

A PVDSz megalakulásának 20. évfordulóját 2018.10.27.-én ünnepélyes keretek között ünnepeltük. Dr. Laboda József a PVDSz elnöke köszöntötte az ünnepségen megjelenteket: a Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete meghívott képviselőit és tagjait, valamint rajtuk keresztül a Pályavasúti Dolgozók Szakszervezetének valamennyi tagját, s közöttük is a megjelent még aktív alapító tagokat, az Elnökség tagjait; a Felügyelő- és Etikai Bizottság tagjait; Alapítványunk Kuratóriumát; valamint a szakszervezetünk munkaszervezetében dolgozó tagjait; a MÁV Zrt. munkáltató képviselőitében megjelent Virág István urat Pályalétesítményi Igazgatót; a Magyar Szakszervezeti Szövetség Konföderáció elnökét Kordás László és alelnökét Székely Tamás urakat és a társszakszervezeteink megjelent elnökeit, valamennyi meghívottunkat, akik jelenlétükkel megtisztelték az ünnepséget.

Az ünnepség keretében átadásra kerültek a szakszervezeti munkában elért eredményes tevékenység elismeréseként a dicséret oklevelek, valamint két fő részére az életút elismerés.

2018. évben „Életút elismerés” kitüntetésben részesült:

1. Erdélyi Béla

Erdélyi Béla 1972- től 1984-ig a váamosgyörki bizber. szakaszon dolgo-

Jung Károly: Szunnyadó mező

Szélirányba bólogat
A kukoricaszár,
Esőverte dűlőúton
Már senki se jár.

Ördögcérna bokorban
Fácántyúk lapul,
Messze nyúló barázdából
Iramlik a nyúl.

Hétmérföldes léptekkel
Közeleg a tél,
Égbe nyúló villanydróton
Muzsikál a szél.

20 ÉVESEK VOLTUNK

Képekben

zott. Ezt követően a 1994-től 2000- ig a gárdonyi, 2000-től pedig egészen 2018. május 7.-ig, nyugdíjba vonulásáig a sífoki bizber. szakaszon volt biztosítóberendezési műszerész. Szakszervezetünknel alapszervezeti képviselő, illetve a pécsi területi TEB szakág képviselője volt. Személyében egy aktív, agilis tisztségviselőt ismerhettünk meg.

2. Fehér Tibor

Fehér Tibor 1973. szeptemberétől, 2018. áprilisáig volt a MÁV Központi Felépítményvizsgáló Főnökség, majd a későbbi Kft. dolgozója. Csoportvezetőként 2000. év elejétől lett a KfV. Kft-nél egyedülként működő PVDSz 40 fős alapszervezeti tagság helyi képviselője. Állhatatos és odaadó munkájával képviselte a tagság érdekeit. Az elmúlt 18. év alatt végzett szakszervezeti tevékenységével nagyban hozzájárult a PVDSz sikeres érdekvédelmi igényérvényesítéséhez.

A kitüntetteknek ezúton is gratulálunk!



Fehér Tibor (jobbról)



Erdélyi Béla

„2018. október 08. napján aláírása került a MÁV-START Zrt. Kollektív Szerződés 4. számú és a 11/4. sz. mellékletének módosítása. A megállapodás 2019.01.01.-től hatályos. Részletesen a www.pvdsz.hu oldalon olvasható a módosítás.

Ünnepélyes keretek között 2018.11.07.-én a MÁV vállalatcsoport idei Esélyegyenlőségi konferenciáján, Kecskeméten aláírták a vállalat 2019-2021. évekre vonatkozó csoportszintű Esélyegyenlőségi tervét.

A MÁV-csoport tudatos munkáltatóként kiemelt figyelmet fordít az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód biztosítására – emelte ki Homolya Róbert, a MÁV Zrt. elnök-vezérigazgatója a vállalatcsoport idei Esélyegyenlőségi konferenciáján, Kecskeméten. Az eseményen kormányzati szereplők és vállalati vezetők adtak tájékoztatást a témában, valamint aláírták a vállalat csoportszintű Esélyegyenlőségi tervét.



Bodó Sándor, a Pénzügyminisztérium foglalkoztatáspolitikáért és vállalati kapcsolatokért felelős államtitkára

Az Esélyegyenlőségi konferencián **Bodó Sándor**, a Pénzügyminisztérium foglalkozáspolitikáért és vállalati kapcsolatokért felelős államtitkára arról beszélt, hogy a kormányzati célokban megfogalmazott teljes foglalkoztatás eléréséhez fel kell kutatni a munkaerő-tartalékokat, amihez a korábban alkalmazott módszerek már nem elégségesek. A jövő kihívásai közül a feszessé váló munkaerőpiacot, a bizonyos területeken jelentkező munkaerőhiányt, a keresleti oldal fokozódó nyomását és a digitalizáció munkaerő-piaci hatását emelte ki. Mint mondta, ezek megoldásához elengedhetetlen a munkaerő-tartalék kiaknázása és új célcsoportok megszólítása. Hozzátette: a MÁV egy olyan lehetőséget kínál, amely mind a mai napig komoly tényező a munkaerőpiacon.

Beneda Attila, az Emberi Erőforrások Minisztériuma családpolitikáért felelős helyettes államtitkára elmondta, hogy a kormányzat több intézkedéstervet is ki-

ÉRDEKVÉDELMI HÍREK

Aláírták a MÁV új Esélyegyenlőségi tervét...



Beneda Attila, az Emberi Erőforrások Minisztériuma családpolitikáért felelős helyettes államtitkára

dolgozott már a családok további támogatására. Amennyiben a nemzeti konzultáció eredményei megerősítik a kormányzati elképzeléseket, akkor rövidesen újabb intézkedésekkel segítik a családokat és a gyermekvállalást - jelentette ki a szakember, aki kitért arra is, hogy terveik szerint a nagycsaládos kártyával elérhető kedvezményeket kiterjesztenék az állami vállalatok, így a MÁV alkalmazottak családjaira is.

Fürjes Zoltán, a Miniszterelnökség egyházi és nemzetiségi kapcsolatokért felelős helyettes államtitkára leszögezte,



Fürjes Zoltán, a Miniszterelnökség egyházi és nemzetiségi kapcsolatokért felelős helyettes államtitkára

hogy miközben az Alaptörvény biztosítja az állam és az egyházak teljes szétválasztását, a keresztyény egyházak közös értékalapon állnak a jelenlegi magyar kormányval. Ezért tekintenek partnerként rájuk és támogatják az egyházak által felvállalt társadalmi szerepvállalást. Hozzátette: noha a családok mindenkor az egyházak figyelmének középpontjában állnak, ebben az évben ők is fokozottabban koncentrálnak a társadalom természetes alapegységére.

Homolya Róbert, a MÁV Zrt. elnök-vezérigazgatója elmondta, hogy a konferenciával tudatosítani kívánják a vállalati esélyegyenlőség, az egyenlő bánásmód és a sokszínűség fontosságát. Mint fogalmazott az e téren egyre fokozódó társadalmi igényeknek való megfelelés követelménye számukra kettős: *a mintegy 36 ezer munkatársuk és az évente szállított közel 140 millió utas érdekében egyaránt lépéseket kell tenniük.*



Homolya Róbert, a MÁV Zrt. elnök-vezérigazgatója

Az elnök-vezérigazgató beszélt arról is, hogy alkalmazásukban túlsúlyban vannak a 45 év feletti munkavállalók, akik számára védőhálót jelentő programot fognak kidolgozni. Fontosnak nevezte a fogyatékkal élő és megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási lehetőségeinek növelését, akárcsak az orvosi követelmények alapján munkakörük ellátására alkalmatlanná válók részére egy másik munkakör biztosítását. Törekedniük kell továbbá arra is, hogy a nők számára a munka és a magánélet ideális egyensúlyba kerülhessen, miközben továbbra is biztosítani kell részükre a szakmai előrelépés lehetőségét.

Fűrész Tünde, a Kopp Mária Intézet a Népesedésért és a Családokért mb. elnöke rámutatott, hogy a kutatások egyértelműen igazolják, hogy ott ahol a munka és a gyermekvállalás harmóniája biztosított, jóval több gyermek születik, ezért a MÁV vezetőit is arra biztatta, hogy minél több lehetőséget biztosítsanak erre. Hozzátet-

te: a családbarát munkahely intézménye nemcsak a nők, hanem a férfiak esetében is nagyon fontos.



