



1088
...../2024/MAV

MEGÁLLAPODÁS

**A 2024. ÉVI BÉRINTÉZKEDÉSEK MEGHATÁROZÁSÁRÓL
ÉS
A 2025. ÉS 2026. ÉVEKBEN IRÁNYADÓ JÖVEDELEMPOLITIKAI ELVEKRŐL**

Preambulum

Felek a jelen megállapodásuk által kívánják meghatározni a MÁV-Volán-csoport egyes munkáltatóinál foglalkoztatott munkavállalók jövedelmei viszonyait a 2024. évben teljes körűen rendező egyes jövedelempolitikai intézkedéseket.

Ezzel egyidejűleg a Felek rendelkezni kívánnak az általuk a 2025. és 2026. évekre vonatkozóan a jövedelempolitika vonatkozásában általuk irányadónak tekintett egyes elvekről és eljárásokról.

Azonban a kiszámítható jövedelempolitikához kapcsolódóan a Felek szándéka az is, hogy a vállalatcsoport jövőbeni működésének legfontosabb alapelveit közösen megjelöljék és azokat a jelen megállapodásuk preambulumaiként rögzítsék, az alábbiak szerint:

A jelen megállapodást megkötő Felek közös célként tekintenek a kötöttpályás és a közúti közösségi közlekedés korszerűsítése és fenntartható fejlesztése, hatékonyságának növelése, valamint az ehhez kapcsolódó vállalati kultúra- és szemléletváltás támogatása érdekében megfogalmazott célkitűzésekre, azok megvalósításában együttműködnek.

Felek közös érdeke, hogy a közösségi közlekedés működése megfeleljen a társadalom elvárásainak, a munkavállalóknak egészséges munkakörnyezetet biztosítson, stabil, kiszámítható életpályát és biztos egzisztenciát nyújtson.

Felek rögzítik, hogy a sikeres modernizáció megvalósításának feltétele és záloga a megfelelő tudású és létszámú, elkötelezett munkaerő. A közösségi közlekedés megújítása, hatékony és hosszú távú működésének feltétele a fejlesztésekhez szükséges anyagi és humán erőforrás biztosítása. Tartós hatékonyság növelést, versenyképesség erősítést elérni csak fejlesztéssel lehet.

A megállapodás keretében ezért közös célként tekintenek különösen az alábbiakra:

- az új technológiák és technológiai fejlesztések, az innovatív megoldások alkalmazására, mindenekeelőtt a digitalizáció és automatizáció lehetőségeinek kiaknázására, mint a hatékonyság növelésének és a tartós munkaerőhiány enyhítésének eszközére;
- arra, hogy már a fenti célokat szolgáló beruházások és fejlesztések tervezési időszakában felkészülnek a technológiai transzformáció által kiváltható munkakörökben foglalkoztatottak átképzésére és vállalatcsoporton belüli – további magasabb hozzáadott értékű – munkakörben történő foglalkoztatására, ennek érdekében pedig kölcsönösen egyeztetett illetve közös terveket, programokat készítenek;
- a szervezeti struktúra, foglalkoztatási és javadalmazási rendszer átalakítására, különös tekintettel a technológiai fejlesztések és a megvalósuló beruházások eredményeire, annak érdekében, hogy mindegyik a jelenleginél egyszerűbb és átláthatóbb legyen;
- arra, hogy a technikai, technológiai fejlesztések eredményeiből a vállalatcsoportnak és az itt foglalkoztatott munkavállalóknak egyaránt részesülniük kell;
- a megvalósuló beruházások, fejlesztések során a munkakörülmények további javítására;
- a vállalatcsoportban rejlő szinergia kiaknázására, a szinergiákra építő működési folyamatokban és a szervezeti felépítésben történő változtatásokra;
- a vezetési és szervezeti struktúra hatékonyabbá tételére, ennek érdekében a „laposabb”, tehát kevesebb vezetői szinttel és pozícióval működő szervezeti struktúra kialakítására;
- a képzési rendszerek és tartalmak megújítására, fejlesztésére;
- az utánpótlásképzés rendszerének további javítására;

- a szemléletváltást támogató kommunikációs és fejlesztési folyamatokra;
- a csoportban előforduló szakmák, hivatások vonzóbbá tételére a munkaerőpiaci szereplők irányában;

Felek – a kölcsönös bizalom és kiszámíthatóság jegyében – a fenti célok megvalósítása érdekében a csoportszintű érdekegyeztetés keretében folyamatos párbeszédet folytatnak, és egységesen képviselik a jelen megállapodásban közösen meghatározott célokat és az azokban megfogalmazott értékeket.

