

VOLÁN ÚJSÁG

A KMKK KÖZÉPKELET-MAGYARORSZÁGI KÖZLEKEDÉSI KÖZPONT ZRT. LAPJA

III. ÉVFOLYAM, 1. SZÁM, 2015. MÁRCIUS

Kellemes
Húsvéti Ünnepeket
kívánunk!



Ezerkétszáz új busz kellene

A szervezeti átalakítás már lezárult, így elkezdődhet végre a járműpark fejlesztése

A két éven belül rájuk köszöntő piacnyitás miatt lépéskényszerben vannak az immár régióssá alakított Volán-társaságok. A jelenlegi, tizenéves járműparkkal nem indulhatnak reális eséllyel a közszolgáltatási pályázatokon – mondta el dr. Simon Zoltán, a Magyar Nemzeti Vagyonkezelő Zrt. társaságokért felelős igazgatója, aki a regionális átalakítás feladatait is felügyelte.



dr. Simon Zoltán igazgató

Legalább 2006 óta foglalkoztatja a kormányzatot a Volán-társaságok régiós átalakítása. Mi az oka, hogy éppen most került erre sor?

A kormány 2012-ben hozta meg a döntést, amely a közösségi közlekedés és ezen belül a Volánok átalakítására irányult. Sikerként értékeljük, hogy az átalakítás határidőre lezárult, és idén januárra sikerült véghezvinni a cégek integrációját. Bár valóban voltak erre vonatkozó elképzelések korábban is, az átalakítás bő két éve a regionális közlekedési központok megalakításával indult el. Lényege, hogy huszonnégy, alapvetően megyei struktúrára épülő Volán-társaságból hét regionális közlekedési központ szerveződött, amelyek így költséghatékonyabban és szervezettebben tudnak működni.

Milyen előnyöket várt az MNV Zrt. az átalakítástól? Az ellátandó feladat ugyanis nem változott.

A feladat valóban változatlan, bár az elvárások állandóan növekednek. A szervezeti átalakítás célja a költségvetési források hatékonyabb felhasználása mellett a szolgáltatási színvonal emelése, a munkahelyek megőrzése, valamint versenyképesebb vállalatok kialakítása. A sikeres átalakítás végrehajtása egyébként a kormányzat által támasztott feltétele volt a modernizációs folyamat megindításának.

Hogyan lesznek képesek a régiós vállalatok emelni a szolgáltatási színvonalat?

A nagyobb cégméret költséghatékonyabbá teszi a beszerzéseket, nagyobb a mozgástér a hitelfelvétel

területén, vagyis nagyobb az esély a járműfejlesztésre.

Említette a versenyképességet. Egy állami vállalatnak az állam által megrendelt szolgáltatás esetében ki a versenytársa?

A helyközi szolgáltatásoknál 2016. december 31-én lejárnak a Volánok szerződesei, és nyílt uniós közbeszerzési eljárásban versenyeznek a szolgáltatók. Az önkormányzati megbízások – 85 településen végeznek helyi közösségi közlekedési szolgáltatást a Volán-társaságok – és az úgynevezett szabadpiaci megrendelések eddig is versenykörülmények között működtek. Nem egészen két év múlva csak olyan szolgáltató működhet a helyközi szolgáltatások területén, amely nyílt európai uniós pályázaton nyerte el a közszolgáltatási szerződést. Vagyis fontos, hogy a Volán-társaságok növelni tudják versenyképességüket. Rendkívül súlyos következményei lennének mind a cégek, mind az ott dolgozók számára, mind az állami vagyon értékének megőrzése szempontjából, ha társaságaink nem lennének képesek eredményesen részt venni a jövőbeni pályázaton.

Milyenek az esélyek? Meg lehet ezt ítélni ön szerint a jelenlegi helyzetben?

A közszolgáltatási tevékenységen kívül a szabadpiacon is jelentős feladatai vannak a társaságoknak. Olyan megrendelőkre is kell itt gondolni, mint az Audi, a Mercedes, a Lego, a Samsung, a Bosch, a Flextronics.

A cégeink megállják a helyüket a versenykörülmények között is. De ha a közszolgáltatási pályázatokra gondolok, akkor el kell ismernem, vannak még tennivalóink a közeljövőben a régiós átalakítási program sikeres befejezését követően is.

Szaktudásban? Szervezeti struktúrában? Járműparkban?

Az értékes szaktudás rendelkezésre áll. A szükséges szervezeti átalakításokat véghezvittük. Az elmúlt két év arról szólt, hogy a vállalataink még racionálisabban működő szervezetekké formálódjanak.

A lépések egy része fájdalmas volt, a közép- és felső vezetők számát 25 százalékkal csökkentettük, miközben a munkavállalók száma nem csökkent. Sikerként értékeljük, hogy az átalakítás időszaka alatt megőriztük a munkabékét, és nagyobb feszültségek nélkül értük el a vezetői létszámcsoökkentést is. Karcsúsítottuk az irányítói szervezetet, egyszerűbbé tettük az irányítási mechanizmust.

Mibe került az átalakítás?

Százmilliós nagyságrendű összegbe, ezen költségek jelentős része azonban a jövőben is alkalmazandó eljárások kialakításának a költsége, azaz jövőre vonatkozó befektetés volt. Ám az átalakítás nem igényelt külső többletforrást, a vállalataink maguk gazdálkodták ki a költségeket, mert már az átalakítás két éve alatt is megtakarításokat értek el. Az előzetes adatok szerint 2013-hoz képest a 2014-es évben az üzemanyaggal kapcsolatos költségek nélkül is közel négymilliárd forinttal kevesebb költségtérítés szükséges a működéshez.

Miből fakad ez a megtakarítás?

Az újraszervezett közös beszerzésből, hiszen az üzemanyag, a járművek, a biztosítás, a formaruha vásárlását már az átmeneti idő alatt is országos, illetve regionális szinten bonyolították le a társaságok. Igaz, most az üzemanyagárak csökkenése is segített bennünket, csak itt másfél milliárd forintot spóroltunk.

Hogy állnak a járműflotta fejlesztésével?

Kétségtől ez a legérzékenyebb kérdés. A társaságok összesen 6500 autóbust üzemeltetnek, melyeknek az átlagos életkora közel 14 év. Ha figyelembe vesszük, hogy vannak új beszerzésű, fiatal járművek is, akkor ez azt is jelenti, hogy több mint ezer húsz év fölötti járművünk áll szolgálatban. Elengedhetetlen, hogy fiatalítsuk az állományt. legalább tíz-tizenegy év köré kell szorítani az átlagéletkort ahhoz, hogy üzembiztos, versenyképes szolgáltatásokat tudjunk nyújtani a közönségnek.

Mint mondta, nagyon közel van a piacnyitás ideje. Hány járművet kell venni, hogy a megfelelő színvonalúra frissítsék a flottát?

Legkevesebb ezer-ezerkétszáz új járművet kell a legrövidebb időn belül rendszerbe állítanunk, emellett az ezt követő időszakban folyamatosan évente öt-hatszáz további busz beszerzése szükséges ahhoz, hogy szinten tartsuk a járműállományt.

Ismerve a buszgyártók kapacitásait, a hazaiakat és a multikat, nem lesz könnyű ezt a mennyiséget időre lehívni.

Egyfelől ez igaz, másfelől a gyártók ismerik a jelenlegi helyzetet és beszerzési igényeinket. Elmondhatjuk, hogy valamennyi hazai és nemzetközi gyártó egyaránt várja a jármű-modernizációs program megkezdését, mert reális értékesítési lehetőséget lát a maga számára.

A pénz rendelkezésre áll?

Az átalakított társaságok hitelképessége érdemben javult. Ennek köszönhetően ma már számos esetben valós verseny van a bankok részéről is. Az alapvető forrás a Magyar Fejlesztési Bank kedvező hitelkonstrukciójának teljes kihasználása, emellett szakmai partnerek – alvállalkozók – bevonása is szerepel a tervekben. Bízunk abban is, hogy minél több önkormányzati megrendelésnél is tudunk fejlesztéseket végrehajtani.

Az előttünk álló két év arról szól majd, hogy a jelentős jármű-modernizáció révén a társaságok versenyképességét növelni tudjuk annak érdekében, hogy a társaságaink múltjukhoz méltó módon tudjanak szerepelni a 2017-es piacnyitásra szolgáló pályázaton.

forrás: Magyar Nemzet, 2015. február 4.

Tűzvédelmi szabályzat változása

A Volán társaságok – mint már ismeretes – 2014. december 31-én megszűntek, és 2015. január 1-től megalakult a KMKK Középkelet-magyarországi Közlekedési Központ Zrt., amely a Volán társaságok általános jogutódjaként látja el tevékenységét.

Az átalakulás szükségessé tette az egységes tűzvédelmi szabályozás elkészítését is. Az így elkészített tűzvédelmi szabályozás igen rövid életű lett, mert tavaly év végén kiadásra került a Belügyminisztérium által az új OTSZ 5.0 fantázianévre keresztelt 54/2014. (XII. 5.) BM. rendelettel kiadott Országos Tűzvédelmi Szabályzat, mely 2015. március 5-től hatályos.

