

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

2020.

A megállapodást aláíró Felek kinyilvánítják, hogy alapvető közös érdekük a MÁV-START Zrt. által nyújtott szolgáltatások minőségének emelésén és működési hatékonyságának növelésén keresztül elérni a vasúti közlekedésnek a közösségi közlekedésen belül megvalósuló egyre nagyobb térnyerését, ami azon túl, hogy javítja a Munkáltató munkaerőpiaci megítélését, pozitív hatást gyakorol a munkaerő megtartására, a vasutas munkavállalók jövedelmi pozíciójára, 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-START Zrt.-nél a foglalkoztatás, a munka- és egészségvédelem, valamint a munkaügyi kapcsolatok terén az alábbi megállapodást kötik.

1. Együttműködés a foglalkoztatási tervek és intézkedések vonatkozásában

1.1. A MÁV-START 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 és a vasúti személyszállítási közszolgáltatási megrendelések esetleges változásának jövőbeni létszámra gyakorolt hatásainak elemzését elvégzi és ezt az érdekképviseltek részére bemutatja. A létszámkiváltó hatással járó beruházások esetén az esetlegesen felszabaduló munkavállalók továbbfoglalkoztatásának lehetőségeiről intézkedési tervet dolgoz ki. Ennek kapcsán az aláíró szakszervezetek bármelyikének kérésére egyeztetést folytat.

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

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

2.1 A hosszú távú foglalkoztatást biztosító programok

- A Munkáltató a munkavállalók Képzési Tervben rögzített 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 különálló szakmai alapképzéseket, valamint továbbképzések és átképzések esetén olyan modulrendszerűen kialakított képzéseket alkalmaz, amelyek a munkakörök egymásra épülésével összhangban, szakmai ráképzések útján

biztosítják a munkavállalók részére új munkakör betöltéséhez szükséges tudás elsajátítását.

- A Munkáltató a munkaviszony létesítéséhez kapcsolódó belső munkaerőmozgás folyamatát utasításban szabályozza. A Munkáltató az esetlegesen felmerülő foglalkoztatási nehézségek esetén elsősorban a meglévő, megfelelő végzettségű, képzettségű, szakmai tapasztalattal rendelkező és egészségileg alkalmas munkaerő-állományból pótolja - a természetes fogyás okozta - létszámcsökkenést.
- 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 szervezeti egységek területileg eltérő munkaerő-piaci környezetének kiegyenlítése érdekében munkásszállás biztosításával is 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.

2.2. Munka- és egészségvédelem

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

- a munkabalesetek számának és súlyosságának folyamatos csökkentése, elsősorban azok megelőzését elősegítő oktatások folyamatos szervezése, megtartása által;
- a meglévő kedvezőtlen munkakörülményekből és munkakörnyezetből eredő kockázatok folyamatos feltárása és mérséklése;
- a műszaki színvonal emelése (korszerű gépek, berendezések beszerzése és használatba vétele stb.).

2.3 **A hatósági orvosi vizsgálatához kötött munkakörben egészségileg alkalmatlanná vált munkavállaló kedvezményei, a Kollektív Szerződés 53.§-ában foglaltakon túlmenően**

- Azon munkavállaló számára, aki a MÁV-START 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 korhatár előtti ellátására való jogosultságának illetve az öregségi teljes nyugdíjra való jogosultságának az 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-START Zrt-nél legalább 25 éven keresztül hatósági orvosi vizsgálatához kötött munkakörben volt foglalkoztatva, és munkaköréhez szükséges alkalmas minősítést – a korhatár előtti ellátására való jogosultságának illetve az öregségi teljes nyugdíjra való jogosultságának az 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-START Zrt-nél legalább 15 éven keresztül hatósági orvosi vizsgálatához kötött munkakörben volt foglalkoztatva, és munkaköréhez szükséges alkalmas minősítést – a korhatár előtti ellátására való jogosultságának illetve az öregségi teljes nyugdíjra való jogosultságának az 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 a MÁV-csoporton belüli pályázati lehetőségekről felhívja a figyelmét és tájékoztatja azon munkavállalót, aki a MÁV-START 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).

A 2.3. pont alkalmazása során

- a MÁV-START 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 3.2 pontban foglaltakat kell megfelelően alkalmazni.

2.4. **Rekreációs intézkedések**

- Azon munkavállalók egészségének és munkavégző képességének megőrzése, munkaképesség csökkenésének megelőzése érdekében, akik napi munkatevékenységük során, közszolgálati tevékenységet ellátó, közlekedés biztonságával összefüggő, valamint az utasokkal közvetlen kapcsolatba kerülő, fokozott éberséget követelő és nagyfokú fizikai és pszichikai igénybevétellel járó munkafeladatokat látnak el, a Munkáltató Egészségmegőrző programot működtet.

A Munkáltató vállalja, hogy az Egészségmegőrző programot 600 fő/év kapacitással, a veszélyhelyzet megszűnését követően pedig a lehetőségekhez mérten működteti.

