

ÉRDEKVÉDELMI HÍR

2017.05.16.-án aláírásra került a KSz. újabb módosítása, ez a módosítás gyakorlatilag a KSz. 4. sz. mellékletének a rendezését szolgálta. Ezzel együtt az egységes szerkezetű Kollektív Szerződés is megjelent – többek között a www.pvdsz.hu honlapon is elérhető.

Szakszervezetünk a 2017. évi bérintézkedések gyakorlati végrehajtása után a hozzánk beérkezett észrevételek alapján az alábbi kérdések áttekintését kezdeményeztük a munkáltatónál:

1. Az Üzemirányító Központban dolgozó munkavállalók területi biztosítóberendezési diszpécser Budapest "kelet" (5 fő) és a budapesti területi pályalétesítményi diszpécser (5 fő) a jelenlegi béremelés alkalmával csak a 10 %-os emelést kapták meg.

Tény azonban, hogy az Üzemirányító Központban dolgozó egyéb szakszolgálathoz tartozó munkavállalók (irányítók) a Bér-emelési Utasítás alapján részesültek a 14%-os béremelésben.

Az F.3. sz. Utasítás az üzemirányítás és az operatív irányítási szolgálat ellátására alapján:

– 1.2.11.: "A budapesti "bal-parti" biztosítóberendezési diszpécser ellátja a hálózati biztosítóberendezési fődiszpécseri teendőket is"

– 1.2.15.: "A budapesti területi pályalétesítményi diszpécser ellátja a hálózati pályalétesítményi fődiszpécser teendőket is."

A fent leírtakra hivatkozva a munkavállalókat megilletné a 14%-os béremelés, továbbá a tényleges többlet munkavégzésből adódóan a kategóriaugrást is javasoltunk részükre. A konzultációs tárgyalás során a fentieket kiegészítettük a TEB országos hatáskörű diszpécserre – távközlési és GSM diszpécser Horog utca - is.

2. A pályafenntartási munkakörök esetében a beérkezett észrevételek alapján bérfeszültség keletkezett a pályamunkás - pályamunkás betanított munkás, valamint a vonalgonddozó és a vonalgonddozó betanított munkás munkakörökben, ezért ennek feloldását kértük.

Az egyéb vasúti járművezetőket tevékenységük alapján javasoltuk magasabb MMK-ba történő besorolásukat.

A felügyeleti pályamester, főpályamester és a vezető mérnöki munkakörök magasabb MMK-ba történő besorolását javasoltuk a feladat és a felelősség nagysága miatt.

3. A forgalmi szakszolgálat felől érkezett jelzések alapján továbbra is javasoltuk a Budapesti Területi Igazgatóság valamennyi fővonalai állomásán a 40 %-os műszakpótlék kiterjesztését a valóban meglévő átlagosnál nagyobb leterheltség miatt.

4. A bérfejlesztés során, számos állomáson indokolatlan bérfeszültséget okozott a főrendelkező, térfőnök, illetve a tartalékos térfőnök közötti egyenlőtlen bérfejlesztési mérték, ezért javasoltuk utólag a megjelölt munkakörökben egységes 14 %-os bérfejlesztés végrehajtását.

5. Ferencváros állomásról érkezett észrevételek alapján javasoltuk a kialakult bérfeszültség feloldására az alábbi intézkedéseket:

a. a gurításvezetők munkabére érje el az I. kategóriájú állomási vezető váltókezelői munkakörben megállapított 175.000 Ft összeget,

b. a tolatásvezetők munkabére érje el legalább a 170.000 Ft. összeget,

c. a kocsirendezőők munkabérét + 4 % al emeljék meg, így éves béremelés legalább 14 %-os legyen.

6. Számtalan olyan szolgálati helyről – ahol korábban a megszakítás nélküli munkarendből nyújtott nappalos munkarendbe kerültek a munkavállalók – jelezték, hogy a garantált bérminimum változása miatt a bérfejlesztés során elvesztették a korábbi 10-es % alapbér előnyüket, ennek orvoslását kértük.

7. Több szolgálati helyről érkezett olyan kérés, hogy a közbevéltő munkavállalók és a vasútszakmai oktatók többletfeladatai elismerését a munkabér jelenítse meg, ezért erre is tettünk javaslatot.

8. Általános problémaként merült fel az érettségizett és a nem érettségizett váltókezelők közötti indokolatlan különbségtétel egyforma értékű munkakör esetén. A váltókezelői munkakör egyébként is indokolatlanul alacsonyan a 8 MMK-ba van besorolva, miközben a feladat, felelősség, kockázati tényező, a vasúti közlekedés biztonságos lebonyolításában vitán felüli kiemelkedő szerepe miatt a 9-es MMK alatt nem indokolt a besorolásuk. Ezért javasoltuk, hogy valamennyi váltókezelő kerüljön a 9-es MMK-ba, az érettségizettek pedig a 9-es kiemeltbe.

9. A beérkezett észrevételek alapján javasoltuk a forgalmi koordinátor I- II, az állomásfőnök I-II-III. munkaköröket eggyel magasabb bérezésű MMK-ba besorolni.

(folytatás a 2. oldalon...)



(folytatás a címdalról...)

10. Kezdeményeztük a 11703/2017/MÁV megállapodás 1. sz. mellékletben megjelölt szenioritás rendszerének kidolgozását és a megállapodás megkötését.

A PVDSz kezdeményezésére a szenioritás rendszeréről és a felvetett egyéb javaslatokról tovább folytatódnak a tárgyalások.

A MÁV-csoportnál a szenioritás elismerésére elkülönített bértömeg felhasználására tett munkáltatói javaslat megismerését követően a megelőző megállapodás érdekében 2017. június 09.-én folytatódott a konzultációs tárgyalások. A tárgyaláson átadásra került a MÁV Zrt. újabb javaslata, a szakszervezetek kérték, hogy a megállapodás kerüljön bele a kollektív szerződésbe, erről azonban lapzártáig még nem született megállapodás, további tárgyalás lesz. A munkáltató június 09-i javaslata az alábbi:

MEGÁLLAPODÁS

A 2017. március 13-án aláírt bértmegállapodás (a továbbiakban: Bértmegállapodás) 1. sz. mellékletében foglaltaknak megfelelően az aláíró felek a MÁV Zrt.-nél (a továbbiakban: Munkáltató) a szenioritás rendszerének kidolgozására elkülönített bértömeg felhasználásával kapcsolatban az alábbiak szerinti kollektív erejű megállapodást kötöttek.

A megállapodás időbeli hatálya

Jelen megállapodás időbeli hatálya megegyezik a Bértmegállapodás időbeli hatályával.

A megállapodás személyi hatálya

A Munkáltatónál az Mt. alapján munkaviszonyban foglalkoztatott valamennyi (kivéve az Mt. 208.§-a hatálya alá tartozó) munkavállaló, akinek a munkaviszonya a kifizetés teljesítését megelőző év június 01. napján és a tárgyév május 31. napján is folyamatosan fennállt és legalább 15 év folyamatos, vagy annak elismert vasutas munkaviszonnyal rendelkezik.

A szolgálati idő elismerésére vonatkozó részletes szabályok:

A 15. és azt követően minden harmadik (15., 18., 21., 24., 27., 30., 33., 36., 39., 42., 45., 48.) Munkáltatónál folyamatosan eltöltött, illetve ilyennek elismert szolgálati évét betöltő valamennyi munkavállaló egyszeri kifizetésben részesül az adott naptári év június hónapjára járó munkabér kifizetésével, a Vasutasnappal egy időben.

A kifizetés alapjául szolgáló elismert vasúti szolgálati viszony időtartamát előző év június 1-től a tárgyév (kifizetés éve) május 31-ig terjedő időszakra vonatkozóan kell vizsgálni.

A MÁV munkaviszony idejének függvényében az egyszeri juttatás összege az alábbiak szerint alakul

MÁV szolgálati idő	Egyszeri kifizetés összege (Ft/fő)
15	15 000
18	18 000
21	21 000
24	24 000
27	27 000
30	30 000
33	33 000
36	36 000
39	39 000
42	42 000
45	45 000
48	48 000

Kifizetésre jogosult továbbá az a munkavállaló, akinek a munkaviszonya jelen megállapodás hatálya alatt szűnik meg az Mt. 64.§ (1) bekezdés a) vagy b) pontja alapján, amennyiben legkésőbb a munkaviszony utolsó napján az Mt. 294 § (1) bekezdés g) pont szerint nyugdíjasnak minősül és jelen megállapodás hatálya alatt egyszeri kifizetésben még nem részesült. Ilyen esetben a következő, a munkaviszony megszűnéskor még el nem ért szolgálati időhöz tartozó összeg kerül kifizetésre a munkaviszony megszűnésekor.

Záró rendelkezés:

A Bértmegállapodás időbeli hatályának lejártát követően a Felek készek közösen értékelni a szolgálati idő elismerés fentiek szerinti rendszerének tapasztalatait és ennek alapján a jövőbeni fenntartásának, a Kollektív Szerződésbe történő emelésének és ezáltal 2020-tól határozatlan időre való meghosszabbításának lehetőségét.

