



Iktatószám: 9007/2020/MAV

Együttműködési Megállapodás

a MÁV Zrt. munkavállalóinak egyes foglalkoztatási

kérdéseiről és a munkaügyi kapcsolatokról

A megállapodást aláíró Felek kinyilvánítják, hogy alapvető közös érdekük a MÁV Zrt. által nyújtott szolgáltatások minőségének emelésén és működési hatékonyságának növelésén keresztül elérni a vasúti közlekedésnek a közösségi közlekedésen, illetve az áruforgatási piacon belül megvalósuló egyre nagyobb térnyerését, ami azon túl, hogy javítja a Munkáltató munkaerő-piaci megítélését, pozitív hatást gyakorol a munkaerő megtartására, a vasutas munkavállalók foglalkoztatásának biztonságára és elősegíti a vasutas szakmák társadalmi megbecsülését is.

Az együttműködési megállapodás megfelelő keretet teremt a rendezett munkaügyi kapcsolatoknak, ezáltal egyaránt 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. Együttműködés a foglalkoztatási tervek és intézkedések vonatkozásában

1.1. A MÁV Zrt. a tárgyévvel vonatkozó létszám és a foglalkoztatási jellemzőinek alakulásáról a negyedéves tényadatok rendelkezésre állását követően írásban tájékoztatja az aláíró szakszervezeteket.

A Munkáltató vállalja, hogy a műszaki fejlesztések jövőbeni létszámra gyakorolt hatásainak elemzését elvégzi és ezt az érdekképviseltek részére bemutatja. A létszámkiváltó hatással járó beruházások esetén az esetlegesen felszabaduló munkavállalók továbbfoglalkoztatásának lehetőségeiről intézkedési tervet dolgoz ki. Ennek kapcsán az aláíró szakszervezetek bármelyikének kérésére egyeztetést folytat.

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

2. A munkaerő megtartása, a munkavállalói elköteleződés kialakítása érdekében alkalmazott stratégiai eszközök

2.1 A hosszú távú foglalkoztatást biztosító programok

- A Munkáltató a munkavállalók folyamatos szakmai képzésével, tanulmányi szerződések megkötése mellett támogatja azt, hogy több munkakör ellátására is alkalmas munkaerő-állomány jöjjön létre, mellyel a rugalmasabb foglalkoztatáson keresztül lehetővé teszi a jelentkező foglalkoztatási gondok megelőzését.
- A Munkáltató olyan modulrendszerűen kialakított képzéseket alkalmaz, amelyek a munkakörök egymásra épülésével összhangban, szakmai ráképzések útján biztosítják a munkavállalók részére új munkakör elsajátítását.
- A Munkáltató a munkaviszony létesítéséhez kapcsolódó belső munkaerőmozgás folyamatát utasításban szabályozza. A Munkáltató az esetlegesen felmerülő foglalkoztatási nehézségek esetén elsősorban a meglévő, megfelelő végzettségű, képzettségű, szakmai tapasztalattal rendelkező és egészségileg alkalmas munkaerő-állományból pótolja - a természetes fogyás okozta - létszámcsökkenést.



- A munkaerő felvételek során a Munkáltató törekszik a magasabb végzettségű munkavállalók alkalmazására, hogy az esetleges technikai, technológiai változások esetén a foglalkoztatásban állók közül is kialakítható legyen a magasabb technikai színvonal kezelésére is alkalmas munkaerő állomány.
- A Munkáltató a vállalaton belül az egyes szervezeti egységek területileg eltérő munkaerő-piaci környezetének kiegyenlítése érdekében munkásszállás biztosításával is növeli a munkavállalók mobilitását.
- A Munkáltató gazdaságossági érdekeivel összhangban a szükséges humán erőforrás egyenletes elosztására törekszik. A Munkáltató vállalja, hogy a munkahely (munkavégzési hely) tekintetében határozott idejű munkaszerződés-módosításokkal is biztosítja az önkéntes munkavállalói mozgást az egyes földrajzi, illetve szakmai területek között, amennyiben ez szükséges. Erről a Munkáltató előzetesen az érintett szervezeti egység szintjén tájékoztatja a helyi üzemi tanácsot (megbízottat) és a képvisellel rendelkező szakszervezeteket. Ezzel összefüggésben a Munkáltató az ilyen munkaszerződés-módosítással érintett munkavállalók számára lakhatási támogatást, vagy megfelelő minőségű szálláslehetőséget biztosít.

