



MAGYARORSZÁGI MENTŐDOLGOZÓK SZÖVETSÉGE  
KÖZÉPTÁVÚ CSELEKVÉSI TERVE

**Magyarországi Mentődolgozók Szövetsége**  
Budapest, 2018. január 5.

## Helyzetértékelés

Korunk civilizált társadalmában a szakszervezet természetes szereplője a demokráciának, ennek egyik legfontosabb ismérve az állampolgári jogok, ezen belül a szakszervezeti jogok megvédése, erősítése.

A Magyarországi Mentődolgozók Szövetsége (MOMSZ) érdekelt abban, hogy egy egységes irányítású, jól működő és kiegyensúlyozott gazdálkodású Országos Mentőszolgálat működésében, ennek érdekében a MOMSZ időnként komoly elvárásokat fogalmazott meg a vezetés felé, pl.: a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban kiadni tervezett intézkedésről a MOMSZ előzetes tájékoztatása, vagy a hatályos Munka Törvénykönyvétől a munkavállaló javára való eltérés szabályait magába foglaló megállapodás megkötése.

Az elmúlt években számos, a munka világával összefüggő törvénymódosítás került végrehajtásra, amely mind a szakszervezeteket, mind a munkavállalókat hátrányosan érintette illetve érinti. A MOMSZ érdekérvényesítő képességét, gazdálkodását negatívan befolyásolta a Sztrájk törvény módosítása, valamint az új Munka törvénykönyve hatályba lépése. Ezen külső körülmények ellenére a MOMSZ egy nagy taglétszámú érdekvédelmi szervezetévé nőtte ki magát.

Szakszervezetünk tevékenységét, eredményeit tagjaink elismerik. A MOMSZ fontos alapértéke a szolidaritás, amelynek folyamatosan tanújelét adja.

Érdekvédelmi céljaink megvalósításához a taglétszám növelésére és a tagság akcióképességének folyamatos erősítésére kell törekednünk.

Kapcsolatunk a munkáltatóval nem rendezett, az együttműködés nem szabályozott, azonban a felek közötti kapcsolat alapvető változáson megy keresztül, pl.: munkáltató által kiadott utasítást kapják közé felvételre került szakszervezetünk.

## 1. Általános célkitűzések

A MOMSZ álláspontja szerint az Országos Mentőszolgálat belátható időn belül teljes szervezeti átalakításon kell, hogy átessen. Szakszervezetünknek érdeke, hogy a mentésben olyan infrastruktúra-, jármű-, és szolgáltatásfejlesztéseket hajtsanak végre, amelyek a mentést és az Országos Mentőszolgálat szolgáltatásait versenyképessé, a munkavégzés feltételeit biztonságosabbá, a munkakörülményeket korszerűbbé teszik, a mentődolgozók illetményét európai bérek szintjére emeli.

Elvárjuk, hogy a szervezet átalakítása során olyan tiszta, átlátható gazdálkodási és közbeszerzési rendszert alakítsanak ki, amely lehetetlenné teszi a korrupciót.

Elvárásunk továbbá, hogy valamennyi, a munkavállalókat érintő tervezett intézkedést csak a szakszervezetekkel történt előzetes egyeztetés után lehessen végrehajtani.

A mentődolgozók érdekében a Munka Törvénykönyvének módosításait úgy kell befolyásolni, hogy az minden esetben munkavállaló-barát legyen. Következésképpen fel kell lépünk a munkavállalói jogok csorbítása ellen és a szerzett jogok megtartásáért.

Szakszervezetünk érdemi munkával, kezdeményezésekkel, adott esetben akciók szervezésével kívánja alakítani, befolyásolni a törvényalkotást.

Emellett kiemelten fontosnak tartjuk a sztrájkjog rendeltetésszerű biztosítását, ennek érdekében a Sztrájk törvény megváltoztatását követeljük.

Folytatni kell a nyomásgyakorlást a karkedvezményes nyugdíjazás rendszerének kiváltását célzó kormányzati intézkedések meghozatala érdekében.

