és a Munkáltató kötelezettségeivel, valamint a munkáltatás alapvető szabályaival összefüggő normákat.

4.3. A MÁV Zrt. kötelezettséget vállal arra, hogy a társaságnál működő és képvisellettal rendelkező szakszervezetek számára folyamatosan biztosítja a szakszervezeti (érdekképviselői) tagdíj munkavállalói kérelemre történő levonását és átutalását, valamint havonta az erre vonatkozó adatok szolgáltatását.

4.4. A megállapodást aláíró Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a kialakult problémákat, konfliktusokat az érdekegyeztetés valamennyi szintjén tárgyalásos úton rendezik. Ennek sikertelensége esetén fordulnak csak hatósághoz vagy bírósághoz.

4.5. A megállapodást kötő Felek - a foglalkoztatás biztonságára tekintettel - alapvető érdeküknek tartják, hogy a Munkáltató teljes mértékben igénybe vehesse az egyes munkavállalói csoportok foglalkoztatása esetén részére jogszabályban biztosított közteherbeli kedvezményeket. A

kedvezmények igénybevételéhez kapcsolódóan az érintett munkavállalók kötelesek együttműködni a Munkáltatóval.

4.6. Amennyiben jogerősen megállapítást nyer az, hogy a Munkáltató jogellenesen szüntette meg a munkavállaló munkaviszonyát, azonban az ítélet nem kötelezi a munkáltatót a munkaviszony helyreállítására, akkor a képviseletében eljáró szakszervezet útján az érintett munkavállaló kérelmezheti az újbóli foglalkoztatását, melynek kapcsán a munkavállaló képviseletét ellátó szakszervezet és a Munkáltató részéről a humán erőforrás vezérigazgató-helyettes (vagy a megbízottja) egyeztetést folytatnak le.

4.7. Az aláíró Felek kifejezik azon szándékukat, hogy amennyiben a Munkáltató foglalkoztatási helyzete a későbbiekben azt lehetővé teszi, közösen megvizsgálják a zavartalan vasúti közlekedést biztosító munkakörökben (KSz 8. melléklet) a napi teljes munkaidő mértékének [Mt. 92.§ (1) bekezdés szerinti napi 8 óra] az egészségi ártalom vagy veszély kizárásának érdekében [Mt. 205.§ (3) bekezdés] történő csökkentésének lehetőségét.

5. Záró rendelkezések

5.1. A jelen megállapodás az aláírásának napjával lép hatályba és 2020. december 31. napjáig hatályos.

5.2. Az aláíró Felek vállalják, hogy legkésőbb 2020. év decemberében tárgyalásokat kezdenek egy új megállapodás megkötéséről.

5.3. A felek a megállapodást „kollektív erejű megállapodásnak” tekintik, amelyet az aláíró Felek csak egyezően kinyilvánított közös akarattal módosíthatnak.

Budapest, 2020. 08.14.
Munkáltató Szakszervezetek

ORSZÁGOS BÉRHELYZET

A Központi Statisztikai Hivatal 2020. augusztus 31.-én közzétette a 2020. I-VI. havi keresetek alakulásáról szóló gyorsjelentését, mely szerint 395 000 forint volt a bruttó átlagkereset

2020. júniusban a bruttó átlagkereset 421 700 forint volt, 15,6%-kal magasabb, mint egy évvel korábban. A kiugró növekedés jelentős részben az egészségügyi dolgozóknak kiosztott 500 000 forintos egyszeri rendkívüli juttatással volt összefüggésben.

2020. január-júniusban a bruttó átlagkereset 395 000, a kedvezmények nélkül számolt nettó átlagkereset 262 600 forint volt, mindkettő 9,9%-kal nőtt az előző év azonos időszakához viszonyítva.



(folytatás a 10. oldalon...)

(folytatás a 9. oldalról...)

2020. júniusban:

A teljes munkaidőben alkalmazásban állók bruttó átlagkeresete – a legalább 5 főt foglalkoztató vállalkozásoknál, a költségvetési intézményeknél és a foglalkoztatás szempontjából jelentős nonprofit szervezeteknél – 421 700, közfoglalkoztatottak nélkül számolva 434 000 forint volt.

A **nettó átlagkereset** kedvezmények nélkül 280 500, a kedvezményeket is figyelembe véve 290 200 forintot ért el.

