

ÉV VÉGI „PULYKAPÉNZ”

Munkatársaink elkötelezettségének elismerésére a még rendelkezésre álló, év közben fel nem használt anyagi forrásokból valamennyi, 2018. december 1-jén statisztikai állományban levő, nem premizált munkatárs részére nettó 16 000 Ft értékű kifizetés valósul meg a SZÉP kártya vendéglátás alszámlájára. Az intézkedés a MÁV Zrt., a MÁV-START Zrt., a MÁV Szolgáltató Központ Zrt., a MÁV FKG Kft., a MÁV VAGON Kft., a MÁV KfV Kft. és a Záhony-Port Zrt. említett munkavállalóit érinti. A MÁV-HÉV Zrt. esetében nettó 16 000 Ft kifizetésre kerül sor. A juttatás kifizetése 2018. december 21-ig megtörténik.

(MÁV Zrt. Humán erőforrás Vezérgazdátó-bélyettes Szervezet)

Várnai Zseni: Te új világ

*Te Új Világ, jóra törekvő,
bár te lennél az a rég várt,
békét hozó, csodás esztendő,
mely az Idők méhében érik
talán már évmilliók óta...
s most a mi Századunk tüzeiben,
most válik nagy... igaz valóra...
Boldog új évet, emberek!*



Megszavazta a parlament a

„rabszolga törvény” módosítását

Három fideszes képviselő, Kósa Lajos, Szatmáry Kristóf és Bányai Gábor előterjesztését 130 igen szavazattal, 52 nem ellenében, 1 tartózkodás mellett fogadta el az Országgyűlés.

A munka törvénykönyve jövő január 1-jétől kimondja: a munkaidőkeret tartama – ha ezt objektív, vagy műszaki, vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják – kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb 36 hónap. Eddig ez a passzus úgy szólt, hogy a munkaidőkeret tartama kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb 12 hónap – vagy 52 hét -, ha ezt technikai vagy munkaszervezési okok indokolják.

Az a szabály nem változik, amely szerint évi 250 óra rendkívüli munkaidő rendelhető el, viszont rögzítik, hogy ezt meghaladóan a munkavállaló és a munkáltató írásbeli megállapodása alapján naptári évenként elrendelhető legfeljebb 150 óra rendkívüli munkaidő. A törvény ezt hívja önként vállalt túlmunkának.

Kollektív szerződés rendelkezése alapján továbbra is legfeljebb évi 300 óra rendkívüli munkaidő rendelhető el, de ezen felül ha a munkáltató és a munkavállaló írásban megállapodik, naptári évenként legfeljebb 100 óra rendkívüli munkaidő, „önként vállalt túlmunka” elrendelhető.

A mostani változtatással azt is tartalmazza majd a munka törvénykönyve, hogy a munkáltató a közölt munkaidőbeosztást a munkavállaló írásbeli kérésére is módosíthatja.

A heti pihenőnapra vonatkozó szabályozás ezentúl úgy szól, hogy hetenként két pihenőnapot kell beosztani, és ez megtehető egyenlőtlenül. Egyenlőtlen munkaidőbeosztás esetén hat egybefüggő munkanapot követően legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani. Ugyancsak egyenlőtlen munkaidőbeosztás esetén a megszakítás nélküli, a több műszakos, valamint az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalónak havonta legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani. Havonta legalább egy heti pihenőnapot vasárnapra kell kiadni – kivéve a kizárólag

szombaton és vasárnap részmunkaidőben foglalkoztatottaknál.

A Fidesz a törvénymódosítás céljáról szólva azt hangsúlyozta, hogy aki szeretne többet dolgozni, és szeretne ezáltal több pénzt keresni, az elől elhárítsák a bürokratikus akadályokat.

(MTI)

A 2018. december 20.-án kihirdetett 2018. évi CXVI. törvény A munkaidő-szervezéssel és a munkaerő-kölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról a munka törvénykönyvét az alábbiak szerint módosította:

1. § A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 66. § (3) bekezdés b) pontja helyébe a következő rendelkezés lép: (Kizárólag) „b) a 99. § (3) bekezdése, a 109. § (2) bekezdése vagy a 135. § (3)–(4) bekezdése szerinti megállapodás munkavállaló általi felmondása” (nem szolgálhat a munkáltató felmondásának indokául.)

2. § (1) Az Mt. 87. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) Munkanap: a naptári nap vagy megszakítás nélküli huszonnégy óra, ha a munkarend alapján a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra is beosztható.”

(2) Az Mt. 87. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) Hét: a naptári hét vagy megszakítás nélküli százhatvanhét óra, ha a munkarend alapján a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra is beosztható.”

3. § Az Mt. 94. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) A munkaidőkeret tartama, ha ezt objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják, kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb harminchat hónap.”

(folytatás a 2. oldalon...)

(folytatás a címdalról...)

4. § Az Mt. 97. § (2)–(5) bekezdése helyébe a következő rendelkezések lépnek:

„(2) Általános munkarend: a munkáltató a munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig osztja be.

(3) A munkaidő munkaidőkeret vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén egyenlőtlenül osztható be. Egyenlőtlen a munkaidő-beosztás, ha a munkáltató

a) a munkaidőt a napi munkaidőtől,

b) a heti pihenőnapot a 105. § (1) bekezdéstől,

c) a heti pihenőidőt a 106. § (1) bekezdéstől eltérően osztja be.

(4) A munkáltató a munkaidő-beosztást legalább egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább százhatvannyolc órával korábban írásban közli. Közlés hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.

(5) A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább kilencvenhat órával korábban módosíthatja. A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást a munkavállaló írásbeli kérésére is módosíthatja.”

5. § Az Mt. 98. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) Az elszámolási időszak tekintetében a 93. § (2)–(4) bekezdése, a 94. § és a 95. § megfelelően irányadó.”

6. § Az Mt. 99. § (7) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(7) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a beosztás szerinti heti munkaidő tartamát

a) a 94. § (1) és (2) bekezdés szerint meghatározott időszakon, vagy

b) ha ezt objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják – kollektív szerződés rendelkezése szerint – tizenkét hónapon belül átlagban kell figyelembe venni.”

7. § Az Mt. 105. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„105. § (1) Hetenként két pihenőnapot (heti pihenőnap) kell beosztani. A heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók.

(2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén hat egybefüggő munkanapot követően legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani.

(3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén

a) a megszakítás nélküli,

b) a több műszakos,

c) az időnyjellegű tevékenység

keretében foglalkoztatott munkavállaló számára havonta legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani.

(4) Havonta legalább egy heti pihenőnapot – a 101. § (1) bekezdés f) pont kivételével – vasárnapra kell beosztani.”

8. § Az Mt. 109. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„109. § (1) Naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.

(2) A munkavállaló és a munkáltató írásbeli megállapodása alapján – az (1) bekezdésben foglaltat meghaladóan – naptári évenként legfeljebb százötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el (önként vállalt túlmunka).

A munkavállaló a megállapodást a naptári év végére mondhatja fel.

(3) Az (1)–(2) bekezdésben foglaltakat arányosan kell alkalmazni, ha

a) a munkaviszony évközben kezdődött,

b) határozott időre vagy

c) részmunkaidőre jött létre.”

9. § Az Mt. 114. § (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(4) A fiatal munkavállaló esetében a heti pihenőnap és a heti pihenőidő egyenlőtlenül nem osztható be.”

10. § (1) Az Mt. 134. § (1) bekezdése a következő d) ponttal egészül ki:

(A munkáltató nyilvántartja)

„d) a 109. § (2) bekezdés, valamint a 135. § (3) bekezdés szerinti megállapodás alapján teljesített rendkívüli munkaidő,” (tartamát.)

(2) Az Mt. 134. § (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(4) A munkáltató nyilvántartja

a) a 92. § (2) bekezdés,

b) a 99. § (3) bekezdés,

c) a 109. § (2) bekezdés,

d) a 135. § (3)–(4) bekezdés

szerinti megállapodásokat.”

11. § Az Mt. 135. § (1)–(3) bekezdése helyébe a következő rendelkezések lépnek:

„(1) A felek megállapodása vagy kollektív szerződés

a) a 87. §-ban,

b) a 96. § (2) bekezdésében,

c) a 122. § (5) bekezdésében,

d) a 126. § (4) bekezdésében,

e) a 127. § (1)–(2) és (4) bekezdésében,

f) a 134. §-ban

foglaltaktól nem térhet el.

(2) Kollektív szerződés

a) a 86-ban,

b) a 88–93. §-ban,

c) a 95. §-ban,

d) a 96. § (3) bekezdésében,

e) a 97. § (1) bekezdésében,

f) a 99. §-ban,

g) a 101–108. §-ban,

h) a 109. § (2)–(3) bekezdésében,

i) a 111. §-ban,

j) a 113–121. §-ban,

k) a 122. § (3) bekezdésében,

l) a 123. § (6) bekezdésében,

m) a 124. §-ban,

n) a 125. §-ban,

o) a 126. § (1)–(3) és (5) bekezdésében,

p) a 127. § (5) bekezdésében,

r) a 128–133. §-ban

s) a 135. § (3) bekezdés második for-

dulatában foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.

