

A HVDSZ 2000 IV. Kongresszusának munkaanyagai

2014. október 10.



Tartalomjegyzék

HVDSZ 2000 "Seprényi Sándor Díj" Alapszabálya	1
Beszámoló 2010-2014 időszakban végzett munkáról	4
I. A politikai, gazdasági és társadalmi folyamatok hatása	5
II. Érdekképviselés: érdekegyeztetés, érdekérvényesítés, érdekvédelem	7
III. Szolgáltatások (eltértem a program számozásától, elnézést)	13
IV. Oktatás, képzés	15
V. Kapcsolatok	17
VI. Bérek, juttatások	19
VII. Szervezetpolitika	21
VIII. Szakszervezetünk gazdálkodása	24
1. sz. melléklet Üdülés összesítő 2011-2014	28
Régiós beszámolók	29
Informálni és informálva lenni -Beszámoló a Dél-Alföldi Régió munkájáról	29
Beszámoló a Dél-Dunántúli régió munkájáról	30
BESZÁMOLÓ AZ ÉSZAK-ALFÖLDI RÉGIÓ MUNKÁJÁRÓL.....	31
Északkelet-Magyarországi Régió	33
Beszámoló Az Észak-Magyarországi Régió munkájáról 2013. júniustól 2014. augusztusig.	34
HVDSZ 2000 Komárom-Esztergom Megye	36
Nyugat-Dunántúli Régió	37
HVDSZ 2000 Alapszabály tervezet a 2014. október 10-i Kongresszusra előkészített anyag	38
1. FOGALMI MEGHATÁROZÁSOK	39
2. A TAGOK JOGAI ÉS KÖTELEZETTSÉGEI	41
3. MUNKAHELYI ÉS TERÜLETI (ALAP) SZERVEZETEK:	42
4. REGIONÁLIS KÉPVISELET	43
5. A HVDSZ 2000 TESTÜLETEI	44
6. A HVDSZ 2000 VEZETŐ TISZTSÉGVISELŐI	54
7. GAZDÁLKODÁS.....	57
8. HATÁLYBALÉPÉS	58
HVDSZ 2000 Etikai Kódex tervezet	59
I. Etikai alapelvek	60
II. Az együttműködés etikai követelményei	61
III. Magatartási szabályok	61
IV. Etikai Bizottság	62

HVDSZ 2000
"Seprényi Sándor Díj"
Alapszabálya

A HVDSZ 2000 Régióvezetők Tanácsa a szakszervezeti tisztségviselők munkájának erkölcsi és anyagi elismerésére 2014. augusztus 7-én megalapította a "HVDSZ 2000 Seprényi Sándor Díj"-at.

1. A "HVDSZ 2000 Seprényi Sándor Díj" adományozható annak, aki a HVDSZ 2000 szakszervezeti tisztségviselőjeként a munkavállalók érdekképviselet és érdekvédelme terén kivételesen magas színvonalú, példaértékű, és a munkavállalók által elismert eredményt ért el.

"HVDSZ 2000 Seprényi Sándor Díj"-ra érdemes az a szakszervezeti tisztségviselő is, akinek példamutató munkája nyomán jelentős számban léptek be a munkavállalók a HVDSZ 2000 Szakszervezetbe, vagy sikerült olyan munkáltatónál kollektív szerződést kötni, ahol eddig elzárkóztak ettől.

Kimagasló szakszervezeti munkaként értékelhető a munkáltatóval vagy munkáltatókkal, más szakszervezetekkel és civil szervezetekkel kialakított eredményes kapcsolatokat, melynek következtében a szakszervezeti tisztségviselő működési területén öregbítette a HVDSZ 2000 jó hírnevét.

2. A "HVDSZ 2000 Seprényi Sándor Díj" –t a Régióvezetők Tanácsa Seprényi Sándorról nevezte el, aki

1952-1957 között a Helyiipari és Városgazdálkodási Dolgozók Szakszervezete elnöke

1957-63-ban a Helyiipari és Városgazdálkodási Dolgozók Szakszervezete főtitkára

1963- 65-ben függetlenített elnöke

1965-1980 között társadalmi elnöke,

1980-85-ben tiszteletbeli elnöke volt

Életrajzi adatai alapján és a még kevés őt ismerő kollégánk, főleg fia, Seprényi Sándor elmondása alapján egy elveiért mindig bátran kiálló, sőt a II. világháború alatt ezekért a lágerek poklát is megjáró szociáldemokrata volt. A HVDSZ vezetőjeként sem szakadt el azoktól, akiket képviselt, híres volt arról, hogy több időt töltött a dolgozók között, mint az irodában. Munkássága, a HVDSZ 2000 jogelőd szervezetein hagyott szellemi lenyomata még feltárássra vár, a HVDSZ 2000 Régióvezetők Tanácsa reméli, hogy e nemes feladatot a HVDSZ 2000 fiataljai fogják elvégezni.

A Régióvezetők Tanácsa –a HVDSZ 2000 több mint 60 éves múltjára illetve még régebbre visszatekintve, – hangsúlyozza, hogy a választott tisztségviselők munkája minden korban és minden szervezeti egységünkben nagyon fontos része szervezeti életünknek, ők a HVDSZ 2000 frontemberei, közülük kell kiválasztani adott évben a legeredményesebben dolgozó munkatársunkat – mintegy megbecsülésünk, elismerésünk jeléül.


3. A "HVDSZ 2000 Seprényi Sándor Díj"-jal együtt a kitüntetett egy díszkiadású emléklapot kap. A Díjjal együtt nettó értékben 100.000 Ft (azaz egyszázezer forint) egyszeri pénzjutalom jár.

4. A "HVDSZ 2000 Seprényi Sándor Díj"-ra a régiókban működő titkárok értekezlete tesz javaslatot az alapszervezetektől beérkezett javaslatok alapján.
Az alapszervezeti javaslatot írásban kell benyújtani a titkárok értekezletéhez, a javaslatot az alapszervezet vezetője írja alá (érintettség esetén helyettese, vagy akit erre az alapszervezet kijelöl)
A titkárok értekezlete egy fő elismerésére tehet javaslatot. A határozatképes titkárok értekezlete egyszerű szótöbbséggel, nyílt szavazással dönt.
A jutalmazási javaslatot a régióvezető írásban terjeszti a Régióvezetők Tanácsa elé, mellékelve az alapszervezettől beérkező javaslatot.
5. A régióvezetőktől beérkező javaslatok alapján a jelöltekből a Régióvezetők Tanácsa választja ki azt a szakszervezeti tisztségviselőt, akit adott évben az Országos Értekezlet "HVDSZ 2000 Seprényi Sándor Díj"-ban részesít. A Régióvezetők Tanácsa elé – a beérkezett javaslatok alapján a Díj Bizottság készít előterjesztést.
A Régióvezetők Tanácsa akkor dönthet, ha ülésén a Tanács tagjainak fele jelen van. A döntést egyszerű szótöbbséggel, nyílt szavazással hozza meg. Szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt.
Szükség esetén a Régióvezetők Tanácsa tagjai elektronikus úton is leadhatják szavazataikat az elnök által meghatározott időpontig. Ennek leteltét követő 24 órán belül az elnök – szintén e-mailban – közzé teszi a szavazás eredményét.
6. Az elismerésre évente egyszer kerül sor, az Országos Értekezleten. Az Elnökség dönthet úgy is, hogy kivételesen a "HVDSZ 2000 Seprényi Sándor Díj" átadására a szakszervezeti tisztségviselő régiójában kerüljön sor.
Az elismerést az elnök adja át ünnepélyes keretek közt a HVDSZ 2000 Országos Értekezlete nevében, a napirendek tárgyalása előtt. Az elnök röviden ismerteti az alapszervezettől benyújtott javaslatot, és ha van – a titkárok értekezletének javaslatát.
A "HVDSZ 2000 Seprényi Sándor Díj"-ban részesülő szakszervezeti tisztségviselőt a HVDSZ 2000 honlapján be kell mutatni, fényképével és az alapszervezeti ajánlással.

7. Záró rendelkezések

Jelen Alapszabályt a Régióvezetők Tanácsa 2014. augusztus 7-én fogadta el. A "HVDSZ 2000 Seprényi Sándor Díj" átadására első ízben a 2014. őszén megtartandó tisztújító Országos Értekezleten kerül sor.

Jelen Alapszabályban foglaltak végrehajtásáért a HVDSZ 2000 mindenkori ügyvezetése felel.
Budapest, 2014. augusztus 7.


(Szabó Istvánné)
elnök



Beszámoló

2010-2014 időszakban végzett munkáról

A 2009. november 20.-án megtartott III. Kongresszus elfogadta a HVDSZ 2010-2015 tartó időszakra az „Aktív jelenlét” címmel jelzett programját. A program négy fő pillére az érdekképviselet és érdekvédelem, a szolgáltatás, az oktatás és a kapcsolatok. A program meghatározta számunkra a feladatokat, de a gazdasági és politikai változások számos esetben befolyásolták azok teljesítését. Módosításra vagy alkalmazkodásra kényszerítettek bennünket.

A 2010. november 5.-én tartott Kongresszuson négy évre választottunk új elnököt és alelnököt, feladatuk volt, hogy munkájukban vegyék figyelembe a programban foglaltakat.

A beszámolóban szeretnénk bemutatni, hogy mennyire sikerült teljesíteni a célokat.

2010-ben az új vezetés biztos hátérrel rendelkező HVDSZ 2000-et vett át, ma örömmel mondhatjuk, hogy megvan a tagságunk, a szakszervezeti politikánkról elképzelésünk és gazdasági hátterünk.

A nehézségek ellenére sikerült eredményeket elérnünk, a programunkban foglalt feladatoknak nagyrészt eleget tettünk. Ma az egyik hiányosságunk a megjelenésünk, feladat a HVDSZ 2000 ismertségének fejlesztése, valamint a szociális párbeszédben, egyeztetésekben erősíteni a pozícióinkat.

I. A politikai, gazdasági és társadalmi folyamatok hatása

Az előző időszakhoz képest 2010-ben a kormányváltást követően a politikai színtér megváltozott, kedvezőtlenül alakult a szakszervezetek számára. 2010-ben a kétharmados jobboldali kormány **számos változást hozott a szakszervezetekre nézve**, de a szakmai területünkre is, akár a **megváltozott munkaképességű tagjainkat nézzük**, akár a **településüzemeltetést**. Az intenzívebb intézkedés érzékelhetően a "rehabos" területen jelentkezett, hisz a kormány a rokkantakra haragudva, csalást feltételezve teljesen **átrendezte a rokkanttá nyilvánítás rendszerét és ezzel a foglalkoztatásukat**.

A településüzemeltetésben erősen érezhető lett a **munkáltatóknál a politikai befolyás**, rövid idő alatt kicserélődött a vezetés, a régi kapcsolatok helyett újakat kellett kiépítenünk. **A szakszervezetek általános megítélése** nehezítette helyzetünket, de idővel sikerült bizonyítani pártsemleges álláspontunkat és ma már a tulajdonos önkormányzatok és a munkáltatók egyaránt tárgyaló félként fogadnak el bennünket.

Szembesültünk a soha **nem látott törvényalkotási dömpinggel**, amelyek a társadalom széles rétegeit érintették. Például változott az adótörvény, belenyúltak a nyugdíjrendszerbe, bevezették az egykulcsos személyi jövedelemadót, változtak a közfoglalkoztatás szabályai, átalakították a rokkanttá nyilvánítás rendszerét, új szakképzési törvényt alkottak. 2012. január 1-től új alaptörvénye van az országnak, megszületett a civil törvény, amely szakszervezetekre nézve is változást jelentett, majd 2014. március 14-én hatályba lépett az új Ptk. Mindezek mellett pedig a munka világát jelentősen érintette a 2012. július 1-én hatályba lépett új Munka törvénykönyve.

A munkavállalókat kiszolgáltatottá tevő jogszabály összeállítása és elfogadása során **egyetlen módosító javaslatot sem vettek figyelembe**, egyet sem támogatót a kormányoldal. Hatástalannak bizonyult a munkavállalói oldal részéről minden közvetlen és nyílt levél, demonstráció és ijesztgetés.

A kormány álláspontja szerint a törvény a munkaerőpiac rugalmasabbá tételét és a munkahelyteremtést szolgálja. A mi álláspontunk szerint **nőtt a dolgozók kiszolgáltatottsága, a félelem a munkahely elvesztése miatt és csökkentek a keresetek**. Felháborító a megkülönböztetés, ami a köztulajdonban lévő cégekre vonatkozik, ezzel a mi ágazatunknak is számolni kell. Az új törvény több jelentős kérdésben, ilyen például a szabadság kiadása, próbaidő, kártérítés mértéke, a

műszakpótlék a Kollektív szerződésre bízva a törvénytől való, akár új elemként **a negatív irányba történő eltérést** is.

Az új törvény nem kímélte a szakszervezeti jogokat sem, kikerült a törvényből a szakszervezeti vétó intézménye, korlátozták az egy munkáltatónál lévő szakszervezeti tisztségviselők számát, változott a tisztségviselőket megillető munkaidő kedvezmény, megszűnt a munkaidő kedvezmény pénzben történő megváltásának lehetősége.

A sok változást látva jogosan merül fel a kérdés, milyen lehetőségeink vannak hallatni hangunkat?

Kedves Kollégák, nem sok. 2010-ben a kormány **megszüntette az Országos Érdekegyeztető Tanácsot, „levelező tagozatot” alakított ki** és létrehozott olyan fórumokat, amelyek csak **látszat tevékenységet folytatnak**, ez a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács (NGTT) valamint a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma (VKF).

Mára a **középszintű, valamint a munkahelyi érdekegyeztetés** lehetősége maradt meg számunkra, ezeket a szinteket kezdtük meg erősíteni és ez a cél a jövőben is. A középszintű egyeztetés ma már törvény alapján az Ágazati Párbeszéd Bizottságokban lehetséges, mind a két szakmai területünkön van működő egyeztető bizottság, melyek lehetőséget adnak **ágazati szintű kollektív szerződések** előkészítésére, felismerve ezek jelentőségét. Az eredmény érdekében a munkáltatói oldal támogató álláspontja szükséges. A jelenleg futó TÁMOP pályázatunk egyik célja szintén az ágazati kollektív szerződés előkészítése.

A munkahelyi szinteken történő egyeztetés segítésére **módosítottuk a szervezeti felépítésünket. A régiók kialakításával**, a régióvezetők feladatként kapták a munkahelyeken a titkárok érdekegyeztetési feladatainak segítését, esetleg átvállalását, a titkárok konfliktushelyzetből történő kiváltását.

A HVDSZ 2000 érdekkörébe tartozó ágazatok és területek a **gazdasági hatások alól sem mentesültek**. A **költségvetés szigorításai** egyre jobban gyengítették az önkormányzatok gazdálkodását, a **hulladékgazdálkodásra vonatkozó szigorítások** illetve a **többszöri rezsicsökkentés** hatása a munkáltatók működését veszélyeztette. Pénzügyi politika **szigorításokat vezetett be a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának támogatási rendszerében** is, ami a **komplex felülvizsgálatokkal** együtt mára jelentősen csökkentette a foglalkoztatott létszámot.

Kedves Kollégák!

A kérdés: Mit lehet tenni a ránk zúduló változásokkal?

A válasz- változni, kialakítani az adott környezethez legjobban igazodó/ megfelelő stratégiát.

A HVDSZ 2000 **felvállalta a változást**, azt is vállalta, hogy ezzel konfliktus alakul ki a konföderációval, az ágazatokkal és a szakszervezetünk belső életében is.

- **kialakítottuk a régiókat**, ezzel kis létszámú, rendszeresen ülésező, gyorsan reagáló, döntéshozó szervezet alakult
- **alapszabály módosítást** fogadtunk el a törvényességi előírások betartására
- **pénzügyi, számviteli rendszerünket megváltoztattuk**
- **politikai pártoktól független** álláspontot képviseltünk
- szakszervezeti **konföderációk felé nyitottunk**
- keressük a **kapcsolatot a volt HVDSZ-es szakmákkal**

- **tagtoborzást, tagmegtartást új alapokra helyeztük**- előtérbe kerültek a családi napok, találkozók kirándulások szervezésének támogatása, a közösségi összetartozás érzésének felkeltése
- **fiatalítunk**, létrehoztuk az Ifjúsági Tagozatot és folyamatosan segítjük munkájukat
- **szolgáltatásainkat a tagság védelmére és igényei alapján átalakítottuk**

A **változások irányában az alapszervezetek és a tisztségviselők részéről érezhető volt az ellenállás**, hiszen egy berögződött gyakorlatot változtattunk meg, **de a változás elkerülhetetlen volt**, és ma már a gyakorlat során felfedezett hibák sorozatos kiküszöbölését követően - egyre jobban működő rendszer alakul ki. Az alapszervezeteknek nehéz volt kezelni a "**hová fizessem a tagdíjat?**" kérdést, éreztük részükről a bizonytalanságot, hogy hogyan fognak működni. Most is hangsúlyozzuk, hogy minden alapszervezet működni fog, de a **szabályoknak meg kell felelnünk**, a törvényesség tekintetében egyre szigorúbb **előírásokat kell betartanunk** és mindezekért **az elnök a felelős!** Felhívom figyelmeteket, hogy még most is van olyan alapszervezet, aki nem küldött be 2013-ról mérleget!

Köszönöm azoknak, akik segítették a változások bevezetését!

II. Érdekképviselet: érdekegyeztetés, érdekérvényesítés, érdekvédelem

1. pont „Aktív jelenlét”

programunk az 1.pontban úgy fogalmaz, hogy alapvetően gyűjtő szakszervezetünk stratégiáját úgy kell megújítani, hogy a vezetőváltás zökkenőmentes legyen, valamint **a döntések eljussanak a tagsághoz** és a **beszámoltatás rendszeres** legyen.

A vezetőváltás megtörtént 2010. novemberében és igaz korábban is lehetett volna, de a hagyományokhoz való ragaszkodás miatt a szervezeti átalakulást csak 2013. május 29-én fogadta el az Országos Értekezlet. A cél, a közvetlenebb kapcsolat kialakítása a tagsággal, melynek megvalósítása elsődlegesen a régióvezetőkre hárul, számonkérésre az alapszervezetek képviselőinek van lehetősége, beszámoltatásuk pedig történhet a régiós értekezleteken, valamint csatoltan olvasható a jelenlegi beszámoló mellett.

2. pontban

nehéz feladatot kaptunk, a megváltozott és **a bevezetőben vázolt körülmények között nehezen teljesíthető**. *"....a településüzemeltetésben és a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásában, szakmai érdekképviselete kiteljesítésével, az érdekegyeztetés és képviselet meglévő országos szintjeinek megerősítésével és a helyi szintjeinek kialakításával valósítsa meg a munkavállalók teljes körének védelmét. Legfontosabb feladat ezen belül a dolgozók munkahelyének megmentése, a bérek, juttatások megóvása". "....és feladatul kapjuk még a kollektív szerződések kötését minden nagyobb és közepes munkahelyen..."*

A szakszervezetünk felismerte, hogy mindenképpen **versenyben kell maradnunk**, bármilyen környezet is alakult ki körülöttünk. Ehhez kell kitalálnunk a HVDSZ 2000-et, melynek csak első lépéseit kezdtük meg, még nagyon sok feladatunk van. Nagyon **fontos a továbblépésben az emberi tényező**, mennyire felkészültek, bátrak a döntésben és megvalósításban részt vevő kollégák, képesek-e szemléletváltásra, rugalmas gondolkodásra.

Fordítsuk le a kapott feladatot, mi is az érdekünk:

- érzük el a munkahelyeken a **tájékoztatást a munkavállalókkal kapcsolatos intézkedésekről**

- **legyünk jelen a bértárgyalásoknál**, béren kívüli juttatások eldöntésénél
- az **üzleti tervek tartalmáról, a létszámgazdálkodásról kapjunk információt**
- egyeztessünk a munkavállalókat érintő **munkakörülményekről**
- egyeztessünk a **munkavédelemről**
- **együtműködjünk a munkáltatóval** a cég működőképességének biztosítására
- **alakítsunk ki jó kapcsolatot** a tulajdonossal, a gazdasági vezetéssel

A felsorolt területeket figyelembe véve a 105 alapszervezetünk többségében komoly munka folyik, hogy a tisztségviselők, régióvezetők, szakértők, vezetők érvényt is szerezzenek az érdekeink nagy részének.

A felsorolt fontos érdekek elismertetése kihívás, sokszor apró lépésekkel érünk el sikereket, de **vannak sikerek.**

- Működik Kaposváron Városi Érdekegyeztető fórum, a Szegedi Érdekegyeztető Tanács, a fővárosban Fővárosi Közszolgáltatók Konzultatív Fóruma, mindez személyes kapcsolatok eredménye és a régióvezetők munkáját dicséri.

- **Több fórumon lobbizunk, hogy mindkét szakmacsoport jobb pozícióba kerüljön**, Településüzemeltetési ÁPB, Településügyi Tanács, Rehabilitációs PB, Foglalkoztatási és munkaügyi bizottság Rehabilitációs albizottsága, munkáltatók érdekvédelmi szervezetei. **Megalakítottuk az állandó munkabizottságokat**, a Rehabilitációs Szakbizottságot és a Településüzemeltetési Szakbizottságot, feladatuk, hogy felkészüljenek a jogszabályok véleményezésére, álláspontot alakítsanak ki a szakmai változásokra és azokat közzé tegyék a megfelelő helyen. Az őszi folyamán tárgyalja a kormány a személyszállítás területén az államosítás kérdését, talán keresnünk kellene a többi közszolgáltatót az **egységes véleménynyilvánítás céljából, többünknek erősebb hangja lehet.** Nem tudjuk milyen hatása lesz az intézkedésnek a foglalkoztatásra, de a várható változások arra hívják fel a figyelmet, hogy **fel kell készülnünk időben.**

- Az új Mt. hatályba lépése után elindult az a folyamat, hogy **a munkáltatók rendre felmondták a Kollektív Szerződéseket**, annak ellenére, hogy felhívtuk a figyelmet: nem kívánja az új Mt. a felmondást, a módosítás megfelelő. A megszűnő KSZ-t nehezen lehet pótolni, nehezen lehet tárgyaló asztalhoz kényszeríteni a munkáltatót, sőt a mi esetünkben a tulajdonost. A településüzemeltetést nézve **az önkormányzatokon keresztül jelentős politikai hatás érvényesül a munkáltatókra**, ez személyi függőségben, behatárolt működésben nyilvánul meg. **Ezen a területen úgy tudunk eredményeket elérni, ha elfogadtattuk pártsemlegességünket és meggyőztük az egyeztető partnereket, hogy célunk az egyeztetés, együttműködés, a gazdálkodás biztonsága, tájékoztatás kérése a bérekről, foglalkoztatásról.** A meglévő Kollektív Szerződéseket nagyon kell védeni és mindenütt ahol megvan a feltétele a KSZ kötésnek, meg kell kötnünk, jó tartalommal. **A Kollektív Szerződések szerepe felértékelődik** a munkahelyeken és a középszintű egyeztetésekben is, használjuk fel ezt a lehetőséget a munkavállalók megbecsülésére.

- Kollektív Szerződés 105 alapszervezetből 28-nál van, lefedettség 26,7%.

- Előkészítés alatt van munkahelyi KSZ a Dél-dunántúli régióban két helyen valamint a Kézmű Nonprofit Kft.-nél, és a FŐKEFE Nonprofit Kft.-nél.

- A tárgyalásoknál többször felmerül bennünk, elég erősek vagyunk, ha nyomásgyakorlásra kerülne sor egy témánál? Mennyire vagyunk szolidárisak szakmán belül egymás iránt? Bizony fontos kérdés vetődik fel, **a taglétszám!**

- ...és az **érdekvédelem**: érnek bennünket kudarcok, de nem adjuk fel. Több alapszervezetnél kötöttünk **új Kollektív Szerződést, megvédtük az eddigi eredményeket**, a tárgyalásoknál

kompromisszumra törekszünk, együttműködést ajánlunk. Biztosítjuk a **szakértőt és jogi képviselőt** az alapszervezeteknek.

Összességében az adott körülményekben teljesítettük a feladatot, a hiányosságunk, amit szeretnénk rövid időn belül pótolni, hogy **közvetlen kapcsolatot alakítsunk ki a szakmákat felügyelő minisztériumokkal.**

3. pont lényeges kérdést feszeget,

a tagtoborzást, de ugyanilyen fontos a tagok megtartása is. A **2011-es** évet azzal kezdtük, hogy a 10071 főnek tudott taglétszámot megszámoltuk, bizony sokkal kevesebben voltunk, **7816 fő** volt a taglétszám. Az elemzést elolvashatjátok a 2012. februári testületi ülésre készült összegzésből. (www.hvdsz2000.eu). **Tehát, nem is lehetett más cél, növelni a tagságot.** A létszám csökkenése a gazdálkodást is nehezítette, a tartalékok felélése következett volna.

A feladat nehéz, a **munkavállalók félnek** a munkahelyen, **nem vállalják a szakszervezeti tagságot,** csalódottak és felnőtt egy **újabb nemzedék,** akik **nem ismerik a szakszervezetet,** nem tudják miért jó, miért lépjenek be tagnak.

Milyen területeket célozhatunk meg, ahol tudunk szervezni, merült fel a kérdés? A meglévő alapszervezeteknél, ahol alacsony a szervezettség, mindenképpen tenni kell valamit, **valamint hozzunk létre területi szervezeteket** és szólítsuk meg azokat a munkavállalókat, akiket elvesztettünk a rendszerváltáskor. Például a látszólag önálló vállalkozókat, kisvállalkozások alkalmazottait, nézzünk szét a területünkön.