Fűrész Tünde, a Kopp Mária Intézet a Népesedésért és a Családokért mb. elnöke

Csépke András, a MÁV-START Zrt. vezérigazgatója kiemelte, hogy már csak olyan járművek beszerzésére kerülhet sor, amelyek akadálymentesítettek, és bemutat- ta azt a fejlesztést is, melynek eredménye az IC plusz kocsi. Az akadálymentesített multifunkcionális egység családok és kerekesszékek közlekedtetésére, valamint kerékpárok szállítására is alkalmas.



Csépke András, a MÁV-START Zrt. vezérigazgatója

Dorozsmai Éva, a MÁV Zrt. humánerő- forrás vezérigazgató-helyettese rámutatott: a konferencia célja, hogy a munkatársak első kézből kapjanak információkat a kormányzati szereplőktől, illetve arról, hogy ezen a téren mit tudnak tenni munkatársai- kért és az utasokért. Hozzátette: az esély- egyenlőségi terv aláírása azt jelenti, hogy érintettek egyetértének a dokumentum minden gondolatával és ennek megfelelően fognak cselekedni a jövőben is.



Dorozsmai Éva, a MÁV Zrt. humánerőforrás vezérigazgató-helyettese

Vóltentné Sárvári Piroska, a MÁV Zrt. üzemeltetési vezérigazgató-helyettese rámutatott, hogy egyre nagyobb hangsúlyt fektetnek önmaguk és kollégáik érzeke- nyítésére. Fontosnak nevezte, hogy fej- lesztéseikhez a tervezéstől a megvalósításig mindig az akadálymentesítés és az egyenlő bánásmód biztosítása nézőpontjából kö- zelítsenek.



Vóltentné Sárvári Piroska, a MÁV Zrt. üzemeltetési vezérigazgató-helyettese

Nemeskéri-Kutlán Endre, a MÁV Zrt. jogi igazgatója elmondta, hogy az Esély- egyenlőségi Terv aláírása után megkezdő- dik az egyes munkáltatóknál a cselekvési tervek kialakítása, majd az abban foglalt elvek átültetése a gyakorlatba.

Szaniszló Ágnes, MÁV Zrt. Szolgál- tató Központ Zrt. humán üzletág vezetője kiemelte, hogy minden vállalat azonos feltételeket fogadott el az Esélyegyenlősé- gi tervben. Ennek alapján külön szakértő testületeket hoznak létre és a saját specia- litásaiknak megfelelően fognak cselekvési terveket kialakítani. Hozzátette: az általa irányított Szolgáltató Központ megválto- zott munkaképességű munkatársakat is foglalkoztat.

Fuchs Adrienn, a MÁV Zrt. vállalati ér- ték menedzsment vezetője kiemelte annak

jelentőségét, hogy a nagyvállalatok eseté- ben milyen jelentősége van a munkáltatói márkaépítésnek. Fontos, hogy feltárják a vállalat értékeit és közvetítsék is ezeket, hiszen ezáltal növelhetik a munkavállalók elköteleződését, és új munkavállalókat is be tudnak vonzani.

Görög Norbert, az EMMI főosztályve- zetője emlékeztetett, hogy a kormány 2010- től népesedési fordulatot indított el, és komoly erőfeszítéseket tesz a demográfiai folyamatok javítása érdekében. Ennek hatá- sai már látszanak a népesedési mutatókban is - tette hozzá. Terveik szerint 2030-ra lehet elérni a fenntartható népességhez szüksé- ges termékenységi mutatót, és amennyiben sikerül ezeket a tendenciákat fenntartani, a népesség fogyása az évszázad második felében állhat meg - mondta.

Tari Annamária pszichoanalitikus a kutatások alapján világított rá a nagyvál- lalatoknál a generációs együttműködés jelentőségére. Kiemelte, hogy amennyiben nem sikerül helyesen kezelni a generációk között jelentkező különbségeket, az számos feszültség forrása lehet a mindennapok- ban.

A Terv célja, hogy jelen megállá- podást az aláíró felek nyilvánvalóvá és megismerhetővé tegyék a Munkáltató közös esélyegyenlőségi elveit, valameny- nyi munkavállaló számára.

A gyakorlati megvalósítás érdekében szükséges intéz- kedéseket, az egyes Társasá- gok Cselekvési Terveikben határozzák meg, az adott társaság sajátosságaihoz iga- zodva. Az egyes Társaságok Esélyegyenlőségi Szakértői Testületek hoznak létre és működtetnek.

A Munkáltató minden rendelkezésre álló eszközzel törekszik arra, hogy meg- előzze és megakadályozza a munkavállalók hátrányos

megkülönböztetését. Vállalja, hogy nem hoz az egyenlő bánásmód követelményét és az esélyegyenlőség követelményeit sértő munkáltatói intézkedést.

A Munkáltató a munkavállalók érdekeit minden körülmények között figyelembe veszi, azokat összeegyeztetve, lehetőség szerint olyan munkakörülményeket alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékek- nek megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

Az esélyegyenlőség maradéktalan ér- vényesülését az üzleti és humán stratégia alapjaként kezeli.

A Terv a veszélyeztetett helyzetű mun- kavállalói csoportok foglalkoztatási pozí- ciójának figyelemmel kísérése és javítása céljából, valamint azzal a kiemelt céllal fogalmazódott meg, hogy mind a Munkál- tató, mind a munkavállalók és képviselőik

(folytatás a 3. oldalról...)

figyelmét ráirányítsa a munkahelyi esélyegyenlőség fontosságára, és az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartására.

Az esélyegyenlőség megismertetése érdekében a Munkáltató társaságai vállalják, hogy a társasági szintű beillesztési programokban részt vesznek azzal, hogy az ismertető információs anyagot csoport szinten dolgozzák ki, ugyanakkor saját hatáskörben, a cselekvési tervükben szabályozzák a beillesztési programban való részvétel kereteit és a szükséges intézkedéseket.

a: ismertető kiadványok: A Munkáltató vállalja, hogy minden munkavállalója számára azonos tartalommal eljuttatja az esélyegyenlőséggel kapcsolatos információs anyagokat, amelyeket egyszerű, piktogramos, illusztrált formában is megjelentetnek, azok írásos kiadása mellett (pl. plakát).

b: oktatási anyagok: A Munkáltató társaságai vállalják, hogy kialakítják a munkavállalók esélyegyenlőségi képzésének



A konferencia keretében került az új Esélyegyenlőségi terv aláírására, melyet a MÁV-csoport valamennyi vállalatának vezetője és az érdekképviseletek képviselői láttak el kézjegyükkel.

kereteit és módszerét, illetve a vezetők érzékenyítési programját azzal, hogy a képzések tartalma minden társaság tekintetében azonos, azonban az annak megvalósítására vonatkozó intézkedéseket a társaságok a cselekvési tervei tartalmazzák.

c: Intranet: a Munkáltató társaságai vállalják, hogy amennyiben a társaság rendelkezik Intranetes hozzáféréssel, a felületen a munkavállalók számára elérhetővé teszik minden, az esélyegyenlőség témakörével kapcsolatos dokumentumot.

(Forrás: www.orientpress.hu, Káré I., BI)

Újra Egészségmegőrző Program indul a MÁV-nál

A MÁV Zrt. évek óta Egészségmegőrző Programot működtet, amelynek keretében a két leggyakoribb krónikus megbetegedésre, a mozgásszervi-reumatológiai, illetve a keringési és érrendszeri elváltozásokra helyezik a hangsúlyt. Közös célunk a vasúti közlekedés biztonságával összefüggő, elsősorban fizikai munkaköreinkben foglalkoztatott munkavállalóink egészségének megtartása, és munkavégző képességének hosszú távú megőrzése.

Az Egészségmegőrző Program keretében **7 napos (6 éjszakai), teljes körű ellátás és hotelszolgáltatás mellett, térítésmentesen** vehetik igénybe munkatársaink az intézmények által nyújtott egészségügyi szolgáltatásokat. A szolgáltatásokat rehabilitációs központjaiban a Vasútegészségügyi NK Kft. szakorvosai biztosítják **Hévízen, Harkányban** (mozgásszervi rehabilitáció) és **Balatonfüreden** (szív- és érrendszeri rehabilitáció).

