

VDSzSz Szolidaritás

VIII. Küldöttgyűlésének

dokumentumai



Budapest, 2011. május 13-14.

A VDSzSz Szolidaritás VIII. Küldöttgyűlésének

javasolt napirendi pontjai

A VDSzSz Szolidaritás Országos Választmánya 2011. március 10-én döntött a soron következő VIII. Küldöttgyűlés összehívásáról. Meghatározta a Küldöttgyűlés időpontját, helyszínét és javaslatot tett a Küldöttgyűlés napirendi pontjaira.

A VII. Küldöttgyűlés ideje: 2011. május 13-14. (péntek, szombat) Kezdet: 11,00 óra

Helye: Best Western Hotel Hungária
I. emeleti Konferencia terme
1074 Budapest,
Rákóczi út 90. (Keleti pu. mellett)

Javasolt napirendi pontok:

1. Beszámoló a VII. Küldöttgyűlés óta végzett munkáról:

- a. Az Elnökség beszámolója*
- b. Az Etikai Bizottság beszámolója*
- c. A Felügyelő Bizottság beszámolója*
- d. Az Országos Számvizsgáló Bizottság beszámolója*

2. A VDSzSz Szolidaritás Alapszabályának módosítása

3. A Küldöttgyűlés által választandó tisztségviselők és bizottságok tagjainak megválasztása

4. A VDSzSz Szolidaritás Programjának elfogadása

5. Küldöttgyűlési határozatok

A VDSzSz Szolidaritás elnökség beszámolója a 2007-2011 időszak tevékenységéről

1. Bevezetés

Ahogy eddig is a VDSzSz Szolidaritás elnöksége tevékenységét a küldöttgyűlés által elfogadott Alapszabályának és az Országos Választmány által jóváhagyott Ügyrendnek megfelelően látta el. Az elnökség az alapszabálynak megfelelően végezte munkáját, az ülésekről emlékeztető készült, amelyek rendelkezésre állnak.

Az elnökségi ülések az ügyrendnek megfelelő „állandó” napirendi pontjai megfelelően biztosítják, hogy a VDSzSz Szolidaritás nevében a munkáltató különböző választott testületeiben eljáró tisztségviselők beszámolhassanak az elnökségnek, illetve az elnökségi tagok áttekintéssel rendelkezzenek a különböző ellenőrző, részvételi, és munkabiztonsági jogosítványokat gyakorló testületek munkájáról.

Ez az egységes információs háttér az alapja annak a határozott, egységes fellépésnek, amely szakszervezetünket jellemzi az ágazat egészében az érdekvédelmi kérdésektől, a vasútegészségügyön át a kulturális jóléti és sportingatlanok hasznosításáig.

Az elnökség rendszeresen foglalkozott az aktuális érdekvédelmi kérdések megtárgyalásával, és meghozta a szükséges döntéseket. Évente megtárgyalta a szakszervezet gazdálkodásával kapcsolatos kérdéseket, megtárgyalta és jóváhagyásra ajánlotta az előző évi költségvetési beszámolót, és elfogadásra ajánlotta a tárgyévi költségvetést.

A VDSzSz Szövetség továbbra is a Liga konföderáció egyik legnagyobb tagszervezetének testületeként különös figyelmet fordított az országos szintű szakszervezeti mozgalom fejlődését, a közös fellépést kezdeményező, és a szolidaritást elősegítő lépések megtételére, az ezt elősegítő akciók megszervezésére, és az ezekben való közreműködésre.

Az elnökségi beszámoló kiterjed a küldöttgyűlés által megválasztott tisztségviselők beszámolóira, az érdekvédelemre, a jogsegély szolgálatra, és a gazdasági tevékenységre, valamint áttekintést ad néhány funkcionális tevékenységről, a munkavédelemről, az oktatásokról, a szervezeti élet, az Üzemi Tanács és munkavédelmi képviselő választások eredményeiről, a VDSzSz Szolidaritás által biztosított különböző tagi szolgáltatásokról.

2. Érdekvédelem

A MÁV-CARGO Zrt. megalakulását követően a MÁV Zrt-nél 2007-től tovább folytatódó tevékenység kihelyezések, társaság-alapítások, az egyes szakterületek szétdarabolása a VDSzSz Szolidaritás érdekvédelmi tevékenységének alakulását is meghatározták.

Önállóan működnek érdekegyeztető tanácsok a MÁV Zrt-nél, a 2007. július 1-én megalakult MÁV-START Zrt-nél és a 2008. január 1-től a MÁV-GÉPÉSZET Zrt-nél egyaránt. A tárgyalások eredményességét, a valamennyi vállalatnál egységes érdekérvényesítés megvalósítását és annak a vállalatok között történő összehangolását gyakran a "MÁV Csoport"-on belül érvényesülő tulajdonosi hierarchiából adódó érdekek, hatalmi harcok gátolják, akadályozzák.

Többször kell pl. – sokszor értelmetlenül – viaskodni az év végi bér- és kollektív szerződés tárgyalásokon az egyes társaságoknál, mire konszenzus alakul ki azokban a lényeges

kérdésekben, amelyekhez mindig az „anyavállalat” MÁV Zrt. előzetes jóváhagyása szükséges. Valamivel könnyebb az egyezség kialakítása az egyes társaságoknál előforduló szakma-specifikus ügyekben, ahol az adott leányvállalat a tulajdonos által meghatározott kereteken belül hozhat nehéz döntéseknek látszó elhatározásokat, miközben eljuttatja, hogy milyen mérhetetlen kockázatot és felelősséget vállalnak.

Szakszervezetünk 2007. január 1-től új középtávú együttműködési megállapodást kötött a MÁV Zrt.-vel, amely a kiszervezések nyomán a leányvállalatokra is kiterjesztésre került. A megállapodás lehetőséget adott és kereteket szabott a foglalkoztatáspolitikára, a bérek, a munka- és egészségvédelem, valamint a munkaügyi kapcsolatok területén érvényesülő céljaink, elvárásaink rögzítéséhez és azok megvalósulásának folyamatos kikényszerítéséhez az elmúlt időszakban.

Meg kell vallani, 2006-ban egy súlyos tévedésünk volt, mikor azt hittük, úri emberekkel tárgyalunk. Úi. szóban felmerült, hogy az esetleges további társaságalapításoknál a MÁV minden vonatkozásban követni fogja a korábbi gyakorlatot. Ezt az akkori vezérigazgató teljesen természetesnek ítélte. Ennek ellenére, szavát feledve a MÁV-START Zrt., a MÁV-GÉPÉSZET Zrt. és a MÁV-TRAKCIÓ Zrt. önálló társaságba történő szervezésénél a munkavállalóknak nem biztosították a 10 %-os személyi alaphér fejlesztést. Így természetesen a jogutódlásról szóló megállapodásokat nem írhattuk alá.

Mindezt tetézte, hogy a MÁV Cargo eladását követően, az adásvételi szerződés alapján 2009. év elején a Társaság jegyzett tőkéjének 5 %-os mértékéig terjedően szétosztásra kerültek a törzsrészesvények a munkavállalók között, míg a korábbi ígéretek ellenére a MÁV vállalatcsoport munkavállalói a bevételből nem részesültek.

A következmények ismertek: az összes bíróság, így a Legfelsőbb Bíróság által is rendre jogszerűnek minősített sztrájkok sorozata, a jelenlegi kormányzat ez idáig teljesítetlen ígérete, és emiatt a 2007-ben kezdeményezett kollektív munkaügyi vita lezáratlansága, a MÁV-hoz tartozó társaságok bértmegállapodásai aláírásának vállalhatatlansága.

A 2010. évi választásokat követően reméltük, hogy az akkor ellenzékben lévő, most kormányzó párt ígéretét tartva lehetővé teszi, hogy a konfliktus rendeződjék. Sajnos ez idáig hiába bízunk, a teljesítés várat magára annak ellenére, hogy eredeti követeléseink mértékén és ütemezésén változtattunk. Ha belátható időn belül egyezsége nem jutunk, a sztrájk eszközt kell alkalmazni. Ahogy arra már utaltunk, a sztrájk törvény kedvezőtlen változása helyzetünket jelentősen rontja, hiszen a még elégséges szolgáltatás mértékének tekintetében végső esetben a döntést a bíróság mondja ki; valamint ha a sztrájkjoggal való visszaélést a bíróság megállapítja, úgy függetlenül a követelések jogszerűségétől, a sztrájk jogellenes.

A sztrájk törvény álláspontunk szerint alkotmányellenes változtatása miatt a LIGA az Alkotmánybírósághoz fordult.

Az előző évek gyakorlatához képest komoly eredménynek tekintjük, hogy a MÁV Cargo Zrt.-nél 2007. évben a határozatlan idejű Kollektív Szerződés kötöttünk, mely alapjaiban igazodott a MÁV Zrt. Kollektív Szerződéséhez. Talán az egyik legfontosabb eleme, hogy a Társaság kiválása óta sikerült megőrizni a 7,4 órás napi kötelező munkaidőt, ami azt jelenti, hogy a munkavállalók éves szinten egy havi munkaidő alappal dolgoznak kevesebbet, mint egy átlagos magyar munkavállaló (1864 óra, illetve 2016 óra).

2009. decemberben a MÁV Zrt.-nél, majd 2010. januárban valamennyi társaságnál elértük, hogy határozatlan idejű kollektív szerződés kerüljön aláírásra. A munkáltató kétarcúságát mi sem mutatja jobban, mint a határozatlan idejű KSZ-ek körül ez évben kialakult cirkusz. Gyakorlatilag a MÁV Zrt.-nél már novemberben megkezdődtek az általunk kezdeményezett tárgyalások a KSZ módosításhoz, amely kizárólag a különadó okán legyengült foglalkoztatási

biztonság megerősítését célozta. A munkáltató a tárgyalásokat megkísérelte úgy alakítani, hogy több esetben az Mt. szintjére próbálta süllyeszteni a több éve létező, nem egy esetben sztrájkkal elért vívmányokat. Szakszervezetünk állhatatosan ellenállt, ennek eredménye, hogy a KSZ-ek jelenleg is biztosítja a vasutasok által elvárt munkaügyi védelmet. Nyilván ez nem jelenti a KSZ-ek tökéletességét, de ismerve a múlt és jelen viszonyait, úgy véljük, hogy az országban működő gazdasági társaságokat vizsgálva a KSZ-ek a legjobbak közé tartoznak. A KSZ-ekben és a Munka Törvénykönyvében szereplő főbb juttatási elemek összehasonlítását foglalja össze az *1. számú melléklet*.

Feszültséget okozott a kollektív megállapodások körében 2009-től történt változás, aminek alapján megszűntek az üzletági függelékek, és a helyi függelékeket – egységesített tartalmi és formai követelmények mentén – nem az adott telephelyen, hanem központilag kellett megkötni. E lépés következményeként adott szervezeti egység, adott telephelyén, pl. a munka kezdési és befejezési időpontjáról nem helyben, hanem a központban kellett megállapodást kötni.

A MÁV-START Zrt. megalakulását követően számos megoldásra váró probléma orvoslásában értünk el eredményt. Pl. kezdeményezésünkre a munkáltató rendelkezést adott ki a vezető jegyvizsgálók általi menesztéstől, majd megállapodás született a be nem hajtott utas leadási lapok megváltásáról. 2010-ben némi eredményt hozó, nem egyszer heves tárgyalásokat folytattunk a jegyvizsgálók biztonsága érdekében az egyre gyakoribbá váló atrocitások, fizikai bántalmazások miatt.

Sajnos szakszervezetünk nem minden társaságnál tud szándékának megfelelő érdekérvényesítést folytatni. Például a MÁV-GÉPÉSZET Zrt.-nél, ahol munkánkat eddigi erőfeszítéseink ellenére a Szolnoki Járműjavítóban a taglétszám növelése terén nem koronázta siker. Ennek alapvető oka, ami általában is jellemzi a munka világát, a munkavállalók féltelme a munkáltatók szemöldökráncolásától, amely Szolnok esetében ismerve „történelmi múltját”, még érthető is. A KJK-knál viszont pozíciónkat javítani is tudtuk, ebből adódóan a reprezentativitásunk megkérdőjelezhetetlen, még ha befolyásunk mérsékeltebb is a többi nagy társasághoz képest. Mindezek ellenére azonban a kollektív alkukban szöszölői vagyunk a munkavállalóknak, és ha tetszik, ha nem, az általunk javasoltak kerülnek a megállapodásokba.

A vasút bizonytalan finanszírozása nyomán a MÁV Csoport egészére jellemző a költségcsökkentés folyamatos igénye. A tulajdonos évről-évre kiadott üzleti tervezési irányelvekben korlátozza a Kistársaságok ügyvezetését a gazdálkodásban. Ilyen feltételek mellett e társaságoknál korlátozott a foglalkoztatási megállapodás megkötése, illetve a MÁV Zrt.-nél működő, a létszámcsökkentés esetén alkalmazható foglalkoztatást elősegítő eszközök alkalmazása. Évről-évre visszatérő probléma a MÁV Zrt. bérmegállapodásában foglalt, vagy ahhoz közelítő mértékű béremelés elérése, illetve a béren kívüli juttatások szinten tartása, emelése.

Gyakorlatilag naponta kell kínlódni a korábban megszerzett jogok, lehetőségek megtartásáért. Pl. az SZJA változása miatt megkérdőjeleződött az egészségmegőrző program jelenlegi gyakorlatának további alkalmazási lehetősége. U.i. a munkavállalónak a ráeső költségek után mintegy 20 %-os adót kell fizetni, míg a munkáltatót 27 %-os járulékfizetési kötelezettség terheli. Ez ügyben tárgyalunk a MÁV-val. Szükségesnek tartjuk megjegyezni, hogy a program hasznos volta megkérdőjelezhetetlenné vált, hiszen a résztvevők állapotfelmérésének statisztikái alapján elborzasztó kép tárul elénk a vasutasok általános egészségi állapotáról.

A VDSzSz Szolidaritás már évek óta szorgalmazza az ágazati kollektív szerződés létrejöttét, de mindezidáig a munkáltatók részéről ez elvetésre került. De minden rosszban van valami jó. Azáltal, hogy a vasúti fuvarozásban egyre több szereplő jelent meg, melyek egymásnak is konkurenciát jelentenek, helyes irányba változott a ma még nagynak nevezhető társaságok vezetésének álláspontja. Ezért kezdeményezésünk és az ügyben történt ügyködésünk eredményeként március hóban aláírásra került az a szándéknyilatkozat, amely alapjául szolgál az ágazati kollektív szerződés megkötésére jogosult Ágazati Párbeszéd Bizottság létrehozására.

A vasutasság egészére vonatkozó tárgyalások eredményeképpen létrejött megállapodások optimalizálása mellett legalább olyan gonddal kezeltük az egyre növekvő számú egyéni sorsokat érintő munkáltatói nemtelen eljárások elleni fellépést. Úgy ítéljük meg, szakszerveztünk viszonylag jó hatásfokkal tudta ezen érdek-, ill. jogvitának minősülő sérelmeket orvosolni. Ennek keretében tagjainkat munkáltatói eljárásokban és bírósági meghallgatásokon is képviseltük, vagy a munkavégzés során bekövetkezett balesetek miatt induló büntető ügyekben számukra védőügyvédet biztosítottunk – több alkalommal a munkavállaló számára kedvező határozatokat, végzéseket eredményül felmutatva.

Ez év márciusában egy évre szóló együttműködési megállapodást kötöttünk a MÁV Zrt-vel a nyugdíjba vonult tagjainkat érintően. A megállapodás azért érdemel említést, mert ez idáig ilyen jellegű megállapodást a MÁV csak a VSZ-el kötött.

Szakszervezetünk továbbra is nagy hangsúlyt fektet tagjainak, tisztségviselőinek továbbképzésére, ezért minden évben a területek és szakágak több napos oktatást szerveztek. Az oktatásokon a meghívottak átlagosan 90%-a megjelent, és hasznosnak ítélte a különböző témákról előadottakat és adott témákról zajlott vitákat, kötetlen beszélgetéseket.

Sajnos a jövőre vonatkozóan a helyzetünk kedvezőtlenebb, mivel az eddigi 3 fő után járó 3,8 óra munkaidő kedvezményt nem tudtuk tartani. A MÁV Zrt. és 3 nagy társasága eredetileg a törvényi minimumot (3 fő/2óra) akarta biztosítani a négyéves megállapodás lejártát követően, de végül ez évre megegyeztünk 3fő/3óra mértékben. A RCH-nál és a kistársaságoknál a munkaidő kedvezmény mértéke változatlan.

2.1. Sztrájkhelyzet

Közismert, hogy az alapító kongresszust követő időszakban a VDSzSz Szolidaritás többször került konfliktusba a munkáltatóval. Az első jelentősebb ütközetet követően sem nyugodtak a kedélyek. Mint ismert, 1999. év végén és 2000-ben három sztrájk is zajlott a MÁV területén. Az igazsághoz tartozik, hogy a három reprezentatív szakszervezet együttesen lépett fel, de nem sok sikerrel.

Majd többéves boldog békeidők következtek, míg a regnáló politikai erő nem gondolta úgy, hogy szakszervezetünket már kellően befolyása alá vonta. Mikor ezt az állapotot bekövetkezőnek vélte, 2007-től elkezdődtek a kormányzati hazudozások. Ebben elévülhetetlen érdemeket szerzett Kóka János gazdasági és közlekedési miniszter, aki nemcsak hogy a vasút átalakításával kapcsolatos szakszervezetünkkel kötött megállapodásait tagadta meg, hanem csapatával nekiállt, hogy a vasutat szegmentálja annak érdekében, hogy ki-ki kimazsolázhassa a számára ígéretesnek ígérkező területet. Szakszervezetünk miután ezirányú figyelmeztetései pusztába kiáltott szónak minősültek, e tárgyakban kollektív munkaügyi vitát indított. Az első időkben még számíthattunk a vasutasok és a

mozdonyvezetők szakszervezetének szövetségére is. Ám ez tiszavirág életűnek bizonyosodott, hiszen a mellékvonalak megszüntetése érdekében közösen kezdeményezett két sztrájkot követően a szövetségesek, – ahogy ezt már megszokhattuk – elárultak bennünket, és méltatlan megállapodást kötve, a vasutasságot sorsukra hagyták. Szakszervezetünk most sem vált árulóvá, konzekvensen kitartott követelése mellett. Ez úgy a vasút csonkításával, mint a kiszervezéssel érintett munkavállalók számára megállapodott 10%-os alaphérfejlésben, a tisztas bérfejlés vonatkozásában, és nem utolsó sorban a MÁV Cargo Zrt. azóta eltapsolt privatizációs bevételeiből való juttatás követelésében jelent meg.

Mivel a kollektív munkaügyi vitában folyó tárgyalások eredményt nem hoztak, a sztrájkok folytatódtak. A VDSzSz Szolidaritás ismét egyedül hívta küzdelembe tagjait és a többi vasutast, mely törekvésnek mindannyiszor foganatja lett. Így 2007-2009. években több sztrájkkal bizonyítottuk, hogy szakszervezetünk tagsága állhatatos, kitartó, erős és viselkedik úgy, mint Szondi két apródja.

A munkáltató aljasságára jellemző, hogy mivel a jogszerű sztrájkban részt vevőkön nem tudott, mert bosszút állni, megfélemlítés gyanánt 11 ártatlan emberáldozatra ragadtatta el magát. U.i. kihasználva azon lehetőséget, hogy a próbaidő alatt a munkaviszony mindkét fél részéről indoklás nélkül megszüntethető, a lejáratot megelőző napon felmondott a MÁV-START-os munkavállalóknak. (Elgondolkodtató, hogy az ötlet egyik kiagyalója jelenleg az egyik prominens szakszervezet tisztségviselőjeként szégyenérzet nélkül „védi” a munkavállalók érdekeit.). Szakszervezetünk nem hagyta magukra az elesetteket, így végül is 11-ből 9 főt a MÁV-START visszavett; a maradék 2 fő elment rendőrnek, ill. tűzoltónak.

Küzdelmeink nemcsak a vasútért folytak. Szakszervezetünk a társadalmat, – ahol a halálozási adatok kedvezőtlenebb képet mutatnak a 30-as évek adatainál, – tönkretenni szándékozó ún. liberális egészségügyi reform ellen is zászlóvivővé vált. Az eredménytelen egyeztetéseket követően 2007. decemberben az egészségbiztosítási törvény szégyenletes megszavazása napjára sztrájkot hirdetett és tartott, melyhez több nem vasutas szakszervezet is csatlakozott. Ezt követően tízezres nagyságrendű, méltóságot és elszánást sugárzó nagygyűlést tartott a kordonokkal és droidokkal körbevett Parlament előtt, ahol dacolva a nagy hideggel, a résztvevők mindegyike a gyűlés végéig kitartva remélte és követelte, hogy a gyalázatos törvény ne kerüljön megszavazásra. A képviselők pedig, nem törődve a polgárok akarásával, döntöttek. Így nem maradt más hátra, mint a népszavazás kezdeményezése. Szövetségünk a népszavazás előkészítésében, az aláírásgyűjtésben, illetve az ezzel óhatatlanul együtt járó agitációban kiemelkedő szerepet vállalt. Ennek eredménye minden várakozást felülmúlt, hiszen több mint 600.000 bátor ember adta nevét, címét a döntés ellen. A kormányzat a nem kétséges népszavazás eredményétől megrettenve a törvény visszavonására indítványt nyújtott be az Országgyűléshez, amely azt nagy többséggel nyilvánította semmissé. A maga nevében példátlan eredményre joggal lehet büszke mindaz, aki e magasztos cél elérésében résztvevőnek tekintette magát.

A kormányzat további mellékvonal bezárásokról határozott, és 40 milliárd forint elvonását tervezte a vasúttól. Mivel a tárgyalások eredményre nem vezettek, ezért szakszervezetünk e kérdésben ismét sztrájkot hirdetett. Jellemző, hogy első alkalommal egymagunk folytattunk 9 órás sztrájkot, majd kb. hét héttel később a vasútnál képvisellettal rendelkező szakszervezetekkel közösen tartottunk 2 órás munkabeszüntetést. A sztrájkokat követően a kormányzat megállapodást kínált, amelyet a benne foglalt ultimátumok miatt egyedül szakszervezetünk nem írt alá. Ebből adódóan ez a kollektív munkaügyi vita is lezáratlannak tekinthető.

Szakszervezetünk, nevéből is adódóan kötelességének érezte, hogy a BKV-nál a Kollektív Szerződés megkötése érdekében tartott sztrájkot erősítse, ezért 2010. január 14-én 4 órás szolidaritási sztrájkot tartott.

Nem sokkal később ismét szükségessé vált a sztrájk eszközét alkalmazni, mivel a Rail Cargo Hungaria Zrt-nél a vezetés ígéretét szegve, több száz ember elbocsátását jelentette be. Szakszervezetünk a Cargo-nál megtartott 6 órás sztrájjal elérte, hogy a munkáltató elálljon tervétől.

A sztrájkok kronológiáját a 2. számú melléklet tartalmazza.

2.2. Bérrendszer

A vasútvállalatok bérrendszerének szerkezetében, struktúrájában a beszámolóban vizsgált időszakban lényeges változás nem történt; a pótlékok, egyéb juttatások rendszere időről-időre, a piaci követelményekre figyelemmel folyamatosan alakult és alakul. Az egyes munkakörökhöz tartozó személyi alapbérek meghatározása továbbra is a HAY-módszer szerinti munkakör étékelési rendszeren alapuló bér- és besorolási rendszer alapján történik.

A bértárgyalások eredményeként a korábban a senioritást teljesen figyelmen kívül hagyó bérmegállapítás rendszerében 2008-tól bevezetésre került a MÁV-nál eltöltött munkaviszonyt figyelembe vevő munkaköri bérrendszeri minimumok fogalma a személyi alapbérek meghatározásánál, különbséget téve ezzel az újfelvételes és a már akár 1 éve ott dolgozó munkavállaló alapbérében. A MÁV-munkaviszony és szakmai tapasztalat alapbérben történő további elismerésére irányuló javaslatainkat a munkáltató rendre elutasítja.

A GÉPÉSZET Zrt-nél ún. teljesítménytől függő mozgó bér került bevezetésre, a START-nál működik a vasutas szakmai gyakorlati idő elismerési rendszer, a 2010-ben bevezetett kocsivizsgálói különdíjazás pedig ez évben a személyi alapbérekbe beépült.

A középtávú megállapodás rögzítette a vasutas keresetek alakulását meghatározó követelményt: „A keresetnövelés mértéke meg kell, hogy haladja az Országos Érdekegyeztető Tanács által ajánlott bruttó átlagbér növelési sáv középértékét.” Ez az elvárás a 2007-2010. év időszakban valamennyi MÁV-hoz tartozó társaság esetében teljesült, ahogy az alábbi összehasonlító táblázat is mutatja.

Nemzetgazdasági adatok 2007-2010. években

	Nemzetgazdaság átlagkereset		Infláció	OÉT bérajánlás középértéke
	Ft/hó	változás (%)		
2007	185 018	-	8,0%	6,75%
2008	198 741	107,4	6,1%	6,25%
2009	199 837	100,6	4,2%	4,0%
2010	202 576	101,4	4,9%	-*
2008-2010. évi változás		101,9		

*Az OÉT 2010. évre a nettó keresetek reálértékének megőrzését ajánlotta

A bruttó átlagkeresetek alakulása a vasútvállalatoknál

	Átlagkereset (Ft)				Átlagkereset változása (%)			
	MÁV Zrt.	MÁV-GÉPÉSZET Zrt.	MÁV-START Zrt.	MÁV CARGO Zrt. / Rail Cargo Zrt.	MÁV Zrt.	MÁV-GÉPÉSZET Zrt.	MÁV-START Zrt.	MÁV CARGO Zrt. / Rail Cargo Zrt.
2007	184 704	na.	na.	227 624	-	-	-	-
2008	197 485	186 492	176 601	239 206	106,9	**	**	105,1
2009	210 750	199 141	190 706	239 139	106,7	106,8	108,0	100,0
2010	214 406	203 651	195 792	254 409	101,7	102,3	102,7	106,4
2008-2010. évi változás					108,6	109,2	110,9	106,4

****Megjegyzés:** A MÁV-START Zrt. és a MÁV-GÉPÉSZET Zrt. 2007-2008 évi, a szervezeti átalakulás hatásait figyelembe vevő összehasonlítható adatai nem állnak rendelkezésre.

A 2008-2010 közötti időszakban foglalkoztatottak átlagos jövedelme a MÁV Zrt.-nél 8,6 %-os, a MÁV-GÉPÉSZET-nél 9,2 %-os, a MÁV-START-nál 10,9%-os, a Rail Cargo-nál 6,4 %-os emelkedést mutat, amely jelentősen meghaladja a nemzetgazdaságban megfigyelhető mindössze 1,9 %-os átlagot. Reálkereset emelkedéssel a MÁV-vállalatoknál 2008-2009. években számolhattunk, ezzel ellentétben a Cargo-nál ezt 2010-ben volt lehetőség elérni.

A 2008-2009. években kibontakozó gazdasági válság hatása a Cargo-nál már 2009-ben, a „MÁV-Csoportnál” a 2010. évben volt érezhető a keresetek változásában, figyelemmel arra is, hogy az Országos Érdekegyeztető Tanács sem fogalmazott meg konkrét kereset fejlesztési ajánlást.

Az összehasonlítás a nemzetgazdasági átlagokhoz csak hozzávetőleges, hiszen közismert, hogy a fekete- és szürkegazdaság elfogadhatatlan méretűvé duzzadt. Ebből adódóan a nagynak nevezhető gazdasági társaságoknál sem tudni a tényleges kereseteket, mivel szokásos gyakorlat – és ez alól csak pár cég, így a MÁV-vállalatcsoport és a Rail Cargo Hungária kivétel -, hogy minimálbérrel vagy annak közelében állapítják meg a munkabért, és ezt úgymond zsebből kiegészítik. A kiegészítés nem egy esetben többszöröse a munkabérnek. Nem véletlen, hogy szakszervezetünk a fekete munkáltatással szemben rendre fellép. Így pl. követeli, hogy a MÁV-vállalatcsoport csak olyan céggel kössön vállalkozói szerződést, amelynél lehetősége van ellenőrizni, hogy a foglalkoztatás a jogszabályoknak megfelelően történik-e.

2011. évi keresetfejlesztéseket alapvetően az SZJA változás determinálta. U.i. korrekciós intézkedések nélkül az egykulcsos adórendszer és a kapcsolódó szabályozások bevezetése miatt a 294.300 Ft havi bruttó kereset alatt rendelkezők nettó kereset veszteséget szenvedtek volna. Az OÉT ajánlást, illetőleg a szakszervezetek és a MÁV Zrt. közötti erőviszonyokat figyelembe véve egyelőre csak arra volt erőnk, hogy elérjük a nettó keresetváltozás csökkenésének megakadályozását, és hogy ezen a pozíción kismértékben javítsunk. A kisebb gazdasági társaságok esetében sajnos azonban ez még várat magára. A Cargo vonatkozásában megint csak a szakszervezetünk által kezdeményezett kollektív munkaügyi vita során jutottunk egyezségekre, hogy szeptemberben, egy összegben, visszamenőlegesen, személyre szólóan kifizetésre kerül a kompenzáció.

A viszonylag magas jövedelműek vonatkozásában az SZJA módosulás jelentős reálkereset eredményezett, amely ellentmondásos állapotot idézett elő a MÁV vállalatcsoportnál és a RCH-nál is. Ennek mérséklése érdekében szakszervezetünk javaslatot tett az Alkotmányban is megfogalmazott közös teherviselés jegyében arra, hogy számukra sem várt kedvező módosulást élvezik, gyakoroljanak önmérsékletet, és ún. nettósításon keresztül. Amely azt

jelenti, hogy munkaszerződés módosítással személyi alapbérüket úgy változtatják, hogy reálkeresetük mérsékeltebben növekedjen. A menedzsment körében a javaslatunk mély döbbenetet okozott, majd végül átlagosan 15 %-kal csökkentették a magas keresetűek személyi alapbérét, amely ételemszerűen a személyi alapbér függő prémiumokat is érintette.

2.3. Béren kívüli juttatások

A választható béren kívüli juttatási rendszer (VBKJ) adott évi keretösszegét, a választható elemeit és legfontosabb szempontjait a kollektív szerződések rögzítik. A keretösszeg a mindenkor hatályos adó- és járulék szabályok figyelembe vételével, az adott évre vonatkozó bérintézkedési csomag részeként kerül megtárgyalásra, meghatározásra. Ugyancsak a jogszabályi változások indokolták, hogy a választható elemek köre az elmúlt 2 évben kissé átalakult, valamint az elemekhez kapcsolódó szorzószámok is változtak.

A „MÁV-Csoport” vállalatainál 2007-2008-ra 19 %-kal, 2008-2009-re 8 %-kal, majd a választható elemekre vonatkozó adószabályok jelentős változásának köszönhetően 2010-re 25-30 %-kal emelkedett a keretösszeg annak érdekében, hogy az elérhető nettó juttatás összege átlagosan ne csökkenjen. A Cargo esetében az eredményes működés és szakszervezeti tárgyalások eredményeként 2008-ban az előző évhez képest 36 %-os növekményt ért el a keretösszeg, és 2009-re 12 %-kal, majd 2010-re közel 27 %-kal tovább emelkedett. A VBKJ összegének nagyobb mértékű emelését a szigorú gazdálkodási politika 2011. évre nem tette lehetővé.

A béren kívüli juttatások keretösszegének alakulása

	VBKJ keretösszege (Ft/év)				Keretösszeg változása (%)			
	MÁV Zrt.	MÁV-GÉPÉSZET Zrt.	MÁV-START Zrt.	MÁV CARGO Zrt. / RCH Zrt.	MÁV Zrt.	MÁV-GÉPÉSZET Zrt.	MÁV-START Zrt.	MÁV CARGO Zrt. / RCH Zrt.
2007	210 000			210 000				
2008	250 000	250 000	250 000	286 000	119,0	119,0	119,0	136,2
2009	270 000	270 000	270 000	320 000	108,0	108,0	108,0	111,9
2010	338 000	338 000	350 000	405 000	125,2	125,2	129,6	126,6
2011	350 000	350 000	350 000	405 000	103,6	103,6	100,0	100,0

2.4. Foglalkoztatás, a munkahely-megőrzés

A 2007-2010. évi középtávú megállapodás mellett a munkavállalók foglalkoztatáspolitikájához kapcsolódó szabályokról, eszközrendszerről 2007-től külön megállapodásokat kötöttünk. A megállapodás tartalmazta a korengedményes nyugdíjazás és a munkahely megtartását támogató eszközök (átképzések, munkaerő-piaci szolgálat, MÁV Új Esély Alapítvány) alkalmazását.

2007. június 29-én VDSzSz Szolidaritás javaslatára kollektív erejű megállapodás jött létre. A MÁV Rt. egyszemélyes vagy többségi tulajdonában lévő gazdasági társaságoknál fennálló munkaviszonyukat megszüntető és ezt követően közvetlenül a MÁV Zrt.-nél ismételt munkaviszonyt létesítő munkavállalók korábbi munkaviszonyainak összeszámíthatóságáról.

Ezen megállapodás teszi lehetővé, hogy a leányvállalatoktól a MÁV Zrt.-hez visszakerülő munkavállalók státusza ne új felvételes legyen három hónapos próbaidővel, hanem jogfolytonos.

Az operatív végrehajtó vasútüzemi tevékenységet ellátó munkavállalók közül a MÁV Zrt. senkit nem bocsáthatott el rendes felmondással. Előre nem tervezhető események, folyamatok bekövetkezése esetén, illetve műszaki fejlesztés, technológiaváltás, ügyviteli folyamatok átszervezése által okozott létszám-problémák esetén a megállapodásokban szereplő feltételek teljesüléséért, a csoportos létszámleépítésben érintettek munkahelyének megőrzéséért, a kedvezményes nyugdíjazási programok igénybe vételének lehetőségéért folyamatosan konzultációkat, tárgyalásokat folytattunk.

A MÁV Zrt. Központi irányító szervezeteinél az új társaságok megalakítása során a korábban MÁV Zrt.-nél foglalkoztatott irányító létszám egy része az új társaságok létszámába került át, illetve a „vízfej-lecsapolás” jegyében, több egymás követő hullámban, hatékonyságjavító intézkedések történtek Ennek jegyében nagy hagyományokkal rendelkező vasúti szakmai kultúrák felszámolása kezdődött meg. Ilyen pl. a vasúti beruházó szervezet, a BSzE, illetve a vontatási, műszaki szakmai háttér tevékenységet ellátó VMMSzK.

Különösen érzékenyen érintették ezek az intézkedések a Pénzügyi Igazgatóság, a Humánszolgáltató Szervezet, a Társasági Szolgáltatások munkatársait. Folyamatos és rendszeres problémát okozott az Igazgatási és Jogi Igazgatósághoz tartozó ÜDSzSz szervezet levelezési tevékenységének helyzete. Korábban nem tapasztalt gondot jelentett, hogy egyes intézkedések során komplett szervezeti egységek, telephelyek tevékenységét számolták fel, így azonos képzettségű kollégák tömegesen jelentek meg a helyi munkaerő piacon.

A pályavasút szűkülő megrendeléseinek nyomán, a laktanya és a munkásszállások bezárása következtében több telephelyen laktanya ügyelet és takarítói munkahelyek szűntek meg. Több kollégának segítettünk új munkahely megszerzésében, támogattuk, hogy az igényelt ellátáshoz hozzájuthassanak. A MÁV Vasútör kft.-nél 2010-ben komoly aggodalmat okozott az ingatlan őrzési feladatokra kiírt közbeszerzés leállítására való törekvésünk, mely eredményeként megőriztük a munkahelyeket. A Vagyonkezelő Zrt. tevékenységében elsősorban a Budapesti Központ munkáltatásában voltak problémák.

A „pályás társaságok” tevékenységében igen jelentős szerepet kaptak az alvállalkozók. Ez a helyzet egyrészt a rendszeresen visszatérő létszámcsökkentési szándékok, másrészt az igen „belterjes” alvállalkozói kör kapcsán okozott konfliktust. A MÁVGÉP és a MÁV FKG Kft.-k foglalkoztatási tevékenységében a legtöbb konfliktus a munkarend, a munkaidő beosztás elkészítése, közzététele, módosítása, és ezzel összefüggésben a kiküldetés, és a rendkívüli munkavégzés minősítésben, és elszámolásban tapasztalható.