2.2. Munka- és egészségvédelem

A munkavállalók egészséget nem veszélyeztető és biztonságos foglalkoztatása érdekében továbbra is cél:

- a munkabalesetek számának és súlyosságának folyamatos csökkentése, elsősorban azok megelőzését elősegítő oktatások folyamatos szervezése, megtartása által;
- a meglévő kedvezőtlen munkakörülményekből és munkakörnyezetből eredő kockázatok folyamatos feltárása és mérséklése;
- a műszaki színvonal emelése (korszerű gépek, berendezések beszerzése és használatba vétele stb.).

2.3 A hatósági orvosi vizsgálatához kötött munkakörben egészségileg alkalmatlanná vált munkavállaló kedvezményei, a Kollektív Szerződés 46.§-ában foglaltakon túlmenően

- Azon munkavállaló számára, aki a MÁV Zrt.-nél legalább 25 éven keresztül a vasúti közlekedés biztonságával összefüggő munkakörökben betöltő munkavállalókkal szemben támasztott egészségügyi követelményekről és az egészségügyi vizsgálat rendjéről szóló 203/2009 (IX. 18.) Korm. rendeletnek a jelen megállapodás megkötésének napján hatályos szövege alapján annak hatálya alá tartozó munkakörben (a továbbiakban: „hatósági orvosi vizsgálatához kötött munkakörben”) volt foglalkoztatva, és az egészségi állapotának munkavégzésből eredő megromlása miatt – a korhatár előtti ellátásra való jogosultságának illetve az öregségi teljes nyugdíjra való jogosultságának az elérése előtt 24 hónapon belül – munkaköre ellátására véglegesen alkalmatlanná vált (kivéve rokkantság), és számára más, megfelelő munkakör felajánlása nem lehetséges, akkor a közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetésre irányuló megállapodásban az Mt-ben meghatározott felmondási idő, végkielégítés megváltásán túlmenően a Munkáltató további 3 havi szociális juttatás kifizetését is biztosítja.

B. János


- Azon munkavállaló, aki a MÁV Zrt.-nél legalább 25 éven keresztül hatósági orvosi vizsgálathoz kötött munkakörben volt foglalkoztatva, és munkaköréhez szükséges alkalmas minősítést – a korhatár előtt ellátásra való jogosultságának illetve az öregségi teljes nyugdíjra való jogosultságának az elérése előtt 24 hónapon belül – olyan foglalkoztatási korlátozásokkal kapja meg, ami miatt a Munkáltató az eredeti munkakörében nem tudja tovább foglalkoztatni, a Munkáltató megvizsgálja és elősegíti olyan munkakörbe helyezését, amelyhez szükséges szakképzettséggel és egészségi alkalmassággal rendelkezik.
- Azon munkavállaló, aki a MÁV Zrt.-nél legalább 15 éven keresztül hatósági orvosi vizsgálathoz kötött munkakörben volt foglalkoztatva, és munkaköréhez szükséges alkalmas minősítést – a korhatár előtti ellátásra való jogosultságának illetve az öregségi teljes nyugdíjra való jogosultságának az elérése előtt 10 éven belül – olyan foglalkoztatási korlátozásokkal kapja meg, ami miatt az eredeti munkakörében tovább nem foglalkoztatható és részére a Munkáltató megfelelő munkakört sem tud felajánlani, akkor a munkavállaló képzettségi és egészségi állapotának megfelelő más olyan munkakör betöltéséhez szükséges szak-, illetve átképzés lehetőségét is meg kell vizsgálni, melyben a munkavállalót tovább tudja foglalkoztatni. Amennyiben a Munkáltató ilyen lehetőséget fel tud ajánlani, a munkakör betöltéséhez szükséges szak-, illetve átképzés költségei a Munkáltatót terhelik.
- Munkáltató vállalja, hogy a MÁV-csoporton belüli pályázati lehetőségekről felhívja a figyelmét és írásban tájékoztatja azon munkavállalót, aki a MÁV Zrt.-nél legalább 15 éven keresztül hatósági orvosi vizsgálathoz kötött munkakörben volt foglalkoztatva, és egészségi állapotának szolgálatból származó megromlása miatt munkaköréhez szükséges alkalmas minősítést foglalkoztatási korlátozásokkal kapja meg (kivéve rokkantság).