A Vasútegészségügyi NK Kft. mindig nagy gondot fordít arra, hogy az intézetek egészségügyi ellátását ne csak megfelelő színvonalon tartsa, hanem folyamatosan bővítsé és magasabb szakmai szintre emelje. Ezen törekvésének eredménye, hogy a **balatonfüredi szív- és érrendszeri rehabilitációt végző intézet** európai uniós pályázat keretében sikerrel megnyert **egy igen nagy tudású, modern, Vivid SV 60 típusú ultrahangkészüléket**. Az eszköz hasznosságáról [itt olvashat bővebben](#).

Az Egészségmegőrző Program 2018 novemberében indul a jelentkezések fogadásával.



I. ütem

- Jelentkezési határidő: 2018. november 30.
- A munkavállalók értesítése: 2019. február 15.
- A beosztott turnusok: 2019. március 1. – június 30.

II. ütem

- Jelentkezési határidő: 2019. március 31.
- A munkavállalók értesítése: 2019. május 25.
- A beosztott kerülő turnusok: 2019. július 1. – december 15.

Több éve **2 és 5 nap munkanap fizetett szabadidő-kedvezmény**vel ösztönözzük a vasúti közlekedés biztonságával összefüggő munkakörökben foglalkoztatott kollégáinkat arra, hogy vegyenek részt a programban.

Évről évre figyelemmel kísérjük a program működésének hatékonyságát. **Új programunk – illeszkedve a szakterületi igényekhez – számos új elemmel gazdagodott:**

- 2019-ben először egészül ki a program **egyéni szükség szerint igénybe**



vehető mentális egészségmegőrzéssel, csoportos és/vagy egyéni foglalkozások keretében a stressz által kiváltott, lelki eredetű testi tünetek vizsgálatára vonatkozóan.

• A munkavállalói visszajelzések és igények alapján megállapodtunk a Vasútegészségügyi NK Kft.-vel, hogy a vizsgálatok lezárását követően a résztvevők személyes szakorvosi konzultáció keretében visszajelzést kapnak egészségi állapotukra vonatkozóan.

• A részt vevő munkakörök listáját bővítettük az alábbi munkakörökkel:

- o alállomási karbantartó
- o állomásfőnök I.-II.-III.
- o állomáskezelő
- o forgalmi koordinátor I.
- o forgalmi technológiai szakelődő I.
- o különleges vasúti járművezető
- o vezénylőtiszt
- o villamoshálózat-felmérő

• A szabadidő-kedvezményben részesülő munkaköröket is gazdagítottuk:

2 munkanap fizetett szabadidő-kedvezményben részesülnek:

- PGV-kocsivizsgáló
- és a következő új munkakörök:
- alállomási karbantartó,
- forgalmi koordinátor I.,

- forgalmi technológiai szakelődő I.,
- vezénylőtiszt.

Az eddigi 2 helyett 5 munkanap fizetett szabadidő-kedvezményben részesülnek:

- vonalgonozó
- vonalgonozó betanított munkás

5 munkanap fizetett szabadidő-kedvezményben részesülnek a következő új munkakörök:

- különleges vasúti járművezető
- villamoshálózat-felmérő

További hasznos tudnivalókat tartalmaz az **Egészségmegőrző Programra vonatkozó utasításunk**, amely ide kattintva érhető el: <https://intranet.mav.hu/hir/Lists/hirek/archive.aspx>.

Ki jogosult az Egészségmegőrző Program igénybevitelére?

A programban való részvétel feltétele az utasítás 1. számú mellékletében meghatározott munkakör betöltése.

Előnyt élvez, aki:

- 2016 és 2018 között az Egészségmegőrző Programban nem vett részt és
- legalább öt év szolgálati idővel rendelkezik.

Ki jogosult igénybe venni a 2 és 5 munkanap szabadidő-kedvezményt?

Az utasítás 1. számú mellékletében megjelölt munkakört betöltő munkavállalók, akik felvételt nyertek az Egészségmegőrző Programba.

Hogyan jelentkezhetsz az ingyenes programra?

Töltsd ki az igénybejelentő lapot - innen letölthető <https://intranet.mav.hu/hir/Lists/hirek/archive.aspx> - (jelölj meg négy időszakot, összesen 30 napot, amely önnnek NEM alkalmas). Az igénybejelentő lappal keresse fel foglalkozás-egészségügyi orvosát, és a tőle kapott kérdőívet is töltsd ki. A foglalkozás-egészségügyi orvos ezt követően záradékolja (aláhúzza a javasolt intézetet, aláírja, és bélyegzővel ellátja) az igénybejelentő lapot, amelyet önnnek át kell adnia humánpartnerének innen letölthető <https://intranet.mav.hu/hir/Lists/hirek/archive.aspx> - adatkezelési tájékoztatóban foglaltak elfogadásáról szóló nyilatkozatával együtt.

Leadási határidők:

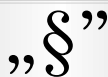
- I. ütem, 2019. március 1. és június 30. közötti turnusokra:
2018. november 30.
- II. ütem, 2019. július 1. és december 15. közötti turnusokra:
2019. március 31.

Keresse munkakörét az utasításban, jelentkezzen minél előbb a programra egészsége megőrzése érdekében!

MÁV Zrt. Humánerőforrás Vezérigazgató-helyettes Szervezet

Hivatkozás a cikkhez:

<https://intranet.mav.hu/hir/Lists/hirek/Olvas.aspx?ID=2308>



Mottó:
Jog-seg-élj-vele!

HR CD Jogtár Plussz:

A javadalmazás összetevői és formái

„A munkavállalóknak a szervezetben végzett tevékenységének elismeréseként különféle juttatásokra jogosultak. Ezek többféle rendszer szerint batározhatók meg, a differenciálás alapja gyakran az, hogy szellemi vagy fizikai munkakört betöltő személyről van-e szó.

1. Alapvető bérezési rendszerek

A két alapvető bérezési rendszer az időbér és a teljesítmény alapú bérezési rendszer. E két rendszer legtöbbször kombinálva, a szervezeti adottságoknak, munkafeltételeknek megfelelően kerül alkalmazásra, kiegészítve a bónuszok juttatási rendszerével. A bérezés, kompenzáció és ösztönzés fogalmait gyakran szinonimaként használják, noha az emberierőforrás-menedzsment különbséget tesz közöttük.

(folytatás a 6. oldalon...)

A „Nyíltvonal Hézag Nélkül” PVD Sz újság novemberi számában a munkáltatói Jogeset-gyűjtemény 53-54. számú „jogeseiteinek” ismertetése során a munka díjazása tárgykörének érintett szabályait kezdjük meg körbe járni. Mindenekelőtt olvasóink azonban ismerkedjenek meg a munka javadalmazására vonatkozó néhány általános információval:

„§”

(folytatás az 5. oldalról...)

Mottó:

Jog-seg-élj-vele!

A javadalmazás vagy másképp a bérezés azon anyagi jellegű kompenzációs elemekből álló rendszer, amelyet a szervezet a bevételeinek egy részének szétosztásával elsősorban külső motivációs eszközként használ fel.

Az ösztönzés a teljesítményalapú, jövőbeni teljesítménycélokat kitűző és azok elérését honoráló kompenzációs megoldások együttese.

A kompenzáció mindazon anyagi és nem anyagi jellegű ellenszolgáltatások összessége, amelyeket a munkavállaló a szervezeti tagságért és munkájáért megkap. Ezért a bérezés és az ösztönzés a kompenzációs rendszer részét képezi.

2. Az időbér

Az időbér a munkával töltött idő függvénye. Alkalmazása ott célszerű, ahol teljesítménynormákat nem lehet megállapítani, ahol a teljesítmény alakulása nem hozható közvetlen kapcsolatba a munkavállaló munkájával.

A tiszta időbért akkor alkalmazhatjuk, amikor a munka volumene nem mérhető közvetlenül (pl. adminisztrációban, szellemi munkásoknál, őrzési feladatot ellátóknál stb.). Előnye, hogy egyszerű az ügyviteli elszámolása, könnyen áttekinthető, az alkalmazottak részéről könnyen ellenőrizhető. Hátránya, hogy nincs kapcsolat a teljesítmény és jövedelem között, ösztönző ereje minimális, és a bérek differenciálását nehéz megoldani.