Budapest, 2017. június

SZERVEZETI HÍR

TEB szakági választmányi ülés

A TEB szakág az alapszabályban rögzített kötelezettségének megfelelően májusban tartotta meg éves választmányi ülését.

A meghívó alapján az első napirendi pont azonban elmaradt, mert a meghívott vendég Sánta Zoltán egyéb elfoglaltsága miatt sajnos nem tudott megjelenni. Így a felmerült kérdéseket összegyűjtötte a választmány, melyet írásban megküld a főosztályvezető részére.

A második napirendi pont keretében a 2016. évi TEB érdekvédelmi tevékenységről történt összefoglaló beszámoló. A beszámolót a küldöttek egyhangúlag elfogadták.

Ezt követően Hegedűs István a TEB alelnöke beszámolt a TEB főosztályvezetőnél tett korábbi látogatásról, ahol egyeztetés történt a tagjainkat közvetlenül érintő problémákról. Többek között a készenlét, hétvégi munkavégzés, munkakörülmények javítása, munkaruha ellátása terén felmerülő hiányosságáról, a forgalmi vizsga nem szakmai szempontok alapján történő követelményrendszeréről, a munkahelyek klimatizálásának továbbfejlesztéséről. Kiemelten kezelték a tárgyaló felek a bér és a létszám hiány okozta anomáliákat, valamint a 2017. évre átnyúló „INKA” projekt által okozott gondokat.

Kiemelt jelentőséggel bír, hogy a 2016. év a változások éve volt, mivel új érdekvédelmi alelnököket, és új TEB szakági ügyvezetőt is kellett választani.

Harmadik napirendi pontként az aktuális érdekvédelmi hírekről kaptak tájékoztatást a megjelent tisztségviselők. A TEB alelnöke ismertette a KSz. módosításokat (KSz. 4, 8 mell. módosítások, bérrendezés, pótlékok emelése együttműködési megállapodás) stb.

Természetesen az idén is megrendezésre kerül a TEB szakmai nap, mely mint minden évben, idén is nem csak PVDSz tagoknak kerül megrendezésre. A konkrét időpontról és a helyszínről később tájékoztatjuk az érdeklődőket.

Az egyebek napirendi pontban Káré István előterjesztette a TEB választmány 2. módosított ügyrendjét, melyet a küldöttek egyhangúlag elfogadták.

A résztvevők felvetették még többek között a bértábla módosításának igényét, a kaposvári bizber. szakasz klímaberendezéssel történő ellátását, a vizsgáztatás (E. 101-E.102, forgalmi), kommunikáció fejlesztésének lehetőségét.

Káré István

KÜLDÖTTGYŰLÉS

A PVDSz 2017. május 31.-én tartotta évi rendes Küldöttgyűlést.

A Küldöttgyűlés jóváhagyta a 2016. évi költségvetést és elfogadta a 2017. évi költségvetési tervet. Továbbá sor került a 2016. évi elnökségi beszámoló elfogadására is. Tislér Gábor lemondása miatt megválasztásra került Ripszki József személyében az új forgalmi alelnök. Sor került néhány technikai kérdések tekintetében az alapszabály módosítására is.

A küldöttgyűlésen megvitatásra kerültek még az aktuális érdekvédelmi témák, problémák.

Nagy Miklós
alelnök

A VKF Munka Törvénykönyve felülvizsgálatával foglalkozó munkacsoportja 2017.05.15.-én megtartotta első ülését.

AZ ÜLÉSEN JELEN VOLTAK:

Az NGM képviselőiben:

Dr. Simon Attila István helyettes államtitkár

Dr. Grosz Eszter

Dr. Moskó Mónika

A munkavállalói oldalról: a LIGA (elnök asszony is), a Munkástanácsok és a MASZSZ képviselője.

A munkáltatói oldalról: a VOSZ és az ÁFEOSZ-COOP, KÉSZ Szövetség képviselője.

Az ülés célja az volt, hogy a felek az Mt.-ről beszélgessenek azzal, hogy a beszélgetés nem terjedhet ki a Sztrájk törvény módosítására.

Az NGM részéről az volt az alapfelvetés, hogy kiindulópontnak a 2015-ben, a VKF által tárgyalta (és a felek által támogatott) csomagot tekintik, de ez nem jelenti azt, hogy azokat a javaslatokat nem lehet újra érinteni, amelyeket korábban a kormány nem támogatott.

LIGA:

A korábban a VKF-en tárgyalta javaslat-csomag elemeit továbbra is fenntartják, példálózva említésre került

- a munkaviszony jogellenes megszüntetésére vonatkozó kérdéskör (mv. helyreállítása, kártérítés vs. jövedelem, illetve ennek mértéke, valamint az átlány kártérítés visszaállítása)

- a köztulajdonban álló munkáltatók és az ott működő érdekképviselők viszonya (204-207.§-ok felülvizsgálata, módosítása)

- a kollektív jogoknál: a tájékoztatás és a konzultáció témaköre.

A korábbi csomagot kiegészítve, elhangzott az évközben megalakult szakszervezetek munkaidő-kedvezményének kiadásával kapcsolatos problémakör, a taglétszám igazolásának problematikája, valamint igényként merült fel a képviselővel rendelkező szakszervezet fogalmának pontos meghatározása.

Továbbá, az üzemi megállapodás tartalmának további szűkítését, illetve a közvetítés és a kötelező döntőbíráskodás intézményének módosítását javasolták. Ez utóbbi javaslatukat – a Munkástanácsok által került kidolgozásra és közösen nyújtották be – megküldték a MASZSZ-nak is, amelyre várják az álláspontunkat.

Az individuális jogok terén felvetették a munkába járáshoz kapcsolódó utazási idő körülhatárolását, tekintettel a vo-

natkozó EU Bírósági ítéletre, valamint a munkaügyi ellenőrzés szigorítását is.

Munkástanácsok:

A LIGA által elmondottakon túl: elszámolási időszak pontos magyarázatát várnák azzal, hogy véleményük szerint vitatott, hogy a vonatkozó EK irányelv szerinti referencia időszakon belül van-e egyáltalán helye. Tény, hogy a gyakorlatban alkalmazhatatlan.

A köztulajdonban álló munkáltatóknál foglalkoztatott munkavállalók munkaviszonyának, valamint az ott működő szakszervezetek tulajdoni viszonyok alapján történő megkülönböztetése alkotmányossági kérdéseket vet fel.

A munkaidőkeret 24 hónapon túli alkalmazását kizárólag ágazati, vagy makroszintű megállapodás keretein belül tudnák elképzelni, bár e témakör is több jogszabályi megfelelés kérdést tartalmaz.

MASZSZ:

A VKF-en közösen képviselt javaslati elemeken túl az alábbi elemeket nevezték meg:

- A munkaidő-és pihenőidőre vonatkozó Mt. rendelkezések komplex felülvizsgálata, ideértve az ehhez tartozó díjazási/elszámolási szabályokat is.

- A szabadság órában történő nyilvántartásának eltörlése: álláspontunk szerint irányelv ellenes, amellyel a jelenlegi jogszabály csak a nyilvántartásról rendel-

kezik és nem arról, hogy a szabadságot órában/”órásítva” kell kiadni.

- A munkaidőkeret tervezett felemelése az irányelv szerint nem lehetséges, azt sem ágazati, sem makroszintű megállapodásban nem lehet 24 hónapnál hosszabb időtartamban megállapítani.

- A műszakpótlékra jogosultak körének pontos definiálása.

- A szakszervezeti kifogás jogának visszaemelése a jogszabályba.

- A reprezentativitást utólag megszerző szakszervezetek kollektív szerződéshez történő csatlakozásának kérdésköre.

A szakszervezetek azt javasolták, hogy az NGM adjon meg valamiféle ütemezést, menetrendet arra vonatkozóan, hogy miről és hogyan tárgyaljunk, ugyanis a jelenlévők nem készültek arra, hogy pár óra leforgása alatt a teljes Mt.-t fejből átvegyék és szövetszerű módosításokkal lássák el.

A munkáltatói oldalról egységes volt az az álláspont, miszerint nekik a jelenlegi jogszabály megfelel.

A VOSZ tett javaslatot arra nézve, hogy kerüljön definiálásra a vasárnap fogalma, mert a Munkaügyi Felügyelet a munkaidő fogalmát alapul véve, rendszeresen bünteti a munkáltatókat a vasárnapi munkavégzés kapcsán.

Az ÁFEOSZ-COOP képviselője azt javasolta, hogy a 2015-ös javaslatokból induljunk ki, hozzátéve az ILO megfelelő ségi témakört is.

Mindezek után az NGM képviselői azt javasolták, hogy két héten belül összeállítsanak egy táblázatot, amely tartalmazza a 2015-ben beadott kormányzati, valamint szociális partneri javaslatokat, illetve a mostani ülésen elhangzott felvetéseket. Ezt megküldik a munkáltatói és munkavállalói oldalnak, akik erre vonatkozóan kialakítják véleményüket, valamint hozzátehetik azokat a javaslataikat is, amelyek korábban vagy most kimaradtak (indoklással együtt). Ez lenne egy végleges javaslat-terv.