Szakszervezetünk egyik vezérelve, hogy tagjaink önhibájukon kívül ellátatlanul nem maradhatnak. Ennek megfelelően a VDSzSz tagok az elmúlt időszakban sem kényszerültek rendes felmondás okán munkahelyeik elhagyására anyagi ellentételezés nélkül.

A 2010. december végén lejárt középtávú megállapodás meghosszabbításának kezdeményezését a munkáltató számunkra máig is érthetetlen okok miatt elutasította, és csak egy 2011. december 31-ig érvényes ún. Együttműködési megállapodást volt hajlandó megkötni, mely rögzíti a foglalkoztatás alapvető, lényeges szempontjait. Ezt a nyilvánvaló visszalépést szükségszerűen korrigálni kell. Ez a jövő lényeges és bonyolult feladata figyelemmel a megváltozott, a munkavállalók javát nem szolgáló módosított sztrájk törvényre,

az ismeretlen új Alkotmány e helyzetre alkalmazható majdani rendelkezéseire és várhatóan az év második felében módosításra kerülő Munka törvénykönyve (Mt.) tartalmára.

A 2008. őszén hazánkat is elérő gazdasági válság hatása kedvezőtlenül érintette egész Európa vasúti áru fuvarozását, a MÁV Cargo eredményei kb. 20-25%-al csökkentek. Az egyéb áru fuvarozó vasútvállalatok jelenléte állandósult. Mivel szakszervezetünk folyamatos tiltakozása, fenyegetőzése miatt a munkáltató kénytelen volt a privatizációs szerződés létszámszínvonal megtartását biztosítani, bosszúból 2009. év nyarán a munkaidő alap, illetve a személyi alapbérek csökkentésére tett javaslatot a VÉT-en. A VDSzSz Szolidaritás nem, de a másik két reprezentatív szakszervezet aláírta azt a megállapodást, amely alapján a munkáltató széles körben alkalmazta a részmunkaidős foglalkoztatást és az állásidőt. Emellett munkaszerződés módosítás keretében a személyi alapbéreknek öt hónapra történő 6,5 %-os csökkentését tartotta kívánatosnak. A munkáltató azzal kábította a munkavállalókat, hogy a hosszútávon történő foglalkoztatását csak ezen intézkedések megtételével tudja biztosítani, de érdekes módon velünk erről megállapodást kötni nem volt hajlandó. Amint az idő bebizonyította, sajnos megint igazunk volt, a menedzsment ennek az ígéretének sem tett eleget. Fellépésünk, tiltakozásunk és a menedzsmenttel történt személyes veszekedésünk ellenére, a hazug érvekkel megfélemlített munkavállalók döntő többségével aláíratatta – akár otthonukban, betegágyukban is – a bércsökkentésről, részmunkaidős foglalkoztatásról szóló munkaszerződés módosításokat. (Több esetben is a munkáltatói jogkör gyakorlója megpróbálta megakadályozni, hogy a munkaszerződés módosításokról történő egyeztetéseken tisztségviselőink ellássák tagjaink képviselőit. Ezzel kapcsolatban felülvizsgálati kérelem keretében jogi eljárás van folyamatban.)

2.5. Létszámok alakulása

A vasútvállalatok létszámának változását 2008-2010. évek között vizsgáljuk, mivel a 2007. év átmeneti időszak volt a MÁV Zrt. és a MÁV-START Zrt. szempontjából. A záró létszámok a tulajdonosi elvárásoknak megfelelően valamennyi társaságnál csökkenést mutatnak. A létszám alakulását legnagyobb arányban a nyugdíjazások és a közös megegyezéssel történő munkaviszony megszűnések határozták meg, de rendes és rendkívüli felmondásokkal is folyamatosan számolnunk kell. Általános gyakorlat, hogy ahol a technológia megengedi, az állományból kikerülők létszámát nem, vagy csak kisebb arányban pótolják.

Záró létszámok alakulása a vasútvállalatoknál

	Létszám (fő)				Létszám változása (%)			
	MÁV Zrt.	MÁV-GÉPÉSZET Zrt.	MÁV-START Zrt.	MÁV CARGO Zrt. / RCH Zrt.	MÁV Zrt.	MÁV-GÉPÉSZET Zrt.	MÁV-START Zrt.	MÁV CARGO Zrt. / RCH Zrt.
2008	20 290	4 924	7 172	3 203	-	-	-	-
2009	19 031	4 388	7 208	3 038	93,8	89,1	100,5	94,8
2010	18 560	4 166	7 155	2 932	97,5	94,9	99,3	96,5
2008-2010. évi változás					91,5	84,6	99,8	91,5

2.6. Munkavédelem

Az áru fuvarozási és elegyrendezési teljesítmény csökkenések eredményeképpen évek óta fokozatosan javul a MÁV Zrt. baleseti statisztikája. Ezzel együtt az érdekvédelem

munkavédelmi területének tevékenysége más prioritásokat kapott. A közvetlenül balesetveszélyes helyzetek elhárítása helyett fokozatosan előtérbe került a munkavállalók munkakörülményeinek, egészségének és munkaképességének hosszú távú megőrzését biztosító jogszabályok alkalmazásának ellenőrzése, azok maradéktalan beépítése a MÁV Zrt. és leányvállalatai szabályozó rendszerébe.

Mára a munkáltatók számára is természetessé vált a munkavédelmi képviselői rendszer működése. A MÁV csoport meghatározó vállalatainál és a CARGO-nál működő Központi Munkavédelmi Bizottságokban szakszervezetünk folyamatosan meghatározó módon vett részt. Mind a VDSzSz Szolidaritás központja, mind a KMvB-k közvetlen munkahelyi ellenőrzéseket tartanak, és kezelik az egyéni érdeksérelemeket is.

Az elmúlt négy évben is folyamatosan véleményeztük az érintett vállalati kör technológiai utasításainak munkabiztonsági tartalmát. Annak ellenére, hogy olykor érezhető volt a munkáltató formalításra törekvése, amit valóbban fontosnak ítéltünk, azokat integráltattuk az utasításokba.

Módosítottuk a MÁV Zrt. és a leányvállalatai Munkavédelmi Szabályzatát, ugyanis korábban a munkáltató és a munkavállaló viszonyának megromlása esetén a munkáltatók gyakran éltek a rendkívüli orvosi vizsgálatra küldés munkafegyelmi intézkedés gyanánt alkalmazott retorziójával. 2008-óta ilyen panasz nem volt.

Mindig sokakat foglalkoztatott a felsővezeték alatti-melletti munkavégzés egészségügyi kockázata, és ezzel kapcsolatban olykor rémhírek kaptak lábra. A helyzet egyszer és mindenkorai tisztázása érdekében felkérésünkre a MÁV Zrt. független szakértői intézettel vizsgálta több munkakört érintően a változó indukciójú elektromágneses térből adódó expozíció mértékét. Az Országos Sugárbiológiai Intézet mérései sehol nem mutattak ki munkavállalóink egészségét érintő kockázatot.

Rég óta neuralgikus pont volt a Keleti pályaudvari személypénztárak állapota. Valamennyi érintett bevonásával tartottunk munkavédelmi ellenőrzést, és a témát éveken át felszínen tartva jelentős szerepet játszottunk abban, hogy a közelmúltban átadták a szociális létesítményekkel kibővített, fűtés, világítás, klíma vonatkozásában is teljesen felújított munkahelyeket.

Következetes fellépésünk eredményeként mára megoldódni látszik a különböző fertőzési veszélyeknek kitett munkavállalók rendszeres védőoltása.

Az egyre szélsőségebb nyarak okán 2009-ben klimatizálási programot kezdeményeztünk a MÁV-nál. Végül számos szolgálati helyre jutott a vezérigazgatóság régi épületéből leszerelt berendezésekből, és a kezdeti ellenállás után elértük, hogy a vállalat által közbeszerzési eljárás útján lízingelt gépjárműparkjában nem csak a vezetői személygépkocsiknál, hanem valamennyi – így a munkásokat szállító – jármű beszerzésénél is feltétel a manuális klíma megléte.

Ferencváros rendező-pályaudvarain tartott ellenőrzésünk eredményeként a tervezést követően felújításra kerül a térvilágítási hálózat.

Jelentős eredményeket értünk el, elsősorban a Budapest Nyugati- és Déli pályaudvarokon a vonóvezetékes váltók állítási-erő igényének leszorításában. Bejelentésünkre ez ügyben a Nemzeti Közlekedési Hatóság is vizsgálódik. Felszólítottuk a pályavasút vezetését új, kedvezőbb tulajdonságú váltókenő anyag felkutatására.

Az egyszemélyes elegyrendezési munkák valamennyi vasúttársaságra kiterjedő száműzésének szándékával a Nemzeti Fejlesztési Miniszternél kezdeményeztük az 1993-ban kiadott, napjainkra már elavult Vasúti Munkák Biztonsági Szabályzatának módosítását.

Tagjaink bejelentésére intézkedtünk a Kőbánya-Kispesti személypénztár áthelyezésére a felújítás időtartamára, Debrecen KJK. mozdonyjavító csarnok világításkorszerűsítése során a munkavállalói igények figyelembe vételére, Déli pályaudvaron a közlekedési utakba eső víztöltő aknák fedeleinek cseréjére, Nyugati pályaudvaron új átjáró elemek elhelyezésére és a motorvonatok szippantásának szabályozására, új típusú targonca beszerzésére, a devecseri vörös iszap katasztrófa után a vasúti pálya helyreállításában résztvevők megfelelő védőfelszerelés ellátására.

A MÁV Zrt. által működtetett munkásszállók bezárása során, részt vettünk a közbeszerzési eljárásban jelentkező új üzemeltetők kiválasztásában. A kezdeti idegenkedést követően elmondhatjuk, hogy napjainkra tagságunk, munkatársaink lényegesen jobb körülmények közé kerültek.

A munkaruházati ellátásban több pályavasúti munkakört érintően új ruházati elemeket vezettünk be. Az ellátás pontrendszeren alapuló átalakításán jelenleg is dolgozunk.

Az elmúlt négy évben tovább működtettük a VDSzSz Szolidaritás tagi biztosítási rendszerét.

3. Gazdálkodási és pénzügyi tevékenység

3.1. Gazdálkodásunk alapjai

A VDSzSz Szolidaritás központi gazdálkodásának alapját az VII. Küldöttgyűlésen elfogadott alapszabályban rögzített 30 %-os tagdíjhányad bevétele biztosította alapvetően.

Az elkülönített szátrájkalapba a tagdíjak 10 %-a, a képzési és szolidaritási alapba a tagdíjak 9 + 1 %-a folyt be havonta. A VDSzSz Szolidaritás tagdíjhányadokból, és egyéb bevételeiből fedezte az Országos Választmány által elfogadott éves központi költségvetéseinek kiadásait.

Szakszervezetünk az elmúlt Küldöttgyűlés óta négy költségvetési évet zárt le, ezekről évente költségvetési beszámoló készült, melyet az Országos Számvizsgáló Bizottság megvizsgált és az Országos Választmány minden alkalommal elfogadott. Ezért az elmúlt négy év költségvetéseinek teljesítéséről szakszervezetünk gazdálkodásáról egy összegzés kerül bemutatásra a beszámolóban.

Az elmúlt időszakot a középtávú együttműködési megállapodás megkötésének eredményeként a munkáltatóval való konszolidált kapcsolatrendszer jellemezte, melyet 2010-től már nem sikerült újra meghosszabbítani. Ennek keretében a munkáltató rendszeresen levonta és átutalta a szakszervezeti tagdíjakat, valamint a fel nem használt munkaidő-kedvezmény pénzbeni megváltásának az ellenértékét.

3.2. Az elmúlt időszak gazdálkodása

3.2.1. A szátrájkalapunk

Az elmúlt időszakban szátrájkalapunkat jelentős kiadások (125.495 eFt) terhelték az évente sorozatosan megtartott szátrájkok miatt.

2007-ben 10.433 eFt fizettünk ki a szátrájkoló vasutasoknak. (A mellékvonalak tervezett bezárása, és az egészségbiztosítási rendszer privatizációja ellen megtartott szátrájkokra.)

2008-ban 50.296 eFt, míg 2009-ben 63.321 eFt került kifizetésre. (A MÁV Cargo privatizációs bevételeiből 250 eFt-ot követeltünk a vasutasok részére, valamint 10 %-os kihelyezési pótlék megfizetését követeltük a társaságokba kihelyezett kollégáink részére.)

2010-ben 1.445 eFt kifizetés történt a sztrájkalapunkból. (A Cargonál tervezett tömeges létszámléépítés elkerülése érdekében tartott sztrájkra.)

Sztrájkalapunk 2007. január 1-én 88.270 eFt volt, az elmúlt időszakban sorozatosan megtartott sztrájkok miatt összesen 125.495 eFt került kifizetésre a sztrájkoló vasutasok részére.

A fenti kifizetések, valamint a 10 %-os tagdíjhányad, és kamatbevételek összegzéseként 2011. január 1-én 60.909 eFt volt a sztrájkalapunkban rendelkezésre álló összeg.

3.2.2. Rendszeres bevételeink

Tagdíjbevételek

Szakszervezetünk működési feltételeit alapvetően a tagdíjbevételeinkből fedeztük. A jelenlegi tagdíjbeszedési rendszer alapján a VDSzSz Szolidaritás Központjába folyt be az összes 1 %-os tagdíj. A munkáltatóval kötött megállapodás alapján a MÁV Zrt., a MÁV-START Zrt., a MÁV-Gépészet Zrt., és a Rail Cargo Hungaria Zrt. rendszeresen levonja tagjainktól a tagdíjat és átutalja szakszervezetünk központi bankszámlájára. A tagdíjlevonásról és az átutalásról havonta számítógépes adathordozókon keresztül értesíti szakszervezetünket. Jelenleg közel 9 000 tagunk van a munkáltató általi tagdíjlevonás rendszerében, mely jelentősen növeli tagdíjbeszedésünk hatékonyságát.

A beszedett tagdíjak alapszabályban meghatározott részét a számítógépes központi tag- és tagdíjnyilvántartó rendszerünk segítségével havonta utaltuk át az alapszervezeteink és a területi szervezeteink részére.

A rendszer működtetése többletmunkát igényelt a Központ munkatársaitól, de ennek segítségével a havi tagdíj továbbutalások az alapszervezetek és a területi szervezetek felé az elvárásoknak megfelelően teljesültek.

A tagdíj (9 + 1 %) hányadát kitevő képzési és szolidaritási alapból fedeztük az elmúlt időszakban a területi és társasági képzések költségeit és a képzési pályázati díjak befizetését. Továbbá tagjaink temetési, baleseti segélykifizetéseit, és részkártérítési támogatásait, valamint a továbbtanuló tisztségviselőink tandíj támogatását.

A munkaidő-kedvezmény részbeni megváltásából eredő bevételek

Az elmúlt időszakban a munkáltatóval kötött megállapodás alapján a munkaidő-kedvezmény részbeni megváltásából eredő bevételek az elvárásnak megfelelően teljesültek. Ezen bevételek felhasználása az éves költségvetésekben meghatározott keretek között, az Országos Választmány döntése alapján került megvalósításra.

Vállalkozási bevételek

Szakszervezetünk vállalkozási bevételei az elmúlt időszak végén növekedtek. Főbb tételei (irodabérleti díj, rezsidíj térítés, hirdetési- és reklámbevételek) az időszak végére elérték az évi 10 millió forintot.

Összességében a fenti bevételeink az elmúlt időszakban biztosították Szakszervezetünk működésének az anyagi feltételeit.

3.2.3. Rendszeres kiadásainkról

Alapszervezeti és területi szervezeti tagdíjhányadok kiadásai.

Az elmúlt időszakban az 1 %-os szakszervezeti tagdíj a VDSzSz Szolidaritás központi számlájára kerül átutalásra. Az alapszervezeti 40 %-os és a területi szervezeti 10 %-os tagdíjhányad a beérkező adatok feldolgozása után a központi számítógépes tagnyilvántartó rendszerünk segítségével került átutalásra az alapszervezetek és területi szervezetek részére. A beszámolási időszakban a tagdíjak rendszeres beérkezése és a feldolgozási idő lerövidülése lehetővé tette, hogy az előző havi tagdíjakat a beérkezésüket követően 2 héten belül átutalhassuk.

Szakszervezeti képzés költségei

Az elmúlt négy évben a szakszervezeti képzésre rendelkezésre álló költségkeretek nem lettek teljes egészében felhasználva. A konföderációnkon keresztül érkező oktatási pályázati támogatások évente különböző mértékű megtakarításokat eredményeztek ezeknél a kiadásoknál.

Ingatlanvétel és felújítás költségei

2008. júliusában szakszervezetünk 332.000 eFt-ért megvásárolta a Budapest, XIV., Ajtósi Dürer sor 27/A. szám alatti irodaingatlan 50 %-os tulajdonrészét, melyet az elmúlt időszakban teljesen felújítottunk, új infrastruktúrát alakítottunk ki és bebútoroztuk. Így szakszervezetünk munkaszervezetének biztosítani tudtuk az optimális elhelyezését és működési feltételeit.

Az Országos Választmány döntése alapján a korábban használt Benczúr utcai ingatlanrészünket értékesíteni kívánjuk, melyre a gazdasági és ingatlanpiaci válság miatt még nem került sor.

Gépek, berendezések költségei

Az elmúlt időszakban ezen költségkeretekből jelentős beszerzések valósultak meg. Megtörtént a VDSzSz Szolidaritás Központ elavult számítógépeinek a lecserélése. Az információáramlás elősegítése érdekében 200 tisztségviselőnk részére biztosítottunk mobil telefont a Vodafone-nal megkötött kedvezményes szerződés alapján. Továbbá beszerzésre került 1 db Ford Focus C Max személygépkocsi.

A területi szervezetek irodáiba központi keretből felújítottuk az irodák infrastruktúráját, minden területi irodába nagyteljesítményű fénymásolók, számítógépek, multifunkciós irodagépek kerültek beszerzésre.

Szervezetépítési költségek

Az elmúlt időszakban szakszervezetünk szervezetépítési stratégiája átalakításra került. A tagszervezési feladatok a központi szervezők leépítésével a területi szervezetekhez kerültek a hatékonyabb költségfelhasználás érdekében. A tagszervezés megvalósításához szükséges anyagi eszközök felhasználása is a területi szervezeteknél történt meg, ezért évente jelentős tagszervezési költségek kerültek átutalásra, négy évre vonatkozóan, több mint 13 millió forint összegben. A szervezéshez szükséges kampány- és reklámanyagok (naptár, toll, reklámszatyor) beszerzése és szétosztása továbbra is a VDSzSz Szolidaritásközpont feladata maradt a hatékonyabb költségfelhasználás miatt.

Továbbá ebből a kiadási tételből fedeztük alapszervezeteink számítógéppel és lappal történő ellátását is a jobb, és a gyakoribb információáramlás elősegítése érdekében. 2008-tól alapszervezeteink évente kiírt pályázat útján 30 db számítógéphez, laptophoz juthattak hozzá. Az elmúlt időszakban három számítógép-beszerzési pályázat került kiírásra az alapszervezetek részére és 93 alapszervezetünk kapott számítógépet, vagy laptopot a pályázati feltételek teljesítése alapján.

Szövetségi tagdíj

Szövetségi tagdíjbefizetésünk a beszámolási időszakban a Szövetségi Kongresszus döntése alapján tagdíjbevételeink 25 %-át tette ki. Az évente befizetett szövetségi tagdíjunk a szövetség éves tagdíjbevételeinek több, mint 95 %-át jelentették.

Az iroda költségek és a központi szervezet működési költségei

Az elmúlt időszakban ezen költségek felhasználása a szükségleteknek megfelelően biztosítva volt.

A tisztségviselők és alkalmazottak megbízási díja, költségtérítése, és járulékai

Az elmúlt időszakban a központi tisztségviselők és alkalmazottak megbízási díján és költségtérítésén kívül ebből a költségkeretből fedeztük a területi szervezetek teljes munkaidő-kedvezményt igénybevevő tisztségviselőinek és alkalmazottainak megbízási díját és költségtérítését, valamint a területi jogsegély szolgáltatások költségeit is.

A tisztségviselők és alkalmazottak megbízási díját és költségtérítését az Országos Választmány évente a MÁV Zrt-nél megvalósuló alapbéremelés mértékének megfelelő százalékkal megemelte. A tisztségviselők és alkalmazottak személyi jellegű költségei a döntéseknek megfelelően, határidőben kifizetésre kerültek.

A bizottságok költségkerete

Az VII. Küldöttgyűlés által megválasztott Felügyelő, Számvizsgáló és Etikai Bizottságok a költségvetésben biztosított költségkeret határain belül működtek.

Egyéb pénzügyi kötelezettségeink

Gazdálkodásunkat az elmúlt időszakban az országos választmány által elfogadott éves költségvetések alapján végeztük. Az elmúlt években kialakítottuk szervezetünk gazdálkodásának számviteli politikáját és elkészítettük pénzügyi szabályzatunkat, melyet az országos választmány jóváhagyott.

A VDSzSz Szolidaritás a számviteli és adótörvényeknek megfelelően évente határidőre kiadta a tagdíjbefizetésekről szóló igazolásokat, elkészítette és benyújtotta éves adóbevallását és mérlegét. Adófizetési, valamint TB járulék bevallási és befizetési kötelezettségeinknek határidőre eleget tettünk és folyamatosan eleget teszünk.

A központ naplófőkönyvének vezetését kettős könyvvitel alapján végezzük, melyet számítógépes könyvelési program alkalmazásával valósítunk meg.

Az elmúlt négy évben az adóbevallások benyújtásának határideje előtt két héttel a területi szervezetek és az alapszervezetek pénztárosai részére gazdasági körlevelet küldtünk ki, melyben felhívtuk figyelmüket az adóbevallás és az éves mérleg elkészítésével kapcsolatos

feladatok elvégzésére, a kötelezettségek határidőre történő teljesítésére, valamint a következő évi adótörvények módosulásaira.

Az önálló gazdálkodást végző alapszervezeteink és területi szervezeteink munkájának könnyítése céljából „Pénzügyi és gazdálkodási útmutatót” állítottunk össze, melyet részükre megküldtünk.

Az elmúlt időszakban az Országos Számvizsgáló Bizottság rendszeresen ellenőrizte szervezetünk gazdálkodását. Az ellenőrzések során rendszerbeli, tartalmi hiányosságok nem kerültek megállapításra, a kisebb formai hiányosságokat a bizottság elvárásai szerint utólagosan rendeztük.

Összegezve: szakszervezetünk gazdálkodásának elmúlt időszakára a konszolidáció volt a jellemző.

A VDSzSz Szolidaritás Központ és a területi szervezetek infrastruktúráját jobb anyagi lehetőségeinknek köszönhetően teljes egészében lecseréltük, illetve felújítottuk.

A központi költségvetésben az elmúlt időszakban felhalmozásaink jelentősen növekedtek.

4. Szervezeti élet

A szervezeti élet kapcsán beszámolunk a küldöttgyűlésnek a szakszervezeti képzésekről, oktatásokról, tájékoztatunk a szakszervezetünk által nyújtott szolgáltatások helyzetéről, igénybeviteléről, sorra vesszük a szervezeti életünk kiemelkedő eseményeiről.

4.1. A VDSzSz Szolidaritás képzési tevékenysége

A VDSzSz Szolidaritás képzési tevékenysége az elmúlt ciklusban sokszínűbbé vált. A képzési palettán többféle képzés vált hozzáférhetővé tisztségviselőink számára. Ezek részben iskolarendszerű, egyéni képzések melyeknek tandíját a VDSzSz Szolidaritás részben vagy egészben átvállalta, illetve mások: pl. a LIGA vagy az OFA, MPA, FES -által szervezett eseti képzések, konferenciák, tájékoztatók, amelyek egyes szakterületek képviselői számára nyújthattak új, aktuális információkat. Az elmúlt időszakban több tisztségviselőnk részt vett a LIGA által szervezett iskolarendszerű képzésben, „alapfokú” és „középfokú” szakszervezeti tisztségviselői tanfolyamokon.

Több tisztségviselőnk végzett e ciklusban felsőfokú tanulmányaival, néhányan másoddiplomát szereztek, nyelvvizsgát tettek. Nekik ezúton is gratulálunk. Sok sikert kívánunk az egyetemi, főiskolai tanulmányait jelenleg is folytató kollégáinknak.

Az iskolarendszerű tanulás mellett célszerű alternatíva az egyéni tanulás. Ilyen formában van lehetőség: akár nyelvtanulásra, és hasznos lehet, pl. a LIGA által kiadott tematikus füzetek forgatása, a gyakori szabályozási változások miatti bizonytalanságok tisztázására.

A 2007 – 2010. időszakban a VDSzSz Szolidaritás lehetőséget teremtett tisztségviselői számára oktatások megtartására. Az utóbbi négy évben 2007, 2008, 2009, és 2010. évben a VDSzSz Szolidaritás részben pályázati pénzből, részben a saját oktatási célú pénzeszközeinek felhasználásával finanszírozta a tisztségviselőink képzését.

Az oktatások alapvetően területi elven szervezve valósultak meg a pályavasútnál, ám az utóbbi időben a létrejött társaságoknál (START, Gépészet, Cargo, egyéb kistársaságok) évente rendszeresen tartottunk társasági szintű képzéseket is az ottani tisztségviselőink részére.

A tisztségviselő képzések tematikája általában a Munka Törvénykönyvére, a kollektív szerződésekre, a sztrájkra, a társaságok alapításával kapcsolatos tudnivalókra, az ÜT, FB, munkavédelmi képviselők jogosítványaira, ÜT választások előkészítéseire, szabályaira, kommunikációs ismeretek elsajátítására, helyzetgyakorlatok tartására terjedtek ki. Az oktatásokon alkalom teremtődött a munkáltató képviselőivel és a szakszervezet vezetőivel való találkozásokra és konzultációkra.

A megválasztott munkavédelmi képviselők képzése ugyan munkáltatói feladat, ám ezek előkészítésében és az oktatás menetében szakértőink rendszeresen részt vesznek.

4.2. A VDSzSz Szolidaritás szolgáltatásai

A VDSzSz Szolidaritás az elmúlt négy esztendőben jelentős lépéseket tett a tagság számára nyújtott szolgáltatások bővítésére:

- A hagyományos kommunikációs szolgáltatásaink egy része informatikai fejlesztések nyomán, elsősorban a hozzáférés módjában – az internet használat, a mobil telefon /SMS/ informatikai lehetőségeinek kihasználásával – változott, továbbá új, interaktív honlap került bevezetésre.
- A VODAFONE-nal kötött szerződés alapján létrejött a VDSzSz tagi flotta, így valamennyi tagunk és családtagjai számára lehetőség van a piaci árnál kedvezőbb tarifák mellett mobiltelefon szolgáltatás igénybevételére, és a flottatagok közötti ingyenes beszélgetésre is.
- A VDSzSz Szolidaritás résztulajdonában lévő Zamárdi üdülő szolgáltatásainak kedvezményes igénybevétele.

Ezek mellett természetesen a hagyományos szolgáltatások is működnek:

- A szakszervezeti jogsegély szolgálat működtetése.
- Bérezéssel, adózással, nyugellátással kapcsolatos tájékoztatás, tanácsadás, segítség nyújtás.
- A VÖKKÖP, majd a LIGA ÖSP szolgáltatásainak igénybevétele.
- Az „Alapítvány a Vasutasokért” alapítvány működtetése, az alapítvány céljainak megfelelő támogatások lehetősége.
- A MÁV Zrt. által működtetett szociális, kulturális és jóléti intézmények szolgáltatásai, mint pl. üdülés, sportlétesítmények használata, pályák uszoda, könyvtár, egyéb oktatási szolgáltatások igénybe vétele, amely a családtagok számára is hozzáférhető, bár az utóbbi időben az üdülők és sportlétesítmények használata, lehetősége megszűnt, vagy jelentősen korlátozódott. Új elem ugyan, de ide kívánczik a MÁV által szervezett egészség megőrző program is, ami jelenleg csak bizonyos munkakörökben, egészség megőrző, életmódjavító programokat kínál.

Információs szolgáltatás

Rendszeresen jelenik meg a Szabad Vasutas színes kiadásban. A VDSzSz Hírmondó megújult technikai háttérrel, menü rendszerrel működik.

Hírek, információk SMS-en, E-mail-en való továbbítása, változó körben. Interaktív kapcsolat a tagokkal, kérdések kezelése, válasz küldése.
Megújult a VDSzSz honlapja.

Biztosítás

A MÁV Általános Biztosítóval kötött megállapodás megszűnése után, szakszervezetünk továbbra is központi költségvetésből biztosítja a korábbi szolgáltatásokat.

Ez alapján a tag halála, (150 eFt) csonttöréses balesete, (10 eFt) és maradandó egészségkárosodás esetére nyújt támogatást, segélyt. További előnye a tagjaink által okozott kár esetén kiszabott részkártérítésnek, maximum a jövedelem háromhavi összegének erejéig történő átvállalása. A szolgáltatások keretében az elmúlt négy évben tagjaink részére összesen 20.054 eFt biztosítási, segélyezési összeg került kifizetésre.

Sajnálatos módon a halálesetekkel kapcsolatban nagy gyakoriságú igénybevétellel találkoztunk.

Mobiltelefon, Vodafone flotta

Az ezzel kapcsolatos feltételeket nem kívánjuk e helyen tárgyalni, ám fontos tény, hogy tagjaink mintegy 10.000 előfizetési szerződéssel rendelkeznek, ami megalapozza a hírek, információk mobil telefonos továbbításának műszaki hátterét.

A jogsegély szolgálat működéséről, hatékonyságának alakulásáról külön összeállítás készült. Az Alapítvány a Vasutakért illetve a VÖKKÖP, majd LIGA ÖSP működéséről, szolgáltatásainak igénybevételéről a megválasztott tisztségviselők rendszeresen beszámolnak, erre részletesen nem térünk ki.

Pénzügyi tanácsadás

E szolgáltatással kapcsolatos igények az utóbbi években jelentkeztek. A bérek, jövedelmek elszámolásával kapcsolatban jelentkező igényt elsősorban az IHIR rendszer bevezetését követő időszakban tömegesen jelentkező reklamációk alapozták meg. Egyre több tagunk vált önadózóvá, illetve a törvényi előírások az adóbevallást a munkavállaló feladatává tették, ami ugyancsak indokolja a szolgáltatás létjogosultságát.

A vasút foglalkoztatás politikája preferálta a korhatár betöltése előtti nyugdíjazást és a MÁV-ÉVEK igénybevételének lehetőségét, ezért egyre több tagtársunk érdeklődik a nyugdíjazás lehetőségeiről, ami igényli a tisztségviselők ilyen irányú tájékoztatását.

4.3. Rendezvények

Tagságunk csökkenő érdeklődése miatt a VDSzSz Szolidaritás központi vasutasnapi rendezvényei helyett évente más – más területi szervezetek részére biztosítottunk lehetőséget a központi költségvetésből a központi vasutasnapi rendezvény megszervezésére, melyre az elmúlt időszakban Záhonyban került sor.

2008-tól az alapszervezetek és a területi szervezetek helyi vasutasnapi rendezvényeit évente pályázatok útján támogatjuk.

Minden év szeptemberének végén – a VDSzSz megalakulásának évfordulóján – tartjuk meg a VDSzSz kitüntetés átadó ünnepségét, ahol az adott év legaktívabb tisztségviselői számára adunk át kitüntetésüket. Szakszervezetünk 2009. őszén ünnepelte megalakulásának 20. évfordulóját.

A felsorolt események mellett a VDSzSz Szolidaritás Területi Szervezetei illetve nagyobb alapszervezetei tartanak területi, illetve csomóponti szintű sport és kulturális rendezvényeket, amelyek rendszeresen jelentős érdeklődés mellett zajlanak.

A VDSzSz Szövetség 2009 novemberében, Sopronban tartotta kongresszusát, amelyet széles nemzetközi érdeklődés mellett bonyolítottunk le.

5. A VDSzSz Szolidaritás jogi tevékenységéről

A VDSzSz Szolidaritás tagjainak Alapszabályban biztosított munkajogi védelme ellátása érdekében a korábbi évek gyakorlatának megfelelően valamennyi területi irodájában és a szakszervezet központjában jogászokat foglalkoztat. Budapesten, Pécsen, Szegeden és a Központban jogtanácsosok, Miskolcon Debrecenben, Szombathelyen és Záhonyban ügyvédek látják el a feladatot. A záhonyi ügyvéd Kisvárdán, a szombathelyi pedig Zalaegerszegen is fogadja a tagokat.

A központi jogász elsősorban a szakszervezet egészét érintő ügyekben látja el a jogi tevékenységet, ideértve a jogszabálytervezetek véleményezését, szerződéskötéseket, a szakszervezet ellen indult, illetve a szakszervezet által indított pereket és nemperes eljárásokat is, valamint az egyedi, elvi jelentőségű ügyeket.

Az ügyek többsége szakszervezeti kifogás, sztrájk jogellenességének megállapítása iránti nemperes eljárás, sajtó-helyreigazítási ügy, személyiségi jogi, kártérítési per, stb.

A beszámolási időszakban kezdődött a VDSzSz Szolidaritás VII. Küldöttgyűlése valamennyi határozatának megsemmisítése iránt indított per is, melyben a bíróság jogerős ítéletével a felperes keresetét elutasította.

Az utóbbi időben jellemzővé vált, hogy a szakszervezeti kifogások tárgyában indult eljárásokban, különösen a Fővárosi Munkaügyi Bíróság a legképtelenebb indokolással kérelmünket rendre elutasította.

A sztrájkok jogellenességének megállapítására irányuló nemperes eljárásokban, – mely minden esetben a Legfelsőbb Bíróságon zárult,- a kérelmező munkáltató valamennyi kérelmét a bíróság elutasította.

A központi jogász indokolt esetben a tagok egyéni munkajogi pereiben is ellát képviselést.

A szakszervezet jogásza az elmúlt négy évben is igyekeztek a legteljesebb körű jogi szolgáltatást biztosítani a tagjaink részére.

Munkajogi, és a munkaviszonyhoz szorosan kapcsolódó társadalombiztosítási ügyekben teljes körű jogi szolgáltatást nyújtottunk, amely magában foglalja a munkáltatóval való per előtti egyeztetést, a beadványkészítést, a bíróság előtti jogi képviselést ellátását a jogerős ítélet meghozataláig, illetve sok esetben a végrehajtásban való közreműködést is.

Azon tagjaink számára, akik ellen a munkaviszonyból származó kötelezettség megszegése miatt a munkáltató a hátrányos munkajogi következmény alkalmazásán túl büntető eljárást is indított, lehetővé tettük, hogy képviselünket a VDSzSz Szolidaritás költségén büntető ügyekben jártas ügyvéd lássa el.

Az elmúlt időszakban megváltoztak a munkajogi perekben a költségviselés szabályai, a korábbi tárgyi költségmentesség megszűnt.

Erre minden alkalommal felhívjuk a munkavállalók figyelmét, hogy valóban csak indokolt esetben forduljanak bírósághoz, hiszen pervesztés esetén jelentős költséggel számolhatnak. Talán ezzel is magyarázható a munkajogi perek számának viszonylagos csökkenése.

A leggyakrabban előforduló ügytípusokban a korábbi időszakhoz képest jelentős változás nem volt.

Továbbra is folyamatban vannak olyan munkabérrel kapcsolatos perek, amelyek az egyenlő munkáért egyenlő bért elvén alapulnak. Ezen kívül elmaradt munkabér iránti perekben a munkavállaló követelése túlmunka díjazására, műszakpótlék, vagy átlagkereset különbözet megfizetésére irányul.

Indult per osztott munkaidő jogellenes alkalmazásának megállapítása és elmaradt munkabér megfizetése iránt, melyben a bíróság jelentős összegű elmaradt munkabért ítél meg tagjaink számára.

Az elmúlt időszakban is voltak olyan perek, melyben a szakszervezeti tisztségviselő rendes felmondásához a munkáltató a szakszervezet hozzájáruló nyilatkozata pótlásáért nyújtotta be a keresetét. Hasonló ügyek indultak az üzemi tanács tag, vagy munkavédelmi képviselő felmondásához a testület hozzájáruló nyilatkozat pótlása iránt. Amennyiben szakszervezetünk tagja érintett az ügyben, ellátjuk az üzemi tanács, vagy a munkavédelmi bizottság képviselőjét is a perben.

