



Együttműködési Megállapodás
a MÁV Zrt. munkavállalóinak egyes foglalkoztatási
kérdéseiről és a munkaügyi kapcsolatokról

2017-2019. évekre

(A 2018. szeptember 21. napjától hatályos módosítással egységes szerkezetben)

2018. szeptember 21.

A megállapodást aláíró felek kinyilvánítják, hogy alapvető közös érdekük a MÁV Zrt. által nyújtott szolgáltatások minőségének emelésén és működési hatékonyságának növelésén keresztül elérni a vasúti közlekedésnek a közösségi közlekedésen, illetve az áru fuvarozási piacon belül megvalósuló egyre nagyobb térnyerését, ami azon túl, hogy javítja a Munkáltató munkaerő-piaci megítélését, pozitív hatást gyakorol a munkaerő megtartására, a vasutas munkavállalók foglalkoztatásának biztonságára és elősegíti a vasutas szakmák társadalmi megbecsülését is.

Az együttműködési megállapodás megfelelő keretet teremt a rendezett munkaügyi kapcsolatoknak, ezáltal egyaránt eredményesen szolgálja mind a munkáltatói, mind a munkavállalói érdekeket. A munkáltatói, valamint a munkavállalói érdekek összehangolása érdekében az aláíró felek a MÁV Zrt.-nél a foglalkoztatás, a munka- és egészségvédelem, valamint a munkaügyi kapcsolatok terén az alábbi megállapodást kötik.

1. A megállapodás hatálya és átmeneti rendelkezések

A jelen megállapodás időbeli hatálya a megkötésének napjától 2019. december 31. napjáig terjed.

Ettől eltérően azonban azon munkavállalók számára, akiknek a munkaviszonyának megszüntetésére a 2017. évben a jelen megállapodás megkötése előtt a Munkáltató működésével összefüggő okra alapított munkáltatói felmondással került sor, de a jelen megállapodás megkötésének napján a felmondási idejük még nem ért véget a Munkáltató biztosítja

- az előírt feltételek fennállása esetén, a munkavállalóval kötött megállapodás alapján, a felmondás idő félbeszakításával (illetve amennyiben az még el sem kezdődött, annak időbeni eltolásával) a MÁV-ESÉLY Program szerinti időtartamra a munkavégzés alóli mentesítés igénybevételenek lehetőségét, illetve
- az előírt feltételek fennállása esetén (valamint, amennyiben a munkavállaló megállapodásban hozzájárul a már közölt munkáltatói felmondás visszavonásához, a részére kifizetett végkielégítés visszafizetése mellett) a MÁV-ÉVEK Programban való részvétel lehetőségét, a felmondási idő végétől kezdődően, a végkielégítés hónapjai, továbbá amennyiben az a nyugellátásra való jogosultság eléréséhez esetlegesen szükséges, legfeljebb 3 hónap munkavégzés alóli mentesítés figyelembevételével.

2. Együttműködés a foglalkoztatási tervek és intézkedések vonatkozásában

- 2.1. A MÁV Zrt. a tárgyévre vonatkozó létszám és a foglalkoztatási jellemzőinek alakulásáról a negyedéves tényadatok rendelkezésre állását követően írásban tájékoztatja az aláíró szakszervezeteket.

A Munkáltató vállalja, hogy a műszaki fejlesztések jövőbeni létszámra gyakorolt hatásainak elemzését legalább évente elvégzi és ezt az érdekképviseltek részére bemutatja. A létszámkiváltó hatással járó beruházások esetén az esetlegesen felszabaduló munkavállalók továbbfoglalkoztatására konkrét intézkedési tervet dolgoz ki. Ennek kapcsán az aláíró szakszervezetek bármelyikének kérésére egyeztetést folytat.

- 2.2. A munkavállalók foglalkoztatására kiható munkáltatói intézkedések tervezetének véleményeztetése a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban meghatározott módon történik.

