



Iktatószám: 22762/2022/MAV

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

(egységes szerkezetben a 2022.07.01. napjától hatályos módosításokkal)

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 áru fuvarozási 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 tárgyévre vonatkozó létszám és a foglalkoztatás 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 munkaező 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 munkaező állomány.
- A Munkáltató a vállalaton belül az egyes szervezeti egységek területileg eltérő munkaező-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 munkakörököt 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.

- 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. Prevenációs intézkedések

2.4.1. Egészségügyi Szűrőprogram

A munkavállalók napi munkavégzésének elengedhetetlen feltétele a jó egészségi állapot és a munkavégző képesség fenntartása. A Munkáltató a munkavállalók egészségének hosszútávú megőrzése és a munkaképesség-csökkenés megelőzése érdekében Egészségügyi Szűrőprogramot működtet.

- Az Egészségügyi Szűrőprogram olyan szűrővizsgálatokból álló szűrőcsomagot jelent, amelyek alkalmasak a tüneteket még nem okozó megbetegedések, elváltozások kiszűrésére, azok korai felismerése. A munkavállaló a szűrővizsgálatok elvégzése által rövid időn belül általános és átfogó képet kaphat az aktuális egészségügyi állapotáról.
- Az Egészségügyi Szűrőprogram szűrővizsgálati csomagjába orvos-szakmai szempontok alapján kerülnek kiválasztásra a különböző típusú szűrések.

A szűrőprogram működtetésének részletes szabályait az Egészségügyi Szűrőprogramról szóló utasítás tartalmazza.

- Tekintettel arra, hogy a szűrővizsgálatok az általános egészségügyi állapot felmérésére és a megbetegedések korai felismerésére irányul, a szűrővizsgálatok és azok eredményei a munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálatoktól teljesen függetlenek.
- Az Egészségügyi Szűrőprogram szűrővizsgálatain a Munkáltatónál foglalkoztatott aktív munkaviszonyban álló valamennyi, 20 MMK alatti munkaköri kategóriába sorolt munkavállaló (újfelveteles esetén a próbaidő letelte után) vehet részt, 3 évente egy alkalommal.
- A szűrővizsgálatokon való részvétel teljesen önkéntes és a munkavállalók számára ingyenes, életkortól, meglévő egészségügyi problémától függetlenül mindenkinek ajánlott.
- A Munkáltató vállalja, hogy valamennyi szűrővizsgálatra jogosult munkavállaló számára 3 évente egy alkalommal biztosítja a szűrővizsgálatok elvégzésének lehetőségét, legfeljebb 30.000.- Ft/fő összegig.
- A szűrővizsgálatok elvégzése érdekében a lehetőségekhez mérten folyamatosan, minden hónapban adott számú szabad és lefoglalható szűrővizsgálati időpont áll majd a munkavállalók rendelkezésére.
- A szűrővizsgálatokra a munkavállalónak kell jelentkeznie és időpontot foglalnia a VNK Kft. által biztosított online előjegyzési felületen, ahol a foglaláshoz kizárólag a TAJ számát kell rögzítenie. Érvényes időpontfoglalás esetén a szűrésen való megjelenés kötelező.
- A szűrővizsgálatok elvégzésére munkaidőben kerül sor, amelynek időtartama legfeljebb 8 óra (1 nap) távolléti díjjal fizetett távollétként kerül rögzítésre és Munkáltató által elszámolásra.
- A Felek rögzítik, hogy a Munkáltató a szűrővizsgálatok igénybevételére valamennyi jogosult munkavállaló számára 3 évente egy alkalommal legfeljebb 8 óra (1 munkanap) távolléti díjjal fizetett távollétet engedélyez jelen Együttműködési Megállapodás 1. sz. melléklete szerint, „A MÁV Zrt. Egészségügyi Szűrőprogramjának működtetése során biztosított munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alóli mentesülésről” szóló Megállapodás alapján.

- A szűrőcsomagban szereplő vizsgálatok egy napon, egymást követően kerülnek elvégzésre. A szűrővizsgálatok elvégzését követően a szakorvos minden esetben részletes tájékoztatást ad a vizsgált munkavállalónak az aktuális egészségügyi állapotáról, az esetlegesen felismert eltérésekről, és a javasolt kezelésekről, gyógymódokról.
- A szűrővizsgálatok során keletkező valamennyi vizsgálati eredmény, lelet, összegző értékelés és egészségügyi dokumentáció orvosi titoknak minősül, azok kizárólag a VNK Kft. medikai rendszerében és az Elektronikus Egészségügyi Szolgáltatási Tér (EESZT) rendszerében kerülnek rögzítésre, a Munkáltató részére nem kerülnek továbbításra.
- Amennyiben a szakorvos által megállapítottan, a vizsgálati eredmények alapján további orvosi kivizsgálás elvégzése válik szükségessé, úgy a szakorvos erről tájékoztatja a munkavállalót és további célirányos vizsgálatot, kezelést javasol. Az orvosilag indokolt további vizsgálatot a VNK Kft. társadalombiztosítási jogon, külön díjazás nélkül elvégzi az érintett személynél. Amennyiben a szükséges további vizsgálatot a VNK Kft. tevékenységi körében nem végzi, úgy a munkavállaló számára biztosítja az ahhoz szükséges beutalót. A szűrővizsgálaton felüli további vizsgálatra nem munkaidőben, hanem a munkavállaló szabadidejében kerülhet sor.