Sajnos ismét olyan tendencia érvényesül, hogy a bíróság a szakszervezet (üzemi tanács, munkavédelmi bizottság) hozzájáruló nyilatkozatát ítéletével pótolja.

Növekedett azon pereknek a száma, melyek munkabaleset kapcsán a munkáltató kártérítési felelőssége megállapítása iránt indultak.

A közelmúlt tapasztalatai azt mutatják, hogy a munkáltatóval a baleset miatt felmerült kártérítés mértékében peren kívül akkor sem sikerül megállapodni, ha a munkáltató felelőssége kétséget kizáróan megállapítható. Emiatt a balesetet szenvedett munkavállaló csak hosszú idő elteltével jut hozzá a kártérítéshez, mert ezekben az ügyekben is, mint általában jellemző a perek indokolatlan elhúzódása.

A munkáltató rendkívüli felmondása miatt indult eljárásokban nem mindig sikerül elérni, hogy a bíróság a felmondás jogellenességét megállapítsa, különösen igaz ez olyan esetekben, ha a felmondás indokai között ittasság, vagy jogosulatlan pénzkezelés szerepel. Általános tapasztalat, hogy a munkavállaló, minden érvünk ellenére ragaszkodik a perindításhoz.

Az üzemi tanácsi választással kapcsolatos jogviták eredménytelen egyeztetés esetén bíróság előtti nemperes eljárásban dőlnek el, ezekben az ügyekben is látunk el jogi képviselőt.

Ellátjuk a munkavállaló képviselőjét a munkáltató által alkalmazott hátrányos jogkövetkezményekkel kapcsolatos perekben. Ezekről általában megállapítható, hogy a munkáltató a kötelezettség szegés mértékével arányban nem álló, eltúlzottan súlyos jogkövetkezményt alkalmaz.

A szakszervezet valamennyi jogásza a korábbi évekhez hasonlóan a tagok részére a munkaviszonnyal kapcsolatos ügyeken túl felmerült egyéb, polgári jogi, családi jogi, végrehajtási ügyekben a lehetőségekhez képest segítséget nyújt. A felmerült vitás ügyben minden esetben biztosítják a jogi tanácsadást, elkészítik a beadványokat. Ha szükséges, azokban az ügyekben, melyekben képviselőt nem láthatnak el, segítséget nyújtanak megfelelő ügyvéd kiválasztásában.

Statisztika

Terület	Perek száma
Budapest Központ	67
Budapest Terület	51
Debrecen	53
Pécs	5
Szombathely	4
Szeged	79
Miskolc	64

6. Üzemi tanács választások 2007-2011

Az előző küldöttgyűlés óta eltelt időszakban a MÁV csoport vállalatainak folyamatos szervezeti módosulásai, átalakulásai rányomták a bélyegüket az Üzemi Tanács választások gyakoriságának alakulására. Kivételes helyzetnek számított, ha az üzemi tanács kitöltötte mandátumát.

A vasúti főtevékenységeket is érintő vállalatalapítások, a tulajdonos váltás, a tevékenység kiszervezések, tevékenység átadások és a létszámcsökkentések következtében, gyakran vált szükségessé az üzemi tanácsok újraválasztása.

A társaságok működési és szervezeti szabályzatainak módosulása, a munkáltatói jogkör gyakorlás rendszerének megváltozása, illetve az üzemi tanácsok tisztségviselőinek más szervezethez kerülése, munkaviszonyának megszűnése miatt ellehetetlenülő üzemi tanácsok mandátumának lejárta előtt kellett új üzemi tanácsot választani. Ennek következtében egyes társaságoknál, és szervezeti egységeknél az elmúlt négy évben az esedékes kettő helyett, három, vagy még több alkalommal is sor került üzemi tanácsi választásokra.

Az ÜT választások időbeni és szervezeti széttagoltsága komoly problémát jelentett, különböző időben megtartott választások eredményeinek értékelése: pl. a központi üzemi tanács összetétele szempontjából hogyan vegyük számításba egy köztes időben lezajlott ÜT választás eredményének a KÜT összetételét módosító hatását.

A MÁV Zrt-nél, a MÁV Cargo, illetve jogutódja a Rail Cargo Hungaria, a MÁV-START, a MÁV-Gépészet és a MÁV-Trakció társaságoknál megtartott legutóbbi üzemi tanácsi választások eredményeit a következő táblázatokban foglaljuk össze.

MÁV Zrt. Üzemi Tanács választások 2010.

	SZERVEZET	szavazat	%
VDSzSz	Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete	21875	34,07
VSZ	Vasutasok Szakszervezete	24321	37,87
PVDSZ	Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete	7856	12,23
MTSZSZ	Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete	6043	9,41
VFSZSZ	Vasutasok Független Szakszervezeti Szövetsége	431	0,67
FKDSZ	Forgalmi és Kereskedelmi Dolgozók Szakszervezete	559	0,87
GSZ	Gépészek Szakszervezete	43	0,07
FSZOSZ	Forgalmi Szolgáltattevők Országos Szakszervezete	12	0,02
MT	Vasúti Dolgozók Munkástanácsa	187	0,29
FÜGG	Nem szervezett munkavállalók	2888	4,50
ÖSSZESEN:		64215	100%

Az eredményt a MÁV Zrt. Országos Szavazatösszesítő Bizottsága a 2010. április 19-ig megérkezett választási jegyzőkönyvek, és a korábban megtartott, és jelenleg is érvényes választások adatai alapján állapította meg.

A MÁV Zrt. forgalmi csomópontokon dolgozó munkavállalók közül a legtöbben a VDSzSz-t választották. Az összesített eredménybe beleszámítanak a Pályavasúti Irányítás, a TEB a PML szakágak a Területi Központok és az Irányítás Igazgatóságain történt választások eredményei is. A 2010. május 21-én megtartott Központi Üzemi Tanács (KÜT) választás alapján a KÜT összetétele a következő: VSz: 8, VDSzSz: 4(3), PVDSz: 1.

Az időközben lezajlott Üzemi Tanács választások eredményeinek összesítése a következő hónapokban várható.

MÁV START ÜT választás eredmények

	leadott	vdszsz	%	vsz	%	mtszz	%	vfszsz	%	vdm	%	pvdsz	%
Bp. Keleti	4297	1808	42,00	1657	39,00	551	13,00	281	6,00	0	0,00	0	0,00
Bp. Nyugati	3306	2213	66,94	499	15,10	487	14,70	107	3,24	0	0,00	0	0,00
Bp. Déli	2967	969	32,65	1123	37,80	822	27,70	53	1,78	0	0,00	0	0,00
Szolnok	2975	1715	57,60	983	33,10	215	7,20	0	0,00	62	2,10	0	0,00
Nyíregyháza	2903	1819	62,65	701	24,20	383	13,20	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Debrecen	2552	1644	64,42	690	27,00	98	3,84	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Miskolc	3926	1531	39,00	1579	40,20	816	20,80	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Szeged	3776	1411	37,37	1493	39,50	654	17,30	57	1,51	0	0,00	0	0,00
Pécs	2126	900	42,30	555	26,10	578	27,20	0	0,00	66	3,10	0	0,00
Nagykanizsa	1652	690	42,00	600	36,00	362	22,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Szombathely	3379	1771	52,41	1077	31,90	240	7,05	291	8,61	0	0,00	0	0,00
Pénzügyisz.	142	17	12,00	29	20,00	96	68,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Techn.üzem.	330	124	37,60	88	26,70	102	30,90	0	0,00	0	0,00	0	0,00
ügyfélszolg	42	26	61,90	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	12,00
képv.szaksz	23	13	56,52	0	0,00	10	43,50	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Terv és ell. sz.	133	43	32,40	45	33,80	45	33,80	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Biztonság.												0	0,00
Hr. Koord.	20	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
össz:	34549	16694	48,30	11119	32,10	5459	15,80	789	2,30	128	0,37	5	0,01

A MÁV START Zrt. központi üzemi tanácsába a VDSzSz Szolidaritás 8 főt, a VSz 4 főt, az MTSZSZ 1 főt delegált. A testület munkáját emellett 2 fős szakértői stáb is támogatja.

Rail Cargo Hungaria ÜT választás eredmények 2009-10

		MTSZSZ %	VSZ %	VDSzSz %	Független %	Dátum
1	Miskolc	15%	36%	47%	2%	2010.március
2	Szeged	17%	29%	54%	0%	2010.március
3	Szombathely	15%	54%	31%	0%	2010.augusztus
4	Vig	38%	35%	27%	0%	2010.március
5	Vig	47%	33%	20%	0%	2009.március
6	Záhony	2%	71%	23%	4%	2009.március
	Összesen	3 043	7188	6311	146	16 688
	Százalékos arány	18,23	43,07	37,82		

A választás eredményeként a Rail Cargo Hungaria központi üzemi tanácsában a VDSzSz Szolidaritást 5 fő képviseli, és közülük egy fő a KÜT társelnöke.

Gépészet ÜT választás eredmények

Szervezet	Szavazat	Százalék
VDSzSz	6442	27,90
VSZ	13167	57,02
MTSZSZ	3085	13,36
MOSZ	245	1,06
Gépészek	26	0,11
Független	128	0,55
Összesen	23093	100,00

A Központi Üzemi Tanácsba 3 VDSzSz tag került be, egyikük társelnök lett.

Összefoglalás

A 2007-2011 közötti időszak lényegi változásokat hozott az ország vasúti tevékenységében szervezeti és működési szempontból is. Az árufuvarozás piacán a legnagyobb hazai szereplőjét a MÁV Cargót privatizálták, ezzel kikerült a MÁV csoport tulajdonosi köréből. A liberalizált árufuvarozási piacon fokozatosan egyre nagyobb teret nyernek a különböző magánvasutak, amelyek nem válogatnak az eszközökben a piacszerzés területén, és a költségeik minimalizálása érdekében a forgalom és üzembiztonság kérdéseit túlzott rugalmassággal kezelik.

A személyszállítás, a karbantartási tevékenység, és a vontatási tevékenység önálló társágokba szervezésével mind az érdekvédelmi tevékenység, a kollektív tárgyalások, mind a szervezeti élet, az oktatások, a szakszervezet működése a korábbiakhoz képest szétaprózódott. Az új helyzethez kellett alkalmazkodni szakszervezetünknek az elmúlt időszakban.

Az egymással megrendelő-teljesítő viszonyba került társaságok között komoly érdekkülönbségek alakultak ki, amelyeket – az erőforrások komoly korlátozottsága következtében – gyakran csak egymás rovására képesek érvényesíteni, ami új konfliktusok forrása.

Az előttünk álló idősziakra nézve, a közösségi közlekedés jövője területén sok a bizonytalanság. A kormány és a vasút új vezetése a beszámoló összeállításáig csak víziókat, szándékokat fogalmazott meg, nem érkezett meg eddig sem az új vasúti stratégia, sem a „községi közlekedési holding” elképzelés anyaga.

Az ország új alkotmányának előkészítése is folyamatban van, ami hatással lehet a munkajogi, társadalombiztosítási, és nyugdíj szabályozás területén is, ami a munkavállalók körülményeire, lehetőségeire befolyással lehet.

Budapest, 2011. április 06.

**A VDSzSz Szolidaritás
elnöksége**

1. sz. melléklet

A Munka Törvénykönyvének és a MÁV Zrt. hatályos Kollektív Szerződésének témakörök szerinti általános összehasonlítása

Megjegyzés: a szabályozás rendszere a MÁV Csoporthoz tartozó társaságoknál, illetve a Rail Cargo Hungariánál is hasonló, kisebb eltérésekkel

Témakörök	MÁV Zrt. KSZ	Mt.
Hatály	MÁV Zrt.: A kollektív szerződés időbeli hatálya határozatlan, a felmondás jogát négy hónapos felmondási idő közbeiktatásával lehet gyakorolni úgy, hogy a felmondási idő a felmondás jogát gyakorló fél által az új kollektív szerződésre vonatkozó javaslata átadásának időpontjától kezdődik. (Ksz. 4. §) Rail Cargo Hungaria Zrt.: Mt. szerinti három hónapos felmondási idő (Ksz. 4. §) MÁV START Zrt.: Mt. szerinti három hónapos felmondási idő az év végi menetrendváltás időpontjára, de a megkötéstől számított egy éven belül a felmondás joga nem gyakorolható, és a felmondó fél a felmondással egyidejűleg köteles tárgyalási javaslatot tenni az új kollektív szerződésre. (Ksz. 1. § 4-5. pontok) MÁV GÉPÉSZET Zrt.: Mt. szerinti három hónapos felmondási idő (Ksz. 4. §)	A kollektív szerződést – eltérő megállapodás hiányában – bármelyik szerződéskötő fél három hónapos határidővel felmondhatja. A felmondási jogot a kollektív szerződés megkötésétől számított hat hónapon belül egyik fél sem gyakorolhatja. (Mt. 39. § (1)-(2) bekezdések)
Csoportos létszámcsökkentés	A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntését megelőzően – az üzemi tanáccsal (üzemi megbízottal) fennálló ez irányú kötelezettségén túl – köteles az illetékes <u>szakszervezettel</u> (szakszervezetekkel) is konzultációt kezdeményezni. A konzultáció a szakszervezetekkel és az üzemi tanáccsal együttesen történik.	Ha a munkáltató csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, a döntést megelőzően legalább tizenöt nappal köteles <u>az üzemi tanáccsal</u>, üzemi tanács hiányában a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetek és a munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottsággal (a továbbiakban együtt: a munkavállalók képviselői) konzultációt kezdeményezni. (Mt. 94/B § (1) bekezdés)
Tájékoztatás gazdasági és szociális kérdésekről	Munkáltató és a szakszervezetek <u>rendszeresen</u> (negyedévente) munkaértekezletet tartanak. A munkaértekezlet célja az, hogy a munkáltató tájékoztatást adjon a munkavállalókat érintő lényeges gazdasági és szociális kérdésekről.	Ha a munkáltatónál üzemi tanács nincs, a munkáltató köteles tájékoztatni a szakszervezetet: <u>....legalább félévente</u> a munkáltató gazdasági helyzetét érintő alapvető kérdésekről Mt. 65. § (4) bekezdés a.) pont

Munkaidő-kedvezmény	minden három, szakszervezeti tag után <u>havi 3 óra</u> .	A munkáltató köteles a szakszervezet tisztségviselője számára munkaidő-kedvezményt biztosítani. A munkaidő-kedvezmény mértéke valamennyi tisztségviselőt figyelembe véve összesen – eltérő megállapodás hiányában – minden három, a munkáltatóval munkaviszonyban álló szakszervezeti tag után <u>havi két óra</u> . (Mt. 25. § (1)-(2) bekezdések)
Munkaidő-kedvezményre járó díjazás	A szakszervezeti munkaidő-kedvezmény időtartamára [Mt. 25.§ (2) és (4) bek.] a tisztségviselőt <u>átlagkeresete</u> illeti meg.	A munkaidő-kedvezmény tartamára a tisztségviselőt <u>távolléti díj</u> illeti meg. (Mt. 25. § (3) bekezdés)
Munkaügyi kapcsolatok	A Vasúti Érdekegyeztető Tanács (társaságokként az elnevezés változhat) feladata a munkáltató és a reprezentatív szakszervezetek közötti érdekegyeztetés, valamint a Kollektív Szerződéssel kapcsolatos kérdések rendezése.	A munkaügyi kapcsolatokat és a munkaviszonyt érintő országos jelentőségű kérdésekben a Kormány a munkavállalók és munkáltatók országos érdekképviselői szervezeteivel az Országos Érdekegyeztető Tanácsban egyeztet. (Mt. 16. §)
Írásbeli jognyilatkozat	Az Mt-ben kötelezően előírt eseteken túlmenően írásba kell foglalni: – a további munkaviszony, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony előzetes bejelentését; – az átirányítás, a kirendelés elrendelését; – a helyettesítés elrendelését; – a készenlét, ügyelet elrendelését rendkívüli munkavégzés elrendelését; – bármilyen jellegű szabadság kiadását és igénylését; – a kiküldetés (külszolgálat) elrendelését; – a munkakör átadását-átvételét; a munkáltatói jogkör gyakorlójának személyéről szóló értesítést	A munkaviszonnyal kapcsolatos nyilatkozatokat – ha munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérően nem rendelkezik – alaki kötöttség nélkül lehet megtenni. A munkavállaló kérésére a nyilatkozatot akkor is írásba kell foglalni, ha az egyébként nem kötelező. Az alaki kötöttség megsértésével tett nyilatkozat érvénytelen. (Mt. 6. § (1) bekezdés)
Próbaidő	A próbaidő hossza <u>3 hónap</u> , melynek kikötése <u>kötelező</u> .	A munkaszerződésben, a munkaviszony létesítésekor próbaidő is kiköthető. A próbaidő tartama harminc nap. Kollektív szerződés, illetve a felek ennél rövidebb vagy hosszabb, de legfeljebb három hónapig terjedő próbaidőt is megállapíthatnak. A próbaidő meghosszabbítása tilos, ettől érvényesen eltérni nem lehet. (Mt. 81. § (1)-(2) bekezdések)

Rendes felmondás	Az Mt. 89. § (7) bekezdésében foglaltakon túlmenően csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg a munkáltató rendes felmondással annak a munkavállalónak a munkaviszonyát, aki – legalább 20 évi folyamatos (megszakítás nélküli) MÁV munkaviszonnyal rendelkezik; – saját háztartásában legalább négy családtagja eltartásáról egyedül, egyedülállóként 16 éven aluli gyermeke eltartásáról gondoskodik; – a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot vett igénybe. A felmondási korlátozás a fizetés nélküli szabadság leteltét követő egy évig áll fenn.	A határozatlan idejű munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti, ettől érvényesen eltérni nem lehet. A munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással – kivéve, ha egyébként nyugellátásban részesül [87/A. § (1) bekezdés b)-h) pont] – a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül a 87/A. § (1) bekezdés a) pontjában meghatározott életkor eléréséig csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg. (Mt. 89. § (1) bekezdés)
Felmentési idő	Ha a munkavállaló munkaviszonyát a munkáltató létszámcsökkentés vagy átszervezés címén rendes felmondással szünteti meg, a felmondási idő és a munkavégzés alóli kötelező felmentés ideje <u>legalább 60 nap</u>, illetve az öregségi nyugdíjkorhatárt megelőző öt éven belüli munkáltatói rendes felmondás esetén <u>90 nap</u>.	A munkáltató rendes felmondása esetén köteles a munkavállalót a munkavégzés alól felmenteni. Ennek mértéke <u>a felmondási idő fele</u>. A töredéknapot egész napként kell figyelembe venni. (Mt. 93. § (1) bekezdés)
Végkielégítés	A munkavállalót – az Mt. 95. §-ában meghatározott végkielégítésen felül – az alábbi összegű külön végkielégítés is megilleti. legalább 10 évi MÁV munkaviszony esetén 1 havi, legalább 15 évi MÁV munkaviszony esetén 2 havi, legalább 20 évi MÁV munkaviszony esetén 4 havi, legalább 25 évi MÁV munkaviszony esetén 6 havi, legalább 30 évi MÁV munkaviszony esetén 8 havi átlagkeresete.	A végkielégítés mértéke a) legalább három év esetén: egyhavi; b) legalább öt év esetén: kéthavi; c) legalább tíz év esetén: háromhavi; d) legalább tizenöt év esetén: négyhavi; e) legalább húsz év esetén: öthavi; f) legalább huszonöt év esetén: hathavi átlagkereset összege. (Mt. 95. § (4) bekezdés)
Munkaidő	A MÁV Zrt-nél a teljes munkaidő – feltéve, hogy munkaviszonyra vonatkozó szabály rövidebb munkaidőt nem állapít meg, és figyelemmel a 2. pontban foglaltakra is – napi <u>7,6 óra</u>.	A teljes munkaidő mértéke <u>napi nyolc, heti negyven óra</u>.

Munkaidő-keretben történő foglalkoztatás	A MÁV Zrt. munkavállalóit munkaidőkeret meghatározásával kell foglalkoztatni úgy, hogy a MÁV Zrt minden munkavállalójának munkaidőkeretét havonta kell megállapítani.	A 117/B. § (1)-(3) bekezdése szerinti napi munkaidő tartamának alapulvételével a munkaidő legfeljebb négyhavi, illetve legfeljebb tizenhat heti keretben is meghatározható. A munkaidő kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb hat havi, illetve legfeljebb huszonhat heti, több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb hathavi, illetve legfeljebb huszonhat heti keretben is meghatározható. (Mt. 118/A. § (1)-(2) bekezdések)
Munkaszüneti napon végzett munka díjazása	A munkaszüneti napon végzett munkáért a munkavállalót az aznapi munkájáért járó munkabéren felül <u>átlagkeresete</u> is megilleti.	Munkaszüneti napon a munkaidő-beosztás alapján munkát végző a) havidíjas munkavállalót – a havi munkabéren felül – a munkaszüneti napon végzett munkáért járó munkabére, b) teljesítménybérrel vagy órabérrel díjazott munkavállalót – a munkaszüneti napon végzett munkáért járó munkabéren felül – <u>távolléti díja</u> illeti meg. (Mt. 149. § (1) bekezdés)
Munkaidő beosztása	A tárgyhónapra irányadó munkaidő-beosztást a tárgyhónapot megelőző hónap 23-áig kell írásban közölni a munkavállalóval. A munkaidő-beosztás másodpéldányát a munkavállalónak át kell adni. A munkaidő-beosztás alapbizonylata a munkáltató által vezetett nyilvántartás, a munkabér elszámolás ez alapján történik. Nem kell a másodpéldányt átadni, ha azt a munkavállaló nem igényli, és erről írásban nyilatkozik.	A munkáltató a munkaidőt a munka jellegére, valamint az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére figyelemmel osztja be. A munkaidő-beosztást – kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre a 118/A. § (4) bekezdésében meghatározott módon kell közölni. Ennek hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó. (Mt. 119. § (1)-(2) bekezdése)

Készenlét	A készenléti jellegű munkakörökben az egy szolgálatban eltölthető idő tartama a 12 órát meghaladhatja, de annak felső határa – a helyi függelék eltérő rendelkezése hiányában – <u>16 óra</u>. A munkavállaló számára <u>naptári évenként 800 óra</u> készenlét rendelhető el. Ennél magasabb mértéket – 1200 óráig – helyi függelék állapíthat meg, feltéve, hogy az azonos munkáltatói jogkörgyakorló irányítása alá tartozó, azonos munkakörben foglalkoztatott, készenlét ellátásába bevonható munkavállalók átlagosan a 600 órát elérték. 1200 óra fölött kizárólag a munkavállalóval kötött írásbeli megállapodás alapján rendelhető el készenlét, az Mt. 129.§ (4) bek. rendelkezéseinek figyelembevételével, feltéve, hogy az azonos munkáltatói jogkörgyakorló irányítása alá tartozó, azonos munkakörben foglalkoztatott, készenlét ellátásába bevonható munkavállalók átlagosan a 1000 órát elérték.	A készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló napi, illetve heti munkaideje a <u>huszonnégy</u>, illetve a hetvenkét órát nem haladhatja meg. (Mt. 119. § (3) bekezdés b.) pont) A munkavállaló számára egy <u>hónapban</u>, illetve négyheti időszakban – kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – <u>legfeljebb százhatvannyolc óra</u> készenlét rendelhető el. (Mt. 129. § (4) bekezdés)
Túlmunka díjazása	A túlmunka díjazásának mértéke 20 óráig: <u>50%</u> 21 – 144 óráig: <u>75%</u> 145 – 200 óráig: <u>100%</u> 201-230 óráig: <u>135%</u>	A munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan, illetve a munkaidőkereten felül végzett munka esetén a pótlék mértéke <u>ötven százalék</u>. (Mt. 147. § (2) bekezdés)

Készenlét díjazása	A készenlét időtartamára évi 300 óráig a személyi alapbér 25 %-a, 301 óra és 800 óra között pedig a munkanapon elrendelt készenlét esetén a személyi alapbér 35 %-a, míg pihenő-, vagy munkaszüneti napon elrendelt készenlét esetén a személyi alapbér 40%-a illeti meg a munkavállalót. A 801 és 1200 óra között a munkanapon elrendelt készenlét esetén a személyi alapbér 40 %-a, míg pihenő-, vagy munkaszüneti napon elrendelt készenlét esetén a személyi alapbér 45%-a, míg 1201 órától a személyi alapbér 42 %-a, míg pihenő-, vagy munkaszüneti napon elrendelt készenlét esetén a személyi alapbér 47%-a illeti meg a munkavállalót. Ha a munkavállaló a munkáltató előzetes hozzájárulásával vagy külön írásbeli megállapodás alapján a készenlétet a munkáltató telephelyén töltötte el, a munkanapon elrendelt készenlét esetén a személyi alapbér 55 %-a, míg pihenő-, vagy munkaszüneti napon elrendelt készenlét esetén a személyi alapbér 70%-a illeti meg a munkavállalót.	Készenlét esetén a személyi alapbér <u>húsz százalékának</u> ,
Ügyelet Díjazása	A munkavállaló részére naptári évenként legfeljebb 300 óra ügyelet rendelhető el. Az ügyelet díjazása: a munkanapra elrendelt ügyelet esetében a személyi alapbér <u>50%-a</u>, a pihenőnapra, munkaszüneti napra elrendelt ügyelet esetében a személyi alapbér <u>65 %-a</u> illeti meg a munkavállalót.	ügyelet esetén a személyi alapbér <u>negyven százalékának</u> megfelelő munkabér jár. (Mt. 148. § (1) bekezdés)
Munkaközi szünet	A munkaközi szünet valamennyi munkavállaló esetén <u>a munkaidőn belül</u> kerül kiadásra	Eltérő rendelkezés vagy megállapodás hiányában a munkaidőbe a munkaközi szünet időtartama (122. §) – a készenléti jellegű munkakör kivételével – <u>nem számít be</u>; (Mt. 117. § (1) bekezdés a.) pont)

Műszakpótlék	a délutáni műszakban végzett munka után járó törzsbér <u>20%-a</u> az éjszakai műszakban végzett munka után járó törzsbér <u>40%-a</u>. A ténylegesen teljesített munkaidőre járó törzsbér <u>30%-ának</u> megfelelő összegű műszakpótlék illeti meg a megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalókat.	A délutáni műszakban történő munkavégzés [117. § (1) bekezdés f) pont] esetén a műszakpótlék mértéke <u>tizenöt százalék</u>. az éjszakai műszakban történő munkavégzés esetén a műszakpótlék mértéke <u>harminc százalék</u> A megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalót a délutáni műszak után további öt az éjszakai műszak után további tíz százalék műszakpótlék illeti meg. (Mt. 146. §)
Helyettesítés	A helyettesítést végző munkavállalót megillető helyettesítési díjat a többletfeladat mennyiségének és jellegének figyelembevételével oly módon kell megállapítani, hogy annak mértéke legalább a helyettesített munkavállaló személyi alapbérének 20 %-a legyen, de amennyiben a helyettesítést több munkavállaló egyidejűleg végzi a helyettesítési díjak összege ez esetben sem haladhatja meg a helyettesített munkavállaló személyi alapbérének 40 %-át. Abban az esetben, ha a helyettesített munkavállaló személyi alapbére nem állapítható meg, akkor a helyettesítési díj számítási alapja az adott szervezeti egységben hasonló munkakört betöltő munkavállalók személyi alapbérének mediánja.	(Ha a munkavállaló eredeti munkaköre helyett más munkakörbe tartozó feladatokat lát el, a munkavállalót az átirányítás teljes időtartamára a ténylegesen végzett munka alapján illeti meg díjazás, de az nem lehet kevesebb a munkavállaló átlagkereseténél. Ha a munkavállaló a munkaköri feladatai ellátása mellett, munkaidejének meghatározható részében más munkakörbe tartozó feladatokat lát el, a munkavállalót az (5) bekezdés szerinti díjazás a ténylegesen ellátott feladatok arányában illeti meg. Ha a munkavállaló a munkaköri feladatai ellátása mellett oly módon végez más munkakörbe tartozó feladatokat, hogy a két munkakörbe tartozó munkavégzés időtartama nem különíthető el, a munkavállalót a munkabérén felül külön díjazás (helyettesítési díj) illeti meg. A helyettesítési díj mértékét az átirányítás alapján végzett munkára irányadó díjazás alapulvételével kell megállapítani. (Mt. 83/A. §)

Átírányítás mértéke	1. Az átírányítás (Mt. 83/A. §) alapján történő munkavégzés időtartama naptári évenként legfeljebb 66 munkanap lehet. 2. Az átírányítás időtartamára a munkavállalót az Mt.83/A.§ (5)-(6) bekezdésében meghatározott díjazáson felül 66 munkanapig a személyi alapbére további 10 %-ának, 67 és 88 munkanap között a személyi alapbére további 20 %-ának, míg 89 és 110 munkanap között a személyi alapbére további 30 %-ának megfelelő külön díjazás illeti meg. 3. Az átírányítás 1. pontban meghatározott időtartamot – a KSZ helyi függelékének rendelkezése, vagy a munkavállaló és a munkáltató megállapodása alapján – legfeljebb további 44 munkanappal meghaladhatja. 4. Az átírányítás, illetve a munkáltató Mt. 105-106. §-okon, valamint az Mt. 150.§ (1) bekezdésén alapuló intézkedéseinek időtartamát össze kell számítani. Ezek együttes időtartama naptári évenként a 132 munkanapot nem haladhatja meg. A 3. pontban foglalt megállapodás létrejötté esetén a 132 munkanap az átírányítás 66 munkanapon felüli munkanapjaival azonosan növelhető. 5. Abban az esetben, ha az átírányítás az Mt. 83/A. § (7) bekezdésében foglaltak szerint történik (helyettesítés), akkor ezen § díjazási szabályai helyett a helyettesítési díjra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.	Az átírányítás várható időtartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell. Az átírányítás alapján történő munkavégzés időtartama – kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – nem haladhatja meg naptári évenként a <u>negyvennégy munkanapot</u>. Egy naptári éven belül az átírányítás, illetve a munkáltató 105-106. §-okon, illetve a 150. § (1) bekezdésén alapuló intézkedésének időtartamát össze kell számítani és ezek együttes időtartama – kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – a <u>száztíz munkanapot</u> nem haladhatja meg.
Kiküldetés mértéke	A kiküldetés mértéke nem haladhatja meg naptári évenként a 44 munkanapot. E rendelkezéstől eltérően meghatározott munkakörökben naptári évenként 66 munkanap kiküldetés rendelhető el.	A kiküldetés mértéke nem haladhatja meg naptári évenként a 44 munkanapot.

Kártérítés	Háromhavi átlagkeresetének megfelelő mértékig marasztalható a munkavállaló, ha a kárt: – gondatlan bűncselekménnyel; – szabálysértéssel; – kirívóan súlyos gondatlansággal; – egy éven belül ugyanolyan magatartással okozta.	Gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke a munkavállaló egyhavi átlagkeresetének ötven százalékát nem haladhatja meg. Kollektív szerződés vagy munkaszerződés a károkozás, illetve a károkozó körülményeire, így különösen a vétkesség fokára, a károkozás jellegére, gyakoriságára, valamint a munkavállaló beosztására tekintettel a kártérítés mértékét az (1) bekezdéstől eltérően is szabályozhatja. A kártérítés mértékét a munkaszerződés legfeljebb másfél havi, a kollektív szerződés legfeljebb hathavi átlagkeresetig határozhatja meg; ettől érvényesen eltérni nem lehet. (Mt. 167. § (1)-(3) bekezdések)
------------	---	---

2. sz. melléklet

Sztrájkok a 2007-2011 időszakban

1989. 12. 20. 05-06 óra	Vasutasok Szakszervezete (VSZ) Mozdonyvezetői tagozata	figyelmeztető	- 13. havi fizetés - bérezés és a bérrendszer felülvizsgálata - korengedményes nyugdíjazás 25 év után - foglalkoztatási kérdések	Megállapodás jött létre a mozdonyvezetők foglalkoztatására.
1991. 01. 02. 05-07 óra	Mozdonyvezetők Szakszervezete (MOSZ)	figyelmeztető	- bérkövetelés - a foglalkoztatás biztonsága	Az eredeti szakszervezeti követelést megközelítő eredményt ért el.
1991. 12. 17. 10-12 óra	VSZ	szolidaritási	- az MSZOSZ által meghirdetett célok	
1992. 05. 22. 05-07 óra	Vasutasok Független Szakszervezeti Szövetsége (VFSzSz)	figyelmeztető	- bérkövetelés - KSZ módosítás - a megállapodások betartása	A jogerős végzés jogszerűtlennek ítélte a sztrájkot.
1992. 11. 23. 05-07 óra	VSZ, VDSzSz, MOSZ	figyelmeztető	- bérkövetelés - vasút-, és foglalkoztatáspolitikai követelések	A Kormány 3 Mrd Ft-ot biztosított a végkielégítésekre. A MÁV meghatározza az alaptevékenységhez szükséges létszámát. Nem alaptevékenységekre önálló gazdasági társaságokat hoznak létre.
1994. 12. 08. 05-07 óra	VSZ, VDSzSz, MOSZ	figyelmeztető	- bérkövetelés - foglalkoztatás - Kollektív Szerződés - vasútvonalak megtartása	
1994. 12. 12.- 1994. 12. 13. (26 óra)	VSZ, VDSzSz, MOSZ	általános	- inflációt meghaladó bérfejlesztés - tömeges létszámleépítés elhagyása - Kollektív Szerződés, változatlan tartalommal	A követelések csak részben teljesültek. (8% bérfejlesztés, Kollektív Szerződés meghosszabbítása 1995. március 31-ig)

1995. 04. 20- 1995. 04. 23. (86 óra)	VSZ, VDSzSz, MOSZ	általános	- Kollektív Szerződés megkötése	Új Kollektív Szerződés megkötése 1995. május 1. napjától.
1998. 12. 21. 05-07 óra	MOSZ	figyelmeztető	- bérfejlesztés az 1999. évre	A bérmegállapodást a VDSzSz kivételével a felek aláírták 1999. január 1. napjától.
1998. 12. 22. 05-07 óra	VSZ	figyelmeztető	- bérfejlesztés az 1999. évre	A bérmegállapodást a VDSzSz kivételével a felek aláírták 1999. január 1. napjától.
1999. 01. 04.- 1999.01. 08. (108 óra)	VDSzSz	általános	- 21%-os bérkövetelés - KSZ kötési jogosultság elismertetése	A korábbi bérmegállapodáshoz a VDSzSz csak az 1999. augusztusi sztrájkfenyegetése után csatlakozott.
2000. 01. 10.- 2000. 01. 12. (60 óra)	VSZ, VDSzSz, MOSZ	általános	- bérkövetelés - foglalkoztatás - Kollektív Szerződés	A MÁV Rt. elzárkózott a követelések teljesítésétől.
2000. 02. 01.- 2000. 02. 14. (329 óra)	VSZ, VDSzSz, MOSZ	általános	- bérkövetelés - foglalkoztatás - Kollektív Szerződés	A MÁV Rt. eredeti javaslata nem módosult, mely alapján három évre szóló jött létre a Kollektív Szerződésről, a bérfejlesztés mértékéről, a foglalkoztatásról, szociális kérdésekről, a munkaügyi kapcsolatokról
2004.	VDSzSz	Gépészeti Üzletágnál általános (elmaradt- csak fenyegetés)	- létszámcsökkentés megakadályozására 2004. 06.11-től hirdették meg	A létszámról megállapodás született, ezért a sztrájk elmaradt.
2007. 02. 02. 08-09 óra	VSZ	figyelmeztető (elmaradt- csak fenyegetés)	- önálló vasútegészségügy fenntartásáért - a MÁV Kórházak bezárása, összevonása ellen	Az Egészségügyi Minisztériummal kötött megállapodás alapján 2007. február 25. napjáig tárgyalnak
2007. 02. 06. 08-tól	VSZ	általános (elmaradt- csak fenyegetés)	- önálló vasútegészségügy fenntartásáért - a MÁV Kórházak bezárása, összevonása ellen	Az Egészségügyi Minisztériummal kötött megállapodás alapján 2007. február 25. napjáig tárgyalnak

