



27619 /2016/START

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

2016. április 29.

A megállapodást aláíró felek egyetértenek abban, hogy közös érdekük a MÁV-START Zrt. által nyújtott szolgáltatások minőségének emelésén és működési hatékonyságának növelésén keresztül elérni a vasúti közlekedésnek a közösségi közlekedésen, illetve az személyszállítási 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-START 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 4.4 pontban írt feltételek fennállása esetén, a munkavállalóval kötött megállapodás alapján, a felmondás idő félbeszakításával a MÁV-ESÉLY Program szerinti időtartamra a munkavégzés alóli mentesítés igénybevételének lehetőségét, illetve
- a 4.5 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-START 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, amellyel 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 munkakör elemzési, értékelési és besorolási rendszer működtetéséről, valamint az évközi alaphér megállapításának szabályairól szóló utasításokban 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. **Más munkakör felajánlása**

A MÁV-START 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 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.

#### **4.2. Egyedi elbírálás**

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

#### **4.3. 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 kéri 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).

#### **4.4. MÁV-ESÉLY program**

A 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 legalább 10 év, a MÁV-START Zrt. vagy annak jogelődje által folyamatosnak elismert munkaviszony megléte esetén.

#### **4.5. MÁV-ÉVEK program**

Munkáltató a létszámleépítésben érintett, legalább 15 év a MÁV-START Zrt. vagy annak jogelődje által folyamatosnak 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.

#### **4.6. Atipikus foglalkoztatás**

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

#### **4.7. 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 munkaerő-piacon esélyeik növelése érdekében a munkavállalók által kiválasztott külső (MÁV-START 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-START Zrt.:

- a nehéz fizikai munkát végző, nagy terhelésnek kitett munkavállalók munkaképesség csökkenésének megelőzése érdekében a személyszállítási szolgáltatás lebonyolításával közvetlenül összefüggő munkakörökben foglalkoztatottak részére a Munkáltató - amennyiben erről külön megállapodás születik - 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 MÁV Csoporttal együttműködve - 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 - a MÁV Csoporttal együttműködve - 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-START Zrt. kötelezettséget vállal arra, hogy a társaságnál működő és képvisellel rendelkező szakszervezet számára folyamatosan biztosítja a szakszervezeti (érdekképviseleti) 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 igénybevételéhez 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.
- 7.4. A Vezérigazgató egyedi esetekben - különös méltánylást érdemlő okból - a jelen megállapodásban foglaltaktól eltérő, a munkavállaló javára kedvezőbb feltételek érvényesítését engedélyezheti.

Budapest, 2016. május 03.

**Szakszervezetek**



.....  
Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete

.....  
Vasutasok Szakszervezete

.....  
Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete Szolidaritás

.....  
Mozdonyvezetők Szakszervezete

.....  
Gépészek Szakszervezete

.....  
Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete

.....  
Vasutasok Független Szakszervezeti Szövetsége

**Munkáltató**



.....  
MÁV-START Zrt .