3. A munkaerő megtartása, a munkavállalói elköteleződés kialakítása érdekében alkalmazott stratégiai eszközök

3.1 A hosszú távú foglalkoztatást biztosító programok

- A Munkáltató a munkavállalók folyamatos szakmai képzésével, tanulmányi szerződések megkötése mellett támogatja azt, hogy több munkakör ellátására is alkalmas munkaerő-állomány jöjjön létre, mellyel a rugalmasabb foglalkoztatáson keresztül lehetővé teszi a jelentkező foglalkoztatási gondok megelőzését.
- A Munkáltató olyan modulrendszerűen kialakított képzéseket alkalmaz, amelyek a munkakörök egymásra épülésével összhangban, szakmai ráképzések útján biztosítják a munkavállalók részére új munkakör elsajátítását.
- A Munkáltató a munkaviszony létesítéséhez kapcsolódó belső munkaerőmozgás folyamatát „A MÁV Zrt. munkakör elemzési, értékelési és besorolási rendszerének működtetéséről, a személyi alaphér megállapítás szabályairól” tárgyú utasításban szabályozza. Az esetlegesen felmerülő foglalkoztatási nehézségek esetén a Munkáltató a munkaerő felvételek átstrukturálásával biztosítja, hogy a meglévő, megfelelő végzettségű, képzettségű, szakmai tapasztalattal rendelkező és egészségileg alkalmas munkaerő-állományból legyen pótolva a természetes fogyás okozta létszámcsökkenés.
- A munkaerő felvételek során a Munkáltató törekszik a magasabb végzettségű munkavállalók alkalmazására, hogy az esetleges technikai, technológiai változások esetén a foglalkoztatásban állók közül is kialakítható legyen a magasabb technikai színvonal kezelésére is alkalmas munkaerő állomány.
- A Munkáltató a vállalaton belül az egyes egységek területileg eltérő munkaerő-piaci környezetének kiegyenlítése érdekében munkásszállás biztosításával növeli a munkavállalók mobilitását.
- A Munkáltató gazdaságossági érdekeivel összhangban a szükséges humán erőforrás egyenletes elosztására törekszik. A Munkáltató vállalja, hogy a munkahely (munkavégzési hely) tekintetében határozott idejű munkaszerződés-módosításokkal is biztosítja az önkéntes munkavállalói mozgást az egyes földrajzi, illetve szakmai területek között, amennyiben ez szükséges. Erről a Munkáltató előzetesen az érintett szervezeti egység szintjén tájékoztatja a helyi üzemi tanácsot (megbízottat) és a képvisellel rendelkező szakszervezeteket. Ezzel összefüggésben a Munkáltató az ilyen munkaszerződés-módosítással érintett munkavállalók számára lakhatási támogatást, vagy megfelelő minőségű szálláslehetőséget biztosít.

3.2. Munka- és egészségvédelem

A munkavállalók egészséget nem veszélyeztető és biztonságos foglalkoztatása érdekében továbbra is cél:

- a munkabalesetek számának és súlyosságának folyamatos csökkentése;
- a meglévő kedvezőtlen munkakörülményekből és munkakörnyezetből eredő kockázatok folyamatos feltárása és mérséklése;
- a műszaki színvonal emelése (korszerű gépek, berendezések beszerzése és használatba vétele stb.).

3.3 A hatósági orvosi vizsgálatához kötött munkakörben egészségileg alkalmatlanná vált munkavállaló kedvezményei, a Kollektív Szerződés 46.§-ában foglaltakon túlmenően