2007.02.21. 8.30-9.00 óra	VDSzSz	szolidaritási (elmaradt- csak fenyegetés)	- Egységes Közszolgálati Sztrájbbizottság által meghirdetett sztrájkhoz kapcsolódóan	
2007. 03. 06. 07-09 óra	VSZ	figyelmeztető (elmaradt- csak fenyegetés)	- önálló vasútegészségügy fenntartásáért - a MÁV Kórházak bezárása, összevonása ellen	Az Egészségügyi Minisztériummal megállapodás született 2007. 03. 02-án
2007. 07. 23. 06-08 óra	MOSZ	figyelmeztető (elmaradt- csak fenyegetés)	a mozdonyvezetők magyarországi foglalkoztatásának biztonsági és egyéb feltételeinek szabályozásáért	A Gazdasági és Közlekedési Minisztériummal megállapodás született 2007. 07.22-én, melyben a követelésekről rendelkeztek.
2007. 10.25. 06-08 óra	MOSZ	figyelmeztető	a mozdonyvezetők foglalkoztatásának biztonsági és egyéb feltételeinek szabályozásáért kötött megállapodások betartásért és szárnyvonalak bezárása ellen	a tárgyalások és egyeztetések folytatása várható
2007. 11. 07. 06-08 óra	VSZ VDSzSz	figyelmeztető	38 szárnyvonal tervezett bezárása ellen	a tárgyalások és egyeztetések folytatása várható
2007. 11. 21. 06-12 (6 óra)	VSZ VDSzSz	általános	38 szárnyvonal tervezett bezárása ellen Nyugdíjszámítás változása, Egészségbiztosítási reformról szóló tv. ellen]	a tárgyalások és egyeztetések folytatása várható
2007. 12. 17. 06-22 (16 óra)	VDSzSz	általános	korkedvezményes nyugdíjazás bővítése nyugdíjszámítás kompenzálása 21 mellékvonal KSZ MÁV-csoportra történő kiterjesztése Egészségbiztosítási reformról szóló tv. ellen	a tárgyalások és egyeztetések folytatása várható
2008. 02. 01. 03-12 (9 óra)	VDSzSz	általános	2,5 havi átlagkereset a CARGO- bevéteiből A MÁV-Start Zrt., MÁV-GÉPÉSZET Zrt. munkavállalóinak 10%-os ún. kiszervezési pótléka érdekében	a tárgyalások és egyeztetések folytatása várható (csak felfüggesztve)

2008. 02. 04. 03 órától 2008. 02. 07. 12 óráig (81 óra)	VDSzSz	általános	2,5 havi átlagkereset (250.000 Ft nettó juttatás) a CARGO-bevételből A MÁV-Start Zrt., MÁV-GÉPÉSZET Zrt. munkavállalóinak 10%-os ún. kiszervezési pótléka érdekében	a tárgyalások és egyeztetések folytatása várható (csak felfüggesztve)
2008. 02. 25. 00 órától 09 óráig (9 óra)	VDSzSz	általános	2,5 havi átlagkereset (250.000 Ft nettó juttatás) a CARGO-bevételből	a tárgyalások és egyeztetések folytatása várható (csak felfüggesztve)
2008. 04. 07. 00 órától 10 óráig (10 óra)	VDSzSz	általános	250.000 Ft nettó juttatás a CARGO-bevételből a mellékvonalak fennmaradása az inflációs hatás 1,1%-os bérkorrekciója	a tárgyalások és egyeztetések folytatása várható (csak felfüggesztve)
2008. 07. 14. 00 órától 13 óráig (13 óra) 11-13 óra között csak 4 megyében	VDSzSz	általános	250.000 Ft nettó juttatás a CARGO-bevételből a mellékvonalak fennmaradása az inflációs hatás 1,1%-os bérkorrekciója A MÁV-Start Zrt., MÁV-GÉPÉSZET Zrt. munkavállalóinak 10%-os ún. kiszervezési pótléka érdekében	a tárgyalások és egyeztetések folytatása várható (csak felfüggesztve)
2008. 12. 14. 18 órától 2008. 12.22. 24 óráig (00-18 óra között Kelet- Magyarország)	VDSzSz	általános 198 óra (216 óra Kelet- Magyarország)	250.000 Ft nettó juttatás a CARGO-bevételből a mellékvonalak fennmaradása az inflációs hatás 1,1%-os bérkorrekciója az új menetrend felfüggesztése A MÁV-Start Zrt., MÁV-GÉPÉSZET Zrt. munkavállalóinak 10%-os ún. kiszervezési pótléka érdekében	a tárgyalások és egyeztetések folytatása várható (csak felfüggesztve)

2009. 05. 08. 00 órától 18 óráig (ténylegesen 12.00 óráig)	VDSzSz	általános 12 óra	a Kormányzat által bevezetni tervezett „megszorító” intézkedések ellen	a tárgyalások és egyeztetések folytatása várható (csak felfüggesztve)
2009. 10. 19. „üzem- kezdettől” 09 óráig	VDSzSz	általános	a kollektív munkaügyi vitában megfogalmazott követelések (mellékvonalak „bezárása”, 40 Mrd Ft elvonása, a vasúti szerkezetátalakítás	a tárgyalások és egyeztetések folytatása várható (csak felfüggesztve)
2009. 10. 27. 10-12	MTSZSZ MOSZ PVDSZ VDSzSz VSZ	figyelmeztető	a kollektív munkaügyi vitában megfogalmazott követelések (mellékvonalak „bezárása”, 40 Mrd Ft elvonása, a vasúti szerkezetátalakítás	A sztrájkot követő Kormánnyal kötött megállapodást a VDSzSz Szolidaritás nem írta alá.
2010. 01. 14. 04-08	VDSzSz	szolidaritási	a BKV Zrt-nél sztrájkoló szakszervezetek mellett	A BKV-nál megkötötték a KSZ-t.
2010. 01. 22. 07- 13 óráig	VDSzSz		Rail Cargo Hungaria Zrt-nél tervezett létszámleépítés ellen	eredményes tárgyalások, megállapodás

Beszámoló az Etikai Bizottság tevékenységéről **2007-2011.**

Tisztelt Küldöttgyűlés!

Az Etikai Bizottság feladata a VDSzSz Szolidaritás Alapszabálya szerint a tagság vagy az alapszervezetek által kezdeményezett etikai jellegű ügyek vizsgálata és javaslattétel az illetékes testületeknek.

A 2007. évben a Küldöttgyűlés által választott Etikai Bizottság az eltelt időszakban a következő ügyeket vizsgálta, és az alábbi döntéseket hozta:

I.

2007. végén Szőke Károly, a Ferencvárosi alapszervezet volt tisztség viselője levélben kereste meg az Etikai Bizottságot, melyben kérte a tisztségviselőt választó taggyűlés összehívása jogellenességének megállapítását, illetve a megválasztott tisztségviselő kizárását.

Az Etikai Bizottság a taggyűlés összehívásáról és választás eredményéről szóló anyagokat bekérte és megvizsgálta, 2008. 01. 16-án pedig ülésezett, és határozatot hozott.

Az Etikai Bizottság úgy ítélte meg, hogy a választás összehívása és a tisztségviselő választás a VDSzSz Szolidaritás alapszabályának megfelelően zajlott le, ezért etikai probléma nem állt fenn. Emellett azonban tájékoztatta Szőke Károly Urat, hogy a tagkizárás kérdésben való döntés nem tartozik a hatáskörébe, ezért az alapszabályra vonatkozó kérdésével és a megválasztott tisztségviselő kizárására vonatkozó kérésével a Felügyelő Bizottsághoz fordulhat.

II.

A VDSzSz Szolidaritás rendkívüli elnökségi ülése tárgyalta a MÁV Zrt. KÜT delegáló fórumán május 21-én történt eseményeket. Az elnökség megállapította, hogy Nagy Róbert a Dombóvári alapszervezet vezető tisztségviselője az elnökség döntését figyelmen kívül hagyta, amikor jelöltette magát KÜT tagnak. Ezért az elnökség kezdeményezte az Etikai Bizottságnál, hogy vizsgálja meg Nagy Róbertnek a MÁV Zrt. 2010. május 21-én megtartott KÜT delegáló fórumán tanúsított magatartását és annak következményét.

Az Etikai Bizottság megkérte az elnökség jegyzőkönyvét a 2010. április 30-i ülésről, amelyen az elnökség döntött arról, hogy mely terület jelöltjei kerüljenek a MÁV Zrt. KÜT-be.

A jegyzőkönyvben az állt, hogy Budapest, Záhony, Szombathely, Debrecen és Szeged jelöltjei képeznek sorrend.

Az ügyben a Bizottság 2010. május 25-én tartott ülésén személyesen meghallgatta Nagy Róbertet és Melisek Jánost, mint a Pécsi Terület Vezető Ügyvivőjét.

Bizonyítottak látták a Bizottság, hogy Nagy Róbert nem tartotta be az elnökségi döntést, és a döntés ellenére, egyéni érdekeit a VDSzSz Szolidaritás szervezeti érdekei elé helyezve jelöltette magát KÜT tagnak, és ezzel megsértette a VDSzSz Szolidaritás alapszabályát is.

Ezért az Etikai Bizottság megállapította, hogy 2010. május 21-én Nagy Róbert magatartása etikátlan volt.

III.

Lévai Zsolt vezetőügyvivő indítványozta, hogy az Etikai Bizottság vizsgálja meg Erdeiné Berta Beáta VDSzSz tagnak a Rail Cargo Hungariánál 2010. július 08-án tartott Központi Munkavédelmi Bizottság delegálásán tanúsított magatartását.

Az Etikai Bizottság az ügyben két ülést tartott, majd a rendelkezésre álló jegyzőkönyvek, iratok áttanulmányozása, Erdeiné Berta Beáta, Honfi József, és Lévai Zsolt személyes meghallgatása után hozta meg döntését.

Az Etikai Bizottság megállapította, hogy Erdeiné Berta Beáta magatartása etikátlan volt, mivel egyéni érdekei, illetve egyéni sérelme vezérelték, és a VDSzSz Szolidaritás érdekeit figyelmen kívül hagyta.

Budapest, 2011. április 5.

Klupta István
EB elnök

Beszámoló a VDSzSz Szolidaritás VIII. Küldöttgyűlése részére

a Felügyelő Bizottság tevékenységről

A VDSzSz Szolidaritás VII. Küldöttgyűlése a Felügyelő Bizottság tagjává Deli Bertalant, Máthéné dr. Bertók Juditot és Oroszi Rudolfot választotta meg.

A Felügyelő Bizottság 2007. május 12-én tartotta alakuló ülését, elnöknek megválasztotta Máthéné dr. Bertók Juditot, és elfogadta Ügyrendjét.

Az FB a Küldöttgyűlést követően, 2007. június 18-ülésén meghosszabbította a Országos Választmány tagjainak mandátumát a társasági szervezeteknél és az üzletági szervezeteknél tartandó tisztségviselő választásokig, de legkésőbb 2007. november 11-ig. Erre azért került sor, mert az Alapszabály szerint a Küldöttgyűlést követő hat hónapon belül kell megválasztani a nem Küldöttgyűlés által választandó tisztségviselőket.

2007. október 10-i valamint 2007. október 24-i ülésén az FB meghatározta a Országos Választmányba delegálásra jogosult szervezetek által a delegáltak létszámát, valamint a társasági és üzletági választmányok létszámát.

A VII. Küldöttgyűlés óta eltelt négy év alatt a Felügyelő Bizottsághoz a korábbi évektől eltérően nem érkezett olyan megkeresés, amely alapján állást kellett volna foglalni az Alapszabály értelmezése tárgyában.

Az elmúlt négy évben nem került sor testületi határozat megsemmisítésére sem.

Sajnálatos módon azonban több alkalommal került sor olyan eljárásra, amely a korábbi ciklusokban nem fordult elő: tagkizárás tárgyában kellett a Felügyelő Bizottságnak döntést hoznia.

Az első Lukácsi Bálint ügye volt, aki több, a VDSzSz ellen indított pere betetőzéseként, csupán sértődöttségből a VDSzSz Szolidaritás VII. Küldöttgyűlésének valamennyi határozata megsemmisítését kérte a bíróságtól. Keresetét a bíróság elutasította.

A Felügyelő Bizottság úgy ítélte meg, hogy Lukácsi Bálint ezzel alapot adott a kizárásra. Kizárására végül nem került sor, mert Lukácsi Bálint a kizáró határozat meghozatalát megelőzve, kilépett a szakszervezetből.

A második kizárásos eset Nagy Róbert dombóvári alapszervezeti vezető ügyvivő ügyében keletkezett, aki az Elnökség Központi Üzemi Tanács tag delegálására vonatkozó döntését semmibe véve jelöltette magát a Központi Üzemi Tanács tagjává. Az FB Nagy Róbertet kizárta a VDSzSz Szolidaritásból, és ezen döntését az Országos Választmány helybenhagyta.

Az elmúlt időszakban újabb tagkizárás ügyében kellett az FB-nek eljárnia: Pócsik Csaba ügyében, akiről az ügyészség megállapította, hogy eltulajdonította egy tagtársa mobiltelefonját. Pócsik Csaba ügyében nem hozott az FB kizáró határozatot, mert Pócsik Csaba az FB ülésen nagyon megbánta tettét, és önszántából kilépett a szakszervezetből.

A Küldöttgyűlést megelőzően a Felügyelő Bizottság a szakszervezet központi nyilvántartása alapján meghatározta az egyes alapszervezetek által a Küldöttgyűlésre delegálható küldöttek számát.

A Küldöttgyűlésre delegálható küldöttek száma 324 fő.

A Felügyelő Bizottság nevében kérem a beszámoló elfogadását:

Budapest, 2011. március 31.

Máthéné dr. Bertók Judit
FB elnök

JELENTÉS
A VDSzSz Szolidaritás Országos Számvizsgáló Bizottság
VII. Kongresszus óta végzett munkájáról

Országos Számvizsgáló Bizottságunk – az előző kongresszus óta – gazdálkodást ellenőrző munkáját a VDSzSz Szolidaritás VII. Kongresszusa által megválasztott – Derdák Jánosné, Dózsáné Bernát Beatrix, Horváth Gabriella, Kormos Attiláné és Tóth Tiborné – öt OSzB taggal látja el.

Országos Számvizsgáló Bizottságunk a VDSzSz Szolidaritás Központ pénzügyi és gazdasági tevékenységén túl ellenőrzi az alapszervezetek és területi szervezetek gazdálkodását is.

A két kongresszus közötti időszakban Országos Számvizsgáló Bizottságunk folyamatosan ellenőrizte a VDSzSz Szolidaritás pénzügyeit és eszközeivel, forrásaival való gazdálkodását. Az OSzB ellenőrzéseiről évente jelentést készített az Országos Választmány részére, melyet az OV minden esetben elfogadott. A tételes vizsgálatok során tett megállapításainkról írásos emlékeztetőben tájékoztattuk az érintetteket, a VDSzSz Szolidaritás Elnökségét és Felügyelő Bizottságát.

Megállapítottuk, hogy a Szakszervezet gazdálkodását, pénzügyeit a törvényi előírásoknak és a valóságnak megfelelően adminisztrálja.

Ellenőrzéseink során meggyőződünk arról, hogy a VDSzSz Szolidaritás Központ az eltelt időszak alatt minden évben a VDSzSz Szolidaritás Országos Választmánya által elfogadott költségvetés alapján gazdálkodott, melynek teljesüléséről minden gazdasági év végén beszámolt. A beszámolókat Számvizsgáló Bizottságunk minden évben véleményezte és elfogadásra javasolta.

Megállapítottuk azt is, hogy a Központ gazdálkodását a Számviteli törvényben rögzített alapelveknek és értékelési előírásoknak megfelelően adminisztrálja. Pénzeszközeiről, s azok forrásairól, pénzforgalmi gazdasági műveleteiről számítógépes könyvelési program alkalmazásával kettős könyvviteli nyilvántartást vezet, amely a bekövetkezett változásokat a valóságnak megfelelően, folyamatosan, áttekinthetően, zárt rendszerben mutatja be. A szükséges analitikus nyilvántartásokkal rendelkezik, azokat naprakészen vezeti.

A vizsgálatok során feltárt hiányosságok korrigálására időben felhívtuk a figyelmet, azok kijavítására kerültek, melyről a valóságban utóvizsgálaton győződünk meg.

Megállapítottuk, hogy a Központ minden gazdasági évről az előirt határidőn belül eleget tett adó- és egyéb bevallási, mérlegkészítési kötelezettségének, Pénzkezelési Szabályzatában, Számviteli politikájában foglaltakat betartotta. Eleget tett az Alapszabályban foglalt beszámolási kötelezettségének. A költségvetés időarányos teljesülését folyamatosan vizsgáltuk.

Szakszervezetünk **Bevételeit** alapvetően a szakszervezeti tagok által fizetett tagdíjbevételekből, munka időkedvezmény pénzbeni megváltásából, valamint az egyéb (kamat, támogatás) bevételeiből fedezi. 2007-2010. időszakot tekintve a VDSzSz Szolidaritásnak összesen 1.325.098 eFt bevétele keletkezett.

A szakszervezet **Kiadásait** az Országos Választmánya által elfogadott tervek alapján többek között a szakszervezet működtetésére, képzésre, szervezetépítésre, információs, kommunikációs hálózat működtetésére, infrastruktúra bővítésére, székház ingatlanrész vásárlás, jogsegély szolgálati támogatásra, testületi ülések, utazási, gépkocsi költségtérítés, VDSzSz szövetségi tagdíjra, központi-, területi- szervezetek tisztségviselői, szakértői megbízási díjakra, azok járulékaira, vasutasnap rendezvény támogatására, egyéb kiadásokra, Etikai-, Felügyelő-, Számvizsgáló Bizottság költségeire fordította. A rendkívüli időjárásra és az árvíz okozta károkra tekintettel az Elnökség javaslatára az Országos Választmány arról is határozott, hogy a vasutas családokat egyszeri juttatással támogatja. A 2007-2010. időszakot tekintve a VDSzSz Szolidaritásnak 1.292.152 eFt kiadása keletkezett.

A VDSzSz Szolidaritás gazdálkodásával kapcsolatban Számvizsgáló Bizottságunk összességében megállapította, hogy a VDSzSz Központ folyamatosan eleget tett fizetési kötelezettségeinek, pénzügyi likviditási gondjai nem voltak, tartozása nincs, a szakszervezet vagyonával takarékosan és gondosan gazdálkodott és azt a szakszervezet célja szerint használta.

Az Alapszervezetek gazdálkodását vizsgálva megállapítottuk, hogy az alapszervezetek által választott számvizsgáló(k) – legtöbb esetben – nem látják el ellenőrzési feladataikat. Többször tapasztaltuk azt is, hogy az alapvető feltételek nem állnak rendelkezésre a működéshez, szabályszerű gazdálkodáshoz így pl. a pénzügyi feltételei nem biztosítottak. Annak ellenére, hogy az elmúlt időszak alatt egy alapszervezet pénzügyeivel kapcsolatban rendőrségi eljárás megindítására is sor került – az elmúlt évben tartott ellenőrzéseink során jelentős javulást tapasztaltunk az alapszervezetek pénzügyi nyilvántartásával, bizonylati fegyelem betartásával kapcsolatban. Az elmúlt időszak alatt nagyon sok problémát okozott, az un. önálló alapszervezetek adóbevallásával kapcsolatos teendők vizsgálata, akikről kiderült, hogy időközben megszűntek, de az azzal kapcsolatos adminisztrációt nem végezték el. Így derült ki pl, hogy egy alapszervezetnek közel 400 eFt-os adótartozása van.

Az elmúlt időszak alatt minden évben ellenőriztük a **területi szervezetek** pénzügyi gazdálkodását is. Ahogy arról már beszámoltunk egy területi szervezetnél Számvizsgáló Bizottságunk jelentős mértékű pénztárhiányt állapított meg, mely miatt szakszervezetünk 2009. évben rendőrségi feljelentést tett. A rendőrség az eljárása során több igazságügyi könyvszakértő bevonásával vizsgálta a könyvelés törvényszerűségét és legnagyobb sajnálatunkra az ellenőrzés során feltárt hiányosságokat megalapozottnak találta. Számvizsgáló Bizottságunk több alkalommal tett kísérletet a területi szervezet könyvelésének rendbe tételére, a bizonylati fegyelem helyre állítására annak érdekében, hogy a tagság pénzügyi és erkölcsi értékei, érdekei ne sérüljenek. A feltárt hiányosságok rendbe tételében a könyveléséért, pénztárkezeléséért felelős irodavezető Számvizsgáló Bizottságunkkal nem működött együtt. Nem tartotta be a Számviteli törvény előírásait, a pénzfelvételről nem állított ki bevételi pénztárbizonylatot, a naprakész könyvelés egyetlen ellenőrzésünk alkalmával sem állt rendelkezésre. A rendőrségi vizsgálat 2011. március hónapban zárult le, bünvádi eljárás megindításával. 2009. év elejétől az irodavezető megbízatása megszüntetésre került. Az új Irodavezető megbízása óta a gazdálkodás adminisztrálásával kapcsolatban mindent rendben találtunk.

A fentiekben túl a területi szervezetekkel kapcsolatban megállapíthatjuk, hogy naprakészen, pontosan adminisztrálják a területi szervezetek, és hozzájuk tartozó alapszervezetek pénzmozgásait. A rendelkezésükre álló pénzeszközöket az Alapszabályban meghatározott döntéshozó testületeikkel elfogadtatva, a szakszervezet célja szerint használják. Ennek érdekében Bizottságunk minden év végén közvetlenül levélben kéri megküldeni a területi szervezetek által kezelt alapszervezetek 40 %-os tagdíjhányadának egyenleg összesítőjét, melyet az adott év során a valóságban is ellenőriz.

Hangsúlyozni kívánjuk, hogy Országos Számvizsgáló Bizottságunk pénzügyi-, gazdasági ellenőrzései során minden esetben a törvények betartása mellett a feltárt hiányosságok kijavítására, és előírt határidőn belüli pótlására törekszik elsődlegesen szem előtt tartva a közösség céljait, a szakszervezeti tagság érdekeit és szempontjait. Nem utolsó sorban megőrizve annak hitelességét és jó hírnevét.

Annak reményében, hogy Bizottságunk rászolgált Szakszervezetünk tagjainak bizalmára, kérem a tisztelt Küldöttgyűléstől Országos Számvizsgáló Bizottságunk jelentésének elfogadását.

Budapest, 2011. április 3.

Tóth Tiborné
OSZB elnök

A VDSzSz Szolidaritás Alapszabálya

I. A SZAKSZERVEZET ÁLTALÁNOS MEGHATÁROZÁSA ÉS CÉLJA

1.1. A szervezet neve:

VDSzSz Szolidaritás

1.2. A szervezet székhelye:

~~1068 Budapest, Benczúr utca 41.~~ **1146 Budapest, Ajtósi Dürer sor 27/A. (A Bizottság támogatja)**

1.3. A szervezet bélyegzője és jelképe:

A bélyegző: köralakú, benne a felirat köralakban, VDSzSz Szolidaritás, középen a szervezet jelképe.

A jelkép: a LOGO a vasútnál használatos, hagyományos, természetes szárnyaskereket ábrázol, ami a VDSzSz felirat első "S" betűjének felső ívébe kapaszkodik és alá Szolidaritás felirat.

Betűtípusa: compacto, kövér, kurzív, kontúros.

A VDSzSz felirat árnyékolt. A betűk teste és a kerék bordó, a kontúr és a szárnyak sötétkékek. A szárnyak minden esetben csak vonalasan jelenhetnek meg. A LOGO használható fekete-fehérben is.

I.4. A VDSzSz Szolidaritás a vasúti közlekedési ágazatban és az azt kiszolgáló tevékenységek ellátására létrejött gazdasági társaságoknál, egyéb szervezeteknél munkaviszonyban álló munkavállalók érdekvédelmi és érdekképviselői szervezete. **A VDSzSz Szolidaritás önsegélyező feladatot is ellátó társadalmi szervezet. (A Bizottság támogatja)**

I.5. A VDSzSz Szolidaritás a vasúti közlekedési ágazatban és az azt kiszolgáló tevékenységet végző munkáltatók munkavállalóinak, ösztöndíjasainak, nyugdíjasainak és **jogfenntartó tagjainak** ~~fenti munkahelyekről munkanélkülivé vált munkanélkülieinek~~ érdekvédelmét és érdekképviselőit látja el. **(A Bizottság támogatja)**

I.6. A VDSzSz Szolidaritás alapelveit és legfőbb céljait az Alapítólevél és a Program tartalmazza.

I.7. A VDSzSz Szolidaritás tevékenységét mindenkor, minden politikai szervezettől, párttól és munkaadótól függetlenül látja el. *(A Bizottság nem támogatja)*

II. A VDSZSZ SZOLIDARITÁS TAGSÁGA

II.1. A tagsági viszony

II.1.1.A VDSzSz Szolidaritás tagja lehet mindenki, aki elfogadja a Szakszervezet céljait, és betartja annak Alapszabályát, ezt a szándékát a belépési nyilatkozatban kifejezi, s ezt követően a tagdíjat fizeti. *A kitöltött belépési nyilatkozat egy példányát nyilvántartásba vétel céljából az Alapszervezethez, vagy a Területi Szervezethez el kell juttatni (A Bizottság nem támogatja)*

~~Kizárt tag újrafelvételéről legkorábban a kizárást követő 2 év elteltével a Felügyelő Bizottság dönt. *(Áthelyezve)*~~

II.1.2. A VDSzSz Szolidaritás elfogadja, hogy tagjai egyidejűleg más szakszervezet, érdekvédelmi szervezet tagjai is lehetnek.

II.2. A tagsági viszony megszűnése

A tagsági viszony megszűnése történhet:

II.2.1 kilépéssel. A kilépést írásban kell bejelenteni, mely után a tagot törlik a szakszervezet nyilvántartásából

II.2.2. törléssel, Abban az esetben, ha a tag 3 hónapon át – ~~önhibájából~~ – nem fizeti a tagdíjat, akkor a szakszervezet alapszervezete köteles kimutathatóan írásban felszólítani ennek pótlására. Amennyiben az értesítéstől számított 2 hónapon belül a tag nem rendezi tagdíjhátralékát, vagy nem tud felhozni az alapszervezet által elfogadható indokot, akkor törlik a szakszervezet nyilvántartásából. A tagsági viszony törlése ellen a tag a Felügyelő Bizottságnál fellebbezhet. *(A Bizottság támogatja)*

II.2.3. kizárással, A Szakszervezetből ki kell zárni **azt a tagot**, aki a szakszervezet vagy tagjai ellen – jogerős bírói ítélettel megállapított – bűncselekményt követ el,

~~A szakszervezetből ki lehet zárni azt,~~
azt a tisztségviselőt,

- aki a VDSzSz Szolidaritás Országos Választmánya döntése nélkül más szakszervezet szervezésében részt vesz
- aki megszegi az ~~e fejezet 1. pontjában foglaltakat~~ ***Alapszabályban foglaltakat***
- ***aki a szakszervezet testületi döntéseit nem tartja be (A bizottság támogatja)***

A tag kizárása kérdésében a Felügyelő Bizottság dönt. A Felügyelő Bizottság, lehetővé teszi a kizárásra javasolt tag meghallgatását. ***A Felügyelő Bizottság határozata ellen a kizárt tag a kézhezvételtől számított 30 napon belül az Országos Választmányhoz fellebbezést nyújthat be. (A Bizottság támogatja) A fellebbezésnek a határozat végrehajtására halasztó hatálya nincs. (A Bizottság nem támogatja)***

Kizárt tag újrafelvételéről legkorábban a kizárást követő 2 év elteltével a Felügyelő Bizottság dönt.

II.2.4. A tag halálával a tagsági viszony automatikusan megszűnik

II.2.5. A szakszervezet megszűnésével a tagsági viszony automatikusan megszűnik.

~~ad d. e.) Ezekben az esetekben automatikusan megszűnik a tagsági viszony.~~
(Áthelyezve)

II.3. A tag jogai

A VDSzSz Szolidaritás tagja jogosult

II.3.1. a szakszervezeti üléseken (döntéshozó fórumokon) részt venni;

II.3.2. az üléseken (és azon kívül is) az ügyrendnek megfelelően javaslatokat tenni, melyeket a megfelelő döntéshozó fórum köteles megtárgyalni;

II.3.3. az üléseken szavazati jogukat az Alapszabály szerint megválasztott tisztségviselők útján gyakorolni;

II.3.4. jelöltet állítani a VDSzSz Szolidaritás bármely tisztségére;

II.3.5. betekinteni a VDSzSz Szolidaritás összes dokumentumába (beleértve a pénzügyieket is);

II.3.6. három hónapos tagsági viszony esetén a munkaviszonnyal kapcsolatos ügyekben védelmet és képviselést kérni. A három hónap alól a Területi Vezető Ügyvivő felmentést adhat.

II.3.7. az Alapszabály módosítását és a tisztségviselők **viSSzahívását** leváltását kezdeményezni. **(A Bizottság támogatja)**

II.3.8. bármely tisztségre megválasztható, feltéve, hogy ezen a területen nem gyakorol munkáltatói jogokat, és megválasztásakor – a Nyugdíjas Tagozat tisztségviselője kivételével – munkaviszonyban áll. A tisztségviselő egyidejűleg más szakszervezet tagja nem lehet.

II.3.9. *Egy év tagsági idő után a szakszervezet segélyezési alapjából – jogosultság igazolása esetén – segélyt igényelni (A Bizottság nem támogatja)*

II.3.10. **A szakszervezet jogfenntartó tagja:**

aki az Mt. 138-140. § felsorolt munkaidő-kedvezményt vesz igénybe, aki munkanélkülivé vált (A Bizottság támogatja)

II.3.10.1. **A jogfenntartó szakszervezeti tag jogai**

A jogfenntartó tagsági viszony a szakszervezeti tagság folyamatosságát, a jogsegélyszolgálat igénybevételét, valamint a szakszervezet által szervezett szolgáltatásokat biztosítja. (A Bizottság támogatja)

II.4. A tag kötelezettségei

A VDSzSz Szolidaritás tagjai kötelesek:

II.4.1. az Alapszabályt ismerni és betartani;

II.4.2. a tagdíjat havonta megfizetni;

II.4.3. a szakszervezet céljait szem előtt tartani és – ha tisztségviselő, **a testületi döntéseket betartani** és ennek megvalósítása érdekében aktívan közreműködni. **(A Bizottság támogatja)**

III. A VDSZSZ SZOLIDARITÁS SZERVEZETI FELÉPÍTÉSE, TISZTSÉGVISELŐI

III.1. Alapszervezet

III.1.1. Alapszervezeti Taggyűlés

- III.1.2. Alapszervezeti Csoport, csoportügyvivő
- III.1.3. Alapszervezeti Választmány, választmányi tag
- III.1.4. Alapszervezeti Választmányi Ügyvezető
- III.1.5. *Alapszervezeti gazdasági ügyvivő (A Bizottság nem támogatja 4/1)*
- III.1.6. Jegyző
- III.1.7. Alapszervezeti Ügyvivő Testület
- III.1.8. Alapszervezeti Vezető Ügyvivő, ***Vezető Ügyvivő helyettes*** ügyvivő (***A bizottság támogatja 3/2***)
- III.1.9. Alapszervezeti Számvizsgáló Bizottság, bizottsági elnök, bizottsági tag, számvizsgáló

III. 2. Területi Szervezet

Székhelyek:

Budapest, Debrecen, Miskolc, Pécs, Szeged, Szombathely, Záhony

- III.2.1. Területi Alapszervezetek Gyűlése, alapszervezeti gyűlési képviselő
- III.2.2. Területi Ügyvivő Testület, ügyvivő
- III.2.3. Területi Vezető Ügyvivő, ***vezető ügyvivő helyettes (A Bizottság támogatja 3/2)***
- III.2.4. *Gazdasági ügyvivő (A Bizottság nem támogatja)*
- III.2.5. *Jegyző (A Bizottság nem támogatja)*
- III.2.6. *Mandátumvizsgáló és Szavazat Számláló Bizottság (A Bizottság nem támogatja)*

A változat

III.3. Üzletági Szervezetek

- III.3.1. Üzletági Választmány, választmányi tag
- III.3.2. Üzletági Választmányi Ügyvezető
- III.3.3. Jegyző
- III.3.4. Üzletági Ügyvivő Testület, ügyvivő
- III.3.5. Üzletági Vezető Ügyvivő,

B változat

Üzletági szervezet törlésre kerül

Szakmai képviselet szervezete

1. *Szakmai választmány, választmányi tag*

2. szakmai választmány ügyvezető
3. jegyző
4. szakmai ügyvivő testület, ügyvivő
5. szakmai vezető ügyvivő (*A Bizottság nem támogatja 4/1*)

III.4. Társasági Szervezetek

- III.4.1. Társasági Választmány, választmányi tag
- III.4.2. Társasági Választmányi Ügyvezető
- III.4.3. Jegyző
- III.4.4. Társasági Ügyvivő Testület, ügyvivő
- III.4.5. Társasági Vezető Ügyvivő, *vezető ügyvivő helyettes (A Bizottság támogatja 3/2)*

III.5. Országos Szervezet

- III.5.1. VDSzSz Szolidaritás Küldöttgyűlés, küldött
- III.5.2. Felügyelő Bizottság, bizottsági elnök, bizottsági tag
- III.5.3. Etikai Bizottság, bizottsági elnök, bizottsági tag
- III.5.4. Országos Számvizsgáló Bizottság, bizottsági elnök, bizottsági tag
- III.5.5. Országos Választmány, választmányi tag
- III.5.6. Országos Választmányi Ügyvezető
- III.5.7. Jegyző
- III.5.8. Elnökség, elnökségi tag
- III.5.9. Elnök
- III.5.10. Gazdasági alelnök
- III.5.11. Érdekvédelmi alelnök
- III.5.12. *Tagozat, tagozati tisztségviselő (A Bizottság támogatja)*

III.6. Valamennyi tisztségviselő választása titkos szavazással történik.

A 2/3, 3/5, 4/5, 5/9, 5/10, 5/11. tisztségeket azonos személy csak 3 (három) cikluson át tölthet be, tovább nem választható ezekre a tisztségekre. (A Bizottság nem támogatja)

A Küldöttgyűlést követő hat hónapon belül a nem Küldöttgyűlés által választott tisztségekre a tisztségviselőket meg kell választani. *Annak végrehajtását a Felügyelő Bizottság ellenőrzi. (A Bizottság nem támogatja)*

III.7. A tisztségviselő tisztsége megszűnik:

III.7.1. tisztségviselő halálával

III.7.2. tagsági viszony megszűnésével

III.7.3. alapszervezeti tisztségviselő másik alapszervezetbe lépésével

III.7.4. írásban rögzített lemondás esetén

III.7.5. tisztségviselő visszahívásával

III.7.6. a választási ciklus lejártával

III.7.7. másik szakszervezetbe lépéssel (A Bizottság támogatja)

A tisztségviselő tisztségéből visszahívható, ha az őt megválasztó testület tagjainak legalább 30 %-a írásban azt kezdeményezi. Az erről szóló döntéshez a tisztségviselő megválasztására jogosult testületi tagok legalább felének egyetértése szükséges. A bizalmatlansági indítványról a testület titkos szavazáson dönt.

Ha a tisztségviselővel szemben kezdeményezett bizalmi szavazás eredménytelen – az őt megválasztó testületben a kezdeményezés nem kapja meg a kellő támogatottságot – akkor a tisztségviselővel szemben egy éven belül újabb bizalmi szavazás nem kezdeményezhető.

(A Bizottság nem támogatja 4/1)

IV. A VDSZSZ SZOLIDARITÁS MŰKÖDÉSE

IV.1. Alapszervezet

IV.1.1. Az egy munkáltatóhoz tartozó tagok közös érdekeik képviseletére lehetőleg egy alapszervezetet hoznak létre. (Az egy munkáltatónál már meglévő több alapszervezetet egyesíteni lehet a tisztségviselők választására előírt hat hónap alatt.) Az Alapszervezet minimális taglétszáma 10 5-fő. Az egy szolgálati helyen dolgozó tagok alapszervezeti csoportot hozhatnak létre, melynek élén a csoport által megválasztott csoportüggyvivő áll. (A Bizottság nem támogatja 3/2)

IV.1.2. Ha az Alapszervezet taglétszáma tartósan – legalább 6 hónapon keresztül – 5 fő alá csökken, a fennmaradó tagokat írásban kell nyilatkoztatni arról, hogy mely Alapszervezethez kívánnak csatlakozni. (A Bizottság támogatja)

IV.1.3. A szakszervezet munkájának alapegysége az alapszervezet, mely választott vezető ügyvivőjén keresztül önállóan léphet fel a terület munkáltatójánál tagjai érdekében.