Az új OTSZ merőben másabb irányelveket követ, mint az eddig kiadásra került korábbi négy változat. A szabályzat alapvetően csak követelményeket, elérendő biztonsági szintet határoz meg, és az ehhez szükséges megvalósítás módszerét az alkalmazóra bízta. Alapvetően három lehetőség közül választhatunk a követelmények megvalósításához, mely lehet **szabvány**, **Tűzvédelmi Műszaki Irányelv**, vagy **mérnök által igazolt megoldás**. A KMKK Zrt. tűzvédelmi szabályzatát az alábbiak miatt kellett megalkotnia és átdolgoznia a Közlekedési Központ tűzvédelmi munkatársainak.

A jelenleg érvényes KMKK szabályzat, és az új szabályzat közötti előírás különbségek a következők:

A helyiségek tűzveszélyességi osztályba sorolása („A”, „B”, „C”, „D”, „E”) megszűnt, az új irányelv a kockázati besorolás (NAK= nagyon alacsony kockázati osztály; AK= alacsony kockázati osztály; KK=közepes kockázati osztály; MK=magas kockázati osztály), mely alkalmazása a törvény értelmezése szerint a már használatban lévő építményekre nem vonatkozik. **NEM KELL** leszedni a jelenleg kihelyezett tűzveszélyességi osztályokat jelző táblákat! Csak abban az esetben kell – a jelenlegi szabályozás szerint – a kockázati osztályba sorolásról gondoskodni, ha az épület,

építmény átépítésre kerül, vagy új építmény létesítése esetén.

Az anyagok tűzveszélyességi osztályát illetően az öt osztály megszűnt („A”, „B”, „C”, „D”, „E”), és helyette háromra csökkent a számuk. Az osztályok a következők lettek:

robbanásveszélyes (korábbi A-B tűzveszélyességi osztály),

tűzveszélyes (korábbi C-D tűzveszélyességi osztály) és

nem tűzveszélyes (korábbi E tűzveszélyességi osztály).

Üzemeltetői kötelezettségek az új Országos Tűzvédelmi Szabályzatból adódóan

Az új szabályzat elsősorban az újonnan létesített építményekre vonatkozik. A napi tevékenységünket érintő szabályok, a munkavállalók kötelezettségei, a tűzjelzés, tűzoltás stb. nem változtak. Az ellenőrzésre, időszakos felülvizsgálatokra vonatkozó szabályozások módosítása vezetői szinten biztosítottak megbízások, felelősségi körök alapján.

Az új Országos Tűzvédelmi Szabályzat az üzemeltetőre nézve módosított, illetve új kötelezettségeket írt elő, mint pl. a **tűzoltó készülékek negyedéves üzemeltetői ellenőrzését**, vagy **biztonsági világításnál, és biztonsági tápforrásnál a havonkénti üzemeltetői ellenőrzést**.

Az üzemeltető kötelessége, hogy az ellenőrzést végrehajtsa írásban megbízott személlyel, vagy szervezettel. Az üzemeltetői ellenőrzésekkel megbízott munkavállalóinkat oktatással, gyakorlati képzéssel fogjuk felkészíteni a tevékenység szakszerű elvégzéséhez. A megbízott munkavállalónak a tűzvédelmi eszközökkel kapcsolatos tapasztalatait, az előre meghatározott szempontok szerint „Üzemeltetési naplóba” kell felvezetnie. Üzemeltetői ellenőrzéssel megbízott **munkavállalók felelősségre nem vonhatók**, ha valamilyen rendellenességet tapasztalnak az eszközök ellenőrzése során. Ellenben **kötelessége** a hiányosságot azonnal jelentenie munkahelyi vezetőjének, vagy a tűzvédelmi fő-, és munkatársnak.

Új Tűzvédelmi szabályzatunk összességében egy újragondolt Országos Tűzvédelmi Szabályzat irányelveit követve lett megírva, kiadva (minden szolgálati helyre, igazgatóságra kikerültek, amely a számítógépes rendszerünkben is elérhetővé válik). Az adott területre vonatkozó tűzvédelmi szabályok betartása, illetve betartatása minden munkavállaló számára kötelező. Az új szabályozás reményeink szerint a továbbiakban még nagyobb védelmet fog nyújtani nemcsak a KMKK Zrt. valamennyi dolgozója részére, hanem szolgáltatásainkat igénybe vevő utasaink részére is.

Óvári István, Szentmihályi Szabolcs

A JÁSZKUN VOLÁN Vállalat volt jogi és igazgatási önálló osztályvezetője 68 éves korábban váratlanul elhunyt.

Dr. Horváth Ferenc társaságunk jogelődjénél a hetvenes évek közepétől a jogsegélyszolgálat vezetője volt. 1983. január 01-től 1991. december 31-ig jogi és igazgatási önálló osztályvezetőként dolgozott.

1992-től önálló jogi irodát alapított és szerződéses partnerként 2003-ig voltunk üzleti kapcsolatban.

Kiemelkedő szerepe volt a JÁSZKUN VOLÁN átalakulásában. A piaci alapon működő egyéb tevékenységeket az ügyvéd úr és az irodája bevonásával gazdasági társaságokba vittük át, és ezek közül sok jelenleg is működik. 1993-ban megalakult a JÁSZKUN VOLÁN Rt., amely alaptevékenysége a személyszállítás lett.



Dr. Horváth Ferenc

Munkáját nagyfokú szakmai hozzáértés, precizitás jellemezte. Megbízhatóságával, emberi magatartásával sok barátot szerzett.

Szerette a sportot, főleg a futballt, éveken keresztül támogatta a VOLÁN SPORT Egyesület Asztalitenisz szakosztályát és imádott horgászni.

A Jászkun Volán Zrt. dolgozói nevében búcsúzom tőled! Nyugodj békében barátom!

Pozsonyi István

Dorogi, a gyarmati csúcsemler

Voltak olyan idők, amikor a hétköznapiok jelent biztosító, jövőt teremtő egyszerű dolgozóiról rendszeresen lehetett olvasni. A műfaját tekintve munkás-portrénak nevezhető írások bizonyoságul szolgáltak arra, hogy a „kisember” is egyszeri és megismételhetetlen személyiség-jegyeket hordoz. Vagy csak a „kisember”? Tény, hogy arról eddig egyetlen napilap (és valószínűleg más, időszakos megjelenésű újság) sem adott hírt, hogy Dorogi István, a balassagyarmati AUTO-HELP Kft. ügyvezető igazgatója a Szent Kristóf Emlékérem arany fokozata kitüntetésben részesült.

A díjazott érdemeit hangsúlyozva, a Volán Egyesülés által alapított elismerést a KMKK Zrt. vezérigazgatója, Úti Csaba adta át cégünk 2014. december 22-i ünnepségén.



- *És most?...*
- Hát bizony, nem tagadom, meghatódtam. És most... Nagyon jól esett, hogy pályám befejeztével gondoltak rám, és ebben a rangos kitüntetésben részesülhettem – mondja halk, szerény hangon az ünnepelt.
- *Mikor, hol található ennek a bizonyos pályának a képzeletbeli bejárata?*
- 1965-öt írtak a naptárak, amikor a későbbi Nógrád Volán elődhöz kerültem a műszaki egyetem befejezése után. Gyakornokként megismerkedtem, sőt meg kellett ismerkednem a cég valamennyi munkaterületével. Nem csak a műszakival, hanem a gazdasággal is. A szerteágazó ismeretanyagot például még az is gyarapította, hogy ügynevezett segédvezető voltam egy teherautón.
- *A 2. számú AKÖV-idők azért még másról is emlékeztetnek...*
- Igen, mert művezetővé és műszaki vezetővé is ott értem be, bár ez már egy olyan história, ami Salgótarján után Balassagyarmaton folytatódott. Aztán 1976-tól már üzemigazgatói feladatokat láttam el. Akkor még a városközpontban volt a telephelyünk.
- *Gyorsan tegyük hozzá, hogy egészen 1989-ig dolgozott ebben a tisztségében, mely időintervallum csúcstartásnak minősül a Volán szakmában.*
- Én is hallottam erről a kimutatásról, azonban számomra más tekintetben csúcsosodtak ki azok az évek. Egy kísérleti program részesei voltunk és jelentős sikereket értünk el az áruszállítás kiteljesedésében.
- *„Fölfutott a cég?”*
- Nyugodtan kijelenthetjük, hogy igen. A munkasikereket, ird és mondd, több mint 600 dolgozó érte el Balassagyarmaton.
- *Ahonnét ismét Salgótarjánba igazolták...*
- Főmérnöknek neveztek ki 1989-ben, és szerencsére a központban is töretlen fejlődést értünk el.
- *Azaz...*
- A szakmában volános mutatónak nevezett százalékos adat rendkívülinek mondható – a gépjárműjavítás soha nem haladta meg a 10-es értéket a 100-as skálán (ilyet sem előtte, sem utána nem produkált senki – a szerk.). A kiváló eredmények éppúgy köszönhetők a nagy létszámú szakember gárdának, mint a száznál is több ipari tanulónak. Mert ne feledjük, hogy az utánpótlás biztosítása a kezdetektől egészen napjainkig meghatározó jelentőségű volt cégünkél.