2.4.2 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 tehetnek annak érdekében, hogy a következő munkaköri alkalmassági vizsgálaton is jó egészségi állapotban legyenek, valamint miként vehetik igénybe a vasútegészségügyi ellátórendszert.

2.4.3. A Munkáltató vállalja, hogy a lehetőségeihez mérten a kiemelt kockázatú munkakörökben foglalkoztatottak részére védőoltások révén biztosítja egészségük megtartását.

2.4.4. A Munkáltató vállalja, hogy megvizsgálja a rendelkezésre álló költségkeret, az országos programlehetőségek és az elérhető szolgáltató(k) kapacitásának függvényében az egyéb szűrőprogramok (vasutasnapi júliális 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 Paritáros 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 2022. évben ösztöndíj rendszert működtet.

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. Másik munkakör felajánlása

A MÁV Zrt. a jelen megállapodás hatálya alatt – 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 igénybevételének lehetőségén túl 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:

- 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 munkaviszonnal 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 munkaviszonnal 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 vizsgálathoz 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 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 képvisellel 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 képviselőjében eljáró szakszervezet útján az érintett munkavállaló kérelmezheti az újbóli foglalkoztatását, melynek kapcsán a munkavállaló képviselőjét 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.

Melléklet: 1. sz. melléklet – Megállapodás a MÁV Zrt. Egészségügyi Szűrőprogramjának működtetése során biztosított munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alóli mentesülésről

5. Záró rendelkezések

- 5.1. A jelen megállapodás 2022. január 1. napjával lép hatályba és 2023. december 31. napjáig hatályos.
- 5.2. Ettől eltérően a Prevenációs intézkedések körében a 2.4.1. pontban foglalt Egészségügyi Szűrőprogramról szóló rendelkezések 2022.07.01. napjától alkalmazandók, azzal, hogy az aláíró Felek rögzítik, hogy az Egészségügyi Szűrőprogram szűrővizsgálatainak végzése 2022. szeptember 1. napjától kezdődik.
- 5.3. Az aláíró Felek vállalják, hogy legkésőbb 2023. év decemberében tárgyalásokat kezdenek egy új megállapodás megkötéséről.
- 5.4. A felek e megállapodást „kollektív erejű megállapodásnak” tekintik, amelyet az aláíró Felek csak egyezően kinyilvánított közös akarattal módosíthatnak.

Budapest, 2022. 09.01.

A Munkáltató részéről:

dr. Pafféri Zoltán elnök-vezérigazgató s.k.
MÁV Magyar Államvasutak Zrt.

A Szakszervezet részéről:

Buzdics
Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete

Dr. Kirpál Viktor
Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete

Vasutasok Szakszervezete

VDSzSz Szolidaritás



Együtműködési Megállapodás 1. számú melléklet

MEGÁLLAPODÁS

a MÁV Zrt. Egészségügyi Szűrőprogramjának működtetése során biztosított munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alóli mentesülésről

Preambulum

A megállapodást aláíró Felek egyetértenek abban, hogy a munkavállalók napi munkatevékenységének elengedhetetlen feltétele az egészség megőrzése és a munkavégző képesség fenntartása.

Ennek érdekében a MÁV Zrt., mint Munkáltató Egészségügyi Szűrőprogramot működtet, amely kiterjed a munkavállaló egészségének megőrzésére, a munkaképesség-csökkenés és a megbetegedések megelőzésére, a szűrések alapján kimutatott esetlegesen kialakuló betegségek korai felismerésére.

1. Az Egészségügyi szűrőprogram működtetése

Felek rögzítik, hogy Munkáltató 2022.07.01. napjától a működés feltételeit tartalmazó utasításban foglaltak szerint Egészségügyi Szűrőprogramot működtet.

2. A megállapodás hatálya

A jelen megállapodásban foglalt rendelkezéseket a MÁV Zrt. Egészségügyi Szűrőprogramjának 2022.07.01. napjától kezdődő működtetésének időtartamára kell alkalmazni.

3. Munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés biztosítása

Felek rögzítik, hogy Munkáltató jelen megállapodás alapján valamennyi szűrővizsgálatra jogosult, aktív, 20 MMK alatti munkaköri kategóriába sorolt munkavállaló (újfelvételes esetén a próbaidő letelte után) részére 3 évente egy alkalommal, legfeljebb 8 óra (1 munkanap) távolléti díjjal fizetett távollétet engedélyez, mely időtartam alatt a munkavállaló mentesül a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól.

A Felek rögzítik, hogy a munkavállaló részére engedélyezett mentesülést a havi vezénylések elkészítésénél figyelembe kell venni, a vezénylés által a munkavállaló számára lehetővé kell tenni a szűrési időpontban való megjelenést.

A munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alóli mentesülés feltétele, hogy a munkavállaló érvényesen jelentkezzen és elektronikusan időpontot foglaljon a szűrővizsgálatra, valamint a lefoglalt időpontban a szűrővizsgálatokon részt vegyen.

4. Záró rendelkezések

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

A fentiek alapján a 3. pontban írt fizetett távollét az Mt. 55. § (1) bekezdés 1) pontja szerinti munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alóli mentesülésnek minősül.

A jelen megállapodás felmondásának jogát a Felek kizárják.

Budapest, 2022. 09. 01.

A Munkáltató részéről:


dr. Pafféri Zoltán elnök-vezérigazgató s.k.
MÁV Magyar Államvasutak Zrt.

A Szakszervezet részéről:


Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete


Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete


Vasutasok Szakszervezete


VDSzSz Szolidaritás