Arra a kérdésünkre, hogy ennek tárgyalására mikor lehet számítani, azt válaszolták, hogy az őszi üléstervben nem szerepel az Mt. módosítása, ennek igényét nem adták le. Azonban nincs kizárva, hogy be lehet vinni, azonban ez azon múlik, hogy lesz-e konszenzus bizonyos kérdésekben, illetve ezt mennyire tudja a szakszervezeti oldal „kikényszeríteni”.

Budapest, 2017. május 15.

(MASZSZ)

Személyre szólóan!

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

Telefon: telefon@pvdsz.hu

Biztosítás: biztositas@pvdsz.hu

Alapítvány: alapitvany@pvdsz.hu

Jogsegély: jogsegely@pvdsz.hu

PML szakág: pml@pvdsz.hu

TEB szakág: teb@pvdsz.hu

Forgalmi szakág: forgalom@pvdsz.hu

Felügyelő Bizottság: feb@pvdsz.hu

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

- a szerk -

LÉTMINIMUM 2016-BAN MAGYARORSZÁGON

A Központi Statisztikai Hivatal 1991 óta évente közölte a számított létminimum értéket. 2015-ben a KSH bejelentette, hogy szakmai okok miatt nem folytatja a létminimum-számítás közzétételét. Annak érdekében, hogy ez az értékes szakmai munka ne szakadjon meg, és legyen továbbra is egy olyan mérőszám, amely megmutatja, hogy milyen a társadalmi fejlődés dinamikája, ezt követően a Policy Agenda folytatta a kutatási programot. A projekt támogatója a Friedrich Ebert Stiftung és a Magyar Szakszervezeti Szövetség.

A létminimum számítás elkészítésekor a KSH által alkalmazott módszertan teljes körű átvételére törekedtünk. A részletes módszertani leírás megtekinthető a Policy Agenda honlapján.

A 2016-ra számított létminimum összege azt mutatja, hogy mekkora jövedelem szükséges egy háztartásnak ahhoz, hogy biztosíthassa tagjai számára a folyamatos életvitellel kapcsolatos szerény – a társadalom adott fejlettségi szintjén konvencionálisan megfelelőnek minősülő – szükségletek kielégítését. Az általunk is kimutatott létminimum tehát nem szegénységi küszöb, hanem olyan jövedelem, amely az alapvető szükségleteken túli igények kielégítését is lehetővé teszi.

A létminimum-számítás mintegy 25 éves hazai gyakorlata egy sajátos normatív számítás alkalmazását, amely az élelmiszer-fogyasztás értékének meghatározására épül. Ez pedig az Országos Élelmiszer- és Táplálkozástudományi Intézet (OÉTI) élelmiszer-normatívája alapján összeállított élelmiszerkosár, amely az egészséges táplálkozás jellemzői mellett figyelembe veszi az életkori sajátosságokat is. Az élelmiszerkosár értéke az abban szereplő tételeknek az adott időszakra jellemző áron számba vett forintösszege, a létminimum pedig az élelmiszer-normatíva körüli értékben élelmiszert fogyasztó háztartások összes személyes kiadásának havi átlagos értéke.

A létminimumértékek meghatározása

A létminimumérték kiszámítását - ahogy azt a Központi Statisztikai Hivatalban is végezték - az élelmiszer-fogyasztás normatív értékéből kiindulva, az élelmiszereket a normatívához hasonló értékben fogyasztó háztartások fogyasztási adatainak felhasználásával végeztük el. Az élelmiszer-fogyasztás normatív értékének számításakor azokat az élelmiszer mennyiségeket vettük figyelembe, melyeket az Országos Élelmiszer- és Táplálkozástudományi Intézet dolgozott ki. Ezeket az élelmiszer mennyiségeket tartalmazza a létminimumszámítás élelmiszerkosara, mintegy 100 konkrét termékre részletezve. A teljes élelmiszer-fogyasztói kosár helyett a reprezentatív élelmiszerkosár alkalmazásának gyakorlatát a tapasztalatok is megerősítették. A szükségletek széles körű kiterjedése miatt a teljes kosár konszenzuson alapuló meghatározása gyakorlatilag megoldhatatlan, míg az élettanilag szükséges mértéket mással nem helyettesíthető élelmiszer-fogyasztás a táplálkozás-élettani ismeretek alapján elfogadható pontossággal normázható. A létminimum élelmiszerkosarának tartalma közepes fizikai igénybevétel esetén fedezi a vonatkozó egészségügyi és táplálkozástudományi követelményeknek megfelelő teljes tápanyag-, vitamin- és ásványianyag-szükségletet. Aktív korú személynél a normatív élelmiszer-mennyiség többek között napi 81 g fehérjét (ezen belül 32 g állati fehérjét), 83 g zsírt, 356 g szénhidrátot, 800 mg kalciumot, 3500 mg káliumot, 13 mg vasat, 60 mg C-vitamint tartalmaz. Az élelmiszer-fogyasztás normatív értékét az élelmiszerkosárban foglalt mennyiségeknek a konkrét időszakra jellemző áron összegzett értéke adja. A kosár mennyiségeit a 2016. év átlagáraival szorozva, az élelmiszer-kosár pénzben kifejezett, egy aktív korú felnőtt élelmiszer normatívájaként általunk számított értéke havi 24 584 Ft.

A háztartások különböző korú tagjainak tápanyagszükséglete természetesen nem azonos. A felnőttekhez képest – az OÉTI számításai szerint – a 14 éven aluliak élelmiszer-normatívája 77,8%, a 60 évnél idősebbeké pedig 88,2%. Ily módon az aktív korú felnőttek 2016. évi 24 584 Ft-os havi élelmiszer-normatívája mellett ez az érték 14 éves korig 19 126 Ft, az időskorúaké 21 683 Ft. Ezen értékek alapján határozhatók meg – a

1. tábla

A létminimum-számítás aktív korú felnőttre vonatkozó normatív élelmiszerkosara, 2016

Az élelmiszerek főbb főbb csoportjai	Mennyiség hó/kg	Érték, forint/hó
Hús, hal és készítményeik	3,4	4 412
Tojás (161 darab/év)	0,5	496
Tej (2,8 és 1,5%-os), liter	7,9	1 706
Sajt, és egyéb tejtermékek	2,4	2 050
Zsiradékok	1,4	1 104
Cereáliák	9	3 433
Cukor, kakaó, méz	1,2	541
Burgonya	4	794
Friss és tartósított zöldség	11,6	5 340
Friss és tartósított gyümölcs	6,5	2 565
Szárazhüvelyes	0,4	244
Fűszerek stb.	-	1 123
Kávé, tea, üdítők	-	776
Mindösszesen	-	24 584

háztartásban élő személyek normatíváit összegezve – a különböző létszám- és korösszetételű háztartások élelmiszer-normatívájának értékei. Így pl. a két aktív korú felnőttből és két (0–14 éves) gyermekből álló háztartás élelmiszer-normatívája 87 420 Ft/hó.

A létminimumérték az élelmiszer-normatíván túl tartalmazza az élelmiszereken kívüli szükségletekre fordítandó forintösszegeket is. E kiadások tételes számbavételének konszenzuson alapuló kivitelezése napjainkban – a szükségletek széles köre miatt – gyakorlatilag megoldhatatlan. A valamennyi fogyasztást tartalmazó létminimum értékét számszerűen ezért úgy definiáljuk, hogy az a normatívához hasonló forintértékben élelmiszereket fogyasztó háztartások összes személyes fogyasztási kiadásainak havi átlagos értéke¹.

A normatívának megfelelő élelmiszerfogyasztó háztartások azok, amelyek élelmiszer-fogyasztásának globális forintösszege az adott háztartásra jellemző normatíva körüli $\pm 20\%$ -os sávba esik. Feltétel továbbá az is, hogy a háztartás jövedelme ne legyen a létminimum-számítás szempontjából irreálisan nagy vagy kicsi, és ne legyenek beruházási jellegű kiadásai. Ezért figyelmen kívül hagytuk a népesség legalacsonyabb jövedelmű 5%-ának és legmagasabb jövedelmű harmadának háztartásait, továbbá jövedelmüktől függetlenül azokat a háztartásokat, amelyek a felmérés tárgyidőszakában gépkocsit vettek, vagy lakásberuházást végeztek. A kritériumoknak a kizárások után 2016-ban a háztartási költségvetési és életkörülmény felvételben részt vevők közül 1798 háztartás felelt meg. Ezen egységek képezték a létminimum meghatározásának háztartásállományát. A 2016. évi számításainknál a létminimumértékek meghatározásához 1798 háztartást tudtunk figyelembe venni, ezek mintegy 701 ezer háztartást, ezekben 1 millió 708 ezer személyt reprezentálnak. Ez havi átlagban 122 milliárd 683 millió Ft fogyasztási kiadást jelent. Az egy hónapra vonatkozó átlagos létminimumérték háztartásonként tehát 175 ezer Ft volt.

A háztartások, amelyek adatai ezeket az átlagos létminimumértékeket adják, a társadalom e szintjén élő háztartásainak összességét képviselik. Közülük 1067 aktív, 674 nyugdíjas és 57 egyéb inaktív háztartás volt. Másképp vizsgálva ez 487 egyszemélyes háztartást, 949 több személyből álló, gyermek nélküli háztartást, 211 egy-, 120 két- és 31 háromvagy annál többgyermekes háztartást is jelent. Közös bennük az, hogy az élelmiszerfogyasztási kiadásuk a normatíva értékösszegéhez hasonló nagyságú.

