



Együttműködési Megállapodás
a MÁV Szolgáltató Központ Zrt. munkavállalóinak
egyres foglalkoztatási kérdéseiről és a munkaügyi kapcsolatokról
a 2017-2019. évekre

2017. március „13.”

Savinec Hrs

A megállapodást aláíró felek egyetértének abban, hogy alapvető közös érdekük a MÁV Szolgáltató Központ Zrt. által nyújtott szolgáltatások minőségének emelésén és működési hatékonyságának növelésén keresztül elérni az ügyféligények maradéktalan kiszolgálását.

Az együttműködési megállapodás megfelelő keretet teremt a rendezett munkaügyi kapcsolatoknak, ezáltal eredményesen szolgálja mind a munkáltatói, mind a munkavállalói érdekeket. A munkáltatói, valamint a munkavállalói érdekek összehangolása érdekében az aláíró felek a MÁV Szolgáltató Központ Zrt.-nél a foglalkoztatás, a munka- és egészségvédelem, valamint a munkaügyi kapcsolatok terén az alábbi megállapodást kötik.

1. A megállapodás hatálya

Jelen megállapodás időbeli hatálya a megkötésének napjától 2019. december 31. napjáig terjed.

Ettől eltérően azonban azon munkavállalók számára, akiknek a munkaviszonyának megszüntetésére a 2017. évben a jelen megállapodás megkötése előtt a munkáltató működésével összefüggő okra alapított munkáltatói felmondással került sor, de a jelen megállapodás megkötésének napján felmondási idejük még nem ért véget a munkáltató biztosítja

- az 5.4 pontban írt feltételek fennállása esetén, a munkavállalóval kötött megállapodás alapján, a felmondási idő félbeszakításával (illetve, amennyiben az még el sem kezdődött, annak időbeni eltolásával) a MÁV-ESÉLY Program szerinti időtartamra a munkavégzés alóli mentesítés igénybevételeének lehetőségét, illetve
- az 5.5 pontban írt feltételek fennállása esetén (valamint, amennyiben a munkavállaló megállapodásban hozzájárul a már közölt munkáltatói felmondás visszavonásához, a részére kifizetett végkielégítés visszafizetése mellett) a MÁV-ÉVEK Programban való részvétel lehetőségét, a felmondási idő végétől kezdődően, a végkielégítés hónapjainak, továbbá amennyiben az az öregségi nyugellátásra való jogosultság eléréséhez esetlegesen szükséges, legfeljebb 3 hónap munkavégzés alóli mentesítés figyelembevételével.

2. Együttműködés a foglalkoztatási tervek és intézkedések vonatkozásában

2.1. A MÁV Szolgáltató Központ Zrt. a tárgyévre vonatkozó létszám- és a foglalkoztatási jellemzőinek alakulásáról a negyedéves tényadatok rendelkezésre állását követően írásban tájékoztatja az aláíró szakszervezeteket.

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

3. Utánpótlás biztosítása

3.1. Duális képzésben résztvevő hallgatókkal határozott idejű hallgatói munkaszerződés kötése

A MÁV Csoport alapvető célkitűzése a felsőoktatási duális képzés keretében való részvétellel a lojális, motivált és szakmailag felkészült munkatársak utánpótlásának biztosítása. A duális képzés keretében a legkiválóbb vállalati szakemberek bevonásával megvalósulhat a szakmai tudás és tapasztalat átadása a fiatal generáció számára.



A felsőoktatási intézményben tanuló hallgatóval a vállalat a *nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvényben* leírtak szerint hallgatói munkaszerződést köt.

3.2 A munkavállalók ösztönzése a munkavállalók toborzása tekintetében

Aláíró felek évente, az adott naptári évre kötött megállapodásban határozzák meg azokat a tartósan be nem töltött és/vagy magas fluktuációval érintett munkaköröket, amelyeknek a mielőbbi betöltését a Munkáltató a Munkavállalók anyagi ösztönzésével is elő kívánja segíteni. Azt a munkavállalót, aki az adott naptári évre kötött megállapodásban felsorolt valamely – *tartósan be nem töltött és/vagy magas fluktuációval érintett, meghirdetett, betölthető* – álláshelyre, írásban olyan, a Társasággal munkaviszonyt létesíteni szándékozó munkavállalót ajánl (*ide nem értve a MÁV vállalatcsoport munkáltatóinál munkaviszonyban állókat*), aki rendelkezik az adott munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettséggel, szakmai képesítéssel és szakmai gyakorlattal, bruttó 35.000 Ft illeti meg, feltéve, hogy az ajánlott személlyel létesített munkaviszony nem szűnik meg a munkaszerződésben megállapított 3 hónapos próbaidő alatt.