A közösségi közlekedés megújításához szükséges a biztonságos, egészséget nem veszélyeztető munkakörnyezet biztosítása, a motivált, jó egészségi állapotú, kipihent munkavállalók rendelkezésre állása, a célok pontos megfogalmazása és a jó vezetői döntések meghozatala is.

Személyi hatály:

A MÁV Zrt. kijelenti, hogy a MÁV-Volán-csoportba tartozó egyes munkáltatók részéről felhatalmazással rendelkezik arra, hogy a jelen megállapodást a képviseletükben eljárva, munkáltatóként megkösse.

A fentiekre tekintettel a Felek megállapítják, hogy a jelen megállapodás személyi hatálya MÁV Zrt-n túlmenően kiterjed a MÁV-Volán-csoportba tartozó gazdasági társaságokra (a MÁV-START Zrt., a VOLÁNBUSZ Zrt; a MÁV Szolgáltató Központ Zrt., a MÁV FKG Kft., a ZÁHONY-PORT Zrt., a MÁV KfV Kft., a MÁV VAGON Kft., a MÁV-HÉV Zrt., valamint a MÁV Rail Tours Kft.) és az ezen munkáltatóknál foglalkoztatott munkavállalókra.

Az aláíró szakszervezetek mindegyike kijelenti, hogy a felsorolt munkáltatók legalább egyikénél - a Munka törvénykönyve (a továbbiakban: Mt.) 276. § (2) illetve (8) bekezdéseire figyelemmel - jogosult kollektív szerződés megkötésére, illetve a hatályban lévő kollektív szerződés módosítására.

A fentiekre tekintettel Felek rögzítik, hogy amennyiben jelen megállapodás hatálya alá tartozó munkáltatónál van hatályban kollektív szerződés, akkor a jelen megállapodásban foglaltak 2026. december 31. napjáig annak részét képezik.

Felek kijelentik továbbá, hogy a jelen megállapodás megkötése során valamennyi, az Mt. 277. § (1) bekezdése alapján kollektív szerződésben szabályozható kérdést számba vettek és ez alapján 2026. december 31. napjáig a jelen megállapodásban – a hatályos kollektív szerződésben foglalt szabályokkal együtt – minden, az Mt. 277. § (1) bekezdése körébe tartozó kérdést – figyelemmel a sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontjára is – teljes körűen rendezettnek tekintenek.

Mind ezekre is tekintettel a Felek úgy állapodnak meg, hogy a jelen Megállapodás megkötésének napján hatályban lévő társasági kollektív szerződések felmondásának jogát 2026. december 31. napjáig kölcsönösen kizárják.

Az egyes intézkedések végrehajtásának jelen megállapodásban nem rendezett részletszabályai – ide értve különösen a MÁV-START Zrt-nél a mozdonyvezetői munkaköri család bértáblái – az egyes munkáltatóknál kerülnek meghatározásra.

1. A 2024. évre vonatkozó intézkedések:

1.1. A 2024. évi bérfejlesztés

A Munkáltató a keresetek növelése érdekében 2024. január 1. napjára visszamenőlegesen a 600.000 Ft/hó alapbér-részig 17 % mértékű, de a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében legalább havi 70.000 Ft alapbéremelést hajt végre, a jelen pont alapján arra jogosult munkavállalók esetében.

Ettől eltérően a VOLÁNBUSZ Zrt esetében – az alkalmazott bérrendszer sajátosságaira tekintettel – a 600.000 Ft/hó alapbér-részig 17 % mértékű, de a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében legalább havi 70.000 Ft alapbéremelés alapulvételével megállapított társasági szintű keretösszeg az alapbéremelés végrehajtása után fennmaradó részének felhasználásáról a VOLÁNBUSZ Zrt-nél a társasági kollektív szerződés részeként megállapodás köthető azzal, hogy az autóbuszvezetők esetében a nem alapbérfüggő pótlékok keretösszege 20%-kal kell emelkedjen.

A bérfejlesztés végrehajtása során a fentieket a 2024. január 1. napján részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló esetében a kikötött részmunkaidő arányában kell alkalmazni. (Ennek során a részmunkaidőre járó alapbért át kell számítani teljes munkaidős alapbérre, ez alapján kell a teljes munkaidős foglalkoztatás esetén járó bérfejlesztést meghatározni, majd az emelés mértékét a kikötött részmunkaidőre vonatkozóan megállapítani.)

Az alapbéremelés vetítési alapja:

Az alapbéremelés személyi hatálya alá tartozó munkavállalók 2023. december 31. napján érvényes besorolás szerinti alapbére.

