



**2018. február 6-án a MÁV Szolgáltató Központ Zrt. TÉT ülésén napirenden
a Vasutasok Szakszervezete tárgyalási javaslatai**

Jövedelempolitika napirendnél a Munkáltató tájékoztatást adott arról, hogy az alanyi jogú bérfelajánlás a rendszeren végre lett hajtva. A Bérértésítők a jövő héten kiosztásra kerülnek. A differenciált bérfelajánlás februári végrehajtását követően márciusban kerülnek az értesítések átadásra.

A munkaköri rendszer megújítására a csoportszintű projekt munka megkezdődött. A munkaköri regiszterek kiküldésre kerültek, mely előtt azok vállalatcsoporti szintű áttekintése megtörtént. A munkakörcsaládok egységes összerendezése zajlik. Februárban várható a Bizottság tájékoztatása, a munka ütemezése.

Gazdasági Üzletág munkakörére vonatkozóan adtuk át észrevételt és jeleztük, hogy a projekt munkájában a delegáltjaink útján továbbra is részt veszünk. MÁV SZK Zrt. munkaköröket érintően ismételt általános munkaköri leírások átadását kértük.

Differenciált alapbéremeléssel kapcsolatban munkáltatói egyeztetések zajlanak, Végrehajtási Utasítás tervezet készül, vállalatcsoporti szinten egységes tartalommal. Konzultációt fogunk még a végrehajtásról tartani. Elsődleges a vezetői döntési jogkörök meghatározása. Szakszervezetünk a folyamatos tájékoztatás és a differenciálási folyamatba történő bevonásunk, részvételünk fontosságát emelte ki.

Az öngondoskodás támogatása csoportszinten egységesen történik. A kormány általi 0,5%-os munkáltatói járulékcsökkentéssel csökkentve kapta meg a vállalatcsoport a bértömeget. A nyugdíjpénztári tagdíj-kiegészítésen felül az egészségpénztári befizetésekhez nincs fedezete a MÁV SZK Zrt-nek.

A munkaidő csökkentéséről jogszabály módosítását követően tudunk csak MÁV SZK vonatkozásában is tárgyalni.

A MÁV Zrt. Egészségmegőrző Program keretein belül a Sátoraljaújhelyi Bontó munkavállalói részt vehetnek. Ezzel a lehetőséggel a Kollégák nem éltek. A fennmaradó helyek betöltésére a Programra nem jogosult munkakörök munkavállalóival nincs lehetőség.

Pótszabadságok napirendnél kifejtettük, hogy tekintettel a vasutas munkavállalók átlagéletkorára és az idősödő korrallal együtt járó romló egészségi állapotra, fenntartjuk azon javaslatunkat, miszerint legalább 15 év munkaviszony esetén, illetve 47 éves életkortól 3 (alternatív javaslat: 50 életkortól 5) évente további 1 nap pótszabadság járjon a munkavállalóknak. A munkáltató válaszában kifejtette, hogy erre nincs lehetősége.

Munkavállalói mobilitás elősegítése napirendnél a Munkáltató tájékoztatott arról, hogy a MÁV SZK Zrt. 32 fő férőhely lehetőséggel rendelkezik a Budapesten lévő munkásszálláson. A szálláslehetőség felét használja ki a szervezet. A MÁV SZK Zrt. vezetői folyamatosan járnak ellenőrizni a lakhatási körülményeket, a szerződésben rögzített feltételek teljesülését.

Vasúti utazási kedvezmény minden TÉT ülésünk aktuális napirendje. A vasúti utazási kedvezményt valamennyi MÁV-Csoportban dolgozónak, a szervezeti változásoktól függetlenül meg kell kapnia. A Kormányrendelet módosításának szükségességét a Munkáltatói is erősíti, támogatja, az illetékes minisztériumok felé többször is megtette javaslatát.