- *Végül is a balassagyarmati AUTO-HELP Kft.-től vonult nyugdíjba, ahol, ha létezne dicsőségtábla, valahol az elsők között szerepelne a neve. A Szügyi úti telephellyel is sokszor azonosított munkahelynek azonban szintén vannak előzményei.*
- Mint már említettem, először Balassagyarmat központjában volt a telephelyünk, és egy típus beruházás több éves építómunkája után 1978-ban készült el a Szügyi úti telephely. Hozzáteszem, ez volt az utolsó ilyen jellegű beruházás Magyarországon. A '70-es években rendkívül korszerűnek számított, nagymértékben megkönnyítette a munkavégzésünket.
- *Tudom, akár külön könyvet is lehetne írni az AUTO-HELP Kft. életéről, de ön, mint az egyik legszakavatottabb ismerője, „vele élője” dióhéjban mivel tudja leginkább jellemezni a Kft.-t?*
- A rendszerváltozást követő privatizációs folyamatban 8 cég, „leányvállalat” alakult a Nógrád Volán berkein belül, melyek közül ma már csupán az AUTO-HELP Kft. működik. Szintén büszkeséggel tölt el, hogy még ma is 90 olyan szakmunkást tudok felsorolni, akik legalább 20 évet dolgoztak a balassagyarmati telephelyen. Azt hiszem, ez a számadat önmagáért beszél, erre a gárdára mindig lehetett számítani, cégünk stabil hátterének számított.

*

Dorogi István hosszú életpályája felfelé ívelő szakaszának a végén szállt ki, és elmondása szerint megnövekedett szabad idejének egy részét a barkácsolásnak szenteli. Persze, tesszük mi hozzá, valószínűleg időnként egy-két külvárosi sétára is vállalkozik majd a Szügyi út felé. A gyarmati csúcsemler munkaszeretetének az is egyedülálló mutatója, hogy 1965-től egyetlen napot sem töltött betegállandóanyagban – és feltehetően nem azért, mert egyébként ne kellett volna neki igénybe venni.

KÖZGYŰLÉS

A KMKK Középkélet-magyarországi Közlekedési Központ Zártkörűen Működő Részvénytársaság (5000 Szolnok, Nagysándor József út 24)

2015. évi rendes közgyűlést

- mely közvetlen személyes jelenlét útján kerül megtartásra -

2015. március 31-én (kedden) 10,00 órakor tartja

a Részvénytársaság székhelyén

(Szolnok, Nagysándor József u. 24. I. emeleti konferenciaterem)

A közgyűlés napirendi pontjai:

1. A KMKK Középkélet-magyarországi Közlekedési Központ Zrt-be beolvadó Volán Társaságok 2014. évi gazdálkodásának értékelése
2. A KMKK Középkélet-magyarországi Közlekedési Központ Zrt. 2014. évi gazdálkodásának értékelése
3. Az AGRIA VOLÁN Zrt., a HATVANI VOLÁN Zrt., a JÁSZKUN VOLÁN Zrt., a MÁTRA VOLÁN Zrt., a NÓGRÁD VOLÁN Zrt. és a KMKK Középkélet-magyarországi Közlekedési Központ Zrt, mint jogelőd társaságok, ill. az átalakulással létrejött KMKK Középkélet-magyarországi Közlekedési Központ Zrt., mint jogutód társaság átalakulási végleges vagyonmérlegének értékelése

A közgyűlésen való részvétel és szavazás feltétele az, hogy a részvényes, ill. részvényesi meghatalmazott, közös tulajdonban lévő részvény esetén a közös képviselő a részvénykönyvbe bejegyzést nyerjen.

Az igazgatóság elnöke a közgyűlés határozatképtelensége esetére a megismételt közgyűlést változatlan helyre és változatlan napirenddel **2015. április 7. (kedd) 10,00 órai** kezdettel összehívja.

A megismételt közgyűlés a jelen meghívóban meghirdetett napirendekben a megjelentek számára tekintet nélkül határozatképes.

A munkáltató fontosnak tartja a foglalkoztatási szabályok és az autóbuszvezetői bérezési rendszerének bevezetésével együtt vállalt kötelezettségeit

Az öt Volán társaság 2015. januári egyesülése következtében elengedhetetlenül meg kellett valósítani az autóbuszvezetők egységes foglalkoztatási szabályainak és alapjaiban egységes bérezési rendszerének bevezetését.

Öt eltérő foglalkoztatási szabályozás és öt alapjaiban eltérő bérezési rendszer sem jogilag sem technikailag nem tartható fent egy összevonást követően kialakult új munkáltatónál. Ezek az egységes szabályok a szakszervezetekkel történt egyeztetést követően a Kollektív Szerződésben kerültek rögzítésre. Senki ne arra gondoljon, hogy az alapjaiban egységes bérezés azt jelenti ezentúl mindenkinek minden területi igazgatóságon egyforma lesz a bére. A Munka törvénykönyve nem tiltja a területileg eltérő órabérek alkalmazását, de megköveteli, hogy a bérezési alapelv egységes legyen.

Ennek keretében megvalósult az autóbuszvezetők alaphérének egységes besorolás szerinti szabályozása. Minden autóbuszvezető a területi igazgatóságra megállapított alaphesorolással rendelkezik. Ehhez társul a gyakorlati időtől függő és a képzettségtől függő órabér. Ezek együtt jelentik a munkaszerződés szerinti alaphért. A

foglalkoztatási szabályok és a bérezési rendszer egységesítése során személyre szólóan elvégzett számítások alapján ezt az alaphért egészíti ki a kompenzációs órabér, ami ugyan nem része az alaphérnek, de a KSZ szabályai szerint a munkabér elszámolásakor minden esetben ezzel növelve kell az alaphért figyelembe venni és a pótlékok alapjául is szolgál.

Egységesen kerülnek alkalmazásra a különböző bérpótlékok (pl. műszakpótlék, éjszakai pótlék, hétvégi pótlék, túlmunka díjazása, rendelkezési idő díjazása, készenlét díjazása) nem csak szabályaiban, hanem abban is, hogy az alaphér hány százaléka illeti meg a munkavállalót ezekért. Egységesen került szabályozásra az is, hogy a munkaidőnek számító idők minden területi igazgatóságon alaphérrel kerülnek elszámolásra.

A foglalkoztatási szabályok egységesítése minden állománycsoport esetében a Kollektív Szerződésben megtörtént. Az autóbuszvezetők esetében érvényes munkaidő és pihenőidő rendszerének szabályozása szintén egységes minden területi igazgatóságon. (pl. a rendelkezésre állási idő számításában is mindenkire egységesen érvényes szabályozás lett bevezetve)

A munkáltató kötelezettséget vállalt arra, hogy az első negyedéves bérfizetést követően az új rendszert felülvizsgálja és meghozza a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy éves szinten senki ne keressen kevesebbet változatlan teljesítmények mellett, a bérezési rendszer átalakítása következtében. Ennek során a kompenzációs órabérek is szükség szerint változhatnak.

Tekintettel arra, hogy már az első két hónapban is érkeztek panaszok keresetvesztésre hivatkozva, a KKSZ régiós szakszervezeti vezetőinek valamint az Üzemi Tanácsok kérésére a munkáltató haladéktalanul elkezdte a panaszok kivizsgálását és több esetben intézkedés történt a szükséges korrekciókra, akár hóközi kifizetés keretében is. A munkavállalók tájékoztatására is folyamatosan sor került, akár helyszínen megtartott szakszervezeti és üzemi tanács által megszervezett fórumokon.

A Kollektív Szerződést aláíró KKSZ Régiós szervezetével abban állapodott meg a munkáltató, hogy szükség esetén a Kollektív Szerződés módosítására is sor kerülhet a felülvizsgálat tapasztalatai alapján.

Kovács Károly HR igazgató

Tájékoztató a KMKK Középkelet-magyarországi Közlekedési Központ Zrt. Kollektív Szerződéséről

Az öt Volán társaság 2015. januári egyesülése következtében szükség volt egy, a KMKK Középkelet-magyarországi Közlekedési Központ Zrt. minden munkavállalójára érvényes Kollektív Szerződés megkötésére. Az ezzel kapcsolatos munkák több mint egy éven keresztül folytak a régióban érdekképviselőket ellátó valamennyi szakszervezet bevonásával.

Többszöri egyeztetések során született meg a végleges szövegterv 2014. november közepén az összes működő szakszervezet együttműködésével.

Mind a négy szakszervezet kitartóan, de ezzel együtt megfontoltan képviselte a munkavállalókat a munka során. Ennek eredményeként született meg a jelenleg hatályos Kollektív Szerződés, melynek a megkötésére az a szakszervezet szerzett jogosultságot, amely rendelkezett a foglalkoztatott létszámnak legalább 10 %-át elérő munkavállalói tagsággal. Ennek a feltételnek egyedül a Közúti Közlekedési Szakszervezet felelt meg, így ő írhatta alá idén januárban azt a Kollektív Szerződést, mely 2014-ben mind a négy régióban működő szakszervezet jóváhagyásával rendelkezett.