Azon munkavállalók esetében azonban, akik az Mt. 16. §-ában foglaltak szerint 2023. december 20. napján tett egyoldalú munkáltatói kötelezettségvállalás szerint a munkakörük alapján lojalitás juttatás kiegészítésre voltak jogosultak és ezáltal 2024. január 1. napján 10.000 Ft alapbéremelésben részesültek, a vetítési alapot 10.000 Ft-tal meg kell emelni. Ezt az összeget részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló esetében a kikötött részmunkaidő arányában kell alkalmazni.

Az alapbéremelés személyi hatálya:

Az alapbéremelésre jogosult az a Munkáltatónál Mt. alapján munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló, akinek a munkaviszonya 2023. 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 jelen megállapodás megkötésének napján nem tölti felmondási idejét, illetve munkaviszonyának megszüntetésére tekintettel nincs mentesítve a munkavégzési kötelezettsége alól.

Felek rögzítik, hogy az Mt. 208. § hatálya alá tartozó munkavállalók esetében jelen megállapodás alapján nem kötelező az egységes, alanyi jogú bérfejlesztés végrehajtása.

Azon munkavállaló esetében, aki 2024. január 1. napján

- a kollektív szerződés szerinti, munkabért érintő valamely hátrányos jogkövetkezmény végrehajtása alatt áll, az alapbéremelést egyrészt 2024. január 1. napjával is, másrészt a hátrányos jogkövetkezmény végrehajtását követően az eredeti alapbérre is meg kell valósítani.

- határozott időtartamú munkaszerződés-módosítás alapján eltérő alaphéremben részesül, az alaphéremelését egyrészt 2024. január 1. napjával is, másrészt a határozott időtartam lejártát követően az eredeti alaphéremre is meg kell valósítani.

Fentiekől eltérően azon munkavállaló esetében:

- aki a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérmínimum megállapításáról szóló 508/2023. (XI. 20.) Korm. rendelet alapján a bérmínimumok változása miatt 2023. december 1. napjával már béremelésben részesült, a jelen megállapodás alapján megállapított a 2024. évi bérfeljesztés mértékébe be kell számítani 2023. december 1. napjával már megvalósult béremelés összegét;
- aki 2023. december 1. és 31. között létesítettek munkaviszonyt és
 - az alaphéremük minimálbér összegében került megállapításra, a jelen megállapodás alapján megállapított a 2024. évi bérfeljesztés mértékébe – a minimálbér 2023. december 1-jei változása miatt – 13.800 Ft összeget, a VOLÁNBUSZ Zrt esetében 34.800 Ft összeget (részmunkaidőben foglalkoztatott esetében a részmunkaidő arányában meghatározott összeget) be kell számítani.
 - alaphéremük garantált bérmínimumon került megállapításra, a jelen megállapodás alapján megállapított a 2024. évi bérfeljesztés mértékébe – a garantált bérmínimum 2023. december 1-jei változása miatt – 13.000 Ft összeget (részmunkaidőben foglalkoztatott esetében a részmunkaidő arányában meghatározott összeget) be kell számítani.

1.2. Alanyi jogú SZÉP kártya juttatás

A 2024. évben 120 000 Ft értékben SZÉP Kártya juttatásra jogosult az a teljes munkaidőben foglalkoztatott statisztikai állományban, vagy tartós keresőképtelenség miatt jogi állományban lévő munkavállaló, akinek a munkaviszonya 2024. február 29. napján és a kifizetés napján is fennáll, továbbá nem tartozik a jelen pontban meghatározott valamely kizáró vagy csökkentő feltétel hatálya alá.

A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalót megillető juttatásnak a 2024. február 29. napján hatályos részmunkaidő mértékével arányos részére jogosult a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló, amennyiben a munkaviszonya 2024. február 29. napján és a kifizetés napján is fennáll, továbbá nem tartozik a jelen pontban meghatározott valamely kizáró vagy csökkentő feltétel hatálya alá.

A jogosultság feltétele az is, hogy a munkavállaló rendelkezzen olyan korlátozott rendeltetésű fizetési számlával, melyen kizárólag a Széchenyi Pihenő Kártya juttatásként utalt pénzeszközök írhatók jóvá, és azt legkésőbb 2024. március 10. napjáig a munkáltató részére humán szolgáltatást végző szervezet ügyfélszolgálatán bejelentést tegyen.

A jogosultság feltétele továbbá, hogy a munkavállaló nyilatkozzon arról, hogy 2024. évben más kifizető folyósított e részére SZÉP kártya juttatást, és amennyiben igen, akkor nyilatkozatot tegyen a más kifizetőtől utalt összegről az erre a célra megnyitott, személyi jövedelemadóról szóló 1995.évi CXVII törvény 71. § (3) bekezdésnek eleget tevő, elektronikus nyilatkoztatási felületen, a nyilatkozattételre nyitva álló időtartam lezártáig.