4. A hosszú távú foglalkoztatást biztosító programok

4.1. A munkáltató a munkavállalók folyamatos szakmai képzését tanulmányi szerződéskötéssel támogatja, valamint a munkakör ellátásához szükséges tudás szinten tartását, bővítését biztosítja annak érdekében, hogy a mindenkori feladatok ellátását biztosító, alkalmas munkaerő-állomány rendelkezésre álljon. Azokban az esetekben, ahol a munkakör ellátásához szükséges végzettséggel, kompetenciával a munkavállaló nem rendelkezik (feltétel hiányosság áll fenn), a munkáltató az elvárt ismeretek megszerzését biztosító képzést, képzési rendszert biztosítja.

4.2. A vállalaton belül az egyes szervezeti egységek területileg eltérő munkaerő-ellátottságának kiegyenlítése érdekében munkásszállás biztosításával növeljük a munkavállalók mobilitását.

5. Foglalkoztatási nehézségek megoldása során alkalmazott eszközök

5.1. Munkaerő-piaci szolgálat

A Munkáltató a MÁV Zrt. belső munkaerő-piaci szolgálatának működtetésében érintett. A MÁV Szolgáltató Központ Zrt. honlapján, a Karrier Portálon jeleníti meg a megüresedő munkaköröket (kereslet) és hozzájárulásuk esetén itt rögzíti a létszám racionalizálásban érintett munkavállalók adatait (kínálat). A Társasági humánerőforrás menedzsment szervezet és a humán partnerek közreműködésével valósul meg a kereslet-kínálat megfeleltetése, az érintettek MÁV Szolgáltató Központ Zrt.-n és MÁV csoporton belüli új munkakörben történő elhelyezkedésének elősegítése. A humán partnerek gondoskodnak az üres álláshelyek közzétételéről a területükhöz tartozó üzletágak szervezeti egységeinél bevált toborzási technikák alkalmazásával. Ezen túl a Munkáltató a vállalatcsoporton belüli üres álláshelyek feltárására és erről az érintett munkavállalók tájékoztatására is intézkedéseket tesz.

5.2. Más munkakör felajánlása

A MÁV Szolgáltató Központ Zrt. jelen megállapodás hatálya alatt – a szükségessé vált belső strukturális változásokon túl a munkáltató működésével összefüggő okból – nem tervezi a foglalkoztatottak számának csökkentését.



Amennyiben egyes munkáltatói intézkedések – különösen műszaki fejlesztés, technológiaváltás, megrendelés állomány csökkenés, az ügyviteli folyamatok átalakítása, hatékonyság növelés – következtében foglalkoztatási gondok keletkeznének, a Munkáltató az 5.1. pont szerinti munkaerő-piaci szolgálat igénybevételének lehetőségén túl az érintett munkavállalók részére az Mt. 66. § (5) bekezdésében foglaltak megfelelő alkalmazásával lehetőség szerint másik, méltányos továbbfoglalkoztatást jelentő munkakört ajánl fel.

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

- *a munkakörre előírt képzettségi szint megfelel a munkavállaló által betöltött munkakör képzettségi szintjének és szakmai tapasztalatának,*
- *a munkavállaló a munka elvégzésére egészségileg alkalmas,*
- *a munkahely és lakóhely (tartózkodási hely, munkásszállás) közötti napi közlekedési idő oda-vissza a 4 órát – kiskorú gyermekét egyedül nevelő szülő esetében a 2 órát – (beleértve a településen belüli közlekedési időt is) nem haladja meg,*
- *a munkavállaló várható alaphére*
 - *eléri az utoljára betöltött munkakörben elért alaphérének 90 %-át, vagy – ha az a munkavállalóra kedvezőbb – a feltételek fennállása esetén*
 - *eléri a felajánlott munkakör munkaköri értékére vonatkozó – a MÁV Szolgáltató Központ Zrt. mindenkor hatályos Munkakör-elemzési, értékelési és besorolási rendszerének működtetéséről, a alaphér megállapítás szabályairól szóló utasítás 4. számú mellékletében foglaltak szerint meghatározott – visszavételi bér összegét.*

5.3. Egyedi elbírálás

Az 50. életévét betöltött, de saját jogú teljes összegű nyugdíjra nem jogosult munkavállalók munkaviszonyát a Munkáltató oldalán felmerült okból, munkáltatói felmondással a MÁV Szolgáltató Központ Zrt., kizárólag egyedi elbírálás alapján szüntetheti meg. Ennek keretében a továbbfoglalkoztatás szempontjából a munkáltatói jogkörgyakorló mérlegeli az érintett munkavállaló végzettségét, képzettségét, egészségi alkalmasságát, szakmai tapasztalatát, az általa korábban jellemzően ellátott feladatokat.

Amennyiben az egyedi elbírálást követően a munkaviszony megszüntetésére sor kerül, a Munkáltató köteles a mérlegelés eredményét feljegyzésben rögzíteni és azt a munkavállaló számára megismerhetővé tenni.