IV.1.4. Az alapszervezet megszűnik, ha:

IV.1.4.1. önmagát feloszlatja,

IV.1.4.2. másik alapszervezettel egyesül.

IV.1.4.3. létszáma hat hónapon keresztül 5 fő alatt van (A Bizottság támogatja)

IV.1.5. Alapszervezeti Taggyűlés ***Alapszervezeti Választmány (A Bizottság támogatja)***

IV.1.6. Az 50 főnél kisebb taglétszámú alapszervezetek legfőbb döntéshozó szerve a Taggyűlés. Az 50 főnél nagyobb taglétszámú alapszervezeteknél ezt a szerepet a Választmány tölti be. Azoknál az alapszervezeteknél, ahol választmány működik, a taggyűlés kizárólagos hatáskörébe tartozó feladatokat a Választmány látja el.

IV.1.7. Az Alapszervezet tisztségviselőit titkos szavazással választja meg. A tisztségviselők megválasztása a Taggyűlés hatásköre. A Taggyűlés dönthet akként is, hogy valamennyi tag akaratának érvényesülése érdekében több napon át tartó urnás szavazást tart. Ez esetben a választás időtartama nem haladhatja meg az 5 napot. A választási szabályzat kidolgozása a Területi Szervezet feladata. (A Bizottság támogatja)

IV.1.8. A Választmányba az 50 és 100 fő közötti alapszervezetek minden 5 tag után küldhetnek 1 fő, a 100 fő feletti alapszervezetek pedig 10 tagonként küldhetnek 1 fő választmányi tagot.

IV.1.9. A Taggyűlés az alapszervezet teljes tagságából áll.

IV.1.10. Az első Taggyűlés feladatát az alapszervezet alakuló ülése látja el, amelyről írásban értesíti a Területi Szervezetet és a Felügyelő Bizottságot.

IV.1.11. A Taggyűlés szükség szerint, de legalább évente egyszer ülésezik.

IV.1.12. Rendkívüli Taggyűlést kell összehívni, ha azt az Ügyvivő Testület, vagy a tagság legalább 1/3-a kéri, a cél és az ok megjelölésével.

IV.1.13. A Taggyűlés összehívásáról – a gyűlést összehívó – a Taggyűlés előtt legalább ~~8~~**15 nappal** – **rendkívüli esetben 8 nappal** köteles kimutathatóan értesíteni a tagságot, a téma, hely és időpont megjelölésével, a **témához kapcsolódó anyagok megküldésével (A Bizottság támogatja)**

IV.1.14. A Taggyűlés határozatait, a tisztségviselő választást kivéve, nyílt szavazással hozza.

IV.1.15. A Taggyűlés határozatképességéhez a tagok több mint felének jelenléte szükséges.

Amennyiben a Taggyűlés nem határozatképes, akkor a Taggyűlés meghirdetett időpontja után, fél óra elteltével – külön értesítés nélkül – összehívható a második Taggyűlés, mely az eredeti napirendi pontok tekintetében a résztvevők számától függetlenül határozatképes. ***A második taggyűlés nem dönthet az alapszervezet feloszlataásáról, az alapszervezet vagyonáról, valamint az alapszervezeti sztrájk meghirdetéséről. (A Bizottság támogatja)***

IV.1.16. A Taggyűlés döntéseinek érvényességéhez a jelenlévő tagok több mint felének egyetértése szükséges. ***Az Alapszervezet feloszlataásáról, valamint az alapszervezet feloszlataása esetén vagyonának felhasználáásáról szóló döntés meghozatalához a Taggyűlésen jelenlévők több mint 2/3-ának egyetértése szükséges. (A Bizottság támogatja)***

IV.1.17. A Taggyűlés kizárólagos hatáskörébe tartozik:

IV.1.1.7.1. az alapszervezet Ügyvivő Testületének megválasztása és visszahívása, beleértve a Vezető Ügyvivőt is;

IV.1.17.2. ~~három tagú alapszervezeti Számvizsgáló Bizottság, 10 fő alatti alapszervezetnél 1 fő számvizsgáló megválasztása és visszahívása;~~ ***(A Bizottság nem támogatja)***

IV.1.17.3. a Vezető Ügyvivő beszámolójának elfogadása;

IV.1.17.4. az alapszervezet által a területi Választmányba küldhető tagok megválasztása és visszahívása ***(A Bizottság nem támogatja)***

IV.1.17.5. döntés az alapszervezet feloszlataása esetén a saját alapszervezeti vagyonának felhasználáásáról;

IV.1.1.7.6. ~~döntés az alapszervezeti sztrájk meghirdetéséről;~~ ***(A Bizottság nem támogatja)***

IV.1.17.7. döntés a kollektív szerződés helyi függelékének elfogadásáról.

IV.1.17.8. döntés az Alapszervezeti Segélyezési szabályzat elfogadásáról (A Bizottság támogatja)

IV.1.17.9. döntés az általa választott tisztségviselők beszámolójának elfogadásáról (A Bizottság támogatja)

k) döntés az alapszervezet éves költségvetéséről és annak végrehajtásáról szóló beszámoló elfogadásáról ***(A Bizottság nem támogatja)***

l) az általa választott tisztségviselők, az Ügyvivő Testület , valamint a vezető ügyvivő beszámoltatása ***(A Bizottság nem támogatja)***

m) a vezető ügyvivő érdekvédelmi beszámolójának elfogadása ***(A Bizottság nem támogatja)***

IV.2. Alapszervezeti Választmány

IV.2.1. Az 50 főnél nagyobb taglétszámú alapszervezetek Választmányt választanak.

IV.2.2. A Választmány első alkalommal az alapszervezeti alakuló ülése – által megválasztott választmányi tagokból áll. 50-100 fő közötti taglétszám esetén 11-20, 100 fő feletti taglétszám esetén 11-50 választmányi tagot kell választani. A választmányi tagok megválasztásánál a belső szakmai csoportok arányos képviselőtét biztosítani kell.

IV.2.3. A Választmány szükség szerint, de legalább évente egyszer ülésezik.

IV.2.4. Az ülés összehívását kezdeményezheti az Ügyvivő Testület, a Választmányi Ügyvezető és az alapszervezet tagságának, **vagy** a választmányi tagok legalább 1/3-a az ok és cél megjelölésével, ill. a választmányi tagok 1/3-a.

IV.2.5. A Választmány összehívása előtt legalább 15, **rendkívüli esetben 8** nappal írásban kell értesíteni az érintetteket, a téma, a hely és az időpont megjelölésével a javasolt napirendi pontokhoz kapcsolódó anyagokkal együtt. **(A Bizottság támogatja)**

IV.2.6. A Választmány akkor határozatképes, ha a tagok több mint fele jelen van.

IV.2.7. A Választmány döntéseit, a tisztségviselő választást kivéve, nyílt szavazással hozza.

IV.2.8. A Választmány döntésének érvényességéhez a jelenlévők több mint felének egyetértése szükséges.

A változat

IV.2.9. A Választmány döntései során köteles figyelembe venni a ~~Küldöttgyűlés~~ **a magasabb döntést hozó testületek** határozatait. **(A Bizottság támogatja)**

B változat

IV.2.9. A Választmány döntései során köteles figyelembe venni. *a Társasági Választmány, az Országos Választmány, valamint az Elnökség határozatait.* **(A Bizottság nem támogatja)**

IV.2.10. A Választmány hatáskörébe tartozik:

IV.2.10.1. döntés az alapszervezet éves költségvetéséről és az annak végrehajtásáról szóló beszámoló elfogadásáról;

IV.2.10.2. megválasztja és visszahívhatja az alapszervezet által küldhető képviselőket a Területi Alapszervezeti Gyűlésbe

IV.2.10.3. megválasztja és visszahívhatja a Választmányi Ügyvezetőt és a két jegyzőt

IV.2.10.4. beszámoltatja az általa választott tisztségviselőket, az Ügyvivő Testületet, valamint a Vezető Ügyvivőt;

IV.2.10.5. dönt a Kollektív Szerződés helyi függelékének elfogadásáról

IV.2.10.6. dönt az alapszervezeti sztrájk meghirdetéséről (A Bizottság támogatja)

IV.2.10. dönt az alapszervezeti vezető ügyvivő helyettes tisztség létrehozásáról (A Bizottság támogatja)

IV.3. Alapszervezeti Választmányi Ügyvezető

IV.3.1. A Választmány saját munkájának koordinálására Választmányi Ügyvezetőt választ tagjai sorából.

IV.3.2. A Választmányi Ügyvezető feladata:

IV.3.2.1. a választmányi ülések előkészítése és összehívása;

IV.3.2.2. a választmányi ülések levezetése;

IV.3.2.3. gondoskodik arról, hogy a Választmány döntései eljussanak az érintettekhez;

IV.3.2.4. a jegyzők munkájának irányítása.

IV.4. Jegyző

IV.4.1. A Választmány ülései és döntései dokumentálása érdekében jegyzőt(ket) választ tagjai sorából.

IV.4.2. A jegyző(k) feladata – *a* Választmányi Ügyvezető irányítása mellett – az ülések jegyzőkönyveinek vezetése, az ülések előkészítésével kapcsolatos feladatok elvégzése, a döntések érvényesítésével kapcsolatos technikai feladatok ellátása.

IV.5. Alapszervezeti gazdasági ügyvivő

Feladata az alapszervezet 40 %-os tagdíjhányadának előírások szerinti vezetése. Az alapszervezet vagyonának kezelése előtt Felelősségvállalási nyilatkozatot tesz.

Gondoskodik arról, hogy az alapszervezet gazdasági tevékenysége megfeleljen a vonatkozó előírásoknak. Felelős a számviteli feladatok teljesítéséért (A Bizottság nem támogatja)

IV.6. Alapszervezeti Ügyvivő Testület

IV.6.1. Az Ügyvivő Testület a választmányi ülések (Taggyűlések) közötti időszakban az alapszervezet végrehajtó szerve.

IV.6.2. Az Ügyvivő Testület az alapszervezet legfelsőbb döntéshozó szerve által megválasztott 3-9 ügyvivőből áll. A választás során az egyik ügyvivőt egyben Vezető Ügyvivőnek is megválasztják.

IV.6.3. Az Ügyvivő Testület szükség szerint ülésezik. Ülést kell összehívni, ha azt bármelyik ügyvivő kezdeményezi, a javasolt napirend megjelölésével.

IV.6.4. Az Ügyvivő Testület összehívása a Vezető Ügyvivő feladata.

IV.6.5. Az Ügyvivő Testület ülése akkor határozatképes, ha az ügyvivők több mint fele jelen van.

IV.6.6. Az Ügyvivő Testület döntéseit, a tisztségviselő választást kivéve, nyílt szavazással hozza.

IV.6.7. Az Ügyvivő Testület döntésének érvényességéhez a jelenlévők több mint felének egyetértése szükséges.

IV.6.8. Az Ügyvivő Testület döntései során köteles figyelembe venni a magasabb döntéshozó testületek határozatait.

IV.7. Alapszervezeti Vezető Ügyvivő

IV.7.1. A Vezető Ügyvivő feladata az alapszervezet tagságának képviselése a munkáltatónál.

IV.7.2. A Vezető Ügyvivő az alapszervezet teljes tagságát képviseli.

IV.7.3. A Vezető Ügyvivő felel az alapszervezet gazdasági ügyeiért, és a költségvetés elkészítéséért.

IV.7.4. A Vezető Ügyvivő munkája során köteles figyelembe venni a magasabb döntéshozó testületek határozatait.

IV.7.5 Amennyiben olyan rendkívüli ügyben lát el képviseletet a Vezető Ügyvivő, mellyel kapcsolatban nincs előzetes testületi döntés, akkor a tárgyalások előtt köteles kikérni az Ügyvivő Testület véleményét azt követően, hogy a szükséges információkat rendelkezésükre bocsátotta.

IV.7.6. A Vezető Ügyvivő tárgyalásai befejezése után a következő ügyvivő testületi ülésen köteles beszámolni a tárgyalások eredményéről, az ott képviselt álláspontról. Ezt az ügyvivő testülettel jóvá kell hagyatnia.

IV.7.7. A Vezető Ügyvivő a ~~Küldöttgyűlésen~~ vagy a Taggyűlésen **vagy a választmányi ülésen** köteles évente beszámolni a költségvetés teljesítéséről és érdekvédelmi munkájáról az őt megválasztóknak. **(A Bizottság támogatja)**

IV.7.8. A Vezető Ügyvivő köteles részt venni az alapszervezet testületeinek ülésein.

IV.7.9. A Vezető Ügyvivő speciális kérdésekben szakértő segítségét is igénybe veheti, de a felelősséget nem ruházhatja át.

IV.7.10. A Vezető Ügyvivő helyettesítéséről az Ügyvivő Testület dönt.

IV.8. Alapszervezeti vezető ügyvivő helyettes

A vezető ügyvivő helyettes feladata a vezető ügyvivő helyettesítése, munkáját a vezető ügyvivő irányításával végzi. (A Bizottság támogatja 3/2)

IV.9. Alapszervezeti Számvizsgáló Bizottság, Számvizsgáló

A. változat

IV.9.1. Számvizsgálót kell választani, ha az alapszervezeti taglétszám a 10 főt nem éri el, 10 fő feletti taglétszámú alapszervezetnél **három tagú** számvizsgáló bizottságot kell választani **(A Bizottság támogatja)**

B. változat

~~IV.9.1. Számvizsgálót kell választani, ha az alapszervezeti taglétszám a 10 főt nem éri el, 10 fő feletti taglétszámú alapszervezetnél három tagú számvizsgáló bizottságot kell választani. Számvizsgáló bizottságot kell választani, ha az alapszervezet taglétszáma 100 fő felett van és a pénzével önállóan gazdálkodik (A Bizottság nem támogatja)~~

IV.9.2. A Számvizsgáló Bizottság (Számvizsgáló) feladata az alapszervezet gazdálkodásának ellenőrzése, a törvényesség betartatása.

IV.9.3. A Számvizsgáló Bizottság tagjait (Számvizsgálót) ~~az alapszervezeti taggyűlés, 50 főnél nagyobb alapszervezet esetén a választmány választja.~~ A Számvizsgáló Bizottság tagjai maguk közül elnököt választanak **(A Bizottság nem támogatja)**

IV.9.4. A Számvizsgáló Bizottság döntést csak akkor hozhat, ha **az ülésen** legalább két tagja jelen van. **(A Bizottság támogatja)**

IV.9.5. A Számvizsgáló Bizottság döntésének érvényességéhez legalább két tag egyetértése szükséges.

IV.9.6. A Számvizsgáló Bizottság tagjai (Számvizsgáló) szervezetük ügyvivő testületének tagjai nem lehetnek.

IV.9.7. Véleményezi az alapszervezet költségvetésének tervezetét.

IV.9.8. A Számvizsgáló Bizottság (Számvizsgáló) folyamatosan ellenőrzi az alapszervezet pénzügyi és gazdasági tevékenységét és erről évente jelentést készít a döntéshozó testület részére.

IV.9.10. Jelentést készít a ~~Taggyűlés~~ (Választmány) részére az elmúlt időszak gazdálkodásáról. **(A Bizottság nem támogatja)**

V. Területi Szervezet

V.1.A Területen belül működő alapszervezetek a Területi Alapszervezeti Gyűlésen ***Területi Szervezetet hoznak létre közös érdekeik képviseletére.*** **(A Bizottság támogatja)**

V.2. A Területi Szervezetek jogi személyiséggel rendelkeznek, és az Alapszabály keretein belül önállóan alakítják ki működési rendjüket.

V.3. A Területi Szervezet feladatai:

V.3.1. A Területi Szervezet a területen működő alapszervezetek részére központosított pénzügyi szolgáltatást nyújt, ezen belül vezeti a területen belül működő alapszervezetek bevételeit és kiadásait elkülönítve tartalmazó naplófőkönyvet. Az alapszervezetek a Területi Szervezet felé pénzügyileg kötelesek elszámolni.

V.3.2. A területen működő alapszervezetek tagjai részére területi jogsegélyszolgálatot üzemeltet.

V.3.3. Segítséget nyújt a területen működő alapszervezetek helyi és regionális érdekvédelmi tevékenységéhez.

V.3.4. Biztosítja a területen működő alapszervezetek számára a központi és helyi információkat.

V.3.5. A Területi Szervezet felelősséggel tartozik a területen tartott üzemi tanács és munkavédelmi képviselő választások jogszerű és eredményes lebonyolításáért.

V.3.6. A Területi Szervezetek ellátják a működési területükhöz tartozó alapszervezeti tisztségviselők munkajogi védelmével összefüggő feladatokat. (A Bizottság támogatja)

V.3.7. A Területi Szervezetek ellátják a tagok be- és kilépésével kapcsolatos adminisztrációs feladatokat a munkáltató, és a VDSzSz Szolidaritás Központja felé. (A Bizottság nem támogatja 3/2)

V.3.8. Továbbítja a VDSzSz Szolidaritás Központja felé a hozzá beérkező segélyezési kérelmeket (A Bizottság nem támogatja)

A változat

A Területi Szervezetnél 2 fő tisztségviselő szakszervezeti munkaidő-kedvezmény terhére függetlenítettként végzi munkáját, akik közül az egyik a Területi Vezető Ügyvivő. Ez alól kivétel a Budapesti Területi Szervezet, ahol 4 fő tisztségviselő szakszervezeti munkaidő-kedvezmény terhére függetlenítettként végzi munkáját, akik közül az egyik a Területi Vezető Ügyvivő. (A Bizottság nem támogatja 4/1)

B változat

A Területi Szervezetnél 2 fő tisztségviselő szakszervezeti munkaidő-kedvezmény terhére függetlenítettként végzi munkáját, akik közül az egyik a Területi Vezető Ügyvivő. (A Bizottság nem támogatja 3/2)

V. 4. Területi Alapszervezeti Gyűlés

V.4.1. A Területi Alapszervezeti Gyűlés a Területen működő alapszervezetek által létszámarányosan létrehozott testület, ~~melynek létszáma nem haladhatja meg 60 főt.~~ A Területi Alapszervezeti Gyűlésbe minden alapszervezet alanyi jogon ~~legalább~~ 1 főt delegálhat. ***(A Bizottság támogatja)***

A. változat

V.4.2. A Területi Alapszervezeti Gyűlést szükség szerint, *de a Küldöttgyűlést követő hat hónapon belül össze kell hívni. , de legalább évente egy alkalommal ülésezik. (A Bizottság nem támogatja)*

B. változat

V.4.2. A Területi Alapszervezeti Gyűlés szükség szerint, **vagy az alapszervezetek legalább 1/3-a kezdeményezése alapján** ~~de legalább évente egy alkalommal ülésezik.~~ **(A Bizottság támogatja)**

C. változat

V.4.2. A Területi Alapszervezeti Gyűlést a Területi Vezető Ügyvivő hívja össze szükség szerint, vagy ha az alapszervezetek legalább 1/3-a kezdeményezi. **(A Bizottság nem támogatja)**

V.4.3. A Területi Alapszervezeti Gyűlést a Területi Vezető Ügyvivő hívja össze az ülést megelőzően 15 nappal, a helyszín, az idő, és a javasolt napirendi pontok megjelölésével. A meghívóval egyidejűleg kiküldi a napirendi pontokhoz kapcsolódó írásos anyagokat is.

V.4.4. Az Alapszervezeti Gyűlés határozatait, a tisztségviselő választást kivéve, nyílt szavazással hozza. **(A Bizottság támogatja)**

V.4.5. Az Alapszervezeti Gyűlés határozatképességéhez a tagok több mint felének jelenléte szükséges. **(A Bizottság támogatja)**

V.4.6. Az Alapszervezeti Gyűlés döntéseinek érvényességéhez a jelenlévő tagok több mint felének egyetértése szükséges. **(A Bizottság támogatja)**

V.4.7. A Területi Alapszervezeti Gyűlés feladata:

V.4.7.1. Titkos szavazással megválasztja Területi Vezető Ügyvivőt és a Területi Vezető Ügyvivő Helyettesét **(A Bizottság nem támogatja)**

V.4.7.2. **Dönt a területi vezető ügyvivő helyettes tisztség létrehozásáról (A Bizottság támogatja)**

V.4.7.3. ~~Elfogadja a Területi Szervezet éves költségvetését, és a költségvetés teljesítéséről készült beszámolót.~~ **(A Bizottság nem támogatja)**

~~V.4.7.4. dönt a Területnél alkalmazott kikért tisztségviselők számáról az Országos Választmány döntésének figyelembevételével. (A Bizottság támogatja)~~

V.4.7.5. Titkos szavazással megválasztja az Országos Választmányba delegált tisztségviselőket, a társasági létszamarányok figyelembevételével. (A Bizottság nem támogatja 3/2)

Mandátumvizsgáló és Szavazatszámláló Bizottság:

szavazásra bocsátás illetve választás esetén a mandátumok vizsgálata, a választási eredmény megállapítása, a választások tisztaságának, törvényességének biztosítása, a pártatlanság érvényesítése.

A bizottság feladatai:

- az alapszervezeti gyűlési képviselők mandátumának ellenőrzése*
- határozatképesség megállapítása*
- döntéshozatal alkalmával a szavazatok számlálása, összesítése (A Bizottság nem támogatja)*

V.5. Területi Vezető Ügyvivő

V.5.1. A Területi Vezető Ügyvivő feladata az alapszervezetek közös területi érdekeinek képviselete.

V.5.2. A Területi Vezető Ügyvivő felel a Területi Szervezet gazdasági tevékenységéért.

V.5.3. A Területi Vezető Ügyvivő felelős a területnek járó 10 %-os tagdíjhányad költségvetésnek megfelelő felhasználásáért, illetve az alapszervezetek 40 %-os tagdíjhányadának jogszerű kezelésért.

V.5.4. A Területi Vezető Ügyvivő elkészíti és előterjeszti a Területi Alapszervezeti Gyűlésnek a Területi Szervezet éves költségvetését és annak végrehajtásáról szóló éves beszámolót.

V.5.5. A Területi Vezető Ügyvivő munkája során köteles figyelembe venni a magasabb döntéshozó testületek határozatait.

V.5.6. A Területi Vezető Ügyvivő évente egyszer a Területi Alapszervezeti Gyűlés előtt köteles beszámolni *a területi érdekvédelmi munkáról az-öt megválasztóknak.* (A Bizottság támogatja)

V.5.7. A Területi Vezető Ügyvivő speciális kérdésekben szakértő segítségét is igénybe veheti, de a felelősséget nem ruházhatja át.

V.5.8. Irányítja a munkaszervezetét, és dönt *a Területi Vezető Ügyvivő Helyettes és a Területnél foglalkoztatottak és teljes munkaidőben kikértek személyéről. (A Bizottság támogatja)*

V.5.9. Felelős a területi rendezvények megszervezéséért.

V.5.10. Irányítja és megszervezi a Területi Szervezet szervezési és képzési munkáját.

V.6. Területi Vezető Ügyvivő Helyettes

A Területi Vezető Ügyvivő Helyettes feladata a vezető ügyvivő helyettesítése, munkáját a vezető ügyvivő irányításával végzi. (A Bizottság támogatja)

V.7. Területi Ügyvivő Testület

V.7.1. Az Ügyvivő Testület a Területi Alapszervezeti Gyűlések közötti időszakban a szervezet végrehajtó szerve.

V.7.2. Az Ügyvivő Testület 3-9 tagból áll, akiket a Területi Alapszervezeti Gyűlés választ meg. A választás során az egyik ügyvivőt Vezető Ügyvivőnek és egy másikat pedig Vezető Ügyvivő Helyettesnek is megválasztják *(A Bizottság nem támogatja)*

V.7.3. Az Ügyvivő Testület szükség szerint, ~~de legalább fél évente~~ ülésezik. Rendkívüli ülés összehívását bármelyik ügyvivő kezdeményezheti. *(A Bizottság támogatja)*

V.7.4. Az Ügyvivő Testület összehívása a Vezető Ügyvivő feladata.

V.7.5. Az Ügyvivő Testület ülése akkor határozatképes, ha az ügyvivők több mint fele jelen van.

V.7.6. Az Ügyvivő Testület döntésének érvényességéhez a jelenlévők több mint felének egyetértése szükséges.

V.7.7. Az Ügyvivő Testület döntéseit, a tisztségviselő választást kivéve, nyílt szavazással hozza.

V.7.8. Az Ügyvivő Testület döntései során köteles figyelembe venni a magasabb döntéshozó testületek határozatait.

V.7.9. Az Ügyvivő Testület dönt a jogutód nélkül megszűnt alapszervezetek vagyonának további felhasználásáról.

V.7.10. *Elfogadja a Területi Szervezet éves költségvetését, és a költségvetés teljesítéséről készült beszámolót.* **(A Bizottság nem támogatja)**

V.7.11. *Ha egy munkáltatónál több alapszervezet működik a jelöltállításra jogosult alapszervezetek véleménye alapján dönt az üzemi tanácstag jelöltek számáról és személyéről* **(A Bizottság nem támogatja)**

V.8. Gazdasági ügyvivő

Az Területi Szervezet pénzkezeléssel megbízott tisztségviselője, a Területi Szervezet vagyonának kezelése előtt Felelősségvállalási nyilatkozatot tesz.

Feladata az Területi Szervezet 10%-os tagdíjhányadának, valamint a nem önálló alapszervezetek 40%-os tagdíjhányadának kimutatható nyilvántartása a költségvetés keretein belül.

Gondoskodik arról, hogy a Területi Szervezet gazdasági tevékenysége megfeleljen a vonatkozó előírásoknak. Felelős a számviteli feladatok teljesítéséért.

(A Bizottság nem támogatja)

Jegyző

A Területi Alapszervezeti Gyűlés valamint az Ügyvivő Testületi ülések és döntések dokumentálása érdekében jegyzőt(ket) választ.

A jegyző(k) feladata – a Vezető Ügyvivő irányítása mellett – az ülések jegyzőkönyveinek vezetése, az ülések előkészítésével kapcsolatos feladatok elvégzése, a döntések érvényesítésével kapcsolatos technikai feladatok ellátása.

(A Bizottság nem támogatja)

A Változat

VI. Üzletági Szervezet

A MÁV Zrt-n belül az azonos üzletághoz tartozó alapszervezetek hozzák létre. A több szakágból álló üzletágakban a szakágak létszamarányuknak megfelelően delegálnak tagokat az üzletági testületekbe

A MÁV Zrt. központi szervezeteiben működő alapszervezetek a Központi Szolgáltatók Szervezetét hozzák létre, amelynek felépítésére és működésére az Üzletági Szervezet felépítésére és működésére vonatkozó szabályokat kell alkalmazni

Szakmai tagozat is legyen (akár több társaságot érintő), mely működő képes és megfelel az Üzletági szervezet felépítésének. (pl.: teljes jogú elnökségi tagot delegál)

(A Bizottság nem támogatja)

VI.1. Üzletági Választmány

V.1.1. Az Üzletági Választmány az Üzletági Szervezet legfőbb döntéshozó szerve.

VI.1.2. Az Üzletági Választmányt az üzletághoz tartozó szakágak, ahol szakág nem működik, az alapszervezetek hozzák létre.

VI.1.3. Az Üzletági Választmány létszáma 15-70 fő. A delegálás során a területi és szakmai arányokat figyelembe kell venni.

VI.1.4. A Választmány szükség szerint, ~~de évente legalább egy alkalommal~~ ülészik. ***(A Bizottság támogatja)***

VI.1.5. Rendkívüli választmányi ülést kell összehívni, ha azt az alapszervezetek 1/3-a, ***kezdeményezi***, ill. az Ügyvivő Testület úgy dönt. ***(A Bizottság támogatja)***

VI.1.6. A Választmány saját munkájának koordinálására Üzletági Választmányi Ügyvezetőt választ, tagjai sorából.

VI.1.7. A Választmány határozatképességéhez a tagok több mint felének jelenléte szükséges.

VI.1.8. A Választmány határozatait, a tisztségviselő választás kivételével, nyílt szavazással hozza

VI.1.9. A Választmány döntéseinek érvényességéhez a jelenlévők több mint felének egyetértése szükséges.

VI.1.10. A Választmány megválasztja az Ügyvivő Testületet és a Vezető Ügyvivőt és az üzletági delegációt.

VI.2. Üzletági Választmányi Ügyvezető

A választmányi ülések összehívása a Választmányi Ügyvezető feladata. Az ülések összehívása előtt a választmányi ügyvezető legalább **7 15, rendkívüli esetben 8** nappal **korábban** köteles értesíteni az érintetteket, az időpont, a téma és a hely megjelölésével, a napirendi pontokhoz kapcsolódó anyagokkal együtt. *(A Bizottság támogatja)*

VI.2.1. Az Üzletági Választmányi Ügyvezető feladata:

VI.2.1.1. a választmányi ülések előkészítése és összehívása;

VI.2.1.2. a választmányi ülések levezetése;

VI.2.1.3. gondoskodik arról, hogy a Választmány döntései 15 napon belül kiküldésre kerüljenek az érintettekhez;

VI.2.1.4. a jegyzők munkájának irányítása.

VI.3. Jegyző

VI.3.1. A Választmány ülései és döntései dokumentálása érdekében jegyzőt(ket) választ, tagjai sorából.

VI.3.2. A jegyző(k) feladata – a Választmányi Ügyvezető irányítása mellett – az ülések jegyzőkönyveinek vezetése, az ülések előkészítésével kapcsolatos feladatok elvégzése, a döntések érvényesítésével kapcsolatos technikai feladatok ellátása.

VI.4. Üzletági Ügyvivő Testület

VI.4.1. Az Ügyvivő Testület a választmányi ülések közötti időszakban a szervezet végrehajtó szerve. Az Ügyvivő Testület létszáma 3-9 fő.

VI.4.2. Az Ügyvivő Testület szükség szerint, ~~de legalább évente kétszer~~ ülésezik. Rendkívüli ülés összehívását bármelyik ügyvivő kezdeményezheti, a napirend meghatározásával. *(A Bizottság támogatja)*

VI.4.3. Az Ügyvivő Testület összehívása a Vezető Ügyvivő feladata.

VI.4.4. Az Ügyvivő Testület ülése akkor határozatképes, ha az ügyvivők több mint $\frac{2}{3}$ -a ~~fele~~-jelen van. *(A Bizottság nem támogatja)*

VI.4.5. Az Ügyvivő Testület döntéseit, a tisztségviselő választás kivételével, nyílt szavazással hozza.

VI.4.6. Az Ügyvivő Testület döntésének érvényességéhez a jelenlévők több mint felének egyetértése szükséges.

VI.4.7. Az Ügyvivő Testület döntései során köteles figyelembe venni a magasabb döntéshozó testületek határozatait.

VI.5. Üzletági Vezető Ügyvivő

VI.5.1. A Vezető Ügyvivő feladata az üzletág tagságának képviselése a munkáltatóval szemben.

VI.5.2. A Vezető Ügyvivő munkája során köteles kikérni az üzletági delegáció véleményét, és ha azzal nem ért egyet, köteles összehívni az Üzletági Ügyvivő Testületet.

VI.5.3. Amennyiben olyan ügyben lát el képviselést a Vezető Ügyvivő, mellyel kapcsolatban nincs előzetes testületi döntés, akkor a tárgyalások előtt köteles kikérni az Ügyvivő Testület véleményét azt követően, hogy a szükséges információkat rendelkezésükre bocsátotta.

VI.5.4. A Vezető Ügyvivő tárgyalásai befejezése után a következő Választmányi ülésen köteles beszámolni a tárgyalások eredményéről és az ott képviselt álláspontról.

VI.5.5. A Vezető Ügyvivő évente egyszer a választmányi ülésen köteles beszámolni az őt megválasztóknak.

VI.5.6. A Vezető Ügyvivő köteles részt venni az üzletág testületeinek munkájában.

VI.5.7. A Vezető Ügyvivő speciális kérdésekben szakértő segítségét igénybe veheti, de a felelősséget nem ruházhatja át.

VI.5.8. A Vezető Ügyvivő helyettesítéséről az Ügyvivő Testület dönt

B.változat

Üzletági Szervezete törölni kell, helyette az alábbiak:

3. Szakmai képviselet szervezete

Azonos társasághoz tartozó alapszervezetek hozzák létre. A társaságnál a szakmai csoportok, szakágak létszámarányának megfelelően delegálnak tagokat a szakmai képviselet szervezeti testületeibe.

Szakmai képviselet Választmánya

- 1. A Szakmai képviselet Választmánya a Szakmai képviselet legfőbb döntéshozó szerve.*
- 2. A Szakmai képviselet Választmányt az azonos társasághoz tartozó szakmai csoportok, szakágak hozzák létre.*
- 3. Az Szakmai képviselet Választmány létszáma 13-21 fő. A delegálás során a területi és szakmai arányokat figyelembe kell venni.*
- 4. A Választmány szükség szerint, de évente legalább egy alkalommal ülészik.*
- 5. Rendkívüli választmányi ülést kell összehívni, ha azt az alapszervezetek 1/3-a, ill. a Szakmai képviselet Ügyvivő Testület úgy dönt.*
- 6. A Választmány saját munkájának koordinálására a Szakmai képviselet Választmányi Ügyvezetőt választ, tagjai sorából.*
- 7. A Választmány határozatképességéhez a tagok több mint felének jelenléte szükséges.*
- 8. A Választmány határozatait, a tisztségviselő választás kivételével, nyílt szavazással hozza*
- 9. A Választmány döntéseinek érvényességéhez a jelenlévők több mint felének egyetértése szükséges.*
- 10. A Választmány megválasztja az Ügyvivő Testületet és a Vezető Ügyvivőt és a szakmai, szakági delegációt.*

Szakmai képviselet Választmányi Ügyvezető

A választmányi ülések összehívása a Választmányi Ügyvezető feladata. Az ülések összehívása előtt a választmányi ügyvezető legalább 7 nappal köteles értesíteni az érintetteket, az időpont, a téma és a hely megjelölésével, a napirendi pontokhoz kapcsolódó anyagokkal együtt.

Szakmai képviselet Választmányi Ügyvezető feladata:

- 1. a választmányi ülések előkészítése és összehívása;*
- 2. a választmányi ülések levezetése;*
- 3. gondoskodik arról, hogy a Választmány döntései 15 napon belül kiküldésre kerüljenek az érintettekhez;*
- 4. a jegyzők munkájának irányítása.*

Jegyző

- 1. A Választmány ülései és döntései dokumentálása érdekében jegyzőt(ket) választ, tagjai sorából.*
- 2. A jegyző(k) feladata – a Választmányi Ügyvezető irányítása mellett – az ülések jegyzőkönyveinek vezetése, az ülések előkészítésével kapcsolatos feladatok elvégzése, a döntések érvényesítésével kapcsolatos technikai feladatok ellátása.*

Szakmai képviselet Ügyvivő Testület

Az Ügyvivő Testület a választmányi ülések közötti időszakban a szervezet végrehajtó szerve. Az Ügyvivő Testület létszáma 3-9 fő.

- 1. Az Ügyvivő Testület szükség szerint, de legalább évente kétszer ülésezik. Rendkívüli ülés összehívását bármelyik ügyvivő kezdeményezheti, a napirend meghatározásával.*
- 2. Az Ügyvivő Testület összehívása a Vezető Ügyvivő feladata.*
- 3. Az Ügyvivő Testület ülése akkor határozatképes, ha az ügyvivők több mint fele jelen van.*
- 4. Az Ügyvivő Testület döntéseit, a tisztségviselő választás kivételével, nyílt szavazással hozza.*
- 5. Az Ügyvivő Testület döntésének érvényességéhez a jelenlévők több mint felének egyetértése szükséges.*
- 6. Az Ügyvivő Testület döntései során köteles figyelembe venni a magasabb döntéshozó testületek határozatait.*

Szakmai képviselet Vezető Ügyvivő

- 1. A Vezető Ügyvivő feladata az Szakmai képviselet tagságának képviselése a munkáltatóval szemben.*
- 2. A Vezető Ügyvivő munkája során köteles kikérni a Szakmai képviseleti delegáció véleményét, és ha azzal nem ért egyet, köteles összehívni a Szakmai képviseleti Ügyvivő Testületet.*
- 3. Amennyiben olyan ügyben lát el képviselést a Vezető Ügyvivő, mellyel kapcsolatban nincs előzetes testületi döntés, akkor a tárgyalások előtt*

köteles kikérni az Ügyvivő Testület véleményét azt követően, hogy a szükséges információkat rendelkezésükre bocsátotta.