A létminimum számításunkba bekerült háztartások személyes kiadásai 31,1%-át költik élelmiszereire. A kiadások 22,7%-át fordítják lakásfenntartásra, amely utóbbinak 68%-át háztartási energia vásárlására (azaz az összes személyes kiadás 15,5%-át). Egyéb fogyasztásuknak csaknem 8,7%-a közlekedésre fordított összegek. Egészségügyre, testápolásra 5,1%-ot

¹Ez a definíció az ún. Engel-törvényre épít, amely szerint az élelmiszer-fogyasztás és az egyéb kiadások között meghatározott összefüggés áll fenn

költenek, míg telefonálásra 6,5%-ot. Ruházkodásra 3,2% jut, oktatásra, művelődésre, szabadidő eltöltésére pedig 5,9%.

Az egyes háztartások és tagjaiknak súlyarányai

A különböző nagyságú, típusú háztartásokban természetesen a létminimumértékek különbözőek, differenciáltak.

A háztartásonként átlagosan 175 ezer Ft minimálisan szükséges összeg nem lehet egyaránt érvényes egy kis és egy nagy létszámú háztartásra, de ugyanúgy a fejenkénti 71,8 ezer Ft-os átlagérték sem. A differenciáláshoz a nemzetközi statisztikai gyakorlatot szem előtt tartva fogyasztási egység-kulcsokon (ún. ekvivalencia-skálán) alapuló számítás használható.

E kulcsszámokat alkalmazva az egy aktív korú személyből álló háztartás 1,00. Az egy aktív korú személyből és egy gyermekből álló 1,65, a két aktív korú személyből és két gyermekből álló négy személyes háztartás 2,90 fogyasztási egységnek felel meg ($1,00 + 0,65 = 1,65$; illetve $1,00 + 0,75 + 0,65 + 0,50 = 2,90$). A háztartás első felnőtt személyét egy fogyasztási egységnek tekintjük, míg a háztartás többi személye egyenlő kisebb egységet képvisel. Ennek magyarázata, hogy a háztartásnak számos olyan kiadása van, ami nem függ a háztartástagok számától, vagy ha van is összefüggés, az nem lineáris. Fogyasztási szükségletének megfelelően az aktív korúnál valamivel kisebb egységet képvisel a gyermek és az idős személy. A létminimum számítás körébe került háztartás nagysága jellemezhető a fogyasztási egységek számával.

2. tábla

A KSH létminimum-számításának fogyasztási egység-kulcsszámai (ekvivalencia skála)

Aktív korúak háztartásai esetében	Nyugdíjas korúak háztartásai esetében
Első felnőtt családtag	1,00
Többi felnőtt családtag	0,75
Első (0-14 éves) gyermek	0,65
Második (0-14 éves) gyermek	0,50
Harmadik és Nminden további (0-14 éves) gyermek	0,40
Első felnőtt családtag	0,90
További személyek	0,65

A létminimum értéke

A 2016. évre elvégzett létminimumszámításunk 1798 háztartásállománya tehát – 1 millió 384 ezer fogyasztási egységet képviselt. Ennek az adatnak és e háztartások előbb idézett havi 122,6 milliárd Ft-os kiadási összegének egybevetéséből következően hányadosként adódott az átlagos érték. 2016-ban a létminimum egy fogyasztási egységre számított átlagos értéke havonta 88 619 Ft volt. A háztartástípusonkénti létminimum-értékeket a fogyasztási egységek háztartástípusonkénti száma és az egy fogyasztási egységre számított átlagos érték szorzata adja. A tipikus, azaz két aktív korú személyből és két gyermekből álló háztartás létminimumértéke 256 995 Ft-nak felelt meg. E háztartásban az egy főre jutó átlagos létminimumérték 64 249 Ft volt. A különböző háztartástípusokra érvényes egy főre számított értékek 2016-ban a 71,8 ezer Ftos átlag körül, az 55 ezer és 88,6 ezer Ft közötti sávban szóródtak. (lásd 3.sz. tábla)

Az 1–2 személyes háztartások egy főre jutó értékei az átlagosnál nagyobbak, míg a többszemélyesekre kisebb értékek jellemzőek. Ez abból következik, hogy az utóbbiak esetében a rugalmatlan kiadások több személyre oszlanak meg, továbbá, hogy a gyermekek fogyasztása – globális összegét tekintve – a felnőttekenél kisebb. Az egyes háztartásokban a létminimumérték és élelmiszer-normatíva hányados 2,61 - 3,68 között mozog. A legmagasabb értékek az egyszemélyes háztartásokra, a legalacsonyabbak az 5 fő felettiekre jellemzőek.

A számítási módszernek a korábban megfigyelt és az általunk is tapasztalt egyik sajátossága, hogy az eredményekben érezhetően megjelenik az életszínvonal változásának hatása is. Miközben az élelmiszer-normatíva fix, az élelmiszeren kívüli költsékre hatással van az életszínvonal alakulása. Csökkenő életszínvonal mellett a létminimumérték/élelmiszer-normatíva hányados csökken, míg az életszínvonal javulásával pedig növekszik. Azaz a változatlan normatíva szerinti élelmiszer-fogyasztók többet tudnak költeni egyéb szükségleteikre. 2015 és 2016 között valamennyi háztartástípusban csökkent ez az arány.

Becsléseink szerint 2016-ban e számított értékeknél alacsonyabb jövedelemből élt a lakosság 36%-a. Azon családok harmada között, ahol legalább egy fő dolgozik a nettó bevétel nem éri el a létminimum összegét.

3. tábla

Létminimumértékek a különböző háztartástípusokban, 2016 (forint/hó)

Háztartástípusok	Egy háztartásra		Egy főre		Létminimum /élelmiszerarány	Fogyasztási egységek száma
	számított havi érték, forint					
	összesen	ebből: élelmiszer	összesen	ebből: élelmiszer		
Aktív korúak háztartásai						
1 felnőtt	88 619	24 584	88 619	24 584	3,60	1
1 felnőtt 1 gyermekkel	146 221	43 710	73 111	21 855	3,35	1,65
1 felnőtt 2 gyermekkel	190 531	62 837	63 510	20 946	3,03	2,15
2 felnőtt	155 083	49 168	77 542	24 584	3,15	1,75
2 felnőtt 1 gyermekkel	212 686	68 294	70 895	22 765	3,11	2,4
2 felnőtt 2 gyermekkel	256 995	87 421	64 249	21 855	2,94	2,9
2 felnőtt 3 gyermekkel	292 443	106 547	58 489	21 309	2,74	3,3
2 felnőtt 4 gyermekkel	327 890	125 673	54 648	20 946	2,61	3,7
3 felnőtt	221 548	73 752	73 849	24 584	3,00	2,5
3 felnőtt 1 gyermekkel	279 150	92 878	69 787	23 220	3,01	3,15
3 felnőtt 2 gyermekkel	323 459	112 005	64 692	22 401	2,89	3,65
3 felnőtt 3 gyermekkel	358 907	131 131	59 818	21 855	2,74	4,05
3 felnőtt 4 gyermekkel	394 355	150 257	56 336	21 465	2,62	4,45
Nyugdíjas korúak háztartásai						
1 személy	79 757	21 683	79 757	21 683	3,68	0,9
2 személy	137 359	43 366	68 680	21 683	3,17	1,55
3 személy	194 962	65 049	64 987	21 683	3,00	2,2

Alapbéréink

Elmúlt havi számunkban – amikor a MÁV és nemzetgazdasági szintű átlagkezesetek alakulását tekintettük át – ígéretet tettünk, hogy a következő havi újságban a vasúti alapbérék alakulását tekintjük át.

Az alábbi táblázat néhány pályavasúti munkakör személyi alapbér átlagát mutatja a 2016. és 2017. januári adatok alapján.



A táblázat egyes munkaköreiben szereplő alapbérék változása nem csak a január 1-vel végrehajtott béremelés hatását mutatja. A változás százalékos mértékében szerepet játszik a létszámváltozás is.

A táblázatból kiűnik, hogy az alapbér-átlagok növekedésében jelentős szerepet játszott az hároméves bérmegállapodás alapján 2017. januárjában végrehajtott bérfejlesztés mértéke.

A változást még nyomatékosabban támasztja alá „A MÁV Zrt. Munkaköri Kategóriáihoz tartozó létszámok és személyi alapbérátlagok 2017. januárban” című táblázat, mely munkaköri kategóriánként mutatja az alapbéréket és a létszámokat.

A táblázat adataiból kiszámítható, hogy a 6-17-es munkaköri kategóriába tartozó vasutas munkavállalók személyi alapbérének átlaga hogyan változott a 2017. évi bérfejlesztés hatására.