A **bruttó és a kedvezmények nélkül számított nettó átlagkereset** egyformán 15,6%-kal nőtt. A kedvezmények figyelembevételével számított nettó kereset – összefüggésben a meghatározott szakágazatokban dolgozók bruttó béréből fizetendő járulékok átmeneti mérséklésével, illetve mentesítésével – ennél nagyobb mértékben, 16,0%-kal növekedett az előző év azonos időszakához képest.

A **rendszeres** (prémium, jutalom, egyhavi különjuttatás nélküli) **bruttó átlagkereset** 375 900 forintra becsülhető, amely 10,6%-kal magasabb, mint egy évvel korábban.

2020. január–június:

A teljes munkaidőben alkalmazásban állók **bruttó átlagkeresete** – a legalább 5 főt foglalkoztató vállalkozásoknál, a költségvetési intézményeknél és a foglalkoztatás szempontjából jelentős nonprofit szervezeteknél – 395 000, közfoglalkoztatottak nélkül számolva 405 400 forint volt.

A **nettó átlagkereset** kedvezmények nélkül 262 600, a kedvezményeket is figyelembe véve 271 600 forintot ért el.

A **bruttó és a kedvezmények nélkül számított nettó átlagkereset** egyaránt 9,9, a kedvezmények figyelembevételével számított nettó kereset 10,2%-kal nőtt az előző év azonos időszakához képest.

A **bruttó átlagkereset** a pénzügyi és biztosítási tevékenység gazdasági ágban volt a legmagasabb (723 500 forint), és a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás területén a legalacsonyabb (249 900 forint).

A bruttó átlagkereset a teljes munkaidőben alkalmazásban álló férfiaknál 429 000, a nők esetében 362 100 forintot ért el, ez a férfiaknál 9,0, a nőknél 11,2%-os növekedést jelent egy év alatt.

A bruttó átlagkereset a 25 év alattiak körében 287 700, a 25–54 évesek esetében 411 300, az 54 év felettiekénél 381 400 forint volt. Az átlagkereset növekedése az egyes korcsoportokban rendre 4,6, 9,8, illetve 8,6% volt az előző év azonos időszakához viszonyítva.

A **rendszeres** (prémium, jutalom, egyhavi különjuttatás nélküli) **bruttó átlagkereset** 364 500 forintra becsülhető, amely 9,0%-kal magasabb, mint egy évvel korábban.

A **reálkereset** 6,3%-kal emelkedett, a fogyasztói árak előző év azonos időszakához mért 3,4%-os növekedése mellett.

Rendszeres olvasóink tudják, hogy minden évben kétszer – március és szeptember hónapban – közzé tesszük lapunk hasábjain azt a táblázatot, mely a teljes munkaidőben foglalkoztatottak közfoglalkoztatottak nélküli nemzetgazdasági szintű bruttó átlagkeresetét

hasonlítja össze a MÁV Zrt. dolgozóinak átlagkeresetével.

2020. első félévében a teljes munkaidőben – közfoglalkoztatottak nélkül – alkalmazásban állók bruttó átlagkeresete nemzetgazdasági szinten 399 628 forint volt, mely 6,87 %-kal haladta meg az elmúlt év azonos időszakában mért értéket.

2020. első félévében a MÁV Zrt teljes munkaidőben – közfoglalkoztatottak nélkül – foglalkoztatott munkavállalóinak bruttó átlagkeresete 358 250 forint volt, mely 11,55 %-kal haladta meg az elmúlt év azonos időszakában mért értéket.

(Bátori //www.ksb.hu/stadat_ker)

A keresetek alakulása, 2020. január–június

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	408 600	9,1	409 200	9,1
Költségvetés	369 000	12,9	402 500	11,6
Nonprofit	347 800	10,5	363 600	9,0
Nemzetgazdaság összesen	395 000	9,9	405 400	9,6
Ebből:				
közfoglalkoztatottak	82 200	0,3	x	x
Nettó				
Vállalkozás	271 700	9,1	272 100	9,1
Költségvetés	245 400	12,9	267 600	11,6
Nonprofit	231 300	10,5	241 800	9,0
Nemzetgazdaság összesen	262 600	9,9	269 600	9,6
Ebből:				
közfoglalkoztatottak	54 700	0,3	x	x

Összehasonlító táblázat

– a MÁV és a nemzetgazdasági szintű bruttó átlagkeresetek közfoglalkoztatottak nélkül alakulásáról – (Ft/fő/bó)