A juttatás alszámlára történő utalása valamennyi jogosultsági feltétel fennállása esetén egy összegben 2024. április 30. napjáig teljesül abban az esetben, ha a munkavállaló munkaviszonya 2024. január 1. napján fennállt.

A 2024. január 2. és 2024. február 29. napja között munkaviszonyt létesítő munkavállaló esetében az utalás 2024. június hónapban történik meg.

Nem jogosult a juttatásra az a munkavállaló, aki 2024. február 29. napján

- a MÁV-ÉVEK (BÓNUSZ ÉVEK) vagy MÁV ESÉLY programban vesz részt;
- a felmondási idejét tölti;
- munkaviszonyának megszüntetése miatt már mentesítve van a munkavégzési kötelezettsége alól vagy
- fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe.

A gyermeke otthoni ápolása, illetve gondozása céljából 2024. február 29. napján fizetés nélküli szabadságot igénybe vevő munkavállalót 20 000 Ft értékben illeti meg a SZÉP Kártya vendéglátás juttatás, melynek utalására 2024. április 30. napjáig kerül sor.

1.3. A munkavállalói lojalitást elismerő juttatás:

A juttatás összege 2024. évben egységesen bruttó 350.000 Ft.

A jelen pont szerinti juttatásra a főállású, teljes munkaidőben foglalkoztatott, statisztikai állományban lévő munkavállaló jogosult, akinek a munkaviszonya – a jelen pont szerinti feltételekkel – a kifizetést megelőző év december 1. napja és tárgyév november 30. napja között (elszámolási időszak) folyamatosan fennáll.

Időarányosan jogosult továbbá a jelen pont szerinti juttatásra az a munkavállaló is, aki a kifizetést megelőző év decemberének első napját követően, de legkésőbb a tárgyév októberének utolsó napján munkaviszonyt létesített, amely a tárgyév novemberének utolsó napján is folyamatosan fennáll.

A jelen pont szerinti juttatásra a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók a kikötött részmunkaidő arányában jogosultak.

A munkavállaló az elszámolási időszakban a munkaviszonyban töltött naptári napokra az alábbiak szerint jogosult a jelen pont szerinti juttatásra:

- Amennyiben a fizetés nélküli szabadság időtartama nem haladja meg a 30 napot, akkor ezen időtartam jogszerező időnek számít. A 30 napot meghaladó, megszakítás nélküli fizetés nélküli szabadság teljes időtartama azonban nem minősül jogszerező időnek.
- A 90 napot meghaladó, megszakítás nélküli keresőképtelen állományban lévő munkavállaló a 91. naptól nem jogosult a juttatás időarányos mértékére, kivéve, ha a munkavállaló munkabaleset miatt került keresőképtelen állományba.
- Amennyiben kettő vagy több keresőképtelen állomány időtartama között egyszer sincs egybefüggően a munkavállaló által keresőképes állományban eltöltött legalább 30 nap, akkor a keresőképtelen állományok időtartamát – munkabaleset kivételével – össze kell számítani és amennyiben a kettő vagy több keresőképtelen állomány összeszámított időtartama a 91 napot eléri, a jogosultság számításánál az előzőek szerint összeszámított időtartamból a 90 nap feletti részt figyelmen kívül kell hagyni.
- Az előzőek szerinti szabály alkalmazásától a munkáltatói jogkörgyakorló – méltányolható ok fennállása esetén – abban az esetben jogosult eltérni, ha a munkavállaló a kettő vagy több keresőképtelen állomány időtartama között ténylegesen munkát végez. A tényleges munkavégzésbe azonban nem értendő bele a szabadság és az állásidő időtartama.

- Az igazolatlanul távol lévő munkavállaló esetében a munkaviszonyban töltött naptári napok számát az igazolatlanul távol töltött napok számával csökkenteni kell.
- A jogi állományba kerülő, vagy onnan visszatérő munkavállalók esetében a munkaviszonyban töltött naptári napok számát a jogi állományban töltött napok számával csökkenteni kell.
- Az elszámolási időszak vonatkozásában a munkaviszonyt folyamatosan fennállónak kell tekinteni akkor is, amennyiben a munkavállaló a megállapodásban érintett egyes társaságoknál állt megszakítás nélkül munkaviszonyban.