5.4. MÁV-ESÉLY program

A Munkáltató – az utolsó belépéstől számított folyamatos 10 év MÁV Szolgáltató Központ Zrt.-nél töltött, valamint a MÁV Szolgáltató Központ Zrt. által ilyennek elismert munkaviszony megléte esetén – a pozíciója megszűnése okán érintett 45. életévét betöltött munkavállaló 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 megkötésének időpontjában megállapított és rögzített távolléti díj havonta történő fizetése mellett.

Gámszék János

5.5. MÁV-ÉVEK program

A munkáltató a létszámleépítésben érintett, legalább 15 évi folyamatos, MÁV Szolgáltató Központ Zrt.-nél töltött, valamint a MÁV Szolgáltató Központ által ilyenek elismert munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók részére – legfeljebb a korhatár előtti ellátásra, illetve a teljes összegű öregségi 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 munkavégzés idejére járó szabadság időtartama hiányzik a jogosultság megszerzéséhez.

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 ellátásra, illetve az öregségi teljes nyugdíjra való jogosultság eléréséhez legfeljebb további 3 hónap hiányzik, akkor a Program időtartama a szükséges időtartammal meghosszabbodik.

A humán üzletágvezető méltányossági jogkörében eljárva jogosult a MÁV-ÉVEK Program időtartamát a korhatár előtti ellátásra, illetve az öregségi teljes nyugdíjra való jogosultság időpontjáig, de legfeljebb 36 hónapra kiterjeszteni, a távolléti díj arányos csökkentése mellett.

5.6. Atipikus foglalkoztatás

A Munkáltató megvizsgálja a foglalkoztatás atipikus foglalkoztatás bevezetésével történő fenntartásának lehetőségét azon munkavállalók esetében, akiknek a munkaviszonya a Munkáltató működési körében felmerült okból kerülhet veszélybe.

5.7. Képzési támogatás

A Munkáltató azon foglalkoztatási nehézséggel érintett munkavállalók részére, akiknek nem tud belső átképzéssel végzettségüknek, képzettségüknek, szakmai tapasztalatuknak, illetve egészségi alkalmasságunknak megfelelő, betölthető munkakört felajánlani, a munkaerőpiaci esélyeik növelése érdekében a munkavállalók által kiválasztott – legfeljebb hat hónap időtartamú – külső (MÁV Szolgáltató Központ Zrt. szervezetén kívüli) képzés költségeit (tanfolyami díj, vizsgadíj vagy regisztrációs díj) legfeljebb 200 000.- Ft-ig kifizeti.

6. Munka- és egészségvédelem

Munka és egészségvédelem tárgyban a munkavállalók egészséget nem veszélyeztető és biztonságos foglalkoztatását a Munkáltató a jogszabályokban előírtakat betartva, a munkavédelmi képvisellel és az aláíró szakszervezetekkel együttműködve – törekedve minél magasabb színvonal elérésére – kívánja biztosítani.

7. A felek együttműködése a munkaügyi kapcsolatok területén

7.1. A Munkáltató és aláíró szakszervezetek kijelentik, hogy kölcsönösen érdekeltek a kiegyensúlyozott munkaügyi kapcsolatok és a rendszeres, érdemi párbeszéd fenntartásában, az érdekegyeztetés rendszerének színvonalas működtetésében.

7.2. 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.

7.3. A MÁV Szolgáltató Központ Zrt. kötelezettséget vállal arra, hogy a társaságnál működő és képvisellel rendelkező szakszervezetek számára folyamatosan biztosítja a szakszervezeti (érdekképviselői) tagdíj munkavállalói kérelmére történő levonását és átutalását, valamint havonta az erre vonatkozó adatok szolgáltatását.

7.4. A megállapodást aláíró felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a kialakult problémákat, konfliktusokat az érdekegyeztetés valamennyi szintjén tárgyalásos úton rendezik. Annak sikertelensége esetén fordulnak csak bírósághoz.

7.5. 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.

8. Záró rendelkezések

8.1. A felek a megállapodást „kollektív erejű megállapodásnak” tekintik, amelyet az aláíró felek csak egyezően kinyilvánított közös akarattal módosíthatnak.

8.2. A felek vállalják, hogy jelen megállapodásban foglaltak teljesülését bármelyik fél kezdeményezésére áttekintik.

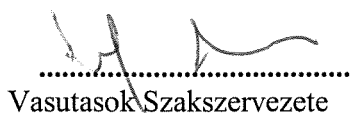
8.3. Jelen megállapodás felmondásának jogát a felek a 2017. évben kizárják. Ezt követően hat hónapos felmondási idővel lehetséges a felmondás jogának gyakorlása.

Budapest, 2017. ^{március} február „13.”

Szakszervezetek



Mérnökök és Technikusok Szabad
Szakszervezete



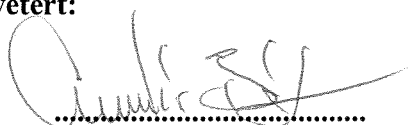
Vasutasok Szakszervezete

Munkáltató



MÁV Szolgáltató Központ Zrt.

Egyetért:



VDSzSz Szolidaritás