Ezekhez a célokhoz kellett biztosítani a feltételeket. **Átalakítottuk a szolgáltatásainkat,** bevezettünk olyan **biztosításokat,** amelyek védik munkájuk során a tagjainkat. A munkavállalói felelősség-biztosítást az új Mt. hatályba lépése után vezettük be, mert gondatlan károkozás esetén a munkáltató négy havi távolléti díj összegét is követelheti kártérítésként, és akkor miből él a tagunk? A biztosítás 300.000.-Ft összeg kártérítést ad a tagnak egy évben, ha gondatlan károkozásból a munkáltatónak kárt okoz, és erről határozat van a birtokában. Egy fő tehát egy évben többször is igénybe veheti a szolgáltatást a 300 ezer forint keretösszegben.

A biztosítások mellett van a **munkajogi tanácsadás és védelem, üdülés valamint még számos figyelemfelkeltő ajánlat.**

Biztosítjuk a szolgáltatásokat, de valljuk be őszintén, elfelejtjük, hogy a szakszervezet nem arról szólna, „mit fizet vissza a tagdíjból”, hanem arról, hogy mit tudunk közösen elérni, hogy tudunk szolidaritást vállalni egymásért!

Lassan emelkedett a létszámunk, a kilépett tagokat tudtuk pótolni, a szolgáltatások megújítása új tagokat is hozott, és ami öröm, hogy új alapszervezetek is alakultak. **2012. december 1-én 8975 fő tagunk van.**

Sajnos a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatását kedvezőtlenül befolyásolta a jogszabályi változás, megindult az átrendeződés a területen, csökkent a taglétszámunk.

2013-ban az MSZOSZ tagszervező pályázatot indított, beneveztünk és nagyon jól szerepeltek a régiók.

Kiemelkedően teljesítettek a Közép-magyarországi, Dél-Alföldi, Nyugat-Dunántúli és Észak-Magyarországi régiók. Dicséret illeti tagtoborzó munkájukért a Közép-Magyarországi régióból László Lehelné a Kézműtől és Kincses Brigitt az FKF-től, Szabó Mártát az Észak-Magyarországi régióból.

A pályázatból támogattunk rendezvényeket, családi napot, főzést, kirándulást, sport napot, úgy láttuk van igény a közösségi találkozókra.

A pályázat pozitív létszámmal zárult, a vállalt 300 fős létszámot túlhaladva nettó 684 fő tagot szerveztünk.

De az élet ismét közbeszólt, a rehabilitációs területen a leépítések erősen felgyorsultak (2013. december 31-én hatályon kívül helyezett jogszabály miatt), korábban nagy létszámú foglalkoztatóknál, mint a Start Nonprofit Kft. illetve a Pirehab Nonprofit Kft., a munkavállalók létszáma jelentősen csökkent, ezzel együtt a taglétszám is.

2013. november 30.-án a taglétszámunk az MSZOSZ pályázat zárásakor 8881 fő volt,

2014. január 1.-én 7974 főre csökkent.

2013. októberben beindítottuk a tagnyilvántartó programot, így lehetővé vált folyamatosan figyelemmel kísérni a változásokat.

2014-ben újra indult az MSZOSZ tagszervező pályázat, reméljük a vállalt létszámot teljesíteni fogjuk. Már van olyan régió, aki arról tájékoztatott teljesítette a vállalt létszámot.(Északkelet-Magyarországi régió)

2014 augusztus 31.-én a taglétszámunk 8547 fő.

A 10 ezer főt még mindig nem értük el, de még a 2012. évi decemberi létszámot sem, ezért **tovább kell keresni a lehetőségeket**, például lehet a nyugdíjasok újra szervezése is egy potenciális terület.

A településüzemeltetés területén **148 cég rendelkezik engedéllyel a tevékenység végzéséhez, 33-ban van a HVDSZ-nek alapszervezete.** Tehát van, **létezik, olyan terület, ahol tudunk tagokat keresni és találni.** Annak ellenére írom ezt, hogy hallom töltetek a reagálást, miért nem lehet bejutni a cégekhez, stb. Ez a lemez lejárt, meg kell próbálni! Van szakszervezet most is, akinek sikerül, nekünk is fog. **Használjuk ki a kapcsolatainkat** a munkáltatói érdekképviseletek rendezvényein, az ÁPB-ben, vegyük igénybe a szakmai szakszervezetek segítségét.

Komolyan kell vennünk a HVDSZ 2000 megjelenését, kommunikációját, az eddig elindított folyamatok **akkor hoznak sikert, ha széles munkavállalói rétegek és a munkaadók is megismernek bennünket.**

A szervezeti felépítésünkben megjelent a **területi alapszervezetek kialakítása**, az alapszabályunk is kezeli a területet. **2010-ben 6 területi alapszervezet működött**, jelenleg van olyan megye ahol több területi szervezet is működik, Nógrádban pl. már kettő van.

Jelenleg összesen 9 területi alapszervezetünk van, 560 fő taggal.

Miért fontos kérdés számunkra a területi alapszervezet? Úgy érzem, nem vesszük komolyan, pedig alkalmazhatjuk tagmegtartásra és új tagok szervezésére is.

- ha megalakítottuk, **van hová elhelyezni a munkahelyekről bármely okból kikerülő tagunkat**, alacsonyabb tagdíj ellenében (mint aktív munkavállalóként) jogosult továbbra is a szolgáltatásainkra

- ha visszaemlékszünk, hogyan jelent meg az új Mt-ről a híryanag "...a munkahelyeken nem működhet szakszervezet, nem lehet levonni a tagdíjat..." bizony ez a szakszervezetek végét is jelentheti, de ha felkészülünk, tudjuk hová irányítani a tagságot. Ez a területi alapszervezet. Ne legyünk nyugodtak, továbbra sem érdeke az újra választott kormányának az egységes szakszervezet.

- alapszabályunk szerint **gyűjtő szakszervezet** vagyunk, a területi szerveződés alkalmas arra, hogy az eddig látókörünkben kimaradt munkavállalói csoportokat elérjük, jelenleg már van tagunk vállalkozói körből, alkalmazottakból, atipikus foglalkoztatottsági formában alkalmazottak közül (részmunkaidős), munkanélküliek, közmunkások köréből.

Az alapszabályban meghatároztuk a régiók, régióvezetők feladatát. Jelentős hangsúlyt kapott a feladatok között a területi szervezetek kialakítása. Hangsúlyoztuk, hogy nem a régiókban meglévő,

és bizony több helyen csak néhány alapszervezet felügyelete a feladat, hanem a fő irány: komolyan fejleszteni, kiépíteni a lehetőségeket, megtalálni az adott régióra a megfelelő megoldásokat.

A régiók összességében szép eredményeket értek el, mind közül kiemelve az Északkelet-magyarországi, Észak-magyarországi régiót, Dél-Alföld, Dél-Dunántúli régiót, Közép-magyarországi, Nyugat-dunántúli régiót, jelentősen növelték a nettó taglétszámot.

4. pont **fiatalok felkarolásának fontosságát feszegeti.**

A 2010-2015 időszakra vonatkozó programban a HVDSZ 2000 Ifjúsági Szervezetének támogatása szerepel, azonban **a program elfogadásakor nem volt működő ifi tagozata** a szervezetünknek. A szervezet új vezetése is felismerte a fiatalítás jelentőségét, támogatásuk hatására **2011 májusában a HVDSZ új Ifjúsági Tagozata megalakult** azzal a céllal, hogy segítse a szervezet és kollégák munkáját, felvegye a harcot a szervezet elöregedésének problémájával, amellyel jelenleg mindegyik szakszervezet küzd.

A tagozatnak egy olyan „kemény magot” sikerült felállítania, ami a szervezet életének szerves részévé vált, felelősségteljes munkákat kap és teljesít. Megalakulása óta állandó **szervezőcsapata** a majálisoknak, Országos Értekezleteknek, állandó és ideiglenes **bizottságok tagjai**, a Régióvezetők Tanácsának nem csak a **régióvezetők között van egyre több fiatal**, de a **tagozatvezető is teljes jogú tagja a tanácsnak**. A fiatalok véleménye az idősebb kollégák tapasztalataival vegyül a döntések meghozatalánál, amely ugyan van mikor feszültséget okoz, de a véleménycsere előbbre viszi a döntéshozatalt.

A **HVDSZ arculatváltásának** élharcosai voltak, ennek során régi-új logót alkottak, reklámanyagok gyártását hozták szokásba, amelyek nemcsak tisztségviselőink, tagjaink körében sikeresek, de a szervezet népszerűsítésében is szerepet játszanak. Az ifik idejük és energiáik függvényében a legtöbb lehetőséget kihasználva képzéseken fejlesztik készségeiket, ismernek meg új embereket. 2013-ban a VKDSZ-szel közösen szerveztek ifjúági találkozót, amelynek ugyan nem kedvezett az időjárás, a visszajelzések alapján továbbra is van igény, ezért 2014 októberében is megrendezésre kerül azzal a különbséggel, hogy a találkozót komoly programokra alapozva, előadásokkal szervezzük meg önállóan.

Enyhítve a HVDSZ 2000 költségvetésének kiadási oldalát, a tagozat költséghatékonyságának javítása is cél, így 2014-ben lehetőségük támadt a Nemzeti Családi- és Szociálpolitikai Intézet által kiírt **pályázaton való részvételre, melyen egy kisebb összeget sikerült nyerniük**, amely kétszer kétnapos rendezvényt sikerült megszervezni az ország két pontján, amely a szakszervezetek népszerűsítésére fektette a hangsúlyt. Az ifjúsági tagozat működésének viszont továbbra is elengedhetetlen feltétele a szervezet anyagi és a vezetés mentális támogatása.

5. A program a régi szervezeti felépítés alapján fogalmazza meg **a választott tisztségviselők megerősítését,**

de a régiók kialakításával is figyeltünk erre, minden **régióvezető megkapta megbízó levelét**, és a munkáltatókat levélben tájékoztattuk a személyi változásról. A szervezeti átalakulás, a törvényi előírásoknak megfelelően minden évben kötelez bennünket az Országos Értekezlet összehívására, ahol az alapszervezetek küldöttjei vesznek részt, kapnak tájékoztatást, hoznak döntéseket. Erősödik a szerepük, már nem ötévente találkoznak a soros kongresszuson, hanem évente, és részt tudnak venni a szakszervezetünk működését meghatározó döntésekben.

Az eddig leírtakban is többször utaltam a régiók szerepére, tehát érezhető, hogy **régiók és a régióvezetők kiemelkedő jelentőségű feladatot kaptak**, szerepük az alapszabályban és az SZMSZ-ben is megerősítésre került.

A működésük kapcsán a tapasztalatok kedvezőek

- **közelebb kerültek a tagsághoz**, közvetlenebb kapcsolatok alakulnak ki
- **rendszeresek a régiós értekezletek, a tájékoztatások**
- a tulajdonosokkal, munkáltatókkal megkezdődött a **kapcsolatépítés**, egyeztetések vannak
- kiváló **önálló kezdeményezések** indulnak a régiókból
- régiós szintű **együttműködési megállapodások** születnek
- **régiós szintű szolgáltatásokat** biztosítanak
- jelentős **tagtoborzást végeznek**
- **alakul a szakszervezeti közösségi élet**
- mozgósítanak, képzéseken, oktatásokon vesznek részt

A TÁMOP pályázatban is törekedtünk arra, hogy a pályázatból adódó lehetőségeket felhasználjuk a **régiók fejlesztésére**. A pályázatból biztosítjuk mindenkinek a munkájához az elektronikus eszközöket, laptopot, nyomtatót. A régiókban mindenütt biztosítjuk az irodát, ahol intézhetik az ügyeket, a tagok felkereshetik a kollégákat. A honlapunkon elérhetők a címek. (www.hvdsz2000.eu)

A vezetői munkára történő felkészítés sem marad el, szintén a TÁMOP pályázaton belül a 8 régióvezető számára **kompetenciafejlesztő képzést** tartunk, melynek témája problémamegoldó képesség fejlesztése, változásokra való felkészülés, valamint alkalmazkodóképességet, együttműködési képességet és konfliktuskezelést fejlesztő tréning. Ősztől lehetőség van **angol nyelvtanulásra** is, reméljük a kollégák élnek a lehetőséggel.

Tehát igyekeztünk a lehetőségeinkhez mértén megerősíteni a középszinten dolgozó kollégákat.

6. Tagnyilvántartási rendszer kialakítása

Erről már beszámoltam a tagszervezés kapcsán, sikeresen beindítottuk a honlap mellett működő tagnyilvántartási rendszert. A **hozzáférés szintenként biztosított**, alapszervezeteknél a kijelölt képviselő, a régiókban a teljes régiós alapszervezeti állományhoz a régióvezető kapott hozzáférést, míg a központ a teljes alapszervezeti nyilvántartást látja.

A cél, hogy **korszerűsítsük a rendszert**, minél több információt tudjunk **leszűrni**, életkor, nemek összetétele, földrajzi elhelyezkedés, melyik szakma csoportba tartozik a tag, milyen a KSZ lefedettség, HETÖP tagság és így tovább, mert **az információk birtokában tudunk tervezni, egy-egy réteg igényét feldolgozni, megjeleníteni**.

Köszönjük, hogy elfogadtátok és használjátok a rendszert, de kérjük, töltsétek ki az adatokat és figyeljete az aktualitásra. A tagnyilvántartást a tagság érdekében működtetjük, **a rendszer védett, kizárólag a kijelölt személyek a saját jelszavukkal tudják kezelni**.

7. pont a **HVDSZ 2000 arculatának kialakítását, kommunikáció kialakítását** tűzte ki feladatul számunkra. Amikor átvettem a szakszervezet vezetését örömmel olvastam ezt a pontot, tudom, hogy **a szervezet megjelenésén nagyon sok múlik**. Milyen arculattal, hol jelenik meg, milyen tartalommal. Hozzáláttunk a tervezéshez, **szakembereket kértünk fel az arculati kézikönyv kialakítására**. Aztán következtek a döntések az alkalmazásra és sajnálattal vettem tudomásul, hogy **az akkori testület nem támogatta az elképzeléseket, csak részleges megoldások születtek**. Ez a logó megváltoztatását, a levélpapírok, névjegykártyák megjelenését és a honlap újra szerkesztését jelentette. A kivitelezést az aktív ifjúsági tagozat vállalta, **logót** szerkesztettek, melyben próbálták ötvözni a HVDSZ 60 évét, egy régi logó mintájára mai formát adtak a megjelenésnek. A **honlap szerkesztéséhez** számtalan ötletet hoztak, hogy könnyen kezelhető, de számos információt adó weblapunk legyen.

Sajnos **nem valósult meg a megjelenés azon formája, hogy a médiákban hogyan jelenjünk meg, milyen újságokkal alakítsunk ki kapcsolatot**, legyen ez akár szakmai újság vagy napilap, vagy megyei média. **Nem tudtunk alkalmazni képzett kommunikációs szakembert** gazdasági okok miatt, így ez a terület nem hozta az eredményeket, jelenleg érezzük is a hiányát. **Ma megjelenni sajtóban, médiában nagyon nehéz**, a beküldött anyagokat cenzúrázzák vagy meg sem jelenik mert a szakszervezet eleve kitiltott.

Szembesültünk azzal is, hogy általában **nem tudja a fiatal korosztály, hogy mi a szakszervezet**, de a saját a szakmai területeinken sem ismerik a szakszervezetünket, ez hiba. **A következő ciklusban a vezetésnek figyelmet, energiát, gazdasági háttérrel kell biztosítani a felépített, szervezett megjelenésünknek, mert ennek hozadéka lehet a tagszervezés, a fiatalítás.**

8. pont tulajdonképpen folytatása az előzőnek, összekapcsolódik a tartalom, hiszen nem lehet szétválasztani, a HVDSZ 2000 életéről **belső és külső kommunikációt** kell folytatni. Sőt nagyon fontos terület még az információ csere, szépen javul, egyre több összefoglalót kapunk alapszervezetektől, régióktól. Ezeket a honlapon olvasni lehet, mindenki számára elérhető. Jelenleg rendszeresen a honlapot használjuk, mint felületet az információk közlésére, de hódít a fiatalok körében a **facebook** is. A központi oldalt 224-en követik folyamatosan ebből 35 év alatti 62,5%. Legtöbben, 1026-an nézték meg a Fővárosi Közszolgáltatók Konzultatív Fórumának Megállapodását, majd az EFOTT-ről készült infó következik a népszerűségi listán.

Információt juttatunk el a tagsághoz **a szóróanyagokkal, kiadványokkal**. Készült tájékoztató **szórólap** a HVDSZ 2000-ről, a szolgáltatásainkról, az MSZOSZ támogatásával a Ne írd alá! kampányhoz, jelenleg pedig a régiók önállóan is terveznek megjeleníteni, hogy közvetlenül a környezetükben élőknek mutassák be szervezetünket. Az új Mt. hatályba lépése után biztosítottuk a **Bizalmi kézikönyvet** tisztségviselőink részére.

Az eltelt négy évben igyekeztünk a nehézségek ellenére úgy megjeleníteni, hogy partnereink elfogadjanak bennünket, tagságunk jelentős a területünkön, célunk a közreműködés a rendezett munkaügyi kapcsolatokban. Azért vállaltuk fel a változásokat, hogy a jövőben legyen lehetőségünk a HVDSZ-t, mint szakmát megerősíteni, mert bármilyen körülmények között is tesszük, a cél továbbra is a HVDSZ 2000 működése.

III. Szolgáltatások (eltértem a program számozásától, elnézést)

Kedves Küldöttek!

A szakszervezetek az **érdekvédelmi tevékenység mellett rákényszerültek szakszervezeti szolgáltatások bevezetésére**, így van ez a mi szakszervezetünkénél is. A szolgáltatások ajánlásával **szakszervezettől való elfordulást szeretnénk megváltoztatni**, a munkavállalók **érdeklődését felkelteni** a szakszervezetünk iránt, nem titkolt szándékunk, a taglétszám növelésére használjuk.

A szolgáltatások körét folyamatosan bővítettük, összetételét a tagság igényeihez igazítottuk, átfogó információt a tagok a honlapon érhetnek el, valamint a titkároktól, régióvezetőktől kaphatnak. Ma a szolgáltatások köre a szakszervezetek közötti versenyben is jelentős szerepet játszik, akár a konföderációk és ágazatok között. A leendő tag, belépése előtt mérlegeli a számára kedvezőbb ajánlatokat.

A HVDSZ 2000 a bevezetett új elemekkel kedvező megítélést kapott, el kell ismerni, hogy a biztosítónál a kezdeményezésünkre kidolgozott munkavállalói felelősség biztosítás bevezetése a településüzemeltetési szakmai területen tagnövekedést hozott.

Azt is figyelembe kell vennünk, hogy a szolgáltatások bővítése vagy akár meglévők fejlesztése anyagi háttérrel igényel, a **tagok tagdíjuk befizetése ellenében jogosultak a szolgáltatásokra**. A

bevételeink alakulása a szolgáltatásokra fordítható összeget is meghatározza, a gazdálkodásról szóló részben olvashatod. Ha érdekel, máris lapozz oda!

Még egyszer utalok arra, már előbb írtam erről, hogy a területi alapszervezetek tagjai is jogosultak a szolgáltatásokra!

A szolgáltatások alkalmazásával is célunk, hogy válaszoljunk arra a kérdésre "**mit ad a szakszervezet?**", célunk, hogy erősödjenek az alapszervezetek, felkeltsük a munkavállalók érdeklődését. De az is fontos, hogy a szolgáltatásainkon keresztül a környezetünkben felhívjuk a figyelmet a HVDSZ 2000-re, a munkáltatók, a partnereink körében valamint azokon a rendezvényeken ahol megjelent a szakszervezetünk. "Akadj a horogra" családi nap, Palóc Világtalálkozó, Esélyegyenlőségi Nap Nyíregyháza, EFOTT stb.

1. A szolgáltatások közül jelentős a **munkajogi tanácsadás**, segítjük tagjaink eligazodását a munkajog világában. Képviseljük a tagjainkat vitás kérdésekben, egyeztetünk munkáltatókkal, illetve munkaügyi perekben biztosítunk képzett jogászt. A tanácsadás igénybevétele a leggyakoribb, jogászunk elérhető telefonon, emailen, közvetlen kapcsolatot tud kialakítani az érdeklődőkkel. Sajnos vannak folyamatban perek is, amelyek már eléggé elhúzódnak, saját jogi képviselőnk illetve egy esetben külső jogi képviselőt biztosítunk tagjaink részére.

A szolgáltatások között fontos az **üdültetés**, a pihenés lehetőségének biztosítása.

Szerencsés helyzetben van szakszervezetünk, saját tulajdonú üdülőket tud üzemeltetni. Az üdülők részéről az igények **főleg fődényben jelentkeznek, elő és utószezonban kihasználatlanok még a téliesített üdülők** is. Állandó bizottság foglalkozik az üdültetéssel (Üdülési és vagyonezelési Bizottság, vezetője Parais Lászlóné), az üdülők működtetésével, a díjak kialakításával. Korábban és 2010-től sem volt nyereséges az üdültetés, **nem is célunk, hogy a tagság elhelyezéséből nyereségünk legyen. De a férőhelyek hasznosítását növelnünk kell, legalább a null szaldóig**, mert bizony az épületek állapotának megőrzése, felújítása a berendezések cseréje jogosan felmerülő igény. Ez sok pénzbe kerül, a tagdíj bevételből nem tudjuk pótolni a beruházási költségeket. A 2014-es év várhatóan kedvezőbb eredményeket mutat, nem díjemeléssel értük el a bevételek emelkedését, a díj 2012-től nem változott a tagság részére, a kihasználtsággal sikerült növelni a vendégéjszakákat, ebből adódik a korábbi időszakokhoz képest kicsivel magasabb bevétel várható.

(1.sz. Melléklet)

2. **HETÖP** Önsegélyző Pénztár

A létrehozásában, alapításában a HVDSZ 2000 jelen volt. A működését támogatni tudjuk és segíteni szervező tevékenységét. A HETÖP önálló szervezet, a testületeinek és felügyeleti szervének számol be tevékenységéről, illetve felkérésre tájékoztatja a HVDSZ 2000 testületét, amit 2013-ban meg is tettek. Anyagaikat a honlapunkon lehet olvasni, lehet tájékozódni.

A HVDSZ 2000 eleget tesz a befizetési és támogatási kötelezettségének. Az I. kategóriába tartozó tagjaink után a központba érkező tagdíjból havonta fizetjük a díjat, éves szinten kb 2 400 000.- Ft.

Az önsegélyző pénztár működését Megállapodásba foglaltuk, évente áttekintjük. Biztosítjuk az irodát, technikai feltételeket, telefont stb, és a működési költségekre a HVDSZ 2000 költségvetésében elfogadott pénzbéli támogatást, mely 2010-ben 1 925 000.-Ft volt, majd a következő években 400.000.- Ft / év.

Kedves Küldöttek!

Tehettek azért, hogy az önsegélyző pénztár erősödjön. Vegyétek komolyan a pénztár vezetésének

többszöri megkeresését, ajánljátok a tagság részére a pénztár nyújtotta szolgáltatásokat, hiszen az I. kategória alanyi joggal jár.

3. További kedvező szolgáltatások, például a **SIGNÁL biztosítóval** kötött

balesetbiztosítás, melynek jelenleg mára egyedi biztosítása van szakszervezetünknek. Kiegészült **10 napos táppénz után** igénybe vehető biztosítással, szülési támogatással, halál esetén fizethető támogatással. 2012. július 1-től alkalmazunk biztosításokat, az eltelt időszakra a tagoknak kifizetett biztosítási összeg 6 615 000.- Ft.

Már többször hoztam példaként a **munkavállalói felelősségbiztosítást**, 2013. július 1-től vezettük be a biztosítást, eddig 2 603 378.-Ft kártérítést fizetett ki a biztosító.

A honlapon megtalálhatók a szolgáltatások, kedveltek a **Vodafone-csomag, EDC kártya, Praktiker hétvége, a banki szolgáltatások**. Rendelkezünk kedvezményes lehetőségekkel, ilyen pl. a Cseri strand belépő, Salgo Hotel szálláskedvezménye, a szilvásvárad La Contessa Kastélyhotelban választható csomagajánlatok.

A programunk a szolgáltatások között említi a **szakmai konferenciák, előadások** rendezését. Most lehetőségünk van a TÁMOP pályázat keretében valóban szakmai rendezvények tartására, csak most az a probléma, hogy nehezen tudjuk a létszámot biztosítani.

Összefoglalva, **kedvező képet mutatnak a szolgáltatásaink a lehetőségeinkhez mérten. A titkárok, tisztségviselők felelőssége, hogy ismerté váljanak ezek a lehetőségek, minden taghoz eljusson az információ, minél többen igénybe tudják venni.**

IV. Oktatás, képzés

Az „Aktív jelenlét” program három pontban határozza meg a feladatot, melyet így nem lehetett teljesíteni. Egyszerűen a feltételek nem voltak adottak, főleg az anyagi lehetőségek. Ugyanakkor teljesen igaz, hogy fontos a képzés, oktatás, a tanulás, **a jó gyakorlatok elsajátítása, hiszen az eltelt négy évben átfordult a világ fölöttünk**. Nem voltunk felkészülve.

Ezért nem tudtak befogadni több változást a tisztségviselők, nem készítettük fel őket a saját változtatásainkra sem, gyorsan, nem kibeszélve, kevés időt hagyva vezettünk be intézkedéseket. Lassítani kellett, **egyszerre sok(k) hatás érte a tisztségviselőket**. Jogszabályokat kellett értelmezni, a szakmákban történő változásokat átvenni és belső szervezeti felépítésünk átalakulását is megszokni. A munkahelyről pedig nem szívesen engedték el tagjainkat.