(3) Kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb évi háromszáz óra rendkívüli munkaidő rendelhető el. Ezt meghaladóan a munkáltató és a munkavállaló írásbeli megállapodása alapján naptári évenként legfeljebb száz óra rendkívüli munkaidő rendelhető el (önként vállalt túlmunka). A munkavállaló a megállapodást a naptári év végére mondhatja fel.”

12. § Az Mt. 165. § a következő (3) bekezdéssel egészül ki:

„(3) A 94. § (3) bekezdés alkalmazása esetén órabéres munkavállalóval a 156. § (1) bekezdés b) pont szerinti eltérő megállapodás csak kollektív szerződés rendelkezése szerint köthető.”

13. § Az Mt. 298. § (5) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(5) Felhatalmazást kap a Kormány, hogy a munkaerő-kölcsönzési tevékenység folytatásának, a munkaerőkölcsönzésért a kölcsönbeadónak fizetendő minimális kölcsönzési díjat, a kölcsönbeadó nyilvántartásba vételének feltételeit és részletes szabályait, valamint a közhasznú kölcsönzőkkel szemben támasztott feltételekre, a kölcsönzettek részére nyújtandó szolgáltatásaikra, valamint az általuk létesített, munkavégzésre irányuló jogviszony egyes feltételeire vonatkozó szabályokat rendeletben állapítsa meg, és ennek során vagyoni biztosíték meglétét írja elő.”

14. § Hatályát veszti az Mt. 98. § (3) bekezdése.

2. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény módosítása

15. § A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény ELSŐ RÉSZÉ a következő 19/D. §-sal egészül ki:

„19/D. § Az Mt.-nek a munkaidő-szervezéssel és a munkaerő-kölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról szóló 2018. évi CXVI. törvénnyel (a továbbiakban: Módtv3.) megállapított a) 94. § (3) bekezdését, 98. § (2) bekezdését, 99. § (7) bekezdését a Módtv3. hatálybalépését követően kezdődő munkaidőkeret és elszámolási időszak tekintetében kell alkalmazni,

b) 94. § (3) bekezdése – az a) pontban foglaltaktól eltérően – a folyamatban lévő munkaidőkeret vagy elszámolási időszak tekintetében a kollektív szerződés szabályai szerint alkalmazható,

c) 97. § (4) és (5) bekezdését, 105. §-át, 109. § (1) bekezdését és a 135. § (3) bekezdését a Módtv3. hatálybalépését

követően közölt munkaidő-beosztás tekintetében kell alkalmazni.”

3. Záró rendelkezések

16. § Ez a törvény 2019. január 1-jén lép hatályba.

17. § E törvény a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelvének (2003. november 4.) való megfelelést szolgálja.

A Magyar Közlönyben 2018 december 20.-án kihirdetett „2018. évi CXVII. törvény Egyes szociális, gyermekvédelmi tárgyú, valamint egyéb kapcsolódó törvények módosításáról A Munka Törvénykönyvét az alábbiak szerint módosította:

93. § A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 44/A. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) Nem foglalkoztatható, akivel szemben az (1) bekezdés a) pontjában meghatározott

a) szándékos bűncselekmény miatt végrehajtandó szabadságvesztést szabtak ki,

aa) öt évet el nem érő szabadságvesztés esetén a mentesítés beálltától számított nyolc évig,

ab) öt évi vagy azt meghaladó szabadságvesztés esetén a mentesítés beálltától számított tíz évig;

b) szándékos bűncselekmény miatt közérdekű munkát vagy pénzbüntetést szabtak ki, a mentesítés beálltától számított három évig;

c) szándékos bűncselekmény miatt végrehajtásában felfüggesztett szabadságvesztést szabtak ki, a mentesítés beálltától számított öt évig.”

94. § Az Mt. 127. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) A szülősi szabadság annak a szülőnek is jár, aki a gyermeket az anya egészségi állapota vagy halála miatt végrehajtható bírósági ítélet vagy végrehajtható gyámhatósági határozat alapján gondozza.”

95. § Az Mt. 128. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„128. § (1) A munkavállaló gyermeke harmadik életéve betöltéséig – a gyermek gondozása céljából – fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.

(2) A munkavállaló – örökbe fogadott gyermeke gondozása céljából – a gyermek gondozásba történő kihelyezésének kezdő időpontjától számított három évig, három évesnél idősebb gyermek esetén hat hónapig fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.”

Vitatott megállapodás a 2019-es minimálbérrel

Megjelent a jövő évi minimálbért és a garantált bérminimumot rögzítő kormányrendelet 2018. december 30.-án (vasárnap) a Magyar Közlöny 2017. számában. A 324/2018. (XII. 30.) Korm. rendeletrendelet január 1-jén lép hatályba.

Varga Mihály pénzügyminiszter vasárnap a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumának (VKF) ülése után jelentette be, hogy kétéves bérmegállapodást fogadtak el a VKF munkaadói és munkavállalói oldalának képviselői, amely szerint 2019. január 1-jétől és 2020. január 1-jétől is 8-8 százalékkal emelkedik a minimálbér és a garantált bérminimum összege.

A kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum 2019. évi megállapításáról szóló kormányrendelet szerint a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított alaphéti kötelező legkisebb összege a teljes munkaidő teljesítése esetén 2019. január 1-jétől havibér alkalmazása esetén **149 000 forint**, hetibér alkalmazása esetén 34 260 forint, napibér alkalmazása esetén 6860 forint, órabér alkalmazása esetén 857 forint.

Ettől eltérően a legalább középfokú iskolai végzettséget, vagy középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló részére alaphétként megállapított garantált bérminimum a teljes munkaidő teljesítése esetén 2019. január 1-jétől havibér alkalmazása esetén **195 000 forint**, hetibér alkalmazása esetén 44 830 forint, napibér alkalmazása esetén 8970 forint, órabér alkalmazása esetén 1121 forint.

Ugyanekkora minimálbér és garantált bérminimum jár teljesítményberezésnél is a teljesítménykövetelmények százszázalékos és a teljes munkaidő teljesítése esetén a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló havi munkabérének megállapításakor.

Ha a teljes munkaidő napi 8 óránál hosszabb, a meghatározott órabértételt arányosan csökkentett mértékben, míg ha rövidebb, arányosan növelt mértékben kell figyelembe venni.

Részmunkaidő esetén a meghatározott havi, heti és napi bértételt a munkaidő eltérő mértékével arányosan csökkentve kell figyelembe venni.

A rendelet rendelkezéseit első alkalommal a 2019. január hónapra járó munkabérek megállapításánál kell alkalmazni.

A rendelet alkalmazásában 2019. február 28-ig a munkáltatón a költségvetési szervet; a munkavállalón a közalkalmazot-

ti, kormányzati szolgálati, állami szolgálati és közszolgálati jogviszonyban állót; az alaphéten a közalkalmazotti és állami szolgálati jogviszonyban állók esetében illetményt, kormányzati szolgálati és közszolgálati jogviszonyban állók esetében az alapilletmény és az illetménykiegészítés együttes összegét is érteni kell.

Jövő év március 1-jétől a munkáltatón a költségvetési szervet, illetve kormányzati igazgatási szervet; a munkavállalón a közalkalmazotti, kormányzati szolgálati, politikai szolgálati, biztosi és közszolgálati jogviszonyban állót; az alaphéten a közalkalmazotti, kormányzati szolgálati, politikai szolgálati, és biztosi jogviszonyban állók esetében illetményt, közszolgálati jogviszonyban állók esetében az alapilletmény és az illetménykiegészítés együttes összegét is érteni kell.

Varga Mihály szolt arról is, hogy 2020. január 1-től az újabb 8 százalékos béremelésnek köszönhetően a minimálbér bruttó értéke eléri majd a 161 ezer forintot, a garantált bérminimum bruttó összege pedig a 210 600 forintot. A Pénzügyminisztérium (PM) helyszínen kiadott közleménye szerint a **VKF 2019-re és 2020-ra is a béremeléshez hasonlóan 8 százalékosan határozta meg a bérajánlás mértékét is.**

Rolek Ferenc, a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetségének alelnöke, mint a VKF munkaadói oldalának egyik képviselője szerint a jövőre életbe lépő 8-8 százalékos minimálbér és garantált bérminimum emelése munkaadói oldalról “feszítettnek” tekinthető. Ugyanis az elmúlt 5 évben a minimálbér és a garantált bérminimum is 60 százalékkal nőtt, miközben a magyar gazdaság termelékenysége körülbelül 5 százalékkal bővült – magyarázta.