A teljesítményhez kötött időbér esetében az idő- és teljesítménybérezés ötvözete történik meg. Lényege, hogy a munkáltató bizonyos teljesítményt vár el a munkavállalótól, aki ha ezt teljesíti, fix, változatlan összegű időbért kap kézhez. Alapja egy olyan munkaszerződés, mely bizonyos teljesítmény küszöbértékhez köti a munkaidőért járó jövedelem kifizetését. Előnye, hogy viszonylag egyszerű bérszámfejtési adminisztrációval jár, hátránya, hogy bizonyos idő elteltével az ösztönző hatás csökkenni kezd.

3. A teljesítménybér

A teljesítménybérezés azon az elven alapszik, hogy a munkavállaló által elért teljesítmény határozza meg a jövedelem mértékét. A teljesítményt mérhetjük az egyén, a csoport vagy szervezeti egység szintjén.

Az egyéni teljesítménybér legrégebbi és legegyszerűbb formája a darabbér. E bérrendszert Taylor fejlesztette tovább, megteremtve az időméréssel történő teljesítménymérést, mely a normaidőn, vagy teljesítménynormán alapuló egyéni bérezési rendszer elterjedéséhez vezetett.

Előnye a közvetlenül ösztönzésben rejlik, ha a munkavállaló jobban dolgozik, több pénzt kap. Feltétele és egyben hátránya, hogy valóban biztosítottak legyenek a lehetőségek a magasabb teljesítményhez. Amennyiben alapanyaghiányok, külső okokból történő állásidők, a folyamatok túlzott mértékű szabályozottsága, vagy kötött ütemű munkavégzés fordul elő, akkor a munkavállaló motivációját, a bevezetett rendszer működőképességét, fair mivoltát fogja, jogosan, megkérdőjelezni.

A csoportos teljesítménybért akkor alkalmazhatjuk eredményesen, ha a teljesítmény az egyénekre lebontva pontosan nem mérhető, csoportra vonatkoztatva viszont értelmezhető. Az összjövedelem a csoportszinten elért teljesítmény függvénye, melynek felosztását vagy egy összeszokott csoportra bízhatjuk, vagy arányszámok alapján végezzük. Az alkalmazás sikerének feltétele, hogy a mért teljesítmény valóban a csoportmunka teljesítményének függvénye legyen.

Néhány szervezeti munkakörben a teljesítmény mérése, megállapítása nehézségekbe ütközik. A teljesítménybérezést leggyakrabban a fizikai munkát végző alkalmazottak körében alkalmazzák. Ezt az úgynevezett minősítésen alapuló bérezést ott lehet alkalmazni, ahol a teljesítmény csak nehezen, de számszerűsíthető és értékelhető, és a közvetlen felettesek hajlandók differenciálni a beosztottak között. E rendszereknél az alapbért rendszeresen növelik a teljesítménytől, a vállalat számára képviselt értéktől függően. Alkalmazásának előnye, hogy ösztönöz az eredményesebb munkára, hátránya viszont, hogy mértéke a teljesítmény számszerűsítésének nehézsége miatt a közvetlen felettes szubjektív ítélőképességének függvénye.”

A javadalmazási rendszerek típusai

„A javadalmazási rendszerek között az tesz különbséget, hogy a munkaadó mi alapján fizeti a bért. A bérrendszerek megszokott alapja lehet a szolgáltatásban eltöltött idő, az érdem, de manapság az egyéni vagy csoportos teljesítménytől függő, illetve a kompetencián alapuló bérezést is alkalmazzák.

1. Szolgálati idő szerinti bérrendszer

Ebben a bérezési rendszerben az idő függvényében változik a dolgozók fizetése. Minél hosszabb időt töltött el a munkavállaló az adott szervezetenél, a szolgálati idő alapján annál nagyobb fizetést kap. Ez a

rendszer a szolgálati idő és a dolgozók termelékenysége között tételez fel pozitív kapcsolatot. Minél régebben van valaki egy vállalatnál, annál nagyobb tapasztalatra, szakértelemre tett szert, és hatékonyabban dolgozik. Így nagyobb értéket jelent a szervezet számára, amit a fizetésében is meg kell jelenjen. A szolgálati idő szerinti bérezés tartós munkaviszony létesítésében teszi érdekeltté a dolgozókat. Máiig megtalálható a közszolgáltatásban, de a versenyszférából kiszorult, mivel nem járul hozzá hatékonyan a szervezet versenysztratégiájához.

2. Érdem szerinti bérrendszer

Az érdem szerinti munkabér alapulhat sávokon, osztályokon, illetve szolgálati időn is, ha a béremelés nem csak az eltelt időtől, hanem a teljesítménytől is függ. A sávok rendszerek többnyire a magánszektorra jellemző, ekkor a bért a teljesítmény függvényében, egy sávban határozzák meg. Tegyük fel, hogy az elvárt intenzitással, tudással és gyakorlattal végzett munkáért járó fizetség száz százalék. Ekkor a bért meghatározhatják a középső érték pl. 80-120, vagy 90-110 százalékban, tehát rögzítik a sáv minimumát és a maximumát. Így kiszámítható, hogy az egyes szinteken mekkora jövedelemre lehet számítani, és milyen hozadékkal jár a plusz (munka) befektetés. Azt a dolgozót, aki maximálisan teljesít és a sáv maximumánál is többre érdemes, lehet más módon is, pl. prémiummal jutalmazni.

Az osztályozó rendszereket leginkább a közalkalmazotti, köztisztviselői szférában használják. Az ilyen bérezési rendszerben meghatározott osztályok, és hozzájuk tartozó fizetések vannak rögzítve. Minden dolgozó valamely osztályba tartozik, a fizetésüket ennek az osztálynak a bérszintje határozza meg. A közszférában a mai magyar gyakorlatban az osztályképzés alapja a képzettség, a szolgálati idő, mint differenciáló tényező jelenik meg. Egy kis mozgásteret azonban engednek a fizetéseknek, többnyire a teljesítmény függvényében. A munkatársak eredményeit értékeli, s a jobban teljesítők fizetésemelést kapnak. Habár a rendszer emiatt rugalmasnak mondható, mégsem jár jelentős motivációs hatással, mivel a lehetséges differenciálás mértéke igen korlátozott.

A változó mértékű fizetésre épülő rendszer hasonlít a szolgálati idő szerinti bérezéshez, a különbség annyi, hogy a béremelés az idő múlásával nem automatikusan állandó nagyságú, hanem a teljesítmény függvényében változhat.

„§”

Mottó:
Jog-seg-élj-vele!

3. Teljesítményen alapuló bérezés

A teljesítmény szerinti ösztönző bérezés a fizetséget az egyén, a csapat vagy a vállalat egészének teljesítményszintjéhez köti. Célja az, hogy nagyobb teljesítményre készítse a munkavállalókat, növelje az elkötelezettséget, kialakítson egyfajta ösztönző szervezeti kultúrát és értékrendet, differenciáljon teljesítmény és teljesítmény között. Emellett célja az is, hogy a törekvő, lendületes embereket vonzza a céghez, megtartsa a legjobb szakembereket. A teljesítmény szerinti ösztönző bérezés azon az elképzelésen alapul, hogy a pénz motiválja az embereket, és ha bérükre kihat teljesítményük, nagyobb erőbedobással és eredményesebben fognak dolgozni. Ha azonban rosszul alakítják ki a rendszert, annak negatív hatása jelentősebb lehet, mint a jól kiépített rendszer motiváló hatása.

Az egyéni teljesítményen alapuló ösztönző bérezés kulcsa az egyéni bónusz, amelyet az alapfizetésen felül szoktak adni bizonyos előre kitűzött célok vagy feladatok megfelelő elvégzéséért, például egy projekt kielégítő lebonyolításáért. Hatásosságát növeli az a megfigyelés, hogy az ilyen plusz pénzeket az emberek az alpbértől eltérő módon szokták elkölteni, például nyaralásra, vagy luxuscikk vásárlásra. Emiatt sokkal inkább megmarad emlékezetükben, hogy a szép teljesítményt a vállalat ekképpen méltányolta.

A csoportos bónuszt általában olyan szervezetek alkalmazzák, amelyek nagyra értékelik a közös erőfeszítést, a csapatmunkát. A csoportos bónuszt általában egy team sikeres munkavégzéséhez kötik, például egy közös projekt részfeladatainak vagy egészének lezárásához, vagy egy csoportcél megvalósításához.