- Azon munkavállaló számára, aki a MÁV Zrt-nél legalább 25 éven keresztül a vasúti közlekedés biztonságával összefüggő munkaköröket betöltő munkavállalókkal szemben támasztott egészségügyi követelményekről és az egészségügyi vizsgálat rendjéről szóló 203/2009 (IX. 18.) Korm. rendeletnek a jelen megállapodás megkötésének napján hatályos szövege alapján annak hatálya alá tartozó munkakörben (a továbbiakban: „hatósági orvosi vizsgálatához kötött munkakörben”) volt foglalkoztatva, és az egészségi állapotának munkavégzésből eredő megromlása miatt – a nyugdíjkorhatárának elérése előtt 24 hónapon belül – munkaköre ellátására véglegesen alkalmatlanná vált (kivéve rokkantság), és számára más, megfelelő munkakör felajánlása nem lehetséges, akkor a közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetésre irányuló megállapodásban az Mt-ben meghatározott felmondási idő, végkielégítés megváltásán túlmenően a Munkáltató további 3 havi szociális juttatás kifizetését is biztosítja.
- Azon munkavállaló, aki a MÁV Zrt-nél legalább 25 éven keresztül hatósági orvosi vizsgálatához kötött munkakörben volt foglalkoztatva, és munkaköréhez szükséges alkalmas minősítést – a nyugdíjkorhatárának elérése előtt 24 hónapon belül – olyan foglalkoztatási korlátozásokkal kapja meg, ami miatt a Munkáltató az eredeti munkakörében nem tudja tovább foglalkoztatni, a Munkáltató megvizsgálja és elősegíti olyan munkakörbe helyezését, amelyhez szükséges szakképzettséggel és egészségi alkalmassággal rendelkezik.
- Azon munkavállaló, aki a MÁV Zrt-nél legalább 15 éven keresztül hatósági orvosi vizsgálatához kötött munkakörben volt foglalkoztatva, és munkaköréhez szükséges alkalmas minősítést – a nyugdíjkorhatárának elérése előtt 10 éven belül – olyan foglalkoztatási korlátozásokkal kapja meg, ami miatt az eredeti munkakörében tovább nem foglalkoztatható és részére a Munkáltató megfelelő munkakört sem tud felajánlani, akkor a munkavállaló képzettségi és egészségi állapotának megfelelő más olyan munkakör betöltéséhez szükséges szak-, illetve átképzés lehetőségét is meg kell vizsgálni, melyben a munkavállalót tovább tudja foglalkoztatni. Amennyiben a Munkáltató ilyen lehetőséget fel tud ajánlani, a munkakör betöltéséhez szükséges szak-, illetve átképzés költségei a Munkáltatót terhelik.
- Munkáltató vállalja, hogy azon munkavállaló számára minden segítséget megad a MÁV-Csoporton belüli elhelyezkedés érdekében, aki a MÁV Zrt-nél legalább 15 éven keresztül hatósági orvosi vizsgálatához kötött munkakörben volt foglalkoztatva, és egészségi állapotának szolgálatból származó megromlása miatt

munkaköréhez szükséges alkalmas minősítést foglalkoztatási korlátozásokkal kapja meg (kivéve rokkantság).

Az előző pontok alkalmazása során

- a MÁV Zrt-nél az adott munkakörben történt foglalkoztatás idejébe beszámít a folyamatosnak elismert munkaviszony időtartama alatt, ilyen munkakörben történt munkavégzés is.
- a munkakör betöltésére vonatkozó korlátozott alkalmasságot, illetve végleges egészségi alkalmatlanságot kizárólag foglalkozás-egészségügyi szakorvos állapíthatja meg.
- a más munkakör vonatkozásában a 4.2 pontban foglaltakat kell megfelelően alkalmazni.

3.4. **Rekreációs intézkedések**

- A nehéz fizikai munkát végző, nagy terhelésnek kitett, a vasúti forgalom lebonyolításával közvetlenül összefüggő munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók munkaképesség-csökkenésének megelőzése érdekében a Munkáltató egészségmegőrző programot működtet.
- A Munkáltató vállalja, hogy az egészségmegőrző program kapacitását a 2018. évben kezdődő programban további 65 fővel (680 főre) növeli.

A felek megállapodnak abban, hogy az Egészségmegőrző Program 2019/2020. évi működtetése során – legfeljebb a 2019/2020. évre vonatkozóan biztosított 680 fős részvételi létszámmal azonos létszámban – mindazok számára felajánlja az Egészségmegőrző Programban való részvétel lehetőségét, akik a 2018. évben a 230 órát meghaladó mértékű rendkívüli munkavégzést teljesítettek.

A Munkáltató a részvételt a jogosult Munkavállaló 40 órára járó távolléti díjával támogatja akkor is, ha 40 óra távolléti díjjal fizetett távollétnek a rendes munkaidő terhére történő biztosítása foglalkoztatási okból egyébként nem lehetséges.

Az előzőek szerint jogosult munkavállaló írásban nyilatkoznatni kell arról, hogy vállalja –e a Programban való részvételét.

