K/195/2019

MEGÁLLAPODÁS

A 2019. ÉVI BÉRINTÉZKEDÉSEKRŐL

A ZÁHONY-PORT ZRT-NÉL

Preambulum:

2017. március 13. napján az aláíró felek a vasutas munkavállalók jövedelmi helyzetének javítására 11703/2017/MAV számon megállapodást (a továbbiakban: Megállapodás) kötöttek a 2017-2019. évi bérintézkedésekről, amely Megállapodás a MÁV Zrt-nél kollektív erejű megállapodásnak minősült.
A MÁV Zrt. vállalta továbbá, hogy a konszolidációs körébe bevont gazdasági társaságok, így a ZÁHONY-PORT Zrt. esetében is tulajdonosként– a Megállapodás I. pontjában foglaltakkal mindenben megegyezően – biztosítja a bérintézkedések végrehajtását.
A Megállapodás II. pontjában foglalt munkáltatói önkéntes nyugdíjpénztári tagdíj-kiegészítésnek az egyes leányvállalatoknál alkalmazandó mértékét a Megállapodás mellékletei tartalmazták.

A Megállapodás alapján 2019. évre vonatkozóan átlagos bérfejlesztés mértéke 5 %.

Ezen előzmények alapján a Felek a 2019. év vonatkozásában az alábbi megállapodást kötik meg.

A 2019. évre vonatkozó részletes szabályok:

A 2019. évben az egyes bérintézkedésekre ténylegesen jogosult munkavállalói kört az alábbi részletszabályok határozzák meg.

I.Az alapbéremelés mértéke

A Felek rögzítik, hogy a Munkáltató 2019. január 01. napjával végrehajtotta- a 324/2018. (XII. 30.) Korm. rendeletben foglaltaknak megfelelően - a ZÁHONY-PORT Zrt. érintett munkavállalóinak alapbéremelését a minimálbér és garantált bérminimum vonatkozásában.

Felek rögzítik, hogy a Munkáltató ezen intézkedést nem a Megállapodás szerinti átlagos 5%-os alapbérfejlesztés bértömegének terhére hajtotta végre, hanem a saját forrásaiból, így ennek költségével nem kerül csökkentésre a 2019. évre vonatkozóan rendelkezésre álló átlagosan 5% mértékű bérfejlesztési mérték.

A Munkáltató a keresetek növelése érdekében a 6-16 MMK-ba tartozó munkakörökben 2019.január 1-jére visszamenőleges hatállyal egységesen 5% mértékű alanyi jogú emelést hajt végre az arra jogosult munkavállalók esetében.
Azon munkavállalók esetében azonban, akiknél a minimálbér és a garantált bérminimum emelésének eredményeként az alapbér emelésének mértéke már elérte vagy meghaladta az 5%-os mértéket, a bérfejlesztés a jogszabályi rendelkezések 2019. január 1-jei végrehajtásával megvalósultnak tekintendő, tehát esetükben további béremelés nem történik.

A 17 MMK-ba tartozó munkakörök esetében a bérfejlesztés úgy valósul meg, hogy az egyes munkáltatói jogkörgyakorlók – az ezen munkakörökre vonatkozóan összességében megállapított 5%-os alapbértömeg mértékéig – differenciált alapbéremelést jogosultak biztosítani, amelynek mértéke azonban nem lehet kevesebb 10.000 Ft/hó összegnél.

A differenciálás végrehajtása során a munkáltatói jogkörgyakorló különösen

- a munkakör munkaerő piaci helyzetére,
- a munkakör leterheltségére,
- a munkakört betöltő munkavállaló állami iskolai végzettségére, szaktudására, tapasztalatára, és feladatokhoz való hozzáállásra,
- az egyéni és a hasonló tevékenységet ellátó munkakörök között korábban keletkezett bérfeszültségek kezelésére, illetve
- az utánpótlás biztosítására valamint
- a munkavállalók méltányos érdekeire

figyelemmel köteles eljárni.

II. Az alapbéremelés vetítési alapja:

Az alapbéremelés személyi hatálya alá tartozó munkavállalók 2018. december 31. napján érvényes besorolás szerinti alapbére.

III. Az alapbéremelés személyi hatálya:

Az alapbéremelésre jogosult az a Munkáltatónál Mt. alapján munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló, akinek a munkaviszonya 2018. december 31. napján statisztikai állományban fennállt vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály (különösen az Mt.128.§-132.§-ai) alapján kötelezően biztosítandó fizetés nélküli szabadságot vett igénybe illetve 30 napot meghaladó keresőképtelen állományban volt és a munkaviszonya a jelen megállapodás megkötésének napján is az előzőek szerint fennáll.