Elvárjuk a munkáltatóktól, illetve az illetékes szakmai hatóságoktól a munkáltatás feltételeire vonatkozó - közösségi és - hazai szabályok, megállapodások szigorú betartását, betartatását, elsősorban a hazai munkahelyek védelme érdekében.

## 2. Érdekvédelem

### 2.1. Foglalkoztatási biztonság

Kiemelt feladatunk a tagjaink foglalkoztatásának megőrzése, a foglalkoztatási biztonság megállapodásokban való deklarálása, aminek érdekében valamennyi rendelkezésre álló törvényes eszközt fel kívánunk használni.

Célunk, hogy az Országos Mentőszolgálat ismerje el, hogy az általa készített Kockázatértékelés megnevezésű dokumentumban meghatározott egészségkárosító kockázatoknak kitett munkakörben foglalkoztatott mentődolgozók munkaidejük alatt jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatoknak vannak kitéve, és részükre kollektív szerződés írja elő a munkaidő csökkentését a pszichoszomatikus megbetegedések elkerülése érdekében.

Meg kell teremteni az egészségügyileg a munkakör betöltésére alkalmatlanná, és/vagy csökkent munkaképességűvé váló mentődolgozók továbbfoglalkoztatásának lehetőségét.

Támogatjuk a különböző munkában tartási, illetve munkából kivezető eszközök (**Mentő Életpályamodell, Mentő Évek**) kidolgozását és bevezetését. Elvárjuk, hogy ezen eszközök az Országos Mentőszolgálat valamennyi munkavállalója számára hozzáférhetővé váljanak.

### 2.2. Kollektív Szerződés

A kollektív szerződés a munkaügyi kapcsolatok rendszerének legfontosabb eleme, amely a munkafeltételek és a munkaviszonyra vonatkozó többlétszabályok rögzítésével egyidejűleg szolgálja a munkavállalók védelmét, és biztosítja a munkabékét.

A kollektív szerződésben minél markánsabban meg kell jelenniük a MOMSZ által meghatározott célok eléréséhez szükséges munkaviszonyra vonatkozó szabályoknak. Kiemelt feladatunknak tekintjük, hogy a Mentődolgozók Önálló Szakszervezet és az Országos Mentőszolgálat között – álláspontunk szerint jogellenesen – létrejött kollektív szerződés helyett egy új, a fentiekben rögzített cél szerinti, mentődolgozók érdekeit szem előtt tartó megállapodás jöjjön létre. Ennek érdekében javaslatot teszünk egy **új Kollektív Szerződés** megkötésére, amelynek előkészületébe be kívánjuk vonni a Mentődolgozók Önálló Szakszervezete mellett a RKDSZ Mentő tagszervezetét is.

A nyugdíjkorhatár emelése miatt, a kollektív szerződésekben többlet szabadságnapok rögzítését követeljük a munkavállalók részére.

### *2.3. Jövedelmi viszonyok, jóléti és szociális rendszer*

Kiemelt feladatunk, hogy folytassuk a harcot a munkavégzésért járó jövedelmek reálértékének folyamatos emeléséért, különös tekintettel a KSH szerinti bruttó átlagijövedelemre.

Mindenekelőtt el kell érni – ha kell, akkor sztrájkjal – , hogy az ágazatban elkezdett „béremelés” ne a mindenkori bérminimumhoz történő felzárkóztatást szolgálja – mert ez nem jelenik meg egységesen mindenkinél és ez nem jó a mentődolgozónak -, hanem annak alapját a mentődolgozó alapilletménye képezze, amely nem lehet kevesebb, mint a mindenkori törvényes bérminimum összege. Követeljük, hogy az egészségügyi bértábla bértételeit az eddig megvalósult „ágazati béremelés” jogcímén kapott **25 + 12%**-al a szakmai **bérminimum mértékéhez igazítva** azonnal emeljék meg.

Törekedni kell továbbá arra, hogy az EU-s bérekhez történő felzárkózás üteme intenzív fázisba kerüljön.