Mégis minden képzési lehetőséget kihasználtunk, főleg a fiatalok körében sikerült megvalósítani, hogy részt vettek tréningeken, képzésen és találkozókön.

A folyamatos képzés a fejlődés alappillére, melyet a **kommunikáció és tárgyalástechnikai** képzéseken túl szakma-specifikus képzésekkel több ízben is kiegészítettünk, ami közvetlenül vagy közvetetten hozzájárult a szervezetünk előmozdításában. A teljesség igénye nélkül néhányat felsorolok:

IGR - multiplikátor képzés, Kőszeg

A képzések (Kőszeg, 2011. június 23-25. és 2012. november 7-10.) az **IGR – Zukunft im Grenz Raum (Jövő a határtérségben) projekt** finanszírozásában kerültek megszervezésre, segítségével a hallgatók térítésmentesen vehették igénybe a tanfolyamokat. A projekt menedzsere Horváth Csaba, a HVDSZ 2000 Vas megyei képviselője volt. A képzésen 2011-ben 16, 2012-ben 8 HVDSZ tisztségviselő vett részt. A témák döntés előkészítés, konfliktuskezelés, kommunikáció,

tárgyalástechnika, foglalkoztatáspolitikai, szervezetpolitikai ismeretek, munkajogi ismeretek, munkajog a gyakorlat számára, társadalombiztosítás gyakorlata EÜ és Nyugdíj területén.

IGR - osztrák-magyar ifjúsági szakmai napok, Gosztola

Szintén az Ausztria-Magyarország Határon átnyúló Együttműködés program IGR-Jövő a határtérségben projekt szervezésében vehettek részt fiataljaink három napos osztrák-magyar ifjúsági szakmai napokon 2014. április 25-27-én. A rendezvény helyszíne a Zala megyei Gosztola településen található Gosztola Gyöngye hotel volt. A rendezvényre az ország minden részéből érkeztek jelentkezők, a HVDSZ itt is szép számmal, 20 fővel volt jelen. A program során megismerkedtek az osztrák szervezet ifjúsági tagozatának működésével, majd workshopok keretében az alábbi témákat dolgozták fel: Iskola - társadalompolitika - érdekvédelem, Válaszok keresése a jövő érdekvédelmi kihívásaira, Nyilvánosság, kampánytémák, tagszervezés fiatalosan, Válaszok keresése a vidéki fiatalok szervezésére. Minden csoport azonos feladatot is kapott: "Gondolatok a jövő érdekvédelméről", ez a program indította el a HVDSZ videó-pályázatának ötletét.

EURES - MSZOSZ pályatanácsadó workshop, Balatonboglár

Az EURES-T Pannonia 2009-ben alakult meg 26 partnerszervezet együttműködésével a nyugat-magyarországi és kelet-ausztriai régióban. Ebben a régióban több határon átnyúló projekt fut, melyek a munkaerő-piac különböző területeit fedik le. Az EURES-T Pannonia célja az említett projektek működését összefogni, eredményeiket közös szintre emelni, illetve a hiányos témakörökben tevékenységeivel továbbfejleszteni a határtérség munkaerő-piacát. A határ mindkét oldalán speciális információkat szolgáltat a munkavállalók és a munkáltatók számára, melyek megkönnyítik számukra a szomszédos országban a munkavállalást, illetve a munkaerő toborzását. A 2012. április 18-20-án megrendezett workshop során elsősorban MSZOSZ képviselőket vártak, azonban a létszám megengedte, hogy a HVDSZ tisztségviselői közül további 4 fő részt vehessen.

MSZOSZ - tisztségviselői képzés, országos

A Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége által szervezett képzést 2013-ban és 2014-ben is megrendezték. A szakszervezeti tagok által alkotott közösségben mindenkinek szerepe, feladata van, a képzés során a tisztségviselők, elsősorban a titkárok, bizalmiak kompetenciáira fektették a hangsúlyt, akikkel először találkoznak a munkavállalók, akiknek a munkája akkor eredményes, ha aktív szakszervezeti tagokból álló csoport élén áll, és ha minél többen tagjai a szakszervezetnek. A képzés alapvetően a tapasztalatcserével egybekötött készségfejlesztőkön alapult.

ÁPB - MT felkészítő, Salgótarján

2012. május 15-16-én az új MT hatálybalépésnek apropóján, annak ismertetése volt a célunk, melyhez Dr. Kártyás Gábor segítségét kértük. A meghívottak között szerepeltek önkormányzati tulajdonban lévő cégek vezetői, tulajdonosok-polgármesterek, szakszervezeti tisztségviselők. A rendezvény szervezői: Településszolgáltatási Egyesület--munkáltatói érdekképviselő, a Helyiipari és Városgazdasági Dolgozók Szakszervezete 2000, mint munkavállalói érdekképviselő Településszolgáltatási ÁPB.

FES - Bükkszéki Hétvége

2013. október 11-13-án a konföderációk ifiszervezetei ültek össze, amely kötetlen beszélgetéssel indult a demokráciáról, békéről, háborúról, önbizalomról, fáradságról, örömről, a fiatalokról, megszólításról, az életről. Szó volt a szakszervezetek megújulási kísérleteiről és lehetőségeiről

nemzetközi példákon keresztül, a fiatalok megszólításának, hatékonyabb bevonásának eszközeiről, a fiatalok elvándorlásáról. A HVDSZ 3 ifivel képviseltette magát a rendezvényen.

MSZOSZ és TÁMOP pályázat - országos

A pályázatok során 2013-ban és 2014-ben is az ország több pontján volt lehetőség képzések megtartására, kommunikáció-tárgyalástechnikai témakörben, a munka törvénykönyvének ismertetése, a településüzemeltetési ágazat valamint a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának szabályozásában végbemenő jogszabályi változtatások hatásaira reagálva.

Saját szervezésben országos titkári értekezletet tartottunk 2011. november 23-án, melynek a célja az volt, hogy a környezetünkről adjunk képet, milyen hatások érnek bennünket, milyen közegben kell végezni a szakszervezeti munkát és van-e szerepe a szakszervezetnek. A gazdasági helyzetet Lengyel László politológus mutatta be, a munkáltatók képviselői a törvényi változásokról beszéltek, melyek hatásait ez év elejétől érezzük, és nem pozitívak. Az MSZOSZ jövőjéről Pataky Péter adott összefoglalót.

V. Kapcsolatok

Egy év után el kell ismernem ezen a területen még mindig nagy hátrányban vagyunk elődeinkhez képest. Nehéz kialakítani a kapcsolati tőkét.

1. Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége - Magyar Szakszervezeti Szövetség

A HVDSZ 2000, mint az MSZOSZ alapító tagja a közös érdekeit a szövetségen keresztül, segítségével jelenítette meg. A 2010-es kormányváltás után az MSZOSZ is felgyorsult politikai és gazdasági folyamatok között találta magát, a konföderáció szerepe megváltozott. A megszűnt Országos Érdekegyeztető Tanácsot felváltó fórumok csak kirakatok, **érdemi egyeztetés nem folyik**, nehéz megjeleníteni az MSZOSZ-t alkotó ágazatok véleményét. A munka világának egyre nehezedő feltételei között, a tagság csökkenésével szembesülve, a növekvő munkahelyi problémák, az erősödő szakszervezetek közötti verseny az ágazatokat és **a szövetséget is működésének, felépítésének átgondolására készítette**. Lassan, de megszületett az **integráció** igénye az ágazatok és a konföderációk között is. 2013. május 1-én nagy elhatározás történt, bejelentette három konföderáció az egyesülést, az MSZOSZ, az AUTONOMOK és a SZEK. Megalakul a Magyar Szakszervezeti Szövetség.

Reméltük, hogy az **új szervezet megújul és megjelenik az érdekképviseleti palettán**. Sajnos hosszúra nyúlik az integráció folyamata, közben a kormány teszi a dolgát. Átrendezi a gazdaságot, **nem jelentünk veszélyt**, nem szólalunk meg. Konföderációs támogatás nélkül mi is belevágtunk az egyeztetésekbe, például a gazdálkodást jelentősen befolyásoló jogszabályok megszületésénél, mint hulladékgazdálkodásról szóló törvény, rezsicsökkentés, be kell vallanunk **hiányzott mellőlünk az egységes, erős szövetség**.

2012 novemberében sikeres volt a közreműködése az MSZOSZ-nek a rehabos területen bejelentett 5000 fős létszámleépítésnek. A foglalkoztató szervezeteknek – közel az év végéhez – az előírt bürokratikus szabályok miatt még nem volt hivatalos jogosítványuk a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatására a következő évre, a szerződéseik pedig 2012. december 31-én lejártak. A kérdést ideiglenesen sikerült tisztázni, a munkáltatók visszavonták a tervezett létszámleépítést.

A HVDSZ 2000 **tisztségviselői az MSZOSZ és a MaSZSZ testületeiben, szervezeteiben jelen vannak**.

A tagdíjat évek óta rendszeresen fizetjük, létszámunk és befizetett tagdíj alapján az 5. helyen állunk a 31 tagszervezet között. A tagdíj összege 2011-12-ben 6 millió forint körül mozgott, 2013-2014-ben 4900 e Ft, a csökkenés oka, hogy a szövetség változtatott a tagdíj számítás módján.

A sok probléma ellenére, mégis **reménykedünk abban, hogy magára talál az új Szövetség**, hiszen van mire építeni. Van szakmai tudás, több éves tapasztalat, nemzetközi támogatottság, megyei-területi munka és még 200 000 tag!

2. Ágazati szakszervezetek

Az MSZOSZ-hez tartozó ágazatok közül a szolgáltatást, mint tevékenységi területet alapul véve már 2010 előtt bizonyos területeken összekapcsolódott a Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete és a HVDSZ 2000. Megalakítják az önálló bejegyzéssel rendelkező "Szolgáltatói Szövetséget". Az MSZOSZ tagszervezetei közül a valamilyen **szolgáltatásban jelen lévő szakszervezetek egyike sem lépett be** és külső érdeklődés sem mutatkozott. A szolgáltatás egyes területe a saját szakmájához csoportosult, posta, vendéglátás, víz és csatorna és így tovább. Az is igaz, hogy kereskedelmi szakma és a közszolgáltatás is távol áll egymástól, mégis találtunk közös pontokat, mint üdültetés, képzés, kiadványok szerkesztése. Az új Szövetség ágazati tagozatai között is megtalálható a szolgáltatói tagozat, ahol szintén a két meghatározó, legnagyobb létszámmal rendelkező ágazat a KASZ és a HVDSZ 2000 van jelen.

Az MSZOSZ tagszervezeteivel jó kapcsolatot, együttműködést alakítottunk ki.

3. Konföderációk

A HVDSZ 2000 nyitott, tagjaink érdekeinek érvényesítésére készek vagyunk együttműködésre minden olyan szervezettel, egyesülettel, civil szervezettel, akivel egyeznek nézeteink, elfogadjuk egymást.

A célja minden Magyarországon lévő szakszervezetnek a tagság érdekeinek védelme, képviselet, ehhez összefogásra, egymás támogatására van szükség és nem egymás elleni harcra.

Az előző vezetéstől átvett, másokkal együttműködést kialakító szellem, arra tanított bennünket, hogy minden szakszervezeti konföderációval, munkáltatói szövetségekkel, képviselettel törekedjünk párbeszédre. Az új vezetés nem az előítéleteket helyezte előtérbe, hanem azt, hogy a szakszervezetünk erősödjön, ennek érdekében nem a harag vezérelt bennünket, hanem a megoldások keresése. Az egyik lehetőség volt számunkra a TÁMOP pályázaton belüli LIGA szakszervezetekkel kötött megállapodás. Az élet lassan visszaigazol bennünket, a döntéseinknél mindig előre mutatóan, az összefüggéseket is figyelembe véve kell meghozni, ma ott tartunk, hogy a pályázati együttműködés vonalában értékelni kell a HVDSZ további hovatartozását, megfelelően annak a célnak, hogy együtt maradjunk.

Az együttműködési megállapodás alapján sikerült eddig olyan egyeztetéseket folytatni a szakszervezeti tagság körében szervezést indító, szervezetileg és gazdaságilag megerősödő LIGÁ-val, aminek eredménye, hogy tagjaink még ma is a HVDSZ 2000-nél vannak.

A LIGA pozíciójából adódóan, képes olyan helyzetet teremteni, ahol a mi szakmánkat érintő kormány szintű egyeztetések zajlanak, ilyen egyeztetésekben jelenleg nem veszünk részt, nincs támogatottságunk a konföderációnk részéről. Pedig a közszolgáltatás átalakítása zajlik...

Célunk volt, hogy **nyissunk – konföderációtól függetlenül – a szakmai ágazati szakszervezetek felé**, keressük az együttműködés lehetőségét, azokat a területeket ahol a szakmák egymást erősítve jelenhetnek meg, akár a régi HVDSZ-es szakmák összefogásával. Az egyeztetések megkezdődtek a VKDSZ vezetésével.

4. Együttműködés régiós szinteken,

előítélet nélküli munka folyik. A régióvezetők partnerként dolgoznak együtt az ágazatok képviselőivel és a más konföderációk vezetőivel. **Egymás rendezvényein ott vannak, mozgósítanak, összefognak a dolgozók érdekében.** Sajnos országos szinten lassú az integrálódó három

konföderáció fellépése, valamint egyes kérdésekben sem körvonalazódik együttműködés a teljes szakszervezeti körben, mint a korekedvezményes és korengedményes nyugdíj kérdése, vagy a Mt újratárgyalásának kezdeményezése. Mire számíthatnak az ágazatok? - tehetjük fel a kérdést. Honnét kapunk segítséget a szakmai egyeztetésekhez?

5. Munkáltatói érdekképviseltek

A partner munkáltatói érdekképviseltekkel, a településüzemeltetés és a rehab területen továbbra is **folyamatos egyeztetést és együttműködést biztosítottunk**. A településüzemeltetésben a korábbi személyes kapcsolatokra alapoztunk, a megváltozott munkaképességű dolgozókat foglalkoztató cégeknél teljesen új kapcsolatok kiépítésére volt szükség. Összegezhetjük, hogy jelenleg mind a két területen közvetlen munkakapcsolat alakult ki.

6. A civilekkel történő együttműködéssel

kapcsolatban azt kell elmondanunk, hogy országos szinten nem értünk el eredményt. (csak régiók) A jövőben szélesebb körben kell az együttműködést kialakítani, elsősorban olyan szervezetekkel akiknek céljaik azonosak vagy közelíthetőek a miénkhez. Ilyen szervezet a MEOSZ, a Mozgáskorlátozottak Egyesületeinek Országos Szövetsége.

7. Nemzetközi kapcsolatok

A **nemzetközi tagságunk EPSU, PSI szervezetiben folyamatos**, tagsági díjunk rendezett. Ebben az évben volt az EPSU IX. kongresszusa, melyen részt vettem. Továbbra is célunk, hogy megismerjük nemzetközi szinten a területi alapszervezetek kialakítását és gyakorlati alkalmazását. Célunk, hogy vegyük át jó gyakorlatként a kollektív szerződések tartalmát, lefedettségét, kiterjesztését, szintjeit és próbáljuk meg területünkön alkalmazni. Az idén szeptember 9-10-én rendezett EPSU régiós értekezleten, mely a Közép-Európai és a Nyugat-Balkán országait tömöríti, kitűnt, hogy a szakszervezetünk felépítése, szervező munkája, gondolkodása elszakad és túlmutat a szocialista rendszerben berögződött gyakorlattól, más alapokra helyezte az érdekvédelem és tagszervezés koncepcióját. Fel tudjuk venni a fordulatot a megváltozott gazdasági és politikai környezettel, nem azon rágódunk hogyan volt ez régen, hanem a jelenlegi viszonyokban alakítjuk a tevékenységet.

A délszláv kapcsolatokban szereplő partnerek változatlanul igénylik a szakmai támogatásunkat.

Az együttműködésünkben a gazdasági lehetőségeinket figyelembe kell vennünk, a tényleges szakmai segítség, egyeztetés legyen a cél a találkozó szervezésében. A baráti kapcsolatok, melyeket a jövőben is tiszteletben tartunk köszönhetőek a Canj-ban, Neumban rendezett sportnapoknak, azok a kollégák, akik ezeken részt vettek, gazdag élményeket szereztek, és szívesen emlékeznek vissza.

A **nemzetközi téren több ország felé is nyitnunk kellene**, hiszen az alapok megvannak. Jó kapcsolatunk van az olasz CGIL szakszervezettel, és az első találkozásokon túl vagyunk a velünk azonos érdekkörbe tartozó cseh UNIOS, a finn JHL és JYTY szakszervezeti vezetőivel. Másokat megismerni tanulás, a tapasztalatra, az ismeretekre szükségünk van.

VI. Bérek, juttatások

Az ország adóság állományának kezeléséhez a **kormány többszöri megszorítást**, és a **munkavállalókat súlyosan érintő intézkedéseket léptetett életbe**, kétharmados mindent eldönthető és eldöntő szavazatával nehéz helyzetbe hozta a dolgozókat, tagjainkat, a megváltozott munkaképességű dolgozókat, a nyugdíjasokat és így tovább sorolhatnánk. Lassan **nincs olyan**

szakma vagy munkavállalói réteg, akit ne kellene külön védeni valamilyen intézkedéssel. Például a munkahelyvédelmi akció keretén belül.

Szembesültünk azzal a ténnyel, hogy a **dolgozóink reálkeresete csökken**, a foglalkoztatottak létszáma csökken, és az új törvények és rendeletek betartása folyamatosan létszámátrendezésre, főleg leépítésre készítette a cégeket a mi szakmai területeinken. Ilyen a távhőszolgáltató-, a vízügyi-, a kéményseprő ipari törvény. A 2013. jan-1-től hatályos a hulladékgazdálkodási törvény, továbbá a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatását szabályozó törvény, az elhíresült 327-es kormányrendelet.

A megváltozott politikai helyzet és a cégeink bizonytalanra váló gazdasági helyzete rontotta és rontja a munkavállalói érdekvédelem és a szakszervezeti működés feltételeit.

A kormány szlogenje 2014-ben **az ország jobban teljesít**, reméljük ez megmutatkozik majd a reálbérek mértékében is. A tapasztalatunk vegyes, a nagyobb erősebb cégeink bírják teljesíteni a bérfejlesztéseket átlag 3-4-5%-ban és szinten tartják a juttatásokat. A **meghatározó** inkább az, hogy a **gazdálkodó szervezetek** küszködnek a törvények miatt megemelkedett költségekkel, (Ierakási díj, engedélyeztetési eljárás, rezsicsökkentés miatt elmaradt árbevétel stb) és **nem vállalják fel a növekvő bérköltségeket és azok járulékait**, vagy létszámleépítéssel biztosítják a béremelést.

A **bértárgyalások munkahelyi szinten zajlanak**, nincs országos egyeztetés, esetleg csak ajánlás. A titkároknak helyben kell küzdeni a tulajdonossal, cégvezetéssel. **Ehhez kell nekünk segítséget adni, és itt játszanak szerepet a régióvezetők.** Ismerünk jó példákat pl. Salgótarjánban több éve elhallgatott bérfejlesztést tettek rendbe, jó az egyeztetés rendszere Kaposváron, vagy Pécsen a Biokomnál, a Fővárosban. Szeretnénk több helyről is pontos információt kapni. A tárgyalásoknál nekünk, a szakszervezetnek is figyelembe kell venni a cégek működőképességét, kompromisszumra kell törekednünk.

Az ágazatunkban a településüzemeltetésben a fizikai átlagkereset alakulását az MSZOSZ adatai alapján követjük, alapjában a KSH adatait dolgozzák fel. Nehéz egyértelmű képet kapni, mert a KSH összevontan kezeli a közszolgáltatást, a víz és csatornaszolgáltatást, távhőszolgáltatást, tehát mindenki egy kalapban van. A szakmák közül a legalacsonyabb keresetek a településüzemeltetésben vannak, a többiek jóval magasabb keresettel rendelkeznek, ezért torzítják az arányokat.

A fizikai átlagkereset alakulása a közszolgáltatásban: 2010-ben 154.752.-, 2011-ben 159.000.-, 2012-ben 164.000.-, 2013-ban 171.227.-Ft.

A dolgozók kb 65% minimálbéren foglalkoztatott, a létminimumot pedig még ennél is kevesebben érik el.

A településüzemeltetéstől még rosszabb a helyzet a rehabos területen, változatlanul nincs KSH adat, ezt a foglalkoztatási területet nem jegyzi jellemző adatokkal pl. létszám, kereset.

A „rehabos” terület foglalkoztatása minimálbéren 4-6 órában történik, alig jellemző a 8 órás foglalkoztatás, átlagkeresetük a minimálbér felét alig haladja meg.

A tagságunk létszámának közel 40%-át a megváltozott munkaképességű és fogyatékkal élő munkavállalók adják. Ebből a körből az ágazathoz befizetett tagdíj mértéke alacsonyabb, mint a településüzemeltetési területé. A két munkavállalói terület átlagkeresetét tekintve tehát nálunk az összevont átlagkereset adja az **MSZOSZ tagdíj befizetésének alapját, mértéke 50.-Ft/fő/hó.**

A 2010-es választások után **többször volt az adórendszerben átalakítás**, többnyire nem kedvező hatással.

2010-ben a közterheket rendezték, alapvetően jó irányba. A munkát érintő elvonások mérséklődtek, szemben a fogyasztási adó és vagyonelemekre rakódó teher emelkedett. A tb járulékok

5%-os mérséklése segítette a munkahelyek megtartását a cégeknél. A változások következtében a bruttó 130 ezer forintos kereset felett kezdett növekedni a kereset nettó értéke. Az SZJA változás előnyeiből a foglalkoztatottak 34,7%-a részesült.

2011-ben bevezetésre kerül az egykulcsos adó, csökken az adójóváírás lehetősége, emelkedik a nyugdíjjárulék 0,5%-al, de emelkedik a minimálbér és a garantált bérminimum. Az intézkedések hatására amennyiben nem volt 4-6%-os bérfeljesztés a munkavállalóink 80%-a rosszul járt, csak a nettó bérek nominális megőrzése valósult meg. A nettó bérnövekedés a bruttó 300 ezer forint, illetve e fölötti keresetnél valósultak meg.

2012-ben eltörlik a munkavállalók által kedvezményként igénybe vehető adójóváírást, és 1 %-al megemelik az egészségbiztosítási járulékot. A két intézkedés 10-12 ezer forinttal csökkentette a 216 ezer forint alatti keresettel rendelkezők nettó keresetét. A bérek nettó értékének megőrzésére, elvárt béremelést szabályozó kormányrendelet született, melynek végrehajtását a munkáltatók kapták feladatul. A munkáltatóknak a kötelező béremelés 5% körüli költséget eredményezett, ha teljesítette. A területünkön többségében a cégek végrehajtották a elvárt béremelést, így mentesültek a szankcióktól is.

2013-ban marad az egykulcsos 16% SZJA, kivezetésre került a szuperbruttósítás, tehát az évi 2 424 000 Ft jövedelem fölött is megszűnik adóalap-kiegészítés. Bérmegállapodásnál csak ajánlás születik (elég későn), a mi területünkön meghatározó a minimál bér alakulása. A bérfeljesztések eltérő képet mutatnak, 0-5%-ig.

A béren kívüli juttatások, szociális ellátások terén a munkáltatók a kedvező adózású elemeket részesítik előnybe, jó ha egyáltalán nem szüntetik meg. Az alkalmazott elemek változóak, ahol van KSZ a felek abban szabályozzák, gyakorlatilag az étkezési utalványokat biztosítják. Kimagasló juttatásról kevés helyen beszélhetünk, jellemzően a stabil működésű, nagyobb létszámú gazdasági szervezeteknél (FKF ZRt.)

VII. Szervezetpolitika

1. Szakszervezeti megmozdulások, demonstrációk

A kormány megszorító intézkedései tiltakozó megmozdulások szervezését vetette fel az ágazatunkban és az MSZOSZ -ben is. **Kezdetben az aktivitás is megvolt** a tagság részéről, de nem volt bennünk kitartás. Most is, mint már annyiszor az elmúlt 20 év alatt a lendület alább hagyott és beletörődünk helyzetünkbe. **Nem a harcosság jellemez bennünket, hiányzik a társadalmi ellenállás kultúrája, gyengék és széttöredezték vagyunk.**

"Gondoljunk bele, hány általános sztrájkra került sor az elmúlt években, Franciaországtól Olaszországig. Ezeket nem a pártok szervezték, hanem a szervezett munkavállalók. Magyarországon az emberek viszont hagyományosan azokra haragudnak, akik valamilyen formában szót emelnek az érdekeikért, vagy akik látványos gesztussal kifejezik a nemtetszésüket valamely jelenséggel szemben. Gondoljunk arra, hányan szolidárisak egy sztrájjal Magyarországon, vagy milyen indokolatlanul agresszív hangnemben tárgyalták, amikor három aktivista molinót feszített ki a Sándor-palota erkélyén, tiltakozva a paksi bővítést kimondó jogszabály ellen. Pedig arra kellene haragudni, ami bosszantja őket, és azon kellene javítani." (Paár Ádám: Az ellenállás kultúrája)

És a tagjaink? Nem vállalják a konfliktust, mert meglátja a főnök a demonstráción és kirúgja, vagy a településen ahol él ellehetetlenül. Nem tudok megoldást, tesszük a dolgunkat a jelenlegi lehetőségek között.

Minden Május 1.-én részt vettünk az MSZOSZ Budapesten rendezett felvonulásán, vendégül láttuk tagjainkat és családjaikat, kb 1000 fős létszámot. A szervezésben a legnagyobb részt az ifi tagozatunk vállalta. A fővárosi rendezvények mellett a vidéki városokban is több helyen rendeztünk tagjainknak önállóan vagy más ágazati szakszervezettel, civil szervezetekkel együtt majálist. A családi rendezvények, sport találkozók, kirándulások egyre népszerűbbek, a tagszervezésben is kihasználható kapcsolatokat jelentenek.

