



Együttműködési Megállapodás
a MÁV Szolgáltató Központ Zrt. munkavállalóinak
egyres foglalkoztatási kérdéseiről és a munkaügyi kapcsolatokról
a 2020. évre

2020. szeptember „.....”.

Készítette: dr. Bíró Tibor
Felelős szervezeti egység: Humán üzletág, Humánerőforrás biztosítás
Készítés dátuma: 2020. augusztus

A megállapodást aláíró felek egyetértenek abban, hogy alapvető közös érdekük a MÁV Szolgáltató Központ Zrt. által nyújtott szolgáltatások minőségének emelésén és működési hatékonyságának növelésén keresztül elérni az ügyféligények maradéktalan kiszolgálását.

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

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

2. Utánpótlás biztosítása

2.1. Duális képzésben résztvevő hallgatókkal határozott idejű hallgatói munkaszerződés kötése

A MÁV Csoport alapvető célkitűzése a felsőoktatási duális képzés keretében való részvétellel a lojális, motivált és szakmailag felkészült munkatársak utánpótlásának biztosítása. A duális képzés keretében a legkiválóbb vállalati szakemberek bevonásával megvalósulhat a szakmai tudás és tapasztalat átadása a fiatal generáció számára.

A felsőoktatási intézményben tanuló hallgatóval a vállalat a *nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvényben* leírtak szerint hallgatói munkaszerződést köt.

3. A hosszú távú foglalkoztatást biztosító programok

3.1. A munkáltató a munkavállalók folyamatos szakmai képzését tanulmányi szerződéskötéssel támogatja, valamint a munkakör ellátásához szükséges tudás szinten tartását, bővítését biztosítja annak érdekében, hogy a mindenkor feladatokat ellátásához szükséges alkalmas munkaerő-állomány rendelkezésre álljon. Azokban az esetekben, ahol a munkakör ellátásához szükséges végzettséggel, kompetenciával a munkavállaló nem rendelkezik (feltétel hiányosság áll fenn), a munkáltató az elvárt ismeretek megszerzését biztosító képzést, képzési rendszert biztosítja.

3.2. A vállalaton belül az egyes szervezeti egységek területileg eltérő munkaerő-ellátottságának kiegyenlítése érdekében munkásszállás biztosításával növeljük a munkavállalók mobilitását.

4. Foglalkoztatási nehézségek megoldása során alkalmazott eszközök

4.1. Munkaerő-piaci szolgálat

A Munkáltató a MÁV Zrt. belső munkaerő-piaci szolgálatának működtetésében érintett. A MÁV Szolgáltató Központ Zrt. honlapján, a Karrier Portálon jeleníti meg a megüresedő munkaköröket (kereslet) és hozzájárulásuk esetén itt rögzíti a létszám racionalizálásban érintett munkavállalók adatait (kínálat). A Humánerőforrás biztosítás szervezet és a humán partnerek közreműködésével valósul meg a kereslet-kínálat megfeleltetése, az érintettek MÁV Szolgáltató Központ Zrt.-n és MÁV csoporton belüli új munkakörben történő elhelyezkedésének elősegítése. A humán partnerek gondoskodnak az üres álláshelyek közzétételéről a területükhöz tartozó üzletágak szervezeti egységeinél bevált toborzási technikák alkalmazásával. 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 Szolgáltató Központ Zrt. jelen megállapodás hatálya alatt – a szükségessé vált belső strukturális változásokon túl a munkáltató működésével összefüggő okból – nem tervezi a foglalkoztatottak számának csökkentését.

Amennyiben egyes munkáltatói intézkedések – különösen műszaki fejlesztés, technológiaváltás, megrendelés állomány csökkenés, az ügyviteli folyamatok átalakítása, hatékonyság növelés – következtében foglalkoztatási gondok keletkeznének, a Munkáltató az 4.1. pont szerinti munkaerő-piaci szolgálat igénybevételeként 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 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 a 4 órát – kiskorú gyermekét egyedül nevelő szülő esetében a 2 órát – (beleértve a településen belüli közlekedési időt is) nem haladja meg,*
- *a munkavállaló várható alaphétre*
 - *eléri az utoljára betöltött munkakörben elért alaphérének 90 %-át, vagy – ha az a munkavállalóra kedvezőbb – a feltételek fennállása esetén*
 - *eléri a felajánlott munkakör munkaköri értékére vonatkozó – a MÁV Szolgáltató Központ Zrt. mindenkor hatályos Munkakör-elemzési, értékelési és besorolási rendszerének működtetéséről, az alaphér megállapítás szabályairól szóló utasítás 4. számú mellékletében foglaltak szerint meghatározott – visszavételi bér összegét.*

4.3. Egyedi elbírálás

Készítette: dr. Bíró Tibor

Felelős szervezeti egység: Humán üzletág, Humán erőforrás biztosítás

Készítés dátuma: 2020. augusztus

Az 50. életévét betöltött, de saját jogú teljes összegű nyugdíjra nem jogosult munkavállalók munkaviszonyát a Munkáltató oldalán felmerült okból, munkáltatói felmondással a MÁV Szolgáltató Központ Zrt., kizárólag egyedi elbírálás alapján szüntetheti meg. Ennek keretében a továbbfoglalkoztatás szempontjából a munkáltatói jogkörgyakorló mérlegeli az érintett munkavállaló végzettségét, képzettségét, egészségi alkalmasságát, szakmai tapasztalatát, az általa korábban jellemzően ellátott feladatokat.