A szakszervezetek részt vesznek a munkaerőpiac stabilizálásában, így közvetve erősítik a gazdaság versenyképességét. Amikor a mentődolgozók alacsony bére ellen és a munkavégzés feltételeinek javítása érdekében harcolunk, rákényszerítjük a munkáltatót a minőségi fejlesztésre és ezzel hozzájárulunk az ország fejlődéséhez.

Elengedhetetlennek tekintjük egy **átlátható, pótlékmentes egészségügyi szakdolgozói illetménytábla** kidolgozását és végrehajtását. Olyan illetménytábla kialakítására törekszünk, amely a mentődolgozók által jól követhető szempontok szerint határozza meg a helyét és a neki járó alapilletményét minden egyes mentődolgozó esetében, hogy ne következhesen be az, hogy a több éve itt dolgozó és az újonnan belépő mentődolgozó illetménye egy szinten legyen.

A béren kívüli javadalmazás rendszerében a jogszabályi feltételek változásaira történő ésszerű reagálás mellett a nettó értékek megőrzése a cél mindamellett, hogy nyomásgyakorlással el kell érni az **egészségkárosító kockázati pótlék** megfizetését minden egészségügyi dolgozó részére.

### *2.4. A munkavégzés körülményei, munkavédelem, munkabiztonság*

A munkavállalók értékrendjében előkelő helyet foglalnak el a munkabiztonsággal, munkakörülményekkel összefüggő kérdések.

Szakszervezetünknek mindent meg kell tennie az elégtelen munkakörülmények és a munkabiztonsági helyzet javítását szolgáló beruházások megvalósítása érdekében. Érdekképviselői tevékenységünk részeként felügyelnünk kell arra, hogy a beruházásoknál és az új beszerzéseknél az Országos Mentőszolgálat minden esetben teremtsen meg az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit.

Kiemelt feladatunknak kell lennie a tisztségviselőink tudásának, szakmai felkészültségének állandó magas szinten tartása, folyamatos képzése, valamint a tisztségviselők munkavédelmi képviselőkkel, munkavédelmi bizottságokkal és állami munkavédelmi szervezetekkel való együttműködésének fejlesztése.

A MOMSZ feladatának tekinti, hogy a Munkavédelmi törvényben meghatározott munkavédelmi képviselőt megalakuljon és működjön. Kezdeményezzük, hogy a munkáltató munkavédelmi törvény által előírt munkavédelmi képviselő választást mielőbb írja ki. Törekednünk kell arra, hogy a munkavédelmi képviselő választáson a MOMSZ minél több jelöltet tudjon állítani.

Törekednünk kell továbbá arra is, hogy a jogok gyakorlása összehangoltan történjen, valamennyi munkavállaló részére biztosítva legyen az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételrendszere, kiemelt figyelmet fordítva a **nők** munkakörülményeire, pld.: a mentésirányításban dolgozó nők részére kialakításra kerüljön öltöző, zuhanyzó, toalett és pihenő hely.

Kiemelt feladatként kell kezelni az olyan területeket, ahol a legalapvetőbb munkavégzési feltételek is hiányoznak; úgymint az évszaknak megfelelő méretű és darabszámú munkaruházat, a megfelelően ellenőrzött és karbantartott mentőautó és mentési eszköz. Továbbra is célunk, hogy mindenhol betartassuk a munkavédelmi szabályokat, a gazdálkodás eredményessége, vagy a veszteség csökkentése ne a munkabiztonság rovására valósuljon meg.

Folyamatos ellenőrzésekkel kell javítani tagjaink munkabiztonsági, munkakörülményi helyzetén.