Bátori István

Munkakör	MMK	alapbér átlag (Ft/fő/hó)		%
		2016	2017	
Beosztott mester	12 kiemelt	204 302	239 699	117,3%
Biztosítóberendezési diszpécser	13 kiemelt	240 617	273 206	113,5%
Biztosítóberendezési lakatos	10 kiemelt	166 506	194 868	117,0%
Biztosítóberendezési műszerész	11 kiemelt	173 479	202 288	116,6%
Előmunkás	11	170 312	198 760	116,7%
Felsővezeték szerelő I.	10 kiemelt	145 188	170 168	117,2%
Felsővezeték szerelő II.	10 kiemelt	146 580	171 797	117,2%
Felügyeleti pályamester	12 kiemelt	206 989	240 752	116,3%
Forgalmi szolgálattevő	12	179 528	209 789	116,9%
	12 kiemelt	193 470	225 229	116,4%
Főpályamester	13 kiemelt	258 974	291 290	112,5%
Főrendelkező	13 kiemelt	235 819	274 992	116,6%
Hídvizsgáló lakatos	11	168 180	197 600	117,5%
Kábel és hálózatszerelő	10 kiemelt	167 048	193 872	116,1%
Kitérő lakatos	10 kiemelt	156 939	183 408	116,9%
Mester	13 kiemelt	256 685	288 668	112,5%
Pályafenntartási technikus	12	177 760	207 227	116,6%
Pályamunkás	9	137 881	164 221	119,1%
Pályamunkás betanított munkás	8	132 330	148 193	112,0%
Pályavasúti diszpécser	13 kiemelt	234 183	265 359	113,3%
Szakaszmérnök	15	308 903	347 013	112,3%
Távközlési diszpécser	13 kiemelt	232 055	266 862	115,0%
Távközlő betanított munkás	9	137 005	161 565	117,9%
Távközlő műszerész	11 kiemelt	173 376	201 262	116,1%
Váltokezelő, elektrodinamikus	8	133 710	163 980	122,6%
	8 kiemelt	136 067	162 889	119,7%
Váltokezelő, helyszíni állítású	8	129 715	161 595	124,6%
	8 kiemelt	134 194	162 883	121,4%
Váltokezelő, vonóvezetékes	8	129 676	161 679	124,7%
	8 kiemelt	132 438	161 624	122,0%
Váltótisztító	6	123 700	140 300	113,4%
Vasútépítő, karbantartó	10	163 531	184 048	112,5%
Vonalgondozó	9	143 713	166 131	115,6%
Vonalgondozó betanított munkás	8 kiemelt	136 108	154 011	113,2%
Vonali tolatásvezető	10	151 121	171 478	113,5%
	10 kiemelt	154 122	180 049	116,8%

Forrás: 2019/2017/MAV

A MÁV Zrt. Munkaköri Kategóriákhoz tartozó létszámok és személyi alapbérátlagok (2017. január)

MMK	5 év alatt				5-15 év				15 év felett			
	Létszám (fő)		Alapbér átlag (Ft/fő)		Létszám (fő)		Alapbér átlag (Ft/fő)		Létszám (fő)		Alapbér átlag (Ft/fő)	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
6	163	13	111 747	132 777	34	5	116 335	144 540	97	8	113 004	133 238
7	14	23	112 464	128 530	20	15	123 020	136 640	151	146	128 578	144 845
8	341	306	120 098	130 836	529	305	127 876	155 695	1 538	1 339	133 285	159 893
8 kiemelt	92	74	125 193	138 497	181	111	129 328	150 677	498	450	137 527	157 313
9	344	531	132 348	161 013	311	398	135 398	161 835	871	1 004	141 960	165 517
9 kiemelt	1	1	135 100	161 000	1	1	142 100	161 100	4	3	157 725	169 467
10	229	228	135 034	161 737	248	237	142 471	164 772	808	793	150 233	171 213
10 kiemelt	198	147	142 792	167 291	228	253	149 700	173 519	861	830	162 196	189 721
11	411	466	142 753	166 324	220	218	161 783	183 622	824	860	169 953	199 258
11 kiemelt	181	183	154 891	178 237	230	236	166 603	192 965	995	940	176 910	207 302
12	188	215	180 264	200 193	448	395	180 122	210 276	1 991	1 961	185 430	216 280
12 kiemelt	39	37	188 100	215 595	173	176	190 760	221 734	759	756	205 083	239 106
13	70	68	229 071	244 178	119	109	225 223	254 594	589	615	236 695	269 625
13 kiemelt	11	10	221 018	257 580	78	82	232 237	266 410	895	907	250 567	285 890
14	140	167	250 458	288 910	117	117	281 221	314 233	240	239	293 661	325 191
15	111	125	306 879	341 442	161	145	310 826	345 507	449	453	327 225	367 331
16	87	93	389 307	430 784	104	110	393 760	434 880	182	181	404 793	447 092
17	53	67	487 442	537 313	80	88	484 471	535 644	166	174	506 104	541 291
Összesen	2 673	2 754	169 229	199 494	3 282	3 001	184 145	217 792	11 918	11 659	190 372	221 502

MÁV Zrt. KÜT HÍRLEVÉL

2017. MÁJUS

A MÁV Zrt. KÜT ülése: május 18.

Első napirendi pontban Bádorfainé **Szicszay Erzsébet** gazdasági vezérigazgató-helyettes ismertette a MÁV Zrt. társasági és csoportszintű (konszolidált) idősoros adatait. A csoportszintű gazdálkodási eredményt, valamint a kiemelt működési mutatókat alapvetően az anyavállalat és a MÁV-START Zrt. üzleti folyamatai határozzák meg. A MÁV-csoport eredményének alakulása az állami szerepvállalás mértékétől nagymértékben függ. A MÁV Zrt. 2016. évi gazdálkodásának főbb eseményeiből kiemelte, hogy a tulajdonos elfogadta a 2016-2018. évekre vonatkozóan a 3 éves üzleti tervet, majd aláírásra került a 2016-2025. évekre hatályos Pályaműködtetési Szerződés 2016. évi pénzügyi záradéka, illetve az NFM hozzájárult a pályaműködtetés 2015. évi ésszerű nyereségének elszámolásához. Mindez lehetővé tette az éves bérmegállapodás szerinti, valamint az egyszeri kifizetéseket, továbbá a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatottak részére visszamenőlegesen is elszámolható bérpótlék kifizetését. Az eredményt javította az ingatlanértékesítésből származó terven felüli bevétel is. Az EU finanszírozású beruházások átvétele valósult meg az év végén, melynek révén a MÁV által vagyonkezelt kincstári eszközök értéke év végén megközelítette az ezer milliárd forintot. A MÁV Zrt. év elején jóváhagyott 2017-2019. évi üzleti terve ugyan nem tartalmaz bérfejlesztést, de tartalmazza a minimálbér és a garantált bérminimum törvény szerinti emelésének, valamint a járulékok csökkentésének hatását, emellett a 2017. márciusában aláírt érdekképviseleti megállapodásban foglaltak állami finanszírozás mellett végrehajtásra kerülnek. A MÁV-csoport 2017. évi kiemelt feladatai közül a bérfelzárkóztatást emelte ki, melynek következtében a béremelés mintegy 36 ezer nem vezető beosztású munkakörben dolgozó vasutast érint. Bemutatta az INKA alapprojekt célkitűzéseit, úgymint az egységes infrastruktúra nyilvántartási rendszeren nyugvó erőforrás tervezést, az IT konszolidációt és a funkcióorientált szervezeti működés változásának folyamatlapú működési modelljét. Fontos a projektcsapat, valamint minden érintett munkavállaló elkötelezettsége és az új megoldásokra nyitott szemlélete, ami megalapozza az utat a továbblépéshez. Tényként említette, hogy több mint 200 önként jelentkező vállalta a rendszer „beüzemelését” célzó INKA konszolidációs programban való részvételt. A KÜT tagjai kérdéseket intéztek a vezérigazgató-helyetteshez, ill. javaslatokat tettek a munkahatékonyság javítása érdekében.

Másodikként a MÁV Zrt. Felügyelő Bizottság(FB) munkavállalói képviselői adtak tájékoztatást elmúlt évi munkájukról. **Bárány Balázs** azt emelte ki, hogy több száz oldalas anyagokat a vezetői összefoglalók teszik könnyebbé. A közbeszerzéseknél arra figyelnek, hogy a felhasználó a folyó munkát menet közben ellenőrizhesse. A MÁV Zrt.-nél a Start kocsi javításáért is szót emeltek. A vasúttörzés kiszervezésének szakmai indokaira keresték a választ. Az üzleti terveket véleményezték, a vasútbiztonság helyzetéről tájékoztatást kértek a vasúti balesetek kapcsán. Felhívta a figyelmet arra, egy baleset ügyészi vizsgálata kapcsán, hogy mindenkinek be kell tartani az utasításban foglaltakat. **Meleg János** hangsúlyozta, hogy a munkavállalói képviselők felvetéseire az FB elnöke több esetben a munkavállalói képviselők mellé állt. Az üzleti tervet azért nem fogadta el, mert 0 %-os bérfejlesztés szerepelt benne. Véleményezték a vezetői prémium feltételek rendszerét, valamint tárgyaltak az IT munkájáról is. Elmondta, hogy a belső ellenőrzés alapos munkát végez, hozzátette, hogy új könyvvizsgálói cég fogja a továbbiakban ellenőrizni a MÁV-ot. A KÜT tagjai javaslatokat és kéréseket fogalmaztak meg az FB tagok felé.

