

MEGÁLLAPODÁS
a vasúti alaptevékenységgel kapcsolatos egyes
munkakörökre nem szolgálatból származó okból egészségileg alkalmatlanná vált
munkavállalók munkabérének megállapítása

Amelyet megkötöttek egyrészt a MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt., mint munkáltató (továbbiakban: Munkáltató), másrészt a jelen megállapodás aláíróiként jegyzett szakszervezetek alulírott helyen és időben az alábbi feltételekkel.

I. A Felek megállapodnak, hogy:

1. A MÁV-START Kollektív Szerződés 6. sz. mellékletben meghatározott munkakört betöltött munkavállaló munkabérét ezen megállapodás szerint kell megállapítani feltéve, hogy
a) munkakörének ellátására az egészségi állapotának megromlása miatt véglegesen alkalmatlanná vált, s emiatt más munkakörben kell foglalkoztatni, ha
b) a munkavállalónak a 6. sz. mellékletben meghatározott munkakörökben eltöltött szolgálati ideje a 15 évet eléri.

(A 6. sz. mellékletben feltüntetett munkaköröket kiterjesztően értelmezni nem lehet, illetőleg más tevékenység ellátásnak ideje figyelembe nem vehető. Ha a munkavállaló a 6. sz. mellékletben feltüntetett munkakörök közül többen is dolgozott, ezeket az időket össze kell számítani)

2. A munkakör betöltésére vonatkozó végleges egészségi alkalmatlanságot kizárólag foglalkozás-egészségügyi szakorvos állapíthatja meg.

3. A munkavállaló részére a munkakörére vonatkozó végleges egészségi alkalmatlanságának megállapítását követően olyan munkakört kell felajánlani, amelyhez a szükséges szakképzettséggel és egészségi alkalmassággal rendelkezik, és amely munkakör betöltése esetén a korábbi távolléti díjához képest keresetvesztés nem éri.

4. Ha a munkáltató a végleges egészségi alkalmatlanság miatt az eredeti munkakörében nem foglalkoztatható munkavállalónak az alkalmatlanság megállapítását követő 1 éven belül a munkáltató működésével összefüggő okra alapítottnak felmond, az Mt. és a KSZ szerint járó végkielégítéssel felül további 5 havi szociális juttatást biztosít.

5. Ha a munkavállaló további foglalkoztatására olyan munkakörben kerül sor, amelyben a távolléti díja nem éri el a korábbi munkakörében elérhető távolléti díjának 80 %-át, akkor a munkavállaló munkabérét eddig a mértékig ki kell egészíteni (bérkiegészítés).

Az elérhető távolléti díj megállapításánál a munkavállaló korábbi részletes tervezési egységével, munkakörével és munkarendjével megegyező aktív és jogi-statisztikai állományban lévő munkavállalók távolléti díjainak középértékét (mediánját) kell alapul venni. Viszonyítási alapul szolgáló munkakör hiányában a személyi pótlékot – a továbbiakban – a munkáltatónál megvalósult átlagos éves bérfejlesztés mértékével kell növelni

Amennyiben a munkavállalót utóbb részmunkaidőben foglalkoztatják, akkor az előzőekben meghatározott, elérhető távolléti díjat is ennek arányában lehet csak figyelembe venni.

6. A bérkiegészítést személyi pótlék címén a bérköltség terhére kell folyósítani.

7. A személyi pótlék összegét félévenként, legkésőbb január 31. napjáig és július 31.

 1

napjáig, illetőleg a munkavállaló alaphérének megváltozásakor felülvizsgálni, és szükség esetén módosítani kell.

8. A távolléti díj számítására a mindenkor hatályos KSZ rendelkezéseit kell alkalmazni. A munkavállalót megillető személyi pótlék összegének megállapítása során figyelembe kell venni a baleseti járadék, a rendszeresen folyósított kártérítés vagy más járadék együttes összegét is.

9. Ezen § rendelkezései nem terjednek ki az ezt szabályozó külön jogszabály alapján rehabilitációs ellátásra jogosultakra.

10. Ezen megállapodás rendelkezései nem érintik a Kollektív Szerződés 53 § - ának hatályát, azt továbbra is változatlanul alkalmazni kell, a KSZ 53. §-a szerint foglalkoztatott munkavállalók vonatkozásában az abban foglaltak szerint kell eljárni.

II. Hatályba léptető rendelkezések

1. A jelen megállapodás 2018. június 01. napjával lép hatályba 1 éves határozott időre, és a Felek a módosításokat az aláírás napjától kihirdetettnek tekintik. A felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a határozott idő lejárta előtt közösen értékelik a tapasztalatokat és egyeztetést folytatnak a határozatlan időre történő bevezetés lehetőségéről.

Budapest, 2018. május 28. napján

A szakszervezetek részéről:

.....
Mozdonyvezetők Szakszervezete

.....
Vasutasok Szakszervezete

.....
VDSZSZ Szolidaritás

.....
Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete

.....
Gépészek Szakszervezete

.....
Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete

.....
Vasutasok Független Szakszervezeti Szövetsége

A munkáltató részéről:

.....
MÁV-START Zrt.