A Kollektív Szerződés legfontosabb fejezetei:

- Általános rendelkezések a KSZ hatályával, módosításával, felmondásával kapcsolatban
- Munkaügyi kapcsolatok szabályozása
- A munkaviszony létesítésével, megszüntetésével, fenntartásával kapcsolatos szabályok
- Munka- és pihenőidő szabályozása (általános szabályok és az autóbuszvezetőkre vonatkozó foglalkoztatási szabályok)
- Munka díjazása (bérrendszerek, bérpótlékok szabályozása)
- Jutalmak, béren kívüli, szociális juttatások, költségterítések szabályozása
- Anyagi, kártérítési felelősség szabályai

A Kollektív Szerződés minden területi igazgatóságon kifüggesztésre került, így mindenki megismerkedhet tartalmával, illetve megtekintheti a szakszervezeti tisztségviselőjénél, HR irodáknál, forgalmi üzemek vezetőinél.

Kovács Károly
HR igazgató

Tisztelt Kollégák!

A Közúti Közlekedési Szakszervezet Középkelet-magyarországi Régiós Szervezete 2015. március 17-én jogerősen is bejegyzésre került. A munkáltatónál munkaviszonyban álló szakszervezeti tagok létszáma alapján, a Régióban a KKSZ az a szakszervezet, aki a munkáltatóval érdemben tárgyalhat, Kollektív Szerződést köthet és módosíthat.

A Régiós Szervezet már 2014-ben megalakult a régióban és folyamatosan tárgyalta a munkáltatóval annak érdekében, hogy megkötésre kerülhessen a Kollektív Szerződés (KSZ) és a munkavállalókra nézve kedvezőbb feltételeket tartalmazzanak a munkáltató által elkészített szabályzatok (pl. üzemanyag megtakarítás szabályozása, cafetéria szabályzat, munkabérelőleg szabályozása, vállalati kölcsön, munkavédelmi szabályzat).

2015. januártól életbe lépett az új KSZ, amelyben a régióban egységesítésre kerültek a foglalkoztatási szabályok és Területi Igazgatóságokként a bérelemek.

A munkáltató vállalta, hogy a 2014. évi bérekhez képest az új szabályzás bevezetése után változatlan teljesítmények mellett éves szinten, 2015-ben a keresetek nem csökkenhetnek.

Február hónapban az üzemanyag megtakarítás szabályozás módosítására a munkáltató újabb javaslatot tett, főként a megtakarítás kifizetésének mértékére és egyes eljárási szabályokra, tekintettel arra, hogy 2014-hez képest jelentősen csökkent az üzemanyag ára és az adó jogszabályok is módosultak, így a munkáltató lényegesen kevesebb jövedéki adó visszatérítést igényelhet.

Szakszervezetünk a munkáltató eredeti módosítási javaslatában szereplő literenkénti megtakarítás mértékkel szemben pozitív eredményt ért el. Magasabb összegben, az üzemanyag ár 68%-ban határozták meg a megtakarítás literenként kifizethető mértékét. Lényegesen kedvezőbb feltételeket sikerült elérni a szabályzás fegyelmi részénél is. Ha a gépjárművezető elüti a tankolási kilométert, akkor első esetben kártérítés helyett, írásos figyelmeztetésben részesül.

A munkabérelőleg szabályozás esetében a munkáltatói javaslatnál is sikerült az éves keret mértékét másfélszeresére emelni.

Az autóbuszvezetők foglalkoztatási szabályainak és bérezési rendszerének egységesítése során a munkavállalói keresetek csökkenésére beérkező panaszokat Szakszervezetünk a munkáltató felé továbbította, és a munkavállalóinknak megszervezte a munkáltatóval a közös konzultációkat a Régióban, a Területi Igazgatóságokon, forgalmi üzemeken.

A munkáltató a konzultációk folyamán biztosította a munkavállalókat, hogy folyamatosan dolgozik azon, hogy az eltérő kereseteket korrigálja, és ennek eredményeként hőközi kifizetéseket eszközölt március hónapban.

A Kollektív Szerződésben leírtak szerint az első negyedéves kereseteket - 2014. ugyanazon időszakhoz viszonyítva - a munkáltató egyénileg megvizsgálja a kifizetések szempontjából, és ahol kell, ott korrekciót hajt végre Szakszervezetünk folyamatos közreműködésével.

Szakszervezetünk 2015. március 26-án bértárgyaláson vesz részt, ahol a 2015. évi Alágazati bérmegállapodás pontjainak megfelelően régiós szintű bérmegállapodást kíván kötni.

A KKSZ Középkelet-magyarországi Régiós Szervezete figyelemmel kíséri a régió integrációjából keletkezett feszültségek kezelését, és folyamatosan tárgyal illetve hatékony lépéseket tesz azért, hogy a munkavállalók érdekei ne sérüljenek.



Balázs Péter
Régiós Szakszervezeti Elnök

Az utasokkal történő interakció egy lehetséges stresszforrás az autóbuszvezetők munkájában

A közlekedési vállalatok vezetőségének jogos elvárása az utasközpontúság. Az autóbuszvezetőkre sokszor nagy teher hárul, hiszen egyensúlyozniuk kell a biztonsággal kapcsolatos elvárások, a szolgáltatásnyújtás, az utasok kiszolgálása, a vállalat által előírt szabályok betartása között.

2009-ben a Szegedi Tudományegyetem munkatársai az autóbuszvezetők érzelmi egészségét illetve ennek a mindennapi életükre gyakorolt hatását vizsgálták. 281 autóbuszvezető válaszolt a kérdéseikre, és töltött ki erre irányuló kérdőíveket. Megvizsgálták, hogy a sofőrök mit gondolnak arról, hogy mely érzelmeket kell a munkájuk során kifejezni. Azt feltételezték, hogy hosszú távon a negatív érzelmek elrejtése egészségkárosító hatású. (Forrás: *Alkalmazott Pszichológia c. folyóirat, 2009.*)

A válaszokból az derült ki, hogy leginkább a pozitív érzéseket – barátságosságot, szimpátiát, örömet és együttérzést – kell kifejezniük a vezetőknek az utas felé, míg az agresszió és a harag érzése tilos.

Utasként teljesen egyetértünk azzal, hogy az autóbuszvezető ne legyen agresszív velünk szemben. DE! Mi lesz a negatív érzésekkel, indulatokkal, haraggal? Tudnak-e a gépkocsivezetők a dühös érzelmi állapottal mit kezdeni, vannak-e technikáik arra vonatkozóan, hogy hogyan kezeljék ezeket az érzéseket, hová vezessék az impulzusokat?

Többen voltunk már szem- és fültanúi a következő jelenetnek: az utas gorombán és udvariatlanul (olykor minősíthetetlen hangnemben) kérdőre vonja az autóbuszvezetőt, hogy miért nem csuklós busz érkezik ilyenkor, vagy miért nem járnak sűrűbben a buszok ezen a vonalon, mire a buszvezető udvariasan közli, hogy erről nem ő tehet, nem ő dönt ebben a kérdésben. Az utas azonban csak folytatja a panaszáradatot. Az ilyenkor átélt esetleges dühöt, haragot vagy agressziót a sofőrnek el kell rejtjenie, és udvariasan, higgadtan kell válaszolnia, mert ezt várja el tőle a vállalat.

Ez tipikus példája az érzelmi disszonanciának, ami az elvárt és valós érzelmi állapotok közötti eltérést jelenti. Ez számos negatív következményt vonhat maga után. Az érzelmi disszonancia összefügg a feszültséggel, a depresszióval és a kiégéssel.

A vezetési teljesítményt meghatározza az autóbuszvezetők testi és lelki állapota, bármely területen fellépő probléma súlyos következményekkel járhat az utasok és a közlekedési vállalatok számára. A testi és lelkiállapot, a jóllét befolyásolja a koncentrációképességet, a reakcióidőt, a figyelmet, a problémamegoldás és a döntéshozatal folyamatait.

Hasznos lehet olyan tréningprogramok kidolgozása, amelyek az utazóközönséggel történő interakció szabályozásán túl inkább esetmegbeszélésekre, a negatív érzések szóban történő megfogalmazására és a szociális készségek fejlesztésére orientálódnak.



Elhunyt Zombori József

a Mátra Volán Vállalat (korábbi nevén a Volán 4. sz. Vállalat) egykori igazgatója.

Zombori József 1942. október 08-án született Gyöngyösön. Gyermekkora szerény körülmények között, csonka családban telt. Alsó- és középfokú iskoláit szülővárosában végezte. Gimnáziumi érettségije után kiváló tanulmányi eredményeiért Kijevbe kapott ösztöndíjat, ahol a Kijevi Közlekedési Műszaki Egyetem Gépjárműközlekedési szakán gépészmérnök diplomát szerzett 1964-ben.

Kijevben ismerte meg feleségét, akivel 1963-ban házasságot kötött, egyetlen lánya 1964. évi megszületése után Magyarországon telepedtek le.

Első munkahelye 1965. évtől Gyöngyösön, a Volán 4. sz. Vállalat műszaki osztálya volt.