Év	MÁV Zrt.	nemzetgazdaság	MÁV/nemzetgazd.	különbség
2016. félév	253 570	272 500	93,05 %	- 18930
2016.	266 331	278 100	95,77	- 11769
2017. félév	294 695	304 400	96,81	+ 9705
2017.	299 410	310 800	96,34	- 11390
2018. félév	339 179	336 900	100,68	+ 2279
2018.	341 080	341 600	99,85	- 520
2019. félév	358 250	369 600	96,93	- 11350
2019.	366 075	378 100	96,82	-12 025
2020. félév	399 628	395 000	101,17	+4 628

A Munka Törvénykönyve szeptemberi módosításai

2020. január 1-jével bővült az egészségbiztosítás pénzbeli ellátásainak köre, bevezetésre került az örökbefogadói díj, ami mellett akár teljes munkaidőben is folytatható keresőtevékenység.

A 150. sz. Magyar Közlönyben kihirdetett, az örökbefogadások elősegítésével összefüggő módosításáról szóló 2020. évi LXV. törvény 2020. szeptember 1-től lép hatályba, és tizenhárom törvényt módosít – többek közt a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényt (Mt.) és a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvényt (Ptk.) is.

A Mt. 55. § kiegészül a (3) bekezdéssel, továbbá az (1) bekezdése egy ponttal, miszerint:

„A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól:

a jogszabály szerinti örökbefogadás előkészítése időszakában – az örökbefogadható gyermekkel történő személyes találkozás céljából – évente legfeljebb tíz munkanapra” – ettől a rendelkezéstől a vezető munkaszerződése sem térhet el. Említett esetben a munkavállalót a kérésének megfelelő időpontban – az örökbefogadást elősegítő szervezet által

kiállított igazolás alapján, a kiállításától számított 90 napon belül – kell mentesíteni. Az igénybevételről a munkavállalónak legalább 5 munkanappal korábban tájékoztatnia kell a munkáltatót.

Fenti rendelkezésekhez igazodva, az említett 10 munkanap a szabadság számításának szempontjából munkában töltött időnek minősül, továbbá erre az időszakra a munkavállalót távolléti díj illeti meg.

A Ptk. módosításai főképp az örökbefogadó szülőket érintik, szakmai szemmel kevésbé van kihatással például a tb és bérügyintézők munkájára, ugyanakkor röviden áttekintjük, hiszen a változtatás szükségszerűvé válhatott.

A Ptk. 4:121. § (1) bekezdése kiegészül:

Örökbefogadó az a huszonötödik életévét betöltött, cselekvőképes személy lehet, aki a gyermeknél legalább tizenhat évvel, legfeljebb negyvenöt évvel idősebb, és személyisége, körülményei alapján alkalmas a gyermek örökbefogadására. Három év feletti gyermek örökbefogadása iránti kérelem benyújtása esetén az örökbefogadás a gyermek érdekében abban az esetben is engedélyezhető, ha az örökbefogadó szülő és a gyermek között

legfeljebb ötven év a különbség. Rokon- vagy házastársi örökbefogadás esetén a különbségtől el kell tekinteni.

A Ptk. 4:124. § (1) bekezdése pedig az alábbiak szerint módosul:

A gyámhatóság a nevelésbe vett gyermeket legfeljebb két évre négy évre örökbefogadhatónak nyilvánítja, ha a szülőjének szülői felügyeleti joga nem szűnt meg és a szülő önhibájából gyermekével egy évre nyolc hónapja nem tart rendszeres kapcsolatot vagy fél éven három hónapon át semmilyen formában nem tart kapcsolatot, illetve életvitelén, körülményein nem változtat, és emiatt a nevelésbe vétel nem szüntethető meg; vagy lakó- és tartózkodási helyét az új lakó- és tartózkodási helyének hátrahagyása nélkül megváltoztatja, és az annak felderítésére irányuló intézkedések hat hónapon három hónapon belül nem vezetnek eredményre.

Az (1) bekezdés a) pontja esetén az örökbefogadhatóvá nyilvánítás jogkövetkezményére a szülőt az ideiglenes hatályú elhelyezést és a nevelésbe vételt elrendelő határozatban figyelmeztetni kell.