Harmadik napirendi pontként **Dobás László** a képzésszervezés vezetője 2017. évben a képzés területén lévő változásokról adott részletes tájékoztatást. Elsőként a fejlesztésekről, az F1 projekten belüli segédletekről, a bevezetett 56 órá

alapképzésről, a gyermekvasúton újfélételesek részére történő gyakorlati oktatásról, az OKJ-s szakmai képzési anyagokról, valamint az F2-es számú utasítás első kötetének május végére tervezett megjelenéséről szólt. Új vizsgamódszertan részeként említette az írásbeli vizsga már csak 3 óra. Az eredményesség javítására belső tudáspróbával, valamint konzultációval segítik a vizsgára való felkészülést. **Újdonságként említette a motivációs csomagot, mely a hatósági tanfolyamokon való vizsgát követően alapfokú tanfolyam esetén 40 ezer Ft, középfokú tanfolyam esetén 65 ezer Ft, érettségihez kötött tanfolyamnál 90 ezer Ft illeti meg a munkavállalót, az első sikeres hatósági vizsga alkalmával.** A májustól induló tanfolyamon résztvevők már részesedhetnek ebből. Felhívta a figyelmet arra, hogy a képzési rendelet várhatóan május végétől változik, melyben a térközőr tanfolyam szétválasztása, valamint az egyszerűsített forgalmi vizsgára kötelezetteknek szakterületenként bonyolítják le a vizsgáztatást. A sikertelen alapvizsga esetére az új rendeletben tervezetten lehetőség lesz kiegészítő képzésre. A 2018. január 1-től hatályba lépő új E101 és E102 valamint H6.sz. utasításokból hatósági eltérés vizsgát kell tenni egyes vizsga típusokban.

Negyedik napirendként az egészségmegőrző program 2016. évi értékeléséhez fűzött szóbeli kiegészítést **Móricz Judit** operatív HR igazgató, aki elmondta, hogy a 2015-2016-ra csökkent a jelentkezők száma, mely különösen Budapesten érzékelhető. Az egészségi állapotról szólva hangsúlyozta, hogy „nem állunk jól.” A 3 éves együttműködési megállapodás a fő hangsúlyt a prevencióra helyezi. Több irányt nyitunk a VNK Kft.-vel közösen, program indul Szegeden (gyógytorna és diétetikus tanácsadás) valamint egészségügyi szűrőbuszok indítását kezdeményezte a MÁV Zrt. Közös érdek munkavállaló és munkáltató számára a komplex szűrőprogram kihasználása. A KÜT elnöke javaslatot tett a programban résztvevők bővítésére a MÁV-ba integrált vállalatok munkavállalói közül, valamint kérték az ionizált munkakörnyezetben dolgozók mérését.

Különféléken belül a KÜT egy-egy főt delegált a Területi lakásbizottságokba, majd 1 fő munkabérelőleg kérelméről, 5 fő rendkívüli segélykérelméről és a Biztonsági főigazgatóság 12 fő munkavállalója segélykérelmének elbírálásáról döntött a testület.

Bodnár József KÜT elnök, sajtóreferens

Üdülés!

**Kunfehértón az egykori
MÁV üdülő újra várja vendégeit!**

Teljesen felszerelt konyhával,
bográcsozási lehetőséggel, szép nagy
füves udvarral.

A strand bejárata az üdülővel
szemben található.

Szálláslehetőség 1 től-24 főig.
Szép kártya, Erzsébet utalvány
elfogadható.

**MÁV dolgozóknak
10% kedvezményt biztosítunk.**

**Tarjányi István
06-30/726-7214**

Közszolgáltató Vállalkozások Konzultációs Fóruma

A vasutas szakszervezetek elérkezettnek látták az időt, hogy a fórum formálisan, illetve intézményesen is létrejöjjön, ennek ér-

dekében kérték a STRATOSZ támogató csatlakozását, és javasolták a közös fellépést az illetékes kormányzati szerveknél.

STRATÉGIAI és KÖZSZOLGÁLTATÓ TÁRSASÁGOK ORSZÁGOS SZÖVETSÉGE

Pelcz Gábor elnök

Tisztelt Elnök Úr!

Tekintettel arra, hogy az elmúlt időszakban már több alkalommal is informálisan egyeztetések voltak a STRATOSZ vezetői és a szakszervezetek között, továbbá – ha formálisan nem is de gyakorlatban már – megkezdte működését a „Közszolgáltató Vállalkozások Konzultációs Fóruma”, a vasutas szakszervezetek a mai napon egyeztetést tartottak és az alábbi felhívással fordulnak a Stratégiai és Közszolgáltató Társaságok Országos Szövetségéhez.

FELHÍVÁS

A vasúti közlekedésben érintett, a munkáltatóknál képviselettel rendelkező vasutas szakszervezetek egyetértének abban, hogy a makroszintű érdekegyeztetés jelenlegi formája nem biztosítja a sajátos helyzetben lévő közszolgáltatást végző és köztulajdonban álló munkáltatók és munkavállalók érdekeinek képviseletét.

Tekintettel erre a körülményre az érintett szakszervezetek tavaly kezdeményezték mind a munkáltatóknál, mind kormányzatnál egy új országos érdekegyeztetési intézmény, a **Közszolgáltató Vállalkozások Konzultációs Fórumának** létrehozását.

A kezdeményezés alapvetően sikeresnek bizonyult, ennek megfelelően megkezdte működését, igaz ez elsősorban az érintett szférára vonatkozó 2017. évi bérmegállapodások előkészítésére szorítkozott. Ennek következtében az érintett munkáltatóknál a korábbi évekhez képest idén lényegesen nagyobb mértékű bérfejlesztésre került sor.

A felhívást lent aláíró vasutas szakszervezetek elérkezettnek látják az időt, hogy a fórum formálisan, illetve intézményesen is létrejöjjön, ennek érdekében kérik a **STRATOSZ támogató csatlakozását, és javasolják a közös fellépést az illetékes kormányzati szerveknél.**

A kezdeményezés sikere érdekében felhatalmazzák továbbá a Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete Szolidaritás elnökét, hogy kezdje meg a lehetséges közreműködőkkel a szükséges egyeztetéseket és a felek közötti tárgyalásokat.

Budapest, 2017. május 11.

„§”

Mottó: Jog-seg-élj-vele!

A „Nyíltvonal Hézag Nélkül” PVDSz újság júniusi és az azt követő számaiban átterünk a rendelkezésre állás fogalomkörébe tartozó Ügyelet és Készenlét (Mt. 110-112. §) szabályozásának ismertetésére, mind a Munka Törvénykönyve, mind pedig a MÁV Zrt. KSz. szabályozását illetően.

E tárgykörben először a 34. számú jogeset kapcsán az Ügyelet – Készenlét elrendelését, illetve ennek kapcsán a munkaidő-módosítását vesszük górcső alá.

Mindenekelőtt tekintsük át az idevonatkozó Mt. szabályozást:

Mt. 110. § (1) A munkavállaló a beosztás szerinti napi munkaidején kívül rendelkezésre állásra kötelezhető.

(2) Négy órát meghaladó tartamú rendelkezésre állás

a) a társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás folyamatos biztosítása,

b) baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése, elhárítása, továbbá

c) a technológia biztonságos, rendeltetés-szerű alkalmazásának fenntartása érdekében rendelkezhető el.

(3) A munkavállaló a rendelkezésre állás tartama alatt köteles munkára képes állapotát megőrizni és a munkáltató utasítása szerint munkát végezni.

(5) A rendelkezésre állás elrendelésére a 108. § (1) bekezdés rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.

(6) A rendelkezésre állás tartamát legalább egy héttel korábban, egy hónapra előre közölni

34. jogeset

kulcsszavak:

- készenlét – ügyelet elrendelése
- munkaidő-beosztás módosítása

Ügyelet esetében a munkáltató jogosult meghatározni a rendelkezésre állás helyét, de annak teljes időtartama rendkívüli munkaidőnek minősül, míg készenlét esetében a munkavállaló határozhatja meg a rendelkezésre állásának helyét és csak az ennek időtartama alatt elrendelt munkavégzés időtartama minősül rendkívüli munkaidőnek.

A rendelkezésre állásnak két munkajogi lehetősége van

- készenlét, amikor a munkavállaló jogosult ennek helyét meghatározni (ez lehet a lakása, de lehet a munkahely is, sőt bármely hely, ahonnan a munkavállaló ésszerű időn belül a munkavégzés helyére eljuthat)
- ügyelet, amikor ennek helyét a munkáltató határozza meg (ez is lehet lakás, munkahely stb.)

Az Mt. 110.§ (6) bekezdése és a KSz 37. § 2. pontja szerint az ügyeletet és a készenlétet 1 héttel korábban és legalább 1 hónapra előre kell elrendelni. (Ettől azonban KSz 37.§ 2. pont alkalmazásával legalább öt nappal korábban a munkáltató jogosult eltérni, ha a gazdálkodásában vagy a működésében előre nem látható körülmény merül fel.)

Az ügyelet esetében az Mt. 111. §-a alapján többletkövetelmény, hogy annak tartama nem haladhatja meg a huszonegy órát, továbbá az, hogy a heti munkaidő mértékénél azt figyelembe kell venni (azaz a ledolgozott munkaidő a munkaidőkeret átlagában a heti 48 órát az ügyelettel együtt sem haladhatja meg).