1975-ben feleségével együtt munkát vállaltak az Orenburgi Gázvezeték építésén, így 1979-ben történő hazatérésükig az Ivano-Frankovszk-ban dolgozott, mint szállítási osztályvezető.

A Volán 4. sz. Vállalat igazgatójaként 1979. augusztus 15. és 1990. december 31. között vezette, irányította a vállalat tevékenységét.

Az emlékező vezetőtársai, kollégái, beosztottjai, ismerői felkészült, nemzetközi beruházásoknál tapasztalatokat szerző, karizmatikus, következetes, határozott, meggyőző, korrekt, jó szervezőképességű, korát megelőző látásmóddal bíró, széles látókörű, innovatív vezetőnek, a „több lábon állás” híveként és hirdetőjeként ismerték.

Irányítása alatt a Volán 4. sz. Vállalat Eger megyeszékhelyen igazgatóságot és üzemegységet illetve Gyöngyösön, Hatvanban üzemegységet működtetett. A vállalat feladatköre Heves megye helyi és helyközi személy- és áruszállítási igények kielégítése volt. A megye sajátosságai, így a visontai lignitmező feltárása jelentős személyi és eszközparkot kötött le, továbbá a Mátra és a Bükk közelsége, a gyógyvízkészlet jelentős idegenforgalmat indukált. Vasúti gyűjtőforgalma jelentős volt, a megyeszékhely és a főváros, valamint az egész országra kiterjedő darabárú forgalom is lebonyolódott. Példát mutatott a gépjárművek komplex fenntartási tevékenységében és a Volán szakma igényeit is kielégítő alkatrész- és fődarabfelújításban.

Igazgatása alatt a Volán Tröszt 24 tagvállalata közül egy évben „Kiváló Vállalat” címet nyert el a Volán 4. sz. Vállalat.

A megyei vállalat szétválása után a Volán Camion Zrt. képviselőjeként dolgozott először Tallinban, majd Moszkvában, végül Kijevben szervezte a fuvarokat.

A küldetés letelte után 1995-től az egri Flott-Trans Kft.-nél vállalt munkát, ahol 1998-tól a fuvaros leányvállalatnál, a Flott-Camion Kft. ügyvezetőjeként végezte feladatait. Innen ment nyugdíjba. A pihenés éveit a családjának, hobbijainak élte.

72. életévében érte a halál. Hamvaitól 2015. január 23-án az egri Hatvani Temetőben vettek búcsút a gyászolók, a tisztelők, valamint a régi Volános kollégák és barátok az ország minden részéből.

Nyugodjék békében!



Tekerés egy egészségesebb életért 2.0

Előző cikkemben mutattam be egyik (egri) kollégámat, aki aktívan fut és versenyzik is. Ezúttal egy, a Top Maraton sorozatban versenyző kollégámat szeretném bemutatni egy riport keretében.

Király Lajos az Egri Területi Igazgatóságnál, helyközi autóbuszvezetőként dolgozik. A család és a munkahely mellett szerves részét képezi életének a terepkerékpáros versenyzés.

Elsőként mesélj arról, hogyan és mikor indult ez a szenvedélyed?

1989-ben kezdtem hobbiszinten a kerékpározást, akkor kaptam meg első országúti kerékpáromat. 2000-ben vettem egy komolyabb országúti kerékpárt, azzal már indultam éves szinten 1-2 kisebb versenyen. Napjainkban sajnos az országúti kerékpározáshoz már nincs megfelelő úthálózat, ahol biztonságosan lehetne tekerni, feladni viszont nem szerettem volna ezt a sportot, így váltanom kellett. 2009-ben névnapomra feleségem meglepett egy mountain bike-al, ami nagyon jó alapnak bizonyult a továbbiakban. Ebben az évben már el is indultam első mountain bike versenyemen, amely a Bükk Maraton volt 2009 augusztusában. Mint friss versenyző sikerült kategóriámban a 186 fős mezőnyből a jónak mondható 16. helyen célba érni. Annyira megfertőzött a terepkerékpáros versenyzés, hogy évről évre a Top Maraton minden versenyén részt veszek. Tavaly futottam a legsikeresebb évemet, összetettben, kategóriámban a nagyjából 300 fős mezőnyből 6. lettem.



Mit lehet tudni a Top Maraton versenysorozatról?

Hegyi terepkerékpáros versenysorozatról van szó, ahol különböző távokra lehet nevezni nagyjából 30-100 km-esek a szakaszokra. A versenyzők nevezési távonként csoportba rendezve rajtolnak el, útközben pedig frissítőpontokon pótolhatják az energiát. Évente négy verseny kerül megrendezésre a sorozatban. A helyszínek állandónak tekinthetők, a pálya vonalvezetését szokták néha változtatni. Májusban a szilvássváradi versennyel indul a szezon, júliusban a Duna-kanyarnál folytatódik, augusztusban újra hazai pályán versenyezhetünk a Bükk Maratonon, majd szeptemberben a Mátra Maratonnal zárul az év.

Technikai sport révén elég költséges tevékenység a terepkerékpározás, vannak-e esetleg szponzoraid?

Valóban költséges mivel sokszor saras környezetben, mind embert, mind technikát próbára tevő körülmények között tekerünk, így elkerülhetetlen az alkatrészek idő előtti cseréje. Ezeken a versenyeken, ha az ember komolyabb eredményt szeretne elérni, megbízható, ütőképes kerékpárral szabad csak indulnia, az viszont nem olcsó. Szponzorom nincs, így a Top Maratonon kívül más versenyen nem tudok indulni. Egyedül, amikor úgy alakul, az Ausztriai Eddy Merckx-ről (többszörös Tour de France győztes) elnevezett országúti kerékpáros versenyen szoktam indulni barátaimmal, ahol tavaly a közel 200 indulóból 7. lettem.

Hogyan készülsz fel a versenyekre?

A felkészülés igen nehéz, ugyanis, a család, illetve a munkahely mellett elég időt kellene találni az edzésre. A felkészülés egész évben folyamatos, télen a szobában speciális görgők segítségével használok a kerékpárt edzésre.



Ezen kívül futással erősítek, a hideg időszakban terepfutó versenyeken is szoktam indulni. A jó idő beköszöntével kimegyek az országútra tekerni, illetve amint úgy alakulnak a terepviszonyok, a mountain bike is előkerülhet végre.

A családom biztos háttért nyújt a felkészülések során, sőt amikor lehet, együtt tekerünk egy-egy edzés alkalmával.

Úgy látom, hogy Nálad szoros összefüggésben áll a futás és a kerékpározás.

Igen, volt már rá példa a terepkerékpáros versenyen, hogy a futás adta jó állóképesség hasznomra vált. Tavalyelőtt az egyik versenyen 3 defektem is volt a pályán, és a végén már nem tudtam kicserélni a belsőt, így az utolsó 7 km-t futva tettem meg tolva a bringát.

Egyébként Egerben, a háromfordulós Várkúti Hegyifutó Versenyt, valamint az Agria Cross terepfutóversenyt saját kategóriámban megnyertem. Ősszel a Top Maraton sorozat után levezetésként az egri Barokk futóparádén szoktam részt venni.

Köszönöm az interjút, további sok sikert és jó egészséget kívánok a versenyzéshez!

Köszönöm.



Siller Attila, Egri Területi Igazgatóság

T-City Szolnok: Bankkártyás fizetés a buszokon, egyetlen érintéssel

Szolnok lakói számos újítást az elsők között próbálhatnak ki a Magyar Telekom T-City programjának keretein belül. A városban többek között már évek óta működik a NETLOCK CityPass rendszerén alapuló T-City Szolnok Városkártya projekt. Ennek köszönhetően a szolnokiak az előzetesen feltöltött városkártyájukat használhatják a papíralapú jegy vagy bérlet helyett a közösségi közlekedésben, illetve egyéb szolgáltatásokat és kedvezményeket is igénybe vehetnek a kártyával.

A rendszer használata rendkívül egyszerű: az utasnak mindössze az olvasóhoz kell érintenie bankkártyáját a buszvezető fülkéje mellett elhelyezett eszközön. Ezután a rendszer fizetési tranzakciót kezdeményez, amely során levonja a kártyához tartozó számláról a menetjegy árát. Ha a kártyát a rendszer észlelte, akkor erről hangjelzés és szöveges visszajelzés tájékoztatja az utast az olvasón. Az így megvásárolt jegy a papíralapú menetjeggyel azonos értékű, tehát egyszeri utazásra szól, és 30 percig érvényes. Lejárt, letiltott vagy fedezethiányos bankkártyák esetén az olvasón megjelenő hibaüzenet informálja az utast és a buszvezetőt, hogy kártyája nem használható utazásra.

