



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

2016. április 19.

A megállapodást aláíró felek egyetértenek abban, hogy 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 minél nagyobb térnyerését, ami növeli a vasutas munkavállalók foglalkoztatás biztonságát és társadalmi megbecsülését is.

Az együttműködési megállapodás megfelelő keretet teremt a rendezett munkaügyi kapcsolatoknak, ezáltal 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

A jelen megállapodás időbeli hatálya a megkötésének napjától 2016. december 31. napjáig terjed.

Ettől eltérően azonban azon munkavállalók számára, akiknek a munkaviszonyának megszüntetésére a 2016. évben a jelen megállapodás megkötése előtt a munkáltató működésével összefüggő okra alapított munkáltatói felmondással került sor, de a jelen megállapodás megkötésének napján még a felmondási idejüket töltik a Munkáltató biztosítja

- a 4.5 pontban írt feltételek fennállása esetén, a munkavállalóval kötött megállapodás alapján, a felmondás idő félbeszakításával a MÁV-ESELY Program szerinti időtartamra a munkavégzés alóli mentesítés igénybevételének lehetőségét, illetve
- a 4.6 pontban írt 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 figyelembevételével.

2. Együttműködés a foglalkoztatási tervek és intézkedések vonatkozásában

- 2.1. A MÁV Zrt. a 2016. évre vonatkozó létszám és a foglalkoztatási jellemzőinek alakulásáról a negyedéves tényadatok rendelkezésre állását követően a Munkáltató tájékoztatja az aláíró szakszervezeteket.
- 2.2. A munkavállalók foglalkoztatására ható munkáltatói intézkedések tervezetének véleményeztetése a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban meghatározott módon történik.

3. A hosszú távú foglalkoztatást biztosító programok

- 3.1. A Munkáltató a meglévő munkavállalók folyamatos szakmai képzésén keresztül tanulmányi szerződéskötéssel támogatja azt, hogy több munkakör ellátására is alkalmas munkaerő állomány jöjjön létre, mellyel a rugalmasabb foglalkoztatáson keresztül lehetővé teszi a jelentkező foglalkoztatási gondok megelőzését.
- 3.2. A Munkáltató olyan modulrendszerűen kialakított képzéseket alkalmaz, amely a munkakörök egymásra épülésével összhangban biztosítja szakmai ráképzésekkel a munkavállalók részére új munkakör elsajátítását.
- 3.3. A Munkáltató a munkaviszony létesítéséhez kapcsolódó belső munkaerőmozgás folyamatát „A MÁV Zrt. munkakör elemzési, értékelési és besorolási rendszerének működtetéséről, a személyi alapbér megállapítás szabályairól” tárgyú utasításban szabályozza. A várható foglalkoztatási nehézségek felmerülése esetén a Munkáltató felvételek korlátozásával biztosítja, hogy a meglévő, megfelelő végzettségű, képzettségű, szakmai tapasztalattal rendelkező és egészségileg alkalmas munkaerő állományból legyen pótolva a természetes fogyás okozta létszámcsökkenés.
- 3.4. A munkaerő felvételek során a Munkáltató törekszik a magasabb végzettségű munkavállalók alkalmazására, hogy az esetleges technikai, technológiai változások esetén a létszámban lévők közül is kialakítható legyen a magasabb technikai színvonal kezelésére is alkalmas munkaerő állomány.
- 3.5. A vállalaton belül az egyes egységek területileg eltérő munkaerő-piaci környezetének kiegyenlítése érdekében munkásszállás biztosításával növeljük a munkavállalók mobilitását.