(Amennyiben az arra jogosultak száma meghaladná a 680 fős keretet, akkor a létszámkeret feletti munkavállalók ettől függetlenül jogosultak a 40 órára számított távolléti díjukra.)

A 680 fős létszámkeretből esetlegesen fennmaradó mértéket a 2019/2020. évi Egészségmegőrző Programra egyébként irányadó szabályoknak megfelelően lehetséges igénybe venni.

- Az egészségmegőrző programon felül – lehetőségeihez mérten – a kiemelt kockázatú munkakörökben foglalkoztatottak részére védőoltások révén biztosítja egészségük megtartását.
- A Munkáltató azokban a munkakörökben, ahol a munkakör betöltésének előfeltétele a jogszabályban meghatározott kötelező hatósági orvosi alkalmasság, a szabadidő terhére a hatósági orvosi vizsgálatot megelőzően legalább 1 hónappal, szűrés jelleggel biztosítja orvosi ellenőrző vizsgálat lehetőségét az érintett munkavállalóknak. Ezek a vizsgálatok arra irányulnak, hogy a munkaköri

kockázatok okoztak-e szervi elváltozást, illetve észlelhetőek-e krónikus megbetegedések jelei, valamint alkalmas-e a munkavállaló a munkaköri feladatainak további ellátására.

- A 2018. évtől kezdődően a fizikai munkakörökben foglalkoztatottak részére, a munkakörülmények okozta igénybevételek, a munkavégzés jellege, a fokozott munkahelyi kockázatok krónikus hatásaként az ún. „nem fertőző betegségek” (pl. a magas vérnyomás, 2-es típusú cukorbetegség, ízületi betegségek stb.) megelőzése érdekében, orvosi javaslat alapján évente dietetikus tanácsadás, illetve a szükséges gyógytorna igénybevételeinek lehetőségét – a munkavállaló szabadidejének terhére - biztosítja a Munkáltató.
- A munkavégző képesség megőrzése érdekében a már kialakult megbetegedések észlelése és időben történő gyógykezelése, gondozása érdekében a 2018. évtől a rizikófaktorokra tekintettel – az egészségügyi adataik alapján, a Vasútegészségügyi Nonprofit Közhasznú (VNK) Kft. javaslatának megfelelően – évente 100 fős minta alapján speciális vizsgálati program kerül összeállításra, amelynek alapján kerülhet sor az egészségmegőrző program bővítésére.
A munkavállalói egészségprogram keretében egy választott szűrővizsgálaton való részvételt biztosít ingyenesen a Munkáltató, a munkavállaló szabadideje terhére.
- A Munkáltató a VNK Kft. által készített szórólapokon keresztül is felhívja a vasutas munkavállalók figyelmét arra hogy munkavégzésük mellett szakítsanak időt egészségük megőrzésére, és mit tegyenek annak érdekében, hogy a következő munkaköri alkalmassági vizsgálaton is jó egészségi állapotban legyenek, valamint miként vehetik igénybe a vasútegészségügyi ellátórendszert.

3.5 Munkafeltétel és munkakörülmény javító intézkedések:

A MÁV Zrt.

- valamennyi munkahelyen – az erre vonatkozóan a Paritásos Munkavédelmi Testület által elfogadott munkavédelmi programmal összhangban – törekszik az ergonómiai és klimatizálási követelmények érvényesítésére;
- a képernyős munkahelyek esetében a jogszabályoknak megfelelő követelmények érvényesítését elősegíti és kiemelten ellenőrzi,
- a jogszabálynak megfelelően az üzemi közlekedési utakon, technológiai területeken keletkező, a botlásveszélyek megszüntetésére soron kívül intézkedéseket tesz;
- az üzemi és szociális helyiségekben megfelelő higiéniai feltételeket biztosít.
- a 2017. évtől kezdődően atipikus foglalkoztatási formákat vezet be egyes szakértői munkakörökben. Ennek keretében munkáltatói döntés alapján az ilyen munkakört ellátó munkavállaló részére részmunkaidős foglalkoztatást biztosít, valamint távmunka lehetőségét biztosítja a legalább 5 éves folyamatos munkavisztonnyal rendelkező, elsősorban 10 év alatti gyermeket nevelő munkavállalók részére, a munkaviszonyuk fenntartása érdekében.