A nemzetközi demonstrációkon is részt vettünk, Budapesten **2011. április 9.-én, és 2012-ben Wroclawban.** A hangulat a HVDSZ csapatának egységességét érezte. Nagyon sok segítséget kaptunk a szervezésben az alapszervezetektől pl. a mellényekre kerülő logók elkészítéséhez Szula Zsuzsannától a SZÁKOM Kft. alapszervezetétől, és a KÉZMŰ Nonprofit Kft tagjaitól, mert ők képezték a felvonulók nagy részét, de Hajdú- Bihar megyéből, Tolna és Vas, Somogy megyéből is megtöltöttek egy-egy buszt kollégáink.

A 2012. október 1-i demonstráción már kevesebben voltunk, nehezebb volt a mozgósítás és egyre lankadt az érdeklődés. A születő törvények, sérelmeink növekedése a munkavállalók kiszorítása, megalázása okot szolgáltatott volna az erőnk megmutatására, a további utcai megmozdulásokra, nem így történt. Az új Munka Törvénykönyve tervezetének vitája során a jó szervezés ellenére egyre kevesebben jelentek meg tagjaink a „Melletted vagyunk” jelszóval fémjelzett rendezvényeken is.

A 2012. decemberben rendezett demonstráción már alig voltunk. A legnagyobb hiba, hogy a fővárosi és Pest megyei alapszervezeteink sem támogattak bennünket jelentős létszámban. Ismerjük az indoklást: féltik a tagjaink a munkahelyüket, a kevés keresetre is szükség van, mert az anyagi terheik magasak.

Támogattuk a bányászok, közalkalmazottak, pedagógusok és a fiatalok megmozdulásait.

A megyei és régiós együttműködésben a konföderációktól függetlenül közös fellépésekben vettünk részt, ott voltunk az autós útlezárásoknál, fórumok szervezésénél.

A rezsicsökkentések bevezetése 2013-ban megnehezítette a munkáltatók működését, különösen a kéményseprő ágazatnál jelentkeztek gondok. A Régióvezetők tanácsa megalakította a sztrájkbizottságot, mely a mai napig pozícióban van. A sztrájkra eddig nem került sor, a fővárosban sikerült elérni eredményt már azzal is, hogy megalakult a bizottság. Ezen kívül kifogásainkat a Településügyi Tanácsban és a **Fővárosi Közszolgálatok Konzultatív Fórumában** is szóvá tettük.

Itt jelentem, hogy a hosszas egyeztetés után a megkérdőjelezett **Fórum működését továbbra is sikerült biztosítani**, 2014. július 2.-án **Tarlós István főpolgármester úr és a HVDSZ 2000 elnöke aláírta** a Fórum működéséről szóló **Megállapodást.**

2. A testületek és bizottságok működése

Az elmúlt négy évben a **HVDSZ 2000 testületei és bizottságai** az Alapszabályban és a Szervezeti és Működési Szabályzatban foglaltak szerint működtek, a törvényi előírásoknak megfelelően. A civil törvény hatályba lépése után eleget tettünk az Alapszabály módosítási feladatoknak, a módosítást a

Fővárosi Törvényszék egy hiánypótlással, kifogás nélkül elfogadta. 2014. október 10.-én a Kongresszuson, az alapszabály módosításra vonatkozó előterjesztés az új PTK-nak való megfelelést tartalmazza.

A szervezeti életünkben változás volt, már többször utaltam rá, hogy átszerveztük a régi rendszerű döntéshozó fórumainkat. (Lásd Alapszabály) Újítottunk, változtattunk, egyszerűsítettünk. Vannak, akik úgy érzik, hogy a kisebb létszámú testületben nincsenek képviselve a tagjaink, ez nem igaz, a küldöttek, a tisztségviselők révén minden alapszervezet kérése megtalál bennünket, igyekszünk gyors reagálással a válaszokat is megadni. Ma a politikai terep nem engedi meg a hosszú döntési folyamatokat, az esemény gyorsan túlhalad aktualitásán. A gazdasági környezetben kialakult versenyben, de a szakszervezetek között egyre jobban megtalálható versenyben **a vezetési súlypontot a menedzselés** irányába kell helyezni, szakítani kell az elmúlt negyven év ideológiájával. Már nincs arra idő, hogy majd valaki megmondja, mit csináljunk, – vagy létezzünk, amíg a vagyonunk engedi.

Az alapszervezetekben dolgozó tisztségviselőinknek köszönjük a munkájukat, hogy segítik a HVDSZ 2000 fejlődését. Tudjuk, hogy sokszor kell nekik konfliktust felvállalni, talán még akkor is, ha nem tudják befolyásolni az adott helyzetet. A tagokhoz ők vannak legközelebb, rájuk zúdul jó és rossz, és a kérdés: mit ad a szakszervezet?

A HVDSZ 2000 szervezeti rendszerében három állandó bizottság működik. Régebről a Vagyonkezelő és Üdülési Bizottság, 2013-tól pedig a két szakmaterületet összefogó bizottság a Rehabilitációs Szakbizottság és a Településüzemeltetési Szakbizottság. A három bizottság a döntések előkészítésében vesz részt, reméljük, egyre aktívabban végzi majd a munkát.

3. Rétegszervezetek

2011. májusban megalakult az Ifjúsági Tagozat és kezd magára találni, aktívan kiveszik részüket a HVDSZ 2000 feladataiból. Közben közösen célunk, hogy megerősödjenek. Ismerjük meg a létszámukat, a réteg összetételét (nem, kor, végzettség, szakma terület), hogy megfelelő programokat tudjunk biztosítani. A fő feladat a fiatalok megnyerése, a szakszervezetünk tagságának fiatalítása. Dicséret részükre a több **önálló kezdeményezés miatt**, amit a fiatalok körében végeztek, ilyen az EFOTT-on a szakszervezetek ismertségének kutatása, a sikeres pályázat, melyből rendezvényeik költségét fedezik, és a HVDSZ 2000 Ifjúsági Találkozójának szervezése Velencén. Jó ötlet volt a videó készítése is, a szervezeti élet témájáról. Sajnos, csak három alapszervezet küldött anyagot. (Ezekből részleteket láthattok a kivetítőn) A vezetés és a tagozat között a kapcsolat kiegyensúlyozott, egymást segítik.

Miben kell a tagozatot támogatni:

- intenzívebben induljon meg a területi szervezetekbe a fiatalok szervezése
- további önálló programokat indítsanak
- pályázzanak
- nemzetközi kapcsolatokat tudjanak kiépíteni, pl. az EPSU Ifi tagozatával
- együttműködés kialakításában az ágazati szakszervezetek tagozataival

A tagtoborzásnál már utaltam arra, hogy **nyugdíjasaink újraszervezése** a tagszervezésnél is fontos terület, nem foglalkoztunk ezzel alaposan. A kép vegyes, van olyan munkahelyi alapszervezet, ahol gondosan ügyelnek a nyugdíjba ment kollégákkal a kapcsolattartásra, de olyanról is tudunk ahol elvesztették a kapcsolatot velük. Szervezzük őket újra, legyen ez jövőbeni feladat. Teremtsük meg a feltételeit azok fogadásának, akik szívesen visszajönnének a közösségünkbe, mert megtérül a munkánk. Hiszen hozzák a tudásukat, a tapasztalatukat és nagyon hálásak a törődésért. Ismerünk jó példákat arra, **hogyan tudnak segíteni a szervezeti életünkben**, akár felméréseket, elemzéseket készítenek, vagy kapcsolatok kiépítését bízunk rájuk, vagy akár a munkaügyi központokkal való együttműködésben segítenek.

A HVDSZ 2000 képviselői részt vettek az MSZOSZ rétegszervezeteinek munkájában, az ifjúsági munkában a SZISZ-ben, valamint a Nyugdíjas Szervezetben és a Női Választmányban.

VIII. Szakszervezetünk gazdálkodása

A gazdálkodásunk áttekintésénél visszatérek az "Aktív jelenlét" programhoz. A megfogalmazott alapelvek eleget tettünk, a HVDSZ 2000 vagyona jelenleg is egységes.

1. Az anyagi háttér a működéshez,

szolgáltatásokhoz a 2010-2014 közötti időszakban biztosított volt. Azt viszont világosan látni kell, hogy a 8500 fő körül mozgó taglétszámmal fenntarthatóan nem lehet a működést biztosítani, feltétlenül szükséges a gazdálkodásban a több forrás bevonása. A tagnövekedés stagnál, vagy lassú emelkedést mutat, tehát a tagdíjbevétel mellett szükségesek a pályázatok és a vállalkozási tevékenység is. 2014 az első évünk a, amikor a tagdíjbevétel mellett pályázati pénz felhasználása is folyik, meghatározott célokra, melyektől eltérni nem tudunk.

A **TÁMOP pályázatban** 50 millió forint felhasználására van lehetőség jövő év június 30-ig. A pályázat lehetőséget biztosított a **helyzetünk stabilizálásra**, mentesíti a központi költségvetést illetve lehetőséget ad képzések, oktatások, fórumok megtartására. Rajtunk múlik kihasználjuk e, vagy nem vesszük komolyan.

A **négy fő területben** olyan célokat határoztunk meg, amelyekre fel kell készülnünk, mert a 2014-es választások eredményeként létre jött kormány nem könnyíti meg a mozgásterünket. Fel kell készülnünk a bekövetkező változásokra.

Cél:

- megerősödni a szociális párbeszédben
- előkészíteni az ágazati kollektív szerződéseket
- együttműködési megállapodásokat kötni pozíciónk erősítésére
- tagtoborzást, képzéseket, tájékoztatásokat tartani.

2. A biztonságos gazdálkodás szabályait

figyelembe véve gazdálkodtunk, gyarapítottuk vagyonunkat, a kockázatos befektetésekkel lehetőségével nem élünk. A meglévő tartalékpénzünket nem is lett volna célszerű kockáztatni. Annyit tettünk, hogy új rendszerbe foglaltuk a központ és az alapszervezetek gazdálkodását, ebben

az esetben nem a programban elfogadottakat tartottuk szem előtt, hanem a nagyobb hatállyal bíró civil törvény előírásait.

Az Országos Értekezleten, 2013 május 29.-én elfogadtuk a **Pénzügyi Szabályzatot**, melyben szabályozzuk a tagdíj mértékét és annak felhasználását. Még egyszer utalok arra, hogy az alapszervezeteknél folyó gazdálkodás nem felel meg a civil törvény követelményeinek, ezért megkezdtük az egyszerűsítést. Célja, hogy áttekinthető legyen a tagdíj felhasználása a szervezet minden szintjén, és a gazdálkodás egy könyvelésben jelenjen meg. A Pénzügyi Szabályzat jelenleg még választási lehetőségeket tartalmaz az alapszervezetek számára, formájukhoz (adószám, nyilvántartási szám) választhatnak könyvelési gyakorlatot. Sajnos még mindig nem érzik az alapszervezetek a szabályzat jelentőségét, nem szolgáltatnak adatot, nem küldik a mérlegeket, pedig nálunk is (mint civilekhez sorolt szakszervezetnél) végigsöpörhet az ellenőrzési hullám, amit a norvég alapú támogatásoknál láttunk. Az esetleges felelősségre vonásnál igaz, hogy az elnök felel mindenkinél, de bevonhatja a felelősségvállalásba a titkárt is.

Az új Ptk. alapján a vezető tisztségviselők teljes anyagi felelősséggel tartoznak a gazdálkodásért, tehát szükséges a szervezetek közötti együttműködés.

3. Vagyoni helyzet alakulása,

az előző időszakhoz képest nem változott, nem vásároltunk és nem adtunk el ingatlant. A bizottság munkájával kapcsolatban megjegyzem, hogy sokkal aktívabb munkát szerettem volna látni.

4. Üdülők helyzete, székház hasznosítás

Az "Aktív jelenlét" program kiemelten foglalkozik a **tatai üdülő** vagyoni helyzetének megoldásával, sajnos még nem sikerült véglegesen megegyezni. A földterületet nem tudjuk megvásárolni, az önkormányzat semmiféleképpen nem adja el, más megoldást kell találni. Sok egyeztetésen vagyunk túl, az utolsó ajánlat csereingatlan és üdülési jog biztosítása a tatai Fényes fürdőben. Az egyeztetések folynak.

A **többi üdülőnk működik**, a Fadd-Dombori – igaz, csak részlegesen –, ez a legrosszabb állapotban lévő ingatlanunk. Az elmúlt négy év alatt állagmegóvás történt az üdülőknél, de már gondolkodni kell a felújításokon, és a berendezések cseréjén. A működéshez szükséges költségeket átnéztük, csökkentettük a gondnoki díjakat, azonban az üdülők hasznosítása még mindig veszteséges.

A szolgáltatások bemutatásánál néhány statisztikai adat megtalálható az üdülők hasznosításával kapcsolatban.

A **székház hasznosítása** is feladatként jelenik meg a programban. Ehhez szükséges volt alapszabályunk módosítására, mert vállalkozási tevékenységet folytatunk a bérbeadással. A tetőteret második éve sikerül bérbe adni.

5. Sztrájkalap működtetési rendjére nem készült eljárási rend, a programban foglaltaknak nem tettünk eleget.

6. A központi gazdálkodás

2011-2012-es évek negatív eredménye után 2013-ban pozitív eredményt mutatott. Ebben az időszakban a volt vezetők juttatásának kifizetése után és az időbeli elhatárolásokat követően sikerült megállítani a negatív folyamatot.

Néhány adat a lezárt éveket figyelembe véve 2010-2013 között, valamint 2014 terv: ezer Ft

Bevételek:	2011	2012	2013	2014
Tagdíj 50%	59032	65080	64032	63000

Tagdíj 100%			8915	8000
Üdülők	2919	2868	3004	2850
Székház bérbeadása			720	720
MSZOSZ pályázat			4400	6900
Egyéb	3362	2923	3300	2530

Kiadások (jellemzőbb tételek a szolgáltatásból) tény 2010-2013, terv 2014: ezer Ft

	2011	2012	2013	2014
Üdülők üzemeltetése	4239	4645	5202	5125
SIGNAL balesetbiztosítás	304	3261		
2013-től baleset és felelősségbizt.			6075	6100
HETÖP tagok utáni hozzájár	2500	2742	2410	2500
HETÖP működési támogatás	400	400	400	400
MSZOSZ tagdíj	5500	4677	4920	4920

Magyarázatként: a bevételeknél a változást a 100%-os tagdíjbefizetés emelte meg, természetesen ennek nagy része a kiadási oldalon is megjelenik, hiszen visszautaljuk az alapszervezeteknek.

A **SIGNÁL szolgáltatás** változása 2013-ban jelentkezik, bevezetjük a munkavállalói felelősségbiztosítást. Korábban a balesetbiztosítás állt rendelkezésre. Az **MSZOSZ tagdíj** 2011-ben a legnagyobb, mert még 10 ezer fő után fizettünk tagdíjat, aztán számoltunk...

Látható az **üdülők** bevétele és költségei közötti különbség. Tehát, aki teheti, vegye igénybe, hogy a vendégéjszakák növelésével emelkedjen a bevételünk.

A **HETÖP hozzájárulás** az I. kategóriára vonatkozik, 50%-ot fizetünk a központba érkező tagdíjból, 50%-ot az alapszervezeteknél maradó részből kell utalni. A működésében segítene, ha minél többen belépnének legalább az I. kategóriát igényelve, hiszen ez alanyi jogon jár a tagnak. Egyéni belépési nyilatkozatot kell kitöltenetek.

Az eltelt négy évben nem volt bérfeljesztése a kollégáknak, ez év július 1-től kaptak 4% emelést. A bérköltség a régióvezetők alkalmazása miatt növekedett, mivel munkaviszonyban történik alkalmazásuk.

A könyvelés elkészítésére vállalkozási szerződés alapján kerül sor, minden egyéb gazdasági feladatokkal összefüggő feladatot további megbízás alapján végeztetünk. A gazdasági tevékenységünk ellenőrzésére a központban és az alapszervezeteknél a Gazdasági Ellenőrző Bizottság jogosult.

Kedves Küldöttek!

A beszámoló összeállításánál igyekeztem a Beszámoló és programkészítő bizottság valamint az ifi tagozat segítségével átfogó képet adni az eltelt négy évről. Tudjuk, lehetnek még lényeges események, amiről nem írtunk, meghagytuk a lehetőséget a kutatóknak, szedjék össze, ha történelmünket írják.

A Régióvezetők Tanácsa úgy döntött, hogy az új vezetés a következő öt évre az Országos Értekezletre állítja össze programját, elfogadása 2015. elejére várható. Tehát a beszámolót nem követi részletes program, de néhány záró gondolatot engedjete meg a jövőre nézve.

Javasolnám, hogy a választáskor vegyék figyelembe, melyik jelölt vállalja, hogy **továbbviszi a megkezdett munkát.**

Nagyon fontos, hogy kialakuljon a **párbeszéd a két szakmai területen** az új kormány képviselőivel, ha ez középszinten valósul meg, akkor ott!

Készüljünk a településüzemeltetés átalakítására, ehhez fel kell gyorsítani az **ágazati Kollektív Szerződések előkészítését.** Ezzel védhetjük és erősíthetjük a munkahelyi Kollektív Szerződéseket, ahol nincs, ott az ágazaton keresztül biztosítunk védelmet a dolgozóknak. Nem taglaltuk az ágazati megállapodás hatását a tagszervezésre, az ágazat megismertetésére, ezt még különböző fórumokon áttekintjük, de biztosan hallani lehet rólunk a munka folyamán.

Gondolni kell arra, hogy a **stabil és törvényes gazdálkodás** biztosított legyen. Ne csak a tagdíjbevétel legyen az egyedüli forrása a működésnek, hanem pályázatok és minden lehetőség, amit ki tudunk használni. A pályázatoknál indul a következő ciklus 2015-2020 közötti időszakra, mérlegelni kell a pozíciónkat, hogyan tudunk támogatáshoz jutni, hiszen ismert a kormány álláspontja a szétszét és a folyósítások terén.

Tovább kell építeni az **együttműködések**et, szakmákkal, ágazatokkal, konföderációkkal, civilekkel és a nemzetközi munkában részt vevő szakszervezetekkel. Vegyük igénybe az ifjúsági munkában a nemzetközi szervezetek (EPSU) tapasztalatait, támogassuk a fiatalokat, hogy átvegyék a stafétát tőlünk.

A jövő szempontjából fontos a **szervezetünk fejlesztése.** Milyen új célokat tűzünk ki, milyen területet célzunk meg, milyen szervezeti felépítésre lesz igény, milyen kommunikáció szükséges, milyen vezetési stílust kövessünk, és még sok-sok terület, amit át kell tekinteni. Ehhez a munkához szakértőkre van szükség, önállóan nem tudjuk elkészíteni. A szakértők munkáját a TÁMOP pályázatból tudjuk finanszírozni, a munka eredménye pedig egy átfogó szervezetfejlesztési politika a következő időszakra.


Kedves Küldöttek!

A **négy év munkáját köszönöm nektek és köszönöm minden tisztségviselőnek.** Kemény munka volt, a maga szintjén mindenki hozta a tőle telhető legjobbat. Lehetett volna még lendületesebben, eredményesebben. Egy év után át kellett értékelnünk a tempót, lassabbra kellett venni, mert láttuk, hogy sokan nem tudnak váltani, megijedtek.

A lényeg, hogy **szépen fejlődő HVDSZ-ünk van,** ebben mindenki munkája együtt van, tagé, a tisztségviselőké, vezetőké. A jövőben is tartjuk össze a szakmáinkat, a megváltozott munkaképességű embereket és a településüzemeltetésben dolgozókat. Olyan utat keressünk, ahol a HVDSZ egységes fennmaradása és főleg további fejlődése biztosított!

Együtt erősebbek vagyunk!

Budapest, 2014. szeptember 12.


Szabó Istvánné
elnök



1. sz. melléklet
Üdülés összesítő 2011-2014.

személy	2011			összesen	2012			összesen	2013			összesen	2014			összesen	2014 tény utószezon nélkül
	elő	fő	utó		elő	fő	utó		elő	fő	utó		elő	fő	utó		
Balatonszéplak																	
fő	5	59	0	64	8	92	10	110	3	105	28	136	2	120	0	122	
éj	6	84	0	90	12	138	4	154	2	152	26	180	6	174	0	180	
vendégéj	30	354	0	384	48	552	20	620	3	622	108	733	12	720	0	732	
Bevétel	1 064				1 099				1 216				terv: 1 200				1311
Költség	1 029				1 159				1 284				terv: 1 400				
Fadd																	
fő	0	14	0	14	0	10	4	14	0	6	0	6	0	25	0	25	
éj	0	42	0	42	0	27	6	33	0	10	0	10	0	43	0	43	
vendégéj	0	84	0	84	0	68	12	80	0	34	0	34	0	113	0	113	
Bevétel	260				135				59				terv: 50				127
Költség	469				369				381				terv: 300				
Tata																	
fő	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
éj	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
vendégéj	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Bevétel	150				0				0				terv: 0				0
Költség	389				512				868				terv: 925				
Bükfürdő																	
fő	50	32	0	82	26	51	15	92	29	34	21	84	29	40	0	69	
éj	132	72	0	204	66	102	36	204	71	66	54	191	78	90	0	168	
vendégéj	300	192	0	492	156	306	90	552	160	204	126	490	174	240	0	414	
Bevétel	746				764				616				terv: 800				670
Költség	1 194				1 108				1 210				terv: 1 300				
Bükkszék																	
fő	33	41	0	74	24	53	18	95	47	72	35	154	36	63	0	99	
éj	42	60	0	102	42	89	30	161	50	103	49	202	48	105	0	153	
vendégéj	168	246	0	414	144	313	108	565	145	380	129	654	124	372	0	496	
Bevétel	699				870				1 113				terv: 800				743
Költség	1 158				1 497				1 459				terv: 1 200				
Összes bevétel	2 919				2 868				3 004				2 850				2851
Összes költség	4 239				4 645				5 202				5 125				

Régiós beszámoló



Informálni és informálva lenni -Beszámoló a Dél-Alföldi Régió munkájáról

A Helyiipari és Városgazdasági Dolgozók Szakszervezetének Dél-alföldi régiója három, a számára legfontosabb alapelv szerint működik: információ, felelősség, bizalom. A HVDSZ 2000 Dél-alföldjén 13 alapszervezet működik aktívan, ebből 1 területi alapszervezet. Összlétszáma több, mint 900 fő. A tagság nagy része jelen van a településüzemeltetésben, a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásában, ingatlankezelésben és kéményseprőiparban valamint a személyi szállításban is. A megyékben dolgozó tagok, tisztségviselők, SZB titkárok, pártolók és szakszervezethez hű kollegák jól tudják, hogy az alapvető feladatuk a „munkaharc”. Rendszerük jól kiépített, bővülnek és fejlődnek. A megyében dolgozók rátermettek a „munkaharcra”, bizonyítják ezt, a jónak mondható kollektív szerződések, a szakszervezeti bizottságok aktív működése, a diplomatikus bértárgyalások eredményei, az aktív jelenlétük és tenni akarásuk. Összességében nyitottak az innovációra, folyamatos fejlődés figyelhető meg náluk, fiatal lendület érezhető, ahol tényleges munka folyik.

A Dél-alföld szakszervezeti szervezettsége egy-egy munkahelyen minimum 40% de több munkahelyen meghaladja a 60 % -os arányt. Köszönhető ez annak, hogy a szervezeti vezetők és a tisztségviselők jó kapcsolatot ápolnak a cégvezetőkkel és a tagsággal is. Számos esetben kiderült, hogy felkészültségüknek és jó kommunikációs képességüknek köszönhetően valóban tárgyalópartnerei a munkáltatóknak, valóban bízik a tagság a szakszervezetben. A főként önkormányzati tulajdonban lévő cégek munkavállalói a gyors és pontos információáramlásnak köszönhetően, tájékozottak a munka világáról, esetlegesen az adott munkahelyet érintő változásokról is, hiszen több alkalommal részt vesznek képzésben. A Dél-alföld képviselője állandó meghívottja a Szegedi Érdekegyeztető Tanács üléseire, ahol Szeged Megyei Jogú Város alpolgármestere adja meg hivatalos tájékoztatóját az érdekvédelemben dolgozóknak.

Megyékre szabott munkatervet készítenek, mely minden évben szoros. Havonta üléseznek, melynek során tájékoztatást kapnak HVDSZ 2000 országos belső szabályairól és az őket érintő főbb változásokról. Javaslatokat tesznek és véleményt mondanak, valamint felelősségteljesen együttgondolkoznak a tagság érdekében. Rendelkezésükre áll a megyei jogsegélyszolgálat, mely számos esetben tett már tanúbizonyságot eredményének jelentőségéről. De nemcsak a jogi esetekben fordulnak a szakszervezethez. A Helyiipari és Városgazdasági Dolgozók Szakszervezete nagy figyelmet fordít a szolgáltatásaira is, ami népszerűségnek örvend a Dél-alföldön. A helyi sajátosságok figyelembevételével igyekszik minden tisztségviselő arra törekedni, hogy a szakszervezeti tagok elégedettek legyenek az alapszervezetükkel. Taggyűlést tartanak a munkahelyeken és beszámolnak a tagságnak érdekképviseletük országos kezdeményezéséről is. A tagság, mint az anyagi, mind a szakmai segítséget is megkapja a tisztségviselőtől nap, mint nap. Ezen felül a közös programokon és kirándulásokon, lehetőséget biztosítanak minden tagnak kikapcsolódni.