(<https://ado.hu/munkaugyek/a-munka-torvenykoonyve-szeptemberi-modositasai>)

SZÉCHENYI 2020

RÉSZVÉTELÜNK A GINOP PROGRAMBAN

A Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Program (a továbbiakban: GINOP) keretén belül „Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek” tárgyú felhívást tett közzé, melyre a **PVDSz GINOP-5.3.5-18-2019-00124** azonosító számon támogatási kérelmet nyújtott be, amelyet a Támogató támogatási döntés szerint támogatásban részesített. A Támogató döntése alapján a **PVDSz 27.985.940 Ft**, azaz huszonhétmilliókilencszáznyolcvanötezer-kilencszáznyolcvan forint vissza nem térítendő támogatásban részesül. A Projekt megvalósítási időszakának kezdő időpontja: 2020.07.01. A Projekt megvalósítási időszakának befejező időpontja: 2021.06.30.

Ennek keretében a(z) Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projekt megvalósítása a Pályavasúti Dolgozók Szakszervezeténél című és GINOP5.3.5-18-2019-00124 azonosító számú, a támogatási kérelemben és an-

nak mellékleteiben rögzítetten az ország kevésbé fejlett (Észak-magyarországi, Északalföldi, Dél-alföldi, Közép-dunántúli, Nyugat-dunántúli, Dél-dunántúli) régiók területén hatást kifejtő projektet Hatvan, Pécs és Székesfehérvár helysíknek alatt megvalósítja.

Ebben a pályázatban a PVDSz a „Minőségi munkahelyek” létrehozása célkitűzéssel vettünk részt. Mint tudjuk, a minőségi munkahely létrehozása, mint a projekt fő célja és témája napjaink gazdasági környezetében egyre nagyobb súllyal bír. A jó munkatársakat egyre nehezebb megtalálni, amikor rájuk talál a munkáltató, érdemes időt, energiát és pénzt fektetni abba, hogy meg tudja tartani őket, mivel az átalakuló munkaerőpiacon az elmúlt években sokkal inkább a munkavállalók megtartása, semmint toborzása vált a legnagyobb fontossá. Egy jól működő szervezetben fontosak az előre lefektetett és átgondolt folyamatok, valamint az információcsere,

és a rendszeres kommunikáció. Ezáltal kiszámítható és tervezhető lesz a dolgozók számára a munka és magánélet összeegyeztetése.

A választott téma feldolgozásának és az együttműködésnek köszönhetően a kidolgozás nagymértékben hozzájárulhat a foglalkoztatottság növekedéséhez, a foglalkoztatottak munkavégzési moráljának, a motiváltságának növekedéséhez. Egyértelműen kimutatható, hogy szoros összefüggés van a munkahelyi környezettel, a közeggel való elégedettség és a munkavégzés minősége között. Továbbá nem lehet figyelmen kívül hagyni az atipikus munkavégzést preferáló célcsoport növekedését, mely változás megköveteli a munkavállaló rugalmasságát is, és alkalmazkodóképességének növelését is a munkaerőpiac ezen szegmensével való együttműködés céljából.

Témaválasztásunk oka, hogy szervezetünk szakemberei és szakmai partnere-
(folytatás a 12. oldalon...)



Európai Unió
Európai Strukturális
és Beruházási Alapok



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

(folytatás a 11. oldalról...)

reink fontosnak tartják a minőségi munkahelyek kialakítását, amely hosszútávon csökkentheti a fluktuációt, növelheti a teljesítményt, hatékonyságot. A munka minőségének fejlesztése nem csak a munkavállalók jólétének növelése szempontjából fontos, hanem a társadalmi befogadás szempontjából is.

A minőségi munkahelyeket alapvetően a következők határozzák meg: munkabér/jövedelem, munkahelyi biztonság jogi feltételeinek megteremtése, egészséges életmód támogatása, munkaszervezés, munka és a magánélet összehangolása.

Az OECD a minőségi munkahelyek keretrendszerben három fő tényezőt azonosított be, mely a fizetéseket, a munkavállalók munkajogi szempontú biztonságát (és munkanélkülivé válásuk esetén jövedelmi biztonságukat), valamint a munkakörnyezet minőségét (munkaidő, munkahelyi kapcsolatok, munkahely egyéb jellemzői) foglalja magába.