Buzásné Putz Erzsébet, a Liga Szakszervezetek társelnöke, mint a VKF munkavállalói oldalának egyik képviselője szintén üdvözölte a megállapodás létrejöttét. Azt mondta, hogy a jelenlegi megváltozott munkaerőpiaci környezetben is kiszámítható bérmegállapodást akartak kötni, ami a munkavállalók számára biztonságot jelent.

Kordás László a MASZSZ elnöke az MTI-nek elmondta, hogy a korábbi 13 százalékos minimálbér és 15 százalékos garantált bérminimum-emelésről szóló követelésüket – kompromisszumként – mindkét esetben 10 százalékra módosították, ennél alacsonyabb mértéket azonban nem akartak elfogadni, végül a szakszervezet ezért nem támogatta ezt a megállapodást.

(MTI)

Nem VKF-megállapodás született

„A Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumának alapító levele értelmében akkor lehet VKF-megállapodásról beszélni, ha a részt vevő mind a hat szervezet és a kormány meg tud állapodni az adott kérdésben, ez azonban most nem történt meg, a Magyar Szakszervezetek Szövetsége ugyanis nem írta alá a jövő évi minimálbérről és garantált bérminimumról szóló egyezséget” – hívta fel a figyelmet Kordás László elnök. Előtte a Pénzügyminisztérium közleménye adta hírül, hogy megszületett a jövő évi bérmegállapodás. Dávid Ferenc közgazdász leszögezte: a megállapodás érvényes, de nem nevezhető VKF-megállapodásnak.

(<https://birklikk.hu/kozelet/nem-vkf-megallapodas>)

A fenti megállapodással kapcsolatban olvasói levél érkezett hozzánk, bár a címzésből úgy hisszük, hogy valamennyi vasutas szakszervezet elnöke is megkapta.

A LEVÉL SZÖVEGE:

Tisztelt Elnök Urak!

Hogy is van ez?

„A munkavállalói oldal elégedett a megállapodással. „Nagyon fontos ez azért is, mert a megváltozott munkaerőpiaci környezetben, gazdasági környezetben egy kiszámítható és előrelátható megállapodást szeretünk volna kötni, amely a munkavállalók számára biztonságot jelent. Ezzel a megállapodással két évre szólóan a munkavállalók több mint 17 százalékos béremelésben részesülnek, amely a munkavállalói oldalnak követelmény is volt, hiszen azt tűztük ki célul, hogy legalább két számjegyű béremelés legyen a megállapodásokra” – emelte ki Buzásné Putz

Erzsébet, a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligájának versenyszféráért felelős társelnöke.”

Buzásné Putz Erzsébet szerint a szakszervezetek elérték a kétszámjegyű bérfeljesztést, én a butaságom miatt nem találok azt a matematikai alapműveletet, amellyel ez nekem is kijön.

Segítsenek!

Tisztelettel várom válaszukat

SZAKSZERVEZETÜNK VÁLASZA:

T. „Kolléganő”!

Köszönettel veszem az alább megküldött megjegyzését, azzal a nem csekély eltéréssel, hogy azt magam sem tudom értelmezni, már azt ami az idézett nyilatkozatban szerepel. **Egyrészt** azért, mert számomra érthetetlen, hogy a nyilatkozó miként kíván általában a munkavállalói oldal és a szakszervezetek nevében szólni, amikor is egy olyan konföderáció alelnöke, amelyben a PVDSz nem vesz részt. A Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete a Magyar Szakszervezeti Szövetség (MASZSZ) tagja és amint az közzétételre is került a megállapodást egyedül a legnagyobb tagsággal rendelkező MASZSZ nem írta alá. **Másrészt** – egyezően az Ön megnyilvánulásával – magam sem találok olyan matematikai alapműveletet, de a számmisztika segítségével hívása mellett sem jönne ki olyan eredmény, ami **2019. év vonatkozásában** az eredetileg a szakszervezetek által a VKF-ben előterjesztett 13% illetve 15%-os igényt, a többi konföderáció által végül is aláírt 8+8 % **két számjegyűvé** tenné.

Ezért, ha megengedi nekem, nem venném magamra mások értelmetlen magyarázkodását. A PVDSz a munkáltatóval történő bértárgyaláson továbbra is a korábbiakban megfogalmazott kétszámjegyű emelésért áll ki 2019. év vonatkozásában

is. Azzal azonban mindenkinek tisztában kell lennie, hogy a 2019-re vonatkozó a korábbi megállapodáson alapuló 5%-os meglévő béremelési lehetőség ettől jelenleg igen csak messze van még. Ezzel együtt a MÁV-nál, mint munkáltatónál az esetleges sztrájkolás lehetősége 2019. év vonatkozásában a megállapodás értelmében- annak fennállása alatt - kizárt.

Az úgy nevezett rabszolgatörvény ellen legfeljebb a más munkavállalók melletti szolidaritási sztrájk jöhet szóba a MÁV-nál; ha a vasutasok azzal egyetértének és szolidaritást kívánnak felmutatni. Ugyanakkor, ha és amennyiben a vasutasok kétszámjegyű emelési elvárásai nem teljesülnek, akkor a vasutasok mondhatni a lábukkal szavazhatnak, miként eddig is nem kis mértékben megtették már, ami nyilvánvalóan a vasúti közszolgáltatás ellehetetlenülésével járhat; és amit a 400 órára emelt túlóra lehetőség sem tud már kompenzálni.

Ennek során arra is felhívnom az érintettek figyelmét, hogy valamely mondás szerint az ember legalább két dolgot hajszol az életében. Azaz minden józan megfontolást mellőzve hajszolja a pénz, s ha már megszerezte azt akkor pedig megpróbálja elkölteni azt az egészsége visszaszerzésére. Ezért szeretném javasolni mindenkinek mégiscsak az ésszerű és józan megfontolást, addig amíg nem lesz már késő.

Kedves „Kolléganő”!

Úgy vélem, hogy e néhány fenti gondolatom megosztása Önnel lehetővé teszi mindenki számára, hogy a jövőjét illetően osszon és szorozzon az alapvető matematikai műveletek felhasználásával.

Üdvözlettel:

Dr. Laboda József
jogtanácsos
a PVDSz elnöke

SZERVEZETI HÍR



2018. december 11-én ülésezett szakszervezetünk TEB szakági választmánya. Az ülésre meghívást kapott Magyar Zoltán igazgató úr. Az igazgató úr tájékoztatta a megjelenteket a szakmát érintő jelen és jövőbeni fejlesztésekről, aktuális problémákról (munkaerőhiány, készenlét, oktatás, képzés), majd válaszolt a feltett kérdésekre.

Ezt követően a képviselők megbeszéltek az adott szolgálati helyükön felmerülő munkáltatási problémákat, és javaslatot tettek azok esetleges megoldására.

A választmány tagjai egyetértettek abban, hogy – a munkáltatói intézkedések tekintetében – az egyre jobban jelentkező munkaerőhiány kezelésében prioritást kell élveznie annak megszüntetésének.

Káré István
szakági választmányi ügyvezető

Áthelyezett munkanapok és munkaszüneti napok 2019

2019.-ben összességében ugyanannyi (2000) munkórát kell dolgozni, mint a 2018-ban. Lesz 6 hosszú hétvége és lesz egy 6 napos hosszúhétvége is, mely segíti a ki- kapcsolódást. 2019-es év 250 munkanapból és 115 pihenőnapból áll melyből 11 nap hétköznapra eső munkaszüneti nap.

A 2019. évi munkanap áthelyezésekről a 6/2018. (VIII. 23.) PM rendelet határoz, mely szerint három szombaton is le kell dolgozni a hosszú hétvégék kialakítása céljából áthelyezett munkanapokat.

Szombati munkanapok:

augusztus 10., szombat munkanap
- augusztus 19., hétfőt kell ledolgozni.
december 7., szombat munkanap
- december 24., keddet kell ledolgozni.
december 14., szombat munkanap
- december 27., pénteket kell ledolgozni.

3 napos hosszú hétvégék:

március 15. - 16. - 17.

június 8. - 9. - 10.

november 1. - 2. - 3.

4 napos hosszú hétvégék:

április 19. - 22.

augusztus 17. - 20.

6 napos hosszú hétvége:

December 24. - 29.

Az ünnepek java a 2019-es évben is hétköznapra esik megtörve az ötnapos munkaheteket.

Munkaszüneti napok:

január 1. - kedd

március 15. - péntek

április 19. - nagypéntek

április 21. - húsvét vasárnap

április 22. - húsvét hétfő

május 1. - szerda

június 9. - pünkösdvasárnap

június 10. - pünkösdhétfő

augusztus 20. - kedd

október 23. - szerda

november 1. - péntek

december 25. - szerda

december 26. - csütörtök

Személyre szólóan!

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

Telefon: telefon@pvdsz.hu

Biztosítás: biztositas@pvdsz.hu

Alapítvány: alapitvany@pvdsz.hu

Jogsegély: jogsegely@pvdsz.hu

Forgalmi szakág: forgalom@pvdsz.hu

Felügyelő Bizottság: feb@pvdsz.hu

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

- a szerk -

MÁV Zrt. KÜT HÍRLEVÉL

- 2018. DECEMBER -

A MÁV Zrt. KÜT ülése: december 18.