Hagyományt őriz HVDSZ 2000 Dél-alföldje. Minden év május 1-jén ünnepélyes keretek között kitüntetést adnak át a legjobb szakszervezeti tisztségviselőnek. Évzáró értekezletüket közös vacsora keretében tartják.

Egy közösséghez tartozás bizalmat, felelősséget jelent mindenki számára. A megyékben dolgozóknak, mint, ahogy a munkájuk során mindenért, ezért is meg kell harcolniuk. Ennek a küzdelemnek viszont az az eredménye, hogy összetartóak és elkötelezettek a Helyiipari és Városgazdasági Dolgozók Szakszervezete iránt.

Farkas Zsuzsanna régióvezető sk.

Beszámoló a Dél-Dunántúli régió munkájáról

Gazdasági környezet, szervezeti élet

A régióban, amely az egyik legelmaradottabb az országban, barátságtalan környezetben dolgozunk. Az MT kedvezőtlen változásai és a vállalati átszervezések nem javították helyzetünket. Néhány vállalkozásban megfeleződött a dolgozói létszám. A bérek mintegy harmadával kisebbek az országos átlagnál. Természetesen jelen van a félelem, kicsi a szervezkedési hajlam. Jelenleg 11 alapszervezetben 557 tagunk van. 2010-ben ez a szám 365 volt. Három új szervezet alakult. Az új törvényi előírásoknak mind jobban eleget teszünk.

Érdekvédelem, érdekképviselet, szolgáltatások

Alapszervezeteink hatvan százalékában van Kollektív Szerződés, béren kívüli juttatásokkal. A minimálbérekre mindenütt ráálltak. A bértárgyalások évente megtörténtek az ajánlások szerint. Általában az alapszervezetek kapnak „jóléti” támogatást is(nőnap, ünnepek). Esetenként jutalmakat is kiharcolnak. Néhány helyen határozottan fel kellett lépni a minimálbérekért és a béren kívüli juttatások csonkítása ellen. Újabb két helyen van fogadó készség KSZ kötésre. A Signal biztosító szolgáltatásai működnek. Mindhárom megyében dolgozik a megyeszékhelyen, heti egy alkalommal a jogsegély szolgálat, tagok részére ingyenesen az MSZOSZ-nél. Ezenkívül itt végzünk munkaügyi tanácsadást is. Tisztségviselőink rendszeresen részt vesznek tagtoborzó, munkajogi képzéseken, Nemzetközi tapasztalatokat is hallhatnak, hiszen az olasz CGIL képviselőivel rendszeresen találkozunk.

Létrehoztuk Kaposvár Megyei Jogú Városban a Városi Egyeztető Fórumot ahol megtárgyaljuk a kommunális napirendeket. Korrekt a kapcsolat a Holding vezetésével. Megteremtettük a régióban a helyi kitüntetések a kiemelkedő munkáért. „Az év munkáltatója „díjat kapta a paksi Dunacentertherm kft igazgatója. „ Szolidaritásért „ éremben részesült az ERFÓ alapszervezeti vezetője. Örülünk, hogy a régió javaslatára van már országos kitüntetésünk is. Munkánkat hatékonyan segíti a „ Szolidaritási Alapítvány „ Négy év alatt rászoruló tehetséges gyermekeknek mintegy félmillió forintot adtunk. A támogatást a jövőben kiszélesítjük. Az üdülési szolgáltatásainkat viszonylag kevesen vették igénybe. Növekedett a kirándulások és családi napok száma.

Elképzelések és javaslatok a következő évekre.

Erősítjük a területi jelenlétet még akkor is, ha az új szövetség nem osztja törekvéseinket.

Bővítjük a szolgáltatásainkat. Megismertetjük a HVDSZ2000 tevékenységét a nyilvánossággal. Megfontoltan haladva növeljük a taglétszámot. Szakszervezeti és családi napokat rendezünk. Erősítjük a kapcsolatokat az önkormányzatokkal.

Kaposvár, 2014. augusztus 29.

Svajda József sk.

BESZÁMOLÓ AZ ÉSZAK-ALFÖLDI RÉGIÓ MUNKÁJÁRÓL

Munkámat alapvetően a HVDSZ 2000 III. Kongresszusán elfogadott „Aktív jelenlét program”-ban foglaltak gyakorlati megvalósítása határozta meg.

A jelentősen megváltozott körülmények, feltételek igen nehéz feladatot állítottak az érdekvédelem területén dolgozó függetlenített és társadalmi tisztségviselők elé.

A munkavégzés nehezítette a szakszervezettel kapcsolatos általánosnak mondható nyílt vagy burkolt szembeállítás mikro- és makro szinten.

Ez a tény jelentősen befolyásolta az ezen a területen a munkát, feladatot vállalók döntését.

Akik mégis vállalják, azok mozgásterét korlátozza a munkahelyi leterheltség és több más objektív és szubjektív körülmény.

Ilyen környezetben rendkívüli erőfeszítéssel, permanens munkával sikerült elérni, hogy a régióban alapszervezet nem szűnt meg, sőt hárommal bővült. (Sajnos egy alapszervezet a – régióvezetés tudta nélkül- az alapszabályban foglaltaktól eltérően jött létre, vö: tagdíj!- ennek a helyzetét remélhetőleg a közeljövőben rendezni tudjuk központi segítséggel).

A Régióban jelentős befolyással bíró megváltozott munkaképességekkel kapcsolatos jogszabályi változások rendkívül nehéz helyzetbe hozták az itt dolgozó munkavállalókat. Az objektív okok miatt kialakult fluktuáció és a 4-6 órás foglalkoztatással együtt járó minimális jövedelem nagyságrendileg befolyásolta negatív irányba a szervezettséget. A megváltozott feltételek még intenzívebb szervező munkát igényelnének, amihez a személyi feltételek nem kielégítőek.

Ez tovább nehezíti az, hogy a vezetés sem igazán segíti a szervező munkát!

A körülmények miatt, az alapszervezetek igénylik az aktív jelenlétet és a felmerült problémájukra való „azonnali” reagálást-!

Erre való tekintettel, napi rendszerességgel látom el az alapszervezeteket az aktuális információkkal, melyek valamennyi munkavállaló számára hasznos ismereteket adnak.

Kiemelt figyelemmel segítem a tisztségviselők képzését: így oktatás, továbbképzés és különféle tematizált információs és szakmai kiadványok részükre közvetlen formában történő eljuttatásával.

Például: kiemelten a Munkatörvénykönyvvel kapcsolatban, a Kollektív Szerződéskötéssel kapcsolatban (ezt CD-formában is megkapták), bérfejlesztés-bértárgyalás- és munkavédelem témákat érintően.

A rendezett munkaügyi kapcsolatokra különös hangsúlyt fektetek a partnerség fontosságának hangsúlyozásával.

Az ehhez szükséges intézményes forma, mindenekelőtt a szervezeti élet fontossága, az információáramlás és közvetítés (pl.: szóban, faliújság...stb.)

Az Üzemi Tanács, az Üzemi Megbízott, Munkavédelmi Megbízottak megválasztása és aktivizálása elengedhetetlenül fontos.

A szakszervezeti munkavégzéshez szükséges ismeretek, kiadványok közvetlen formában és különféle oktatásokon keresztül segítik a munkavégzést.

A munkavállalók tájékoztatását, szakszervezeti taggá válását, a tagszervezést, az érdekvédelmet kiegészítő széleskörű plusz szolgáltatásokat személyes agitáción túl az írott és elektronikus információk útján segítem.

Sajnos a Területi Alapszervezetünk nem váltotta be a hozzáfűzött reményeket. Az általunk delegált IFI tag sem teljesítette vállalt kötelezettségét.! Ezért, egy új területi szervezet létrehozásán dolgozunk.

A közeljövőben két tagunk egy hölgy és egy férfi mutatott érdeklődést az Ifi Tagozat irányába.

Reméljük, hogy idővel aktív tagokká válnak.

Komoly problémánk van a gazdaságvezetés „ellenséges” hozzáállása miatt a Hajdúböszörményi alapszervezeteknél! (erről tájékoztattam a Hajdúböszörményi polgármestert és az ügyel kapcsolatosan vizsgálatot kezdeményeztem a Hajdú-Bihar megyei Munkaügyi Felügyelőségnél is).

Jelentős fejlődést értünk el a tagdíj Központba fizetés területén, ugyanis több alapszervezet tervezi és jelezte az átállási szándékát.

Igen jelentős rendezvényünk volt a Családi nap keretén belül két helyszínen – Hajdúböszörményben és Leveleken- közel 1000 fő részvételével a PIREHAB és a Hajdúböszörményi alapszervezetek tevőleges részvételével.

Mint MSZOSZ Képviselővezető is sokat hasznosítok az érdekkörömbé tartozó tagság érdekében azokból az információkból, amik rendszeresen eljutnak hozzám.

Széleskörű kapcsolatot tartok fent a Hajdú-Bihari megyei Munkaügyi Központtal, a Hajdú-Bihar megyei Munkaügyi Felügyelőséggel, valamint a Hajdú-Bihar megyei Munkavédelmi Felügyelőségével és több Nonprofit szervezettel, továbbá Önkormányzatokkal.

A HVDSZ 2000 több Munkabizottságában aktív munkát végzek. A HETÖP IT Elnökeként segítem a tagszervezést.

Felkérésre, vagy ha indokoltnak találtam véleményt és javaslatot tettem vagy észrevételt egyes mozgalmi munkát érintő kérdésekben.

A Régiós Titkári Értekezleteken rendszeresen megvitattuk az aktuális kérdéseket, amelyekről hangfelvételek is készültek.

A rendelkezésre álló terjedelemtől miatt nincs lehetőség arra, hogy a rendkívül szerteágazó munka részletes ismertetését megtegyem, de remélhetőleg sikerült egy rövid áttekintést adni a helyzet fontosságáról és a végzett munkáról.

A fentiek megvalósításában résztvevő segítő társadalmi aktíváknak, tisztségviselőknak ezúton is Köszönöm támogatásukat és munkájukat.

Kérem és remélem, hogy a jövőben is segítik majd munkánkat.

Debrecen, 2014. szeptember 04.

Tóth Dezső sk.
Észak-Alföldi Régió
Régióvezető

Északkelet-Magyarországi Régió

- **Társadalmi környezet és a HVDSZ2000:**

Köztudott, hogy az elmúlt időszak győztesei nem a szakszervezetek annak ellenére a HVDSZ2000 mint fogalom és szakszervezet, kezd bekerülni a helyi köztudatba. Köszönhető ez a másfél éves kitartó arculatformálásnak. Ma már minden város rendezvényen kiteleplülhetünk, továbbá a saját rendezvényeinken rendszeres vendég dr. Kovács Ferenc Nyíregyháza polgármestere és egyben a szakszervezet tagságát biztosító továbbá mint munkáltatói jogköröket gyakorló személy. A tagszervezést a rendezvények keretein belül, továbbá az alapszervezeti információs látogatásaim alkalmával tovább az alapszervezeti titkárok személyesen végzik.

- **Érdekvédelem, érdekképviselet:**

A szervezetség a nyíregyházi alapszervezeteknél minimum 30%, a vidékieknél minimum 50% ennek ellenére csak két munkáltatóval van érvényben kollektív szerződés, egy Társasággal a kollektív szerződés tárgyalása már egy év óta zajlik. A problémák forrás, sajnos néhány helyen az üzemi tanács konkurenciának és nem partnernek tekinti a helyi alapszervezetet és ilyen légkörben az egyeztetések nem feltétlenül sikeresek.

- **Kapcsolatok, szabadidő.**

Jelenleg is együttműködési lehetőségeket keresünk, civil szervezetekkel ami tovább erősítheti ágazati szerepünket. Jó példa erre a Szimbiózis Alapítvánnyal kötött megállapodás ami a megváltozott munka képességűek informálásáról és a támogatott munkavállalói lehetőségek kiközvetítéséről szól. Ezeket a megállapodásokat, helyi szinten tudjuk kötni és jelentős munkaigényűek, de meggyőződésem ha tagjainkat jobb lehetőségekhez tudjuk juttatni szervezetünk tovább fog gyarapodni.

A szabadidő és programok tekintetében remekül állunk az elmúlt években. Vannak állandó rendezvényeink, június elején az „Esélyegyenlőségi nap” amit a Szabolcs Szatmár Bereg Megyei Mozgáskorlátozottak Szövetségével rendeztünk meg idén másodjára továbbá az „Akadj a horogra!” horgászverseny és családi nap amellyel kapcsolatban nagy érdeklődést tanúsítanak tagjaink. Időközönként társulunk városi rendezvényekhez mint pl.: 4. Vizi alkalmatlanságok versenye és tóparti bogrács party, továbbá megjelenünk jótékonysági rendezvényeken is mint az Esély a látásra Alapítvány rendezvénye.

- **Nemzetközi és belső kapcsolatok.**

A földrajzi lehetőségeknek köszönhető a régió három országgal határos ezt a jövőben szeretnénk kamatoztatni ez a szlovák fél felől körvonalazódik, amit a későbbiekben országos szinten is szeretnénk megvalósítani itt kulcs szerepet kaphat a kölcsönös üdültetés.

A helyi civil szervezetekben nagy potenciát látok az együttműködésre, itt főleg tagjaink számára szabadidős tevékenységek ajánlására gondolok ahol a civil szervezetek tagjai találkozhatnak a HVDSZ2000 szellemiségével és az általa nyújtott szolgáltatásokkal pl.: Nyírségi Turista Egyesület, Nyíregyházi Autó Model Egyesület stb.

- **Üdülés, sport, kulturális rendezvények.**

A rendezvények a mozgalom sava-borsa itt kovácsolódik össze a közösség itt tudunk a Tagjaink számára igazi közösségi élményt biztosítani. A jövőben az MSZOSZ tagtoborzó pályázati lehetőség hiányában feltételen forrásokat találni. Ha nincsenek ezek a rendezvények az alapszervezetnél jelenleg működő közösségek fellazulhatnak érdektelenné válhatnak. Az egyéb szolgáltatások kellene de a közösségi élmény ami szükséges feltételen ahhoz, hogy áttörje a régióban mélyszegénység által létrejött közönyt.

Nyíregyháza 2014. szeptember 9.

Busák Tamás sk.

Beszámoló

Az Észak-Magyarországi Régió munkájáról 2013. júniustól 2014. augusztusig.

Régióvezetőnek történt megbízásom után a legfontosabb célkitűzéseim az alábbiak voltak:

- aktív jelenlét a tagság körében,
- tagmegtartás, tagszervezés,
- kapcsolat kialakítása az új munkahelyi vezetéssel, az önkormányzatokkal és az alapszervezeti vezetőkkel
- a HVDSZ 2000 ismertségének növelése a régióban.

Az aktív jelenlétet nagyon fontos feladatnak tekintettem, igyekeztem az új alapszervezetek tagságával megismerkedni. Taggyűléseken minden alkalommal részt vettem, de ezen kívül is az SZB. titkárok segítségével alkalmat kerestünk a találkozásra a tagokkal általában munkaidő kezdete előtt. Úgy érzem, hogy jól fogadták a közvetlen kapcsolatot, az információkat. Családi napokat, túrát, gyermeknapot rendeztünk ahol ismerkedhettünk, megbeszélhettük a problémákat, közben erősítettük az egymás iránti bizalmat, mert ez a munkánk fontos része.

A tagmegtartó és tagszervezési munkát jelentősen segítette az MSZOSZ által kiírt pályázat mind a két évben. Ezen források felhasználásával rendezvényeket szervezhettünk, melyen tagtoborzó tevékenységet végeztünk igen sikeresen. Pl. négy hétvégi családi nap alkalmával megalakult Heves megyében a Kéményseprők Észak-Magyarországi Területi Alapszervezete 36 fővel. A Salgótarjáni Területi Alapszervezet létszáma 20 fővel, az Ózdi Távhő Kft Alapszervezetének létszáma 8 fővel növekedett 2013-ban. Bár nem minden alapszervezet vett részt a pályázatban, taglétszámát ha nem is növelte, de szinten tartotta, már ez is nagy eredmény, amit minden találkozáskor megköszönök az SZB. titkároknak. 2013 évben a pályázat segítségével közel 70 fős taglétszám növekedést értünk el a régióban.

2014 évben újból pályáztunk és 60 fős taglétszám növekedést vállaltunk, amit teljesíteni tudunk. Salgótarjában megalakult az Ifjúsági Területi Alapszervezet, és Miskolcon egy új Területi Alapszervezet, ezenkívül a Salgótarjáni Területi Alapszervezet létszámát 25 fővel tudtuk növelni. Az idén feladatul tűztük ki a már korábban megalakult ifjúsági tagozat létszámának bővítését, az új ifjúsági alapszervezet megalakítását és ezt a célkitűzést közös munkával el tudtuk érni.

A régióban kapott új területen sikerült a kapcsolatfelvétel a munkáltatói vezetéssel, ám a kialakult kapcsolat nem mindenhol felhőtlen. A korábban kialakult kapcsolatok még vezetőváltás esetében is jól működnek. Ez a feladat részemről még hosszú, kitartó munkát igényel. Az önkormányzatok megkeresése, a kapcsolat kialakítás sok időt vett igénybe. Előfordult féléves várakozási idő is, mire személyesen találkozni tudtam az önkormányzati vezetéssel.

A HVDSZ 2000 ismertségének növelése a régióban szintén fontos feladat.

Igyekeztünk rendezvényeken megjelenni. A Salgótarjáni Területi Alapszervezet tehetséges tagjainak – festő és porcelánfestő- munkáival 2013 évben részt vettünk a Palóc Világkiállításon, ahol 374 látogatónk volt. Ez a rendezvény jelentős taglétszámot hozott. Ez évben a Muzsikál az erdő megyei rendezvénysorozaton képzőművészi kiállítással nevezünk. Természetesen, minden alkalommal a HVDSZ 2000-ről is információt adunk a látogatóknak. Sok esetben onnan kell elindulni, hogy milyen szakszervezet is a HVDSZ 2000.

2013 évben indítottuk el a CIVIL- NAP rendezvénysorozatot. Nagyon sok civil szervezet dolgozik körülöttünk. Úgy gondoltuk, hogy meg kellene jobban ismerni egymást és ezáltal a szakszervezetünk ismertségét is növeljük, valamint tagtoborzásra is jó alkalom. Mind a két évben 4-4 civil szervezetet hívtunk meg a CIVIL-NAP-ra, mely rendezvények sikeresek voltak. Az eltelt egy év alatt sikerült szoros és együttműködő munkakapcsolatot kialakítani az alapszervezetek képviselőivel ez úgy érzem érezhető a beszámolóból is, mert ezeket az eredményeket csak közös munkával tudtuk elérni.

Salgótarján, 2014-09-09.

Szabó Márta Katalin sk.
Észak-Magyarországi Régió vezető

HVDSZ 2000

Komárom-Esztergom Megye

A 2013-as évben az **AVE Tatabányát** is érintette a hulladéktörvény, a kiszervezést követően 51%-os tulajdonjogot képvisel az AVE-ből "létrehozott" Vértes Vidéke Kft, mint önkormányzati cég. Itt volt 10 fős vesztesége az alapszervezetnek, de a megalakult T-Szolt Zrt-nél (amibe a Vértes Vidéke Kft. is beletartozik) ezt a 10 tagot szerencsére vissza tudtuk léptetni.

Még eu év végén a cégvezetés elbocsájtásokat jelentett be, hosszas tárgyalásokat követően sikerült megtartani az érintett hét munkavállalót, helyette a cafatértiát 40%-al csökkentette a munkáltató. 2014 márciusában 3,5 %-os bérfelajánlást tudtunk kiharcolni. 2014 nyarán az alapszervezetnél a választások megtörténtek, a korábbi szakszervezeti titkárt, Tóth Kálmánné-ét ismét megválasztották. Jolikával rendkívül jól járunk, hisz ő a HR vezető is a cégnél.

A **T-Szol Zrt.** 2012-ben még Komtávhó Zrt. mint jogelőd néven futott. Azóta divíziós átalakulás történt, hozzácsatolták az ingatlankezelést, a Közterület-felügyeletet és a korábban említett Vértes és Vidéke Kft-t. Így a négy cég képvisel egy divíziót mint Tatabányai Szolgáltató Zrt.

A korábbi komtávhós kollektív szerződést vették át, rengeteg módosítást tartalmaz. Az új KSZ írását többször javasolt, jeleztem. Az egyeztetések el is kezdődtek, de most úgy tűnik ismét megálltak. Ez véleményem szerint a közműholdingos átalakulásnak köszönhető. Még a divíziós átalakulás sem állt rendesen helyre én azt látom, de már egy újabb átszervezés lesz. Mivel önkormányzati tulajdonban lesz minden (legalábbis arra megy ki a játék) a fizetések szinte biztosan csökkenni fognak.

Ennek ellenére pozitív hírekkel is tudok szolgálni, 2014 nyarán itt is megtörténtek a választások, korábbi titkár, Miskolczi Lajos helyett Karkó Mihályt választotta meg a taggyűlés. A "csere" már most sikernek könyvelhető el, a tagok pozitívan állnak Misihez, láthatóan kialakult egy kölcsönös szimpátia. A bértárgyalások is elkezdődtek, jelenleg a munkáltató 3%-ot adna, mi 7%-ot javasoltunk, bízunk az 5%-os megállapodásban.

Az **Oroszlányi Szolgáltató Zrt.**-nél is történtek változások. Év elején jól sikerültek a bértárgyalások, 5%-os bérnövekedést tudhatunk magunk mögött. Szántai Gyula ismét jól végezte munkáját, így kétség nem fért hozzá, hogy nyáron ismét megválassza-e a taggyűlés szakszervezeti titkárnak. Sajnos itt is volt cafatéria csökkentés. Az városi testület átvilágította a céget és Lázár Mózes vezérigazgató úr-t, mondván "itt túl sokat keresnek az emberek". Ez valószínűleg a másik szolgáltató cégnek az OKÖ Zrt-nek köszönhető. A fizetéseket megtudtuk tartani, sőt ahogyan említettem 5%-al növekedett is, de sajnos a cafatériához hozzá kellett nyúlni, ez 35%-os csökkentéssel járt. Városi határozat alapján 2014. július 1-től az oroszlányi szennyvíztisztító telep (aminek az OSZRT volt az üzemeltetője) továbbiakban az ÉDV Zrt. üzemelteti.

Tatabánya, 2014. szeptember 6.

Kiss Ernő sk.

Nyugat-Dunántúli Régió

Régióvezetőként 2012. március 1. óta dolgozom.

Jelenleg a régióban 15 alapszervezet működik. Egy alapszervezet szűnt meg átszervezés miatt. Kettő alapszervezet melyek a Savaria PatyolatKft.-nél és a Vas Megyei Kéményseprő és Tüzeléstechnikai Kft. -nél működtek becsatlakoztak a Győr-Moson-Sopron megyei Területi alapszervezetbe mely szintén újonnan alakult. Így nemcsak a tagságsikerült megtartani, hanem a létszámot is növelni tudtuk. Egy harmadik alapszervezet mely Pantial Gyapjúfonó Kft.-nél működött a külföldi tulajdonos kivonulása miatt szintén a területi alapszervezetbe lépett át.

A régióban a taglétszám megközelíti az 1000 főt, eloszlás szempontjából nagyobb létszám a településüzemeltetés területén dolgozik. A régió jó adottsága miatt a titkárok számos képzésen vesznek részt. Ilyen képzéseket szervez az MSZOSZ és az osztrák IGR a Jövő a határtérségben projekt keretében valamint a HVDSZ 2000 is. Alapszervezetinknél munkavédelmi képviselők is dolgoznak, akik szintén a HVDSZ 2000 tagjai, ők is rendszeres továbbképzéseken vesznek részt. Velük folyamatosan tartom a kapcsolatot és a felvetődött munkavédelmi problémákra közösen keressünk megoldást. Több alapszervezetnél is részt vettem a Kollektív szerződés tárgyalásának előkészítésében, véleményezésében és figyelemmel követtem az egész folyamat lebonyolítását. Folyamatosan tartok a régióban munkásgyűléseket, mert ezek során lehet legjobban megismerni a dolgozók véleményét, elvárásait és problémáikat. Jó kapcsolatot ápolok a Győr-Moson-Sopron megyei Munkavédelmi Felügyelőséggel.

Nagy eredménynek tekintem, hogy a GYŐR-SZOL ZRt.-nél működő városüzemeltetési területen sikerült elérni hogy valamennyi munkavállaló rendelkezzen megfelelő gépkezelő vizsgával.

2013-ban az MSZOSZ által kiírt tagtoborzó pályázat keretében 122 főt sikerült betoborozni. A 2014. évi jelenleg is futó Befektetés a jövőbe pályázaton belül eddig 60 fő új tag lépett be a HVDSZ 2000-be. E két pályázat keretében több rendezvényt is tartottunk. Mindig a költséghatékonyság volt a legfőbb szempont, így általában egy nagyobb rendezvény mellett próbáltuk megvalósítani őket.

Jó kapcsolatot alakítottam ki a régióban a konföderációhoz tartozó tagszakszervezetekkel, közös képzéseken veszünk részt és segítjük egymást az érdekképviseleti munkában. Kiválóan nevezném kapcsolatunkat a KASZ és a VASAS szakszervezetekkel. Konföderáción kívül is szoros együttműködést folytatunk az AUDI Független Szakszervezettel. A TÁMOP pályázat megkötése óta tárgyalásokat folytatok a LIGA szakszervezet Győr-Moson-Sopron megyei és régiós képviselőjével. Kapcsolatunk eddig korrekt együttműködésen alapul, kölcsönösen részt veszünk a másik fél képzéseiben, rendezvényein.