A 2018. évtől kezdődően - az atipikus foglalkoztatási formák előző évi tapasztalatainak áttekintését követően - az általa meghatározott szakértői munkaköröket felülvizsgálja, az előző célok elérése érdekében.

3.6 Utánpótlás biztosítása

- A Munkáltató a szakgimnáziumok és szakközépiskolák tanulóival már a képzés időtartama alatt pályázat alapján ösztöndíj-szerződést köt az utánpótlás biztosítása

érdekében, részükre rendszeres, havonkénti támogatást biztosításával. Ezzel együtt biztosítja a nyári gyakorlat teljesítését abban a szakmában és munkakörnyezetben, ahol a tanulmányok befejezését követően a tanulót foglalkoztatni kívánja.

Ennek keretszáma a

- 2017. évben 60 fő
- 2018. évben 65 fő
- 2019. évben 60 fő

- A Munkáltató részt vesz a megyei kormányhivatalok foglalkoztatási főosztályai által szervezett pályaaorientációs kiállításokon. A pályaaorientációs tevékenység hatékonyságának növelése érdekében a 7-8. osztályos tanulók, valamint az érettségiző fiatalok részére a szakmai területek bevonásával üzemlátogatásokat szervez.
- A Munkáltató folytatja és bővíti a diplomás pályakezdő beillesztési programot, annak érdekében, hogy minél több fiatal diplomás kapjon támogatást az új munkakörnyezetbe történő beilleszkedéshez, illetve nyomon követhető legyen a pályájuk alakulása. Különös figyelmet fordít a mesterképzésben oklevelet szerzett diplomások megszerzésére és a számukra illetve a munkáltató számára is optimális munkakörben történő foglalkoztatásukra.
- A hosszú távú munkaerő-utánpótlás biztosítása érdekében a Munkáltató a duális képzési lehetőségét ajánlja fel, így a tanulmányi időszak alatt rendszeres jövedelem biztosításával, a leendő munkakörnyezetének megismerésével, munkakapcsolatok kialakításával a Munkáltató számára is tervezhetővé válik az utánpótlás.

Ennek keretszáma a

- 2017. évben 7 fő
- 2018. évben 10 fő
- 2019. évben 10 fő

- A Munkáltató felsőfokú ösztöndíj programot dolgoz ki, melynek keretében ösztöndíj lehetőséget biztosít a felsőoktatásban tanulók számára. A Munkáltató az ösztöndíj időtartama alatt meghatározott óraszámban számít a hallgatók jelenlétére, mely időtartam alatt lehetőségük nyílik az alapvető vasúti ismeretek és helyismeret elsajátítására, ami segíti a szervezetbe való beilleszkedésüket

Ennek keretszáma a

- 2017. évben 23 fő
- 2018. évben 20 fő
- 2019. évben 20 fő

3.7 A munkavállalók ösztönzése munkatársak toborzása tekintetében

A MÁV Zrt. azon munkavállalóját bruttó 35.000 Ft illeti meg, aki írásban leendő munkavállalót (ide nem értve a vállalatcsoport más munkáltatóinál jelenleg munkaviszonyban állókat) ajánl valamely, a Munkáltató által jóváhagyott létszámtervben szereplő valamely üres pozíció határozatlan időtartamra történő

betöltése, vagy határozott időtartamra történő pótlása érdekében meghirdetett álláshelyre, ha az ajánlott jelölt személy munkaviszonyt létesített a MÁV Zrt-vel és az a munkaszerződésben kikötött próbaidő lejártát követően is fennáll.

Az ajánló munkavállalót további bruttó 40.000 Ft ajánlási díj illeti meg abban az esetben, ha a korábban általa ajánlott munkavállaló munkaviszonya a munkaviszony létesítését követő 1 év letelte után is fennáll.

A Munkáltató évente felülvizsgálja és ennek eredményeképpen az aktuális munkaerőpiaci helyzetnek megfelelően módosíthatja a Munkavállalói Ajánlási Program hatálya alá tartozó munkaköröket.

Egyebekben a Munkavállalói Ajánlási Program további feltételeit munkáltatói utasítás állapíthatja meg.