A Vasúti utazási igazolvány érvényesítési díjának felülvizsgálatát kértük azon munkavállalók esetében, akik szokásosan telephelyen kívüli munkavégzésükhöz rendszeresen használják az arcképes igazolványukat. A MÁV-START Zrt-nél van már erre példa, a MÁV SZK Zrt. vezetése egyeztetést folytat a cégcsoport illetékeseivel. Bízunk benne, hogy ez a napirend rövidesen lekerülhet a TÉT üléseink napirendjéről.

Munkavédelem, munkakörülmények, ruházat napirendként történő felvételét azért is kértük, mert jelentősen és negatívan befolyásolja a MÁV SZK Zrt. megítélését az a körülmény, hogy az egyéni védőeszköz és munkaruha, valamint egyenruha-juttatás közismerten és jelenleg is gondokkal küzd. Ezen változtatni kell, a törvényi háttérrel, a bürokráciára való hivatkozást a jövőben sem tudjuk mentő körülménynek tekinteni. A munkáltató válaszában kifejtette, hogy a raktárak tele vannak, a kiosztás-kiszolgálás folyik, mindenki megkapja jogos járandóságát. A napirend kapcsán a nyárin időszakra történő felkészülésről is szó esett.

A MÁV SZK Zrt. munkavállalói érdekében kértük, hogy a munkáltatók kellő figyelmet fordítsanak, illetve hathatós intézkedéseket hozzanak a munkakörülmények, valamint a munkakörnyezet folyamatos javítására, fejlesztésére.

Kollektív Szerződés módosító javaslataink napirendél az alábbiakról tárgyaltunk:

- **39.§.** „...véradó-igazolvánnyal vagy Igazolással igazoltan vett részt véradáson, a következő naptári évben három munkanap pótszabadság illet meg.” A munkáltató válaszában tájékoztatást adott arról, hogy felvették a kapcsolatot az illetékes hatósággal és folyik az egyeztetés az elfogadható okmányokról.

- **49.§** egészüljön ki a következő a ponttal: „A vezetői engedély érvényesítésének díját (ideértve az egészségügyi vizsgálat során felmerült költségeket) a munkáltató megfizeti”, : ezen javaslatunkat a munkáltató nem támogatja, mivel nem üzemi célú a jogosítvány, ez normál, saját célú magánéleti használatra is szól. –

A 4,5 Ft/km vezetési pótlék kerüljön emelésre 9 Ft/km-re, felvetést a munkáltató nem támogatja. A 7 Ft/ km-re való emelés lehetőségét vizsgálja, hogy van-e a MÁV SZK Zrt-nek erre fedezete.

- **4. számú melléklet:** X. számú munkaköri csoportba a Gépkocsivezető munkakör felvételétől nem zárkozott el a munkáltató, javaslatunkat elfogadta.

Életpálya, életút modell kialakításáról is tárgyaltunk. Bizonyos munkakörökben továbbra is létszámhiány van. Az utánpótlás biztosítása és betanítása vezetői döntés. A betanítást, a helyi szintű ismeretek átadását a munkavállalók elvégzik, de erre pótlék vagy egyéb juttatás nincs. Meg kell becsülni a már több éve, évtizede

itt dolgozó munkavállalókat. Munkavállalói és munkáltatói szándékként is meg kell jelennie abban, hogy a munkavállaló előbbre lépjen, utalva arra, hogy bizonyos munkaköröknél mit jelent a I., II., ill. III. megjelölés, milyen feltételrendszernek kell megfelelni. Fontos a teljesítmény-értékelés, melynek része kell, hogy legyen az is, hogy mit várok-várnak el, mit teszünk érte. Ezen napirendnél is kifejtettük azon véleményünket, hogy nem csak a szabályozás, az utasításban rögzítés és annak megkövetelése a lényeg, a munkáltatónak és a munkavállalónak beszélgetni, kommunikálnia kell egymással, mert ezzel lehet a legtöbbet elérni.

Vasutasok Szakszervezete