Kezdetek óta a szolgáltatás szintű érdekképviseletet próbálok megvalósítani. A régióban több alapszervezet is rendelkezik a központi biztosításokon felül egyedi élet és balesetbiztosítással. Tudomásom szerint csak a mi régióinkban segíti biztosítási tanácsadó a titkárok munkáját, megkönnyítve ezzel a kárügyintézés és kárrendezés folyamatát. Sikeres előkészítő tárgyalást folytattam a Praktiker barkácsáruházzal, melynek eredményeként megszületett a megállapodás. Ennek keretében a tagok az ország valamennyi áruházában havonta egy hétvégén kedvezményesen vásárolhatnak tagkártyájuk bemutatásával. A régióban több megállapodást is sikerült kötni helyi vállalkozásokkal ahol szintén a tagkártya bemutatásával érvényesíthető a kedvezmény.

Munkámat a jövőben is a tagság minél magasabb szintű képviseletében kívánom végezni, szem előtt tartva a régiós adottságokat és lehetőségeket.

Baranyi Tamás régióvezető sk.

HVDSZ 2000 Alapszabály tervezet a 2014. október 10-i Kongresszusra előkészített anyag

Jelmagyarázat: eredeti szöveg normál
törölt szöveg áthúzva
módosítás dőlt betűkkel aláhúzva

HVDSZ 2000 Alapszabály tervezet a 2014. október 10-i Kongresszusra előkészített anyag

1. FOGALMI MEGHATÁROZÁSOK

1.1 A szakszervezet neve:

Helyiipari és Városgazdasági Dolgozók Szakszervezete 2000

(Jogelődjének tekinti a KDSZ Kommunális Dolgozók Szakszervezetét és a TIDOSZ Települési Ipari és Szolgáltatási Dolgozók Szakszervezetét)

1.2 A szakszervezet nevének rövidítése: HVDSZ 2000

1.3 A szakszervezet székhelye, levelezési címe: 1141 Budapest, Cinkotai út. 97/a.

honlapjának címe: <http://www.hvdsz2000.eu/>

1.4 Működési területe: Magyarország egész területe

1.5. Képviseli: a HVDSZ 2000 elnöke (név, lakcím)

legfőbb szerve: az Országos Értekezlet

ügyvezető szerve: a 3 tagú Elnökség

ügyintéző/végrehajtó szerve: a Régióvezetők Tanácsa

ellenőrző szerve: Gazdasági Ellenőrző Bizottság (GEB)

1.6 A HVDSZ 2000 nyilvántartott tagsággal rendelkező, önkormányzati elven működő, a munkavállalók országos érdekvédelmi és érdekképviseleti társadalmi szervezete, önálló vagyongazdálkodású jogi személy, amely a KDSZ és a TIDOSZ jogutódjaként az MSZOSZ alapító tagja.

1.7 Legfőbb szerve: az Országos Értekezlet, melynek tagjai az alapszervezeti küldöttek

1.8 Bélyegző: Körbélyegző,

külső ívben: Helyiipari és Városgazdasági Dolgozók Szakszervezete 2000

belül: Budapest

1.9 A HVDSZ 2000 tevékenységét az Alapszabályban, illetőleg a hatályos magyar jogszabályokban meghatározott keretek között, alapvetően párt-semlegesesen végzi.

1.10 A szakszervezet célja és feladatai

Célja: A kommunális és közszolgáltatásban, a településüzemeltetésben dolgozók, az ipari-, szolgáltatási tevékenységet végzők, valamint a támogatott foglalkoztatásba bevont – megváltozott munkaképességűek, szociálisan rászorultak, illetve közhasznú munkások - és a különböző magánszemélyeknél szolgáltatást végzők, továbbá a munka világából ideiglenesen kiszorultak körében, önszegélyező és karitatív tevékenységet folytató gyűjtő szakszervezetként a tagság társadalmi, gazdasági, szociális és kulturális érdekeinek átfogó képviselete, védelme a munkavállalók érdekeinek érvényesítése, a munkahelyek megőrzése.

Feladata: A szolidaritás alapján a szakszervezeti egység erejével támogatni a tagság érdekképviselését, felkérésre ellátni tagjai védelmét, szükség esetén érdekérvényesítő harcot folytatni a szakszervezeteknek biztosított jogszabályi keretek betartásával. Részt vesz az ágazati, szakmai és országos szolidaritás erősítésében. Érdekvédelmi szempontból természetes szövetségesnek tart minden céljával azonos érdeket képviselő szakszervezetet és érdekképviselőt. A tagság szociális, kulturális, sport és üdültetési tevékenységének javítása.

Kiemelt feladatának tekinti az ifjúság segítségét és támogatását.

Ennek érdekében:

alapítványt,

önsegélyező pénztárt, (HETÖP),

üdülőket

működtet.

Tagjai részére biztosítást köthet, és olyan szolgáltatásokat nyújt, amelyek célja a munkavállalók egészségének megőrzése, élet-és munkakörülményeinek fejlesztésére, a szabadidő, a pihenés aktív eltöltése, szociális és kulturális igényeinek teljesítése.

Céljai megvalósítása érdekében a szervezet vagyonát hasznosítja, székházát üdülőit bérbé adhatja, tagjai és családjuk részére üdültetési szolgáltatásokat nyújt.

Mindezekon felül tagjai érdekében vállalkozási tevékenységet is folytathat, ennek bevételét céljai megvalósítására fordítja.

1.11 A szakszervezet munkamódszere

Döntéseit többségi szavazással hozza, törekedve a konszenzusra, egyben biztosítva, hogy a kisebbségi vélemények is megjelenjenek.

Választások során a jelölés nyilvános, a döntés lehet nyílt és titkos. A jelölt elfogadó nyilatkozata után a választás akkor érvényes, ha a választó testület határozatképes. A választás egyszerű szótöbbséggel történik, kivéve ~~az elnök és az alelnök~~ az **Elnökség tagjainak** 5.1 pontban meghatározott választását. Amennyiben többes jelölés esetén egyik jelölt sem kapta meg a megválasztásához szükséges szavazatot, úgy a választás második fordulójában az a két jelölt vehet részt, aki az első fordulóban a legtöbb szavazatot kapta.

A küldöttek, mandátuma 1 évre szól, a tisztségviselők megbízatása 5 évre. Ha az illetékes testület ettől eltérő időtartamban határozza meg a mandátum hosszát, azt a választás előtt meg kell tenni, és jegyzőkönyvben kell rögzíteni.

1.12 A szakszervezet tagjai:

Azon munkavállaló (a munka világából ideiglenes kiszorult munkanélküli), közhasznú munkás, nyugdíjas és tanuló, aki belépési nyilatkozat útján vállalja a tagsággal járó kötelezettségeket és valamelyik alapszervezet felveszi tagjai sorába.

A belépési nyilatkozat kitölthető nyomtatványon, elektronikus formában, beküldhető az internetes kapcsolaton keresztül (e-mailben, a honlapon közzé tett belépési nyilatkozat kitöltése után, ugyanott).

1.13 A szakszervezet társult tagjai lehetnek:

Akik elfogadják az alapszabályt, és tevékenyen támogatják a szakszervezet működését.

A HVDSZ 2000 társult tagja lehet szakszervezet, vagy egyesület, ha csatlakozási szándékát írásban benyújtotta az Országos Értekezlethez, vagy az Elnökséghez, elfogadja az alapszabályt, valamint egyetért a HVDSZ 2000 céljaival, és részt kíván venni azok megvalósításában. Egyesület esetében a társult tagság feltétele, hogy az egyesület célja a munkavállalók helyzetének javítása, érdekképviselésük és érdekvédelmük erősítése és támogatása legyen.

A HVDSZ 2000 társult tagjai tagsági jogukat képviselőjük útján gyakorolják. A társult tagok névsorát és képviselőjüket jelen alapszabály sz. mellékletet tartalmazza.

1.14 A szakszervezet pártoló illetve tiszteletbeli tagjai

A HVDSZ 2000 pártoló illetve tiszteletbeli tagja lehet az a természetes személy vagy szakszervezet illetve egyesület, aki/amely a HVDSZ 2000 tevékenységében csak ilyen minőségében vesz részt.

A pártoló tag a szakszervezet tevékenységében csak vagyoni hozzájárulással vesz részt, a tiszteletbeli tag nem köteles tagdíjfizetésre vagy vagyoni hozzájárulásra.

A pártoló tag illetve a tiszteletbeli tag nem tölthet be tisztséget.

2. A TAGOK JOGAI ÉS KÖTELEZETTSÉGEI

2.1 Részt vehet a szakszervezeti tevékenységben, döntések előkészítésében, a határozatok meghozatalában, azok végrehajtásában, a végrehajtás ellenőrzésében, illetve azok értékelésében.

2.2 Érdekeinek védelméért, tanácsért, támogatásért fordulhat bármely tisztségviselőhöz, illetve testülethez. Jogosult szakszervezeti jogvédelemre, valamint a munkaviszonnyal, a szociális ellátással, a társadalombiztosítással kapcsolatos tájékoztatásra és a szakszervezeti képviselőre.

2.3 A szakszervezet önszervező tevékenysége keretében - rászorultság esetén - jogosult a tagoknak adható szociális juttatásokra és a tagsággal járó kedvezmények igénybevételére.

2.4 Véleményt nyilváníthat, a közösség érdekében felléphet a választott testületek, fórumok előtt. Javaslattal, beadvánnyal, panasszal fordulhat az alapszervezeti és felsőbb szakszervezeti testületekhez, tisztségviselőkhöz, melyre 30 napon belül érdemi választ kell kapnia.

2.5 A tag mindig választhat, bármely tisztségre és testületbe akkor választható. ~~(A társult tag nem választ és nem választható)~~

Társult tag esetében a bejelentett képviselő választ, illetve választható tisztségre és testületekbe.

A pártoló és a tiszteletbeli tag az Országos Értekezlet ülésein tanácskozási joggal vehet részt, de vezető tisztségviselővé nem választható.

2.6 Kiemelkedő szakszervezeti munkáért erkölcsi és anyagi elismerésben részesíthető.

2.7 A tagság megszűnik

kilépéssel

a tag tagsági viszonyának felmondásával

kizárással, a tag kizárásával

~~tagdíjfizetési kötelezettségének elmulasztásával, ha írásbeli felszólítás ellenére 3 havinál több tartozást nem fizet be,~~

a tag halálával.

Kilépésre minden tagnak joga és lehetősége van. A kilépést az illetékes alapszervezethez írásban kell bejelenteni. Amennyiben a tag a kilépésről elektronikus dokumentumban egyértelműen nyilatkozott, az akkor tekinthető közöltnek, ha az a címzett vagy az átvételre jogosult más személy részére hozzáférhetővé válik.

A tagsági viszony felmondására akkor kerülhet sor, ha tag elmulasztja tagdíjfizetési kötelezettségét, és írásbeli felszólítás ellenére sem teljesíti azt. A tagsági viszony felmondására három havi meg nem fizetett tagdíj esetén kerülhet sor. A felmondásról az alapszervezet legfőbb döntéshozó szerve dönt.

~~A tag kizárására az alapszervezet jogosult, ha a tag nem teljesíti a tagságával járó kötelezettségeit~~ A tag kizárásáról az Etikai Bizottság javaslatára az Országos Értekezlet dönt.

2.8 A tag köteles

A jelen Alapszabály, illetve az alapszervezeti előírások betartására

Az általa elvállalt szakszervezeti feladatok elvégzésére

A tagok közötti szolidaritás erősítésére

Rendszeresen (havonta) fizetni a tagdíjat, amelynek mértékét a Pénzügyi Szabályzatban kell meghatározni

A nyugdíjasok, tanulók, munkanélküliek és társult tagok tagdíját a Pénzügyi Szabályzat írja elő.

3. MUNKAHELYI ÉS TERÜLETI (ALAP) SZERVEZETEK:

3.1 A tagok alapszervezetekbe tömörülnek, melyek szerveződhetnek munkahelyeken, területekhez vagy régióhoz kötődően. Ha adott munkahelyen a HVDSZ 2000 Szakszervezetnek csak egy tagja van, az alapszervezet megalakulásáig a Szakszervezet elnöke (vagy képviselőjében adott régió vezetője) jogosult képviselőre.

3.2 ~~Az alapszervezet jogi személy. Belső struktúráját a törvényi szabályozás és a HVDSZ 2000 jelen alapszabálya alapján maga határozza meg.~~ Az alapszervezet önálló jogalanyiságot kaphat jelen Alapszabálytól, amennyiben megfelel a szervezeti egység

önálló jogalanyiságára vonatkozó Ptk. és más jogszabályi előírásoknak, és mint ilyen szervezetet, a bíróság nyilvántartásába bejegyzi. Az önálló jogalanyisággal rendelkező alapszervezetek felsorolását jelen alapszabály sz. Függeléke tartalmazza.

Az alapszervezetek legfőbb döntéshozó szervezete vagy a tagok összességéből álló taggyűlés, vagy a tagokat választás alapján képviselő küldöttgyűlés, ügyvezetését maga határozza meg. Az alapszervezetekre jelen alapszabály rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.

3.3 Az alapszervezetek feladata a helyi érdekképviselet és érdekvédelem, illetve érdekvédelem biztosítása, melynek érdekében gyakorolják a jogszabályokban rögzített szakszervezeti jogosítványokat. Működési szabályzatuk szerint döntést hozó egységek, jog- és hatáskörüket önállóan gyakorolják az SZMSZ szerint; kidolgozhatják saját, működésükre vonatkozó szabályzatukat is.

3.4 Az alapszervezet a HVDSZ 2000 alapszabálya alapján, és testületei ajánlásainak, információinak figyelembevételével, önállóan tevékenykedik. Munkáját választott tisztségviselők révén végzi. A megválasztott tisztségviselők közvetlenül, vagy ~~a Szervezeti és Működési Szabályzatban (továbbiakban: SZMSZ) meghatározott szabályok szerint, közösen a tagok képviseletében választás útján képviselik választóikat. A tisztségviselők választásakor a Választási Szabályzatot kell megfelelően alkalmazni.~~

3.5 Az alapszervezetek javaslatukkal, állásfoglalásaikkal, indítványaikkal, illetve sérelmeikkel vagy kérelemmel a HVDSZ 2000 Országos Értekezletéhez, illetve vezető tisztségviselőihez fordulhatnak, melyre 30 napon belül válaszolni kell.

3.6 Az alapszervezet választott tisztségviselői tekintetében a munkajogi védelemmel összefüggően (Mt. 273. § (1) és (2) bekezdés) a Szakszervezeti Bizottság, ennek hiányában a taggyűlés jogosult ellátni az Mt. által a közvetlen felsőbb szakszervezeti szervre ruházott jogokat (kivéve az Országos Értekezlet döntési hatáskörébe tartozó szakszervezeti tisztségviselőket – Alapszabály 5.1. pont)

3.7 Az alapszervezetek a HVDSZ 2000 (központi és területi) fenntartásához és működéséhez, valamint közvetetten az országos szakszervezeti szövetség (MSZOSZ) illetve jogutódja a Magyar Szakszervezeti Szövetség (MaSZSZ) működtetéséhez rendszeresen (havonta) hozzájárulnak. A hozzájárulás mértékét a Pénzügyi Szabályzat határozza meg, melynek befizetését és az alapszervezet gazdálkodását évente ~~GEB-~~ **a GEFB** előzetes időpont egyeztetéssel ellenőrzi.

3.8 Az alapszervezet működése megszűnik, ha tagsága úgy dönt. Tartozásai és követelései után megmaradó vagyon a HVDSZ 2000 költségvetésébe kerül. A megszűnéssel kapcsolatos eljárás az alapszervezet feladata. A megszűnt alapszervezet tagjai más HVDSZ 2000 alapszervezethez jogfolytonosan átjelentkezhetnek.

3.9 Az alapszervezet választott tisztségviselői tekintetében a munkajogi védelemmel összefüggően (Mt. 273. § (1) és (2) bekezdés) a Szakszervezeti Bizottság, ennek hiányában a taggyűlés jogosult ellátni az Mt. által a közvetlen felsőbb szakszervezeti szervre ruházott jogokat (kivéve az Országos Értekezlet döntési hatáskörébe tartozó szakszervezeti tisztségviselőket) ~~—Alapszabály 5.1. pont)~~

4. REGIONÁLIS KÉPVISELET

4.1 A munkavállalói érdekek területi egyeztetése és érvényesítése, a HVDSZ 2000 Országos Értekezletének és a Régióvezetők Tanácsa határozatai területi végrehajtása, az alapszervezetek munkájának elősegítésére legfeljebb 8 régió alakítható ki. Az adminisztratív, ügyviteli feladatok ellátása a régió élén álló régióvezető feladata.

A regionális képviselő elnevezése: régióvezető

4.2 A régióvezető feladatait főfoglalkozású munkaviszonyban, teljes- vagy részmunkaidőben illetve megbízási szerződés alapján látja el. A régióvezető munkaviszonyával, vagy megbízásával kapcsolatos feladatokat, szabályokat a HVDSZ 2000 elnöke – az Alapszabály, a munka törvénykönyve, valamint az SZMSZ alapján – alakítja ki.

4.3 A régióvezető munkáját két társvezető – a rehabilitációs és a településüzemeltetési ágazatokból 1–1 fő segíti, akiket az adott régióban a titkárok értekezlete választ meg.

4.4 A régióvezető képviseleti jogkörében eljárva részt vesz a munkahelyi kollektív szerződés tárgyalásokon, segíti az alapszervezeti tisztségviselők munkáját. A régióvezető képviselheti a HVDSZ 2000 alapszervezeteit a régióban több munkáltató illetve munkáltatói érdekképviseleti szerv és a HVDSZ 2000 közötti kollektív szerződés megkötését előkészítő tárgyalásokon.

4.5 A régióvezető kötelezettsége, hogy évente megvizsgálja az Országos Értekezlet küldötteinek mandátumát, és személyi változások esetén gondoskodik arról, hogy a titkárok értekezlete időben megválassza adott régió képviselőit.

4.6 A régióvezető eljár a partner önkormányzatnál és azok szerveinél, az érintett munkáltatóknál. Rendszeresen látogatja a régióban működő alapszervezeteket, erről beszámol a Régióvezetők Tanácsa ülésein

4.7 Mint a Régióvezetők Tanácsának tagja, részt vesz az Országos Értekezlet munkájában.

4.8 A régióvezető köteles rendszeresen összehívni a régióban működő HVDSZ 2000 alapszervezeteinek élén álló titkárokat, a titkárok értekezletét.

Az elnevezésétől függetlenül részt vesz a titkárok értekezletén mindenki (elnök, főbizalmi, stb.), akit az alapszervezet vezető tisztségviselőjeként és egyben képviselőjeként választottak meg.

Össze kell hívni a titkárok értekezletét a Régióvezetők Tanácsának ülését követően, illetve legalább negyedévente egyszer, valamint az Országos Értekezlet előtt, illetve ha a titkárok közül bárki is javaslatot tesz, az ügy megjelölésével – az értekezlet összehívására.

Az Országos Értekezlet után a régióvezető köteles ismertetni az Országos Értekezlet döntéseit a soron következő titkárok értekezletén.

5. A HVDSZ 2000 TESTÜLETEI

Országos Értekezlet

Elnökség

Régióvezetők Tanácsa

Titkárok Értekezlete

Rétegszervezetek

~~Gazdasági Ellenőrző Bizottság (GEB)~~ Gazdasági és Ellenőrző Felügyelőbizottság (GEFB)

az Országos Értekezlet által létrehozott Településüzemeltési, a Rehabilitációs, valamint az Üdülési Bizottság

5.1 Országos Értekezlet

A HVDSZ 2000 tevékenységét alapvetően meghatározó, döntési joggal rendelkező testület, a tagság legfőbb képviseleti fóruma, a HVDSZ 2000 legfőbb szerve.

A HVDSZ 2000 Szakszervezet tagjait az Országos Értekezleten az alapszervezetek által delegált küldöttek képviselik. A küldötteket az alapszervezetek legfőbb döntéshozó szerve választja meg, évente az Országos Értekezlet időpontja előtt legkésőbb 15 nappal.

Minden alapszervezet 1 főt küld az Országos Értekezletre, ezen felül minden alapszervezet, ahol a szakszervezeti tagok száma meghaladja az 500 főt, jogosult 500 tagonként 1 fő küldött megválasztására.

Az Országos Értekezleten tanácskozási joggal vehetnek részt ~~az elnök, az alelnök, az Elnökség,~~ a Régióvezetők Tanácsa, a rétegszervezetek képviselői, a ~~Gazdasági és Ellenőrzési Bizottság,~~ a rétegszervezetek képviselői, valamint régióként a megválasztott 2 társvezető, valamint a meghívottak.

Az Országos Értekezlet évente ülésezik, olyan időpontban, amikor már rendelkezésre állnak az előző évi gazdálkodásról szóló adatok, valamint elkészült a költségvetés tervezete – legkésőbb május 31-ig. Az ülést olyan időpontban kell összehívni, hogy előtte legkésőbb 10 nappal a meghívót és a szükséges dokumentumokat, az Országos Értekezletet megelőzően legalább 10 nappal kézhez kapják.

Az üléseken a napirendi pontok tárgyalása előtt kell megválasztani a jelenlevő küldöttek közül a levezető elnököt, a Mandátum- és Szavazatvizsgáló Bizottságot (3 fő), a jegyzőkönyvvezetőt és a jegyzőkönyvhitelesítőket (2 fő). Erről az Országos Értekezlet egyszerű szótöbbséggel határoz.

Az Országos Értekezlet összehívása a HVDSZ 2000 Elnökség képviseletében elnökének feladata.

Az Országos Értekezlet hatásköre:

- Ágazati szinten koordinálja az érdekvédelmi feladatokat
- megválasztja és visszahívja a HVDSZ 2000 ügyintéző és képviseleti szervének, a Régióvezetők Tanácsának tagjait
- Gyakorolja az SZMSZ-ben megállapított szabályok szerint a HVDSZ 2000 elnöke Elnökség azon tagjai felett a munkáltatói jogokat, akik munkaviszonyban látják el feladataikat
- Megvitatja és elfogadja a Régióvezetők Tanácsa beszámolóját, a GEB jelentését a végzett munkáról és a gazdálkodásról
- Állást foglal a tagok élet- és munkakörülményeit, munkaviszonyát érintő alapvető kérdésekben, kezdeményezi a szükséges intézkedések megtételét
- Kezdeményezi más szervezeteknél az érdekvédelmi szempontból fontos közös kérdések napirendre tűzését, elősegíti azok megoldását.
- Tájékoztatást, információt kér a partner állami és társadalmi szervek vezetőjétől a szakmai és jövedelmet érintő kérdésekről.
- Meghatározza a HVDSZ 2000 következő évre szóló érdekvédelmi, érdekképviseleti munkájának céljait, alapvető irányait és középtávú stratégiáját, tekintettel hosszútávú programjára
- Elfogadja (szükség esetén módosítja) az alapszabályt.

- Meghatározza a HVDSZ 2000 gazdálkodásának középtávú stratégiáját.
- Sztrájk-alapot hozhat létre.
- Alapszervezet(ek) csatlakozásának megerősítése
- Meghatározott feladatok ellátására állandó, vagy ideiglenes munkabizottságokat hozhat létre

Az olyan szerződés megkötésének jóváhagyása, amelyet az egyesület saját tagjával, vezető tisztségviselőjével, a felügyelőbizottság tagjával vagy ezek hozzátartozójával köt;

A jelenlegi és korábbi egyesületi tagok, a vezető tisztségviselők és a felügyelőbizottsági tagok vagy más egyesületi szervek tagjai elleni kártérítési igények érvényesítéséről való döntés

a választott könyvvizsgáló megválasztása, visszahívása és díjazásának megállapítása
a végelszámoló kijelölése

Az Országos Értekezlet dönt:

az Alapszabály módosítása

Az Elnökség ~~Régióvezetők Tanácsa~~ által előterjesztett az előző évről szóló számviteli beszámolóról

- következő év költségvetésének tervezetéről
- A HVDSZ 2000 pénzügyeiről, vagyionkezeléséről, a tagdíjakkal kapcsolatos kérdésekről,
- A szervezeti struktúráról, a testületekről,
- Az Etikai Bizottság által kivizsgált, és az Országos Értekezlet elé kerülő panaszokról és fellebbezésekről,
- Más szakszervezettel való egyesülésről, illetve a szakszervezet megszűnéséről,
- Mindazon kérdésekben, amit az Ügyvivő Testület a Régióvezetők Tanácsa, illetve az elnök döntéshozatal céljából a Kongresszus elé terjeszt
- A nemzetközi szakszervezeti szövetséghez való csatlakozásról, a velük való együttműködés elveiről és formájáról
- Az országos, illetve regionális érdekképviselői és érdekegyeztető fórumokba, testületekbe történő tagok delegálásáról, ahová a HVDSZ 2000 Szakszervezet meghívást kap
- Az MSZOSZ illetve jogutódjának, a MaSZSZ testületeibe és munkabizottságaiba való delegálásról
- Elfogadja a HVDSZ 2000 Szervezeti és Működési Szabályzatát, és Pénzügyi Szabályzatát, Választási Szabályzatát, Etikai Szabályzatát
- A közös vagyon hasznosításának és működtetésének hosszabb távú elképzeléseiről
- Ágazati, regionális illetve több munkáltatóra kiterjedő Kollektív Szerződés és együttműködési megállapodás megkötéséről

– A HVDSZ 2000 által kezdeményezett sztrájk meghirdetéséről

–

Alapszervezet

~~zet(ek) kizárásáról~~, az Etikai Bizottság javaslatára a tag kizárásáról, illetve tisztségéből való visszahívásról az Etikai Kódexben meghatározott szabályok alapján

– dönt az Mt. 273. § (4) bekezdése alapján a plusz védelem alá tartozó választott tisztségviselő személyéről, meghatározza a választott tisztségviselőinek munkajogi védelmével kapcsolatos feladatokat

Az Országos Értekezlet határozatait általában nyílt szavazással és egyszerű szótöbbséggel hozza, a HVDSZ 2000 Elnökségét, a régióvezetőket, a Régióvezetők Tanácsa, a GEFB, az Etikai Bizottság tagjait titkos szavazással választják meg.