### 3. Szolgáltatásaink

A tagság elvárásának megfelelően a MOMSZ jelentős szolgáltatási rendszert kíván bevezetni és működtetni. Az elmúlt időszakban szakszervezetünket terhelő - a mentődolgozók egészségkárosító kockázati pótlék iránti pervittel járó - jelentős kiadások ellenére is lépéseket tettünk a tagság számára nyújtandó régi és új szolgáltatások bővítése terén; **Telekom flotta mobilszolgáltatás, Élet- és balesetbiztosítás.**

E körben az alábbi fejlesztéseket kell végrehajtani:

- leszerződünk a MOMSZ tagsággal igénybe vehető kedvezményes szolgáltatásokra, úgymint:

- **kedvezményes folyószámla vezetési** szerződéskötési lehetőség a CIB, ERSTE, OTP, Budapest Bank és a Gránit Banknál,
- **Praktiker áruházakban** meghatározott időszakban minden termékre kiterjedő **állandó min. 10% kedvezmény,**
- **EDC kedvezményt** nyújtó hálózattal szerződést kötünk, hogy tagjaink a hálózathoz tartozó cégektől a szolgáltatáshoz kedvezményesen jussanak hozzá,
- tagjaink vállalkozása **kedvezményes könyvelési díjon** nyújtott szolgáltatás igénybevételére és **SZJA bevallások készítésére** leszerződünk és készfizető kezességét vállalunk a díjfizetésre,

- kidolgozzuk és bevezetjük az **Egységes Támogatási Alap**-ot (ETA) és az abból finanszírozott támogatások és segélyek körét, mértékét:

- **házasságkötési támogatás,**
- **gyermekszületési támogatás,**
- **temetési segély,**
- **kártérítési segély, és**
- **rendkívüli munkabaleseti gyorssegély.**

- kibővítjük a szakszervezeti jogsegély szolgálatot, Munkaügyi jogsegélyen felül a jövőben:

- **Adójogi** és
- **Polgári jogi** kérdésekben is **ingyenesen jogi segítséget** nyújtunk kérdés – felelet formában.

- az **interaktív** (online) **kapcsolattartást** a tagokkal,

- **megújítjuk** a honlap (**www.momsz.hu**) tartalmát és arculatát.

#### 4. Szervezetfejlesztés

A MOMSZ szervezeti felépítésének elsősorban az érdekvédelmet, valamint az érdekvédelmi munkát támogató szervezetpolitikai feladatokat kell szolgálnia. Ezért valamint az egységes és hatékonyabb feladatellátásra – szem előtt tartva a vezető tisztségviselőkkel szembeni elvárás végrehajtását – kidolgozzuk és bevezetjük a **MOMSZ Szervezeti és Működési Szabályzatát (SZMSZ)**.

A MOMSZ érdekvédelmi munkájának alapja, hogy minden mentőállomáson legyünk jelen, ahol tagjainkról munkáltatói döntést hoznak. E tekintetben az adott régió első számú vezetőivel - orvos-igazgató, vezető mentőtiszt - valamint a mentőállomás vezetőjével való partnerség a meghatározó.

A MOMSZ erejét, befolyását nem csak tagjaink száma határozza meg, hanem mozgósítási, nyomásgyakorlási képessége, valamint társadalmi elismertségének, támogatottságának ereje, a vezető tisztségviselők szakmai felkészültsége, hitelessége is.

A MOMSZ szervezetfejlesztésének egyik kiemelt célja tagjai akcióképességének növelése.

Tagjainktól, vezető tisztségviselőinktől elvárjuk, hogy aktívan képviseljék a MOMSZ törekvéseit a szolgálati helyeken. Elvárás velük szemben, hogy a megyei szinten végzett tevékenységükkel meggyőzzék, aktív részvételre, belépésre ösztönözzék a nem tagokat, tegyék vonzóvá szakszervezetünket.

A szakszervezeti munka sikere a személyes meggyőzés erején, a szakszervezeti tisztségviselők és a tagok közvetlen kapcsolatán alapul. A személyes jelenlét a legjobb mód arra, hogy kapcsolatot teremtsünk az emberekkel. A jelenlét lehetőséget teremt a munkavállalók védelmére és támogatására, illetve tagtoborzásra és a kampányképesség fenntartására.