Amennyiben az egyedi elbírálást követően a munkaviszony megszüntetésére sor kerül, a Munkáltató köteles a mérlegelés eredményét feljegyzésben rögzíteni és azt a munkavállaló számára megismerhetővé tenni.

4.4. MÁV-ESÉLY program

A Munkáltató – az utolsó belépéstől számított folyamatos 10 év MÁV Szolgáltató Központ Zrt.-nél töltött, valamint a MÁV Szolgáltató Központ Zrt. által ilyenek elismert munkaviszony megléte esetén – a pozíciója megszűnése okán érintett 45. életévét betöltött munkavállaló 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 megkötésének időpontjában megállapított és rögzített távolléti díj havonta történő fizetése mellett.

4.5. MÁV-ÉVEK program

A munkáltató a létszámleépítésben érintett, legalább 15 évi folyamatos, MÁV Szolgáltató Központ Zrt.-nél töltött, valamint a MÁV Szolgáltató Központ által ilyenek elismert munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók részére – legfeljebb a korhatár előtti ellátásra, illetve a teljes összegű öregségi 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 munkavégzés idejére járó szabadság időtartama hiányzik a jogosultság megszerzéséhez.

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 ellátásra, illetve az öregségi teljes nyugdíjra való jogosultság eléréséhez legfeljebb további 3 hónap hiányzik, akkor a Program időtartama a szükséges időtartammal meghosszabbodik.

A humán üzletágvezető méltányossági jogkörében eljárva jogosult a MÁV-ÉVEK Program időtartamát a korhatár előtti ellátásra, illetve az öregségi teljes nyugdíjra való jogosultság időpontjáig, de legfeljebb 36 hónapra kiterjeszteni, a távolléti díj arányos csökkentése mellett.

4.6. Atipikus foglalkoztatás

Készítette: dr. Bíró Tibor
Felelős szervezeti egység: Humán üzletág, Humán erőforrás biztosítás
Készítés dátuma: 2020. augusztus

A Munkáltató megvizsgálja a foglalkoztatás atipikus foglalkoztatás bevezetésével történő fenntartásának lehetőségét azon munkavállalók esetében, akiknek a munkaviszonya a Munkáltató működési körében felmerült okból kerülhet veszélybe.

4.7. 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 munkaerőpiaci esélyeik növelése érdekében a munkavállalók által kiválasztott – legfeljebb hat hónap időtartamú – külső (MÁV Szolgáltató Központ Zrt. szervezetén kívüli) képzés költségeit (tanfolyami díj, vizsgadíj vagy regisztrációs díj) legfeljebb 200 000.- Ft-ig kifizeti.

5. Munka- és egészségvédelem

Munka és egészségvédelem tárgyban a munkavállalók egészséget nem veszélyeztető és biztonságos foglalkoztatását a Munkáltató a jogszabályokban előírtakat betartva, a munkavédelmi képvisellel és az aláíró szakszervezetekkel együttműködve – törekedve minél magasabb színvonal elérésére – kívánja biztosítani.

6. A Felek együttműködése a munkaügyi kapcsolatok területén

6.1. A Munkáltató és aláíró 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 kollektív erejű 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 Szolgáltató Központ Zrt. kötelezettséget vállal arra, hogy a társaságnál működő és képvisellel rendelkező szakszervezetek számára folyamatosan biztosítja a szakszervezeti (érdekképviseleti) tagdíj munkavállalói kérelmére történő levonását és átutalását, valamint havonta az erre vonatkozó adatok szolgáltatását.

6.4. A megállapodást aláíró Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a kialakult problémákat, konfliktusokat az érdekegyeztetés valamennyi szintjén tárgyalásos úton rendezik. Annak sikertelensége esetén fordulnak csak bírósághoz.

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 igénybevételéhez kapcsolódóan az érintett munkavállalók kötelesek együttműködni a munkáltatóval.

Készítette: dr. Bíró Tibor

Felelős szervezeti egység: Humán üzletág, Humán erőforrás biztosítás

Készítés dátuma: 2020. augusztus

7. Záró rendelkezések

7.1. A jelen megállapodás az aláírásának napjával lép hatályba és 2020. december 31. napjáig hatályos.

7.2. Az aláíró Felek vállalják, hogy legkésőbb 2020. év decemberében tárgyalásokat kezdenek egy új megállapodás megkötéséről.

7.3. A Felek e megállapodást „kollektív erejű megállapodásnak” tekintik, amelyet az aláíró Felek csak egyezően kinyilvánított közös akarattal módosíthatnak.

Budapest, 2020. szeptember „....”

A Munkáltató részéről:

.....
MÁV Szolgáltató Központ Zrt.

A Kollektív Szerződést megkötő, Mt. 276. § (2) bekezdése szerinti szakszervezetek részéről: (zárójelben az elfogadást tartalmazó elektronikus levél időpontja)

Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete: **Buzásné Putz Erzsébet** (2020.09.01. 14:36)

Vasutasok Szakszervezete: **Zlati Róbert** (2020.09.04. 09:38)

A munkáltatónál képviselettel rendelkező további szakszervezetek részéről:

Pályavasúti Dolgozók szakszervezete: **Dr. Kispál Viktor** (2020.09.11. 14:15)

VDSzSz Szolidaritás: **Halasi Zoltán** (2020.09.11. 14:52)

Készítette: dr. Bíró Tibor
Felelős szervezeti egység: Humán üzletág, Humán erőforrás biztosítás
Készítés dátuma: 2020. augusztus