Minősített többséggel (a megválasztott küldöttek összlétszámának több mint fele) dönt az alábbi kérdésekben:

– döntés más szakszervezettel való egyesülésről

– a HVDSZ 2000 feloszlításának kimondásáról.

Az Országos Értekezlet ötévente megválasztja a HVDSZ 2000 vezető tisztségviselőit és ellenőrző szervének tagjait:

a régióvezetőket,

a Régióvezetők Tanácsa tagjait

a HVDSZ 2000 Elnökség tagjait

~~a Gazdasági Ellenőrző Bizottság tagjait.~~ Gazdasági és Ellenőrző Felügyelőbizottság tagjait

az Etikai Bizottság tagjait

az Országos Értekezlet hatáskörébe tartozó állandó szakmai Bizottságok vezetőit

Az Országos Értekezlet az alapszervezetek, illetve a Régióvezetők Tanácsa kezdeményezésére rendkívüli vagy előrehozott Országos Értekezletet kell összehívni, ha a kezdeményezők a tagság legalább egyharmadát képviselik, és pontosan megjelölik az elérendő célt.

A rendkívüli Országos Értekezletet a kezdeményezés beérkezését követő 3 hónapon belül kell összehívni olyan időpontban, hogy a küldöttek a meghívót és a szükséges dokumentumokat, az Országos Értekezletet megelőzően legalább 10 nappal kézhez kapják.

Az Országos Értekezlet akkor határozatképes, ha a megválasztott küldöttek többsége (50 %+1 fő) jelen van. Határozatképtelenség esetén a meghirdetett időpontot követő egy órával az Országos Értekezletet – változatlan napirenddel – újra össze kell hívni és ekkor a határozatképesség a megjelentek számától független. Ezt a tényt azonban, illetve ennek következményeit a meghívóban szerepeltetni kell.

Az Országos Értekezlet ülése nyilvános, zárt ülést és titkos, vagy név szerinti szavazást a jelenlévő küldöttek kétharmados szavazata alapján rendelhet el az ülést vezető elnök.

Az ülés résztvevői – beleértve azokat is, akik csak tanácskozási joggal vesznek rész –, illetve a tanácskozási joggal nem rendelkezők (meghívottak) számára a hozzászólási jogot az ülés elnöke adja meg és meghatározza azok sorrendjét.

~~Az Országos Értekezlet határozatait általában nyílt szavazással és egyszerű szótöbbséggel hozza, a HVDSZ 2000 elnökét, alelnökét a régióvezetőket, a Régióvezetők Tanácsa és a GEB tagjait a titkos szavazással választják meg.~~

Az Országos Értekezlet üléséről jegyzőkönyvet kell készíteni. A jegyzőkönyvet, az ülést levezető elnök ~~és egy küldött, valamint~~, a jegyzőkönyvvezető és a két jegyzőkönyv-hitelesítő írjaák alá.

5.2 Elnökség

A HVDSZ 2000 ügyvezetését a három tagú Elnökség látja el. Az Elnökség tagjai a HVDSZ 2000 vezető tisztségviselői.

Az Elnökség maga választja tagjai közül az elnökét, az Elnökség tagjai közötti feladatmegosztást az SZMSZ határozza meg.

Az Elnökség hozza meg a HVDSZ 2000 napi ügyeinek intézésével kapcsolatos, valamint az alapszabály által hatáskörébe utalt döntéseket.

Kiemelt feladatai:

Az Elnökség hívja össze az Országos Értekezletet valamint a Régióvezetők Tanácsát, előkészíti annak üléseit. ~~szervezi a testület által hozott határozatok végrehajtását.~~ meghatározza napirendi pontjait, értesíti annak résztvevőit

a HVDSZ 2000 vagyonának kezelése, vagyon kezelése, a vagyon felhasználására és befektetésére vonatkozó, az Országos Értekezlet hatáskörébe nem tartozó döntések meghozatala és végrehajtása

Az Elnökség tagjai kötelesek az Országos Értekezleten részt venni, ott a HVDSZ 2000 tevékenységével kapcsolatos kérdésekre válaszolni, a HVDSZ 2000 tevékenységéről és gazdasági helyzetéről beszámolni.

szervezi és felügyeli a HVDSZ 2000 tagjainak nyilvántartását

nyilvántartja a HVDSZ 2000 Országos Értekezlete, Régióvezetők Tanácsa határozatait, szervezeti okiratait és veteti egyéb könyveit

köteles a HVDSZ 2000 működésével kapcsolatos iratok nyilvántartására és megőrzésére

Hatásköre:

Előkészíti a jogszabály illetve a HVDSZ 2000 alapszabálya szerinti szervei megalakítását illetve a tisztségviselők megválasztását

Elkészíti az éves munkáról valamint az éves költségvetésről szóló beszámolót és előterjeszti azokat az Országos Értekezlet elé

Az Országos Értekezlet által elfogadott költségvetés keretein belül a működés eredményességének szem előtt tartásával gazdálkodik

Felelős a gazdálkodás törvényességéért, a bizonylati fegyelem betartásáért és betartatásáért
Folyamatosan figyelemmel kíséri a HVDSZ 2000 által megkötött megállapodásokban foglaltak teljesítését, megvalósulását

Összeállítja az SZMSZ-t, a HVDSZ 2000 Pénzügyi Szabályzatát, Választási Szabályzatát, Etikai Kódexét és beterjeszti elfogadásra az Országos Értekezlet elé

Segédletek összeállításával, konzultáció biztosításával segíti az alapszervezetek kollektív szerződésalkotói munkáját, koordinálja az ágazati kollektív szerződés előkészítését

– Ajánlásokat, segédleteket állít össze az alapszervezetiek számára ~~gazdaságpolitikai munka támogatására, fejlesztésére, a bérmegállapodások szakmai megalapozásához~~

– Gyakorolja az Országos Értekezletek között eltelt időszakban az Országos Értekezlet hatáskörébe utalt szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelmével kapcsolatos jogosultságokat, azzal, hogy évente erről külön beszámol az Országos Értekezlet előtt.

Az Országos Értekezlet által elfogadott költségvetés keretein belül a működés – eredményességének szem előtt tartásával gazdálkodik

Folyamatosan figyelemmel kíséri a gazdasági és jogszabályi környezet változásait, ennek alapján javaslatokat készít az Országos Értekezletnek, a Régióvezetők Tanácsának, az alapszervezeteknek Ágazati szinten koordinálja az érdekvédelmi feladatokat

Ágazati szinten koordinálja az érdekvédelmi feladatokat

Állást foglal a tagok élet- és munkakörülményeit, munkaviszonyát érintő alapvető kérdésekben, kezdeményezi a szükséges intézkedések megtételét

megtételét

Kezdeményezi más szervezeteknél az érdekvédelmi szempontból fontos közös kérdések napirendre tűzését, elősegíti azok megoldását.

Tájékoztatást, információt kér a partner állami és társadalmi szervek vezetőjétől a szakmai és jövedelmet érintő kérdésekről.

Az MSZOSZ illetve jogutódjának, a MaSZSZ testületeibe és munkabizottságaiba való delegálásról

Az országos, illetve regionális érdekképviseleti és érdekegyeztető fórumokba, testületekbe történő tagok delegálásáról, ahová a HVDSZ 2000 Szakszervezet meghívást kap

dönt újabb társult tag felvételéről

Az Elnökség üléseit szükség szerint tartja, üléseinek összehívását bármelyik tagja kezdeményezheti.

Az Elnökség köteles dönteni 3 hónapon belül ~~R~~ rendkívüli ~~Kongresszus~~ Országos Értekezlet összehívásáról, ~~H~~ ha az elnök, ~~alelnök~~, illetve az Elnökség, a GEFB, az Etikai Bizottság két

tagjának ~~GEB~~ megbízatása bármely okból megszűnik, ~~3 hónapon belül rendkívüli Kongresszust kell összehívni~~

Az Elnökség köteles az Országos Értekezletet összehívni, ha
a HVDSZ 2000 vagyona az esedékes tartozásokat nem fedezi
a HVDSZ 2000 előreláthatólag nem lesz képes a tartozásokat esedékességkor teljesíteni, vagy
az egyesület céljainak elérése veszélybe került.

Az ilyen okból összehívott Országos Értekezlet köteles az összehívásra okot adó körülmény megszűntetése érdekében intézkedést tenni vagy a HVDSZ 2000 megszüntetéséről dönteni.

Az Elnökség ülése akkor határozatképes, ha azon mindhárom tagja jelen van. Az Elnökség ülése videokonferencia formájában is megtartható, ebben az esetben határozatképesség feltétele, hogy mindhárman bejelentkezzenek. További feltétel, hogy a videokonferencián elhangzottakat és a meghozott határozatokat úgy kell rögzíteni, hogy azok utóbb is ellenőrizhetőek legyenek.

Az Elnökség határozatait a jelenlévők egyszerű szótöbbségével hozza, melyhez elégséges, ha az Elnökség két tagja azonosan határoz.

Az Elnökség egyhangú határozatával kell határozni az Elnökség beszámolóiról, az Országos Értekezlet ügyrendjéről.

5.3 Régióvezetők Tanácsa

A régióvezetők, valamint a HVDSZ 2000 ~~elnöke, alelnöke~~, Elnöksége, ~~valamint~~ a rétegszervezetek vezetői alkotják a Régióvezetők Tanácsát, amely a **HVDSZ 2000 ügyintéző és képviselői, végrehajtó szerve.**

A régióvezetőket – a titkári értekezlet véleményének meghallgatása mellett – a Országos Értekezlet választja meg.

A Régióvezetők Tanácsa kéthavonta illetve szükség szerint tartja üléseit. Az ülések videokonferencia formájában is megtarthatók, ~~ebben az esetben a HVDSZ 2000 székhelyén kell megtartani a tagok személyes részvételével a következő soros ülést.~~ A Régióvezetők Tanácsa ülése videokonferencia formájában is megtartható, ebben az esetben határozatképesség feltétele, hogy a tagok legalább fele bejelentkezzen. További feltétel, hogy a videokonferencián elhangzottakat és a meghozott határozatokat úgy kell rögzíteni, hogy azok utóbb is ellenőrizhetőek legyenek.

A Régióvezetők Tanácsa ülését az Elnökség hívja össze, az ülést az Elnökség által megbízott tagja vezeti.

A Régióvezetők Tanácsa akkor határozatképes, ha a tagok több mint fele (50 % +1 fő) jelen van. A Régióvezetők Tanácsa a hatáskörébe tartozó feladatokról egyszerű szótöbbséggel határoz.

A Régióvezetők Tanácsa ülése nyilvános, zárt ülést a jelenlévő tagok kétharmados szavazata alapján rendelhet el az ülést vezető elnökségi tag.

Hatásköre:

- Felelős az Országos Értekezlet, az Elnökség határozatainak végrehajtásáért, erről évente beszámol az Országos Értekezletnek
- Javaslatozt terjeszt az Elnökség elé ~~Ajánlásokat fogad el~~ az alapszervezeti munkában jelentkező érdekvédelmi, érdekképviselési munkával kapcsolatosan az Országos Értekezlet két ülése közötti időszakban

~~Összeállítja az SZMSZ-t, a HVDSZ 2000 Pénzügyi Szabályzatát, és beterjeszti elfogadásra az Országos Értekezlet elé~~

- ~~Kezdeményezi más szervezeteknél az érdekvédelmi szempontból fontos közös kérdések napirendre tűzését, elősegíti azok megoldását~~
- ~~Tájékoztatót, információt kér a partner állami és társadalmi szervek vezetőjétől a szakmai és jövedelmet érintő kérdésekről~~
- Régiós szinten koordinálja az érdekvédelmi feladatokat
- Meghatározott feladatok ellátására régiós szinten állandó, vagy ideiglenes munkabizottságokat hozhat létre

Rendszeresen beszámoltatja a régióvezetőket két ülése közötti tevékenységükről

- A HVDSZ 2000 által meghirdetett sztrájk esetén sztrájkbizottságként működik, illetve sztrájkbizottságot hoz létre,

Dönt:

- ~~Az országos, illetve~~ A területi illetve regionális érdekképviselési és érdekegyeztető fórumokba, testületekbe történő tagok delegálásáról, ahová a HVDSZ 2000 meghívást kap
- ~~Az MSZOSZ testületeibe és munkabizottságaiba való delegálásról~~
- ~~Az 1 millió forint feletti vagyontárgy beszerzéséről, illetve értékesítéséről, hasznosításáról~~
- Kezdeményezi több munkáltatóra kiterjedő, illetve területi kollektív szerződés és együttműködési megállapodás megkötéséről
- Az alapszervezeti szintet meghaladó, az érdekek érvényesítésére alkalmazandó nyomásgyakorlásról, annak formájáról és szükséges eszközeiről.
- ~~Rendkívüli Kongresszus összehívásáról. Ha az elnök, alelnök, GEB megbízatása bármely okból megszűnik, 3 hónapon belül rendkívüli Kongresszust kell összehívni~~
- A kiváló munkát végzők (tisztviselők, vagy tagok) elismeréséről
- A nemzetközi munkához kapcsolódó küldöttségek összetételéről és tagjairól

5.4. A Titkárok Értekezlete

A titkárok értekezlete adott régióban működő HVDSZ 2000 alapszervezeteinek élén álló titkárokból, illetve más elnevezés esetén (pl. elnök, főbizalmi, stb.) az alapszervezet vezető tisztviselőiből áll.

Hatásköre:

- javaslatokat tehet, állásfoglalásokat fogalmazhat meg minden, a munkavállalókat érintő ügyben,
- javaslatait, állásfoglalásait jogosult közölni a munkáltatóval és a HVDSZ 2000 vezetőivel, testületeivel
- javaslatot tesz az Elnökség. a ~~Gazdasági Ellenőrző Bizottság~~, Gazdasági és Ellenőrző Felügyelőbizottság, az Etikai Bizottság ~~a szakszervezet vezető tisztségviselőinek~~ tagjainak személyére, javaslatait a ~~legfőbb érdekképviseleti szervez~~ az Elnökséghez kell benyújtani
- véleményezi a régióvezető személyére valamint visszahívására tett elnöki javaslatot

Dönt:

- évente dönt a régióvezető írásbeli beszámolójáról, melyet a Régióvezetők Tanácsához kell megküldeni
- megválasztja a régióvezető segítőit (1 fő a rehabilitációs ágazatból, 1 fő a településüzemeltető ágazatból)
- dönt a régióból az Országos Értekezletre delegált küldöttek személyéről,
- javaslatot tesz az Országos Értekezletnek a szakmai bizottságba javasolt tagok személyéről

5.5 Rétegszervezetek

A rétegszervezetek a sajátos érdekeket megjelenítő, önállóan működő testületek, amelyek tagsági kezdeményezés alapján jöhetnek létre. Működésük kereteit, jog-, és hatáskörüket, a SZMSZ határozza meg, szervezeti és működési rendjüket maguk alakítják ki.

A rétegszervezetek megalakulásukat a Régióvezetők Tanácsához jelentik be.

A megalakulás után jogosultak plusz egy-egy főt delegálni az Országos Értekezletre.

A rétegszervezet vezetője tagja a Régióvezetők Tanácsának.

5.6 Gazdasági és Ellenőrző Bizottság (GEB) Felügyelőbizottság (GEFB)

A ~~Kongresszus~~ Országos Értekezlet által választott független testület (3 fő)

A Gazdasági és Ellenőrző Felügyelőbizottság (GEFB) feladata a HVDSZ 2000 szervei valamint a jogszabályok, az alapszabály és az egyesületi határozatok végrehajtásának, betartásának ellenőrzése.

A GEFB tagja csak cselekvőképes személy lehet, akivel, akivel szemben a vezető tisztségviselőkre vonatkozó kizáró ok nem áll fenn, továbbá aki vagy akinek a hozzátartozója nem vezető tisztségviselője a HVDSZ 2000-nek.

A GEFB tagok az ellenőrzési kötelezettségük elmulasztásával vagy nem megfelelő teljesítésével a HVDSZ 2000-nek okozott károkért a szerződészegéssel okozott kárért való felelősség szabályai szerint felelnek a jogi személlyel szemben.

A GEFB működésére egyebekben a Ptk. felügyelőbizottságokra vonatkozó rendelkezései irányadók.

Feladata: Hatásköre

Betekinthesz a HVDSZ 2000 irataiba, számviteli nyilvántartásaiba, könyveibe betekinthesz, a vezető tisztségviselőktől és a munkavállalóktól felvilágosítást kérhet, ellenőrizheti a fizetési számlát, a pénztárt, az értékpapír- és áruállományt, valamint a HVDSZ 2000 szerződéseit megvizsgálhatja és szakértővel megvizsgáltathatja.

az Országos Értekezlet elé kerülő előterjesztéseket megvizsgálja és ezekkel kapcsolatos álláspontjának az Országos Értekezlet ülésén ismerteti

A gazdálkodás, a pénzügyi folyamatok és a számviteli szabályok betartásának, valamint az elkészített mérleg ellenőrzése

- ~~Az elkészített mérleg ellenőrzése~~
- ~~A gazdálkodással, a pénzügyi kérdésekkel összefüggő bejelentések és panaszok kivizsgálása~~
- Az állammal szembeni (APEH, TB) kötelezettségekkel kapcsolatos nyilvántartások áttekintése, az elszámolások és befizetések szabályszerűségének ellenőrzése
- A HVDSZ 2000 gazdálkodásával, a vagyon hasznosításával kapcsolatos előterjesztések előzetes véleményezése
- Rendszeresen ellenőrzi az alapszervezeteket, erről folyamatosan beszámol az elnöknek és évente az Országos Értekezletnek
- Elnöke - meghívottként - részt vesz az Országos Értekezlet ülésein.

Dönt:

A GEFB elnökének személyéről

- Működésének rendjét, ellenőrzéseinek ütemezését maga határozza meg, a jogszabályi határidő messzemenő figyelembe vételével
- Súlyos gazdasági, gazdálkodási mulasztás esetén rendkívüli Országos Értekezletet hív össze
- Szükség esetén felelősségre vonásra irányuló eljárást kezdeményezéséről

5.7 Az Országos Értekezlet által létrehozott bizottságok

Az Országos Értekezlet által létrehozott bizottságok:

Településüzemeltetési Bizottság

Rehabilitációs Bizottság

Üdültetési Bizottság

Az Országos Értekezlet 5 évre választja meg a Bizottságok vezetőit, a vezetők határozzák meg az általuk vezetett bizottságok létszámát és kéri fel annak tagjait. Bizottsági tagságra felkérhetők az adott szakmai terület nem HVDSZ 2000–tag szakértői is.

6. A HVDSZ 2000 VEZETŐ TISZTSÉGVISELŐI

Elnök

Alelnök

A HVDSZ 2000 vezető tisztségviselői a HVDSZ 2000 Elnökségének tagjai.

A HVDSZ 2000 vezető tisztségviselőire vonatkozó összeférhetlenségi szabályok:

Nem lehet vezető tisztségviselő az, akit bűncselekmény elkövetése miatt jogerősen szabadságvesztés büntetésre ítélték, amíg a büntetett előlethez fűződő hátrányos következmények alól nem mentesült.

Nem lehet vezető tisztségviselő az, akit e foglalkozástól jogerősen eltiltottak. Akit valamely foglalkozástól jogerős bírói ítélettel eltiltottak, az eltiltás hatálya alatt az ítéletben megjelölt tevékenységet folytató jogi személy vezető tisztségviselője nem lehet. Az eltiltást kimondó határozatban megszabott időtartamig nem lehet vezető tisztségviselő az, akit eltiltottak a vezető tisztségviselői tevékenységtől.

Nem lehet vezető tisztségviselő az, aki vagy akinek hozzátartozója a Gazdasági és Ellenőrző Felügyelőbizottság (GEFB) tagja, illetve az Országos Értekezlet által választott tisztségviselője (régiónvezető, Etikai Bizottság tagja, az Országos Értekezlet által választott állandó Bizottság tagja).

Az összeférhetlenségről az Etikai Bizottság vizsgálatot folytat le az Etikai Kódexben rögzített eljárási szabályok szerint. Az Etikai Bizottság javasolhatja az érintett illetve érintettek tisztségéből való visszahívását – a Választási Szabályzat illetve az Etikai Kódex visszahívásra vonatkozó szabályai szerint; vagy ha lehetséges, az összeférhetlenség más módon való megszüntetését kezdeményezheti az Elnökségnél. Az Etikai Bizottság döntését az érintettek az Országos Értekezletnél megkifogásolhatják, vagy kérhetik a bíróságtól az Országos Értekezlet határozatban meghozott döntésének megváltoztatását.

Megszűnik a vezető tisztségviselői megbízatás

határozott idejű megbízatás esetén a megbízás időtartamának lejártával

megszüntető feltételhez kötött megbízatás esetén a feltétel bekövetkezésével

visszahívással

lemondással

a vezető tisztségviselő halálával vagy joqutód nélküli megszűnésével;

a vezető tisztségviselő cselekvőképességének a tevékenysége ellátásához szükséges körben történő korlátozásával;

a vezető tisztségviselővel szembeni kizáró vagy összeférhetlenségi ok bekövetkeztével.

6.1 Az elnök

~~Az elnököt a HVDSZ 2000 legfőbb szerve, az Országos Értekezlet öt évre választja.~~

Az elnök a HVDSZ 2000-t mindenre kiterjedően képviseli.

Amennyiben feladatát munkaviszony keretében teljesíti, a munkáltatói jogokat, az Országos Értekezlet látja el, megjelölve soraiból a munkáltatói jogosultságra meghatalmazott személyt, aki intézkedéseiről tájékoztatja az Országos Értekezletet. Az elnöki feladatok megbízási szerződés keretében történő ellátása esetén ugyanezek a szabályok követendők.

~~Az Elnök hívja össze az Országos Értekezletet valamint a Régióvezetők Tanácsát, előkészíti annak üléseit, szervezi a testület által hozott határozatok végrehajtását.~~

Munkáltatói jogot gyakorol a HVDSZ 2000-rel munkaviszonyban álló minden munkavállaló felett az SZMSZ-ben illetve a munkavállalók szakszervezeti alapszervezetével kötött kollektív szerződésében rögzítettek szerint.

~~Az elnök~~ ~~k~~-kiemelt feladatai:

- A különböző érdekegyeztető fórumokon, illetve a nemzetközi szakszervezeti szövetségben képviseli a HVDSZ 2000-t és annak állásfoglalásait
- ~~Felelős az alapszabályban rögzített célok megvalósításáért, a HVDSZ 2000 működéséért~~
- ~~Az Országos Értekezlet által elfogadott költségvetés keretein belül a működés eredményességének szem előtt tartásával gazdálkodik~~
- Felelős a gazdálkodás törvényességéért, a bizonylati fegyelem betartásáért és betartatásáért
- Az elnök teljes jogú képviselője és tagja az MSZOSZ Szövetségi Tanácsának annak meqszűnéséig

Az elnök képviseli a HVDSZ 2000 tagságát a Magyar Szakszervezetek Szövetségében (MaSZSZ)

- Szükség esetén ~~az MSZOSZ-hez~~ az MaSZSZ-hez fordul, kezdeményezve a tagság speciális helyzetéből adódó problémák napirendre tűzését, segítséget kérve - a szolidaritás elve alapján - azok megoldásához
- Önállóan eljár minden olyan ügyben, melyre az Országos Értekezlet, a Régióvezetők Tanácsa felkéri, illetve az Alapszabály és az SZMSZ hatáskörébe utal
- ~~Folyamatosan figyelemmel kíséri a HVDSZ 2000 által megkötött megállapodásokban foglaltak teljesítését, megvalósulását~~
- ~~Munkájáról évente beszámol az Országos Értekezletnek~~
- ~~Folyamatosan figyelemmel kíséri a gazdasági és jogszabályi környezet változásait, ennek alapján javaslatokat készít az Országos Értekezletnek, a Régióvezetők Tanácsának, az alapszervezeteknek~~

~~— Segédletek összeállításával, konzultáció biztosításával segíti az alapszervezetek kollektív szerződéskötési munkáját, koordinálja az ágazati kollektív szerződés előkészítését~~
~~— Ajánlásokat, segédleteket állít össze az alapszervezeti gazdaságpolitikai munka támogatására, fejlesztésére, a bérmegállapodások szakmai megalapozására~~
~~— Gyakorolja az Országos Értekezlet között eltelt időszakban az Országos Értekezlet hatáskörébe utalt szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelmével kapcsolatos jogosultságokat, azzal, hogy évente erről külön beszámol az Országos Értekezlet előtt.~~
javaslatot tesz a régióvezető személyére a titkári értekezleten

Önállóan dönt

- a költségvetés keretein belüli kifizetésekről (1 millió forinton felüli beszerzésekről, illetve értékesítéséről, hasznosításáról az Régióvezetők Tanácsa dönt)
- a régióvezetők foglalkoztatási jogviszonyáról (hogyan a költségvetés keretei között milyen foglalkoztatási viszonyban végezzék a régióvezetők az Alapszabályban meghatározott feladataikat)
- Az ideiglenes vagy állandó Munkabizottságok tagjainak és vezetőjének személyére vonatkozó javaslatról és a javaslatnak az Országos Értekezlet elé terjesztéséről
- Szükség esetén fegyelmi illetve etikai bizottságot hoz létre.

6.2 Tiszteletbeli elnök

Az Országos Értekezlet egyszerű szavazati többséggel tiszteletbeli elnököt választhat.

Első alkalommal-t (név lakcím) választja meg a HVDSZ 2000 tiszteletbeli elnökét.

