



### Módosult a MÁV Zrt. Kollektív Szerződése

De nem csak simán módosult, hanem még erősebbé vált. A most elfogadott pontok között több olyan – a Vasutasok Szakszervezete által is kezdeményezett – is van, amelyeket a munkavállalók a bérükben is megérezhetnek. A munkáltató a szintén aláírt Együttműködési Megállapodásban deklarálta azt is, hogy „A MÁV Zrt. a jelen megállapodás hatálya alatt – a 2020. évre vonatkozóan megkötött bérmegállapodásban foglaltakon és a szükségessé vált belső strukturális változásokon túl – nem tervezi a foglalkoztatottak számának érdemi csökkentését.”

A bért érintő módosítások:

- A rendkívüli átvezénylési díj 2000 Ft-ra emelkedett.
- A 40.§ 4. pont (munkaközi szünet) hatálya alá tartozó munkavállalót átalánydíjazásként – az eddigi 800 Ft helyett - 900 Ft illeti meg a 10. számú mellékletben meghatározott napszakban teljesített szolgáltatónként.
- A felügyeleti pótlék mértéke 20 százalékról 30 százalékra emelkedett.
- A helyettesítést szabályozó paragrafus 3. pontja helyébe új szöveg lép: „Abban az esetben, ha a helyettesített munkavállaló alapbére nem állapítható meg, akkor a helyettesítési díj számítási alapja az adott szervezeti egységben hasonló munkakört betöltő munkavállalók alapbérének az átlaga.”
- A munkába járással kapcsolatos utazási költségek megtérítésére vonatkozó előírások utolsó paragrafusa módosul: „A pályavasút operatív működtetésében résztvevő azon munkavállalók esetében, akiknek munkába járása tömegközlekedési eszközzel nem oldható meg, a saját gépjárművel történő munkába járás költségtérítése 30 Ft/km. A jogosultak körét - a szakszervezetekkel előzetesen egyeztetetten - a munkáltató utasításban határozza meg.”

További fontos módosítások:

- Szociális és temetési segélyre jogosult az a munkavállaló is, akinek munkaviszonya keresőképtelenség, szülési szabadság, valamint gyermeke vagy hozzátartozója otthoni ápolása, illetve gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság jogcímén szünetel.
- A temetési segély a szükséges okiratok humánpartner részére történő bemutatásával fizethető ki.
- Az Mt. 66.§-ában foglaltakon túlmenően csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg a munkáltató felmondással [Mt. 65.§] annak a munkavállalónak a munkaviszonyát, aki „egyedül gondoskodik legalább kettő, az Mt. 118.§ (1)-(2) bekezdése szerinti pótszabadságra jogosító (azaz 16 év alatti, illetve fogyatékos) gyermekének eltartásáról”.

- Változó munkavégzési hely esetén a munkaszerződésben a foglalkoztatás területét vagy **az egyes szolgálati helyeket** kell pontosan meghatározni.
- A munkaerő-piaci szolgálat a munkavállaló kérésére adatot szolgáltat azokról a betöltetlen és a következő hat hónapban előre láthatóan betölthetővé váló munkakörökről, amelyek betöltésére a munkavállaló alkalmas lehet. Az erre vonatkozó kérelmet a munkavállalót létszámban tartó szervezeti egységnél kell előterjeszteni, az adatszolgáltatást a munkavállaló kérését követő 15 napon belül teljesíteni kell.
- A tanulmányi munkaidő kedvezményénél **a díjazás „minden olyan tanfolyam időtartamára nézve is alkalmazandó, amely nem minősül levelező tagozatos tanfolyamnak, de a munkavállaló részvételének biztosítása munkáltatói kötelezéssel történik.”**

A mostani módosítások után még nyitott kérdés maradt a pályás és TEB-es területen a készenlét és az ügyelet kérdése, amelyről a felek tovább egyeztetnek.

A munkáltató az ősz második felében teszi le javaslatát a bérmegállapodásban szereplő teljesítményösztönző rendszer bevezetésére.

Fontos, hogy az „Együttműködési Megállapodás” 2020. december 31-ig hatályos így a megállapodásban lévő elemek (pl. MÁV-ÉVEK, MÁV-ESÉLY, Ajánlási program) tovább élnek. A felek kötelezettséget vállaltak arra, hogy legkésőbb 2020. év decemberében tárgyalásokat kezdenek egy új megállapodás megkötéséről.

Az aláírt megállapodást és az egységes Kollektív Szerződést (a szintén módosult mellékleteivel egyetemben) – amint azt a munkáltató rendelkezésünkre bocsátotta – hamarosan közzétesszük.

**Vasutasok Szakszervezete**