4. A foglalkoztatási feladatok megoldása során alkalmazott eszközök

4.1. Munkaerő-piaci szolgálat

A Munkáltató belső munkaerő-piaci szolgálatot működtet. A MÁV Zrt. honlapján, a Karrier Portálon jeleníti meg a megüresedő munkaköröket (kereslet) és hozzájárulásuk esetén itt rögzíti a munkáltató működésével összefüggő okból munkáltatói felmondással érintett munkavállalók adatait (kínálat). A Humánerőforrás gazdálkodás szervezet és a humánpartnerek közreműködésével valósul meg a kereslet-kínálat megfeleltetése, az érintettek MÁV Zrt-n belüli új munkakörben történő elhelyezkedésének elősegítése. A humánpartnerek (többek között szórólap, hirdetmény útján) a területükhöz tartozó szervezeti egységeknél, szolgálati helyeken gondoskodnak az üres álláshelyek közzétételéről. Ezen túlmenően a MÁV Zrt. intézkedéseket tesz a vállalatcsoporton belüli üres álláshelyek feltárására és ezeknek a munkavállalók körében történő közzétételére.

4.2. Más munkakör felajánlása

A MÁV Zrt. a jelen megállapodás hatálya alatt – a szükségessé vált belső strukturális változásokon túl – nem tervezi a foglalkoztatottak számának érdemi csökkentését.

Amennyiben - különösen műszaki fejlesztés, technológiaváltás, megrendelés-állomány csökkenés, az ügyviteli folyamatok átalakítása, hatékonyság-növelés következtében - foglalkoztatási gondok keletkeznének, a Munkáltató a munkaerő-piaci szolgálat igénybevételének lehetőségén túl az érintett munkavállalók részére az Mt. 66.§ (5) bekezdésében foglaltak megfelelő alkalmazásával lehetőség szerint másik, méltányos továbbfoglalkoztatást jelentő munkakört ajánl fel.

A felajánlott másik munkakör akkor felel meg a méltányosság követelményének, ha:

- a munkakörre előírt képzettségi szint és szakmai tapasztalat megfelel a munkavállaló által betöltött munkakör, vagy az egyébként meglévő és a munkáltató által ismert képzettségi szintjének és szakmai tapasztalatának,
- a munkavállaló a munka elvégzésére egészségileg alkalmas,

- a munkahely és lakóhely (tartózkodási hely, munkásszállás) közötti napi közlekedési idő (a munkaidő kezdetét illetve végét figyelembe véve) oda-vissza mindösszesen a 4 órát – kiskorú gyermekét egyedül nevelő szülő esetében a 2 órát - nem haladja meg, beleértve a településen belüli közlekedési időt is,
- a várható alapbére eléri az utoljára betöltött munkakörben elért alapbér 90 %-át.

4.3. Egyedi elbírálás

A MÁV Zrt az 50. életévét betöltött, de saját jogú nyugdíjra nem jogosult munkavállalók munkaviszonyát a munkáltató oldalán felmerült okból, munkáltatói felmondással kizárólag egyedi elbírálás alapján szüntetheti meg.

Az egyedi elbírálás keretében a továbbfoglalkoztatás szempontjából a munkáltatói jogkör gyakorlója mérlegeli az érintett munkavállaló végzettségét, képzettségét, egészségi alkalmasságát, szakmai tapasztalatát, az általa korábban jellemzően ellátott feladatokat.

Amennyiben az egyedi elbírálást követően a munkaviszony megszüntetésére kerül sor, a Munkáltató köteles a mérlegelését a munkáltatói felmondás indokolásában ismertetni.

4.4. MÁV-ESÉLY program

A Munkáltató a pozíciója megszűnésében érintett, a 45. életévét betöltött, a Munkáltatónál a jelenlegi munkaviszonyában legalább 10 év folyamatos vagy ilyenek elismert munkaviszonnal rendelkező munkavállalók részére munkahely keresés céljából biztosítja a MÁV-ESÉLY programban való részvételt. A MÁV-ESÉLY programban a munkavállaló 3 hónapra mentesül a munkavégzési kötelezettség alól, az erről szóló megállapodás megkötése időpontjában megállapított és rögzített távolléti díj havonta történő megfizetése mellett.