A tiszteletbeli elnök állandó meghívottja a HVDSZ 2000 minden testületének ülésére.

6.2 Az alelnök

Az alelnököt a HVDSZ 2000 legfőbb szerve, az Országos Értekezlet öt évre választja.

Az Elnököt - távollétében, illetve akadályoztatása esetén az SZMSZ- ben meghatározottak – valamint az Elnök rendelkezése szerint helyettesíti. Hatáskörét, feladatait az Alapszabályban és az SZMSZ-ben foglaltak szerint az Elnök határozza meg.

Amennyiben feladatait munkaviszonyban látja el, felette a munkáltatói jogokat az elnök gyakorolja.

Munkájáról rendszeresen beszámol az Elnöknek, valamint az Országos Értekezletnek. Az alelnöki feladatok megbízási szerződés keretében történő ellátása esetén ugyanezek a szabályok követendők.

Kiemelt feladatai:

- Folyamatosan figyelemmel kíséri a szakszervezeti taglétszám és fizetési morál alakulását.
- Elemzéseket, javaslatokat készít az Országos Értekezlet és a Régióvezetők Tanácsa részére a tagmegtartás és tagtoborzás megvalósíthatóságának érdekében, és a HVDSZ 2000 által nyújtott szolgáltatások bővítésére
- Irányításával operatív szervezetpolitikai bizottságot működtethet

- Ajánlásokat, segédleteket állít össze az alapszervezeti mozgalompolitikai munka segítésére, fejlesztésére.
- Koordinálja az alapszervezetek mozgalompolitikai, szervezési munkáját
- Koordinálja a tagszervezés országos feladatait
- Gondoskodik a testületek, (munkabizottságok, rétegszervezetek) működéséhez szükséges személyi- és technikai feltételekről biztosításáról
- Szervezi az alapszervezetek tájékoztatását
- Szervezi és koordinálja a tisztségviselői oktatást
- Munkakapcsolatot tart a HVDSZ 2000 érdekkörében működő szervezetekkel (alapítvány, önszegélyező pénztár, stb.)

7. GAZDÁLKODÁS

7.1 A HVDSZ 2000 vagyonát az 1993. évi XIII. törvénnyel módosított 1991. évi XXVIII. törvény szerint az üzemi tanácsválasztásokon elért eredmény alapján megállapított (KDSZ-TIDOSZ) vagyonarányos rész képezi.

7.2 A HVDSZ 2000 vagyona egy és oszthatatlan!

7.3 A HVDSZ 2000 céljai elérése és feladatai megvalósítása érdekében - a hatályos jogszabályoknak megfelelően - gazdasági, vállalkozási tevékenységet folytathat.

7.4 Bevételek:

- Az alapszervezetek tagdíj befizetése a Pénzügyi Szabályzatban kerül meghatározásra
- Közös vagyontárgyak hozadéka,
- Egyéb alapszervezeti és más szervezetek befizetései
- Egyéb bevételek

7.5 Kiadások

- A szervezet működési költségei
- Munkabér és járulékai
- Tiszteletdíj
- Megbízási díjak
- Technikai és ügyviteli költségek
- Vagyontárgyak működtetésének költségei
- Egyéb feladatok ellátásához kapcsolódó költségek

7.6 A HVDSZ 2000 tartozásaiért saját vagyonával felel. A HVDSZ 2000-ből kilépő tagot és alapszervezetet a HVDSZ 2000 vagyonából vagyonrészesezés nem illeti meg.

7.7 A bankszámláról való rendelkezéshez két személy együttes aláírása szükséges, a következők szerint:

~~—elnök (1), alelnök (2) és a könyvelő (3) közül kettő (1 és 2, 1 és 3, 2 és 3)~~

8. HATÁLYBALÉPÉS

Ezt az Alapszabályt a HVDSZ 2000 Munkakongresszusa 2013. május 29-én, valamint az Országos Értekezlete 2014. október 10-én módosította, amely egyidejűleg hatályba is lépett.

Budapest, 2014.

(Szabó Istvánné)

elnök

Alulírottak tanúsítjuk, hogy a módosítások megegyeznek a 2014. október 10-re összehívott Országos Értekezletre írásban kiadott és az Országos Értekezleten elfogadott változtatásokkal.

Budapest, 2014.

1. (név)

..... (lakhely)

2. (név)

..... (lakhely)

HVDSZ 2000
Etikai Kódex tervezet

A Helyiipari és Városgazdasági Dolgozók Szakszervezet 2000 (HVDSZ 2000) e kódexének célja az etikus, tisztességes érdekképviseleti és érdekvédelmi tevékenység megőrzése és elősegítése az alapvető emberi szabadságjogok, az egyesülési jog, a szakszervezetekre vonatkozó jogszabályok keretein belül.

Ezt a célt követi a HVDSZ 2000

- Alapszabályán, SZMSZ-én, az alapszervezeti SZMSZ-eken
- testületein (Elnökség, Országos Értekezlet, Régióvezetők Tanácsa, régiós titkári értekezletek, alapszervezeti taggyűlések)
- alapításával, támogatásával működő szervezeteken
- bármely szintjén hozott határozatain
- által közvetlenül vagy közvetve nyújtott szolgáltatásokon
- nyilvános megjelenésének bármely formáján
- a szakszervezeti tagok mindennemű ügyének intézésén

keresztül

A Kódex a HVDSZ 2000 tagjaira, társult tagjaira, pártoló és tiszteletbeli tagjaira, valamint vezető tisztségviselőire nézve kötelező, tekintettel arra is, hogy a szakszervezetek tagjai hasonló etikai szabályokat kötelesek követni az általuk létesített munkaviszony vagy egyéb munkavégzésre irányuló jogviszony kapcsán. Az Etikai Kódexben rögzített szabályok miatti vitás ügyeket elsősorban az Etikai Bizottság elé kell vinni, az Etikai Bizottság határozatai ellen bírósághoz lehet fordulni. Az Etikai Kódexben nem érintett jogellenes magatartások esetén a HVDSZ 2000 ügyvezetése megteszi a szükséges jogi lépéseket.

I. Etikai alapelvek

Jelen Etikai kódex közvetlenül, vagy közvetve az alábbi alapelvekre épül:

- a tagok véleményének, akaratának tisztelete
- a tagok problémái iránti érzékenység
- szolidaritás minden munkavállalóval, minden szakszervezettel
- harc a hátrányos megkülönböztetés minden formája ellen
- együttműködés mindenkivel a munkavállalók érdekében
- a viták tárgyalásos úton való rendezése
- a HVDSZ 2000 működésének, szervezeteinek és céljainak védelme

A szakszervezeti tagokat, a munkavállalókat érintő jogtalanságok megelőzése, megoldása minden választott szakszervezeti tisztségviselő feladata

A HVDSZ 2000 működését a minden szinten érvényesülő többségi akarat határozza meg, de figyelembe veszi a kisebbségi véleményeket is, azokat tiszteletben tartja, kérelemre határozataiban feltünteti.

A HVDSZ 2000 független szakszervezet, nem köt megállapodást politikai pártokkal, politikusokat nem választ meg szakszervezeti tisztségviselőnek, de figyelemmel és megfelelő érzékenységgel kíséri a munkavállalókat érintő állami és politikai döntéseket, ennek megfelelően, ha szükségesnek látja, a nyilvánosság előtt is megszólal az általa képviselt munkavállalók érdekében.

A választott szakszervezeti tisztségviselők etikai kötelezettsége, hogy a hozzá forduló szakszervezeti tagok kérdéseire, panaszaira megfelelő választ adjon, hogy tagjait – azok felhatalmazása alapján – képviselje munkáltatóik, a hatóságok, bíróságok előtt.

Etikai követelmény, hogy a választott szakszervezeti tisztségviselők már megválasztásuk előtt megszüntessék az Alapszabály és jelen Etikai Kódex által összeférhetetlennek minősített okokat.

A HVDSZ 2000 választott szakszervezeti tisztségviselői a szakszervezeti tagok ügyeiben – minden külön kötelezettségvállalás nélkül is – titoktartásra kötelezettek, a szakszervezeti tagok személyes adatainak védelme érdekében különös gondossággal kötelesek eljárni. A HVDSZ 2000 Alapszabálya szerinti vezető tisztségviselők ezen felül kötelesek a HVDSZ 2000, mint jogi személy személyiségi jogait szigorúbb titoktartási szabályok szerint megvédeni, különös tekintettel a szervezeti, valamint gazdasági és pénzügyi adatokra; ezek megsértése esetén az etikai vizsgálaton felül más jogszabályok szerinti felelősségre vonásuk kezdeményezhető.

A HVDSZ 2000 működése nyilvános, a véleménynyilvánítás szabadsága, az információhoz való jog működése során követendő alapelv. Valamely ügyben titoktartásra csak többségi határozat alapján kötelezhető a

szakszervezeti tisztségviselők és a szakszervezet tagjai, a többségi akarattal ellentétes magatartás etikai vétségnek tekintendő.

A HVDSZ 2000 választott tisztségviselőit minden szinten felelősség terheli elsősorban az általuk képviselt szakszervezeti tagok és a HVDSZ 2000 testületei irányában. E felelősséghez tartozik a személyes példamutatás is.

II. Az együttműködés etikai követelményei

A HVDSZ 2000 együttműködésre kész minden, az általa képviselt munkavállalók munkáltatói szervezeteinek tevékenységére döntő befolyással bíró tulajdonosi vagy szakmai felügyeletet ellátó állami/hatósági szerveivel, különösen a helyi állami feladatokat ellátó önkormányzatokkal. Az együttműködés alapja a kölcsönös előnyök figyelembe vétele és érvényesítése. A HVDSZ 2000 nem működik együtt olyan állami vagy önkormányzati szervvel, amelyik hatalmi helyzetéből adódó előnyök miatt hajlandó az együttműködésre.

A HVDSZ 2000 továbbra is együttműködik mindazokkal a szakszervezetekkel, szakszervezeti szövetségekkel, illetve egyesületekkel, amelyek elsődleges céljukként a munkavállalók érdekképviseletét és érdekvédelmét jelölték meg, működésük demokratikus elvekre épül, és együttműködésük szándékát kinyilvánítják.

A HVDSZ 2000 együttműködik minden, nem munkavállalói érdekképviselet és érdekvédelem céljából alakult civil szervezettel, alapítvánnyal, ha céljaik rövid vagy hosszabb távon azonosak, vagy hasonlóak. Különösen fontos számára a megváltozott munkaképességű munkavállalók érdekképviseletét, érdekvédelmét a társadalmi kapcsolatok más szintjén ellátó alapítványokkal, egyesületekkel, illetve civil szervezetekkel való együttműködés.

III. Magatartási szabályok

A magatartási szabályok minden HVDSZ 2000–tagra és választott szakszervezeti tisztségviselőre érvényesek. Az Etikai Kódex hatálya kiterjed a HVDSZ 2000 Alapszabálya szerinti tagokra, a tagsági viszony alatt, a választott szakszervezeti tisztségviselőkre, tisztségük idején. A választott szakszervezeti tisztségviselőkkel szembeni szigorúbb etikai követelményeket az Alapszabályon kívül előírhat a Választási Szabályzat, és jelen Etikai Kódex is.

a) Szakszervezeti tagokra vonatkozó általános magatartási szabályok

A HVDSZ 2000 tagjaitól elvárja, hogy betartsák a demokratikus működés szabályait, és különösen ne sértsék meg a HVDSZ 2000, mint jogi személy személyiségi jogait, továbbá hogy ápolják hagyományait, őrizzék meg jó hírnevét.

A HVDSZ 2000 tagjai a szolidaritás és humanitás elveit követve kötelesek fellépni a bármely szinten, bárkivel szembeni diszkrimináció ellen, különösen, ha hátrányos helyzetben lévőket ér méltánytalan elbánás, megkülönböztetés.

A HVDSZ 2000 tagjai nem nyilatkozhatnak valamely Alapszabály szerinti szervezet nevében, ha annak nem tagjai, és nem kaptak felhatalmazást a nyilvánosság előtti megjelenésre. Különösen súlyos etikai vétségnek minősül, ha a HVDSZ 2000 tagja valótlanosságot állít, vagy valótlan tényeken alapuló bejelentést tesz, illetve valóságtól eltérő módon mutatja be a HVDSZ 2000 tevékenységét. Etikai vétséget követ el az a szakszervezeti tag vagy szakszervezeti tisztségviselő, aki nem teljesíthető ígérekkel kívánja a munkavállalókat vagy más személyeket a HVDSZ 2000–be beszervezni.

A véleményüket durva, megalázó, sértő hangnemben kinyilvánító szakszervezeti tagok esetében az etikai vétség megállapítottak minősül.

b) A választott tisztségviselők magatartási szabályai

A választott szakszervezeti tisztségviselőknek – bármely szinten is látják el tisztségüket – kötelességük a legjobb tudásuk és képességeik szerint teljesíteni feladataikat a szolidaritás, az érzékenység és felelősség etikai követelményeinek megfelelően. Felelősek a HVDSZ 2000 Alapszabályában meghatározott vezető

testületek, valamint választói közösségük által meghatározott feladatokat a megadott határidőre teljesíteni, és elősegíteni, hogy a HVDSZ 2000 minden tagja gyakorolhassa tagsági jogait.

A HVDSZ 2000 szakszervezeti tisztségviselőit munkahelyeiken megilletik az Mt. szerint meghatározott munkajogi védelmi jogosultságok, munkaidő-kedvezmények, mely jogosultságokat rendeltetésszerűen kell használniuk, az ilyen jogosultsággal való visszaélés nemcsak munkajogi következményekkel járhat.

Szakszervezeti tisztségre csak az a szakszervezeti tag választható, aki kötelezettséget vállal arra, hogy nem hanyagolja el az általa képviselt szakszervezeti tagok és munkavállalók érdekképviseletét, érdekvédelmét.

A választott tisztségviselő köteles a részére írásban vagy szóban (megbeszélés, értekezlet) eljuttatott információt a hozzá tartozó HVDSZ 2000 tagokhoz eljuttatni, és egyben jogosult további információ megkérésére is. Jogosult továbbá arra, hogy tagsága nevében véleményét írásban, vagy szóban közölje a HVDSZ 2000 vezető testületeivel, vezető tisztségviselőivel – betartva a tisztességes véleményközlés szabályait.

c) Az összeférhetlenségre vonatkozó szabályok

A szakszervezeti tisztségviselő köteles a szakszervezeti tagokra vonatkozó etikai követelményeken felül vállalni, hogy reá a HVDSZ 2000 Alapszabálya illetve Választási Szabályzata alapján szigorúbb elvárások érvényesek, különösen az összeférhetlenség kizárása illetve megelőzése érdekében.

Nem választható szakszervezeti tisztségviselővé az, akinek közeli hozzátartozója (lásd Ptk. 8:1. §) a HVDSZ 2000 olyan testületének tagja, amelynek révén egyikük döntéshozó, másikuk végrehajtói tisztséget látna el. Elkerülendő az is, hogy közeli hozzátartozó dönthessen a szakszervezeti tagsággal járó kedvezmények odaítéléséről. Ennek érdekében az Alapszabályban felsorolt összeférhetlenségi okokról az Országos Értekezlet által választott vezető tisztségviselőknek, állandó vagy ideiglenes bizottságok vezetőinek nyilatkozniuk kell; az alapszervezet tisztségviselőinek összeférhetlenségről szóló nyilatkozatáról az alapszervezet legfőbb döntéshozó szerve határoz.

A HVDSZ 2000 vezető tisztségviselőire vonatkozó összeférhetlenségi okokról, eseteiről az Országos Értekezlet dönt, egyéb esetben a tagok azon szervezete, ahol a tisztségviselőt megválasztani kívánják.

Az alapszervezetek működésére vonatkozó Szervezeti és Működési Szabályzat (SZMSZ) – az alapszervezet nagyságára, szervezeti rendjére tekintettel – ettől eltérő összeférhetlenségi okokat is megállapíthat.

IV. Etikai Bizottság

Amennyiben a szakszervezeti tag vagy szakszervezeti tisztségviselő megszegi jelen Kódexben felállított magatartási szabályokat, ügye etikai vétségnek minősíthető, melyről az Etikai Bizottság etikai vizsgálat során jogosult dönteni.

Az Etikai Kódexben rögzített alapelvek és magatartási szabályok megsértésének vizsgálata és szankcionálása a háromtagú Etikai Bizottság feladata.

Az Etikai Bizottság tagjait az Országos Értekezlet választja meg, megbízatásuk öt évre szól. Az Etikai Bizottság tagjaira való jelölést első alkalommal az elnök terjeszti az Országos Értekezlet elé, a későbbiekben a tisztújítások alkalmával szokásos jelölési eljárás során a Jelölő Bizottság az előterjesztő. Az Országos Értekezlet megválasztásukról a vezető tisztségviselőkre vonatkozó szabályok szerint dönt. Etikai Bizottság tagja csak legalább tíz éves szakszervezeti tagsággal rendelkező HVDSZ 2000 tag vagy szakszervezeti tisztségviselő lehet, figyelembe véve a vezető tisztségviselőkre vonatkozó összeférhetlenségi szabályokat is. Az Etikai Bizottság eljárása a HVDSZ 2000 valamely érintett tagja vagy tisztségviselője indítványára indul. A HVDSZ 2000 legfőbb döntéshozó szerve, az Országos Értekezlet, valamint ügyvezetése (Elnökség) önálló indítványozási joggal rendelkezik.

Az Etikai Bizottsághoz írásban beérkező indítványban meg kell jelölni az érintettséget, le kell írni a kifogásolt magatartást, csatolni kell a bizonyítékokat is, meg kell jelölni továbbá, hogy az indítványozó szerint milyen módon lehetne a sérelmet orvosolni. Érintettség okán akkor is lehet etikai vizsgálatot kezdeményezni, ha az

etikai vétség nem kifejezetten az indítványozó személyét sérti, de az indítványozó véleménye szerint környezetében olyan etikailag erősen kifogásolható esemény történt, amely a HVDSZ 2000 tagjait illetve testületeit egyaránt érintheti.

Az Etikai Bizottság csak akkor ül össze, ha hozzá indítvány érkezik. Az indítványt csak postai úton, az Etikai Bizottság által, megválasztása után a HVDSZ 2000 honlapján közzé tett címre lehet – ajánlott levélben – eljuttatni.

Az Etikai Bizottság névtelen bejelentéssel nem foglalkozik, azt eljuttatja a HVDSZ 2000 ügyvezetéséhez.

Az Etikai Bizottság köteles az indítvány beérkezésének napjától számított 15 napon belül összeülni és megindítani az etikai vizsgálatot. A vizsgálatot az Etikai Bizottság saját maga által kialakított ügyrendben meghatározott eljárási szabályok alapján folytatja le.

Az Etikai Bizottság a beterjesztett bizonyítékokat szabadon mérlegeli, felkérheti az indítványozót, az etikai vétség elkövetésével gyanúsított szakszervezeti tagot vagy tisztségviselőt személyes meghallgatásra, illetve másokat is meghallgathat, szükség esetén a HVDSZ 2000 elnöke bevonásával iratokat, dokumentumokat kérhet be.

Az eljárásba vont szakszervezeti tag illetve tisztségviselő jogosult arra, hogy jogi szakértőt vagy jogi képviselőt kérjen fel a személyes meghallgatáson való részvételre, illetve arra is, hogy képviselőt ügyvéd lássa el. A HVDSZ 2000 jogi ügyeit megbízás alapján ellátó jogi szakértő vagy ügyvéd nem képviselheti az eljárás alá vont szakszervezeti tagot vagy szakszervezeti tisztségviselőt. A meghallgatásról való távolmaradás csak az érintettek számára jelent hátrányt, az Etikai Bizottság távollétükben is lefolytatja az eljárást.

Az etikai vizsgálat során tisztázandó, megállapítható és szankcionálható a tag, a választott tisztségviselő etikai vétsége, vagy megállapítható a szakszervezeti tisztségviselőt megválasztó testület felelőssége is. Ez utóbbi esetben határozatának elfogadásáról a HVDSZ 2000 Országos Értekezlete dönt.

Az Etikai Bizottság döntését határozat formájában hozza meg. A határozat akkor érvényes, ha a határozathozatalban mindhárom tag részt vesz, és közülük ketten egyetértenek a határozattal, benne a kiszabott büntetéssel. Ellenkező esetben a Bizottság határozata nem lép hatályba. A Bizottság határozatával egyet nem értő tag különvéleményét ismertetni kell, ha a Bizottság határozatának nyilvánosságra hozataláról dönt.

A Bizottság dönthet arról is, hogy a szankcionálást az Országos Értekezletre bízta.

Az alkalmazott szankciónak az etikai vétség súlyával arányosnak kell lennie, és semmilyen módon nem sértheti a szakszervezeti tag, a tisztségviselő személyiségi jogát és emberi méltóságát.

A kiszabható büntetések:

- figyelmeztetés
- megrovás
- a kizárás fenyegetettségével nyilvános bocsánatkérés az érintettől
- választott tisztségviselő tisztségéből való visszahívásának kezdeményezése
- a tagsági jogok felfüggesztése legfeljebb egy évre
- kizárás

Az alkalmazott szankciók sorrendjétől az Etikai Bizottság határozatában eltérhet, sőt egyidejűleg több szankciót is megállapíthat. Választott tisztségviselő esetén a tagsági jogok ideiglenes felfüggesztésével egyidejűleg kezdeményezni kell a tisztségéből való visszahívást is.

A nyilvános bocsánatkérés formáját, szövegét az érintett véleményének meghallgatásával kell meghatározni, valamint azt is, hogy a nyilvánosság mely formájában várja el a bocsánatkérést pl. nyílt levél a honlapon, körlevél minden alapszervezet, fizetett hirdetés, stb.)

Az Etikai Bizottság az előbbieken felsorolt szankciókkal együtt dönthet arról, hogy határozatát közzé teszi, megjelölve a határozatban a nyilvánosság körét is (pl. csak a HVDSZ 2000 belső fórumaiban, vagy a szélesebb nyilvánosságot jelentő honlapon, illetve értesíti a médiát, stb.)

Amennyiben az Etikai Bizottság szankcióként a szakszervezeti tisztségviselő tisztségéből való visszahívását kezdeményezi, ezen határozatát annak a testületnek kell eljuttatnia, ahol a szakszervezeti tisztségviselőt megválasztották. A visszahívásra a Választási Szabályzat erre vonatkozó pontjait kell megfelelő módon alkalmazni, a döntésről értesíteni kell az Elnökséget és az Etikai Bizottságot.

Az összeférhetetlenséget az Etikai Bizottság erről lefolytatott vizsgálat alapján állapítja meg. Az Etikai Bizottság javasolhatja az összeférhetetlenséggel érintett illetve érintettek tisztségéből való visszahívását –; vagy ha lehetséges, az összeférhetetlenség más módon való megszüntetését kezdeményezheti az Elnökségnél.

Amennyiben olyan tisztségviselőt kell visszahívni tisztségéből, akit az Országos Értekezlet választott meg, az Elnökség kötelezettsége rendkívüli Országos Értekezletet összehívni, mivel a visszahívásról csak ez a testület dönthet.

A tagsági jogok legfeljebb egy évre történő felfüggesztéséről való döntését az Etikai Bizottság eljuttatja az elnökhöz, akinek kötelezettsége értesíteni azt az alapszervezetet, vagy testületet, ahol a tag tagsági jogait gyakorolja, valamint minden olyan bizottságot, ahol a tagok a tagsági joggal kapcsolatos ügyeket intézik (pl. üdültetés, segélyezés, vásárlási kedvezmények igénybevételét intéző bizottságok, munkatársak).

Amennyiben az Etikai Bizottság a tag kizárásáról dönt, a legközelebbi Országos Értekezlet üléséig tagsági jogait fel kell függeszteni, a végleges kizárásról az Alapszabály szerint csak az Országos Értekezlet dönthet.

Amennyiben az etikai vétséget a szakszervezeti tag vagy tisztségviselő olyan személlyel együtt követi el, aki nem tagja a HVDSZ 2000-nek, de tagja más szakszervezetnek, vele szemben az Etikai Bizottság nem alkalmazhat szankciót, az eljárás megindításáról, folytatásáról értesíti a másik szakszervezetet, lehetővé téve, hogy az érintett szakszervezet jogi szakértője végigkísérje az eljárást. A szakértő nem vesz részt a döntés meghozatalában, de véleményét az Etikai Bizottság meghallgatja, jelenléte vagy távolmaradása egyebekben nem befolyásolja az eljárás lefolytatását.

Az Etikai Bizottság döntését, véleményét, állásfoglalását a HVDSZ 2000 közösségének érdekeire tekintettel minden esetben az Országos Értekezlet ülésén ismertetnie kell.

Az Etikai Bizottság döntését az érintettek az Országos Értekezletnél megkifogásolhatják, vagy kérhetik a bíróságtól az Országos Értekezlet határozatban meghozott döntésének megváltoztatását.

Budapest, 2014. szeptember 19.

Az Etikai Kódexet jóváhagyta az Országos Értekezlet 2014.10.10.-énSZ.
határozatában.

A IV. Kongresszus anyagait előkészítette:

Szabó Istvánné elnök
Rózsáné dr. Lupkovics Marianna
Régióvezetők
Kongresszust Előkészítő Bizottság

HVDSZ 2000

- **Cím:** H-1141 Budapest, Cinkotai út 97/a.
- **Tel:** +36-1/222-8959, +36-1/273-1524 ▪ **Fax:** +36-1/222-8959
- **Web:** www.hvdsz2000.eu ▪ **E-mail:** hvdsz2000@mailbox.hu
- **Facebook:** facebook.com/hvdsz2000
- **Számlaszám:** Gránit Bank 12100011-10008597
- **Adószám:** 18172708-2-42 ▪ **Nyilvántartási szám:** 11162