A 2.3. pont alkalmazása során:

- a MÁV Zrt.-nél az adott munkakörben történt foglalkoztatás idejébe beszámít a folyamatosnak elismert munkaviszony időtartama alatt, ilyen munkakörben történt munkavégzés is,
- a munkakör betöltésére vonatkozó korlátozott alkalmasságot, illetve végleges egészségi alkalmatlanságot kizárólag foglalkozás-egészségügyi szakorvos állapíthatja meg,
- a más munkakör vonatkozásában a 3.2 pontban foglaltakat kell megfelelően alkalmazni.

2.4. Rekreációs intézkedések

- A nehéz fizikai munkát végző, nagy terhelésnek kitett, a vasúti forgalom lebonyolításával közvetlenül összefüggő munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók munkaképesség-csökkenésének megelőzése érdekében a Munkáltató Egészségmegőrző programot működtet.
- A Munkáltató vállalja, hogy az Egészségmegőrző program kapacitását a korábbi 680 fő/év alapulvételével, a veszélyhelyzet megszűnését követő lehetőségekhez mérten működteti.

Felek rögzítik, hogy az általuk 2019. augusztus 28. napján aláírt, 26917-1/2019/MAV sz. „A MÁV Zrt. Egészségmegőrző Programjának 2020.01.01.-2020.12.31. tartó működtetése során biztosított munkavégzési kötelezettség alóli mentesülésről” szóló Megállapodás 1/A sz. és 1/B sz. mellékleteiben meghatározott munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók, az abban meghatározott mértéknek megfelelően munkavégzési kötelezettségük alól mentesülnek.

A Felek megállapodnak abban, hogy a Munkáltató megvizsgálja és felajánlja az Egészségmegőrző programban való részvétel lehetőségét a még hátralévő ütem(ek) idejére és létszámkeretének terhére a 230 órát meghaladó mértékű rendkívüli munkavégzést teljesített munkavállalók részére.

A Munkáltató a részvételt a jogosult munkavállaló 40 órára járó távolléti díjával támogatja akkor is, ha 40 óra távolléti díjjal fizetett távollétnek a rendes munkaidő terhére történő biztosítása foglalkoztatási okból egyébként nem lehetséges. Az előzőek szerint jogosult munkavállalót írásban nyilatkoztatni kell arról, hogy vállalja –e a programban való részvételét.

Amennyiben az arra jogosultak száma meghaladná a hátralévő ütemek létszámkeretét, akkor a létszámkeret feletti munkavállalók ettől függetlenül jogosultak a 40 órára számított távolléti díjukra.

A hátralévő ütem(ek) létszámkeretéből esetlegesen fennmaradó mértéket az Egészségmegőrző programra egyébként irányadó szabályoknak megfelelően lehetséges igénybe venni.