A fenti szabályokra tekintettel az ügyelet elrendelése egyáltalán nem célszerű megoldás, csak elkerülhetetlen esetben javasolt annak alkalmazása.

Az új Mt. tehát az ügyeletet mint a rendkívüli munkaidő egy esetét (de nem mint rendkívüli munkavégzést) határozza meg, ugyanakkor az Mt. 108. § (2) szerint rendkívüli helyzetben nem korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése.

Ez azt is jelenti, hogy az ügyelet elrendelésére ilyenkor (rendkívüli helyzetben) nem vonatkoznak a fenti korlátozások, tehát az ügyeletet időkorlátra tekintet nélkül el lehet rendelni, amennyiben a törvényi feltételei fennállnak.

*Lásd még bővebben: „§” a Jog-seg-élj-vele cikk vonatkozó tartalmát is!!!

„§”

Mottó: Jog-seg-élj-vele!

kell. Ettől a munkáltató - a 97. § (5) bekezdésében foglaltak szerint - eltérhet.

Mt. 111. § Az ügylet tartama nem haladhatja meg a huszonnégy órát, amelybe az ügylet megkezdésének napjára beosztott rendes vagy elrendelt rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

Mt. 112. § (1) A készenlét havi tartama a százhatvannyolc órát nem haladhatja meg, amelyet munkaidőkeret alkalmazása esetén átlagban kell figyelembe venni.

(2) A munkavállaló számára készenlét a heti pihenőnap (heti pihenőidő) tartamára havonta legfeljebb négy alkalommal rendelkezhető el.

A fentiek alapján az **Mt. 110. § (2)** bekezdés a) pontjában írottakra figyelemmel egyértelmű lehet számunkra, hogy a MÁV Zrt. vonatkozásában fennáll a társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás folyamatos biztosításának elvárhatósága, s ezzel összefüggésben a rendelkezésre állás kötelezettsége is a munkavállalóknak a beosztásuk szerinti napi munkaidőt meghaladóan.

HR JOGTÁR KOMMENTÁR:**„1. Az ügylet fogalma**

A munkavállaló a beosztás szerinti napi munkaidején kívül rendelkezésre állásra kötelezhető. Ügyletről akkor van szó, ha a munkáltató határozza meg a rendelkezésre állás helyét a munkavállaló számára [a munka törvénykönyvéről szóló **2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 110. § (1), (4) bek.**].

A munkavállaló a rendelkezésre állás tartama alatt köteles munkára képes állapotát megőrizni és a munkáltató utasítása szerint munkát végezni [**Mt. 110. § (3) bek.**].

2. Az ügylet általános tartama

Bármely munkavállaló számára elrendelhető legfeljebb 4 óra ügylet. Ezt meghaladó mérték viszont csak akkor, ha arra

a) a társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás folyamatos biztosítása,

b) baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése, elhárítása, továbbá

c) a technológia biztonságos, rendeltetésszerű alkalmazásának fenntartása miatt van szükség [**Mt. 110. § (2) bek.**].

3. Az ügylet tartama és a beosztás szerinti munkaidő

Az ügylet tartama nem haladhatja meg a 24 órát, amelybe az ügylet megkezdésének napjára beosztott rendes vagy elrendelt rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani (**Mt. 111. §**). Ha tehát a munkavállaló részére 8 óra rendes munkaidő már be volt osztva, majd ezt követően 2 óra rendkívüli munkavégzést teljesített,

akkor számára ezt követően legfeljebb 14 óra ügylet rendelhető el. Az ügylet alatt viszont legfeljebb 2 óra tényleges munkavégzést teljesíthet, mivel a beosztás szerinti napi munkaidő 12 órás maximuma ilyen esetben is irányadó [**Mt. 99. § (2) bek. a) pont, (5) bek. a) pont**], és az ügylet alatti tényleges munkavégzés a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkavégzésnek minősül [**Mt. 107. § a) pont**].

A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaidejébe az ügylet teljes tartamát be kell számítani, ha a munkavégzés tartama nem mérhető. A fenti példa szerinti esetben a munkavállaló számára ügyletként legfeljebb 2 óra lenne elrendelhető ilyen esetben.

4. Az ügylet díjazása

Az ügylet tartamára, ha az alatt tényleges munkavégzés nem történt, ügyleti pótlék (**Mt. 144. §**) jár. Tényleges munkavégzés esetén a rendkívüli munkavégzés díjazására vonatkozó szabályok irányadók (**Mt. 143. §**)."

Mt. 143. §¹ (1) A munkavállalót a (2)-(5) bekezdés szerinti ellenérték a rendes munkaidőre járó munkabéren felül illeti meg.

(2) A munkavállalónak ötven százalék bérpótlék vagy - munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján - szabadidő jár

a) a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben,

b) a munkaidőkereten felül vagy

c) az elszámolási időszakon felül végzett munka esetén.

(3) A szabadidő nem lehet kevesebb az elrendelt rendkívüli munkaidő vagy a végzett munka tartamánál és erre az alaphár arányos része jár.

(4) A munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén száz százalék bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke ötven százalék, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) biztosít.

(5) Munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a munkavállalót a (4) bekezdés szerinti bérpótlék illeti meg.

(6) A szabadidőt vagy a (4) bekezdés szerinti heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) legkésőbb az elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést követő hónapban, egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén legkésőbb a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak végéig kell kiadni. Ettől eltérően munkaidőkereten felül végzett munka esetén a szabadidőt legkésőbb a következő munkaidőkeret végéig kell kiadni.

(7) A felek megállapodása alapján a szabadidőt legkésőbb a tárgyévet követő év december harmincegyedik napjáig kell kiadni.

144. § (1) Készenlét esetén húsz, ügylet esetén negyven százalék bérpótlék jár.

(2) Munkavégzés esetén bérpótlék a 139-143. § szerint jár.

(3) Ügylet esetén, ha a munkavégzés tartama nem mérhető, - az (1)-(2) bekezdésben foglaltaktól eltérően - ötven százalék bérpótlék jár.

Az ügylet szabályozása vonatkozásában a **MÁV Zrt. KSZ 39. §** rendelkezik az alábbiak szerint:

1. Ügyletnek minősül a munkáltató által meghatározott helyen és ideig történő – a munkavállaló rendes munkaidején kívül eső – rendelkezésre állás.

2. Az ügylet díjazása:

– a munkanapra elrendelt ügylet esetében az alaphár 50 %-a,

– a pihenőnapra, munkaszüneti napra elrendelt ügylet esetében az alaphár 65 %-a illeti meg a munkavállalót.

3. Egyebekben az ügyletre a 37. § szabályait kell – megfelelően – alkalmazni.

Az ügylet elrendelése

„Az ügylet elrendelése – eltérően a rendkívüli munkaidő más formáitól – tételesen szabályozott, és lényegében a rendes munkaidő beosztásához hasonlóan történik.

1. Az elrendelés formája

Az ügyletet bármilyen formában el lehet rendelni, így különösen szóban, de akár telefon útján, sms értesítéssel, vagy akár közösségi média felhasználásával is. Írásban csak akkor kell elrendelni, ha azt a munka törvénykönyvéről szóló **2012. évi I. törvényen** (a továbbiakban: **Mt.**) kívül más munkaviszonyra vonatkozó szabály előírja, vagy azt a munkavállaló kéri [**Mt. 22. § (1) bek., 108. § (1) bek., 110. § (5) bek.**]. Ebben az esetben írásbelinek kell tekinteni azt is, ha az elrendelést a helyben szokásos és általában ismert módon közzé teszik [**Mt. 22. § (2) bek. b) pont**], például a faliújságra kitűzéssel, vagy kör-e-mail küldésével.

2. A közlés határideje

Az ügyletet legalább egy héttel korábban, legalább egy hónappal előre kell közölni [**Mt. 110. § (6) bek.**] – azaz, ha az ügyleti beosztás naptári hónapra készül el, akkor a tárgyhónap kezdete előtt hét nappal közölni kell a munkavállalóval azt, hogy a következő hónapban mely napokon lesz ügyletes, és azokon belül mi az ügylet kezdő és befejező időpontja.

3. A közlés határidejének elmulasztása

Amennyiben a munkáltató nem készít új ügyleti beosztást, vagy annak közlését határidőben elmulasztja, a munkavállaló nem lesz ügyletes; a korábbi ügyleti beosztás nem kerül automatikusan alkalmazásra.

¹ Megállapította: 2013. évi CIII. törvény 8. § (15). Hatályos: 2013. VIII. 1-től.

„§”

Mottó: Jog-seg-élj-vele!

4. Eltérés a már elrendelt ügyeleti beosztástól

A munkáltató a már elrendelt ügyelet időpontját, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, legalább 4 nappal korábban módosíthatja, attól eltérhet [110. § (6) bek., 97. § (4) bek.]. Ennek keretében megváltoztathatja az elrendelt ügyelet időpontját és tartamát, de akár vissza is vonhatja azt. Amennyiben viszont ezzel a szabállyal nem él, az ügyelet elrendelt marad, és azt megfelelően el kell számolni.”