Nem jogosult a jelen pont szerinti juttatásra az a munkavállaló, akinek az elszámolási időszakban

- a munkaviszonya megszűnt,
- a felmondási idejét tölti, vagy
- a munkaviszonyának megszüntetésével kapcsolatban a munkavégzési kötelezettség alól mentesül.

Ettől eltérően jogosult azonban a juttatás időarányos részére az a munkavállaló,

- akinek a munkaviszonya az Mt. 64. § (1) bekezdés b) pontja szerinti munkáltatói felmondás által, a munkáltató működésével összefüggő, vagy egészségi alkalmatlanságra alapított okból szűnik meg,
- akinek a munkaviszonya az Mt. 64. § (1) bekezdés a) szerinti közös megegyezéssel vagy b) pontja szerinti munkáltatói vagy munkavállalói felmondás által arra tekintettel szűnik meg, hogy
 - az Mt. 294.§ (1) bekezdés g) pontja szerint nyugdíjasnak minősül, vagy
 - a korhatár előtti öregségi nyugdíj megszüntetéséről, a korhatár előtti ellátásról és a szolgálati járandóságról szóló 2011. évi CLXVII. törvényben foglaltak szerint korhatár előtti ellátásra jogosulttá vált,
- aki a MÁV-ÉVEK (BÓNUSZ ÉVEK) és MÁV-ESÉLY programban vesz részt azzal, hogy esetükben a munkaviszonyban töltött naptári napok számát a MÁV-ÉVEK (BÓNUSZ ÉVEK), illetve MÁV-ESÉLY programban töltött napok számával kell csökkenteni

2. A 2025. és 2026. években megvalósítandó intézkedések legfontosabb szabályai:

2.1. A 2025. és 2026. évi bérfejlesztés

A Munkáltató a keresetek növelése érdekében

- 2025. január 1. napjától legalább 6,7 % mértékű,
- 2026. január 1. napjától legalább 4,7 % mértékű,

alanyi jogú alapbéremelést hajt végre, a jelen pont alapján arra jogosult munkavállalók esetében.

Az előzőek szerinti alapbéremelés vetítési alapja:

Az alapbéremelés személyi hatálya alá tartozó munkavállalók tárgyévet megelőző év december 31. napján érvényes besorolás szerinti alapbére.

Az alaphéremelés személyi hatálya:

Az alaphéremelésre jogosult az a Munkáltatónál Mt. alapján munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló, akinek a munkaviszonya tárgyévet megelőző év 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 jelen megállapodás megkötésének napján nem tölti felmondási idejét, illetve munkaviszonyának megszüntetésére tekintettel nincs mentesítve a munkavégzési kötelezettsége alól.

Felek rögzítik, hogy az Mt. 208. § hatálya alá tartozó munkavállalók esetében jelen megállapodás alapján nem kötelező az egységes, alanyi jogú bérfejlesztés végrehajtása.

Azon munkavállaló esetében, aki tárgyév január 1. napján

- a kollektív szerződés szerinti, munkabért érintő valamely hátrányos jogkövetkezmény végrehajtása alatt áll, az alaphéremelést egyrészt a tárgyév január 1. napjával is, másrészt a hátrányos jogkövetkezmény végrehajtását követően az eredeti alaphérré is meg kell valósítani.
- határozott időtartamú munkaszerződés-módosítás alapján eltérő alaphérrben részesül, az alaphéremelést egyrészt tárgyév január 1. napjával is, másrészt a határozott időtartam lejártát követően az eredeti alaphérré is meg kell valósítani.

Felek rögzítik, hogy a 2025. és a 2026. évre vonatkozó jelen pontban rögzített bérfejlesztési mértékeket 2025-re 5,2 %, 2026-ra 3,2 % inflációs várakozás alapulvételével állapították meg.

Abban a Felek által nem várt esetben, ha a Központi Statisztikai Hivatal által majdan közzétett éves inflációs tény-adat akár 2025, akár 2026 vonatkozásában meghaladná a fenti inflációs-várakozás mértékét, akkor a Munkáltató köteles a magasabb tény inflációs mérték és a tárgyévre alapul vett mérték különbözetének megfelelő %-os mértékű alanyi jogú bérfejlesztést végrehajtani az érintett naptári év első napjára visszamenőleges hatállyal. Ezt az esetleges visszamenőleges bérfejlesztést a tárgyévet követő év első napján állományban lévő munkavállalók esetében kell alkalmazni, és a tárgyévet követő január hónapban kell végrehajtani.

A 2026. évre vonatkozóan az előzőek szerint esetlegesen megvalósuló visszamenőleges alaphérrfejlesztést a 2027. évre vonatkozó bértárgyalásoktól függetlenül kell kezelni.