4.5. MÁV-ÉVEK program

A Munkáltató a működésével összefüggő okból munkáltatói felmondással érintett, legalább 15 évi folyamatos MÁV Zrt-nél töltött, vagy ilyenek elismert munkaviszonnal rendelkező munkavállalók részére – legfeljebb a korhatár előtti ellátásra, illetve az öregségi teljes nyugdíjra való jogosultságig – lehetővé teszi a MÁV-ÉVEK programban való részvételt, amennyiben legfeljebb a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban rögzített felmondási idő, végkielégítés és az ezek hosszának megfelelő munkaviszony idejére járó szabadság időtartama hiányzik a jogosultság megszerzéséig.

A humán erőforrás vezérigazgató-helyettes előzetes engedélyével a MÁV Zrt-nél legalább 25 évig hatósági orvosi vizsgálatához kötött munkakörben foglalkoztatott, munkaköre ellátására egészségügyileg alkalmatlanná vált munkavállaló – legfeljebb a korhatár előtti ellátásra, illetve az öregségi teljes nyugdíjra való jogosultságig – MÁV-ÉVEK programban vehet részt, amennyiben legfeljebb a Munka Törvénykönyvében meghatározott rögzített felmondási idő, végkielégítés

és az ezek hosszának megfelelő munkaviszony idejére járó szabadság időtartama hiányzik a jogosultság megszerzéséig.

A MÁV-ÉVEK Program közös szabályai:

A MÁV-ÉVEK Program időtartamára, a munkavégzés alóli mentesítés alatt a munkavállalót havonta az erről szóló megállapodás megkötése időpontjában megállapított és rögzített távolléti díj illeti meg.

Amennyiben a korhatár előtti ellátására, illetve az öregségi teljes nyugdíjra való jogosultság eléréséhez legfeljebb további 3 hónap hiányzik, akkor a Program időtartama a szükséges idővel meghosszabbodik.

A humán erőforrás vezérigazgató-helyettes méltányossági jogkörében eljárva jogosult a MÁV-ÉVEK Program időtartamát a korhatár előtti ellátására, illetve az öregségi teljes nyugdíjra való jogosultság megszerzésének időpontjáig, de legfeljebb 36 hónapra kiterjeszteni, a távolléti díj időarányos csökkentése mellett.

4.6 Atipikus foglalkoztatás

A Munkáltató megvizsgálja a működési körében felmerült okból történő munkaviszony megszüntetéssel veszélyeztetett munkavállalók esetében a foglalkoztatás fenntartásának lehetőségét atipikus foglalkoztatás bevezetésével.

4.7. Képzési támogatás

A Munkáltató azon foglalkoztatási nehézséggel érintett munkavállalók részére, akiknek belső átképzéssel nem tud végzettségüknek, képzettségüknek, szakmai tapasztalatuknak illetve egészségi alkalmasságuknak megfelelő, betölthető munkakört felajánlani, a munkaerő-piacon esélyeik növelése érdekében a munkavállalók által kiválasztott külső (a MÁV Zrt. szervezetén kívüli) – legfeljebb hat hónap időtartamú – képzés költségeit (tanfolyami díj, vizsgadíj, vagy regisztrációs díj) legfeljebb 200.000 Ft-ig kifizeti.

5. A felek együttműködése a munkaügyi kapcsolatok területén

- 5.1. A Munkáltató és az aláíró szakszervezetek kijelentik, hogy kölcsönösen érdekeltek a kiegyensúlyozott munkaügyi kapcsolatok és a rendszeres, érdemi párbeszéd fenntartásában, az érdekegyeztetés rendszerének színvonalas működtetésében.