Utazási okmányként is a bankkártya szolgál, ezért az ellenőrök, hogy meggyőződjenek róla, hogy a jegyek érvényesek, az egyérintéses bankkártya adatok ellenőrzésére alkalmas eszközt használnak. Az eszköz megvizsgálja a bemutatott bankkártyával vásárolt jegyeket a háttér rendszerben, és visszajelzi azok érvényességét. Az ellenőrök csak a jegy adatait tudják ellenőrizni, a kártya banki adataihoz és azon keresztül az ügyfél adatokhoz nincs semmilyen hozzáférésük. A rendszer egyelőre tíz járművön működik, de tervezik a bővítést és kiterjesztését további járatokra. Szintén szerepel a tervek között, hogy napi, heti és havi bérletek esetén is lehetővé tegyék a hasonló jellegű bankkártyás vásárlást az utasok számára úgy, hogy nem kell előre eldönteni, hogy melyik megvásárlása lenne az utazó szempontjából a legelőnyösebb.

„A korszerű infokommunikációs (IKT) technológiák és szolgáltatások alapjaiban segíthetik egy város életének megszervezését a közszolgáltatásoktól kezdve a városi közlekedésen, az egészségügyön, az oktatáson és a kereskedelmen át egészen a helyi, önszerveződő közösségek támogatásáig. Az infokommunikáció segítségével a város interaktív, hatékony kommunikációs csatornákat alakíthat ki, digitálisan érett közösséget építhet, biztonságot teremthet és költséghatékonyan működtetheti intézményrendszerét. Mindehhez szükségesek az **intelligens és hatékony, moduláris felépítésű és integrálható városirányítási rendszerek**. A jelenlegi fejlesztés a Telekom Szolnokon kialakított közösségi kártyarendszerének közlekedési funkcióira épül, annak eszközeit használja. A bankkártyás fizetéssel a szélesebb utazóközönség számára is könnyen használhatóvá, elérhetővé tettük ezt az innovációt” - mondta Kulcsár Sándor, a Magyar Telekom üzletfejlesztési senior szakértője.



Az új szolgáltatással minden eddiginél egyszerűbbé válik az utazás a szolnoki helyi járatokon. Az utasoknak nem kell papíralapú jegy vásárlásával,

kezelésével és tárolásával vesződniük, csupán a bankkártyájukat kell maguknál tartaniuk és használniuk. A bankkártyás jegyvásárlás a közlekedési vállalat számára is költséghatékony értékesítési csatorna lehet majd a jövőben, hiszen alkalmazásához nincs szükség a jegy- és bérletpénztár közvetítésére, illetve a papír alapú jegy előzetes legyártására és terjesztésére, viszonteladói hálózat fenntartására. A módszer egyúttal a jegyhamisítás elkerülését, illetve az utasok számának mérését és elemzését is segíti.

„Ezt a fizetési rendszert kifejezetten közlekedési vállalatok számára alakítottuk ki. A Telekommal és a MasterCardkal együttműködésben létrehozott megoldás Szolnokon debütál, de készen állunk arra, hogy más hazai vagy akár külföldi közlekedési vállalat hasonló jellegű igényeit kielégítsük. A CityPass révén számottevő tapasztalattal rendelkezünk az intelligens kártyarendszerek terén, amely városkártya funkciója mellett például egyetemi kártyaként is működik több felsőoktatási intézményben is” – mondta el Molnár Ferenc, a NETLOCK Kft. ügyvezetője.

„Folyamatosan bővül azon elfogadóhelyek köre, ahol a vásárlók egyetlen érintéssel fizethetnek bankkártyáikkal. Ez nem csupán kényelmesebb és biztonságosabb fizetési mód, mint a készpénz, de egyúttal gyorsabb tranzakciót tesz lehetővé. A buszokon ez azt eredményezi, hogy nem tartja fel a felszállók sorát az, aki a helyszínen, a járművön kíván jegyet váltani” – mondta Eölyös Endre, a MasterCard Magyarországi és Szlovéniáért felelős igazgatója.

„Az OTP Bank a hazai bankkártya piac egyik leginnovatívabb szereplője, amely elsőként bocsátott ki itthon egyérintéses bankkártyákat. Mára a kártya portfóliójának közel 50%-a alkalmas egyérintéses fizetésre. Tavaly novemberben, szintén elsőként bocsátotta ki az okostelefonba integrált MobilTárca virtuális MasterCard kártyát, aminek használata során még a bankkártya fizikai jelenlétére sincs szükség, az ügyfél a mobiltelefonját tartja oda a buszra felszerelt leolvasóhoz, és így fizetheti ki a jegyét. Az egyérintéses fizetés ideális megoldást jelent a tömegközlekedésben, hiszen gyors, egyszerű és biztonságos. A nemzetközi tapasztalatok szerint azokon a piacokon, ahol bevezették, ugrásszerűen megnöveli az ilyen fizetési tranzakciók számát” – mondta el Forrai Péter, az OTP Bank Elektronikus és Bankszámla Szolgáltatási Igazgatóság ügyvezető igazgatója.

V. VALENTA GYÖRGY EMLÉKTORNA SALGÓTARJÁNBAN

Immár ötödször rendezték meg a nógrádi volánosok – vagy ahogy most már hivatalosan átkeresztelődtek, a Salgótarjáni Területi Igazgatóság munkavállalói – az egykori szakszervezeti elnök, Valenta György emlékének tiszteletére létrehozott vállalati teremfoci bajnokságot. Némileg szakítva az eddigi hagyományokkal, idén a terület három csapata mellé (balassagyarmati autóbusz-vezetők, salgótarjáni autóbusz-vezetők és az irodistákból és szerelőkől álló salgótarjáni „Volán központ” volt a szokásos három csapat) meghívást kapott a közlekedési szakma másik jeles képviselője, a Közlekedési Felügyelet munkavállalóiból álló

team is. Az egyébként is jó munka kapcsolat a rendezvény sport és féhérsztal mellett eseményeivel minden bizonyal tovább javult, erről gondoskodtak a csapatok, akik végig nagyon sportszerű, de ugyanakkor izgalmas mérkőzéseket vívtak, és az eseményt megtisztelő vezető személyiségek is, mint a Közlekedési Felügyelőség részéről Nagy Tamás igazgató, valamint a KMKK Zrt. részéről Úti Csaba vezérigazgató. A salgótarjáni Városi Sportcsarnokban megrendezett teremtorán a vendégek csaknem a győztesnek járó Valenta György Vándorserleget is megszerezték, csupán jobb gólaránnyal tudott győzedelmeskedni a salgótarjáni

Volán Központ csapata. A mérkőzések végeztével egy jó hangulatú ebéd keretein belül kerültek kiosztásra a különdíjak, amelyeket - a torna minden szervezője és ötletgazdája Chován Péter közreműködésével - Úti Csaba vezérigazgató adott át. Az V. Valenta György emléktorna legmeghatóbb pillanatai voltak, amikor a csapatok Valenta György özvegyét és két lányát virágcsokorral, három kis unokáját pedig az alkalomra készített kis emléktárggyal köszöntötték. A rendezvény végeztével a csapatok egy jól sikerült baráti beszélgetés keretein belül állapodtak meg abban, hogy jövőre jöhet a VI. emléktorna...



Az emléktorna eredményei:

1.	KÖZLEKEDÉSI FELÜGYELET - B.GYARMAT	2:0
2.	ST. KÖZPONT - ST.AUTÓBUSZVEZETŐK	3:2
3.	KÖZLEKEDÉSI FELÜGYELET - ST.AUTÓBUSZVEZETŐK	3:2
4.	BALASSAGYARMAT - ST. KÖZPONT	0:3
5.	ST. KÖZPONT - KÖZLEKEDÉSI FELÜGYELET	0:0
6.	BALASSAGYARMAT - ST.AUTÓBUSZVEZETŐK	2:5

A végső sorrend a következőképpen alakult:

1. KÖZPONT	7 PONT	(+4 GÓLARÁNY)
2. KÖZLEKEDÉSI FELÜGYELET	7 PONT	(+3 GÓLARÁNY)
3. ST.AUTÓBUSZVEZETŐK	3 PONT	
4. BALASSAGYARMAT	0 PONT	

Küöldíjak:

Legjobb kapus:	LENGYEL MIKLÓS(KÖZLEKEDÉSI FELÜGYELET)
Legjobb hávéd:	MOLNÁR KRISZTIÁN (BALASSAGYARMAT)
Gólkirály:	BOROS PÉTER (ST.AUTÓBUSZVEZETŐK)
Legjobb mezőnyjátékos:	HORVÁTH TAMÁS (ST. VOLÁN KÖZPONT)
Legjobban irányító játékos:	MEZEI KRISZTIÁN (ST.AUTÓBUSZVEZETŐK)

A KMKK Középket-magyarországi Közlekedési Központ Zrt. lapja

A munkahelyi esélyegyenlőség kérdése a KMKK Középkelet-magyarországi Közlekedési Központ Zrt-nél

Az esélyegyenlőség biztosítása a hátrányos helyzetben lévő személyeket/csoportokat érintő olyan pozitív intézkedéseket jelent, amelyek lehetővé teszik, hogy a hátrányos helyzetben lévők hátrányait csökkenteni vagy megszüntetni lehessen.