Elsőként a MÁV Zrt. 2019. évi képzési tervéről, Kramli Ferenc képzésszervezés vezető adott részletes tájékoztatást. Elmondta, hogy a munkaerő utánpótlás érdekében a legfontosabb szakmákra terveztek 27 tanfolyamot. A toborzás számára komoly feladat, hogy a tanfolyam indulásához szükséges létszámot fel tudják-e tölteni. A gyakorlat orientált képzés további alkalmazását támogatják mivel sikeres a szombathelyi forgalmi oktatás, ahol közel 100%-os vizsgaeredménnyel zártak. A belső tanfolyamok száma növekedett. A KÜT tagjainak kérdésére válaszolva kiemelte, hogy a KTI monopóliumának megszűnése mit is jelent a vizsgáztatásban. A képzési rendelet 2018 nyári módosítása két lépcsőben lép hatályba. Elsőként augusztus 15-től változott, a második üteme a változásnak pedig 2019. január 1-től lesz hatályos. Egyik ilyen változás a tanfolyami bemeneti feltételek módosítása. Az ösztönző rendszer átalakításán is dolgoznak, mely egy mellékletben jelenik majd meg, nem alap-közép-felsőfok, hanem a szakmaiság lesz a meghatározó. A járművezetők esetében az első három modulból továbbra is a KTI vizsgát kell tenni, míg a vállalati hatáskörben az alap és időszakos vizsgák esetében a típus és vonal (állomás, helyismeret) ismeret vizsga kerül, melyre a BGOK fogja felkérni a vizsgabiztosokat. Jelenleg 14 fő MÁV-os kollégának van folyamatban a KTI vizsgabiztosok jegyzékébe való felvétele. A mentorok szerepe a gyakorlatban a jó vizsgaeredménnyel mérhető, ezért bővíteni kellene a számukat a hálózaton. A nagygyépes fenntartással foglalkozó járművezetők képzésével kapcsolatos kérdésre azt válaszolta, hogy a vonalismereti utazást a Start járművein annak vezetése nélkül is le lehet bonyolítani Az E-learning oktatások szétosztása minden hónapra egyenletesen történjen meg, ne kampányszerűen, melyre a vezető ígéretet tett.

A második napirendi pontban dr. Tar Zsanett a MÁV Zrt. munkajogi vezetője röviden bemutatkozott, majd felkérte Tarjáni Gábort, az Infokommunikációs Igazgatóság projektvezetőjét a HR Önki- szolgáló Portál (HÖP) SZAB modul bemutatására. Prezentációjában részletesen bemutatta a következő évek informatikai lépéseit, melyek a humánterület munkáját segítik majd. A HR vezető és az IT szakemberei közös gondolkodásának eredménye több fejlesztés elindítása, melyet MÁV csoport szintre szeretnének kiterjeszteni,

mindezt úgy, hogy olcsó alkalmazás legyen. A MÁV- csoportnál azok a vállalatok képesek csatlakozni a HÖP rendszerhez, akiknél a munkavállalók törzsadatait a SAP HR rendszerben tárolják. (MÁV Zrt., MÁV Start Zrt., MÁV SZK Zrt., MÁV-HÉV Zrt., MÁV FKG) A licenc költségek szétosztása a csoporton belül saját fejlesztésben a HÖP SZAB modulhoz hasonlóan a Karrier Excel (KEX) is indul. A HÖP SZAB bevezetésének célja, segíteni, támogatni a munkavállalók, munkáltatói jogkörgyakorlók, időadat ügyintézők és a humánpartnerek munkáját korszerű informatikai eszközzel, megszüntetni a papír alapú szabadság kérelmeket, kényelmes és gyors ügyintézés valamint a szabadságigénylés egységes folyamatok mentén valósul meg. A HÖP SZAB bevezetésének első fázisában az érintett munkavállalói kör 2019. januárban a nap- palos munkavállalókra lesz kiterjesztve, akik általános munkarendben, ezen belül egyenlő, egyenlőtlen, rugalmas vagy kötet- len munkarendben vannak foglalkoztatva (és nem vezényelt vagy beosztástervező rendszerben vannak elszámolva). A második fázis 2020. első negyedévében vezé- nyelt munkarendszabályban foglalkoztatott munkavállalók illetve beosztástervezésbe bevont szervezetek munkavállalóinál kerül bevezetésre (MÁV Zrt., MÁV SZK Zrt és MÁV-HÉV Zrt.)

A rendszerbe történő belépés AD-ben tárolt felhasználónévvel és jelszóval törté- nik, web-es felület indításával mutatta be a tesztelés alatt álló folyamatot Tarjáni Gá- bor. A KÜT tagjai elmondták milyen nehé- ségek elé állítják a végrehajtó pontokon a munkavállalókat és vezetőiket. Elhangzott az is, hogy egyre több humánfeladat hárul a helyi szakmai vezetőkre, nő a leterheltsé- gük. Legélesebben az informatikai háttér illetve annak kezelése okoz majd komoly problémát. Végezetül felhívták a figyelmet arra, hogy a szabadság kiadásánál fontos a személyes kapcsolat a munkavállaló és a munkáltató között.

Különbféleken belül a temetési segély- keret felhasználása miatt átcsoportosítást végeztünk a szociális keretből így 5 fő rend- kívüli élethelyzetbe került munkavállaló szociális segélykérelméről, 2 fő munkabér- előleg kérelméről döntött a testület.

A KÜT következő ülése 2019. janu- ár 24.-én lesz.

KELLEMES KARÁCSONYI ÜNNEPEKET ÉS NAGYON BOLDOG ÚJ ÉVET KÍVÁNOK MINDENKINEK.

Bodnár József KÜT elnök,
sajtóreferens

Mi mennyi 2019-ben?

1. Munkabérek, illetmények (minimálbér, garantált bérminimum)

	Havi bér Ft/hó	Heti bér Ft/hét	Napi bér Ft/nap	Órabér Ft/óra
Minimálbér 324/2018. (XII.30.) Korm.r. 2. § (1) bek.	149.000	34.260	6.860	857
Garantált bérminimum* 324/2018. (XII.30.) Korm.r. 2. § (2) bek.	195.000	44.830	8.970	1.121
Közfoglalkoztatási bér 170/2011.(VIII.24.) Korm.r. 1.§ (1) bek.	81.530	18.740	3.748	–
Garantált közfoglalkoztatási bér** 170/2011. (VIII.24.) Korm. rend. 2. § (1) bek.	106.555	24.495	4.899	–
Munkavezetőt megillető közfoglalkoztatási bér 170/2011.(VIII.24.) Korm.r. 2/A.§ (1) bek.	89.705	20.620	4.124	–
Munkavezetőt megillető közfoglalkoztatási garantált bér*** 170/2011. (VIII.24.) Korm. rend. 2/A. § (2) bek. -	117.245	26.955	5.390	–
Közfoglalkoztatási pontokban 6 órában foglalkoztatottak speciális közfoglalkoztatási bére 170/2011. (VIII. 24.) Korm.r. 2/C. § (1) bek.	42.805	9.840	1.968	–
Közfoglalkoztatási pontokban 6 órában foglalkoztatottak speciális garantált közfoglalkoztatási bére**** 170/2011. (VIII. 24.) Korm.r. 2/C. § (2) bek.	55.940	12.860	2.572	–

* A garantált bér a legalább középfokú iskolai végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállalót illeti meg (a havi, heti és napi bérnél teljes munkaidővel számolva)

** A garantált közfoglalkoztatási bér a legalább középfokú iskolai végzettséget és szakképesítést igénylő munkakörben foglalkoztatott közfoglalkoztatottat illeti meg a teljes munkaidő teljesítése esetén

***A közfoglalkoztatási jogviszonyban foglalkoztatott munkavezetőt közfoglalkoztatási garantált bér a legalább középfokú iskolai végzettséget és szakképesítést igénylő munkakörben, teljes munkaidő teljesítése esetén illeti meg

****A közfoglalkoztatási pontokban legalább 6 órában foglalkoztatottakat speciális garantált közfoglalkoztatási bér a legalább középfokú iskolai végzettséget és szakképesítést igénylő munkakör betöltése esetén illeti meg