A MÁV Zrt. KSZ 37. §-a, illetve a rendkívüli időjárás kapcsán elrendelhető kiegészítő, illetve rendkívüli készenlétre vonatkozó eltérő rendelkezések vonatkozásában pedig annak 38. §-a tartalmaz szabályozást, amelynek tételes és részletes ismertetésére a további jogeseteink kapcsán következő lapszámainkban fogunk sort keríteni.

Itt és most a 34-es számú jogeset tekintetében a következőkre térünk csak ki. Miután az Ügyeletre is egyéb vonatkozásban a Készenléti szabályait rendeli alkalmazni a MÁV Zrt. KSZ 37. §-a annak 2. pontja értelmében az elrendelés módja az alábbi:

2. A készenlétet a munkáltatói jogkörgyakorló köteles, annak megkezdése előtt legalább 1 héttel korábban és legalább 1 hónapra előre írásban – az 1. pontban foglalt figyelembevételével – elrendelni.

A közölt készenléti beosztás legalább öt nappal korábban módosítható, ha a munkáltató gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel.

Az elrendeléskor a munkáltatónak figyelemmel kell lennie az egyenlő bánásmód követelményének megtartására is.

Írásbeli elrendelésnek minősül a készenléti beosztás elkészítése és annak a munkavállaló által kimutatható tudomásulvétele is.²

Egyebekben a készenléti beosztás módosítására a KSZ 29. § 2. és 3. pontjában foglaltakat megfelelően alkalmazni kell.³

A KSZ szabályozásából látható, hogy az Mt.-ben meghatározott legalább 4 nappal szemben ez esetben legalább 5 nappal korábban módosítható az elrendelés, ha a munkáltató gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel.

A fenti jogesetünk kapcsán – miként arra a jogeset indoklása is utalást tesz – meg kell említenünk továbbá, hogy az ügyelet vonatkozásában az Mt. 111. §-ában többet követelmény került megfogalmazásra, mert annak tartama nem haladhatja meg a 24 órát, valamint a heti munkaidő keretnél is figyelembe kell azt venni (azaz a ledolgozott munkaidő a munkaidő keret átlagában a heti 48 órát az ügyelettel együtt sem haladhatja meg). Ebből is következően

utal arra a jogeset indoklása, hogy az ügyeletet csak elkerülhetetlen esetben javasolja alkalmazni a munkáltató.

Mt. 111. § Az ügyelet tartama nem haladhatja meg a huszonnégy órát, amelybe az ügyelet megkezdésének napjára beosztott rendes vagy elrendelt rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

A 34. számú jogesetében ugyanakkor arra is utal a munkáltató, hogy az ügyelet vonatkozásában ezek a korlátozások viszont, ha rendkívüli helyzet áll fenn az ügyelet elrendelésekor, az időkorlát már nem érvényesül, azaz ez esetben már nem korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése, ha annak törvényi feltételei egyébként fennállnak.

Mt. 108. § (1) A rendkívüli munkaidőt a munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni.

(2) Nem korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében.

(3) Munkaszüneti napon rendkívüli munkaidő

a) a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható munkavállaló számára, vagy

b) a (2) bekezdésben meghatározott esetben rendelkezhető el.

Végezetül e körben sem haszontalan utalnunk arra és egyúttal felvillantanunk olvasóink számára azt, hogy a közlekedési munkakörökben a munkaidő szabályozással összefüggésben speciális szabályozások is érvényesülnek a Munka Törvénykönyvében.

Közlekedési munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók

„A törvényben meghatározott, egyes közlekedési munkakörökben foglalkoztatott munkavállalókra a felek megállapodása, vagy kollektív szerződés a munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó törvényi szabályok egy részétől eltérhet.

1. Az érintett munkakörök

A megállapodások, illetve kollektív szerződés csak az alábbi munkavállalókra terjedhetnek ki:

a) a polgári repülésben hajózó, légi-utas-kísérő, repülőgépes műszaki, továbbá a légi utasok és járművek földi kiszolgálását végző, valamint a légi navigációs szolgáltatások biztosításában közreműködő vagy azt közvetlenül támogató,

² a 37. § 2. és 3. pontjának új szövege hatályos 2014. január 14. napjától

³ a 37. § 2. pont új utolsó bekezdésének szövege hatályos 2017. január 1. napjától

b) a belföldi és nemzetközi közúti személyszállítás és árufuvarozás körében forgalmi utazó,

c) a közúti közlekedésben a menetrend szerinti helyi, valamint az ötven kilométert meg nem haladó útszakaszon végzett helyközi menetrend szerinti személyszállítást végző és a zavartalan közlekedést biztosító,

d) a vasúti személyszállítás, valamint a vasúti árufuvarozás körében utazó vagy a zavartalan közlekedést biztosító,

e) a kikötőben, bármely munkakörben foglalkoztatott munkavállaló [a munka törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 135. § (4) bek.].

2. A kollektív szerződésekben történő eltérés lehetősége

A közlekedési munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók esetén kollektív szerződés, akár a munkavállaló hátrányára is:

a) eltérhet a munkaidő vasárnapra, munkaszüneti nappalra beosztására vonatkozó korlátoktól;

b) eltérhet a munkaközi szünet szabályaitól;

c) eltérhet a napi pihenőidő szabályaitól;

d) eltérhet a heti pihenőnap/pihenőidő szabályaitól;

e) eltérhet a rendkívüli munkaidőre vonatkozó szabályoktól [Mt. 135. § (4) bek.];

f) osztott napi munkaidőt állapíthat meg [Mt. 135. § (6) bek.].

3. A munkavállalóval kötött megállapodások

A közlekedési munkakörökben foglalkoztatott munkavállalókkal a munkáltató megállapodhat abban, hogy a munkavállaló beosztás szerinti

a) napi munkaideje 12 óra helyett legfeljebb 24 óra,

b) heti munkaideje 48 óra helyett legfeljebb 60 óra lehet [Mt. 135. § (5) bek. a) pont].

A megállapodás a munkaszerződéstől független, és azt a munkavállaló a naptári hónap utolsó napjára – munkaidő-keret elrendelése esetén a munkaidő-keret utolsó napjára – 15 napos határidővel felmondhatja [Mt. 135. § (5) bek. b) pont]. A megállapodás felmondása önmagában a munkaviszony munkáltató általi felmondásának okát nem képezheti [Mt. 66. § (3) bek. c) pont].

Dr. Laboda József
+3630/4960-299
jogtanácsos

Felhasznált Irodalom:

– Jogtár CD és HR Jogtár CD vonatkozó anyaga
– MÁV Zrt. KSZ vonatkozó anyaga

hívósz!

A gyorsabb és rugalmasabb ügyintézés érdekében ismételten közöljük a tisztségviselőink – közvetlen! – telefonszámaikat 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 cím: ripy@freemail.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
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	

TERÜLETI KÉPVISELŐINK TELEFONSZÁMAI:

Budapest	Fajka János (PML)	02+23-82	fax/üz.rögz: 02+22-62
	mobil: 30/279-9671		e-mail: szmhatvan@mavrt.hu
	Káré István (TEB)	01+83-91	fax/üz.rögz: 01+84-77
Debrecen	Pintér Miklós (Forg.)	06-22/410-021	fax: 06-22/410-021
	Papp Zoltán (PML)	03+42-01	fax/üz.rögz: 03+42-15
		mobil: 30/455-7551	e-mail: railman68@gmail.com
Miskolc	Horváth Imre (TEB)	06-30/210-4450	fax/üz.rögz: 03+29-73
	Dobos Bertalan (Forg.)	03+79-33	fax: 03+79-30
	Mertinkó Róbert (PML)	04+22-88	fax/üz.rögz: 04+22-88
Pécs		mobil: 30/414-8053	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
Szeged	Furulyás Róbert (Forg.)	05+63-48	fax: 05+71-31
	elnökségi tag	mobil: 30/858-4185	e-mail: furo72@gmail.com
	Fekete Zsolt (PML)	05+	fax:
Szombathely	Erdélyi Béla (TEB)	05+54-96	fax: 05+53-05
	Téglás István (Forg.)	06+42-43	fax: 06+42-43
	Darányi Zoltán (PML)	06+52-88	fax: 06+52-55
Szombathely	Seprenyi József (TEB)	06+30-49	fax: 06+30-96
	Kamondi Miklós (Forg.)	07+59-03	fax: 07+59-68
	FEB tag		e-mail: garda@citromail.hu
Szombathely	Süle István (PML)	07+66-45	fax/üz.rögz: 07+79-85
	Hanzmann Károly (GySEV)	07+79-85	fax: 07+79-85
			e-mail: hanzmann.karoly@gysev.hu

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

- a szerk-

A hó-nap kérdése

- Milyen idős a nyári gyerek?
- Szünidős.

A hó-nap vicce

- A horgász egy fecsegő szomszédot fog ki a folyóparton. Egyszer csak megunja az állandó szövegelést hallgatni, és azt mondja:
- Idefigyeljen! Mi itt mindannyian a horgászdialektust beszéljük.
 - Hát az meg milyen?
 - Nagyon egyszerű: rövidebb szavak, hosszabb szünetek.



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