Néhány érv, amiért érdemes a cégeknek a munkahelyi esélyegyenlőség kérdésével foglalkozni:

- Munkavállalói nagyobb elkötelezettségét, lojalitását érheti el, a dolgozók jobban kiteljesíthetik képességeiket, és ezzel elősegítik a hatékonyságot.
- A fluktuáció csökkenése a betanítási költségeket és a betanulási idő miatt kieső termelést csökkenti, a szolgáltatás minőségét növeli. Az esélyegyenlőségi tervvel rendelkező munkahely reklám-stratégiájába is felhasználhatja ezt a státuszt.
- Kedvező képet mutat a terv megléte a munkaerő-felvétel során jelentkezők számára, így a munkahely vonzóbbá válik a jobb kvalitású jelentkezők számára is
- Az Európai Unió támogatási alapjai által kiírt pályázatok fontos elve az esélyegyenlőség elősegítése. A sikeres pályázóknak nagy hangsúlyt kell fektetniük szervezetükön belül is az esélyegyenlőség elősegítésére.

Az esélyegyenlőségi politika azt kívánja meg a szervezetektől, hogy a diszkrimináció tilalmán túl konkrét lépéseket is tegyen a hátrányos helyzetű személyek tényleges egyenjogúsága érdekében. Az esélyegyenlőségi politika tehát nem esik egybe az egyenlő bánásmód biztosításával: mindazon jogi és nem jogi eszközöket jelenti, amelyek azt a célt szolgálják, hogy mindenki egyenlő eséllyel érvényesülhessen a munkahelyen.

A Terv a nők, a negyven évnél idősebb munkavállalók, a romák, a fogyatékkal élő személyek, a két, vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelők munkavállalói csoportjára terjed ki.

Az Esélyegyenlőségi Tervnek az alábbiakat kell tartalmaznia:

- Általános célok, etikai elvek megfogalmazása.
- Az adott csoportok foglalkoztatási helyzetének – pl. azok bérének, munka-körülményeinek, szakmai előmenetelének, képzésének, gyermekneveléssel és szülői szereppel kapcsolatos kedvezményeinek – elemzése.
- A munkáltatónak az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó, az adott évre megfogalmazott céljai, és az azok eléréséhez szükséges eszközök, pl. képzési, munkavédelmi, vagy bármely a munkáltatónál rendszeresített, a foglalkoztatás feltételeit érintő programok.

Társaságunk rendelkezik Esélyegyenlőségi Tervvel, mely kimondja, hogy a munkáltató elkötelezettséget vállal, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés és továbbképzés és az egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a munkavállalók bármilyen, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük és munkavállalói érdekvédelmi tevékenységük miatti diszkriminációra. Ez alól kivétel a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei.

Az Esélyegyenlőségi Terv alapcélján túlmenően a következő konkrét célokat tűzi ki az esélyegyenlőség biztosítása érdekében:

- Továbbra is biztosított az esélyegyenlőség minden célcsoport számára a munkaerő-felvétel, a bérezés területén.
- A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.
- A csökkent munkaképességű dolgozók munkavégzésének segítése, biztosítva a megfelelő munkakörülményeket, a megfelelő időbeosztást.
- Továbbra is biztosítottak a munkavédelmi programok oktatás formájában.

Az esélyegyenlőség biztosítása érdekében a fent nevezett Tervben az alábbi intézkedéseket határozták meg:

- Az álláshirdetések megfogalmazásakor a munkavállalók kiválasztásánál kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot szempontjából nem tesz különbséget.
- A munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi.
- A munkavállalók teljes köre számára biztosítja a képzésekhez és az azokról való tájékozódás lehetőségéhez való hozzáférést.
- A munkáltató továbbra is figyelembe veszi a csökkent munkaképességű dolgozók esetében a munkakör ellátása érdekében a dolgozók kéréseit, ha azok a feladatuk ellátását segítik.
- Lehetőséget biztosít a panasztételre, a következő módon:
 - az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló a társaságnál működő érdekképviselőt ellátó szakszervezet, illetve érdekvédelmi szervezetek vezetőihez fordulhat,
 - a fent megnevezett érdekképviselőt a panaszt anonim módon a munkáltató elé tárja.



Dani József minőség és környezetirányítási főmunkatárs

2015. április 3-án (pénteken) Véradó Központ lesz egy napra a KMKK Központi Irodaháza

A Vöröskereszt munkatársai véradási napot szerveznek a szolnoki területi igazgatóságon.

Miért van szükség véradókra?

- mert a vér semmivel sem pótolható,
- mert évente 400 ezer vérre, vérkészítményre szoruló beteg van,
- mert a vörösvérsejt-koncentrátum legfeljebb 35 napig tárolható,
- mert a folyamatos és kiegyensúlyozott vérellátást a véradók biztosítják,
- és mert a 4 millió lehetséges véradóból csupán 250 ezer rendszeres donor van.

Ki lehet véradó?

Véradó bárki lehet, aki egészségesnek érzi magát...

- elmúlt 18 éves, de még nem töltötte be a 65. életévét,
- testsúlya meghaladja az 50 kg-ot,
- nem vérzékeny,
- nem ájulékony,
- nem szoptató anyuka,
- és akinél van TAJ kártya, lakcímkártya illetve fényképes igazolvány.

Teljes vért a nők évente 3, a férfiak 5 alkalommal adhatnak. Teljes véradások között legalább 56 napnak kell eltelnie.

Tisztelt Munkavállaló!

Örömmel értesítjük, hogy a K&H Bank a **KMKK Középkelet-magyarországi Közlekedési Központ Zrt** munkavállalóinak, lakossági bankszámlához kapcsolódó, díjmentes szolgáltatásokkal kiegészített **K&H OKOS számlacsomagjait kínálja.**

A Bank és a munkáltató által megkötött szerződés érvénybe lépésétől számított maximum 1 éves időtartamig számlavezetési díj elengedésre kerül.

Mi a K&H okos számlacsomagokban elérhető szolgáltatások pontos tartalma?

	K&H minimum számlacsomag	K&H bővített számlacsomag
1 db elektronikus típusú betéti bankkártya éves díja (kivétel: K&H RTL KLUB Visa Electron)	0 forint	0 forint
1 db dombornyomott típusú hitelkártya éves díja	-	0 forint
adott havi periódusban lekönyvelésre kerülő bankkártyás forint készpénzfelvételek K&H ATM-ből	első 2 db 0 forint	első 4 db 0 forint
aznapi/határidős, bankon belüli és kívüli (belföldi) eseti forint átutalási megbízás – K&H e-bankon és mobilbankon keresztül	első 2 db 0 forint	első 4 db 0 forint
szolgáltatói díjterhelés	első 2 db 0 forint	első 4 db 0 forint
rendszeres, bankon belüli és kívüli (belföldi) forint átutalási megbízás	első 2 db 0 forint	első 4 db 0 forint
K&H lakossági mobilinfo üzenetek	első 2 db 0 forint	első 4 db 0 forint

Természetesen olyan szolgáltatás is igénybe vehető, amelyet a választott K&H okos számlacsomag díja nem tartalmaz. Ebben az esetben a hatályos K&H lakossági bankszámla szerinti hirdetményi díjtételt számítjuk fel.

Visszatérítjük a teljes havi díjat, ha legfeljebb három részletben beérkezik a bankszámlára a Hirdetményben meghatározott, havi, belföldi, forint jóváírás összege, **és** a főtulajdonos legalább az előírt megtakarítási összeggel rendelkezik Bankunknál.

Visszatérítjük a havi díj 50 százalékát, ha legfeljebb három részletben beérkezik a bankszámlára a Hirdetményben meghatározott, havi, belföldi, forint jóváírás összege, **vagy** a főtulajdonos legalább az előírt megtakarítási összeggel rendelkezik Bankunknál.

A K&H okos számlacsomagok díjkedvezményeinek feltételei:

csomag díjkedvezmény mértéke	feltétel	K&H minimum számlacsomag	K&H bővített számlacsomag
a teljes havi díját visszatérítjük (ha az átutalás jóváírás legfeljebb 3 részletben érkezik)	havi csomag díj	0 forint	0 forint
	havi rendszeres jóváírás	150 ezer forint	250 ezer forint
	és a megtakarítások összege	750 ezer forint	3 millió forint
a havi díj 50%-át visszatérítjük (ha az átutalás jóváírás legfeljebb 3 részletben érkezik)			
	havi csomag díj 2014. 07. 01-jétől	483 forint	900 forint
	havi rendszeres jóváírás	150 ezer forint	250 ezer forint
	vagy a megtakarítások összege	750 ezer forint	3 millió forint
a havi számlacsomag díj visszatérítés nélkül	2014. 07. 01-jétől	966 forint	1 800 forint

Kiegészítő szolgáltatások a K&H okos számlacsomagokhoz:

A K&H okos számlacsomagokhoz normál és bővített élet- és balesetbiztosítási csomag igényelhető:

- a kiegészítő biztosítási csomag igénylése egyszerű és gyors a bankszámlanyitáskor, vagy bármikor azt követően
- nem kell külön biztosítási szerződést kötni
- kényelmes díjfizetés, mert a biztosítási díjat a Bank automatikusan levonja, a havi számlavezetési díjba építve
- az opcionális életbiztosítás havi díja akkor sem kerül visszatérítésre, ha a számlacsomag havi díjának visszatérítési feltételei az adott hónapban teljesülnek

A számlavezetési kedvezményeken kívül a Zrt. dolgozóinak egyéb kedvezményeket is biztosítunk a hitel/széf/értékpapír számlavezetés területén, melyek az alábbiak:

Lakossági hitel kedvezmények:

- K&H lakossági folyószámla hitelkeret kamata, mindenkor hirdetmény – 3,00%,
- K&H HUF fedezetlen személyi kölcsön kamata, mindenkor hirdetmény – 1,00%,
- Ingatlanfedezetű hitelek esetében a szerződéskötés díjából 50% kedvezmény.