Közszolgálati tisztviselők illetményalapja 2018. évi L. tv. 60. § (1) bek. (Költségvetési tv.) – 2011. évi CXCV. tv. (Kttv.) 132. §	38.650,- Ft
Közalkalmazotti illetménypótlék számítási alapja 2018. évi L. tv. 61. § (1) bek. b) pont (Költségvetési tv.) - 1992. évi XXXIII. tv. (Kjt.) 69. §	20.000,- Ft
Legalacsonyabb bírói, ügyészi alapilletmény – 1. fizetési fokozat 2018. évi L. tv. 64. § (1)-(2) bek. (Költségvetési tv.) – 2011. évi CLXII. tv. 169. § (2) és 2011. évi CLXIV. tv. 59. § (3) bek..	453.330,- Ft
Jogi segítői óradíj, kirendelt ügyvédi óradíj 2018. évi L. tv. 64. § (3)-(4) bek. (Költségvetési tv.) – 2003. évi LXXX. tv. 1. § (3) bek., 2017. évi LXXXVIII. tv. 36. § (8) bek.	5.000,- Ft/óra
Helyettes szülői díj legalacsonyabb összege – gyermekeként, fiatal felnőttként 2018. évi L. tv. 66. § (1) d) pont (Költségvetési tv.) – 1997. évi XXXI. tv. 66/L. §	15.000,- Ft/hó
A nevelőszülő a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonya fennállásának időtartama alatt (függetlenül attól, hogy helyezték-e el nála gyermeket, fiatal felnőttet) megillető alapdíj legalacsonyabb összege 1997. évi XXXI. tv. 66/H. § (3) bek.	minimálbér 30%-a 41.400,- Ft/hó
A nevelőszülő az alapdíjon felül a nála elhelyezett gyermek, fiatal felnőtt után megillető kiegészítő díj minimális összege – gyermekeként, fiatal felnőttként 1997. évi XXXI. tv. 66/H. § (4) bek.	minimálbér 20%-a 29.800,- Ft/hó
A nevelőszülő az alap- és kiegészítő díjon felül a speciális vagy különleges ellátási szükségletű gyermek után megillető többletdíj legkisebb összege – a speciális vagy különleges ellátási szükségletű gyermekek után, gyermekeként 1997. évi XXXI. tv. 66/H. § (5) bek.	minimálbér 5%-a 7.450,- Ft/hó

2. A 2018. december 31-ét követően megállapított nyugdíjak, nyugdíjszerű ellátások minimuma

Öregségi nyugdíj legkisebb összege 168/1997. (X. 6.) Korm. rend. 11. §	28.500,- Ft/hó
Árvaellátás legkisebb összege 168/1997. (X. 6.) Korm. rend. 64/D. §	24.250,- Ft/hó
Saját jogú nyugellátás és az özvegyi nyugdíj, baleseti özvegyi nyugdíj együttfolyósítási összeghatára 2019. január 1-jétől 168/1997. (X. 6.) Korm. rend. 62. § (7) bek.	93.540,- Ft/hó
Rehabilitációs pénzbeli ellátás minimális összege – foglalkoztathatóság rehabilitációval helyreállítható 2011. évi CXCI. tv. 9. § (1) bek. a) pont, (2) bek. a) pont, 327/2011. (XII. 29.) Korm. rendelet 8/A. §	alapösszeg (101.560,- Ft) 30%-a – 30.468,- Ft/hó
Rehabilitációs pénzbeli ellátás minimális összege – tartós foglalkoztatási rehabilitáció 2011. évi CXCI. tv. 9. § (1) bek. b) pont, (2) bek. b) pont, 327/2011. (XII. 29.) Korm. rendelet 8/A. §	alapösszeg (101.560,- Ft) 40%-a – 40.624,- Ft/hó
Rokkantsági ellátás minimális összege – rehabilitációja nem javasolt, egészségi állapota alapján foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, azonban a komplex minősítés szakmai szabályairól szóló rendeletben meghatározott egyéb körülményei miatt foglalkozási rehabilitációja nem javasolt, 2011. évi CXCI. tv. 12. § (1)bek a) és (2)bek a), 327/2011 (XII. 29.) Korm.rendelet 8/A. §	alapösszeg (101.560,- Ft) 30%-a – 30.468,- Ft/hó
Rokkantsági ellátás minimális összege – rehabilitációja nem javasolt, egészségi állapota alapján tartós foglalkozási rehabilitációt igényel, azonban a komplex minősítés szakmai szabályairól szóló rendeletben meghatározott egyéb körülményei miatt foglalkozási rehabilitációja nem javasolt, 2011. évi CXCI. tv. 12. § (1)bek b) és (2)bek b).,327/2011 (XII. 29.) Korm. rendelet 8/A. §	alapösszeg (101.560,- Ft) 45%-a – 45.702,- Ft/hó
Rokkantsági ellátás minimális összege– rehabilitációja nem javasolt, kizárólag folyamatos támogatással foglalkoztatható, 2011. évi CXCI. tv. 12. § (1)bek c) (2)bek c)., 327/2011. (XII. 29.) Korm. rendelet 8/A. §	alapösszeg (101.560,- Ft) 50%-a – 50.780,- Ft/hó
Rokkantsági ellátás minimális összege – rehabilitációja nem javasolt, egészségkárosodása jelentős és önellátásra nem vagy csak segítséggel képes 2011. évi CXCI. tv. 12. § (1)bek d) (2)bek d)., 327/2011. (XII. 29.) Korm. rendelet 8/A. §	alapösszeg (101.560,- Ft) 55%-a – 55.858,- Ft/hó

3. Álláskereső támogatása, keresetpótló juttatás

	Ellátás összege
Álláskeresői járadék maximuma (folyósítási idő maximum 90 nap) 1991. évi IV. tv. 26. § (5) bek., 27. § (3) bek.	munkaerő-piaci járulékalap 60%-a, legfeljebb a jogosultság kezdő napján hatályos minimálbér napi összegének 100%-a: max. 6.860,- Ft/nap
Nyugdíj előtti álláskeresői segély 1991. évi IV. tv. 30.§ (2) bek.	a kérelem benyújtásának időpontjában hatályos minimálbér 40%-a: 59.600,- Ft/hó 1.987,- Ft/nap (előbbi összegnél alacsonyabb járadékalap esetén a havi összeg a járadékalap 40%-a, a napi összeg pedig ennek harmincad része)
Keresetpótló juttatás 1991. évi IV. tv. 14. § (6) bek.	a keresetpótló juttatás megállapításakor hatályos minimálbér 60-100%-a közötti mértékben, mérlegelési jogkörben megállapított összeg: 89.400,- Ft/hó – 149.000,- Ft/hó

4. Munkaadók (kifizetők) által fizetendő közterhek

Szociális hozzájárulási adó 2018. évi LII. tv. (Szocho.tv.) 1-3. §	a Szocho.tv. 1. §-ában meghatározott pénzbeli és nem pénzbeli juttatások után a kifizető, illetőleg (ha az adott jövedelem nem kifizetőtől származik, vagy az adóelőleget a kifizető nem köteles megállapítani) a jövedelmet szerző természetes személy fizeti, mértéke: az adóalap 19,5%-a (a mentesülések, különös szabályok, kedvezmények vonatkozásában lásd a Szocho.tv.-ben foglaltakat)
Rehabilitációs hozzájárulás 2011. évi CXCI. tv. 23. § (1), (3) és (5) bek.	a tárgyév első napján a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított alaphár kötelező legkisebb összegének kilencszerese/fő/év (a 25 főnél több személyt foglalkoztató munkaadók fizetik, a kötelező foglalkoztatási szintből hiányzó létszám alapján)
Szakképzési hozzájárulás 2011. évi CLV. tv. 4.§ (1) és (2) bek.	a Szakhoz.tv. 4. § (1)-(1a) bekezdései szerinti szakképzési hozzájárulási adóalap után fizetendő, mértéke: a szakképzési hozzájárulási adóalap 1,5%-a (az adóalap a Szakhoz.tv. szerinti kedvezményekkel csökkenthető)

5. Munkavállalók által fizetendő közterhek

	Nyugdíjjárulék	10%	
Munkavállaló egyéni járulék és magánnyugdíj-pénztári tagdíjfizetési kötelezettsége 1997. évi LXXX. tv. (Tbj.) 19.§ (2)-(3) bek.	Egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulék	Természetbeni egészségbiztosítási járulék	4%
		Pénzbeli egészségbiztosítási járulék	3%
		Munkaerő-piaci járulék	1,5%
		összesen	8,5%
		mindösszesen	18,5%

6. Egészségügyi szolgáltatási járulék

7.500,- Ft/hó (250,- Ft/nap)

Egészségügyi szolgáltatási járulékot fizetni az a belföldi személy, aki nem biztosított és egészségügyi szolgáltatásra a törvény alapján nem jogosult, továbbá a kiegészítő tevékenységet folytató egyéni vállalkozó, illetve a kiegészítő tevékenységet folytató társas vállalkozó után a társas vállalkozás, valamint a szövetkezetekről szóló törvényben meghatározott tagi munkavégzés esetén a szociális szövetkezet, az egyéni vállalkozó a vállalkozói tevékenysége szünetelésének ideje alatt. [Tbj. 8. § f), 18. § (1) bek., 19. § (4) bek. 39. § (2) bek.]