IV. További jogosultsági feltételek:

- Azon munkavállalók esetében, akik 2019. január 1. napja és a jelen megállapodás hatályba lépése közötti időszakban munkaszerződés-módosítás alapján munkakört váltottak, a váltásig eltelt időre a 2018. december 31. napján érvényes alapbér alapján az alapbérfejlesztést végre kell hajtani,valamint ennek figyelembe vételével a munkakör-váltást követően érvényes alapbért a besorolási és bérmegállapítási szabályoknak megfelelően ismételten meg kell állapítani.
- Azon munkavállaló esetében, aki 2019. január 1. napján a kollektív szerződés szerinti, munkabért érintő valamely hátrányos jogkövetkezmény végrehajtása alatt áll, az alapbéremelést egyrészt 2019. január 1. napjával is, másrészt a hátrányos jogkövetkezmény végrehajtását követően az eredeti alapbérre is meg kell valósítani.
- Azon munkavállaló esetében, aki 2019. január 1. napján határozott időtartamú munkaszerződés-módosítás alapján eltérő alapbérben részesül, az alapbéremelést egyrészt 2019. január 1. napjával is, másrészt a határozott időtartam lejártát követően az eredeti alapbérre is meg kell valósítani.

V. Egyéb rendelkezések:

Azon felsőfokú állami iskolai végzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott, a munkakör ellátásához az előírásnak megfelelő végzettséggel rendelkező diplomás munkavállalók esetében, akiknek alapbére az alanyi jogú bérmegállapítást követően nem éri el az alábbi értékeket, az alapbért erre ki kell egészíteni:

- főiskolai végzettség / bachelor, Bsc-, BA/ esetén 315 000 Ft/hó,
- egyetemi végzettség /master, MSc-, MA/ esetén 360 000 Ft/hó.

VI. Munkáltatói önkéntes nyugdíjpénztári tagdíj-kiegészítés:

Munkáltatói önkéntes nyugdíjpénztári tagdíj-kiegészítése tárgyában a Felek - Megállapodásban foglaltaktól eltérően - az alábbiakban állapodnak meg.

Munkáltatói önkéntes nyugdíjpénztári tagdíj-kiegészítésre jogosult a Munkáltatónál foglalkoztatott valamennyi munkavállaló, akinek a munkaviszonya 2018. december 31. napját követően az adott tárgyhónap első és utolsó napján is statisztikai állományban fennáll, vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály (különösen az Mt.128.§-132.§-ai) alapján kötelezően biztosítandó fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe, illetve 30 napot meghaladó keresőképtelen állományban van.

A jogosultság további feltétele, hogy a munkavállaló – bármely önkéntes nyugdíjpénztárban – 2019. január 1. napját követően a tárgyhó utolsó napján nyugdíjpénztári tagsággal rendelkezzen.

A ZÁHONY-PORT Zrt-nél a munkáltatói önkéntes nyugdíjpénztári tagdíj-kiegészítés bruttó összege 2019. január 1. napjától a munkavállaló alapbérének 4%-a.

E juttatás bruttó összege után – a jelenleg hatályos jogszabályoknak megfelelően – a Munkáltató megfizeti a munkáltatói közterheket, a munkavállaló pedig a tagdíj-kiegészítést terhelő személyi jövedelemadót és munkavállalói járulékokat köteles fizetni.

A Munkáltató a munkavállalót terhelő adót, járulékot a juttatás bruttó összegéből levonja, és a fennmaradó nettó összeget utalja át az önkéntes nyugdíjpénztár részére, így ez kerül a munkavállaló egyéni pénztári számlájára.

VII. Záró rendelkezések:

A jelen megállapodásban nem érintett kérdésekben a 11703/2017/MAV számon megállapodásban foglaltakat kell alkalmazni.

Felek egyúttal rögzítik, hogy a jelen megállapodásuk szerződésszerű teljesítése esetén mindenben megvalósultnak tekintik a 11703/2017/MAV számon megállapodásban foglaltakat.

Az aláíró Szakszervezetek továbbra is kinyilvánítják és fenntartják arra vonatkozó igényüket, hogy a jelenlegi munkaerőpiaci helyzetben a jelen megállapodásban foglaltakhoz képest nagyobb – kétszámjegyű–mértékű bérfejlesztés indokolt és szükséges, elsősorban a minimálbér és a garantált bérminimum jogszabály által előírt növekedése által okozott bérsáv-torlódás kezelése és a munkaerő megtartása érdekében.

Munkáltató vállalja, hogy az 5%-os bérfejlesztés végrehajtása után, legkésőbb 2019. július 31. napjáig elemzést készít a bértorlódás hatásairól és ennek alapján további bérfejlesztésre tesz javaslatot, melynek részbeni forrását képezheti a munkáltatói közterhek tervezett csökkentése.

Az aláíró szakszervezetek kijelentik, hogy együttműködnek a Munkáltatónak a hatékonyság növelése érdekében megvalósítandó intézkedései sikeres végrehajtásában, amelyek eredménye további bérfejlesztés alapját képezheti.

Munkáltató kijelenti, hogy a szakszervezetek által a MÁV Zrt-nél benyújtott, a 2020-2022. évi bérintézkedésekről szóló megállapodási javaslatokat tárgyalási alapnak tekinti, az azokban megjelölt közgazdasági mutatószámok (különösen: infláció, gazdasági növekedés) alapulvételével és tudomással bír arról, hogy azokat a MÁV Zrt. a Tulajdonos felé továbbítja és képviseli, a középtávú megállapodás megkötése érdekében.

Záhony, 2019. március 27. napján

Vasutasok Szakszervezete

ZÁHONY-PORT Zrt.

VDSzSz Szolidaritás