A nyereségrészesedés célja az, hogy összhangba hozza az egyéni és vállalati érdekeket. A munkáltató a vállalati profit meghatározott részét szétosztja az arra jogosult alkalmazottak körében. A rendes javadalmazás mellett adható plusz pénz mértéke, a felosztható összeg nagysága általában a menedzsment döntésétől függ.

4. Kompetencia alapú bérrendszer

Míg a korábban ismertetett bérrendszerek alapja a munkavégzés eredménye, addig a kompetencia alapú fizetés esetén a feladatok elvégzéséhez szükséges kompetenciák meglétén és fejlesztésén van a hangsúly. A bérezés a munkavállaló kompetenciáitól függ. A kompetencia nem pusztán képességeket jelent, hanem azon készségek, képességek, tapasztalatok, tulajdonságok, motivációk összességét,

amelyek a munkavégzéshez szükségesek, és amelyek segítségével a munkakör betöltője elérheti a kívánt eredményeket. Minden munkakörhöz meg kell határozni a szükséges kompetenciákat. Az így kialakított munkakörcsoportokhoz eltérő fizetési sávok tartoznak, amelyek határai igen szélesek lehetnek. A sávon belüli előrehaladás a teljesítmény függvénye, amit a kompetencia igények alapján minősítenek.”

HR CD Jogtár Plusz:

A bérpótlékok

„A munkavállalót az általánostól eltérő munkaidő-beosztásban történő foglalkoztatás esetén különböző bérpótlékok illetik meg. Az egyes pótlékok ugyan eltérő jogszabályi feltételekkel és mér-tékkel rendelkeznek, azonban elszámolásuknak vannak általános, közös szabályai.

1. A bérpótlékok alapja

A bérpótlékok alapja – főszabály szerint – a munkavállaló egy órára járó alpbére [a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 139. § (2) bek.].

Órabéres munkavállalók esetében ez megegyezik a munkavállaló alpbérével, míg havibér esetében azt az alábbiak szerint kell kiszámítani:

Az egy órára járó alpbér megállapításakor általános teljes munkaidőben a havibért százhetvennégygyel, általánostól eltérő teljes napi munkaidő esetén annak arányos részével történő osztással kell megállapítani [Mt. 139. § (3) bek.].

Azaz, amennyiben a munkavállaló alpbére például 261 000 Ft, úgy általános teljes munkaidőben (8 óra) a bérpótlékának alapja $261\,000/174=1500$ Ft, míg 12 órás hosszabb teljes munkaidőben $261\,000/(174 \times 12/8)=1000$ Ft.

Az Mt. lehetőséget biztosít arra, hogy a felek a bérpótlékok alapját az egy órára járó alpbértől eltérően határozzák meg. Az eltérés a munkavállaló javára és hátrányára is lehetséges. Sor kerülhet például az egy órára alpbérnél kisebb alap meghatározására, de akár arra is, hogy a felek a pótlékalapot egy fix összegben rögzítsék, amelyet nem érint a munkavállaló alpbérének későbbi változása.

2. A bérpótlékok a távolléti díjban

A munkavállalót megillető alábbi bérpótlékok – a törvényi feltételek fennállása esetén – a távolléti díj részét is képezik:

- vasárnapi pótlék,
- éjszakai pótlék,
- műszakpótlék,
- ügyelet és készenlét pótléka [Mt. 151. § (1) bek.].

Amennyiben ezek közül egy, vagy több bérpótlék helyett havi átalány kerül megálapításra, úgy azt is figyelembe kell venni a távolléti díj számítása során.

3. Bérpótlékok állásidő alatt

A munkavállalót állásidő esetén megilletik mindazon bérpótlékok, amelyekre akkor lett volna jogosult, ha ténylegesen munkát végzett volna. Így például a munkavállalót, aki egyébként jogosult műszakpótlékra, és 14.00-tól 22.00-ig munkaidő-beosztása szerint dolgozott volna, de a munkáltatónál bekövetkezett anyagihiány miatt hazaküldték és nem kellett munkát végeznie, alpbére mellett 4 órára (18.00-tól 22.00-ig) megilleti a műszakpótlék is.

4. A bérpótlékok kifizetése és elszámolása

Az egyes bérpótlékokat – a munka-időkereten, illetve elszámolási időszakon felüli rendkívüli munkavégzésért járó pótlékot kivéve – minden hónapban a tárgyhavi munkabérrel kell elszámolni és kifizetni a munkavállalónak, függetlenül attól, hogy a foglalkoztatásra egy havinál hosszabb munkaidőkeretben vagy elszámolási időszakban kerül sor.

5. Alternatív megoldás a tételes elszámolás helyett

Az Mt. lehetővé teszi egyes bérpótlékok alpbérbe foglalását [Mt. 145. § (1) bek.], illetve a felek munkaszerződésben bármely bérpótlék helyett havi átalányt állapíthatnak meg [Mt. 145. § (2) bek.]. Mindkét megoldás közös jellemzője, hogy azok alkalmazásával az érintett bérpótlék tételes, teljesített munkaórákhoz kapcsolódó elszámolása megszűnik. Az első esetben a munkavállaló alpbére tartalmazza azt, míg a második esetben a havi átalány attól függetlenül megilleti a munkavállalót, hogy az adott hónapban jogosult lett volna-e tételesen elszámolandó pótléokra vagy sem.”

A munkáltató által ismertetett alábbi 53. és 54. számú jogesetei a munkaügyi bérpótlékok kérdéskörében tartalmaz iránymutatást. Tekintettel arra, hogy a MÁV Zrt. KSZ a Magyar Államvasutaknál

(folytatás a 8. oldalon...)

(folytatás a 7. oldalról...)

„§”

Mottó:
Jog-seg-élj-vele!

történő munkáltatás során alkalmazott bérpótlékok vonatkozásában részletes szabályozást tartalmaz, ezért itt és most az Mt. szabályokra nem, csak a KSZ részletes szabályainak ismertetésére térünk ki.

MÁV Zrt. KSZ szabályai:

BÉRPÓTLÉKOK

A műszakpótlék 47.§

1. A többműszakos munkarendben foglalkoztatott munkavállalók műszakpótlékának mértéke¹:

- a) a délutáni műszakban végzett munka után járó törzsbér 20 %-a;
- b) az éjszakai műszakban végzett munka után járó törzsbér 40 %-a.

Délutáni műszaknak minősül a többműszakos munkarend alapján 14.00 és 22.00 óra közötti időszakban, éjszakai műszaknak minősül a 22.00 óra és 06.00 óra közötti időszakban a többműszakos munkarendben teljesített munkavégzés².

2. A ténylegesen teljesített munkaidőre járó törzsbér 30 %-ának megfelelő összegű műszakpótlék illeti meg a megszakítás nélküli (fordulós) munkarendben foglalkoztatott munkavállalókat.

Az előzőektől eltérően a 12. sz. mellékletben felsorolt nagy forgalmi leterheltségű állomásokon foglalkoztatott munkavállalókat 40%-os mértékű műszakpótlék illeti meg³.

3. A havi törzsbér 10 %-ának megfelelő összegű műszakpótlék illeti meg a nyújtott műszakos munkarendben foglalkoztatott munkavállalókat, ha az átlagos napi munkaidő eléri a 11 órát.

Az előzőek szerinti díjazás helyett a 22-06 óra közötti időszakra eső munkaidőre a munkavállalót 40% éjszakai műszakpótlék, a tárgyhónapban teljesített 6. éjszakai szolgálatától kezdődően 60% éjszakai műszakpótlék illeti meg feltéve, hogy annak időtartama szolgálatonként a 2 óra időtartamot eléri⁴.

4. E paragrafus alkalmazásánál a törzsbér körébe tartozik az alpbér, a rendkívüli munkavégzés pótlék nélküli díja.

5. Műszakpótlék csak a ténylegesen teljesített munkaidőre, illetve a KSZ valamely rendelkezése által ilyennek elismert időtartamra számolható el.

Éjszakai pótlék⁵ 48.§

1. Azokat a munkavállalókat, akik 47.§, illetve a 49.§ szerint műszakpótlékra nem jogosultak, és éjszakai munkát végeznek (22-06 óra között), az éjszakai munkavégzés tartamára az alpbérük 40%-ának megfelelő összegű éjszakai pótlék illeti meg.