A munkavédelemre, egészségfejlesztésre áldozó, arra odafigyelő vállalkozások versenyképessége, munkahely- és munkavállaló-megtartó képessége mérhetően javul munkavállalók megfelelő munkakörülményeinek megteremtésével, a munkavállalók esetében pedig a munkahelyi egészség és munkabiztonság fontos szerepet játszik tartós foglalkoztathatóságukban. Tekintettel arra, hogy a szervezetünk által képviselt munkavállalók többsége meglehetősen speciális területen tevékenykedik, ezért fontos, hogy a minőségi munkahelyek kialakítása során, figyelembe vegyük az egyes munkakörök sajátosságait, a munkakörülményeket és az előírásokat.

Jelen projekt megvalósítása, véleményünk szerint lehetőséget biztosít arra, hogy olyan eljárásokat, gyakorlatokat dolgozzunk ki, amelyek útmutatásul szolgálnak a minőségi munkahelyek kialakítására, oly módon, hogy minden előírásnak maradéktalanul eleget tesz, természetesen a munkáltató és a munkavállalók igényeinek, szükségleteinek figyelembevételével. Mindezek mellett tevékenységünkkel a társadalmi felelősség vállalás intézményét is erősíteni kívánjuk.

A projekt tervezése során az érintett felekkel egyeztetés történt, különös tekintettel az alábbiakra: mi az a terület, amely esetében változások szükségesek annak érdekében, hogy a munkaerőpiaci alkalmazkodó készségek javuljanak és megfeleljenek a piac és a munkavállalók kihívásainak. Milyen tevékenységek megvalósítása segíti a célok elérését.

A fentiek alapján az alábbi célok kerültek meghatározásra, amely elérését a tervezett tevékenységek maradéktalanul támogatnak.

KÖZVETLEN CÉLOK:

1. Módszertan kidolgozása, amely útmutatásul szolgálnak a minőségi munkahelyek kialakítására. Ehhez kapcsolódó tevékenység: Elemző tanulmány, hatásvizsgálat, adatgyűjtés és feldolgozás, tanulmány, módszertan kidolgozása, valamint szakértői szolgáltatás igénybevétele.

2. A tevékenységek eredményeinek megosztása a célcsoportokkal. Ehhez kapcsolódó tevékenység: A fejlesztés elérhetővé tétele online, rendezvények.

3. Szociális partnerek kapacitás fejlesztése. Ehhez kapcsolódó tevékenység: Szakmai gyakornok foglalkoztatása, szociális partnerek közös programjainak megvalósítása, munkaértekezletek, rendezvények szervezése.

4. Szervezetek közötti rendszer-szintű együttműködés kialakítása. Ehhez kapcsolódó tevékenység: rendezvények, kiadványok megjelentetése.

5. Érdekképviseleti platformok létrehozása. Ehhez kapcsolódó tevékenység: munkaértekezletek, rendezvények megtartása, kiadványok szerkesztése.

6. Munkaerőpiaci szereplő igényeinek figyelembevétele, és arra történő válaszcselekedés. Ehhez kapcsolódó tevékenység: munkaértekezletek szervezése.

7. Olyan eljárások, tevékenységek kapcsán példák, ötletek megvalósítása, amely hozzájárul a munkavállalók igényeinek megfelelő munka körülmények biztosításához. Ehhez kapcsolódó tevékenység: módszertan kidolgozása.

8. Szociális partnerek társadalmi és munkaerőpiaci szerepvállalásának erősítése. Ehhez kapcsolódó tevékenység: képzés.

HOSSZÚ TÁVÚ CÉLOK:

A célok megvalósításának feltétele, a projekt szakmai eredményeinek, javaslatinak gyakorlati alkalmazása, partnerek tapasztalatainak megosztása, szoros együttműködés.

- A munkavállalók sikeres munkaerőpiaci részvétele,
- a munkáltatói és munkavállalói elkötelezettség javítása,
- társadalmi felelősségvállalás erősítése,
- munkáltatók munkaerőpiaci versenyképessége javul,
- fluktuáció csökkentése, elégedett munkavállalók,
- foglalkoztathatóság, alkalmazkodóképesség, termelékenység és a versenyképesség javítása ,

- esélyegyenlőségi célcsoportok számára egyenlő hozzáférés biztosítása,
- felmerülő igények kielégítése,
- alkalmazkodás az egyedi szükségletekhez,
- tartós foglalkoztatás kialakítása.

AZ ÉRINTETTEK KÖRE:

A minőségi munkahelyek kialakításának fontos feltétele a munkahelyi szellemi és fizikai egészség megőrzése és a biztonság fejlesztése.