- 4. A Vezető Ügyvivő tárgyalásai befejezése után a következő Választmányi ülésen köteles beszámolni a tárgyalások eredményéről és az ott képviselt álláspontról.*
- 5. A Vezető Ügyvivő évente egyszer a választmányi ülésen köteles beszámolni az őt megválasztóknak.*
- 6. A Vezető Ügyvivő köteles részt venni a Szakmai képviselet testületeinek munkájában.*
- 7. A Vezető Ügyvivő speciális kérdésekben szakértő segítségét igénybe veheti, de a felelősséget nem ruházhatja át.*
- 8. A Vezető Ügyvivő helyettesítéséről az Ügyvivő Testület dönt.*

(A Bizottság nem támogatja)

VII. Társasági Szervezet

A ~~MÁV Zrt-n kívüli~~ társaságon belül működő alapszervezetek társasági szervezetet hoznak létre. ***(A Bizottság nem támogatja)***

Az önálló társasági szervezettel nem rendelkező társaságoknál működő alapszervezetek közösen hozzák létre a Társasági Szervezetet.

VII.1. Társasági Választmány

VII.1.1. A társaságnál működő alapszervezetek által delegált tagokból áll.

VII.1.2. A Társasági Választmány létszáma 15-31 fő. A delegálás során a területi és szakmai arányokat figyelembe kell venni

VII.1.3. A Választmány létszámát a Felügyelő Bizottság határozza meg. A Választmány a Társasági Szervezet legfőbb döntéshozó szerve.

VII.1.4. A Választmány szükség szerint, ~~de legalább évente egyszer~~ ülésezik. ***(A Bizottság támogatja)***

VII.1.5. Rendkívüli választmányi ülést kell összehívni, ha azt az alapszervezetek 1/3-a ***kezdeményezi, ill.*** az Ügyvivő Testület úgy dönt. ***(A Bizottság támogatja)***

VII.1.6. A Választmány saját munkájának koordinálására Választmányi Ügyvezetőt választ, tagjai sorából.

VII.1.7. A Választmány határozatképességéhez a tagok több mint felének jelenléte szükséges.

VII.1.8. A Választmány döntéseinek érvényességéhez a jelenlévők több mint felének egyetértése szükséges.

VII.1.8. A döntések, a tisztségviselő választás kivételével, nyílt szavazással történnek.

VII.2. A Társasági Választmány feladata:

VII.2.1. A választmány dönt a társasági szintű kollektív szerződés elfogadásáról és annak a VDSzSz Szolidaritás elnöksége elé való terjesztéséről. (A több társaság munkavállalóiból álló Társasági Szervezetnél a kollektív szerződés elfogadásáról az alapszervezet legfőbb döntéshozó testülete dönt.)

~~VII.2.2. Dönt társasági szintű sztrájk meghirdetéséről. (A több társaság munkavállalóiból álló Társasági Szervezetnél a sztrájkról az alapszervezet legfőbb döntéshozó testülete dönt.)~~ *(A Bizottság nem támogatja)*

VII.2.3. Megválasztja a Társasági Ügyvivő Testületet és a Vezető Ügyvivőt és a *Vezető Ügyvivő Helyettest. (A Bizottság nem támogatja)*

VII.2.4. Dönt a Társasági Vezető Ügyvivő Helyettes tisztség létrehozásáról (A Bizottság támogatja)

VII.2.5. Dönt a társaság központi Üzemi Tanácsába, Központi Munkavédelmi Bizottságába, Felügyelő Bizottságába való delegálásról, és azt a VDSzSz Szolidaritása Elnöksége elé terjeszti (A Bizottság támogatja)

VII.3. Társasági Választmányi Ügyvezető

VII.3.1. Feladata

VII.3.1.1. a választmányi ülések előkészítése és összehívása;

VII.3.1.2. a választmányi ülések levezetése;

VII.3.1.3. gondoskodik arról, hogy a Választmány döntései 15 napon belül kiküldetésre kerüljenek az érintettekhez;

VII.3.1.4. a jegyzők munkájának irányítása.

VII.4. Jegyző

VII.4.1. A Választmány ülései és döntései dokumentálása érdekében jegyzőt(ket) választ, tagjai sorából.

VII.4.2. A jegyző(k) feladata – a Választmányi Ügyvezető irányítása mellett – az ülések jegyzőkönyveinek vezetése, az ülések előkészítésével kapcsolatos feladatok elvégzése, a döntések érvényesítésével kapcsolatos technikai feladatok ellátása.

VII.5. Társasági Ügyvivő Testület

VII.5.1. Az Ügyvivő Testület a választmányi ülések közötti időszakban a szervezet végrehajtó szerve.

VII.5.2. Az Ügyvivő Testület 3-5 ~~3-9~~ tagból áll. *(A Bizottság támogatja)*

VII.5.3. Az Ügyvivő Testület szükség szerint, ~~de legalább évente kétszer~~ ülésezik. Rendkívüli ülés összehívását bármelyik ügyvivő kezdeményezheti. *(A Bizottság támogatja)*

VII.5.4. Az Ügyvivő Testület összehívása a Vezető Ügyvivő feladata.

VII.5.5. Az Ügyvivő Testület ülése akkor határozatképes, ha az ügyvivők több mint fele jelen van.

VII.5.6. Az Ügyvivő Testület határozatit, a tisztségviselő választás kivételével, nyílt szavazással hozza.

VII.5.7. Az Ügyvivő Testület döntésének érvényességéhez a jelenlévők több mint felének egyetértése szükséges.

VII.5.8. Az Ügyvivő Testület döntései során köteles figyelembe venni a magasabb döntéshozó testületek határozatait.

~~VII.5.9. Az Ügyvivő Testület dönt a társaság Központi Üzemi Tanácsába, Központi Munkavédelmi Bizottságába, Felügyelő Bizottságába való delegálásról, és azt a VDSzSz Szolidaritás elnöksége elé terjeszti. *(Áthelyezve Társasági Választmányhoz, a Bizottság támogatja)*~~

VII.5.10. Amennyiben az üzemi tanács és a munkavédelmi képviselő választással kapcsolatosan a társaságot érintő helyi vita keletkezik, és az

alapszervezetek nem tudnak megállapodni a delegáltak számáról és személyéről, akkor a Társasági Vezető Ügyvivő Testület az érintett Területi Ügyvivő testület véleményének kikérése mellett jogosult dönteni. (A Bizottság támogatja 4/1)

VII.6. Társasági Vezető Ügyvivő

VII.6.1. A Vezető Ügyvivő feladata a Társasági Szervezet tagságának képviselése a munkáltatóval szemben.

VII.6.2. A Vezető Ügyvivő munkája során köteles figyelembe venni a társasági szervezet testületeinek határozatait.

VII.6.3. Amennyiben olyan ügyben lát el képviseletet a Vezető Ügyvivő, mellyel kapcsolatban nincs előzetes testületi döntés, akkor a tárgyalások előtt köteles kikérni a Választmány **és a Szakmai tagozat** véleményét azt követően, hogy a szükséges információkat rendelkezésükre bocsátotta. *(A Bizottság támogatja)*

VII.6.4. A Vezető Ügyvivő tárgyalásai befejezése után a következő Választmányi ülésen köteles beszámolni a tárgyalások eredményéről és az ott képviselt álláspontról.

VII.6.5. A Vezető Ügyvivő évente egyszer a választmányi ülésen köteles beszámolni **tevékenységéről** az öt megválasztóknak. *(A Bizottság támogatja)*

VII.6.6. A Vezető Ügyvivő köteles részt venni a Társasági Szervezet testületeinek munkájában.

VII.6.7. A Vezető Ügyvivő speciális kérdésekben szakértő segítségét igénybe veheti, de a felelősséget nem ruházhatja át.

VII.6.8. A Vezető Ügyvivő **dönt a Társasági vezető Ügyvivő Helyettes személyéről.** helyettesítéséről az Ügyvivő Testület dönt. *(A Bizottság támogatja)*

VII.6.9. A Társaságnál működő szakmai tagozatokkal a szakmákkal kapcsolatos tárgyalások előtt egyeztetni (A Bizottság nem támogatja ld. VII.6.3.)

VII.6.10. A Társasági Vezető Ügyvivő a szakszervezeti munkaidő-kedvezmény terhére függetlenített tisztségviselőként látja el munkáját. (A Bizottság nem támogatja 4/1)

VII.7. Társasági vezető ügyvivő helyettes

*A vezető ügyvivő helyettes feladata a vezető ügyvivő helyettesítése.
(A Bizottság támogatja)*

VIII. Országos Szervezet

VIII.1. VDSzSz Szolidaritás Küldöttgyűlés

VIII.1.1. A Küldöttgyűlés a szakszervezet legfőbb döntéshozó szerve.

A változat

VIII.1.2. A Küldöttgyűlés az üzletági és a társasági szervezetek által delegált küldöttekből áll. A Küldöttgyűlés létszáma 200 fő. Az egyes üzletágak és társaságok által delegált küldöttek létszámát a területi arányok figyelembe vételével a Felügyelő Bizottság határozza meg. (A Bizottság támogatja 4/1)

B változat

~~VIII.1.2. A Küldöttgyűlés az alapszervezetek által delegált küldöttekből áll. Minden alapszervezet alanyi jogon taglétszámától függetlenül legalább egy tagot delegál. A 100 főnél nagyobb taglétszámú alapszervezetek minden további megkezdett 100 fő taglétszám után további 1 küldöttet delegálhatnak. A küldöttgyűlésen az alapszervezetek 40 tagonként jogosultak egy küldöttet állítani. A területen működő 40 főnél kisebb taglétszámú alapszervezetek közösen állítanak küldöttet. (A Bizottság nem támogatja)~~

C változat

VIII.1.2. A Küldöttgyűlésen minden küldött annyi szavazattal rendelkezik, ahány tagja az alapszervezetnek van. (Táblás szavazás) (A Bizottság nem támogatja)

D változat

VIII.1.2. A Küldöttgyűlés az Alapszervezetek gyűlésének delegáltjaiból áll. A Küldöttgyűlés létszáma 300 fő, melynek felosztásáról létszámarányosan a Felügyelő Bizottság dönt. A létszámarányok megállapítása a Területi Szervezetek létszámán alapul. Az Alapszervezetek Gyűlése a küldöttek

személyéről a megválasztáskor aktuális társasági, üzletági létszamarányokat figyelembe véve dönt.

(A Bizottság nem támogatja 3/1)

VIII.1.3. A Küldöttgyűlés kizárólagos hatáskörébe tartozik:

VIII.1.3.1. az Alapszabály elfogadása, ill. módosítása;

VIII.1.3.2. nemzetközi és hazai szakszervezeti szövetséghez való csatlakozás, ill. az abból való kilépés kezdeményezése;

VIII.1.3.3. az Elnökség és a Küldöttgyűlés által választott testületek beszámolójának elfogadása.

VIII.1.3.4. az elnök, az alelnökök, a Felügyelő Bizottság, az Etikai Bizottság, valamint a Számvizsgáló Bizottság tagjainak megválasztása és ~~leváltása~~; **visszahívása. (A Bizottság támogatja)**

VIII.1.3.5. a szakszervezet Programjának elfogadása és módosítása;

VIII.1.3.6. a szakszervezeten belüli tagdíjfizetés mértékének és a tagdíj szervezeten belüli megosztási arányainak meghatározása.

VIII.1.3.7. a szakszervezet feloszlata

VIII.1.3.8. a Küldöttgyűlés által választott tisztségviselők kizárása.

VIII.1.4. A Küldöttgyűlés négyévenként ülésezik.

VIII.1.5. Rendkívüli Küldöttgyűlést kell összehívni, ha azt az Országos Választmány vagy a tagok legalább 1/3-a az ok és cél megjelölésével kéri. Az elnök kiválása esetén, pótlására – 60 napon belül – rendkívüli Küldöttgyűlés kell összehívni.

VIII.1.6. A Küldöttgyűlés összehívásáról rendes esetben az alapszervezeteket és a területi szervezeteket legalább 60 nappal előbb írásban kell értesíteni a hely és időpont, a küldöttek számának, valamint a javasolt napirend, megjelölésével. A Küldöttgyűlés előtt legalább 30 nappal előbb el kell küldeni az alapszervezetekhez és a területi szervezetekhez a javasolt napirendhez kapcsolódó írásos anyagokat. A küldöttgyűlésen kizárólag az alapszervezetekhez és területi szervezetekhez így kikerkezett írásos javaslatokról lehet döntést hozni

VIII.1.7. Rendkívüli Küldöttgyűlés összehívása esetén legalább 30 nappal előbb írásban kell értesíteni az alapszervezeteket és a területi szervezeteket a javasolt napirend, hely és időpont, valamint a küldöttek számának megjelölésével és ugyancsak 30 nappal előbb írásban el kell juttatni hozzájuk a Rendkívüli Küldöttgyűlés összehívására okot szolgáltató téma írásos anyagait.

VIII.1.8. Az egyes alapszervezetekre jutó küldöttek számát a taglétszamarányok alapján kell meghatározni.

VIII.1.9. A taglétszámok az előző félévi tagdíjbefizetések havi átlaga alapján kerülnek meghatározásra.

VIII.1.10. A küldötteknek írásbeli meghatalmazással kell rendelkezniük.

VIII.1.11. A Küldöttgyűlés akkor határozatképes, ha a küldötteknek több mint fele jelen van.

VIII.1.12. A döntések érvényességéhez a jelenlévő küldöttek több mint felének egyetértése szükséges.

VIII.1.13. A szavazás, a tisztségviselő választást kivéve, nyílt. Az elnök és az alelnökök választása úgy történik, hogy az első fordulóban elnököt választanak, a másodikban a konkrét alelnöki tisztségek betöltéséről kell szavazni.

VIII.1.14. Ha az összehívott Küldöttgyűlés határozatképtelen, akkor 30 napon belül újra össze kell hívni.

VIII.2. Felügyelő Bizottság

VIII.2.1. A Felügyelő Bizottság feladata a jogszabályok és a Szakszervezet Alapszabály szerinti működésének betartatása. E feladatkörében a testületi szervek törvénysértő vagy alapszabályt sértő határozatát megsemmisíti és a testületet megfelelő határidő tűzésével új határozat meghozatalára utasítja. A Felügyelő Bizottság dönt az Alapszabály értelmezése kérdésében.

VIII.2.2. A Felügyelő Bizottság három tagját a Küldöttgyűlés választja meg. A Felügyelő Bizottság tagjai maguk közül elnököt választanak, melyről haladéktalanul tájékoztatják a szakszervezet központi és területi szervezeteit.

VIII.2.3. A Felügyelő Bizottság akkor határozatképes, ha legalább két tagja jelen van, a döntések érvényességéhez legalább két tag egyetértése szükséges.

VIII.2.4. A Felügyelő Bizottság határozza meg az Országos Választmányban és az Üzletági Választmányban a delegálásra jogosultak által delegálható tagok számát, **a Társasági Választmány létszámát, a Küldöttgyűlésbe az üzletági és társasági szervezetek által delegálható küldöttek létszámát**, és ellenőrzi azt. Előterjeszti az Országos Választmánynak a küldöttgyűlések előtt a különböző delegálásra jogosult szervezetek küldötteinek számát. **(A Bizottság támogatja)**

VIII.2.5. Javaslatot tesz rendkívüli Küldöttgyűlés összehívására, az Országos Választmány felé. Kezdeményezi az Országos Választmány ügyvezetőjénél az Országos Választmány összehívását.

VIII.2.6. Dönt a tagkizárások ügyében.

VIII.2.7. Tapasztalatairól beszámol a Küldöttgyűlésnek, évente egyszer az Országos Választmánynak, az elnökséget folyamatosan tájékoztatja munkájáról.

VIII.2.8. Ellenőrzi a Szakszervezet tagnyilvántartásának naprakészességét (A Bizottság nem támogatja)

VIII.2.9. A Felügyelő Bizottság tagjai az Elnökség tagjai nem lehetnek.

VIII.3. Etikai Bizottság

VIII.3.1. Az Etikai Bizottság feladata a tagság vagy az alapszervezetek által kezdeményezett etikai jellegű ügyek vizsgálata és javaslattevés az illetékes testületeknek.

VIII.3.2. Az Etikai Bizottság három tagját a Küldöttgyűlés választja meg, az Etikai Bizottság tagjai maguk közül elnököt választanak, melyről haladéktalanul tájékoztatják a szakszervezet központi és területi szervezeteit.

VIII.3.3. Az Etikai Bizottság döntést csak akkor hozhat, ha legalább két tagja jelen van.

VIII.3.4. A döntések érvényességéhez legalább két tag egyetértése szükséges.

VIII.3.5. Tapasztalatairól beszámol a Küldöttgyűlésnek és évente egyszer az Országos Választmánynak.

VIII.3.6. Az Etikai Bizottság tagjai az Elnökségnek tagjai nem lehetnek.

VIII.4. Országos Számvizsgáló Bizottság

VIII.4.1. A Számvizsgáló Bizottság feladata a szakszervezet gazdálkodásának ellenőrzése, a törvényesség betartatása.

VIII.4.2. A Számvizsgáló Bizottság öt tagját a Küldöttgyűlés választja meg, a Számvizsgáló Bizottság tagjai maguk közül elnököt választanak, melyről haladéktalanul tájékoztatják a szakszervezet központi és területi szervezeteit.

VIII.4.3. A Számvizsgáló Bizottság döntést csak akkor hozhat, ha legalább három tagja jelen van.

VIII.4.4. A döntések érvényességéhez legalább három tag egyetértése szükséges.

VIII.4.5. A Számvizsgáló Bizottság tagjai az Elnökség tagjai nem lehetnek.

VIII.4.6. A Számvizsgáló Bizottság folyamatosan ellenőrzi a Szakszervezet pénzügyi és gazdasági tevékenységét és erről évente jelentést készíteni az Országos Választmány részére.

VIII.4.7. Vizsgálja az alapszervezetek, a területi szervezetek gazdálkodásának a törvényeknek és ~~az Alapszabálynak~~ való megfelelését. Megállapításait az illetékes testület elé terjeszti. **(A Bizottság támogatja)**

VIII.4.8. Jelentést készít a Küldöttgyűlés részére az elmúlt időszak gazdálkodásáról.

VIII.4.9. Véleményezi a szakszervezet éves költségvetését.

VIII.5. Országos Választmány

VIII.5.1. Az Országos Választmány a szakszervezet legfőbb döntéshozó szerve a Küldöttgyűlések közötti időszakban.

VIII.5.2. Az Országos Választmányba a Társasági Szervezetek és az Üzletági Szervezetek delegálnak tagokat taglétszámarányuknak megfelelően – úgy, hogy a delegáltak összetétele feleljen meg a delegáló szervezetek szakmai és területi létszámarányainak is. Az Országos Választmány létszáma 71 fő. A delegálásra jogosult szervezetek által delegálandó tagok létszámát a Felügyelő Bizottság határozza meg.

VIII.5.3. Az Országos Választmány *szakmai és réteg*)tagozatokat hozhat létre (pl.: Nyugdíjas-, ifjúsági-, nőtagozata, stb.). A tagozatok 1-1 fő *tisztségviselője* képviselője tanácskozási joggal részt vehet a választmányi és az elnökségi üléseken. *A tagozat maga alakítja ki szervezetrendszerét. (A Bizottság támogatja)* A tagozatnál feladatot vállaló megválasztott tisztségviselők más szakszervezet tagjai nem lehetnek. **(A Bizottság nem, támogatja)**

VIII.5.4. Az Országos Választmány szükség szerint, ~~de legalább félévenként~~ tartja üléseit. **(A Bizottság támogatja)**

VIII.5.5. Az Országos Választmány határozatképességéhez a tagok ~~2/3-a~~ több mint felének jelenléte szükséges. **(A Bizottság nem támogatja)**

VIII.5.6. Az Országos Választmány döntéseinek érvényességéhez a jelenlévők több mint felének egyetértése szükséges. Országos általános sztrájk meghirdetése esetén a döntéshez a jelenlévők 2/3-ának egyetértése szükséges.

VIII.5.7. Az Országos Választmány döntéseit a tisztségviselő választást kivéve, nyílt szavazással hozza.

VIII.5.8. Az Országos Választmány összehívását kezdeményezheti az ok és cél megjelölésével az Elnök, az Elnökség, a Felügyelő Bizottság és a Választmány tagjainak legalább 1/3-a.

VIII.5.9. Az Országos Választmány előkészítése és az ülés összehívása a Választmányi Ügyvezető feladata.

VIII.5.10. Az Országos Választmány ülései előtt legkésőbb 15 nappal – rendkívüli ülés esetén 3 nappal a választmányi tagoknak és minden alapszervezetnek – ki kell küldeni a Választmány javasolt napirendjét, helyét és idejét tartalmazó meghívót. A meghívókkal együtt kell kiküldeni a napirendhez kapcsolódó írásos előterjesztéseket. *az előző ülés jegyzőkönyvével együtt (A Bizottság nem támogatja)*

VIII.5.11. Az Országos Választmány hatáskörébe tartozik:

VIII.5.11.1. az alelnökök tisztségéből való kiválása esetén azok pótlása;

VIII.5.11.2. az Ágazati Párbeszéd Bizottságokban kötendő megállapodások megtárgyalása

VIII.5.11.3. a MÁV Zrt-nél és Társaságoknál kötött Kollektív Szerződés és az éves bérmegállapodások jóváhagyása; *(A Bizottság nem támogatja)*

VIII.5.11.4. a Társaságoknál kötött Kollektív Szerződés és az éves bérmegállapodások, együttműködési, valamint foglalkoztatáspolitikai megállapodások jóváhagyása; *(A Bizottság nem támogatja)*

VIII.5.11.5. a Küldöttgyűlés összehívása és a delegálási szabályok jóváhagyása;

VIII.5.11.6. gyakorolja a munkáltatói jogokat a szakszervezet elnöke felett;

VIII.5.11.7. elfogadja a szakszervezet éves költségvetését és az annak végrehajtásáról szóló beszámolót;

VIII.5.11.8. elfogadja a tisztségviselők éves beszámolóját;

VIII.5.11.9. megalkotja és elfogadja saját ügyrendjét és jóváhagyja az Elnökség ügyrendjét, dönt a szakszervezet munkaszervezetének Szervezeti és Működési Szabályzatáról;

VIII.5.11.10. dönt szakszervezeti alapítványok, vállalkozások létrehozásáról, megválasztja a kuratórium tagjait és a gazdasági társaságok ügyvezetőjét.

VIII.5.11.11. dönt – az Elnökség előterjesztése alapján – a szakszervezetnél foglalkoztatott főállású alkalmazottak, valamint teljes munkaidőben (munkaidő kedvezményel) foglalkoztatottak *személyéről számáról; (A Bizottság nem támogatja)*

VIII.5.11.12. kialakítja a szakszervezet álláspontját – az Elnökség előterjesztése alapján – a nemzetközi kapcsolatépítés fő irányairól;

VIII.5.11.13. minősített többséggel (2/3) dönt az országos általános sztrájk meghirdetéséről

VIII.5.11.14. dönt a sztrájkalap felhasználásáról;

VIII.5.11.15. dönt – soron következő ülésén – a küldöttgyűlés által megválasztott bizottságokban megüresedett helyek pótlásáról;

VIII.5.11.16. dönt a szakszervezeti munkaidő-kedvezmény felhasználásáról azzal, hogy az alapszervezetek a létszámuknak megfelelő mértékű munkaidő-kedvezmény 10 %-át igény szerint használhatják fel;

VIII.5.11.17. dönt a tagkizárás elleni fellebbezés ügyében;

VIII.5.11.18. meghatározza azon társaságok körét, ahol társasági szervezetet kell létrehozni;

VIII.5.11.19. jóváhagyja az Elnökség éves munkatervét és elfogadja az Elnökség beszámolóját.

VIII.5.12. A választmányi üléseken állandó meghívottként – tanácskozási joggal – részt vesznek a Felügyelő Bizottság, az **Etikai Bizottság**, az **Országos Számvizsgáló Bizottság** egy tagja, a ~~Számvizsgáló Bizottság egy tagja~~, **valamint** az Elnökség tagjai. **(A Bizottság támogatja)**

VIII.6. Országos Választmányi Ügyvezető

VIII.6.1. A Választmány saját munkájának koordinálására Választmányi Ügyvezetőt választ, tagjai sorából.

VIII.6.2. A Választmányi Ügyvezető feladata

VIII.6.2.1. a választmányi ülések előkészítése és összehívása;

VIII.6.2.2. a választmányi ülések levezetése;

VIII.6.2.3. gondoskodik arról, hogy a Választmány döntései az ülést követő 15 napon belül ~~az eljussanak az érintettekhez~~ **elküldésre kerüljenek (A Bizottság támogatja)**

VIII.6.2.4. a jegyzők munkájának irányítása.

VIII.7. Jegyző

VIII.7.1. A Választmány ülései és döntései dokumentálása érdekében 2 fő jegyzőt választ, tagjai sorából.

VIII.7.2. A jegyzők feladata – a Választmányi Ügyvezető irányítása mellett – a választmányi ülések jegyzőkönyveinek vezetése, az ülések előkészítésével kapcsolatos feladatok elvégzése, a döntések érvényesítésével kapcsolatos technikai feladatok ellátása.

VIII. 8. Elnökség

VIII.8.1. Az Elnökség a szakszervezet végrehajtó szerve.

A változat

VIII.8.2. Az Elnökség létszáma maximum 15 fő *(A Bizottság támogatja)*

B változat

VIII.8.2. Az Elnökség létszáma min:15 fő és ne legyen kettős tisztség (A Bizottság nem támogatja)

A Változat

VIII.8.3. Az elnökség tagjai: elnök, két—alelnök, területi vezető ügyvivők, üzletági vezető ügyvivők, társasági vezető ügyvivők, a Központi Szolgáltató Szervezetek vezető ügyvivője.*(A Bizottság támogatja)*

B változat

VIII.8.3. Az elnökség tagjai: elnök, két—~~alelnök~~, gazdasági *alelnök*, *érdekvédelmi alelnök*, területi vezető ügyvivők, üzletági vezető ügyvivők, *szakmai tagozat vezető ügyvivők*, társasági vezető ügyvivők, a Központi Szolgáltató Szervezetek vezető ügyvivője. *(A Bizottság nem támogatja)*

VIII.8.4. Az Elnökség szükség szerint, de legalább *negyedévente* ~~kéthavonta~~ egy alkalommal ülésezik. *(A Bizottság támogatja)*

Az Elnökség két elnökségi ülés közötti időben videokonferencia ülést, és kisebb jelentőségű ügyekben írásbeli szavazást tarthat. A személyes részvétel nélkül hozott döntések meghozatalának szabályait az Elnökség Ügyrendje tartalmazza.

VIII.8.5. Az elnökségi ülések összehívása az elnök feladata. Az érintetteket legalább 7 nappal korábban írásban kell értesíteni a téma és az időpont megjelölésével, a javasolt napirendi pontokhoz kapcsolódó anyagokkal együtt.

VIII.8.6. Rendkívüli elnökségi ülés előtt ki kell értesíteni az érintetteket az idő, a hely és a napirendi pontokhoz kapcsolódó, rendelkezésre álló anyagokkal együtt.

VIII.8.7. Az Elnökség akkor határozatképes, ha a tagok *2/3-a* ~~több mint fele~~ jelen van. *(A Bizottság nem támogatja)*

VIII.8.8. Az Elnökség döntései érvényességéhez a jelenlévő tagok több mint felének egyetértése szükséges.

VIII.8.9. Az Elnökség hatáskörébe tartozik:

VIII.8.9.1. a Küldöttgyűlés és az Országos Választmány határozatainak megvalósítása;

VIII.8.9.2. az Országos Választmány üléseinek előkészítése;

VIII.8.9.3. dönt azokban a kérdésekben, melyek nem tartoznak az Országos Választmány hatáskörébe;

VIII.8.9.4. delegálja az Ágazati Párbeszéd Bizottságokba, a Központi Üzemi Tanácsba, a Központi Munkavédelmi Bizottságba, a Felügyelő Bizottságba, a Vasúti Érdekegyeztető Tanácsba a szakszervezet képviselőit;

VIII.8.9.5. állandó vagy ideiglenes munkabizottságokat hozhat létre;

VIII.8.9.6. valamennyi közép- és felső szintű érdekvédelmi és Szövetségi szintű költségvetési döntés előtt kialakítja a VDSzSz Szolidaritás álláspontját;

VIII.8.9.7. az Elnökség **elkészíti** kialakítja a saját ügyrendjét, munkatervét a központ Szervezeti és Működési Szabályzatát és az Országos Választmány elé terjeszti jóváhagyásra; **(A Bizottság támogatja)**

VIII.8.9.8. dönt legfeljebb 2 órás szolidaritási sztrájk meghirdetéséről.

VIII.8.9.9. dönt a szakszervezetnél működő társasági szervezetek kollektív szerződés szintű megállapodásainak jóváhagyásáról.

VIII.8.9.10. Az Elnökség írásban köteles beszámolni a szakszervezet Küldöttgyűlésének.

VIII.9. Elnök

VIII.9.1. A szakszervezet Küldöttgyűlése elnököt választ a következő Küldöttgyűlésig terjedő időszakra.

VIII.9.2. Az elnök a VDSzSz Szolidaritás képviselője.

VIII.9.3. Felelős a különféle társaságoknál működő szervezetek munkájának összehangolásáért.

VIII.9.4. Az elnök köteles a Küldöttgyűlés, az Országos Választmány és az Elnökség döntéseit képviselni.

VIII.9.5. Az elnök képviseli a szakszervezetet a kormányzati szerveknél, a hazai és nemzetközi kapcsolatokban.

VIII.9.6. Irányítja az Elnökség munkáját.

VIII.9.7. Ellátja a különleges jogi helyzetben fennmaradó kvázi munkáltatói jogkört a Szakszervezet központjában dolgozók felett. Megállapodást köt a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyokról. Gondoskodik a munkaügyi szabályzatban foglaltak betartásáról. Irányítja a központi munkaszervezetet.

VIII.9.8. Azokban az ügyekben, amelyekben nincs érvényes testületi határozat, az elnök a tárgyalások előtt köteles szóban vagy írásban kikérni az elnökségi tagok véleményét, miután a szükséges információkat rendelkezésükre bocsátotta.

VIII.9.9. Az elnök tárgyalásai eredményéről köteles a következő ülésen tájékoztatni az Elnökséget és utólag jóváhagyni az ott képviselt álláspontot.

VIII.9.10. Az elnök köteles a szakszervezet Küldöttgyűlésén írásban is beszámolni az Elnökség munkájáról és a szakszervezet elmúlt időszakban végzett tevékenységéről.

VIII.9.11. Az elnök köteles részt venni az Elnökség és az Országos Választmány ülésein.

VIII.9.12. Vezeti az érdekegyeztető tárgyalások tárgyalódelegációját.

VIII.9.13. Irányítja – a vezető jogtanácsoson keresztül – a szakszervezet jogi és jogsegélyszolgálati tevékenységét.

VIII.9.14. Koordinálja a Szakszervezet és a Központi Üzemi Tanácsok és a központi munkavédelmi bizottságok közötti kapcsolattartást.

VIII.9.15. Az elnököt akadályoztatása esetén az érdekvédelmi alelnök helyettesíti.

VIII.9.16. Az elnök a szakszervezet alkalmazottja lehet, politikai pártban tisztséget nem tölthet be.

VIII.9.17. Az Elnök a szakszervezeti munkaidő-kedvezmény terhére függetlenített tisztségviselőként látja el munkáját. (A Bizottság nem támogatja)

VIII.10. Gazdasági alelnök

VIII.10.1. Feladata a szakszervezet gazdálkodásának irányítása, a költségvetés keretein belül.

VIII.10.2. Gondoskodik arról, hogy a szakszervezet gazdasági tevékenysége megfeleljen a vonatkozó előírásoknak.

VIII.10.3. Évente egyszer írásos beszámolót készít az Országos Választmánynak.

VIII.10.4. Elkészíti és előterjeszti az Országos Választmánynak a szakszervezet éves költségvetését és az annak végrehajtásáról szóló éves beszámolót.

VIII.10.5. Elkészíti a központ pénzügyi- és munkaügyi szabályzatát és azt az Elnökség elé terjeszti jóváhagyásra.

VIII.10.6. Felelős a szakszervezet központi rendezvényeinek megszervezéséért.

VIII.10.7. Elkészíti a szakszervezet szervezetépítési és választási kampánytervét.

VIII.10.8. Felelős a számviteli feladatok és munkaügyi törvényekben, szabályokban előírt feladatok teljesítéséért.

VIII.10.9. A Gazdasági Alelnök a szakszervezeti munkaidő-kedvezmény terhére függetlenített tisztségviselőként látja el munkáját. (A Bizottság nem támogatja)

VIII.10.10. Felügyeli és koordinálja a segélyalapból kifizetésre kerülő segélyeket. (A Bizottság nem támogatja)

VIII.11. Érdekvédelmi alelnök

VIII.11.1. Feladata a szervezet érdekvédelmi munkájának irányítása és koordinálása.

VIII.11.2. Köteles írásban beszámolni évente egyszer az Országos Választmánynak.

VIII.11.3. Előkészíti az érdekegyeztető tanácsokban a szakszervezet által képviselt álláspont kialakításához szükséges döntéseket.

VIII.11.4. Előkészíti a hálózati érdekegyeztetésre kerülő döntésekhez a szakszervezet álláspontjának kialakítását.

VIII.11.5. Koordinálja a Szakszervezet és a Központi Üzemi Tanács közötti kapcsolattartást.

VIII.11.6. Irányítja és megszervezi a szakszervezet képzési munkáját.

VIII.11.7. Elkészíti a szakszervezet képzési tervét.

VIII.11.8. Megfelelő szakmai iránymutatással segíti és koordinálja a társasági, üzletági, területi, és alapszervezeti érdekvédelmi tevékenységet.

VIII.11.9. Helyettesíti az elnököt, annak akadályoztatása esetén

VIII.11.10. Az Érdekvédelmi Alelnök a szakszervezeti munkaidő-kedvezmény terhére függetlenített tisztségviselőként látja el munkáját. (A Bizottság nem támogatja)

VIII.12. Tagozat, tagozati tisztségviselő

VIII.12.1. *A VDSzSz Szolidaritás tagjai speciális érdekeinek rétegképviseletére esélyegyenlőségi, ifjúsági és nyugdíjas tagozatot működtet.*

VIII.12.2. A tagozatok működésük rendjét Szervezeti és Működési Szabályzatukban – jelen alapszabály rendelkezéseire figyelemmel –, maguk határozzák meg. A Szervezeti és Működési Szabályzatot a tagozatok kötelesek a Felügyelő Bizottság részére megküldeni.

VIII.12.3. A tagozatok képviseletükre jogosultak legfeljebb 11 fő tisztségviselőt választani.

VIII.12.4. A tagozatok egy-egy képviselője a tanácskozási joggal az elnökségi üléseken, és az országos választmány ülésein jelen lehet.

VIII.12.5. A tagozat tisztségviselője a VDSzSz Szolidaritás tisztségviselője, esélyegyenlőségi, ifjúsági és nyugdíjasokat érintő ügyekben a tagozat képviseletére jogosult.

(A Bizottság támogatja)

IX. A SZAKSZERVEZET GAZDÁLKODÁSA

IX.1. A Szakszervezet működésének költségeit a tagdíjakból és egyéb bevételekből fedezi.

IX.2. A havi tagdíj a mindenkori főállású munkahelyi bruttó munkabér 1 %-a. Nyugdíjasok, **jogfenntartó tagok** diákok, ~~keresettel nem rendelkezők~~ tagdíjfizetésének mértéke a mindenkori minimálbér 0,5 %-a. *(A Bizottság támogatja)*

IX.3. A tagdíj fizetése történhet – szakszervezeti tag hozzájárulása esetén – a munkáltató általi központi levonással, ill. közvetlenül a pénztárba történő befizetéssel, vagy átutalással. Központi levonás esetén a munkáltató utalja át a tagdíjat a szakszervezet központi számlájára. A beérkezett tagdíjat az

Alapszabály V. 5. pontjában meghatározott megosztás szerint a VDSzSz Szolidaritás központja havonta egy alkalommal utalja át a területi szervezetek, illetve az alapszervezetek számlájára.