- Az egészségmegőrző programon felül – lehetőségeihez mérten – a kiemelt kockázatú munkakörökben foglalkoztatottak részére védőoltások révén biztosítja egészségük megtartását.
- A Munkáltató azokban a munkakörökben, ahol a munkakör betöltésének előfeltétele a jogszabályban meghatározott kötelező hatósági orvosi alkalmasság, a hatósági orvosi vizsgálatot megelőzően legalább 1 hónappal, szűrés jelleggel - a munkavállaló szabadidejében - biztosítja orvosi ellenőrző vizsgálat lehetőségét az érintett munkavállalóknak. Ezek a vizsgálatok arra irányulnak, hogy a munkaköri kockázatok okoztak-e szervi elváltozást, illetve észlelhetőek-e krónikus megbetegedések jelei, valamint a munkavállaló a munkaköri feladatainak további ellátására vonatkozó orvosi vizsgálatot megelőzően előreláthatólag alkalmasnak minősüljön.
- A fizikai munkakörökben foglalkoztatottak részére, a munkakörülmények okozta igénybevételek, a munkavégzés jellege, a fokozott munkahelyi kockázatok krónikus hatásaként az ún. „nem fertőző betegségek” (pl. a magas vérnyomás, 2-es típusú cukorbetegség, ízületi betegségek stb.) megelőzése érdekében, orvosi javaslat alapján évente dietetikus tanácsadás, illetve a szükséges gyógytorna igénybevételének lehetőségét – a munkavállaló szabadidejében - biztosítja a Munkáltató.
- A munkavégző képesség megőrzése érdekében a már kialakult megbetegedések észlelése és időben történő gyógykezelése, gondozása érdekében a rizikófaktorokra tekintettel – az egészségügyi adataik alapján, a Vasútegészségügyi Nonprofit Közhasznú (VNK) Kft. javaslatának megfelelően – évente 100 fős minta alapján speciális vizsgálati program kerül összeállításra, amelynek alapján kerülhet sor az Egészségmegőrző program bővítésére.

Dr. Szabolcs
99

- A Munkáltató a VNK Kft. által készített szórólapokon keresztül is felhívja a vasutas munkavállalók figyelmét arra, hogy munkavégzésük mellett szakítsanak időt egészségük megőrzésére, és mit tegyenek annak érdekében, hogy a következő munkaköri alkalmassági vizsgálaton is jó egészségi állapotban legyenek, valamint miként vehetik igénybe a vasútegészségügyi ellátórendszert.
- A Munkáltató vállalja, hogy megvizsgálja a rendelkezésre álló költségkeret, az országos programlehetőségek és az elérhető szolgáltató(k) kapacitásának függvényében az egyéb szűrőprogramok (országos szűrőbusz, egyéb irodai munkavállalói szűrőprogram, az éves vasutas rendezvényeken szűrősátor biztosítása) indításának lehetőségét, illetve a MÁV Zrt. bekapcsolódásának lehetőségét.

2.5 Munkafeltétel és munkakörülmény javító intézkedések:

A MÁV Zrt.

- valamennyi munkahelyen – az erre vonatkozóan a Paritásos Munkavédelmi Testület által elfogadott munkavédelmi programmal összhangban – törekszik az ergonómiai és klimatizálási követelmények érvényesítésére;
- a képernyős munkahelyek esetében a jogszabályoknak megfelelő követelmények érvényesítését elősegíti és kiemelten ellenőrzi;
- a jogszabálynak megfelelően az üzemi közlekedési utakon, technológiai területeken keletkező, a botlásveszélyek megszüntetésére soron kívül intézkedéseket tesz;
- az üzemi és szociális helyiségekben megfelelő higiéniai feltételeket biztosít;
- biztosítja az otthoni munkavégzés lehetőségét a munkavállaló kérelme esetében, ha a munkakör jellege és a munkáltató biztonságos működőképessége ezt lehető teszi.