A projekt keretein belül bevonni kívánt célcsoportot tekintve közvetlen célcsoport:

- a vasutas szervezetek munkavállalói, akik részben tagsággal bírnak, részben pedig egyetlen szakszervezetnek sem tagjai.
- a munkáltató képviselő személyek egy szűk körű csoportja.

KÖZVETETT CÉLCSOPORT

- érintett térség lakossága.
- munkavállalók közvetlen környezete.
- munkáltatók leendő munkavállalói.

A célcsoport nagyobb részét képező személyek esetében kijelenthető, több a férfi, mint a nő. A korosztály tekintetében, vegyes korosztályról beszélhetünk. Férfiak és nők alkotják vegyesen az érintett célcsoportot. Korosztályban és végzettségben széles palettán mozog a tagság. Jelen korunk adatait megfigyelve egyre szélesebb körben jelennek meg idősebb munkavállalók a munkaerő piacon, tekintettel nyugdíjkorhatár kitolására. Ezen csoport több éves munkatapasztalattal bír, de értelemszerűen sok figyelmet szükséges fordítani a képzésükre is, hiszen a folyamatos tanulás előnyt jelent mindenki számára. Illetve a folyamatos technikai fejlődés szükségessé teszi az egész életen át tartó tanulást. Ezzel kiküszöbölhetőek a foglalkozás béli válsághelyzetek, mivel az egyének tudnak majd alkalmazkodni a változó igényekhez. A munkahelyi képzések biztosításával ezen tanulási forma is kivitelezhető. Továbbá a munkaerő versenyképességének javítása érdekében a megfelelő képzettséggel, tudással, kompetenciákkal rendelkező munkaerő alkalmazása, a különböző ágazatok támogatása, a felnőttképzési rendszer fejlesztése, a vállalatok alkalmazkodóképességének javítása, a rugalmas foglalkoztatási formák elterjedése, a vállalati munkaszervezési kultúra javítása, illetve a családbarát munkahelyi környezet kialakítása.

A pályázat keretein belül megvalósítani kívánt témát tekintve megfelelő eredmények érhetőek el, mely eredmé-

nyek közé tulajdonképp a következőket kategorizálhatjuk: a motiváció előtérbe helyezkedik, az esélyegyenlőség javul, a hatékonyság növekedik, az eddigitől megfelelőbb munkakörnyezet alakul ki, a munkahelyi egészség, környezet javuló tendenciát mutat, a munkáltatók megőrzik versenyképességüket, ezáltal gazdasági stabilitásban működhetnek tovább.

Az elérendő célokhoz szükséges tevékenységek bemutatása

1. Szakmai-módszertani fejlesztések keretében: Elemző tanulmány készítése, hatásvizsgálat,

Minőségi munkahelyek létrehozásának lehetőségei és kihívásai keretében bemutatni az adott ágazatban jellemző specifikumokat is. Adatgyűjtés és -feldolgozás, tanulmány, Módszertan kidolgozása, Tanácsadás, szakértői szolgáltatás.

2. Tudásmegosztó rendezvények szervezése a célcsoportok körében Pécs és Székesfehérvár helyszíneken.

3. 2 alkalommal rendezvényszervezés a munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztés, valamint szemléletformálási program a megfelelő célcsoport körében Pécs helyszínen.

4. Tisztségviselők, munkavállalók képzése a hatékony érdekképviseleti technikák elsajátításával és alkalmazásával kapcsolatosan 3 alkalommal Hatvan helyszínnel.

5. Szociális partnerek közös programjainak (pl. szeminárium, kiadvány, közös kutatás, munkaértekezlet) megvalósítása keretében négy alkalommal Hatvan, Pécs és Székesfehérvár helyszíneken:

- munka/magánélet összehangolása*
- munkahelyi környezet, ergonomiai fejlesztések*
- új típusú foglalkoztatási formák*
- társadalmi felelősségvállalás erősítése rendezvények megszervezése és lebonyolítása.*

6. Foglalkoztathatóság és versenyképesség javítása a szektorban témakörben két alkalommal Hatvan helyszínen történő rendezvény lebonyolításával.

7. Szervezetek közötti rendszerintű együttműködés kialakítása keretében Civil szervezetek, érdekképviseleti szervezetek, munkavállalók és munkáltatók közös programja - moderátor bevonásával az adott témakörön belül: pályavasúti dolgozók minőségi munkahelyeinek kialakítása öt alkalommal Pécs és Székesfehérvár helyszíneken.