7. Adósávok, adókedvezmények

Adósávok 1995. évi CXVII. törvény (Szja. tv.) 8. § (1) bek.	Az e törvény hatálya alá tartozó jövedelem után az adó mértéke - ha e törvény másként nem rendelkezik - az adóalap 15 százaléka
Adóalap Szja. tv. 29.§.	Az összevont adóalap az adóévben adókötelezettség alá eső valamennyi önálló, nem önálló tevékenységből származó, valamint egyéb bevételből megállapított jövedelem, továbbá átalányadózás esetén az egyéni vállalkozói, a mezőgazdasági kistermelői bevételből az átalányban megállapított jövedelem. Ha a jövedelem után a magánszemély kötelezett a szociális hozzájárulási adó 19,5 százalékos mértékű megfizetésére (kivéve, ha az költségként elszámolható, vagy azt számára megtérítették), a megállapított jövedelem 84 százalékát kell jövedelemként figyelembe venni.
Adóalap kedvezmények családi kedvezmény Szja. tv. 29/A § (1)-(2) bek.,	A családi kedvezményt érvényesítő magánszemély az összevont adóalapját [29. §] a családi kedvezménnyel csökkenti. A családi kedvezmény – az eltartottak lélekszámától függően – kedvezményezett eltartottanként és jogosultsági hónaponként – egy eltartott esetén 66.670,- Ft-tal , – két eltartott esetén: 2016-ban 83.330,- Ft-tal , 2017-ben 100.000,- Ft-tal , 2018-ban 116.670,- Ft-tal , 2019-től 133.330,- Ft-tal , – három és minden további eltartott esetén eltartottanként és jogosultsági hónaponként 220.000,- Ft-tal csökkenthető .
első házások kedvezménye Szja tv. 29/C. § (1), (3) és (4) bek.	Az első házások kedvezményét érvényesítő magánszemély az összevont adóalapját [29. §] az első házások kedvezményével csökkenti. Jogosultsági hónaponként, de legfeljebb 24 hónapig, a házastársak által együttesen összesen havi 33.335,- Ft-tal csökkenthető az adóalap . Az első házások kedvezménye a családi kedvezményt megelőző sorrendben érvényesíthető.
Mezőgazdasági őstermelőnek az e tevékenységből származó Szja. tv. 23. § szerint figyelembe veendő jövedelme [Szja. tv. 23. §]	600.000,- Ft
A cafetéria-juttatások új rendszere	
Béren kívüli juttatások [Szja. tv. 71. § és 70. § (7) bek] Az adó mértéke: 15% szja és 19,5% szocho – összesen: 34,5 % [Szja. tv. 8. § (1) bek., 69. § (1), (2) bek., 2018. évi LII. tv. (új szocho tv.) 1. § (4) bek.]	– Széchenyi Pihenő Kártya (SZÉP-kártya) • szálláshely alszámlán maximum 225.000,- Ft/év; • vendéglátás alszámlán maximum 150.000,- Ft/év; • szabadidő alszámlán maximum 75.000,- Ft/év. feltéve, hogy a fenti jogcímen adott juttatások együttes értéke nem haladja meg az éves rekreációs keretösszeget (költségvetési szerveknél 200.000,- Ft/év , más munkáltatóknál 450.000,- Ft/év)
Kedvezményes adózású egyes juttatások [Szja. tv. 70. §] Az adó mértéke: (alapja a kiadott juttatás értékének 1,18-szorosa után 15% szja és 19,5 % szocho – összesen: 40,71 %) [Szja. tv. 69. § (2) bek., 2018. évi LII. tv. (új szocho tv.) 1. § (4) bek.]	Például: - a SZÉP-kártyán az egyes alszámlákra meghatározott keretösszeget felül adott juttatás, - csekély értékű ajándék: a minimálbér 10%-át meg nem haladó értékű termék, szolgáltatás (évente 1 alkalommal adható), e fölött jövedelemként adózik
Jövedelemként adóznak a továbbiakban következő juttatások (2019. január 1-jétől az SZJA tv. átmeneti 89. § (6) bekezdésének hatályon kívül helyezésével) (Szja tv. 69. (1), (2) bek. §, 70. §)	pl. önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás, egészségpénztári, önszegélyező pénztári hozzájárulás, munkahelyi étkeztetés, Erzsébet-utalvány, helyi bérlet, iskolakezdési támogatás, pénzösszeg-juttatás, kulturális belépő, sportrendezvényre szóló belépő, lakhatási támogatás (mobilitási célú), lakáscélú támogatás, Diákhitel-támogatás stb.

8. Pénzbeli társadalombiztosítási ellátások és családtámogatások

Csecsemőgondozási díj (CSED) 1997. évi LXXXIII. tv. (Eb. tv.) 42. §	a naptári napi alap 70%-a (Eb.tv. 42. § (1) a) pont), illetve a naptári napi jövedelem 70%-a (Eb.tv. 42. § (1) b) pont)
Gyermekgondozási díj (GYED) 1997. évi LXXXIII. tv. (Eb. tv.) 42/D. § (1) bek.	a naptári napi alap 70%-a, de legfeljebb havonta a mindenkori minimálbér kétszeresének 70%-a (2019-ben 208.600,- Ft/hó)
Táppénz 1997. évi LXXXIII. tv. (Eb. tv.) 48. § (7) bek.	a táppénz alapjának 60%-a (folyamatos biztosítási időszak alatt legalább 730 nap biztosításban töltött nappal rendelkezik) a táppénz alapjának 50%-a (az előző pontban meghatározottnál rövidebb biztosításban töltött idő esetében, vagy fekvőbeteg-gyógyintézeti ellátás esetén, vagy ha a szülő azért vesz igénybe táppénzt, mert 12 évesnél fiatalabb gyermeke kórházi kezelésének időtartama alatt gyermeke mellett tartózkodik a fekvőbeteg-ellátást nyújtó intézményben) a táppénz egy napra járó összege nem haladhatja meg a jogosultság kezdő napján érvényes minimálbér kétszeresének harmincad részét! (9.933,- Ft-ot)
Családi pótlék (CSP) 1998. évi LXXXIV. tv. (Cst.) 11. § (1) bek.	egy gyermekes család esetén 12.200,- Ft/hó
	egy gyermeket nevelő egyedülálló esetén 13.700,- Ft/hó
	kétgyermekes család esetén gyermekenként 13.300,- Ft/hó
	két gyermeket nevelő egyedülálló esetén gyermekenként 14.800,- Ft/hó
	három, vagy több gyermeket nevelő család esetén gyermekenként 16.000,- Ft/hó
	három vagy több gyermeket nevelő egyedülálló esetén gyermekenként 17.000,- Ft/hó
	tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermeket nevelő család esetén, valamint intézményben (gyermekotthonban, javítóintézetben, büntetés-végrehajtási intézetben vagy szociális intézményben) élő, továbbá nevelőszülőnél elhelyezett, vagy a Gyvt. 72. § (1) bekezdése alapján ideiglenes hatállyal elhelyezett tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermek után, továbbá a gyámhatóság által a szülői ház elhagyását engedélyező határozatban megjelölt személy esetén tartósan beteg vagy súlyosan fogyatékos gyermekenként 23.300,- Ft/hó
	tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermeket nevelő egyedülálló esetén a tartósan beteg illetve súlyosan fogyatékos gyermekenként 25.900,- Ft/hó
	saját jogán nevelési ellátásra jogosult tartósan beteg illetve súlyosan fogyatékos esetén, ha nem nevelőszülőnél és nem intézményben él, az ilyen személy után személyenként 20.300,- Ft/hó
	a gyermekotthonban, javítóintézetben, büntetés-végrehajtási intézetben vagy szociális intézményben élő, továbbá nevelőszülő által nevelt nem tartósan beteg és nem súlyosan fogyatékos gyermek, valamint a Gyvt. 72. § (1) bek. alapján ideiglenes hatállyal elhelyezett gyermek, a gyámhatóság által a szülői ház elhagyását engedélyező határozatban megjelölt személy, valamint a saját jogán iskoláztatási támogatásra jogosult személy esetén az ilyen gyermek illetve jogosult után személyenként 14.800,- Ft/hó
Anyasági támogatás 1998. évi LXXXIV. tv. (Cst.) 31. §	Az öregségi nyugdíjminimum 225 %-a: 64.125,- Ft Ikergyermek esetén 300%-a: 85.500,- Ft A támogatás a szülést követően igényelhető, ha az anya legalább négyszer – koraszülés esetén egyszer – részt vett várandósgondozáson, továbbá a szülést követő 6 hónapon belül támogatást igényelhet az az örökbefogadó szülő és az a gyám, aki a gyermek születését követő 6 hónapon belül végleges határozat alapján vált örökbefogadóvá illetve gyámmá (Cst. 29. és 32. §).
Gyermekgondozást segítő ellátás (GYES) (korábbi neve: gyermekgondozási segély) 1998. évi LXXXIV. tv. (Cst.) 26. § (1)-(2) bek.	Az öregségi nyugdíjminimum 100 %-a: 28.500,- Ft/hó Az egyazon várandósságból született ikergyermekek esetében az ellátás havi összege az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegének és az ikergyermekek számának szorzata. Töredék hónap esetén egy naptári napra a havi összeg harmincad része jár. A gyermek 3 éves koráig, ikergyermekek esetén a tankötelessé válás évének végéig, tartósan beteg vagy fogyatékos gyermek után a gyermek 10 éves koráig vehető igénybe (Cst. 20. §).
Gyermeknevelési támogatás (GYET) 1998. évi LXXXIV. tv. (Cst.) 26. §(1) bek.	Az öregségi nyugdíjminimum 100 %-a: 28.500,- Ft/hó A támogatásban az a szülő és gyám – ide nem értve a gyermekvédelmi gyámat és a kizárólag egyes gyámi feladatok ellátására kirendelt nevelőszülőt – részesülhet, aki saját háztartásában 3 vagy több kiskorút nevel, és a legfiatalabb 3 és 8 év közötti (Cst. 23. §)