2.2. Alanyi jogú SZÉP kártya juttatás 2025-ben és 2026-ban

A 2025. és 2026. évben 120 000 Ft értékben SZÉP Kártya juttatásra jogosult az a teljes munkaidőben foglalkoztatott statisztikai állományban, vagy tartós keresőképtelenség miatt jogi állományban lévő munkavállaló, akinek a munkaviszonya tárgyév február 28. napján és a kifizetés napján is fennáll, továbbá nem tartozik a jelen pontban meghatározott valamely kizáró vagy csökkentő feltétel hatálya alá.

A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalót megillető juttatásnak a tárgyév február 28. napján hatályos részmunkaidő mértékével arányos részére jogosult a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló, amennyiben a munkaviszonya tárgyév február 28. napján és a kifizetés napján is fennáll, továbbá nem tartozik a jelen pontban meghatározott valamely kizáró vagy csökkentő feltétel hatálya alá.

A jogosultság feltétele az is, hogy a munkavállaló rendelkezzen olyan korlátozott rendeltetésű fizetési számlával, melyen kizárólag a Széchenyi Pihenő Kártya juttatásként utalt pénzeszközök írhatók jóvá, és azt legkésőbb a tárgyév március 10. napjáig a munkáltató részére humán szolgáltatást végző szervezet ügyfélszolgálatán bejelentést tegyen.

A jogosultság feltétele továbbá, hogy a munkavállaló nyilatkozzon arról, hogy a tárgyévben más kifizető folyósított e részére SZÉP kártya juttatást, és amennyiben igen, akkor nyilatkozatot tegyen a más kifizetőtől utalt összegről az erre a célra megnyitott, személyi jövedelemadóról szóló 1995.évi CXVII törvény 71. § (3) bekezdésnek eleget tevő, elektronikus nyilatkoztatási felületen, a nyilatkozattételre nyitva álló időtartam lezártáig.

A juttatás alszámlára történő utalása valamennyi jogosultsági feltétel fennállása esetén egy összegben a tárgyév április 30. napjáig teljesül abban az esetben, ha a munkavállaló munkaviszonya a tárgyév január 1. napján fennállt.

A tárgyévben január 1. és február 28. között munkaviszonyt létesítő munkavállaló esetében az utalás a tárgyév június hónapban történik meg.

Nem jogosult a juttatásra az a munkavállaló, aki a tárgyév február 28. napján

- a MÁV-ÉVEK (BÓNUSZ ÉVEK) vagy MÁV ESÉLY programban vesz részt;
- a felmondási idejét tölti;
- munkaviszonyának megszüntetése miatt már mentesítve van a munkavégzési kötelezettsége alól vagy
- fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe.

A gyermeke otthoni ápolása, illetve gondozása céljából tárgyév február 28. napján fizetés nélküli szabadságot igénybe vevő munkavállalót 20 000 Ft értékben illeti meg a SZÉP Kártya vendéglátás juttatás, melynek utalására a tárgyév április 30. napjáig kerül sor.

2.3. A munkavállalói lojalitást elismerő juttatás 2025-ben és 2026-ban

A juttatás összege a 2025. és 2026. évben egységesen bruttó 350.000 Ft.

A jelen pont szerinti juttatásra a főállású, teljes munkaidőben foglalkoztatott, statisztikai állományban lévő munkavállaló jogosult, akinek a munkaviszonya – a jelen pont szerinti feltételekkel – a kifizetést megelőző év december 1. napja és tárgyév november 30. napja között (elszámolási időszak) folyamatosan fennáll.

Időarányosan jogosult továbbá a jelen pont szerinti juttatásra az a munkavállaló is, aki a kifizetést megelőző év decemberének első napját követően, de legkésőbb a tárgyév októberének utolsó napján munkaviszonyt létesített, amely a tárgyév novemberének utolsó napján is folyamatosan fennáll.

A jelen pont szerinti juttatásra a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók a kikötött részmunkaidő arányában jogosultak.

A munkavállaló az elszámolási időszakban a munkaviszonyban töltött naptári napokra az alábbiak szerint jogosult a jelen pont szerinti juttatásra:

- Amennyiben a fizetés nélküli szabadság időtartama nem haladja meg a 30 napot, akkor ezen időtartam jogszerező időnek számít. A 30 napot meghaladó, megszakítás nélküli fizetés nélküli szabadság teljes időtartama azonban nem minősül jogszerező időnek.