4. Foglalkoztatási nehézségek megoldása során alkalmazott eszközök

4.1. Munkaerő-piaci szolgálat

A Munkáltató belső munkaerő-piaci szolgálatot működtet. A MÁV Zrt. honlapján, Karrier Portálon jeleníti meg a megüresedő munkaköröket (kereslet) és hozzájárulásuk esetén itt rögzíti a létszám racionalizálásban érintett munkavállalók adatait. A Humánerőforrás gazdálkodás szervezet és a humánpartnerek közreműködésével valósul meg a kereslet-kínálat megfeleltetése, az érintettek MÁV Zrt-én belüli új munkakörben történő elhelyezkedésének elősegítése. A humánpartnerek gondoskodnak az üres álláshelyek közzétételéről (szórólap, hirdetmény) a területükhöz tartozó szervezeti egységeknél, szolgálati helyeken. Ezen túl a Munkáltató a vállalatcsoporton belüli üres álláshelyek feltárására és erről az érintett munkavállalók tájékoztatására is intézkedéseket tesz.

Dr. Salgó

4.2. Más munkakör felajánlása

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

Amennyiben - különösen műszaki fejlesztés, technológiaváltás, megrendelés-állomány csökkenés, az ügyviteli folyamatok átalakítása, hatékonyság növelés következtében - foglalkoztatási gondok keletkeznének, a munkáltató 4.1. pont szerinti 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 képzettségi szintjének és szakmai tapasztalatának,
- a munkavállaló a munka elvégzésére egészségileg alkalmas,
- a munkahely és lakóhely (tartózkodási hely, munkásszállás) közötti napi közlekedési idő 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

Az 50. életévét betöltött, de saját jogú nyugdíjra nem jogosult munkavállalók munkaviszonyát a Munkáltató oldalán felmerült okból, munkáltatói felmondással a MÁV Zrt., 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.

Dr. Láboda

4.4. **Ösztönzött nyugdíjazás**

A rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt el nem ért, de korhatár előtti ellátásra, illetve a nők jogszabály alapján elismerhető 40 éves jogosultsági időtartam alapján teljes összegű öregségi nyugdíjra jogosultságot szerzett munkavállalók részére a Munkáltató 4 havi távolléti díjnak megfelelő összegű juttatást biztosít, amennyiben nyugdíjra vagy korhatár előtti ellátásra való jogosultságukra tekintettel kérik munkaviszonyuk megszüntetését és ez a Munkáltató foglalkoztatáspolitikai célkitűzéseivel összhangban van (a munkaviszony megszüntetését követően pozíciójuk nem, vagy csak olyan másik munkavállalóval tölthető be, akinek a munkaviszonyának fenntartása a Munkáltató működési körében felmerült okból került veszélybe).

4.5. **MÁV-ESÉLY program**

Munkáltató a pozíciója megszűnése okán érintett 45. életévét betöltött nők és férfiak részére biztosítja a munkahely keresés céljából a MÁV-ESÉLY programban való részvételt a munkavállaló munkavégzési kötelezettség alól 3 hónapra történő mentesítésével havonta az erről szóló megállapodás megkötése időpontjában számított távolléti díj fizetése mellett az utolsó belépéstől számított 10 év MÁV Zrt.-nél töltött, vagy ilyennek elismert munkaviszony megléte esetén.

4.6. **MÁV-ÉVEK program**

Munkáltató a létszámleépítésben érintett, legalább 15 évi folyamatos MÁV Zrt.-nél töltött, vagy ilyennek elismert munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók részére – legfeljebb a korhatár előtti ellátásra, illetve a teljes öregségi nyugdíjra való jogosultságig - további 3 havi munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés távolléti díj fizetési kötelezettség melletti biztosításával lehetővé teszi a MÁV-ÉVEK programban való részvételt, amennyiben legfeljebb a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban rögzített felmondási idő, végkielégítés és az ezek hosszának megfelelő munkavégzés idejére járó szabadság időtartama hiányzik életkorban és/vagy szolgálati időben a jogosultság megszerzéséig. A MÁV-ÉVEK időtartama alatt a munkavégzés alóli felmentés mellett havonta a munkavállalóval erről szóló megállapodás megkötése időpontjában számított távolléti díj kerül kifizetésre.