8. Érdekképviseleti platformok létrehozása keretében munkaértekezlet szervezése az érdekképviselet helye a múltban és érdekképviselet szerepe a jövőben, új területek az érdekképviseletben, valamint érdekképviseleti erő

növelésének lehetőségei az ágazatban témakörben öt alkalommal Hatvan, Pécs és Székesfehérvár helyszíneken.

9. Munkaértekezlet szervezése az érdekképviselet helye a múltban és érdekképviselet szerepe a jövőben, új területek az érdekképviseletben, valamint érdekképviseleti erő növelésének lehetőségei az ágazatban három alkalommal Hatvan helyszíneken.

A Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete részéről a projektmenedzsmentet és a

projekt szakmai megvalósítását tekintve Bátor István projektmenedzserként és pénzügyi vezetőként, Nagy Miklós szakmai vezetőként, Szentgyörgyi Mihály szakmai megvalósítóként, Fehérné Ragcsák Andrea szakmai gyakornokként vesz részt.

Minden érdeklődőt szeretettel várunk rendezvényeinken, az egyéni részvételi igényeket Nagy Miklós szakmai vezetővel kell egyeztetni.

(Bátori István projektmenedzser)

Terveink szerint az alábbi ütemezésben kívánjuk a rendezvényeket lebonyolítani:

Tevékenység	Helyszín	Időintervallum
Foglalkoztathatóság és versenyképesség javítása a szektorban	Hatvan	2020.09.hó
Munka/magánélet összehangolása	Hatvan	2020.09.hó
Érdekképviselet helye a múltban és érdekképviselet szerepe a jövőben	Hatvan	2020.09.hó
Pályavasúti dolgozók minőségi munkahelyeinek kialakítása 1. alkalom	Pécs	2020.10. hó
Érdekképviselet helye a múltban és érdekképviselet szerepe a jövőben	Pécs	2020.10. hó
Hatékony érdekképviseleti technikák 1. alkalom	Hatvan	2020.10. hó
Hatékony érdekképviseleti technikák 2. alkalom	Hatvan	2020.10. hó
Hatékony érdekképviseleti technikák 3. alkalom	Hatvan	2020.10. hó
Munkahelyi környezet, ergonomiai fejlesztések	Pécs	2020.10. hó
Tudásmegosztó rendezvények	Pécs	2020.10. hó
Új típusú foglalkoztatási formák	Székesfehérvár	2020.11. hó
Tudásmegosztó rendezvények	Székesfehérvár	2020.11. hó
Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztés	Pécs	2020.12. hó
Pályavasúti dolgozók minőségi munkahelyeinek kialakítása 2. alkalom	Pécs	2020.12.hó
Érdekképviseleti erő növelésének lehetőségei az ágazatban 1. alkalom	Hatvan	2021.01.hó
Foglalkoztathatóság és versenyképesség javítása a szektorban	Hatvan	2021.01.hó
Új területek az érdekképviseletben	Hatvan	2021.01.hó
Pályavasúti dolgozók minőségi munkahelyeinek kialakítása 3. alkalom	Székesfehérvár	2021.02. hó
Érdekképviseleti erő növelésének lehetőségei az ágazatban 2. alkalom	Székesfehérvár	2021.02. hó
Pályavasúti dolgozók minőségi munkahelyeinek kialakítása 4. alkalom	Pécs	2021.03. hó
Érdekképviseleti erő növelésének lehetőségei az ágazatban 3. alkalom	Pécs	2021.03. hó
Tudásmegosztó rendezvények	Pécs	2021.03. hó
Pályavasúti dolgozók minőségi munkahelyeinek kialakítása 5. alkalom	Pécs	2021.04. hó
Szemléletformálási program a célcsoport körében	Pécs	2021.04.hó
Tudásmegosztó rendezvények	Pécs	2021.04.hó
Új területek az érdekképviseletben	Hatvan	2021.05.hó
Társadalmi felelősségvállalás erősítése	Hatvan	2021.05.hó
Érdekképviseleti erő növelésének lehetőségei az ágazatban 1. alkalom	Hatvan	2021.05.hó

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 MŰELÉKONY 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 elintézik.
- A kárrendezés is a PVDSZ-en keresztül történik.
- A kifizetett biztosítási összegek teljes mértékben adó-, és járulékmentesek.
- 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.