



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

2012. január 24.

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 megállapodás az aláírásának napjától 2012. június 30. napjáig hatályos.

2. Együttműködés a foglalkoztatási tervek és intézkedések vonatkozásában

- 2.1. A MÁV Zrt. a 2012. évre vonatkozó üzleti tervének jóváhagyását követő hónap végéig a Munkáltató tájékoztatja az aláíró szakszervezeteket az elfogadott létszámtervről. A létszám és a foglalkoztatás jellemzőinek alakulásáról a negyedéves tényadatok rendelkezésre állását követően a Munkáltató tájékoztatja az aláíró szakszervezeteket.
- 2.2. A munkavállalók foglalkoztatására ható munkáltatói intézkedések tervezetének véleményeztetése jogilag szabályozott módon történik. Ennek keretében a Munkáltató szükség esetén bemutatja a tervezett technológiai módosításokat, azok foglalkoztatásra és gazdálkodásra gyakorolt hatásait.

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.

21
dr. János



- 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 létesítésének eljárásrendjét „A MÁV Zrt. munkakör elemzési, értékelési és besorolási rendszerének működtetéséről, a személyi alaphér 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 lévőkből 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 Munkaerő-gazdálkodási szervezet és a humán partnerek közreműködésével valósul meg a kereslet-kínálat megfeleltetése, az érintettek MÁV Zrt.-n belüli új munkakörben történő elhelyezkedésének elősegítése. A humán partnerek 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.

4.2. Más munkakör felajánlása

A MÁV Zrt. jelen megállapodás hatálya alatt nem tervezi a foglalkoztatottak számának jelentős csökkentését. Amennyiben különösen műszaki fejlesztés, technológiaváltás, megrendelés-állomány csökkenés, az ügyviteli folyamatok átalakítása, hatékonyság növelés következtében

62

61. János

3

3

foglalkoztatási gondok keletkeznének, az érintett munkavállalók részére lehetőség szerint másik, méltányos továbbfoglalkoztatást jelentő munkakört kell felajánlani. A felajánlott másik munkakör akkor felel meg a méltányosság követelményének, ha:

- a munkakörre előírt képzettségi szint megfelel a munkavállaló által betöltött munkakör képzettségi szintjének,
- a munkavállaló a munka elvégzésére egészségileg alkalmas,
- a munkahely és lakóhely (tartózkodási hely, munkásszállás) közötti napi közlekedési idő oda-vissza a 4 órát – kiskorú gyermekét egyedül nevelő szülő esetében a 2 órát - nem haladja meg, beleértve a településen belüli közlekedési időt is,
- a várható személyi alapbére eléri az utoljára betöltött munkakörben elért személyi alapbér 90 %-át.

4.3. Felmondási korlátozás

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

4.4. Ösztönzött nyugdíjazás

Az Mt. 87/A.§-a alapján nyugdíjasként nem minősülő, 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 átlagkeresetnek 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 MÁV-ESÉLY programban való részvételt 3 havi átlagkeresetnek megfelelő juttatás mellett az utolsó belépéstől számított 10 év MÁV Zrt.-nél töltött, vagy ilyennek elismert munkaviszony megléte esetén.

21. 6. 2021

+

21. 6. 2021

21. 6. 2021

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 - biztosítja a MÁV-ÉVEK programban való részvétel lehetőségét, 3 havi átlagkeresetnek megfelelő többlet juttatás figyelembe vételével, amennyiben legfeljebb a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban rögzített felmondási idő, végkielégítés és az ezek idejére járó szabadság időtartama hiányzik életkorban és/vagy szolgálati időben a jogosultság megszerzéséig.

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.

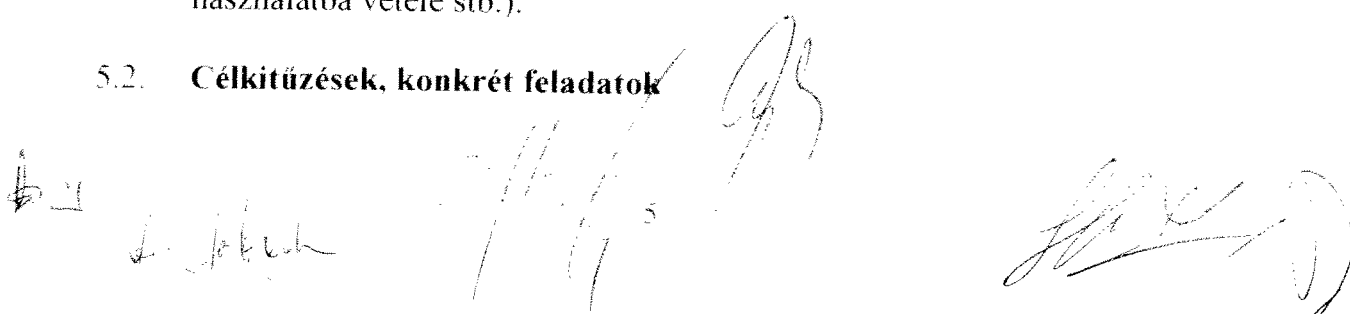
5. Munka- és egészségvédelem

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

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'J. J. J. J.'. In the center, there are several vertical lines and some illegible markings. On the right, there is a large, stylized signature that looks like 'B'. At the bottom right, there is another signature that appears to be 'J. J. J. J.'.

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.

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. A szakszervezeti (érdekképviselői) tagdíj munkavállalói kérelmekre történő levonását és havonként meghatározott adatok szolgáltatását.
 - b. A szakszervezetet az a) pont alapján figyelembe vett létszám után 2,5 óra/3 fő mértékben megillető munkaidő-kedvezményt, a munkaidő-kedvezményből fel nem használt időtartam, de legfeljebb a munkaidő-kedvezmény felének pénzbeli megváltását és havonkénti folyósítását.

- 6.4. A megállapodást aláíró felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a kialakult problémákat, konfliktusokat az érdekegyeztetés valamennyi szintjén elsősorban tárgyalásos úton rendezik.

7. Záró rendelkezések

- 7.1 Aláíró felek készek arra, hogy a Munka Törvénykönyve változásával összhangban 2012. év májusától 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, 2012. január 24.

Szakszervezetek

.....
Mozdonyvezetők Szakszervezete

.....
Vasutasok Szakszervezete

.....
VDSzSz Szolidaritás

.....
Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete

.....
Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete

.....
Vasutasok Független Szakszervezeti Szövetsége

Munkáltató

.....
MÁV Magyar Államvasutak Zrt.