A lakossági hitelekre vonatkozó kedvezmény az aktuálisan meghirdetett kampánykedvezményekkel nem vonható össze.

Egyéb kedvezmények:

- Értékpapír számlavezetési díjból 50% kedvezmény,
- K&H alap vásárlási jutalékából 50% kedvezmény,
- Széfszolgáltatás bérleti díjából 25% kedvezmény.

Reméljük, tájékoztatónk elnyerte tetszését. Amennyiben szolgáltatásainkkal kapcsolatban további kérdése van, kérjük, forduljon bizalommal munkatársainkhoz, de bármelyik K&H bankfiókban is várjuk szíves érdeklődését.

Fiók címe:

5000 Szolnok, Szapáry u. 25-29. (Jakab Ibolya 56/501-037, Gebeiné Szép Gabriella 56/501-061)

3300 Eger, Barkóczy u. 3, (Nagy Éva, telefon: 36/520-958, Buktáné Hevesi Gabriella tel: 36/520-956)

3000 Hatvan, Grassalkovich u. 3-5. (Fabricius Éva 37-541-928)

3100 Salgótarján Fő tér 4. (Verebélyi Zsuzsanna 32/520-410)

3200 Gyöngyös Bugát Pál tér 6. (Várkonyi Hilda 37/505-164)

Szolnok, 2015. március 26.

Üdvözlettel:

K&H Bank Zrt.

Jelen tájékoztató nem minősül ajánlattételnek, célja pusztán a figyelem felkeltése. A termékek, szolgáltatások részletes leírását, kondícióit a vonatkozó Szerződés, Általános szerződési feltételek, a K&H Bank Üzletszabályzata és Hirdetménye tartalmazza, melyek megtekinthetők a bankfiókokban és a www.kh.hu internetes oldalon. A feltüntetett EBKM értékek és díjak a **jelenleg** érvényben lévő Hirdetmény szerint kerültek megállapításra. A Bank a kondíciók megváltoztatásának jogát fenntartja. A biztosítási szolgáltatást a K&H Biztosító nyújtja, a termék részleteit a vonatkozó biztosítási szerződési feltételek tartalmazzák. Az egyes K&H okos számlacsomagokhoz kapcsolódó kedvezményes bankkártyák típusáról a vonatkozó és hatályos, a természetes személyek bankszámláira, betétszámláira, lekötött betéteire, valamint pénztári tranzakcióira vonatkozó hirdetményből, a bankkártyához kapcsolódó utasbiztosítás számlacsomag nyitási akció feltételeiről a természetes személyek részére szóló betéti bankkártya és hitelkártya hirdetményből tájékozódhat.

Tájékoztató

az Európai Unió támogatásával,
a Társadalmi Megújulás Operatív Program Munkahelyi képzések támogatása nagyvállalkozások számára a konvergencia régiókban fejlesztés keretében megvalósuló,
„Korszerű tudás – siker a munkában” című projektről

2012. évben az Új Széchenyi Terv Társadalmi Megújulás Operatív Program keretében “Munkahelyi képzések támogatása nagyvállalkozások számára a konvergencia régiókban” címmel pályázati felhívást tett közzé, melyre a Nógrád Volán Zrt. projektjavaslatot nyújtott be.

A „Korszerű tudás – siker a munkában” című, TÁMOP-2.1.3.C-12/1-2012-0371 jelű pályázatot az ESZA Társadalmi Nonprofit Szolgáltató Kft. támogatásra érdemesnek ítélte, a Támogatási Szerződés 2014. július 18-án aláírásra került.

A projekt a Nógrád Volán alkalmazottak tudásának korszerűsítését célozza meg: kommunikációs és konfliktuskezelő tréninget kínált autóbuszvezetők, forgalmi személyzet és pénztárosok számára, informatikai továbbképzést, környezettudatos technológiákkal és angol nyelvvel kapcsolatos ismeretek bővítését vezetők, mérnökök számára. A képzések a szerkezeti változtatások alatt álló hazai tömegközlekedés igényeihez való alkalmazkodást javítják, a szolgáltatási minőség javítását szolgálják.

A képzésben résztvevők létszáma meghaladta a 300 főt. A képzésben résztvevők allománycsoportonkénti megoszlása az alábbiak szerint alakult:

- konfliktuskezelő tréningen összesen 18 csoportban 261 fő autóbuszvezető vett részt,
- kommunikációs tréningen 2 csoportban 26 fő vett részt (a forgalmi területen dolgozó forgalomvezetők, vezénylőtisztek, rendelkező forgalmi szolgálattevők és pénztárosok),
- energetikusi képzésen 6 fő vett részt (forgalmi üzemvezetők, műszakvezető, energetikai és műszaki munkatársak),
- informatikai képzésen 5 fő vett részt (rendszergazdák, informatikusok),
- vezetőképzésen 20 fő vett részt (forgalmi, műszaki, gazdasági és HR területen dolgozó üzemvezetők, műszakvezetők, vezető szerelők, garázmesterek, főmunkatársak),
- angol nyelvi képzésen 2 fő vett részt (gazdasági és HR irodáról).

A projekt tervezett összköltsége 28,52 millió forint, mely 100 %-os támogatási intenzitású.

A projekt keretében folyó képzések 2015. február 28-ig sikeresen befejeződtek. A munkavállalók többsége már mint KMKK Középkélet-Magyarországi Közlekedési Központ Zrt. dolgozói vehették át a tanúsítványukat.



Húsvéti Ünnepe – 2015.04.05-06.

A **HÚSVÉT** a keresztények egyik legfontosabb ünnepe. A Biblia szerint Jézus – pénteki keresztre feszítése után – a harmadik napon, vasárnap feltámadt. Kereszthalálával nem szabadította meg a világot a szenvedéstől, de megváltotta minden ember bűnét, feltámadásával pedig győzelmet aratott a halál felett.



A valláson kívül a tavaszvárás, a tavasz eljövetelének ünnepe is, amelyet március vagy április hónapban (a Hold állásának megfelelően) tartanak. A húsvét ünnepe sok szálon kapcsolódik a tavasz megérkezéséhez, s a megújulás, a termékenységgel összefonódó népszokáskincshez.

E népszokások nagyrészt nem épülnek be a keresztény vallás ünnepi rítusaiba, hanem azzal párhuzamosan, mint a falusi közösségek ünnepi szokásai maradtak fenn. A húsvéti tojás

ajándékozása sok országban e napon történik, nálunk a hétfői locsoláshoz tartozik.

A hagyományos sonkát már szombat este, a böjt lezárásával megkezdik. Vasárnap a sonka mellé tojást, tormát fogyasztanak. E nap ünnepi étele a bárány. Magyarország egyes vidékein e napot vízbevető hétfőnek is hívják, mert e nap a locsolás napja. A lányokat régen kivonszolták a kúthoz, s vödör vízzel leöntötték, vagy a patakhoz vitték, s megfürdették.

A locsolás, az ősi termékenységarázsló és megtisztuló rítusban gyökerezik.

A víz tisztító ereje a kereszténységnél a kereszteléshez kapcsolódik. A mondai magyarázat szerint Jézus sírját őrző katonák vízzel öntötték le a feltámadást felfedező, ujjongó asszonyokat, így akarták elhallgattatni őket.

A locsolás ma is elterjedt szokás, kissé szelídebb formában, hiszen gyakran csak kölnivízzel locsolnak a fiúk, férfiak.

Bíró András: Ez a húsvét

*Ez a húsvét olyan ünnep,
fák, virágok megzsenedülnek,
mintha húznák-vonnák őket,
oly sebesen, gyorsan nőnek.*

*Ez a húsvét olyan ünnep,
fiatalok megszedülnek,
összebújnak, sugdolóznak,
szavakból szép jövőt fonnak.*

*Ez a húsvét olyan ünnep,
Szelek, vizek megperdülnek,*

*Hol a napfény, hol a zápor
Nyese nagyobb részt a határból.*

*Ez a húsvét olyan ünnep,
Sírás és bánat, elülnek.
Minden örül, hogy létezhet,
Hogy nagy lélegzetet vehet.*

*Ez a húsvét olyan ünnep,
Bocsánata van a bűnnek
Főnt a hegen az a Kereszt
Új élet útjára ereszt.*

*A tél szennyét mind lemosva
Készülődünk a holnapra,
A pünkösdre, szép pünkösdre,
Lángos csodák jövésére.*

*Szirmos jövőnk féltve, óva
Készülődünk még nagyobbra,
El nem érhető csodára:
Örökös harmóniára.*