2. Amennyiben az általános munkarendű munkavállaló a munkaviszonyra vonatkozó szabályok maradéktalan betartásával átmenetileg, rendkívüli munkaidőben éjszakai munkavégzésben vesz részt, a tárgyhónapban teljesített 6. éjszakai szolgálatától kezdődően az 1. pontban meghatározott éjszakai pótlék 60%-ra emelkedik.

A vezényelt munkarend pótlékai⁶ 49.§

A vezényelt munkarendben foglalkoztatott munkavállalót a 14.00 és 22.00 óra közötti időszakban teljesített munkaidőre az alpbére 15%-ának megfelelő összegű pótlék illeti meg, amennyiben a beosztás szerinti napi munkaideje legkorábban 14.00-kor kezdődik⁷.

A 22.00 óra és 06.00 óra közötti időszakban teljesített munkaidőre az alpbére 60%-ának megfelelő összegű pótlék illeti meg, amennyiben az ezen időszakban teljesített munkaideje az 1 órát eléri.

Amennyiben a munkavégzés 23.00 óra előtt befejeződik, akkor 22.00 óra utáni munkaidőre is az alpbére 15%-ának megfelelő összegű pótlék illeti meg a munkavállalót.

Jegyeladási jutalék 50.§

A vasúti személyszállításból eredő

bevételek után meghatározott mértékű jegyeladási jutalékot kell elszámolni.

A jutalék elszámolási rendjét az 5. sz. melléklet tartalmazza.

Felügyeleti pótlék 51.§

Azokban a munkakörökben, amelyekben az „O.1.” sz. utasítás felügyelet alatti munkavégzést ír elő, a betanítást (felügyeletet) külön megbízás alapján ellátó munkavállalót a betanítás (felügyelet) idejére alpbére 20 %-ának megfelelő összegű pótlék illeti meg.

A felügyeleti pótlék megilleti a munkabiztonsági szempontú felügyeletet külön megbízás alapján ellátó, a vasúti közlekedés biztonságával összefüggő munkakört betöltő munkavállalót is.

A munkavállaló más munkavállaló betanítását, felügyeletét ellátását csak külön, erre irányuló, írásbeli megbízás alapján köteles ellátni. Az írásos megbízás alapján a munkavállaló felelősséggel tartozik a betanítás alatt lévő személyért, illetőleg annak munkavégzéséért.

Vállalati gépjárművek rendszeres vezetésének pótléka⁸ 52.§

1. Az üzemi gépjárművet üzemben tartó szervezeti egység vezetője, ha az adott gépjármű vezetésére főfoglalkozású gépjárművezetőt nem foglalkoztat, munkavállalójával megállapodhat, hogy munkakörének ellátása mellett gépjárművezetési feladatot is rendszeresen ellát.

Ennek feltételei a következők:

- a) a munkakör vagy feladat ellátása ezáltal gazdaságosabb, és
- b) a munkavállalónak az adott járműkategóriára érvényes vezetői engedélye van.

2. A munkavállalót az igazoltan teljesített km után – függetlenül a vezetett gépjármű típusától - 7 Ft/km vezetési pótlék illeti meg⁹.

3. A jogszabály által kizárólag főfoglalkozású gépjárművezető részére biztosított pótlék, illetve díjazás a saját munkaköre ellátása mellett gépjárművezetéssel megbízott gépjárművezetőt nem illeti meg.

E paragrafus rendelkezéseit kell alkalmazni abban az esetben is, ha a munkavállaló által vezetett gépjárművet a MÁV Zrt. bérli.

Az 53. számú jogesetben taglalt munkáltató bérpótlék, mint a fentiekből is kitűnik ma már nincsen hatályba, az a MÁV

¹ az 1. pont szövegének pontosítása hatályos 2014. január 14. napjától

² 47.§ 1. pont utolsó bekezdése hatályos 2013. július 1. napjától

³ a 47.§ 2. pontjának utolsó bekezdése 2016.07.01. napjától 2018.12.31. napjáig hatályos, a Munkáltató azonban minden naptári év november 30. napjáig jogosult a kollektív szerződést megkötő szakszervezeteknek címzett, egyoldalú írásbeli nyilatkozatával ennek időbeli hatályát – a 2015. augusztus 31. napján megkötött KSZ módosítás I-IV. pontjainak időbeli hatályának meghosszabbításával együttesen - újabb egy naptári évvel meghosszabbítani.

⁴ a 47.§ 3. pontjának új szövege hatályos 2017. március 1. napjától

⁵ a 48.§ új szövege hatályos 2017. március 1. napjától

⁶ az új 49.§ hatályos 2017. március 1. napjától

⁷ 49.§ első bekezdésének új szövege 2017. július 1. napjától hatályos

⁸ az 52.§ új szövege hatályos 2013. július 1. napjától

⁹ az 52.§ 2. pontja hatályos 2017. május 1. napjától

„§”

Mottó:

Jog-seg-élj-vele!

A bérpótlék – Mt. 139-145. §, KSz 49. § 53. jogeset

kulcsszavak:

- nyelvtudás alaphárben történő elismerése
- bérpótlék
- állami felsőfokú végzettség

Az olyan munkavállaló esetén, aki

- rendelkezik állami felsőfokú végzettséggel,
- olyan munkakörben dolgozik, ahol nem alkalmazási feltétel a nyelvvizsga, de ennek ellenére
- van középfokú államilag elismert nyelvvizsgája,

a KSz 49.§ 2. pontjában szereplő kizáró feltétel nem áll fenn, így az 1. pont alkalmazandó, tehát a KSz 49.§ 1. pontban írt 7%-os mértéket az alaphár megállapításánál – az igazolt nyelvtudásra tekintettel – figyelembe kell venni.

Az adott területen több munkavállaló is rendelkezik állami felsőfokú végzettséggel – s azzal összefüggésben nyelvvizsgával – azonban olyan munkakört tölt be, amihez nem követelmény sem a felsőfokú iskolai végzettség, sem pedig a nyelv használata.

Ilyen esetben nem a bérghazdaságossági szempontok az irányadóak, hiszen a kollektív szerződést megkötő felek szándéka arra irányult, hogy anyagilag is elismerje azon munkavállalók nyelvtudását, akik esetében ez nem a munkakörükkal összefüggő elvárás. Ezen munkavállalók alaphárét tehát a KSz szerinti mértékben meg kell emelni.

Az állami felsőfokú végzettséget igénylő munkakörök (14 MMK és afelett) esetében mindenképpen alkalmazási feltételnek kell tekinteni a nyelvtudást, így arra tekintettel nyelvtudási pótlék nem állapítható meg. Ez kizáró feltétel nem csak egy nyelv igazolt ismeretére vonatkozik, hanem e munkavállalói körben a további nyelvek esetében igazolt nyelvtudás sem jogosít alaphár emelésre.

54. jogeset

kulcsszavak:

- ügylet
- rendkívüli munkaidők
- rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés díjazása

A KSz 36.§-a alkalmazása során a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzések pótlékának meghatározásakor figyelembe veendő sávok meghatározásakor az ügyletet - mivel az rendkívüli munkaidőnek minősül – be kell számítani, függetlenül attól, hogy az ügylet alatt munkavégzés nem történik.

Az Mt. 107.§-a és ez alapján a hatályos KSz 35.§-a az ügylet teljes időtartamát rendkívüli munkaidőnek minősíti, ami az éves 230 órás elrendelhető keretbe (továbbá az Mt. 99.§ (6) bekezdése szerint a napi- és a heti munkaidejébe is) beszámít. A 36.§ szerinti rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés pótlékának megállapítása során az ügylet időtartamát - munkavégzés hiányában - a sávok megállapításánál figyelembe kell –e venni?

A KSz 36.§ a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzések pótlékának meghatározásakor figyelembe veendő sávok meghatározásakor a rendkívüli munkaidőket rendeli számításba venni.

Márpedig a rendkívüli munkaidő között kell számításba venni az Mt. 107.§ szerint az elrendelt ügylet mértékét, így az a sávok díjazás esetében az óraszámot növelő tényezőként beszámít, attól függetlenül, hogy az ügylet alatt munkavégzés nincs.

Zrt. KSZ-ből 2015.08. 31. napjával a bérpótlékok felülvizsgálata és átstrukturálása során kikerült, s ez okból e rendelkezés okafoyyottá vált.