9. Szociális ellátások

	Jogosult	Havi összege
Egészségkárosodási és gyermekfelügyeleti támogatás (EGYT) 1993. évi III. tv. (Szoc. tv.) 37. § (1), (4) bek	Az az aktív korúak ellátására jogosult személy, aki az ellátásra való jogosultság kezdő napján a) egészségkárosodott személynek minősül, vagy b) 14 éven aluli kiskorú gyermeket nevel – feltéve, hogy a családban élő gyermekek valamelyikére tekintettel más személy nem részesül a Cst. szerinti gyermekgondozási támogatásban, gyermekgondozási díjban, csecsemő gondozási díjban – és a gyermek ellátását napközbeni ellátást biztosító intézményben [Gyvt. 41. § (3) bek.], illetve nyári napközis otthonban, óvodában vagy iskolai napköziben nem tudják biztosítani.	Az egészségkárosodási és gyermekfelügyeleti támogatás havi összege a családi jövedelemhatár összegének és a jogosult családja havi összjövedelmének különbözete, de nem haladhatja meg a közfoglalkoztatási bér mindenkori kötelező legkisebb összege személyi jövedelemadóval, munkavállalói, egészségbiztosítási és nyugdíjjárukkal csökkentett összegének 90%-át azzal, hogy ha az egészségkárosodási és gyermekfelügyeleti támogatásra jogosult családja tagjának foglalkoztatást helyettesítő támogatásra való jogosultságot állapítottak meg, az egészségkárosodási és gyermekfelügyeleti támogatás az összege nem haladhatja meg a nettó közfoglalkoztatási bér 90%-ának és a foglalkoztatást helyettesítő támogatás összegének különbözete. A családi jövedelemhatár összege megegyezik a család fogyasztási egységeihez tartozó arányszámok összegének és az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összege 95%-ának (2019-ben az öregségi nyugdíjminimum 95%-a: 27.075,- Ft) szorzatával.
Foglalkoztatást helyettesítő támogatás (FHT) 1993. évi III. tv. (Szoc. tv.) 35.§	Foglalkoztatást helyettesítő támogatásra jogosult az a személy, akinek az aktív korúak ellátására való jogosultságát megállapították, kivéve azt, aki EGYT-re jogosult (a fent hivatkozottak szerint)	A foglalkoztatást helyettesítő támogatás havi összege az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegének 80%-a: (2019-ben 22.800,- Ft/hó)
Időskorúak járadéka 1993. évi III. tv. (Szoc. tv.) 32/B § (1) bek. és 32/C §	Jövedelemmel nem rendelkező jogosult a reá irányadó nyugdíjkorhatárt betöltött személy, akinek saját és vele együtt lakó házastársa, élettársa jövedelme alapján számított egy főre jutó havi jövedelme nem haladja meg az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegének 85%-át, az egyedülálló, a reá irányadó nyugdíjkorhatárt betöltött, de 75 évesnél fiatalabb személy, akinek havi jövedelme nem haladja meg az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegének 100%-át, az egyedülálló, 75. életévét betöltött személy, akinek havi jövedelme nem haladja meg az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegének 135%-át.	Havi összege a) a mindenkori öregségi nyugdíj minimum 85%-a: (2019-ben 24.225,-Ft/hó) b) a mindenkori öregségi nyugdíj minimum 100%-a: (2019-ben 28.500,-Ft/hó) c) a mindenkori öregségi nyugdíj minimum 135%-a: (2019-ben 38.475,-Ft/hó)
	Jövedelemmel rendelkező jogosult esetén az időskorúak járadékának havi összege a fentiek szerint járó összeg és a jogosult havi jövedelmének a különbözete, de legalább 1.000,- Ft.	
Gyermekek otthongondozási díja 1993. évi III. tv. (Szoc. tv.) 38. § (1) bek. a)-b) pontja, 39. § (1) bekezdése és 39/A. § (1) és (3) bekezdése	Jogosult az a vér szerinti vagy örökbefogadó szülő, aki a súlyos fogyatékoságából eredően önellátásra képtelen vér szerinti vagy örökbe fogadott gyermekéről, vagy a tartós betegségéből eredően önellátásra képtelen gyermekéről gondoskodik, (Egyazon gyermekre tekintettel csak egy szülő számára állapítható meg), vagy a szülőn kívül a gyermekkel közös háztartásban élő hozzátartozó , ha a szülőnek az ellátásra való jogosultságát a gyermekre tekintettel korábban már megállapították, de a szülő meghalt, a szülői felügyeleti joga a Ptk. 4:186. § (1) bekezdés a), c), e) vagy h) pontja vagy 4:186. § (2) bekezdése alapján szünetel, illetve azt a bíróság megszüntette, vagy a gyermek állandó és tartós gondozásában a saját egészségi állapotára figyelemmel akadályozottá vált	Havi összege A gyermekek otthongondozási díjának havi összege a 2019. évben 100 000 forint . Ha a szülő több olyan gyermekéről is gondoskodik, akire tekintettel a gyermekek otthongondozási díjára való jogosultsága megállapítható lenne, számára havi összeg másfélszeresében megállapított ellátást kell folyósítani (150 000 Ft) . A gyermekek otthongondozási díjának havi összege a más rendszeres pénzellátásban - ide nem értve a Szoc.tv. 39/B. § (5) bekezdés a) pontja szerinti rendszeres pénzellátásokat, ha az ott meghatározott feltételek fennállnak, továbbá a szülő részére folyósított csecsemőgondozási díjat, gyermekgondozási díjat vagy gyermekgondozást segítő ellátást, ha azt nem a gyermekek otthongondozási díjára jogosító gyermekre tekintettel állapították meg, továbbá a gyermeknevelési támogatást - részesülő jogosult esetén a megállapított összegnek és a jogosult részére folyósított más rendszeres pénzellátás havi bruttó összegének a különbözete . Ha a különbözet az ezer forintot nem éri el, a jogosult részére ezer forint összegű ellátást kell megállapítani.
Ápolási díj 2017. évi C. tv. (Költségvetési tv.) 65. § (2) bek. b) pont és 1993. évi III. tv. (Szoc. tv.) 44. §	Ápolási díjra jogosult a hozzátartozó [Ptk. 8:1. § (1) bek. 2. pontja és Szoc.tv. 41. § (1a) és (1b) bek.], ha állandó és tartós gondozásra szoruló - súlyosan fogyatékos, vagy	Költségvetési tv-ben meghatározott alapösszeg 115%-a: 37.490,- Ft

Jogosult	Havi összege
<p>- tartósan beteg 18 év alatti személy otthoni gondozását, ápolását végzi és</p> <p>- az előzőek szerinti ápoló személyre tekintettel a gyermekek otthongondozási díjára való jogosultsága neki vagy hozzátartozójának nem áll fenn. (Szoc. tv. 41. § (1) bek.)</p> <p>Kiemelt ápolási díjra jogosult a hozzátartozó, ha: - komplex minősítés alapján a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény (a továbbiakban: Mmtv.) 3. § (2) bekezdés b) pont bd) alpontja szerinti minősítési kategóriába sorolt hozzátartozója, vagy</p> <p>- olyan hozzátartozója gondozását, ápolását végzi, aki után súlyos betegsége vagy fogyatékosága miatt magasabb összegű családi pótlékot folyósítanak (Szoc. tv. 43. § (1) bek.)</p>	a Költségvetési tv-ben meghatározott alapösszeg 207%-a (kiemelt ápolási díj): 67.482,- Ft
Emelt összegű ápolási díjra jogosult a hozzátartozó, ha a fokozott ápolást igénylő súlyosan fogyatékos személy gondozását, ápolását végzi és a kiemelt ápolási díj feltételeinek nem felel meg. (Szoc. tv. 43/A. § (1) bek.)	a Költségvetési tv-ben meghatározott alapösszeg 173%-a (emelt összegű ápolási díj): 56.398,- Ft

10. Kis összegű követelés értékhatára**100.000,- Ft**

[2018. évi L. tv. (Költségvetési tv.) 70. §]

Az államháztartásról szóló 2011. évi CXCV. törvény 97. § (3) bekezdés alapján az államháztartás alrendszereiben - az önkéntes teljesítésre történő felhíváson kívül - a fenti értékhatárt el nem érő kis összegű követelést behajtásra előírni nem kell.