IX.4. A szakszervezet anyagi eszközeit éves – az Országos Választmány által elfogadott – költségvetés alapján használja fel.

A változat (A Bizottság támogatja)

IX.5. A szakszervezet központi számlájára havonta átutalt 1 %-os tagdíjhányadból befolyt összegek a központi tagnyilvántartás adatai alapján az alábbi arányok szerint kerülnek átutalásra, illetve elkülönítésre: **(A Bizottság támogatja)**

IX.5.1. a szakszervezet központi működtetésére 30 %,

IX.5.2. központi sztrájkalapba 10 %,

IX.5.3. képzési alapba 9 %,

IX.5.4. szolidaritási alapba 1%,

IX.5.5. területi szervezetek működésére 10 %

IX.5.6. alapszervezetek működésére 40 %.

IX.6. A képzési alapot a központi képzési tevékenységre kell fordítani. A képzési alapból 5 %-nak a központ működésére való átcsoportosításáról az Országos Választmány dönt. A szolidaritási alap felhasználásáról az Elnökség dönt.

IX.7. Az alapszervezeteknél maradó 40 %-os tagdíjhányadból legalább 10 %-nak pontnak megfelelő összeget az alapszervezeti vezető ügyvivő tiszteletdíjára és költségtérítésére kell fordítani. **(A Bizottság támogatja)**, melynek kifizetése a Területi Szervezetnél történik. **(A Bizottság nem támogatja)**

B. változat (A Bizottság nem támogatja 4/1)

IX.5 A szakszervezet központi számlájára havonta átutalt 1 %-os tagdíjhányadból befolyt összegek a központi tagnyilvántartás adatai alapján az alábbi arányok szerint kerülnek átutalásra, illetve elkülönítésre:

- a. a szakszervezet központi működtetésére 30 %,*
- b. központi sztrájkalapba 5 %,*
- c. képzési alapba 9 %,*
- d. ~~szolidaritási alapba 1 %~~*

- e. területi szervezetek működésére 10 %
- f. alapszervezetek működésére 35 %.
- g. Segélyezési alap 11 %

A képzési alapot a központi képzési tevékenységre kell fordítani. A képzési alapból 5 %-nak a központ működésére, vagy szükség szerint a segélyezési alapba való átcsoportosításáról az Országos Választmány dönt.

6. Az alapszervezeteknél maradó ~~40~~35 %-os tagdíjhányadból legalább 10 % pontnak megfelelő összeget az alapszervezeti vezető ügyvivő tiszteletdíjára és költségtérítésére kell fordítani. (A Bizottság nem támogatja 4/1)

IX.8. Amennyiben az alapszervezet alapszervezeti csoportot is létrehoz, az alapszervezet működési költségeinek kifizetése után fennmaradó összegnek a csoport táglétszámának megfelelő hányadával a csoport önállóan rendelkezik

IX.9. A Szakszervezet a központi számlára átutalt összegből fedezi a hazai és a nemzetközi szakszervezeti szövetségekbe fizetendő tagdíjat és a központ működési költségeit beleértve a társasági szervezetek központi működési költségeit is. *valamint a szakszervezet központi temetési segélyt folyósít tag közeli hozzátartozó halála esetén, ha a temetési költséget, a tag fizette és ezt eredeti számlával igazolni tudja. Összege 20 000 Ft. Jogosultság csak akkor állhat fenn, ha a tag legalább egy éves folyamatos tagsággal rendelkezik (A Bizottság nem támogatja)*

IX.10. A Szakszervezet jogi személyiségű szervezetei önálló gazdálkodást folytatnak. Ezek a szervezetek jogosultak önálló gazdasági tevékenység folytatására is. Tartozásaikért saját szakszervezeti vagyonukkal felelnek. A Szakszervezet céljai elősegítése érdekében gazdasági tevékenységet is folytathat.

X. A SZTRÁJKALAP MŰKÖDTETÉSE

X.1. A Szakszervezet a sztrájkban résztvevő tagjai segélyezése érdekében sztrájkalapot működtet.

X.2. A sztrájkalap az alapszervezetek befizetéseiből, a hazai és nemzetközi szakszervezeti szövetségek hozzájárulásaiból és a Szakszervezet testületeinek, illetve tagjainak önkéntes felajánlásából áll.

X.3. Abban az esetben, ha a Szakszervezet tagja a sztrájkban való részvétel miatt nem kapja meg sztrájkban töltött időre eső teljes munkabérét, akkor jogosult sztrájksegélyt kapni a Szakszervezettől.

X.4. Amennyiben a tag sztrájksegélyért fordul a Szakszervezethez, akkor azt a sztrájk kezdetét követő 30 napon belül, de legkésőbb a kérelem beérkezése után 15 napon belül ki kell fizetni számára.

X.5. A sztrájksegély mindenkori mértékéről az Országos Választmány dönt az Elnökség előterjesztése alapján.

XI. Segélyezési alap működtetése (A Bizottság nem támogatja)

- 1. A Szakszervezet a rendkívüli élethelyzetbe került tagjainak megsegítésére segélyezései alapot hoz létre, és működtet.*
- 2. A Szakszervezet jelen Alapszabály elfogadását követően 2011. június 01-jétől hozza létre segélyezési alapját.*
- 3. A segélyezési alapból leghamarabb 2012. január 01-jét követően bekövetkező események után kérhető támogatás.*
- 4. A segélyezési alapból az alábbi esetekben kérhető támogatás:*
 - a. Munkanélkülivé válás esetére folyósítható segély:*
 - i. Munkáltatói rendes felmondás alkalmával munkanélkülivé vált tagok megsegítésére 6 hónapon keresztül a mindenkori minimálbér 50 %-ának megfelelő mértékben.*
 - ii. Munkáltatói rendkívüli felmondás miatt munkanélkülivé vált tagok esetében, különösen indokolt esetben az illetékes Területi Szervezet Ügyvivő Testületének döntése alapján, a munkáltatói rendes felmondás esetére meghatározott időtartamban és mértékben.*
 - b. Szociális segély: A szociális segély folyósítására csak hivatalos szerv, hatóság által kiállított igazolások és dokumentumok alapján kerülhet sor. A szociális segély folyósításának szabályait, és feltételeit az Országos Választmány 2011. december 31-ig fogadja el. Segélyezési szabályzat tervezetét a gazdasági alelnök terjeszti az Alapszervezetek javaslatainak figyelembevételével terjeszti az Országos Választmány elé.*
(A Bizottság nem támogatja 4/1)

Jelen Alapszabályt a ~~VDSzSz Szolidaritás Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete MÁV-VH VIII.~~ Küldöttgyűlése hagyta jóvá **2011. május 13-án.** ~~2007. május 11-én.~~ Ettől a naptól hatályba lép. Ezzel egyidejűleg a ~~VH.VII.~~ Küldöttgyűlés által elfogadott Alapszabály hatályát veszti.

A VDSzSz Szolidaritás ~~MÁV-VH.~~ VIII. Küldöttgyűlése

JELÖLTEK

a VDSzSz Szolidaritás VIII. Küldöttgyűlése által megválasztandó tisztségekre

Elnök:

Gaskó István

Érdekvédelmi alelnök:

Bárány Balázs Péter

Gazdasági alelnök:

Hangonyi Zoltán

Etikai Bizottság:

(A Bizottság létszáma: 3 fő)

Dr. Bory Endre

Papp Károly

Szabó Monika

Dr. Szilágyi Veronika

Felügyelő Bizottság:

(A Bizottság létszáma: 3 fő)

Deli Bertalan

Máthéné dr. Bertók Judit

Oroszi Rudolf

Országos Számvizsgáló Bizottság:

(A Bizottság létszáma: 5 fő)

Derdák Jánosné

Dózsáné Bernáth Beatrix

Horváth Gabriella

Kormos Attiláné

Szepesiné Riskó Julianna

Tóth Tiborné

JELÖLT TISZTSÉG: ELNÖK

GASKÓ ISTVÁN RÖVID SZAKMAI ÉLETÚT

1954. július 21-én Sajószentpéteren született. Budapesten lakik, nős, egy gyermeke van.

Iskolai végzettsége: 1972-ben Szegeden a Vasútgépészeti Technikumban érettségizett.
1975-ben Győrben a Közlekedési Főiskolán Közlekedési
üzemmérnöki képesítést szerzett.
1976-ban sorkatonai szolgálata alatt vasútépítő képesítést szerzett.
1981-1986 között a Budapesti Közgazdasági Egyetem hallgatója, ahol
1986-ban okleveles közgazda diplomát kapott.
1987-1989-ig szakközgazdász továbbképzésen vett részt.
1988. okleveles adótanácsadó

Főiskolai tanulmányait követően, 1975-ben a MÁV-nál helyezkedett el. Ez volt az első munkahelye és azóta is itt dolgozik.

1975-1979-ig gyakornoki munkakörben, 1980. és 1988. között különböző munkaterületek vezetőjeként tevékenykedett.

1989. óta gazdasági főmunkatárs, jelenleg a MÁV Vezérigazgatóságán dolgozik.

1989. szeptember 30-án alapító tagja volt a Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezetének.

1990. júniusától tölti be folyamatosan a VDSzSz elnöki tisztségét.

1993-tól a MÁV Zrt. Felügyelő Bizottságának tagja, majd alelnöke.

1994-ben a VDSzSz a „Vasutasokért” elismerés Aranygyűrű fokozatával értékelte munkáját.

1996-tól a LIGA elnöki tisztét is betölti.

2011-től az ÁEK Felügyelő Tanácsának tagja.

JELÖLT TISZTSÉG: ÉRDEKVÉDELMI ALELNÖK

BÁRÁNY BALÁZS PÉTER **RÖVID SZAKMAI ÉLETÚT**

Született: 1955. július 20-án Újpesten. Budapesten lakik, nős, egy lány gyermeke van.

Iskolai végzettsége: Budapesti Műszaki Egyetem Közlekedésmérnöki Kar
Felsőfokú külkereskedelmi és szállítmányozási oklevél (Budapesti
Műszaki Egyetem Közlekedésmérnöki Kar Gazdaságmérnöki Szak)
Közlekedés-gazdasági mérnök

Első munkahelye a MAHART-nál volt, különböző hajózó, majd tervező mérnöki beosztásban.
Később önálló tervezőként dolgozott.

1985-től a Magyar Államvasutaknál, a Keleti Üzemfőnökségen vállalt munkát. Felsőfokú
vontatási szakvizsgát, és villamos, illetve dieselmotordízel vezetői képesítést megszerezve,
különböző középvezetői feladatokat látott el.

1994. júniusától teljes munkaidő-kedvezményrel, kikért tisztségviselőként a VDSzSz
Szolidaritásnál tevékenykedik. Jelenleg fenti Szakszervezet alelnöki tisztét tölti be. A
szakszervezet aranyjévénnel és ezt követően aranygyűrűvel ismerte el a végzett munkáját.

Amennyiben a T. Küldöttgyűlés az eddigi végzett tevékenysége alapján is megfelelőnek tartja
az alelnöki tiszt további betöltésére, úgy azt megtiszteltetésnek tekinti, és felelősséggel
vállalja.

JELÖLT TISZTSÉG: GAZDASÁGI ALELNÖK

HANGONYI ZOLTÁN RÖVID SZAKMAI ÉLETÚT

1955. május 27-én, Egerben született. Budapesten lakik, két gyermeke van.

Iskolai végzettsége: 1973-ban Salgótarjánban, a Gépipari Szakközépiskolában érettségizett.

1979-ben Győrben a Közlekedési és Távközlési Műszaki Főiskolán kapott diplomát.
Szakképzettségei: Általános gépésztechnológus, gépjármű-villamossági műszerész, vasútüzemi üzemmérnök.

1979. óta dolgozik a MÁV-nál.

1979-81-ig Hatvan Állomásfőnökségen váltókezelőként, majd a forgalmi önállósító vizsga letétele után forgalmi szolgálattevőként dolgozott.

1981-1990-ig Salgótarján Külső Állomásfőnökségén tevékenykedett az alábbi beosztásokban:

- rendelkező forgalmi szolgálattevő,
- forgalmi oktatótiszt,
- forgalmi állomásfőnök-helyettes,
- állomási kocsirányító.

1990-től a MÁV Rt. Budapesti Üzemirányító Központjában menetirányítóként dolgozik.

1990. elején Salgótarján Külső állomásos közreműködésével megalakították a VDSzSz helyi alapszervezetét. Itt vezető ügyvivőnek választották meg.

1990-91-ig a Miskolci területi szervezet delegáltjaként a VDSzSz elnökségi tagja volt.

1991. májusában a VDSzSz II. Küldöttgyűlésen alelnöknek választották meg.

1991. november 1-től tölti be folyamatosan a gazdasági alelnöki tisztséget.

Fő feladata szakszervezetünk gazdasági tevékenységének irányítása és felügyelete.

1995-től a Vasutas Nyugdíjpénztár Igazgató Tanácsának tagja.

1996-ban a VDSzSz a „Vasutasokért” elismerés Aranygyűrű fokozatával értékelte munkáját.

1998-tól a LIGA gazdasági alelnöki tisztségét is betölti.

2010-től a LIGA Önszegélyező Pénztár Ellenőrző Bizottságának a tagja.

JELÖLT TISZTSÉG: ETIKAI BIZOTTSÁGI TAG

DR. BORY ENDRE RÖVID SZAKMAI ÉLETÚT

1955. december 17-én, Miskolcon született. Nős, két gyermeke van.

Iskolai végzettsége: Miskolc Földes Ferenc Gimnázium érettségi
Szegedi JATE Állam- és Jogtudományi Karán állam- és jogtudományi
doktor 1980.
Középfokú német nyelvvizsga

Szakképzettsége: Jogtanácsosi szakvizsga
Felsőfokú személyszállítási szakvizsga

Vasúti szolgálatát 1980-ban Miskolc Tiszai pu-on kezdte.
Később a Miskolci Igazgatóság Igazgatási és Jogi Osztályán dolgozott csoportvezetőként.
Jelenleg a MÁV-START Zrt. munkajogi szervezetében dolgozik.

A VDSzSz-nek 1992-től tagja. Jelenleg a területi ügyvivő testület, valamint az Etikai Bizottság tagja.

JELÖLT TISZTSÉG: ETIKAI BIZOTTSÁGI TAG

PAPP KÁROLY ATTILA RÖVID SZAKMAI ÉLETÚT

Életkorom: 45 év

Iskolai végzettségeim:

- 2008. Baross Gábor Oktatási Központ Felsőfokú Személyszállítási levelező szak
- 1984. Szakközépiskolai érettségi Nagyvárad
- Mogyorós Sándor Általános Iskola és Gimnázium Nagyvárad

Nyelvtudás:

- Angol nyelvből alapfokú C típusú nyelvvizsga

Szakmai gyakorlat:

- MÁV munkaviszonyom kezdete: 1988. december 1.
- Munkaviszonyomat, mint jegyvizsgáló kezdtem
- Jelenleg nemzetközi vezető jegyvizsgáló munkakörben dolgozom
- A MÁV START ZRT Nyíregyháza SzSzK Üzemi Tanács tagja,
- A MÁV START ZRT Központi Üzemi Tanács tagja vagyok

A VDSzSz Szolidaritás szakszervezetben betöltött tisztségeim:

- 1992-től Záhony Állomás VDSzSz Alapszervezeti tag
- 1997-től Záhony Terület Választmányi tag
- 2002-től Záhonyi Jegyvizsgáló Alapszervezet vezető ügyvivője.
- 2007-től Záhony Terület Ügyvivő testületének tagja,
- 2007-től a VDSzSz Szolidaritás MÁV-START ZRT Társasági Választmányának tagja.
- 2003-tól a VDSzSz Szolidaritás Országos Választmányának tagja.

JELÖLT TISZTSÉG: ETIKAI BIZOTTSÁGI TAG

SZABÓ MONIKA RÖVID SZAKMAI ÉLETÚT

Életkor: 40 év

Iskolai végzettségek:

- **Debrecen Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar jogász szak** államvizsga folyamatban, polgári jog és büntető jog tárgyakból már sikeres záróvizsgát tettem. Szakdolgozatomat a „Mediáció a munkajogban a Munkaügyi Közvetítő és Döntőbírói Szolgálat tevékenysége tükrében” címmel írtam, és jeles eredménnyel védtem meg.
- 2004. **Tessedik Sámuel Főiskola** Gazdasági Főiskolai Kar Békéscsaba **személyügyi szervező szak** főiskolai oklevél
- 2001. Mérlegképes könyvelő vállalkozási szak (Budapesti Gazdasági Főiskola Pénzügyi Számviteli Főiskolai Kar mellett működő szakmai vizsgabizottsága előtt)
- 1994. **Közgazdasági Szakközépiskola** Debrecen **érettségi, képesített könyvelő, vállalati tervező, statisztikus**
- 1987. Gyors- és gépiró Szakiskola Debrecen
- 1985. Dr. Földi János Általános Iskola Hajdúhadház

Szakmai gyakorlat

A MÁV szolgálatba 1987. augusztus 10-én léptem:

- Az eltelt mintegy 24 évben voltam ifjú munkás, gépiró, segédraktárnok, távgépiró kezelő. Jelenleg humán-szakelőadóként vagyok besorolva.
- 1995. március 16-tól függetlenített szakszervezeti tisztségviselőként dolgozom.
- 1996-ban a VDSzSz jelöltjeként megválasztottak Debrecen Állomás Üzemi Tanácsába, melynek két cikluson keresztül voltam tagja.
- Nyelvismeret: angol, orosz, latin

1992. óta vagyok a VDSzSz tagja

- 1992-ben részt vettem Debrecen Állomás VDSzSz Alapszervezetének, majd a VDSzSz Debreceni Területi Szervezetének alapításában.
- 1992-2003-ig VDSzSz Debrecen Állomás Alapszervezetének választmányi tagja voltam.
- 1994-től VDSzSz Debreceni Területi Választmány tagja
- 1995-től VDSzSz Debreceni Területi Szervezet irodavezetője
- 2002-től GYES-en voltam. Ikerlányaink 2002 decemberében születtek, kisfiunk 2005 júliusában. Ez idő alatt végeztem el a főiskolát, és kezdtem meg jogi egyetemi tanulmányaimat.
- 2007-ben álltam ismét munkába a VDSzSz Szolidaritás Debreceni Területi Szervezeténél. 2007-ben Debrecen Forgalmi Alapszervezet ügyvivő testületének tagjává, majd október hónapban a Területi Szervezet vezető ügyvivőjének helyettesévé választottak, mely tisztségeket jelenleg is betöltöm.

JELÖLT TISZTSÉG: ETIKAI BIZOTTSÁGI TAG

DR. SZILÁGYI VERONIKA

RÖVID SZAKMAI ÉLETÚT

VÉGZETTSÉG

1989-1993	Erkel Ferenc Általános Iskola, Gödöllő
1997-2001	Török Ignác Gimnázium, Gödöllő
2001-2006	Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Jogász Szak
2008-2010	Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Munkajogi Szakjogász Szak

SZAKMAI TAPASZTALAT

2004-2005	ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszékén indított Munkajogi Jogklinika keretében munkajogi kérdésekben tanácsadás szakmai gyakorlat a VDSzSz Szolidaritásnál
2006-	a MÁV Zrt., majd a Rail Cargo Hungaria jogi előadója; 2006. 08. 01. óta a VDSzSz Szolidaritás kikért tisztségviselője, feladat: a VDSzSz Szolidaritás Budapesti Területén munkajogi (peres és nemperes) képviselőnek ellátása, polgári jogterületen okiratszerkesztés, és tanácsadás; a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligájában munkajogi képviselő ellátása;
2007-2011	a VDSzSz Szolidaritás Etikai Bizottságának tagja;
2009-	a VDSzSz Szolidaritás Pécsi Területén munkajogi képviselőnek ellátása; a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája Ifjúsági Tagozatának alelnöke; a Nemzetközi Szakszervezeti Szövetség Ifjúsági Bizottságának tagja; az Európai Szakszervezeti Szövetség Ifjúsági Bizottságának tagja;
2010-	a Nemzetközi Közlekedési Szakszervezet Vasúti Szekció Intéző Bizottságának ifjúsági képviselője; a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája Ifjúsági Tagozatának elnöke

SZAKMAI ÉRDEKLŐDÉSI KÖR

Elsősorban a munkajog és szociális jog területei, a nemzetközi jog, különös tekintettel az Európai Unió joganyagára, polgári jogterületen a családjog, emellett ifjúsáspolitikai kérdések.

NYELVTUDÁS

Angol – államilag elismert középfokú, C típusú nyelvvizsga
Német – társalgási szint

EGYÉB KÉPESSÉGEK

Felhasználói szintű számítógépes ismeret (Ms. Office programok, Internet)
B kategóriás jogosítvány

JELÖLT TISZTSÉG: FELÜGYELŐ BIZOTTSÁGI TAG

DELI BERTALAN RÖVID SZAKMAI ÉLETÚT

Életkor: 47 év

Iskolai végzettségek:

- 2010. Baross Gábor Oktatási Központ – felsőfokú személyszállítási tisztképző
- 2007. LIGA Szakszervezetek által szervezett középfokú tanfolyam
- Ipari Szakközépiskola Nyíregyháza – szakközépiskolai érettségi
- Pap Általános Iskola

Szakmai gyakorlat

A MÁV szolgálatába 1984. augusztus 21-én lépett:

- Munkaviszonyát, mint vonatfékező kezdte.
- Jelenleg vezető jegyvizsgáló munkakörben dolgozik.
- A MÁV-START Zrt. Debreceni Személyszállítási Szolgáltatási Központ Üzemi Tanácsának tagja.
- A MÁV-START Zrt. Központi Üzemi Tanácsának tagja.

VDSzSz tag 1992. óta.

Tisztségei:

- 1992-től Debrecen Állomás VDSzSz Alapszervezetének választmányi tagja.
- 2007-től a VDSzSz Szolidaritás Debrecen Személyszállítási Alapszervezetének vezető ügyvivője.
- A VDSzSz Debreceni Területi Szervezet Alapszervezetek Gyűlésének tagja.
- A VDSzSz Szolidaritás MÁV-START Zrt. Társasági Választmányának tagja.
- A VDSzSz Szolidaritás Országos Választmányának tagja.
- A VDSzSz Szolidaritás Felügyelő Bizottságának tagja.
- A Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete Felügyelő Bizottságának tagja.
- 2008-ban a Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezetének bronz jelvényét kapta.

JELÖLT TISZTSÉG: FELÜGYELŐ BIZOTTSÁGI TAG

MÁTHÉNÉ DR. BERTÓK JUDIT RÖVID SZAKMAI ÉLETÚT

1956. június 11-én született Esztergomban. Budapesten lakik, özvegy, három gyermeke van.

Iskolai végzettsége: 1974-ben érettségizett Esztergomban.
1980-ban az ELTE Állam- és Jogtudományi Karán kapott jogi diplomát.
1982-ben jogtanácsosi szakvizsgát tett.
1984. és 1986. között posztgraduális külkereskedelmi szakjogász képzésen vett részt.
1991-ben társadalombiztosítási szakjogászként újabb diplomát szerzett.
1999-ben munkaügyi szakjogász diplomát szerzett.

1987-től dolgozik a MÁV-nál. Először Rákosrendező Körzeti Üzemfőnökségen tevékenykedett. 1988-tól a Budapesti Igazgatóságon dolgozott. 1989-től illetmény nélküli szabadság igénybevételével a Vasutas Társadalombiztosítási Igazgatóságon dolgozott jogtanácsosként. 1994. májusában a VTI-nél fennálló közszolgálati jogviszonyát megszüntette. Jelenleg a MÁV Zrt. Vezérigazgatóságán van állományban.

1990-ben lett a VDSzSz tagja. Kezdetől fogva aktívan tevékenykedett a szakszervezet jogsegélyszolgálatában. A VDSzSz II. Küldöttgyűlése megválasztotta az Etikai Bizottság elnökének, a III. Küldöttgyűlés pedig az Etikai Bizottság tagjának.

A VDSzSz tisztségviselőjeként a központi jogtanácsosi munkakört tölti be.

1996-tól a VDSzSz Szolidaritás Felügyelő Bizottságának tagja, 2003-tól elnöke.

2010-től a LIGA Önsegélyező Pénztár Ellenőrző Bizottságának tagja.

JELÖLT TISZTSÉG: FELÜGYELŐ BIZOTTSÁGI TAG

OROSZI RUDOLF RÖVID SZAKMAI ÉLETÚT

1957. október 2-án született. Budapesten lakik, nős, egy középiskolás gyermeke van.

Iskolai végzettsége: gimnáziumi érettségi
Mechwart András Ipari Szakmunkásképző Intézet
Baross Gábor Tisztképző Intézet
OMMF Munkavédelmi Képző és Továbbképző Intézet
Pécsi Tudományegyetem Humán Szervező Főiskolai Szakán szerzett diplomát

Szakképzettségei: mozdonyvezető (dízel, villany)
vasútgépész technikus
tisztképző vontatási szak
munka- és tűzvédelmi szaktechnikus
személyügyi szervező diploma

1976. óta dolgozik a MÁV-nál.

1978 – 1982. - mozdonyvezető Hámán Kató VF
1983 – 1987. - mozdonyfelvigyázó
1988 – 1991. - munkavédelmi vezető Rákosrendező pu.
1991 – 1995. - munkavédelmi előadó Budapesti Igazgatóság
1996 - - munkavédelmi és szociálpolitikai referens VDSzSz Szolidaritás

1995. óta tagja a VDSzSz Szolidaritásnak.

1996. óta kikért tisztségviselője a szakszervezet központjának.

Feladata: a szakszervezet munkavédelmi, szociálpolitikai kérdésekkel összefüggő véleményének alakítása, tárgyalások lebonyolítása a munkáltatóval, egyéni érdekvédelem.

Alapító tagja a nyugdíj, egészség és önszegélyező pénztáraknak.

Választott tisztsége: VDSzSz Szolidaritás FB tag
LIGA Mandátumvizsgáló Bizottság tagja.

JELÖLT TISZTSÉG: ORSZÁGOS SZÁMVIZSGÁLÓ BIZOTTSÁGI TAG

DERDÁK JÁNOSNÉ RÖVID SZAKMAI ÉLETÚT

Született: 1961-ben Nagykanizsán. 1981-től Szombathelyen él.

Iskolai végzettsége: 1979-ben érettségizett a Csány László Közgazdasági Szakközépiskola Számviteli-gazdálkodási Ágazatán, Zalaegerszegen.
A Gazdasági Főiskola kihelyezett szakán mérlegképes könyvelői képesítést szerzett.
Elvégezte a MÁV Tisztképzőt.

1979. óta MÁV alkalmazott. Több munkakörben dolgozott, 1991-től pénztárrevizori munkakört töltött be.

1996. óta a Szombathelyi Területi Iroda teljes munkaidőben kikért irodavezetője.

1991. óta tagja a VDSzSz-nek. Az alapszervezeti számvizsgáló bizottság elnöke.

1995-től az Országos Számvizsgáló Bizottság tagja.

Tagja továbbá a VDSzSz Szövetség Számvizsgáló Bizottságának is.

A VDSzSz a „Vasutasokért” elismerés Ezüst-jelvény fokozatával értékelte munkáját.

JELÖLT TISZTSÉG: ORSZÁGOS SZÁMVIZSGÁLÓ BIZOTTSÁGI TAG

DÓZSÁNÉ BERNÁT BEATRIX RÖVID SZAKMAI ÉLETÚT

1971-ben születtem, gyermekkorom óta Budakeszin lakom.

Végzettség

2006-2010 Szent István Egyetem
Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar
Humán Erőforrás Menedzser Szak
1985-1989 Kossuth Lajos Közgazdasági Szakközépiskola
Számviteli, gazdálkodási ágazat
Képesített könyvelő, vállalati tervező, statisztikus

Tanfolyamok

2000-2001 Személyügyi gazdálkodó
1999-2000 Személyügyi Ügyintéző
1997-1998 Társadalombiztosítási ügyintéző

Tanulószerződésemm volt a MÁV-val, az első munkahelyem a Bp. Déli Műszaki Kocsiszolgálati Főnökségen vonattisztítási részlegvezető 1989-1993.

Két gyermekem születését követően 1997-től a Déli Műszaknál, majd 1999-2003-ig a Déli Állomásfőnökségen társadalombiztosítási ügyintézői munkakörben dolgoztam és személyügyi feladatokat is elláttam.

2003. júliustól kezdődően a VDSzSz Szolidaritás Budapesti Területi Szervezeténél irodavezetőként dolgoztam, 2008. március óta pedig érdekvédelmi tevékenységet látok el.

Szakszervezetnél betöltött tisztségek:

1998-2003: Déli Alapszervezet ügyvivő
2000-2003: Budapest Terület Számvizsgáló Bizottsági tag
2000-2007: Budapest Területi Választmányi tag
2002-2003: Alapszervezeti Számvizsgáló Bizottsági tag
2003-2007: Budapest Területi Ügyvivő Testületi tag
2005-től: VDSzSz Szövetség Számvizsgáló Bizottsági tag
2007-től: VDSzSz Szolidaritás Számvizsgáló Bizottsági tag

JELÖLT TISZTSÉG: ORSZÁGOS SZÁMVIZSGÁLÓ BIZOTTSÁGI TAG

HORVÁTH GABRIELLA RÖVID SZAKMAI ÉLETÚT

1974-ben született, Babócsán lakik, elvált, két kiskorú gyermeke van.

Iskolai végzettsége: Apáczai Csere János Vasútüzemi Technikum
Gábor Dénes Főiskola

1994. óta MÁV alkalmazott, Barcs Állomásfőnökségnél forgalmi szolgálattevő munkakört tölt be.

1994. óta tagja a VDSzSz-nek.

2005-től a Berzence Alapszervezet vezető ügyvivője.

2007-től az Országos Számvizsgáló Bizottság tagja.

2008-tól a VDSzSz Szolidaritás Pécsi Területi Szervezetének irodavezetője.

JELÖLT TISZTSÉG: ORSZÁGOS SZÁMVIZSGÁLÓ BIZOTTSÁGI TAG

KORMOS ATTILÁNÉ RÖVID SZAKMAI ÉLETÚT

Született: 1955-ben Miskolcon, férjezett, három felnőtt gyermeke van.

-1973-ban szakközépiskolai érettségi után a MÁV Miskolci Pályafenntartási Főnökségen helyezkedett el, mint műszaki rajzoló.

-1984-ben az Épület és Hídfenntartó Főnökség megalakulásakor a tervező csoportba került, mint kalkulátor. Időközben letette a technikus vizsgát, elvégezte a kalkulátori tanfolyamot, majd 1984-ben okleveles árszakértői felsőfokú szakképesítést szerzett.

-1988-ban helyezték be a Miskolci Pénzügyi és Számviteli Hivatalba, mint pénzügyi szakelőadót.

Jelenleg a Pályavasúti Üzletág Kontrolling Igazgatóság Miskolci Operatív Kontrolling dolgozója, mint kontrolling szakelőadó.

A szakszervezetnek a munkába állásától tagja. A VDSzSz-nek a megalakulása óta tagja.

1995. óta az Országos Számvizsgáló Bizottság választott tisztségviselője.

1996-tól a miskolci helyi alapszervezet ügyvivő testületének tagja.

JELÖLT TISZTSÉG: Országos Számvizsgáló Bizottság

SZEPESINÉ RISKÓ JULIANNA RÖVID SZAKMAI ÉLETÚT

Személyi adatok:

Születési hely, idő: Nyíregyháza, 1964. december 21.

Iskolai végzettségek:

1979-1983 Sipkay Barna Kereskedelmi, Vendéglátóipari, Idegenforgalmi
Szakközépiskola, Nyíregyháza, Kereskedelem szak

Egyéb ismeretek:

- Felhasználói szintű számítástechnikai, Microsoft Office programok ismerete,
- Középfokú tb tanfolyam (OKJ)
- Alapfokú számviteli tanfolyam (vasúti) (középfokú folyamatban...)

Szakmai gyakorlat:

- 1983. július 1-től dolgozom a MÁV-nál. Nyíregyházán, a számviteli csoportban számfejtőként kezdtem.
- 1992. március 1-től a nyíregyházi villamos műhelyben belső művezetőként, mai megnevezésben ügyviteli előadóként dolgozok.

1993-tól vagyok a VDSzSz tagja

- és a VDSzSz Nyíregyháza Vontatási Alapszervezeténél ma már vezető ügyvivő-helyettesként tevékenykedem.
- 2003-tól Debrecenben a Területi Számvizsgáló Bizottságba voltam 4 éven keresztül.
- 2009-ben az Üzemi Tanácsba is beválasztottak, már másodszor érdemeltem ki kollegáim bizalmát.

Hobbi:

Olvasás, túrázás,

JELÖLT TISZTSÉG: ORSZÁGOS SZÁMVIZSGÁLÓ BIZOTTSÁG

TÓTH TIBORNÉ RÖVID SZAKMAI ÉLETÚT

1952. június 16-án Debrecenben láttam meg a napvilágot, ahol jelenleg is élek. Férjemmel két fiú gyermeket neveltünk fel, öt kislány unokánk van.

Iskolai végzettségem:

- BGF Pénzügyi és Számviteli Főiskolai Kar Mérlegképes könyvelő Vállalkozási Szak
- Debreceni Közgazdasági Szakközépiskola képesített könyvelő, vállalati tervező, statisztikus
- MÁV Tisztképző Felsőfokú munkaszervező és munkaelemző

Első munkahelyem a Debreceni Konzervgyár Labor-MEO-ja volt. Házasságkötésem után 8 évig éltünk családommal Kazincbarcikán. Itt pár hónapot dolgoztam a Városi Tanács Kereskedelmi Iparügyi Osztályán, 7 évig a Borsodi Vegyi Kombinát Igazgatási és Jogi Osztályán. Családi okok miatt 1979.-ben vissza költöztünk Debrecenbe, ahol a MÁV-nál helyezkedtem el.

1979. MÁV Debreceni Üzletigazgatóság Igazgatási és Jogi Osztály, 1984-től a Szervezési és Döntéselőkészítő Csoport, amely később az Igazgatói Kabinet keretén belül Szervezési Irodává alakult, itt szervezési előadóként dolgoztam.

1992.-ben léptem be a Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete MÁV Rt. Szakszervezetébe.

1993. februártól – mint kikért tisztségviselő – a VDSzSz MÁV Rt. Debrecen Területi Szervezetének irodavezetőjeként dolgoztam.

1994. évben a VDSzSz MÁV Kongresszusa az Országos Számvizsgáló Bizottság tagjává, majd a Bizottság elnökévé választott, mely tisztséget jelenleg is ellátok.

1997. óta a VDSzSz Szövetség Számvizsgáló Bizottság elnöke vagyok.

Alapító tagja vagyok a nehéz sorsú vasutas kollégák megsegítésére a VDSzSz MÁV által alapított és működtetett – „Alapítvány a vasutasokért” Kuratóriumának.

1996.-2007. a VDSzSz MÁV Debreceni Területi Szervezetének Vezető Ügyvivő helyettese voltam.

2001.-ben a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája Számvizsgáló Bizottság tagjává,

2005. –ben Liga Számvizsgáló Bizottság elnökévé választottak.

A munkavállalók érdekeinek képviselése során gyakran megérintett azon kollégáink helyzete, akik munkatársaikhoz képest, valamilyen speciális helyzetükből adódóan – pl. kisgyermekes anyukák, lakóhely, vagy éppen szakszervezeti hovatartozásukból miatt – munkahelyükön hátrányos helyzetbe kerültek. A VDSzSz-ben már a 1990-es évek végétől foglalkoztam a gyermeket vállaló és munkahelyükre visszatérő kismamák sorsával, több esetben indítottunk és nyertünk meg munkaügyi pert az egyenlő munkáért egyenlő bért témakörében. 2005.-ben a VDSzSz-ben 15 taggal megalakítottuk az Esélyegyenlőségi Tagozatot. Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. Törvényből fakadó kötelezettségének megfelelően a MÁV Zrt is köteles Esélyegyenlőségi Tervet készíteni. 2005. óta tagja vagyok a MÁV Zrt Esélyegyenlőségi Bizottságának. Az elmúlt évek során egyre több ezzel kapcsolatos probléma várt megoldásra a Liga tagszervezeteinek tagsága körében is, ezért 2009. évben 25 tagszervezet részvételével megalakítottuk a Liga Esélyegyenlőségi Tagozatát, melynek elnökhelyettesévé választottak. A Liga ET szervezésében ismeretterjesztő érzékenyítő tanfolyamokat szervezünk, ahol előadóként is részt veszek.