- 5.2. A megállapodást kötő felek az érdekek kölcsönös beszámításának elvére alapozva a Kollektív Szerződésben és egyéb kollektív erejű megállapodásokban rögzítik a munkavállalók munkaviszonyával, élet- és munkakörülményeivel, a munkavállalók és a Munkáltató kötelezettségeivel, valamint a munkáltatás alapvető szabályaival összefüggő normákat.
- 5.3. A MÁV Zrt. kötelezettséget vállal arra, hogy a társaságnál működő és képvisellel rendelkező szakszervezetek számára folyamatosan biztosítja a szakszervezeti (érdekképviselési) tagdíj munkavállalói kérelemre történő levonását és átutalását, valamint havonta az erre vonatkozó adatok szolgáltatását.
- 5.4. A megállapodást aláíró felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a kialakult problémákat, konfliktusokat az érdekegyeztetés valamennyi szintjén tárgyalásos úton rendezik. Ennek sikertelensége esetén fordulnak csak hatósághoz vagy bírósághoz.
- 5.5. A megállapodást kötő felek - a foglalkoztatás biztonságára tekintettel - alapvető érdeküknek tartják, hogy a Munkáltató teljes mértékben igénybe vehesse az egyes munkavállalói csoportok foglalkoztatása esetén részére jogszabályban biztosított közteherbeli kedvezményeket. A kedvezmények igénybevételéhez kapcsolódóan az érintett munkavállalók kötelesek együttműködni a Munkáltatóval.
- 5.6. Amennyiben jogerősen megállapítást nyer az, hogy a Munkáltató jogellenesen szüntette meg a munkavállaló munkaviszonyát, azonban az ítélet nem kötelezi a munkáltatót a munkaviszony helyreállítására, akkor a képviselésében eljáró szakszervezet útján az érintett munkavállaló kérelmezheti az újbóli foglalkoztatását, melynek kapcsán a munkavállaló képviselését ellátó szakszervezet és a Munkáltató részéről a humán erőforrás vezérigazgató-helyettes (vagy a megbízottja) egyeztetést folytatnak le.
- 5.7. Az aláíró felek kifejezik azon szándékukat, hogy amennyiben a Munkáltató foglalkoztatási helyzete a későbbiekben azt lehetővé teszi, közösen megvizsgálják a zavartalan vasúti közlekedést biztosító munkakörökben (KSz 8. melléklet) a napi teljes munkaidő mértékének [Mt. 92.§ (1) bekezdés szerinti napi 8 óra] az egészségi ártalom vagy veszély kizárásának érdekében [Mt. 205.§ (3) bekezdés] történő csökkentésének lehetőségét.

6. Záró rendelkezések

- 6.1 Az aláíró felek vállalják, hogy legkésőbb 2019. év decemberében tárgyalásokat kezdenek új megállapodás megkötéséről.
- 6.2 A felek e megállapodást „kollektív erejű megállapodásnak” tekintik, amelyet az aláíró felek csak egyezően kinyilvánított közös akarattal módosíthatnak.
- 6.3 A felek vállalják, hogy jelen megállapodásban foglaltak teljesülését bármelyik aláíró fél kezdeményezésére közösen áttekintik. A felek a tárgyalások során a megállapodás esetlegesen szükséges módosítását is jogosultak kezdeményezni.

6.4 A felek kinyilvánítják abbéli szándékukat, hogy a vasúti alágazatra vonatkozóan minél előbb alágazati kollektív szerződés jöhessen létre. Ennek érdekében készek az ehhez szükséges tárgyalások megkezdésére.

6.4 A felek a jelen megállapodás felmondásának jogát a 2017. évben kizárják. Ezt követően hat hónapos felmondási idővel lehetséges a felmondás jogának gyakorlása.

A jelen egységes szerkezetbe foglalt megállapodás szeptember 21. napjától hatályos.

Budapest, 2018. szeptember 21.

A Munkáltató részéről:

dr. Homolya Róbert elnök-vezérigazgató s.k.
MÁV Magyar Államvasutak Zrt.

Az Mt. 276.§ (2) bekezdése szerint kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezetek részéről:

Dzama Demjén László elnökségi tag s.k.
Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete

dr. Laboda József elnök s.k.
Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete

Szabó Gyula MÁV Zrt. ügyvivő s.k.
Vasutasok Szakszervezete

Halasi Zoltán elnök s.k.
VDSzSz Szolidaritás

A munkáltatónál képviselettel rendelkező további szakszervezetek részéről:

.....
Gépészek Szakszervezete

dr. Záhonyi Zsolt ügyvezető alelnök s.k.
Mozdonyvezetők Szakszervezete

Bihary Ferenc alelnök s.k.
Vasutasok Független Szakszervezeti Szövetsége