2.6 Utánpótlás biztosítása

- A Munkáltató a technikumok és a szakképző iskolák tanulóival már a képzés időtartama alatt pályázat alapján ösztöndíj-szerződést köt az utánpótlás biztosítása érdekében, részükre rendszeres, havonkénti támogatás biztosításával. Ezzel együtt biztosítja a nyári gyakorlat teljesítését abban a szakmában és munkakörnyezetben, ahol a tanulmányok befejezését követően a tanulót foglalkoztatni kívánja.
- A Munkáltató részt vesz a megyei kormányhivatalok foglalkoztatási főosztályai által szervezett pályaaorientációs kiállításokon. A pályaaorientációs tevékenység hatékonyságának növelése érdekében a 7-8. osztályos tanulók, valamint az érettségiző fiatalok részére a szakmai területek bevonásával üzemlátogatásokat szervez.
- A Munkáltató folytatja és bővíti a diplomás pályakezdő beillesztési programot, annak érdekében, hogy minél több fiatal diplomás kapjon támogatást az új munkakörnyezetbe történő beilleszkedéshez, illetve nyomon követhető legyen a pályájuk alakulása. Különös figyelmet fordít a mesterképzésben oklevelet szerzett diplomások megszerzésére és a számukra illetve a munkáltató számára is optimális munkakörben történő foglalkoztatásukra.

- A hosszú távú munkaerő-utánpótlás biztosítása érdekében a Munkáltató él a felsőfokú duális képzés lehetőségével, amelynek következtében a tanulmányi időszak alatt rendszeres jövedelem biztosításával, a leendő munkakörnyezet megismerésével és a munkakapcsolatok kialakításával a Munkáltató számára is tervezhetővé válik az utánpótlás.
- A Munkáltató felsőfokú ösztöndíj programot működtet, melynek keretében ösztöndíj lehetőséget biztosít a felsőoktatásban tanulók számára. A Munkáltató az ösztöndíj időtartama alatt meghatározott óraszámban számít a hallgatók jelenlétére, mely időtartam alatt lehetőségük nyílik az alapvető vasúti ismeretek és helyismeret elsajátítására, ami segíti a szervezetbe való beilleszkedésüket.
- A Munkáltató a vasúti munkabalesetben elhunyt szülő árváinak, valamint az esélyegyenlőség elősegítése érdekében arra rászoruló vasutas gyermekek részére a közép- vagy felsőfokú tanulmányaik ösztönzése és támogatása érdekében vállalja, hogy 2020. évben ösztöndíj rendszert vezet be.

3. A foglalkoztatási feladatok megoldása során alkalmazott eszközök

3.1. Munkaerő-piaci szolgálat

A Munkáltató belső munkaerő-piaci szolgálatot működtet. A MÁV Zrt. honlapján, a Karrier Portálon jeleníti meg a megüresedő munkaköröket (kereslet) és hozzájárulásuk esetén itt rögzíti a munkáltató működésével összefüggő okból munkáltatói felmondással érintett munkavállalók adatait (kínálat). A Humánerőforrás gazdálkodás szervezet és a humánpartnerek közreműködésével valósul meg a kereslet-kínálat megfeleltetése, az érintettek MÁV Zrt.-n belüli új munkakörben történő elhelyezkedésének elősegítése. A humánpartnerek (többek között szórólap, hirdetmény útján) a területükhöz tartozó szervezeti egységeknél, szolgálati helyeken gondoskodnak az üres álláshelyek közzétételéről. Ezen túlmenően a MÁV Zrt. intézkedéseket tesz a vállalatcsoporton belüli üres álláshelyek feltárására és ezeknek a munkavállalók körében történő közzétételére.

3.2. Más munkakör felajánlása

A MÁV Zrt. a jelen megállapodás hatálya alatt – a 2020. évre vonatkozóan megkötött bérmegállapodásban foglaltakon és a szükségessé vált belső strukturális változásokon túl – nem tervezi a foglalkoztatottak számának érdemi csökkentését.

Munkáltató vállalja, hogy amennyiben - különösen műszaki fejlesztés, technológiaváltás, megrendelés-állomány csökkenés, az ügyviteli folyamatok átalakítása, hatékonyság-növelés következtében - foglalkoztatási gondok keletkeznének, a munkaerő-piaci szolgálat igénybevétele mellett az érintett munkavállalók részére másik, méltányos továbbfoglalkoztatást jelentő munkakört ajánl fel, azaz a munkavállaló munkaviszonyát csak abban az esetben szünteti meg, ha a munkavállalót foglalkoztató szervezeti egységben nincs a képzettségének, végzettségének megfelelő betöltetlen másik munkakör.