- A 90 napot meghaladó, megszakítás nélküli keresőképtelen állományban lévő munkavállaló a 91. naptól nem jogosult a juttatás időarányos mértékére, kivéve, ha a munkavállaló munkabaleset miatt került keresőképtelen állományba.
- Amennyiben kettő vagy több keresőképtelen állomány időtartama között egyszer sincs egybefüggően a munkavállaló által keresőképes állományban eltöltött legalább 30 nap, akkor a keresőképtelen állományok időtartamát – munkabaleset kivételével – össze kell számítani és amennyiben a kettő vagy több keresőképtelen állomány összeszámított időtartama a 91 napot eléri, a jogosultság számításánál az előzőek szerint összeszámított időtartamból a 90 nap feletti részt figyelmen kívül kell hagyni.
- Az előzőek szerinti szabály alkalmazásától a munkáltatói jogkörgyakorló – méltányolható ok fennállása esetén – abban az esetben jogosult eltérni, ha a munkavállaló a kettő vagy több keresőképtelen állomány időtartama között ténylegesen munkát végez. A tényleges munkavégzésbe azonban nem értendő bele a szabadság és az állásidő időtartama.
- Az igazolatlanul távol lévő munkavállaló esetében a munkaviszonyban töltött naptári napok számát az igazolatlanul távol töltött napok számával csökkenteni kell.
- A jogi állományba kerülő, vagy onnan visszatérő munkavállalók esetében a munkaviszonyban töltött naptári napok számát a jogi állományban töltött napok számával csökkenteni kell.
- Az elszámolási időszak vonatkozásában a munkaviszonyt folyamatosan fennállónak kell tekinteni akkor is, amennyiben a munkavállaló a megállapodásban érintett egyes társaságoknál állt megszakítás nélkül munkaviszonyban.

Nem jogosult a jelen pont szerinti juttatásra az a munkavállaló, akinek az elszámolási időszakban

- a munkaviszonya megszűnt,
- a felmondási idejét tölti, vagy
- a munkaviszonyának megszüntetésével kapcsolatban a munkavégzési kötelezettség alól mentesül.

Ettől eltérően jogosult azonban a juttatás időarányos részére az a munkavállaló,

- akinek a munkaviszonya az Mt. 64. § (1) bekezdés b) pontja szerinti munkáltatói felmondás által, a munkáltató működésével összefüggő, vagy egészségi alkalmatlanságra alapított okból szűnik meg,
- akinek a munkaviszonya az Mt. 64. § (1) bekezdés a) szerinti közös megegyezéssel vagy b) pontja szerinti munkáltatói vagy munkavállalói felmondás által arra tekintettel szűnik meg, hogy
 - az Mt. 294.§ (1) bekezdés g) pontja szerint nyugdíjasnak minősül, vagy
 - a korhatár előtti öregségi nyugdíjak megszüntetéséről, a korhatár előtti ellátásról és a szolgálati járandóságról szóló 2011. évi CLXVII. törvényben foglaltak szerint korhatár előtti ellátásra jogosulttá vált,
- aki a MÁV-ÉVEK (BÓNUSZ ÉVEK) és MÁV-ESÉLY programban vesz részt azzal, hogy esetükben a munkaviszonyban töltött naptári napok számát a MÁV-ÉVEK (BÓNUSZ ÉVEK), illetve MÁV-ESÉLY programban töltött napok számával kell csökkenteni

3. Kiegészítő és vegyes rendelkezések:

- 3.1. Felek megállapodnak, hogy a Munkáltató a jelen megállapodásban foglalt tárgyévi bérintézkedések maradéktalan teljesítését követően az adott munkáltatónál társasági szinten esetlegesen keletkező bérmegtakarítást az érintett munkáltató - a Munka törvénykönyve 16. §-a szerinti egyoldalú kötelezettségvállalás keretében - elsődlegesen a közösségi közlekedés zavartalan fenntartásában és lebonyolításában az év végi munkaszüneti napokon is közreműködő munkatársak elkötelezettségének elismerésére és motiválására használhatja fel.
- 3.2. Felek megállapodnak, hogy 27522/2020/MAV számú, a munkáltatói önkéntes egészségpénztári tagdíj-kiegészítés bevezetéséről szóló megállapodás időbeli hatályát 2026. december 31. napjáig meghosszabbítják, azzal, hogy az ezen megállapodás II. 4. pontjában foglalt munkáltatói önkéntes egészségpénztári tagdíj-kiegészítés bruttó összege havonta 6 016 Ft.
- 3.3. Felek megállapodnak abban, hogy a 2020. évi bérintézkedésekről szóló 8731/2020/MAV számú megállapodás IV. pontja szerinti „a szolgálati idő elismerése” juttatás intézményét jelen megállapodás időtartama alatt az abban foglaltakkal azonos mértékben fenntartják.
- 3.4. Felek megállapodnak abban, hogy a MÁV-VOLÁN-csoport munkavállalóit érintő egyes foglalkoztatáspolitikai, egészségvédelmi és szociális intézkedések alkalmazásáról szóló 24144/2022/MAV megállapodás III. pontjában foglalt rendelkezéseket (Önkéntes egészségpénztári rehabilitációs támogatás a megváltozott munkaképességű munkavállalók részére) jelen megállapodás időtartama alatt változatlanul fenntartják.
- 3.5. Felek megállapodnak abban, hogy a VOLÁNBUSZ Zrt. 48997-001/2022. számú, 2023. évi önkéntes nyugdíjpénztári támogatás mértékéről és a 2023. évi egészségpénztári támogatásról szóló megállapodását jelen megállapodás időtartama alatt változatlanul fenntartják.