A programban való részvételt a Munkáltató a munkavállaló éves rendes szabadságkerete terhére biztosítja az Egészségmegőrző Programról szóló utasítás 1/A. mellékletében felsorolt munkakörök esetében. Kivételt képeznek az 1/B sz. mellékletben meghatározott munkakörök, ahol 3 évente a Munkáltató 5 munkanap fizetett távollétet biztosít, valamint a Kollektív Szerződés 49.§ alapján, az ott meghatározott munkakört betöltő munkavállalók ez irányú kérése esetén, a részükre biztosított 2 nap rendkívüli szabadsága terhére, (az érintett munkakörök felsorolását az 1/C melléklet tartalmazza).

A Munkáltató biztosítani kívánja továbbá a baleseti eseményben érintett, az esemény következtében lelki traumát elszenvedő vasúti járművezetőknek és a személyszállítási utazó munkakörökben foglalkoztatott munkavállalóknak, hogy az éves kapacitások terhére, határidőn túl, saját kérésükre, soron kívül igénybe vehessék - az utasításban foglalt feltételekkel - az Egészségmegőrző Programot. Ezekon felül, az éves szabad kapacitás terhére a Munkáltató biztosítani kívánja azon munkavállalók részére is a programban való részvételt, akik 230 órát meghaladó mértékű rendkívüli munkavégzést teljesítettek.

- 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 a munkavállaló a munkaköri feladatainak további ellátására vonatkozó orvosi vizsgálatot megelőzően előreláthatólag alkalmasnak minősüljön.

- 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 igénybevételének lehetőségét – a munkavállaló szabadidejében - biztosítja a Munkáltató.
- A munkavégző képesség megőrzése érdekében a már kialakult megbetegedések észlelése és időben történő gyógykezelése, gondozása érdekében 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 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.
- A Munkáltató vállalja, hogy megvizsgálja a rendelkezésre álló költségkeret, az országos programlehetőségek és az elérhető szolgáltató(k) kapacitásának függvényében az egyéb szűrőprogramok (országos szűrőbusz, egyéb irodai munkavállalói szűrőprogram, az éves vasutas rendezvényeken szűrősátor biztosítása) indításának lehetőségét, illetve a MÁV-START Zrt. bekapcsolódásának lehetőségét.

2.5 Munkafeltétel és munkakörülmény javító intézkedések:

A MÁV-START 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.
- biztosítja az otthoni munkavégzés lehetőségét a munkavállaló kérelme esetében, valamint biztosítja a távmunka lehetőségét a munkavállaló jelentkezése esetén, munkaszerződés-módosítással, ha a munkakör jellege és a munkáltató biztonságos működőképessége ezt lehetővé teszi

2.6 Utánpótlás biztosítása

- A Munkáltató a technikumok és szakképző iskolák 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.
- A Munkáltató biztosítja a középfokú iskolák tanulóinak az egybefüggő nyári szakmai gyakorlat teljesítését – a vasútspecifikus (pl.: vasútjármű-szerelő), de nem csak a vasútspecifikus szakmát (pl.: villanszerelő) tanulók számára is, a szakmai területekkel való egyeztetést követően.
- A Munkáltató részt vesz különböző szervezésben (pl.: megyei kormányhivatalok, területi kereskedelmi és iparkamarák, MÁV Zrt.) megvalósuló pályaaorientációs kiállításokon. A pályaaorientációs tevékenység hatékonyságának növelése érdekében a 7-8. osztályos tanulók, valamint az érettségiző fiatalok részére a szakmai területek bevonásával üzemlátogatásokat szervez. Továbbá a Munkáltató középfokú iskolalátogatási programokon és nyílt napokon is részt vesz, a meglévő, illetve a lehetséges partneriskolák körében, ahol rövid előadások, beszélgetések keretében népszerűsíti a működése szempontjából fontos szakmákat.
- 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 él a felsőfokú duális képzés lehetőségével, amelynek a következtében a tanulmányi időszak alatt rendszeres jövedelem biztosításával, a leendő munkakörnyezet megismerésével és a munkakapcsolatok kialakításával a Munkáltató számára is tervezhetővé válik az utánpótlás.

- A Munkáltató felsőfokú ösztöndíj programot működtet, melynek keretében ösztöndíj lehetőséget biztosít a felsőoktatásban tanulók számára. A Munkáltató az ösztöndíj időtartama alatt meghatározott óraszámban számítja a hallgatók jelenlétére, mely időtartam alatt lehetőségük nyílik az alapvető vasúti ismeretek és helyismeret elsajátítására, ami segíti a szervezetbe való beilleszkedésüket.
- A Munkáltató biztosítja a szakdolgozat megírásának lehetőségét bármely felsőoktatási intézmény hallgatója számára, amennyiben olyan vasútspecifikus témát választ, ami a Munkáltató tevékenységi köréhez kapcsolódik.
- A Munkáltató különböző felsőfokú programokon vesz részt (pl.: nyílt napok; előadások), ahol bemutatja, népszerűsíti az egyes végzettségekkel betölthető munkaköröket.
- A Munkáltató a vasúti munkabalesetben elhunyt szülő árváinak, valamint az esélyegyenlőség elősegítése érdekében arra rászoruló vasutas gyermekek részére a közép- vagy felsőfokú tanulmányaik ösztönzése és támogatása érdekében vállalja, hogy 2020. évben ösztöndíj rendszert vezet be.
- A munkáltató az új és a potenciálisan új munkavállalók munkahelyi beilleszkedésének elősegítése céljából megvizsgálja a jelenlegi mentori rendszer kiterjesztésének és közös szabályozásának lehetőségét.