A felajánlott másik munkakör akkor felel meg a méltányosság követelményének, ha:

Dr. János
97

- a munkakörre előírt képzettségi szint és szakmai tapasztalat megfelel a munkavállaló által betöltött munkakör, vagy az egyébként meglévő és a munkáltató által ismert képzettségi szintjének és szakmai tapasztalatának,
- a munkavállaló a munka elvégzésére egészségileg alkalmas,
- a munkahely és lakóhely (tartózkodási hely, munkásszállás) közötti napi közlekedési idő (a munkaidő kezdetét illetve végét figyelembe véve) 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 alaphére eléri az utoljára betöltött munkakörben elért alaphér 90 %-át.

3.3. Egyedi elbírálás

A MÁV Zrt. az 50. életévét betöltött, de saját jogú nyugdíjra nem jogosult munkavállalók munkaviszonyát a munkáltató oldalán felmerült okból, munkáltatói felmondással 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.

3.4. MÁV-ESÉLY program

A Munkáltató a működésével összefüggő okból munkáltatói felmondással érintett, a 45. életévét betöltött, a Munkáltatónál a jelenlegi munkaviszonyában legalább 10 év folyamatos vagy ilyennek elismert munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók 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 megkötése időpontjában megállapított és rögzített távolléti díj havonta történő megfizetése mellett.

3.5. MÁV-ÉVEK program

A Munkáltató a működésével összefüggő okból munkáltatói felmondással érintett, legalább 15 évi folyamatos MÁV Zrt.-nél töltött, vagy ilyennek elismert munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók részére – legfeljebb a korhatár előtti ellátásra, illetve az öregségi teljes 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 munkaviszony idejére járó szabadság időtartama hiányzik a jogosultság megszerzéséig.

A humánerőforrás vezérigazgató-helyettes előzetes engedélyével a MÁV Zrt.-nél legalább 25 évig hatósági orvosi vizsgálatához kötött munkakörben foglalkoztatott, munkaköre ellátására egészségügyileg alkalmatlanná vált munkavállaló – legfeljebb a korhatár előtti ellátásra, illetve az öregségi teljes nyugdíjra való jogosultságig – MÁV-ÉVEK programban vehet részt, amennyiben legfeljebb a Munka Törvénykönyvében meghatározott rögzített felmondási idő, végkielégítés és az ezek hosszának megfelelő munkaviszony idejére járó szabadság időtartama hiányzik a jogosultság megszerzéséig.

A MÁV-ÉVEK program közös szabályai:

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 ellátására, illetve az öregségi teljes nyugdíjra való jogosultság eléréséhez legfeljebb további 3 hónap hiányzik, akkor a program időtartama a szükséges idővel meghosszabbodik.

A humánerőforrás vezérigazgató-helyettes méltányossági jogkörében eljárva jogosult a MÁV-ÉVEK Program időtartamát a korhatár előtti ellátására, illetve az öregségi teljes nyugdíjra való jogosultság megszerzésének időpontjáig, de legfeljebb 36 hónapra kiterjeszteni, a távolléti díj időarányos csökkentése mellett.

3.6 Atipikus foglalkoztatás

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

3.7. Képzési támogatás

A Munkáltató azon foglalkoztatási nehézséggel érintett munkavállalók részére, akiknek belső átképzéssel nem tud végzettségüknek, képzettségüknek, szakmai tapasztalatuknak illetve egészségi alkalmasságuknak megfelelő, betölthető munkakört felajánlani, a munkaerő-piacon esélyeik növelése érdekében a munkavállalók által kiválasztott külső (a MÁV Zrt. szervezetén kívüli) – legfeljebb hat hónap időtartamú – képzés költségeit (tanfolyami díj, vizsgadíj, vagy regisztrációs díj) legfeljebb 200.000 Ft-ig kifizeti.