A jelenlétnek érthetőséget, láthatóságot, nyíltságot, őszinteséget kell jelentenie, valamint azt a képességet, hogy a saját munkánkról az eddigieknél sikeresebb és így vonzóbb képet tudjunk adni. Ezért aktív vezető tisztségviselőink számára mobiltelefont költségtérítéssel vagy meglévő előfizetésük átvállalásával segítjük.

Hosszútávon csak akkor őrizhető meg érdekképviseleti, érdekvédelmi munkánkban az aktív, hatékony szerepvállalás, ha vezető tisztségviselőink – megválasztott munkavédelmi szakértőink – rendelkeznek a legújabb ismeretekkel. Ennek érdekében a MOMSZ szakszerű valamint vonzó képzési és oktatási kínálat megteremtésére törekszik, hogy a megszerzett tudás minél magasabb szinten hasznosuljon a MOMSZ céljainak elérése érdekében.



E körben kiemelt feladatunknak tekintjük elsődlegesen a tagság, de minden kivonuló – mentésirányító, mentőápoló, mentőgépkocsi-vezető, mentőtiszt és mentőorvos - mentődolgozó szakmai munkakör specifikus továbbképzésének elősegítését is, ezért évente egyszer szervezett szakmai továbbképző rendezvényt szervezünk; **I. Szakmai Továbbképző Konferencia (SZTK)**.

A kiemelkedő munkát végző tagjaink számára bevezetjük a kitüntetési rendszert, kidolgozzuk hozzá az egységes „**Kitüntetési Szabályzat**”-ot, amely egyben a mai kor elvárásainak megfelelő motivációs eszköz is.

A szakszervezet erejét szervezettsége adja. Éppen ezért az egyik legfontosabb célunk, hogy megértessük tagtársainkkal és a ma még szervezeten kívüliekkel, hogy a munkavállalói kiszolgáltatottság egyedüli ellenszere a MOMSZ taggá válás.

Tovább kell fejlesztenünk a korábbi években alkalmazott tagszervezési és tagmegtartási módszereinket, amelynek során a tagok szervezik be munkatársaikat, ugyanakkor fent kell tartani a szervezetépítést ösztönző közösségi és egyéni módszereket is.

Ennek érdekében kidolgozzuk és bevezetjük, hogy:

- az a tagunk, **aki +1 tagot, három hónapon, aki +2 tagot beszervez, hat hónapon, aki +3 tagot beszervez tizenkét hónapon keresztül mentesül a tagdíjfizetési kötelezettség alól,**
- az a tagunk, **aki a munkáltatónál tevékenységét kifejtő másik érdekvédelmi szervezetből és/vagy szakszervezetből kilép, az választása szerint háromhavi tagdíj összegű visszatérítésére vagy hat hónapon keresztül 50%-os tagdíj kedvezményre válik jogosulttá.**

Rendkívül fontos a tudatos külső és belső kommunikáció. A következő időszakban ki kell használni az aktív – sms értesítés, Facebook, weboldal -, kommunikációban rejlő lehetőségeket, ezzel is támogatva érdekvédelmi céljainkat.

## 5. Kapcsolataink

Keresünk és támogatunk minden olyan kapcsolatot, amely erősíti az összefogást, és ezáltal javítja érdekvédelmi erőnket. A tőke és a munkáltatás globalizációja miatt szükséges az összehangoltabb munkavállalói érdekképviseleti munka.

Nemzetközi szinten ki kell építenünk és ki kell használnunk a **Kárpát-medencei** és más, velünk együttműködést kereső szakszervezetekkel a kapcsolatot. Elsődlegesnek és kiemelt fontosságúnak tarjuk a **Visegrádi országok** – Magyarország, Csehország, Szlovákia és Lengyelország - mentő szakszervezeteinek együttműködését.

Ennek érdekében felvesszük a kapcsolatot ezen országokban működő szakszervezeti szövetségekkel és a jövőbeni együttműködés, tapasztalatcsere céljából megszervezzük az **I. Visegrádi Négyek Mentő Szakszervezetek Találkozóját**.

Kelt Budapesten, 2018. évi január hónap 05. napján

**Dr. Kuser Zsolt**  
elnök