A következő 54. számú jogesetben a munkáltató a rendkívüli munkavégzés körébe tartozó ügylet vonatkozásában ad iránymutatást rávilágítva arra, hogy ezen időszakot a pótlék számításakor be kell számítani, függetlenül attól, hogy ezen idő alatt történt-e munkavégzés avagy sem.

MÁV Zrt. KSZ

A rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés díjazása¹⁰ 36.§

1. Rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a munkavállalót a rendes munkabérén felül az alábbi mértékű pótlékok illetik meg:

- 20 óra rendkívüli munkaidőig 50 %
- 21 – 150 óra rendkívüli munkaidőig 75 %
- 151 – 200 óra rendkívüli munkaidőig 100 %
- 201 – 230 óra rendkívüli munkaidőig 135 %
- 231 – 300 óra rendkívüli munkaidőig 215 %¹¹

A heti pihenőnapon, illetve a munkaszüneti napon teljesített rendkívüli munkavégzések díjazására azonban az Mt. vonatkozó rendelkezései [Mt. 143.§ (4) – (6) bekezdései] alkalmazandóak.

Attól eltérően, ha az e napokon teljesített rendkívüli munkavégzések ellen-tételezése másik pihenőnap biztosítása nélkül történik, akkor 200 óra mennyiséget meghaladó rendkívüli munkaidő esetében a bérpótlék mértékét a jelen pont szerinti emelt mértékben kell megállapítani.¹²

2. A rendkívüli munkaidőket az elszámolás szempontjából külön kell nyilvántartani és felmerülésük jogcímén egyszeresen díjazni.

3. A munkavállaló kérelmére a felek megállapodhatnak abban, hogy a pótlék helyett ellenértékként szabadidő illeti meg a munkavállalót.

4. Nem jár a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért sem szabadidő, sem pénzbeli díjazás a kötetlen munkarendben foglalkoztatott munkavállaló részére.¹³

MÁV Zrt. KSZ 35.§

1. Az Mt. 107.§-a alkalmazásában rendkívüli munkaidőnek minősül:
a) a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidő,

(folytatás a 10. oldalon...)

¹⁰ a 36.§ új szövege hatályos 2013. július 1. napjától

¹¹ 36.§ 1. pontjában a 230 óra feletti rész a 2015-2018 évekre hatályos

¹² 36.§ 1. pontjának utolsó két új bekezdése a 2015-2018 évekre hatályos

¹³ 4. pont szövegének pontosítása hatályos 2014. január 14. napjától

¹⁴ a 35.§ 1. pontjának utolsó előtti mondata a 2015-2018 évekre hatályos

¹⁵ a 35.§ 1. pontjának új utolsó bekezdése hatályos 2017. január 1. napjától

(folytatás a 9. oldalról...)

„§”

Mottó:
Jog-seg-élj-vele!

(ide értve különösen:

- a heti pihenőnapon,
- a munkaszüneti napon,
- a készenlét alatt végzett munka munkaidőjét is)

- b) a munkaidőkereten felüli munkaidő,
c) az ügylet időtartama

Naptári évente 300 óra rendkívüli munkaidő rendelhető el, amely valamennyi rendkívüli munkaidő tartama beszámít.¹⁴

A b) pont szerinti rendkívüli munkaidő elrendelése esetén a munkaidőbeosztás

közlésekor meg kell konkrétan határozni a rendkívüli munkaidőként elrendelt időtartam (szolgálat) kezdő és befejező időpontját.

Amennyiben erre nem kerül sor, akkor a tárgyhónap végén, a munkaidőkeret alatt teljesítendő munkaidőn („kötelező óra”, KSz 24.§ 1. b. pont) felül beosztott munkaidőt kell a munkaidőkereten felüli munkaidőnek tekinteni.¹⁵

Ugyanakkor fel kell hívunk olvasóink figyelmét arra a tényre is, hogy a MÁV Zrt.

KSZ 35.§ második bekezdésében írottak szerint az **54. számú** jogeset időpontjában írott 230 óra elrendelhető rendkívüli munkaidővel szemben, a hatályos Kollektív Szerződés ma már 300 óra/év rendelkezést foglal magában.

Felhasznált Irodalom:

– Jogtár CD és HR Jogtár CD vonatkozó anyaga

Dr. Laboda József,
jogtanácsos
+36-30/4960-299

hívás!

A gyorsabb és rugalmasabb ügyintézés érdekében ismételtén közöljük a tisztségviselőink – közvetlen! – telefonszámain és e-mail címeit:

KÖZPONTI TELEFONSZÁMAINK:

Dr. Laboda József	elnök	01+81-95	E-mail cím: labodaj@pvdsz.hu
Bátori István	érdekvédelmi alelnök	01+45-86	E-mail cím: batorii@pvdsz.hu
Nagy Miklós	szervezési alelnök	01+11-69	E-mail cím: nagym@pvdsz.hu
Szentgyörgyi Mihály	PML alelnök	(fax/üz.rögz.) 01+86-52	E-mail cím: szentgyorgyim@pvdsz.hu
Hegedűs István	TEB alelnök	02+10-98 és 01+46-29	
Ripszki József	Forgalmi alelnök	03+13-11	E-mail: ripszkij@pvdsz.hu
Furulyás Róbert	elnökségi tag	05+63-48	
Káré István	TEB szakági választmányi ügyvezető	01+83-91	E-mail cím: karei@pvdsz.hu
Vas István	PML szakági választmányi ügyvezető	02+22-62	E-mail cím: vasim955@gmail.com
Mezei Vera	forgalmi szakági választmányi ügyvezető	05+11-78	E-mail: mezeim@pvdsz.hu
Fehérné Ragcsák Andrea	irodavezető (üzemi tel./fax/üz.rögz.)	01+81-94	E-mail cím: ragcsaka@pvdsz.hu

városi automata fax: 06+1-273-1335

városi fax/üzenetrögzítő: 06+1-511-8194

E-mail cím: pvdsz@pvdsz.hu vagy info@pvdsz.hu

TERÜLETI KÉPVISELŐK TELEFONSZÁMAI:

Budapest	Fajka János (PML)	02+23-82 mobil: 30/279-9671	fax/üz.rögz: 02+22-62 e-mail: szmhatvan@mavrt.hu
	Káré István (TEB)	01+83-91	fax/üz.rögz: 01+84-77
	Pintér Miklós (Forg.)	06-22/410-021fax:	06-22/410-021
Debrecen:	Dobos Bertalan (Forg.)	03+79-33	fax: 03+79-30
	Papp Zoltán (PML)	03+42-01 mobil: 30/455-7551	fax/üz.rögz: 03+42-15 e-mail: railman68@gmail.com
	Horváth Imre (TEB)	06-30/210-4450	fax/üz.rögz: 03+29-73
Miskolc	Mertinkó Róbert (PML)	04+22-88 mobil: 30/414-8053	fax/üz.rögz: 04+22-88 e-mail: nyekladhazafpm@mavrt.hu
	Szemán Dénes (TEB)	04+11-96	fax.: 04+11-96
	Prodán Ilona (Forg.)	04+20-05	fax: 04+20-51
Pécs	Furulyás Róbert (Forg.)	05+63-48 mobil: 30/858-4185	fax: 05+63-34 e-mail: furo72@gmail.com
	elnökségi tag		
	Ács János (TEB)	05+65-94	
	Fekete Zsolt (PML)	05+91-85	
Szeged	Darányi Zoltán (PML)	06+52-88 mobil: 30/230-6481	mobil: 30/738-2977 fax: 06+52-55 e-mail: daranyi.zoltan@mav.hu
	Téglás István (Forg.)	06+42-43	fax: 06+42-43
	Seprenyi József (TEB)	06+30-49	fax: 06+30-96
Szombathely	Kamondi Miklós (Forg.) FEB tag	07+59-03	fax: 07+59-68 e-mail: kamondim@pvdsz.hu
	Süle István (PML)	07+66-45	
	Gosztola Kálmán (TEB)	07+59-20	fax 07+59-49
	Hanzmann Károly (GySEV)	07+79-85	fax: 07+79-85 e-mail: hanzmann.karoly@gysev.hu

SZERVEZETI HÍR

2018.11.08-án Dombóváron megtörtént az alapszervezeti képviselő választás. A tagság egyhangúlag Páncél Róbertet választotta meg képviselőnek. A választás után a résztvevőket tejfölös-virslis krumpliceves és vaddisznópörkölt-nokedli várta. Majd késő estig kötetlen beszélgetéssel és táncos mulatsággal szórakoztak a résztvevők.