Záró rendelkezések:

Amennyiben az Mt. 276. § (2) és (8) bekezdése alapján kollektív szerződés kötésére, illetve módosítására jogosult alábbi szakszervezetek bármelyike a jelen megállapodást nem írja alá, akkor azon gazdasági társaság esetében nem jön létre a társasági kollektív szerződés részét képező megállapodás, amelynél az adott szakszervezet az Mt. 276. § (2) és (8) bekezdése alapján kollektív szerződés kötésére, illetve módosítására jogosult.

Ez esetben a jelen Megállapodás Munkáltató általi aláírása az érintett Társaság munkavállalói vonatkozásában nem jelent az Mt. 16. §-a szerinti egyoldalú munkáltatói kötelezettségvállalást a jelen Megállapodásban foglaltak végrehajtására, erre a munkáltatói szándék nem irányul.

A 2024. évi bérfejlesztés végrehajtására a 2024. január hónapra járó munkabérek kifizetésével egyidejűleg, de 2024. január 1. napjára visszamenőlegesen kerül sor.

Ettől eltérően, abban az esetben, ha a fentiek miatt valamely gazdasági társaság esetében csak 2024. január 31. napját követően jön létre a társasági kollektív szerződés részét képező megállapodás, a 2024. évi bérfejlesztés végrehajtása csak azon hónap első napjára visszamenőlegesen valósul meg e társaságnál, amely hónapban a megállapodás létrejött.

Munkáltató vállalja, hogy amennyiben a jelen megállapodás időbeli hatálya alatt olyan kiszervezés (anyagilag vagy nem anyagilag erőforrások szervezett csoportjának jogügyleten alapuló átvétele) valósulna meg, amelynek eredményeként a jelen megállapodás aláírásának időpontjában a MÁV-Volán csoporthoz tartozó valamely tevékenység a MÁV-VOLÁN Csoporton kívüli munkáltatóhoz kerülne, úgy a jogügyletet tartalmazó megállapodásban szerepelnie kell annak, hogy a tevékenységet tovább folytató munkáltató a jelen megállapodásban foglaltak teljesítését vállalni és garantálni köteles.

Jelen megállapodás az aláírásának napján lép hatályba és annak időbeli hatálya 2026. december 31. napjáig terjed.

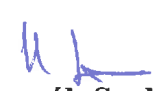
Budapest, 2024. január 30.

A MÁV Zrt. és MÁV-Volán-csoportba tartozó többi gazdasági társaság (a MÁV-START Zrt., a VOLÁNBUSZ Zrt., a MÁV Szolgáltató Központ Zrt., a MÁV FKG Kft., a ZÁHONY-PORT Zrt., a MÁV KfV Kft., a MÁV Vagon Kft., a MÁV-HÉV Zrt. és a MÁV RAIL TOURS Kft.) nevében és képviselőjében:

 24/01/20
MÁV Magyar Államvasutak Zrt.

A MÁV Zrt.-nél és MÁV-Volán-csoportba tartozó többi gazdasági társaságnál az Mt. 276. § (2) és (8) bekezdése alapján kollektív szerződés kötésére, illetve módosítására jogosult szakszervezetek:


Független HÉV Szakszervezet


HÉV Dolgozók Szakszervezete

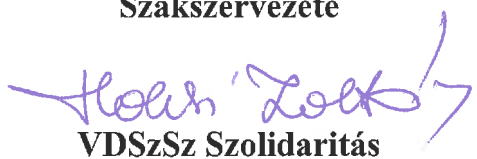
Közúti Közlekedési Szakszervezet


Mérnökök és Technikusok
Szabad Szakszervezete


Mozdonyvezetők Szakszervezete


Pályavasúti Dolgozók
Szakszervezete

Szolidaritás Autóbusz-közlekedési
Szakszervezet


VDSzSz Szolidaritás


Vasutasok Szakszervezete