11. Az egyszerűsített foglalkoztatás során történő munkavégzésre tekintettel fizetendő közteher

Egyszerűsített foglalkoztatási forma	A közteher mértéke (Ft/nap)
1. mezőgazdasági és turisztikai idénymunka	500,- Ft
2. alkalmi munka	1.000,- Ft
3. filmipari statiszta	3.000,- Ft

Az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény (Efo. tv.) 2. § 8. pont, 7. § (2) a) és b) pontjai, 8. § (2) bekezdése alapján.

12. Bérgarancia támogatás maximuma 2019-ben:**1.485.000,-Ft**

(1994. évi LXVI. tv. 7. § (1)-(2) bek., Hivatalos Értesítő 2018. évi 9. száma)

A felszámoló a támogatási igény meghatározása során a támogatásra jogosult gazdálkodó szervezetnek a jogosultakkal szemben, a bérfizetési napon fennálló bértartozását, de egy felszámolási eljárás során belül jogosultanként legfeljebb a tárgyévvel megelőző második év - Központi Statisztikai Hivatal által közzétett - nemzetgazdasági havi bruttó átlagkeresetének (a továbbiakban: bruttó átlagkereset) ötszörösét veheti figyelembe. Ha a gazdálkodó szervezet a támogatást ugyanazon jogosult tekintetében egy felszámolási eljárás során több részletben veszi igénybe, és a felszámolási eljárás egyes naptári éveiben a bruttó átlagkereset mértéke eltérő, a jogosultság szempontjából a magasabb bruttó átlagkereset alapján számított támogatási mértéket kell figyelembe venni.

Ha a felszámolási eljárás kezdetétől egy év eltelt, azon jogosultak esetében, akikre vonatkozóan az addig igénybe vett összeg kimerítette az említett ötszörös mértéket, jogosultanként további, legfeljebb kettő havi bruttó átlagkeresetnek megfelelő támogatást igényelhet a felszámoló, ha annak e törvényben meghatározott egyéb feltételei fennállnak (függetlenül attól, hogy a támogatás megállapítására a bérgarancia törvény 2/B. § (1) vagy (3) bekezdése alapján került sor).

A Központi Statisztikai Hivatalnak a különböző ellátások alapjául szolgáló főbb statisztikai adatokról szóló közleménye (Hivatalos Értesítő 2018. évi 9. száma) szerint a havi bruttó átlagkereset 2017-ben:

297.000,- Ft

A fenti összeg ötszöröse:

1.485.000,- Ft**Szekszárd, 2019. január 10.**

Alapítvány a Pályavasutasokért

Mottó: „Aki kapni akar,
tanuljon meg adni!”

Lao-Ce

A Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete (PVDSz) 2000-ben megalapította, az „Alapítvány a Pályavasutasokért” alapítványt.

Az alapítvány célja, hogy az – amúgy is nehéz anyagi körülmények között élő – pályavasúti munkavállalókat a rendkívüli élethelyzetekben támogassa!

Az alapítvány támogatásáért a PVDSz tagok pályázhatnak.

Az alapítvány kuratóriuma három havonként tartott ülésein bírálja el a beérkezett kérelmeket, pályázatokat.



A benyújtott pályázatnak az alábbiakat kell tartalmaznia:

- a kérelmező adatait
- a kérelem rövid indoklását, valamint az indoklást alátámasztó dokumentumokat
- a munkáltató kereseti igazolását (házas- illetve élettárs kereset igazolását is!)
- a gyermek(ek) születési anyakönyvi kivonatának fénymásolata, tankötelezettség esetén, iskola látogatási igazolás

Az alapítvány számlaszáma: OTP Bank Nyrt. 11706016-20803599, Adószám: 18172825-1-42

Cím: 1142 Bp., Teleki Blanka u. 15-17. – Tel./fax/üz.rögzítő: 06-1/511-8194; vasútüzemi: tel./fax/üz.rögzítő: 01+81-94

Szakszervezetünk alapítványa a Munka törvénykönyve 179.§-a alapján a MÁV Csoport és GySEV Zrt. munkavállalói esetében a szándékos károkozás kivételével – maximum az öregségi nyugdíj legkisebb összegének kétszereséig – megtéríti a PVDSz-tagok kártérítési kötelezettségét amennyiben a munkáltató eljárás keretében kártérítési összeget állapít meg és szab ki.

RÁADÁS!

TÉGED IS ÉRTHET BALESET!

Széleskörű szolgáltatás rendkívül alacsony díjért! A PVDSZ tagok részére!

SZOLGÁLTATÁSOK	„A” csomag 600 Ft/hó	„B” csomag 800 Ft/hó
ÉLETBIZTOSÍTÁS bármely okból bekövetkező halál esetén	600.000 Ft	1.000.000 Ft
BALESETI HALÁL esetén plusz!	500.000 Ft	1.000.000 Ft
BALESETI ROKKANTSÁG már 1%-tól 100%-ig arányosan	1.000.000 Ft	1.500.000 Ft
KÖZLEKEDÉSI BALESETI maradandó egészségkárosodás már 1%-tól 100%-ig arányosan	500.000 Ft	500.000 Ft
BALESETI CSONTTÖRÉS, CSONTREPEDÉS esetén	20.000 Ft	20.000 Ft
BALESETI ÉGÉS arányos térítés, max. 100%	50.000 Ft	50.000 Ft
BALESETI MÚLÉKONY SÉRÜLÉS 28 napot meghaladó baleseti táppénz esetén	10.000 Ft	10.000 Ft
BALESETI KÓRHÁZI NAPI TÉRÍTÉS 1-50 nap között – naponta, már 1 napra is jár	2.000 Ft	2.000 Ft
BETEGSÉGI KÓRHÁZI NAPI TÉRÍTÉS 1-50 nap között – naponta, már 1 napra is jár	1.000 Ft	1.000 Ft
BALESETI MŰTÉT esetén, súlyossági fok szerint, a biztosítási összeg 10-100%-a	200.000 Ft	200.000 Ft
BETEGSÉGI MŰTÉT esetén, súlyossági fok szerint, a biztosítási összeg 25-100%	50.000 Ft	50.000 Ft
KRITIKUS BETEGSÉGEK BEKÖVETKEZÉSE szívinfarktus, rákos megbetegedés, agyi érkatasztrófa, koszorúér áthidalási műtét, szervátültetés, veseelégtelenség, sclerosis multiplex, vakság esetén	100.000 Ft	100.000 Ft

BELÉPÉSI FELTÉTELEK:

- PVDSZ tagsági viszony
- a tag rendelkezzen lakossági folyószámlával
- a belépési korhatár 18 éves kortól 70 éves korig terjed
- családtag is beléphet

EGYÉB TUDNIVALÓK:

- ez egy csomag, 12 szolgáltatással
- az új belépők esetén a tagi nyilvántartásba vételt követő naptól azonnal indul a biztosítási védelem, kivéve:
1 hónap várakozási időt köt ki a betegségi szolgáltatásokra
2 hónap várakozási időt köt ki a kritikus betegségek esetén

- A biztosítás kiterjed a munkaidőre, illetve azon kívül a nap 24 órájára és a világ minden országára
- A belépés rendkívül egyszerű, hiszen nem kell több helyen is „ügyintézni”, ugyanis a PVDSZ mindent elintéz.
- A kárrendezés is a PVDSZ-en keresztül történik.
- A kifizetett biztosítási összegek teljes mértékben adó-, és járulékmentesek.
- A kifizetett biztosítási összegeket saját címre, vagy folyószámlára utalja a biztosító.
- Folyamatos biztosítási díjfizetés szükséges a biztosítás fenntartása érdekében.

BŐVEBB FELVILÁGOSÍTÁST a PVDSZ

01+81-94 és a 01+11-69-es telefonszámain lehet kérni és kapni, hétköznap 09 - 13 óra között.

NYÍLT VONAL HÉZAG NÉLKÜL

A Pályavasúti Dolgozók Szakszervezetének havi lapja – Kiadja a Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete

Felölös kiadó: Dr. Laboda József, elnök (tel.: 01+81-95), Mobil: 30/4960-299

Főszerkesztő: Nagy Miklós, alelnök: (tel.: 01+11-69),

Tervezőszerkesztő: Györgyné Pekár Éva – Szerkesztőség: 1142 Bp. Teleki Blanka u. 15-17.

Telefon/fax/üz.rögzítő: 06-1/511-8194, vasútüzemi tel./fax/üz.rögzítő: 01+81-94, E-mail: pvdsz@pvdsz.hu, és info@pvdsz.hu,

Internet: www.pvdsz.hu, – Meg nem rendelt kéziratokat nem örzünk meg és nem küldünk vissza, az anyagok rövidítésének jogát fenntartjuk!

Nyomás: Pannónia Nyomda Kft., 1139 Budapest, Frangepán u. 16. Tel.: 06-1-412-5203