Furulyás Róbert
PVDSZ Ter.Képv. Pécs



Rövid hírek • Rövid hírek • Rövid hírek

A MÁV szerint az utasok elégedettsége európai szintű

A magyar utasok vasúti szolgáltatásokkal kapcsolatos elégedettsége eléri az európai átlagot, számos kérdésben pedig kedvezőbben nyilatkoztak, mint sok európai ország vasúttal közlekedő polgárai - közölte a MÁV, az Európai Bizottság két főigazgatóságának megbízásából, idén január-februárban készült felmérés alapján.

Az Európai Unió 26 tagországában, országonként 1000 fős mintán alapuló felmérésben két módszer alapján vizsgálták az elégedettséget, az egyikben olyanok véleményét is figyelembe vették, akik nem utaznak vasúttal, a másikban azok véleményét értékelték, akik igen.

A teljes lakosságra kivetített eredmény szerint a magyar vasút az EU általános elégedettségi színvonalától elmarad és az utolsók között szerepel.

A kizárólag a vonattal utazók véleményének figyelembe vétele alapján ugyanakkor a magyar vasúti szolgáltatásokat az EU átlagával azonos szintűnek értékeli az elemzés, és Magyarországot a középmezőnyben helyezi el - ismertette közleményében a MÁV. A vasúttársaság hozzátette: a magyar eredmények megelőzik például a francia, a német vagy az olaszországiakat is.

A felmérés szerint azok a magyar válaszadók, akik igénybe veszik a vasúti személyszállítási szolgáltatást, húsz szempontból tizennyolcban elégedettebbek, mint az uniós átlag.

A 26 ország közül Magyarország a negyedik helyen szerepel a jegyvásárlás egyszerűségével kapcsolatban felállított rangsorban, a megkérdezett magyar utasok 93 százaléka elégedett a jegyvásárlási szolgáltatásokkal, míg az uniós átlag 84 százalék.

A magyar utasok 83 százaléka elégedett a járatsűrűséggel, míg az európai átlagérték 75 százalék.

A járatok megbízhatóságával és menetrendszerűségével a Magyarországon megkérdezett utazók 77 százalékbán, ugyanakkor az európai utazók átlagosan 65 százalékbán elégedettek.

Az akadálymentességgel, valamint az állomásokhoz közeli parkolással és biciklitárolással kapcsolatban a magyar utasok 71, illetve 66 százalékbán elégedettek, míg az európai átlag 67 és 55 százalék.

A panaszkezelések terén is az uniós átlag felett szerepel Magyarország, 69 százalékkal.

A MÁV közleményében úgy fogalmazott: a felmérés tükrözi, hogy az utasok számára is érzékelhető fejlődés ment végbe a vasúttársaság szolgáltatásaiban, köszönhetően a vasúti pálya- és járműfelújításoknak, a motorvonat-beszerzéseknek, a javuló pontosságnak, a szolgáltatási színvonal emelésére irányuló intézkedéseknek.

A vasúttársaság tájékoztatása szerint a vonatok menetrendszerűsége 2012 óta nagymértékben javult, az akkori 77 százalékhöz képest a pontos járatok aránya az elmúlt években 90 százalék körül alakult. 2013 és 2016 között 63 korszerű FLIRT motorvonat állt forgalomba, mintegy 700 kocsit pedig felújított a MÁV-Start.

Az utasszám 2015-2016-ban több mint 3 millióval, 2017-ben pedig további 1 millióval nőtt az előző évekhez képest. Különösen kiemelkedő a növekedés azokon a vonalakon, ahol lezajlott a pályarekonstrukció és korszerű vonatok közlekednek. Így például a több ütemben felújított Budapest-Székesfehérvár-Nagykanizsa vonalon 2016-ról 2017-re 9,5 százalékkal nőtt a fizető utasok száma. A Budapest-Esztergom vonalon a felújítás előtti utolsó évhez viszonyítva 2016-2017-ben évente mintegy 60 százalékkal több utast szállított a MÁV-Start - áll a közleményben.

Új szóvivője van a MÁV-nak

November 1-jétől Biber Anett látja el a MÁV-csoport szóvivői feladatait - közölte a cég. A kommunikációs szakember az elmúlt közel tíz évben dolgozott a MÁV Zrt. és a MÁV-START Zrt. szóvivőjeként is, legutóbb pedig a Kínai-Magyar Vasúti Nonprofit Zrt. kommunikációs menedzsereként tevékenykedett.

Lőcsei Virág korábbi sajtókapcsolatokért felelős osztályvezető és szóvivő munkaviszonya közös megegyezéssel megszűnik - tette hozzá a cég.

Bejött a váltás a HÉV-en

Huszonhét százalékkal több jegyet és bérletet vásároltak az utasok a HÉV-ekre az üzletszabályzat szeptemberi módosítása óta - tájékoztatta a MÁV-HÉV az MTI-t.

A közleményben emlékeztettek: a módosításnak megfelelően a Budapest közizgatási határán kívüli megállóban csak előre megváltott kiegészítő jeggyel vagy bérlettel lehet felszállni a vonatokra. Az utasok egy-két nap után megszokták az új rendszert - írták.

A Budapesti Közlekedési Központ (BKK) az intézkedések bevezetése előtt új jegy- és bérletautomatákat telepített a pannóniatelepi és a szentistvánteleti megállóba, a MÁV-HÉV pedig - a BKK-val együttműködve - október elején új automatákat helyezett ki Pomázra és Szentendrére. Az ottani automaták mellett egyes napokon jegyértékesítők is dolgoznak majd, több állomáson pedig diákmunkások segítenek a vásárlásban.

A Budapesti Közlekedési Ügyfélszolgálatok Zrt. folyamatosan figyeli a helyszíneket, hogy hol van szükség kiegészítő helyszíni értékesítésre - közölték.

Az utazók a hozzájuk legközelebb eső értékesítési pontot a www.bkk.hu/ pontkereso oldalon találhatják meg.

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 ÉRNET 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 csonttörés, csontrepedés esetén	20.000 Ft	20.000 Ft
• BALESETI ÉGÉS legalább II.fokú, a testfelület min. 5%-ára kiterjedő égés esetén	20.000 Ft	20.000 Ft
• BALESETI MÚLÉKONY SÉRÜLÉS 28 napot meghaladó baleseti táppénz esetén	10.000 Ft	10.000 Ft
• BALESETI KÓRHÁZI NAPI TÉRÍTÉS legalább 5 nap elérése után - az 1-50 nap között - naponta	2.000 Ft	2.000 Ft
• BETEGSÉGI KÓRHÁZI ÁPOLÁS legalább 5 nap elérése után - az 5-25 nap között - naponta	1.000 Ft	1.000 Ft
• BALESETI MŰTÉT esetén, súlyossági fok szerint, a biztosítási összeg 50-200 %-a	100.000 Ft	100.000 Ft
• BETEGSÉGI MŰTÉTI térítés esetén, súlyossági fok szerint, a biztosítási összeg 50-200 %-a	25.000 Ft	25.000 Ft
• KRITIKUS BETEGSÉGEK BEKÖVETKEZÉSE szívinfarktus, rákos megbetegedés, agyi érkatasztrófa, koszorúér áthidalási műtét (by-pass), szervátültetés, veseelégtelenség	100.000 Ft	100.000 Ft

BELÉPÉSI FELTÉTELEK:

- PVDSz tagsági viszony
- a tag rendelkezzen lakossági folyószámlával
- a belépési korhatár 18 éves kortól 60 éves korig terjed, kivéve aki nyugellátásban – illetve nyugdíjszerű ellátásban – részesül
- családtag is beléphet

EGYÉB TUDNIVALÓK:

- ez egy csomag, 12 szolgáltatással
- belépés után azonnal indul a biztosítási védelem (kivéve a betegségi kockázatoknál 1 hónap, a kritikus betegségek-nél pedig 3 hónap a várakozási idő)

- a biztosítás kiterjed a munkaidőre, illetve azon kívül a nap 24 órájára, és a világ országaira
- a belépés rendkívül egyszerű, hiszen nem kell több helyen is „ügyintézní”, ugyanis a PVDSz mindent elintéz
- 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
- az éves befizetett összegről adóigazolást adunk, amely csökkenti a tag adóalapját
- 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