4. A Felek együttműködése a munkaügyi kapcsolatok területén

- 4.1.** A Munkáltató és az aláíró szakszervezetek kijelentik, hogy kölcsönösen érdekeltek a kiegyensúlyozott munkaügyi kapcsolatok és a rendszeres, érdemi

Dr. Lakó
9

párbeszéd fenntartásában, az érdekegyeztetés rendszerének színvonalas működtetésében.

- 4.2. 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.
- 4.3. A MÁV Zrt. kötelezettséget vállal arra, hogy a társaságnál működő és képviselettel rendelkező szakszervezetek számára folyamatosan biztosítja a szakszervezeti (érdekképviseleti) tagdíj munkavállalói kérelemre történő levonását és átutalását, valamint havonta az erre vonatkozó adatok szolgáltatását.
- 4.4. A megállapodást aláíró Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a kialakult problémákat, konfliktusokat az érdekegyeztetés valamennyi szintjén tárgyalásos úton rendezik. Ennek sikertelensége esetén fordulnak csak hatósághoz vagy bírósághoz.
- 4.5. 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.
- 4.6. Amennyiben jogerősen megállapítást nyer az, hogy a Munkáltató jogellenesen szüntette meg a munkavállaló munkaviszonyát, azonban az ítélet nem kötelezi a munkáltatót a munkaviszony helyreállítására, akkor a képviseletében eljáró szakszervezet útján az érintett munkavállaló kérelmezheti az újbóli foglalkoztatását, melynek kapcsán a munkavállaló képviseletét ellátó szakszervezet és a Munkáltató részéről a humánerőforrás vezérigazgató-helyettes (vagy a megbízottja) egyeztetést folytatnak le.
- 4.7. Az aláíró felek kifejezik azon szándékukat, hogy amennyiben a Munkáltató foglalkoztatási helyzete a későbbiekben azt lehetővé teszi, közösen megvizsgálják a zavartalan vasúti közlekedést biztosító munkakörökben (KSz 8. melléklet) a napi teljes munkaidő mértékének [Mt. 92.§ (1) bekezdés szerinti napi 8 óra] az egészségi ártalom vagy veszély kizárásának érdekében [Mt. 205.§ (3) bekezdés] történő csökkentésének lehetőségét.

Dr. Lakos
99

5. Záró rendelkezések

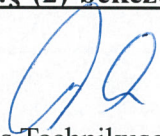
- 5.1. A jelen megállapodás az aláírásának napjával lép hatályba és 2020. december 31. napjáig hatályos.
- 5.2. Az aláíró Felek vállalják, hogy legkésőbb 2020. év decemberében tárgyalásokat kezdenek egy új megállapodás megkötéséről.
- 5.3. A felek e megállapodást „kollektív erejű megállapodásnak” tekintik, amelyet az aláíró Felek csak egyezően kinyilvánított közös akarattal módosíthatnak.

Budapest, 2020. 08.14.

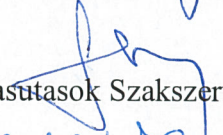
A Munkáltató részéről:

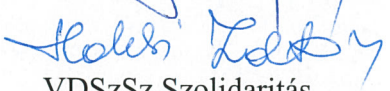

dr. Homolya Róbert elnök-vezérigazgató s.k.
MÁV Magyar Államvasutak Zrt.

Az Mt. 276.§ (2) bekezdése szerint kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezetek részéről:


Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete

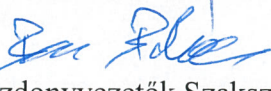

Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete

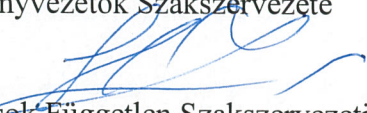

Vasutasok Szakszervezete


VDSzSz Szolidaritás

A munkáltatónál képviselettel rendelkező további szakszervezetek részéről:


Gépészek Szakszervezete


Mozdonyvezetők Szakszervezete


Vasutasok Független Szakszervezeti Szövetsége