Pénzügyi ellenőrző tevékenységem során szakmai tudásommal igyekszem a törvényi előírások betartása mellett a tények feltárásával, – amennyiben arra mód van annak kijavításával – legmesszebbmenőig a szakszervezet érdekeit szolgálni.

A VDSzSz Szolidaritás

PROGRAMJA 2011 – 2015. években

Bevezetés

Szakszervezetünk 2011-2015. közötti időszakra megfogalmazott programjának szerkesztői abban a kivételesen nehéz helyzetben vannak, hogy gyakorlatilag ismeretlen területen kell a tagság által vágyott célokig eljutni. Ui. az egy évvel ezelőtti kormányváltást követően a nemzeti vasút sorsáról érdemi döntés nem született. Az elmúlt év végére ígért stratégia üresen kong, és a Széll Kálmán tervben megfogalmazott 2012. január 1-től elvárt holdig-rendszerű működésnek még a vázlata sem áll rendelkezésre.

Nincsenek középtávú megállapodások, és ami primitív iránytűként szolgálhat, az a Kollektív Szerződések határozatlan idejű volta.

Helyzetünket még inkább nehezíti, hogy az Alkotmányozás eredménye csak később lesz ismert az új Alaptörvény elfogadásával, és várhatóan az év második felében az Munka törvénykönyve is lényeges tartalmi változásokat fog elszenvedni. A kormányzati szervek az Mt. módosításának előkészítését elkezdik, de kérdés, hogy ebbe a folyamatba mennyire vonják be az érdekképviselőket. Az elmúlt egy év gyakorlatát ismerve várhatóan igen csekély mértékben.

A program figyelembe veszi azokat a magyar vasút életében várhatóan bekövetkező változásokat, amelyekhez történő igazodást az alapszabály-tervezet is tükröz.

1. Helyzetértékelés

A VDSzSz Szolidaritás markáns szereplője a magyar szakszervezeti mozgalomnak, a vasutas munkavállalók hiteles képviselője, a vasút egyik legnagyobb, de a legmeghatározóbb szakszervezete.

Szakszervezetünk a VDSzSz Szövetség révén tagja a hat szakszervezeti konföderáció közül minden vonatkozásban a legerősebbnek tekinthető LIGA-nak, amelynek befolyása, elismertsége szakszervezetünk jóvoltából is növekszik.

A VDSzSz Szolidaritás véleményének, álláspontjának ismerete nélkül nehezen képzelhető el, hogy a közlekedéspolitikában, a vasútegészségügyben (ÁEK) tartós döntés szülessen. Szakszervezetünk jelöltjei, küldöttei meghatározó szerepet játszanak az üzemi és közalkalmazotti tanácsokban, munkavédelmi bizottságokban, munkavállalói képviselőként a különböző vasúti társaságok felügyelő bizottságaiban. Az alapvetően a VDSzSz Szolidaritás kezdeményezésére kitartó, aktív szervező és jogi tevékenységet követően megalakult vasutas pénztárakban a több, más szervezetek által a vezető testületekbe delegált, illetve választott pénztártag erősen kritizálható magatartása folytán – kihasználva korrekt jóhiszeműségünket – befolyásunk jelentős mértékben esett.

A szakszervezet infrastruktúrája az időszakban tovább erősödött, ezáltal megfelelő háttérrel biztosít az eredményes működéshez. A taglétszámunk alakulása az ágazatban foglalkoztatottak létszámának folyamatos csökkenése mellett pozitívan értékelendő.

Az elmúlt időszakban a gazdasági környezet a vasutasságot ellentmondásosan érintette. Míg a keresetek növekedése folyamatosan meghaladta a nemzetgazdasági átlagot, a munkahelyek fenyegetettsége növekvő méreteket öltött. A vasúti alágazatban kötött megállapodások az elmúlt év végéig biztosították a munkahelyek megtartását, azonban az utóbbi időben – ahogy arra már utaltunk – egyre több problémával kell szembe néznünk a vasutas munkahelyek megőrzéséért. A kormányzati gazdaságpolitikát az elmúlt ciklusokban jelentős változások jellemezték; míg a kezdeti időszakban a keresletösztönzés volt jellemző, az elmúlt 1-2 évben egyre inkább a megszorításokon van a hangsúly.

Mindezt alapvetően a világban jelentkező pénzügyi-, majd gazdasági válság generálta. Így hazánk mind gazdaságilag, mind társadalmilag – különös figyelemmel a bérből és nyugdíjból élők nagy része – krízisbe került. A neoliberális gazdaságpolitika minden területen a piaci folyamatok mindenhatóságát hirdeti és képviseli. Ez a szemlélet a közlekedésben súlyos károkat okoz.

Ehhez dominánsan hozzájárul, hogy a gazdaságpolitika felelősei a hazánkban egyre növekvő fekete- és szürkegazdaságot megfékezni képtelenek, ebből fakadóan a költségvetési intézmények csak a látható jövedelmekből képesek működésüket fedezni. Ennek egyenes következménye a vasútnál is megmutatkozik: az alacsony keresetek, a nyugdíjassá váló vasutasok bizonytalansága a nyugdíjuk értéke megőrzésének tekintetében, a nyomorúságos általános egészségi állapot, az erkölcsi és morális értékek vesztese, a mindennapi létért való küzdelem okozta munkahelyi konfliktusok, a munkáltatók agresszív fellépése.

E konfliktusok kezelésére 2007-ben a tulajdonos és a szakszervezetek között megalakult a Vasúti Egyeztető Bizottság (VEB), amely nem egy alkalommal eredményesen tudta a feszültségekkel terhes problémákat rendezni. A bizottság működése az utóbbi időben rendkívül nehézkesnek bizonyult.

Az európai vasútpolitika felemás, ellentmondásos módon érvényesült az ország európai uniós csatlakozása után. Az akkori kormány ígérete ellenére nem alakította át a vasút-finanszírozás rendszerét oly módon, hogy azzal a további kényszer-eladósodottság elkerülhető legyen.

A költségvetés elégtelen forrás-biztosítása növeli a vasúti infrastruktúra leromlását, viszont a mindenkori kormányok elvárják a MÁV-tól, hogy szervezeti és működési változásokat hajtson végre úgy, hogy közben ezek politikai és pénzügyi feltételeit nem biztosítja.

Korábban az integrált vasútállamati modell helyébe egy részben új struktúra lépett, ami állítólag jobban alkalmazkodik az európai uniós irányelvekhez (vasúti csomagok), mindez azonban ellentmondásos módon alakult. A jelenleg holding struktúrában működő vasútállamati egységek egymáshoz való viszonya sok tekintetben rendezetlen, az összhang helyett a folyamatos zavar jellemzi mind üzemviteli, mind pénzügyi kapcsolatukat. Az operátori funkciókat ellátó leányvállalatok döntési jogosultsága korlátozott, hiszen komoly függőségben vannak a mindenkori politikai szándéknak kiszolgáltató pályavasúti anyavállalattól. Ezt felismerve a tulajdonos előírta a MÁV számára egy új stratégia kimunkálását, amelynek 2010. októberig szabott határidőt, ám e stratégia mind a mai napig nem készült el.

Ugyancsak kormányzati döntés, hogy 2012-től a közösségi közlekedést egy holding irányítsa. Ám ennek részleteiről semmit nem lehet tudni; ebből fakadóan azt sem, hogy a holding megalakulás a vasút jelenlegi struktúrájában milyen változást fog indukálni.

Az át- és kiszervezések során szakszervezetünk többnyire eredményesen képviselte a tagság és a munkavállalók érdekeit. A rendezett munkaügyi kapcsolatokat a formális és informális megállapodások viszonylag tisztességesen biztosították. A tulajdonos azonban ezen alkukat

időnként felülírta, illetve végrehajtásukat akadályozta. Ez utóbbi vezetett a korábbi és időtartalmában jelentős munkabéke megtöréséhez. Ennek következtében az együttműködés határfoka mind a kormányzat, mind a vállaltvezetés szintjein nagymértékben romlott.

A bal-liberális kormány a kormányzásuk utolsó időszakában egyre inkább formálissá tette az érdekképviselőkkel történő együttműködést. A kormányzati intézkedések a szakszervezetek által alapvetően fontosnak tartott érdekek ellen történtek, a válságkezelésnek álcázott intézkedések az állapotokat tovább rontották. Említhetjük például a vonalbezárásokat, a foglalkoztatási garanciák és az érdekképviselőkkel való egyeztetési kötelezettség tartalmi elmaradását.

A 2010. évi választásokat követően megalakult új kormánnyal szembeni elvárásaink ez idáig nem teljesültek. Főleg azon ígérek esetében, amelyek a sztrájkkövetelésekkel kapcsolatosan elhangzottak. Mindenkinek emlékezni kell, hogy a jelenlegi kormánypárt ez ügyekben megszólaló képviselője a sztrájkköveteléseinket jogosnak és teljesíthetőnek ismerte el. A választást követő nyilatkozatok is a várható teljesítést erősítették. Nem beszélve a politikai vezetőkkel való tárgyalásokon elhangzottakról, amelyek megkérdőjelezhetetlenné tették, hogy a kollektív munkaügyi vitákat megállapodással le tudjuk zárni, mitöbb, elismerve szakszervezetünk érdemeit és küzdelmét a mellékvonalak felszámolása ellen.

2. Érdekvédelem

Célok

- A kezdeményezett kollektív munkaügyi viták mielőbbi eredményes lezárása; ha kell, további sztrájkok meghirdetésével.
- A sztrájk törvény munkavállalók számára előnytelen megváltoztatása okán hatékony eljárást kell kidolgozni annak érdekében, hogy a VDSzSz Szolidaritás által hirdetett sztrájk elérje céljait.
- A keresetek jelentős emelése, figyelemmel a vasúti munkavégzés átlagostól eltérő nehézségeire (nagy felelősséggel járó, folyamatosan, szabadban, szélsőséges időjárási viszonyok között végzett tevékenység), ezáltal a tisztességes megélhetés tartós biztosítása;
- A foglalkoztatás biztonsága kiszámíthatóságának garantálása, az egyéni életpályák kialakíthatósága és kiszámíthatósága, a tagszervezeteink érdekérvényesítő képességének javítása;
- Az emberhez, a végzett munkához méltó, kultúrált, a munkaadó pszicho-terrorjától és egyéb atrocitásaitól mentes munkahelyi környezet megteremtésének kikényszerítése;
- A munkavállalók életkilátásait nagymértékben rontó módosított nyugdíjtörvény visszavonása és a munkavállalók egészségi, szociális állapotához való igazítása.
- A világnézeti semlegesség megőrzése mellett minden olyan társadalmi és politikai erő támogatása, amely jogosnak ismeri el, és elő kívánja segíteni a munkavállalók reális követeléseinek megvalósítását, érdekképviselői szervezeteik megerősödését.
- Olyan társadalmi-gazdasági átalakulás, ahol a működőképesség és fejlődés alapjainak megteremtése során sem szorul háttérbe a szociális partnerek esélyegyenlőségének biztosítása
- Olyan civil szervezetek támogatása, akik – felismerve a társadalom, a gazdaság, a helyi és regionális közösségek hosszú távú érdekeit – a költség és környezetkímélő, kulturált

és biztonságos közösségi közlekedés feltételeinek megteremtéséért, elsőbbségének biztosításáért tesznek erőfeszítéseket.

- A MÁV Zrt. által működtetett, a munkavállalók és családtagjaik számára rendelkezésre álló szociális, kulturális és jóléti intézmények szolgáltatásai (mint pl. üdülés, sportlétesítmények, könyvtár, egyéb oktatási szolgáltatások) igénybe vételi lehetőségének bővítése.

Program a célok eléréséhez

Folyamatos párbeszéd a szociális partnereinkkel

A magyarországi vasúti közlekedés működőképességének megtartása, fejlesztése alapvető érdek. A vasutak fejlődése azonban elképzelhetetlen a kérdés megítélésében uralkodó szemlélet alapvető megváltozása nélkül, mind az országos gazdaságpolitika, mind a vállalati működés területén.

Éppen ezért szakszervezetünk a mindenkori kormánnyal történő tárgyalásokon aktív szerepre törekszik, mivel el kívánja érni:

- a kötöttpályás közlekedési infrastruktúra (a több évtizedes elmaradások miatti) dinamikus fejlesztését;
- új közlekedéspolitikai koncepció kidolgozását, amely világosan kimondja a közösségi közlekedés, különösen a vasúti személyszállítás elsőbbségét; másrészt kiemeli – különösen tranzitforgalomban – az árufuvarozás szerepének jelentőségét a közúti árufuvarozással szemben; majd ezek alapján rendelkezik a források elosztásáról;
- a vasút-finanszírozás ellentmondásainak feloldását, a vasutak európai jognak megfelelő költségvetési költségterítést, illetőleg finanszírozást, ezen belül
 - a vasúti adósságok elmaradt szanálásának végrehajtását,
 - a vasút finanszírozás az EU előírásoknak megfelelő alapokra helyezését,
 - a vasúti pályák fejlesztésének finanszírozását,
 - a közszolgáltatások költségeinek teljes körű, késedelmi kamatokkal terhelt megtérítését,
 - az állam erőfölényét nem tükröző közszolgáltatási szerződésnek az adott időszakra megfelelő időben történő megkötését.

A vasút jövőjét és a munkavállalók érdekeit érintő európai jogszabályi környezet alkalmazása során el kell érni, hogy a kormányzat

- ne kényszerítse a vasútvállalatokat, hogy a társaságok és munkavállalók számára hátrányos intézkedéseket a szakszervezetekkel történő megállapodásokon alapuló méltányos ellentételezések nélkül tegyék meg;
- maradéktalanul és határidőre teljesítse azokat a jogi normákat, amelyek a vállalati adósság rendezésével, finanszírozásával biztosítják a folyamatos működőképességet;
- ne léphessen ki a vasúti infrastruktúra működtetésének felelősségéből; olyan – az EU szabványoknak megfelelő – vasúti pályákat kell biztosítani, amelyen megfelelő színvonalú személy- és árufuvarozás biztosítható.

Szakszervezetünk továbbra sem mond le arról, hogy – a jelenlegi európai gyakorlatnak megfelelően – az ágazati érdekegyeztetés intézményesüljön, amelyet a piaci liberalizáció és az állami tulajdonúak mellett, az egyre nagyobb számban létrejövő magán vasúttársaságok működése is indokol. Ezért is célunk az egész ágazatra kiterjedő kollektív

szerződés létrehozása. Ennek érdekében kezdeményezésünkre hamarosan megkezdí működését az Ágazati Párbeszéd Bizottság.

A VDSzSz Szolidaritás követeli, hogy a vasút fejlesztése és működtetése mellett elkötelezett, a közlekedési szakmát elméletben kiválóan ismerő, kellő és elismert szakmai gyakorlattal rendelkező, állhatatos emberi tulajdonságokkal bíró (a pártérdekek mentén történő, a vállalatok, munkavállalók érdekeit sértő gazdasági döntések meghozatalát vagy végrehajtását megtagadó) ágazati és társasági vezetőkkel dolgozhasson együtt.

Szakszervezetünk nem tudja elfogadni a szociális-, kulturális-, jóléti-, egészségügyi- és sportvagyon jelenlegi rendezetlenségét, a jövőt illető bizonytalanságát. E vagyonsrészeknek a vasutasok szolgálatában kell maradniuk. Nem engedhetjük meg, hogy az elődeink befizetéseiből és az erre fordított vállalati forrásokból létrehozott létesítmények eltűnjenek, elenyésszenek, vagy az alulfinanszírozott vasút veszteségeinek csökkentésére, a napi működési költségekre, vagy a költségvetési kötelezettségek pótlására használják.

Sajnos az nyugdíjasok számának egyre nagyobb növekedése időszerűvé és elkerülhetetlenné teszi fellépésünket gondjaik mérséklésére, enyhítésére. Ezért szakszerveztünk fontosnak itéli, hogy aktívan közreműködjön az ún. „Időügyi törvény” mielőbbi megalkotásáért. A szándékok szerint e törvény hivatott rögzíteni az elesett nyugdíjasok szociális és egészségügyi ellátását garantáló megfelelő színvonalú közigazgatási és egészségügyi feladatokat.

Megélhetést biztosító jövedelmek és a foglalkoztatás biztonsága

Alapvető cél, hogy a munkavállalók bére és munkaideje a vasúti ágazatban fokozatosan közelítse az EU országokban alkalmazott átlagos szintet. A foglalkoztatóknál rendszeresített cafetéria-rendszerek az adózási konzekvenciáktól függetlenül is meg kell, hogy őrizték funkciójukat, értéküket.

A vasútvállalatoknál az utóbbi években olyan mértékű létszámleépítés történt – elsősorban a végrehajtó tevékenységeknél -, amellyel a vasút a biztonságos működés határára került. Ezért a továbbiakban is csak olyan létszámcsökkentést veszünk tudomásul, ami innovációval, beruházással, műszaki fejlesztéssel, illetve a korábban elvárt tevékenységek indokolt megszüntetésével alapozza meg a létszámcsökkentést a vasút üzemeltetés biztonságának veszélyeztetése nélkül.

Amennyiben a munkáltató objektív bizonyossággal igazolja, hogy adott műszaki vagy szervezési intézkedések létszámleépítés nélkül nem megoldhatóak, úgy erről a tényről hajlandóak vagyunk érdemi tárgyalásokat folytatni abban az esetben, ha ezek a történések időbelisége kiszámítható, és a munkáltató az előbb említett átalakításból létrejövő bevételből is hajlandó az érintett munkavállalók szakszervezetünkkel megállapodott módon történő sorsrendezésére. Azonban elfogadhatatlan annak a rossz, túrhetetlen korábbi munkáltatói gyakorlatnak az újraélesztése, hogy speciális vasúti szakképesítéssel rendelkező munkavállalókat kíván elbocsátani anélkül, hogy további életpályájukat kiszámíthatóvá, megalapozottá tegye.

Nem ragaszkodunk az alacsony hatékonyságú tevékenységek fenntartásához, ugyanakkor célunk, hogy az e tevékenységek felszámolása nyomán felszabaduló munkaerő számára más

munkakör felajánlásával, átképzéssel személyre szabott, méltányos módon munkába való elhelyezés eszközeinek felhasználásával, a munkáltatóval közös megoldást dolgozzunk ki.

A VDSzSz minimum célként tűzi ki, hogy mielőbb jöjjön létre újabb középtávú megállapodás, melynek része a foglalkoztatás biztonságát garantáló klauzula.

Ugyancsak fontosnak ítéljük, hogy a napi rendes munkaidő pár éven belül minden munkavállaló esetében 7,2 órára mérséklődjön. Értelmszerűen a mérséklésnél elsődlegességet élveznek a fizikai munkát végzők, ill. a többműszakos munkarendben foglalkoztatott munkavállalók.

A kormányzati szándék ellenére is szakszerveztünk követeli és elérendő célként tűzi ki a korkedvezményes nyugdíjazás megőrzését, mitöbb, annak bővítését, kiemelten a szélsőséges környezeti hatásoknak kitett munkát ellátók esetében.

A munkavégzés jogi (Kollektív Szerződés és egyéb) feltételei

Egyetlen munkáltatónál sem lehet kollektív szerződés nélküli állapot. Szakszervezetünk nem tehet engedményeket a kollektív szerződésekben megjelenő eredményeink mérséklésére. El kell érünk, hogy a kollektív szerződések jelenlegi határozatlan időtartama ne változzon.

A munkarendek esetleges változtatása során feltétlenül el kell kerülni az olyan módosításokat, amelyek ellentétesek a munkavállalók érdekeivel, életkörülményeiket hátrányosan befolyásolják. A kötelező munkaidő jelenlegi csökkentése mellett a hosszú távon kiszámítható, és be nem tartása esetén szankcionálható munkaidő-beosztások, előrevezénylések készítésének kötelezettségét a kollektív szerződéseknek feltétlenül tartalmazniuk kell.

Biztosítani kell, hogy a kollektív szerződés megfogalmazásai egyértelmű helyzetet teremtsenek valamennyi vasúti munkahelyen, hogy gátat lehessen vetni a munkáltatói egyoldalú félreértelmezéseknek, amelyek csak hosszadalmas, elhúzódó bírósági eljárásokat generálnak, és alkalmasak a munkavállalók helyzetének rontására és elbizonytalanítására.

A Kollektív Szerződésekben minél markánsabban kell megjeleníteni a VDSzSz Szolidaritás Küldöttgyűlése által meghatározott célok eléréséhez szükséges munkaviszonyra vonatkozó szabályzóknak. A Munka Törvénykönyvének „rossz előérzetekkel terhes” módosításait a LIGA-n keresztül úgy kell befolyásolni, hogy az minden esetben a munkavállalók érdekeit szolgálja, életminőségét javítsa; különös figyelemmel, hogy a LIGA által kezdeményezett, a nyugdíjkorhatár visszaállítását kezdeményező népszavazást az Alkotmánybíróság az Országos Választási Bizottságnak új határozathozatalra visszautalta. Meg kell jegyeznünk, hogy a hozott határozat szokatlan módon nem tért ki arra, hogy a népszavazás kezdeményezése az Alkotmány mely paragrafusával ütközik.

Kiemelt feladatnak tekintjük, hogy minden vasútvállalatnál legyen hatályos Esélyegyenlőségi Terv.

3. A munkavégzés körülményei, munkavédelem, munkabiztonság

Továbbra is elsődleges feladatunknak tekintjük tagjaink, a MÁV Csoport munkavállalóinak egészségét, hosszú távú munkaképességének megőrzését biztosító munkafeltételek nyomon követését, a szükséges intézkedések kezdeményezését, egyéni érdeksérelmek kezelését.

Azt várjuk, hogy a kezdeményezésünkre idén kidolgozandó munkaruházati pontrendszeren alapuló ellátás – mely a ruházati elemek kiválasztásában nagyobb szabadságot biztosít a munkavállalóknak – lehetőséget ad a ruházat igény szerinti összeállítására, és ezzel növeli a munkavégzés komfortját.

A MÁV Zrt. beszerzési-anyaggazdálkodási szervezete által lebonyolítandó közbeszerzési eljárások során az ár-tényező mellett szándékunkban áll a minőségi követelményeket hangsúlyosabban megjeleníteni. Ez vonatkozik úgy a ruházatra, mint a technológia működtetése során használt eszközökre, anyagokra.

A munkabiztonsági jogalkotás területén a kormányzat jelentős elmaradásban – mulasztásos törvénysértésben van úgy saját magához, mint az Unió elvárásához képest. Számos jogszabályunk elavult, vagy a megszűntek helyére nem lépett új. Hiányoznak alapvető biztonsági szabályzatok, nincs új anyagmozgatási norma, hogy csak néhányat említsünk.

Amennyiben a ciklusidő alatt a jogalkotási folyamat megindul, komoly feladatot jelent majd ezek megfelelő adaptálása a MÁV szabályozó rendszerébe. Ugyanakkor sajnálatos módon továbbra is napi kihívást jelent a meglévő jogszabályi előírások betartatása a munkáltatóval.

A Munkavédelmi törvény előírja a munkáltatók számára, a munkahelyek, munkakörök kockázatértékelésének évenkénti felülvizsgálatát. Ezt a jövőben tartalmilag is határozottabban kívánjuk ellenőrizni. Míg az áruszállítási, elegy-feldolgozási teljesítmények csökkenésével bizonyos kockázatok minimalizálódtak, addig más területeken – például a FOR rendszer bevezetése okán – újak jelentek meg.

Céljaink között szerepel a vállalat munkakörülmény javító intézkedésekre fordítható pénzfelhasználásának behatárolása, egyértelművé tétele. Napjainkban gyakran munkakörülmény javító intézkedésként kerülnek feltüntetésre olyan beruházások is, melyek elsősorban a technológiai folyamatokat szolgálják.

Évek óta megoldatlan a vonalon lévő egyes szolgálati helyek korszerű fűtése. Szakszervezetünk már jó egy éve erőlteti a korszerűtlen, környezetszennyező szenes kályhák kicserélését. Erre több lehetőség is kínálkozik; akár egyedi gázfűtéssel vagy hőtárolós villanykályha telepítésével.

A személyes kapcsolatokon túl szorosabb együttműködést szeretnénk kialakítani a Vasútegészségügyi Kft-vel azért, hogy az előbb említett új kockázati tényezők munkavállalók egészségére gyakorolt hatását tisztán lássuk, és a megelőző intézkedések érdekében szükséges fellépésünket ezek ismeretében határozhatjuk meg.

A MÁV egészségmegőrző programjában az utóbbi években a részt venni szándékozók száma csökkenő tendenciát mutat az igénybe vehető helyek számához viszonyítva. Ennek legfőbb oka, hogy a program a rendes szabadság terhére vehető igénybe. Ezért, továbbá a vasútüzemhez kötődő egyes munkakörök speciális fizikai és mentális leterheltsége miatt el kívánjuk érni, hogy ahogy más közlekedési cégek esetében a munkáltató (pl. MÁV, HungaroControl) az egészségőrző programra (rekreációra) biztosítson fizetett külön

szabadságot. Természetesen olyan konstrukciót alakítson ki, amely nem jelent többletköltséget a munkavállalókra nézve, mint jelenleg az SZJA változásból adódó gyakorlat.

Hosszabb távon szeretnénk, hogy a MÁV tulajdonú Kft-k egyes munkakörei is bekerüljenek a rendszerbe.

Továbbra sem tettünk le arról, hogy az éjszakai munkáltatás körülményeit és feltételeit az érintett munkáltatóknál áttekintsük, és az abban foglalkoztatottak egészségének megóvása érdekében elfogadható megoldást találjunk arra, hogy az ún. idősebb korosztály lehetőleg minimális mértékben legyen éjszaka foglalkoztatva.

A reményeink szerint mielőbb megkötendő ágazati kollektív szerződésben szabályozni kívánjuk az egyedüli munkavégzés feltételeit, nem engedve abból a MÁV-nál javarészt alkalmazott gyakorlatból, hogy azon munkakörökben, ahol mozgó járműveken vagy azok közelében történik munkavégzés, ott legritkább esetben teljesít 1 fő szolgálatot.

A sokasodó operátor vasúttársaságoknál alkalmazott munkáltatás rossz tapasztalatai is erősíti szakszervezetünk azon elvárását, hogy a vasúti közlekedés és munkavállalók biztonságának javítása érdekében a kocsi-, ill. vonatvizsgálatokat a vonatindításokat megelőzően pályavasúti munkavállalók végezzék. Természetesen ez nem azt jelenti, hogy a vasúttársaságok kocsivizsgálókat saját járműveik vizsgálatára, felügyeletére a továbbiakban ne alkalmazhatnának.

Munkavédelmi szempontból legrosszabb helyzetben még mindig a MÁV többségi tulajdonban lévő Kft-khez kiszervezett munkavállalói kör van. Ezen belül is főképpen a pályaeépítő fenntartó, illetve az Ingatlankezelő Kft-nél foglalkoztatott munkatársaink. Megszűnt a MÁV Kollektív Szerződése használatának kötelezettsége, gyakran a legalapvetőbb munkáltatási feltételek is hiányoznak úgy a munka- és védőruházat, mint a megfelelően ellenőrzött és karbantartott szerszámok. A tarthatatlan helyzet orvoslására eddig is több alkalommal fordultunk hatóságokhoz, de az OMMF és ÁNTSZ sem állt a helyzet magaslatán, mondván, hogy ellenőrzéseiket megnehezíti a szétszórta, alkalmoszerű munkáltatás. A törvényben biztosított jogainknál fogva továbbiakban is eljárunk annak érdekében, hogy az egészséghez és biztonságos munkavégzéshez a feltételeket a munkáltató biztosítsa, ill. a hatóságok kikényszerítsék azok biztosítását.

4. Vasút átalakítás

Elvárjuk, hogy a vasút átalakítási folyamata belátható időn belül nyugvópontra kerüljön. Célunk, hogy a már elhatározott intézkedések végrehajtása után, a tulajdonosi akaratnak megfelelő esetleges további átszervezéseket, vonalbezárásokat csak a szakszervezetekkel történt előzetes egyeztetés után lehessen végrehajtani.

A fentiek alapján elfogadhatónak tartjuk azon mellékvonalak bezárásának megfontolását, ahol a személy- és áruforgalom elhagyta a vasutat. A végleges döntés előtt azonban alaposan mérlegelni szükséges az alternatív közlekedési, környezetvédelmi, turisztikai szempontokat. A foglalkoztatástól eselő munkavállalókat lehetőség szerint a MÁV Vállalatcsoporton belüli szolgálati helyein kell elhelyezni, illetve a távozókat olyan tisztas anyagi ellentételezésben kell részesíteni, mely biztosítja megrázkódtatás-mentes visszailleszkedésüket a munkaerő-

piacra, vagy amely megfelelő egzisztenciális alapot biztosít a megváltozott életkörülményükhöz.

Elvárjuk, hogy a vasút átalakítás során olyan tiszta és átlátható gazdálkodási, és közbeszerzési rendszert alakítsanak ki, mely visszaszorítja, illetve lehetetlenné teszi az elmúlt években megszaporodott korrupciós cselekményeket.

Figyelemmel arra, hogy a MÁV stratégiája kidolgozatlan, és ismeretlen előttünk a közösségi közlekedés átalakításának tartalma és ütemezése, ezért a döntések meghozatala előtt elvárjuk a velünk való egyeztetést, hogy a tervezett átalakítások hatásait megismerve és elemezve tudjuk szakszerveztünk álláspontját és cselekedeteit eldönteni.

Alapvető elvárás, hogy a vasutasságot megillető utazási kedvezmények jogosultsági feltételei és mértékei ne változzanak.

5. Szolgáltatások

A VDSzSz Szolidaritás továbbra is biztosítja tagja számára alábbi szolgáltatásait:

- Halál, baleseti halál, csonttörés és munkaviszonyból származó kártérítés esetén történő juttatások, valamint a Gyertyaláng temetkezési biztosítás által havi 100 Ft befizetése ellenében a tag halála esetén további 150.000 Ft biztosítása;
- Tagjaink és családtagjai számára a VODAFONE-nal a piaci áraknál kedvezőbb tarifák mellett mobiltelefon, mobilinternet szolgáltatás igénybevétele;
- A szakszervezeti jogsegély szolgálat működtetése;
- Bérézzel, adózással, nyugellátással kapcsolatos tájékoztatás, tanácsadás, segítségnyújtás;
- Az LÖKKÖP szolgáltatásainak igénybevétele;
- Az „Alapítvány a Vasutasokért” alapítvány működtetése;

6. Belső működésünk

A VDSzSz Szolidaritás helyzetét az elmúlt időszakban, a stabil kiszámítható működés, fejlődés jellemezte. E fejlődési tendencia folytatása a feladata a következő küldöttgyűlési ciklusnak is.

Célok

- A VDSzSz Szolidaritás érdekérvényesítő képességének megtartása, növelése; a törvények által biztosított jogok gyakorlása és érvényre juttatása, a megállapodások kikényszerítése;
- A vasutasság általános érdekeivel összhangban rendezett munkaügyi kapcsolatok fenntartása a munkáltató képviselőivel. Az érdekegyeztetés múltbéli hatékonyságának fenntartása és garanciákkal történő erősítése;
- A szakértői háttér erősítése érdekében képzési tevékenység erősítése, hatékonyságának növelése, a munka világában történő eligazodás szakmai támogatása;
- Az alapszervezetek számának csökkentése; Belső működésünk tervezhetőségét, átláthatóságát javító egységes profil kialakítása;
- Taglétszám stabilizálása, növelése, tagszervezés erősítése;

- A kiszolgáltatott, határozatlan – gyakran a munkáltató jogellenes fenyegetései, riogatásai miatt féltő – vasutasság lelkének erősítése, az öntudatra ébresztés a közös fellépésre való hajlandóság növelése, a szolidaritás és az egymásért való kiállás erősítése;
- A különböző korosztályok érdekeinek megjelenítése, érvényesítése a szervezeten belüli tagozatok működtetésével;
- A szervezeti infrastruktúra működtetésének a megváltozott feltételekhez történő igazítása, az információáramlás teljesebbé tétele.

Program a célok eléréséhez

Szakszervezetünk képviselőinek tevékenységét, eredményeit mind szakszervezeti partnereink, mind a munkáltató elismeri. Törekvésünk, hogy képviseletünk erősödjön a MÁV és fontosabb leányvállalatainak üzemi tanácsaiban, munkavédelmi bizottságaiban és felügyelő bizottságaiban, az esélyegyenlőségi bizottságokban továbbá számtalan olyan eseti bizottsági kezdeményezésben, ahol munkavállalók érdekeit érintő kérdés felmerül.

A VDSzSz Szolidaritás folytatja azon gyakorlatát, melynek keretében tisztségviselői számára évente legalább egyszer 2-3 napos továbbképzést szervez.

Tovább működtetjük a részben iskolarendszerű, egyéni képzéseket, amelyeknek tandíját a VDSzSz részben vagy egészben átvállalja, valamint biztosított pl. a LIGA, OFA, FES által szervezett eseti képzéseken, konferenciákon, tájékoztatókon történő részvétel, amelyek egyes szakterületek képviselői számára nyújthattak új, aktuális információkat. A nyelvi képzéseken történő részvétel támogatásával tisztségviselőink nemzetközi kapcsolatokban való szerepvállalását is erősítjük.

Az iskolarendszerű tanulás mellett támogatjuk az egyéni tanulást, melyekhez segítséget nyújt pl. a LIGA által kiadott tematikus füzetek tanulmányozása, a gyakori, a munkaviszonnyal, társadalom- és egészségbiztosítással, adókkal összefüggő szabályozás változásokról szóló tájékoztató anyagok megismerése.

A VDSzSz Szolidaritás gazdálkodása kiegyensúlyozott, mind a VDSzSz központ mind a területi szervezetek műszaki infrastruktúrája sokat javult, és e tekintetben további javulás várható.

Az alapszervezetek működését pályázat útján elérhető infrastrukturális eszközök vásárlásával támogatjuk. Taglétszámunk növelésére, a tagok megtartásához rövid időn belül egy hatékony, jól működő program kidolgozását tervezzük.

A szakszervezet eredményesebb működéséhez elengedhetetlenül szükséges, hogy minimum a 2010-ig biztosított mértékű munkaidő kedvezmény felett rendelkezünk.

A megfelelő tájékoztatáshoz, az információ áramlás biztosításához az elektronikus kommunikációs eszközök (honlapok, e-mail, közösségi portálok) használatát erősítjük és a hagyományos kommunikációs eszközök (újság, telefonos hírmondó, telefax) alkalmazását is folytatjuk.

8. Külső kapcsolatok

A VDSzSz Szolidaritás a VDSzSz Szövetség legnagyobb tagszervezete. A VDSzSz Szövetség önállóságát nem csorbítva, továbbra is a szervezetünk kiemelt felelősségének tudatában kell támogatnunk tevékenységét.

A LIGA működésének támogatásában kialakult hagyományos meghatározó szerepünket meg kell őrizni kezdeményezőkézségünk fenntartásával, a LIGA meglévő és új tagszervezeteivel való együttműködéssel. A VDSzSz Szolidaritás elkötelezett a LIGA offenzív, kezdeményező fellépésének folytatásában, a munkavédelem, a munkabiztonság javítása, a törvényes foglalkoztatás feltételeinek biztosítása érdekében.

Nemzetközi szinten a befolyásos európai, és a több kontinens munkavállalóit tömörítő szövetségekhez való tartozásunk kínálta lehetőségeket továbbra is ki kell használnunk.

Az elkövetkezendő években is józan, kiszámítható, szakszerű, és határozott fellépéssel kell biztosítani, hogy a VDSzSz Szolidaritás a hazai szakszervezeti mozgalom meghatározó szereplője legyen.

A Programot a VDSzSz Szolidaritás 2011. május 13-14-én tartott VIII. Küldöttgyűlése elfogadta, ezzel a 2007-2011. évi program hatályát veszítette.

Budapest, 2011. május 14.

Program Előkészítő Bizottság