4.7. **Atipikus foglalkoztatás**

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



4.8. Képzési támogatás

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

5. Munka- és egészségvédelem

5.1. Stratégiai célok

5.1.1 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.).

5.2. Célkitűzések, konkrét feladatok

5.2.1 A stratégiai célok elérése érdekében a MÁV Zrt.:

- a nehéz fizikai munkát végző, nagy terhelésnek kitett munkavállalók munkaképesség csökkenésének megelőzése érdekében a forgalom lebonyolításával közvetlenül összefüggő munkakörökben foglalkoztatottak részére a Munkáltató egészségmegőrző programot működtet;
- az egészségmegőrző programon felül – lehetőségeihez mérten – a kiemelt kockázatú munkakörökben foglalkoztatottak részére védőoltások révén biztosítja egészségük megtartását;
- valamennyi munkahelyen törekszik az ergonómiai és klimatizálási követelmények érvényesítésére;
- a képernyős munkahelyeknél a jogszabályoknak megfelelő követelményeket érvényesíti,
- a jogszabálynak megfelelően az üzemi közlekedési utakon, technológiai területeken keletkező, a közlekedés biztonságát súlyosan és közvetlenül veszélyeztető botlásveszélyek megszüntetésére soron kívül intézkedéseket tesz;
- az üzemi és szociális helyiségekben megfelelő higiéniai feltételeket biztosít.

150. Lakatos

6. A felek együttműködése a munkaügyi kapcsolatok területén

- 6.1. A Munkáltató és a szakszervezetek kijelentik, hogy kölcsönösen érdekeltek a kiegyensúlyozott munkaügyi kapcsolatok és a rendszeres, érdemi párbeszéd fenntartásában, az érdekegyeztetés rendszerének színvonalas működtetésében.
- 6.2. A megállapodást kötő felek az érdekek kölcsönös beszámításának elvére alapozva a Kollektív Szerződésben és egyéb megállapodásokban rögzítik a munkavállalók munkaviszonyával, élet- és munkakörülményeivel, a munkavállalók és a Munkáltató kötelezettségeivel, valamint a munkáltatás alapvető szabályaival összefüggő normákat.
- 6.3. A MÁV Zrt. kötelezettséget vállal arra, hogy a társaságnál működő és képvisellel rendelkező szakszervezet számára folyamatosan biztosítja a szakszervezeti (érdekképviselői) tagdíj munkavállalói kérelemre történő levonását és havonként meghatározott adatok szolgáltatását.
- 6.4. A megállapodást aláíró felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a kialakult problémákat, konfliktusokat az érdekegyeztetés valamennyi szintjén elsősorban tárgyalásos úton rendezik.
- 6.5. 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 igénybeviteléhez kapcsolódóan az érintett munkavállalók kötelesek együttműködni a munkáltatóval.




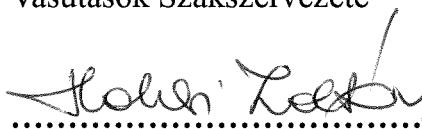
7. Záró rendelkezések


- 7.1 Aláíró felek készek arra, hogy 2016. év decemberében tárgyalásokat kezdjenek új megállapodás megkötéséről.
- 7.2 A felek e megállapodást „kollektív erejű megállapodásnak” tekintik, amelyet az aláíró felek csak egyezően kinyilvánított közös akarattal módosíthatnak.
- 7.3 A jelen megállapodás felmondásának jogát a felek kizárják.

Budapest, 2016. április 19.

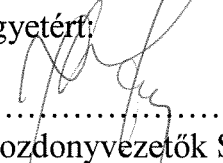
Szakszervezetek


.....
Vasutasok Szakszervezete


.....
Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete Szolidaritás


.....
Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete



.....
Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete

Egyetért:

.....
Mozdonyvezetők Szakszervezete

.....
Vasutasok Független Szakszervezeti Szövetsége

.....
Gépészek Szakszervezete

Munkáltató


.....
MÁV Magyar Államvasutak Zrt. v/h.