3. A foglalkoztatási feladatok megoldása során alkalmazott eszközök

3.1. Belső-munkaerőmozgás támogatása

A MÁV Zrt. kéthetente hírlevélben jelenteti meg az egész MÁV-csoportra vonatkozó aktuális állásajánlatait, a MÁV-START Zrt. pedig heti rendszerességgel szintén hírlevélben jelenteti meg a MÁV-START Zrt. aktuális állásajánlatait. Az emaillel nem rendelkező munkavállalók részére a hírlevelek eljuttatását, az üres álláshelyek közzétételét egyéb belső kommunikációs csatornákon (pl. faliújságra kifüggesztés útján) végzik. A MÁV-csoport karrieroldalán valamennyi, az egész MÁV-csoportra vonatkozó aktuális, üres állásajánlatát megjeleníti..

3.2. Más munkakör felajánlása

A MÁV-START 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.

Munkáltató vállalja, hogy amennyiben - különösen műszaki fejlesztés, technológiaváltás, megrendelés-állomány csökkenés, az ügyviteli folyamatok átalakítása, hatékonyság-növelés következtében - foglalkoztatási gondok keletkeznének, a 3.1 pontban szereplő MÁV-csoporton belüli munkaerőmozgás támogatásán túl az érintett munkavállalók részére másik, méltányos

továbbfoglalkoztatást jelentő munkakört ajánl fel, azaz a munkavállaló munkaviszonyát csak abban az esetben szünteti meg, ha nincs a képzettségének, végzettségének megfelelő betöltetlen másik munkakör, vagy a munkavállaló a felajánlott munkakört nem vállalja el.

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.

3.3. Egyedi elbírálás

A MÁV-START 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.

3.4. MÁV-ESÉLY program

A Munkáltató a működésével összefüggő okból munkáltatói felmondással érintett, a 45. életévét betöltött, a Munkáltatónál a jelenlegi munkaviszonyában legalább 10 év folyamatos vagy ilyenek elismert munkaviszonnyal 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.

3.5. MÁV-ÉVEK program

A Munkáltató a működésével összefüggő okból munkáltatói felmondással érintett, legalább 15 évi folyamatos MÁV-START Zrt.-nél töltött, vagy ilyennek elismert munkaviszonnyal 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 humánerőforrás igazgató előzetes engedélyével a MÁV-START 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 humánerőforrás igazgató 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.

3.6 Atipikus foglalkoztatás

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

3.7. 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-START Zrt. szervezetén kívüli) – legfeljebb hat hónap időtartamú – képzés költségeit (tanfolyami díj, vizsgadíj, vagy regisztrációs díj) legfeljebb 200.000 Ft-ig kifizeti.

4. A Felek együttműködése a munkaügyi kapcsolatok területén


- 4.1. 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.
- 4.2. 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.
- 4.3. A MÁV-START 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.
- 4.4. 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.
- 4.5. 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.
- 4.6. 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 képviselőjében eljáró szakszervezet útján az érintett munkavállaló kérelmezheti az újbóli foglalkoztatását, melynek kapcsán a munkavállaló képviselőjét ellátó szakszervezet és a Munkáltató részéről a humán erőforrás igazgató (vagy a megbízottja) egyeztetést folytatnak le.
- 4.7. 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.

5. Záró rendelkezések

- 5.1 A jelen megállapodás az aláírásának napjával lép hatályba és 2020. december 31. napjáig hatályos.
- 5.2. Az aláíró Felek vállalják, hogy legkésőbb 2020. év decemberében tárgyalásokat kezdenek egy új megállapodás megkötéséről.
- 5.3. A felek e megállapodást „kollektív erejű megállapodásnak” tekintik, amelyet az aláíró felek csak egyezően kinyilvánított közös akarattal módosíthatnak.

Budapest, 2020. 09.09.

Munkáltató részéről:



.....
MÁV-START Zrt.

A Kollektív Szerződést megkötő, Mt. 276.§ (2) bekezdése szerinti szakszervezetek részéről:



.....
Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete



.....
Vasutasok Szakszervezete



.....
VDSzSz Szolidaritás

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



.....
Mozdonyvezetők Szakszervezete

A munkáltatónál képviselettel rendelkező további szakszervezetek részéről:



.....
Gépészek Szakszervezete



.....
Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete

.....
Vasutasok Független Szakszervezeti Szövetsége