

MEGÁLLAPODÁS

**A 2024. ÉVI BÉRINTÉZKEDÉSEK MEGHATÁROZÁSÁRÓL ÉS
A 2025. ÉS 2026. ÉVEKBEN IRÁNYADÓ JÖVEDELEMPOLITIKAI ELVEKRŐL
SZÓLÓ, 2024. JANUÁR 30. NAPJÁN MEGKÖTÖTT MEGÁLLAPODÁS
MÓDOSÍTÁSÁRÓL**

Preambulum

Felek 2024. január 30. napján megállapodást kötöttek a 2024. évi bérintézkedések meghatározásáról és a 2025. és 2026. években irányadó jövedelempolitikai elvekről. Ezen megállapodás időbeli hatálya 2026. december 31. napjáig tart.

Felek a hivatkozott megállapodásuk időarányos teljesülését áttekintették, és az abban foglalt bérintézkedéseket a jelen megállapodás által módosítják és a módosításokkal egységes szerkezetbe foglalják.

A kiszámítható jövedelempolitikához kapcsolódóan a Felek szándéka, hogy a vállalatcsoport jövőbeni működésének legfontosabb alapelveit közösen megjelöljék és azokat a jelen megállapodásuk preambulumban 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, mindenekelőtt 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 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-csoportba tartozó egyes munkáltatók részéről felhatalmazással rendelkezik arra, hogy a jelen megállapodást a képviselőjükben eljárva, munkáltatóként megkösse.

A fentiekre tekintettel a Felek megállapítják, hogy a jelen megállapodás személyi hatálya a MÁV Zrt.-n túlmenően kiterjed a MÁV-csoportba tartozó gazdasági társaságokra (a MÁV Személyszállítási Zrt.-re, a MÁV Pályaműködtetési Zrt.-re, a MÁV Szolgáltató Központ Zrt.-ra, a MÁV FKG Kft.-re, a ZÁHONY-PORT Zrt.-re, valamint a MÁV Rail Tours Kft.-re) és az ezen munkáltatóknál foglalkoztatott munkavállalókra.

Az aláíró szakszervezetek mindegyike kijelenti, hogy a felsorolt munkáltatók legalább egyikénél - a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (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 megállapodás 1.1 és 1.3 pontjaiban foglaltak 2026. december 31. napjáig annak részét képezik.

Az 1.2 pontban foglalt alanyi jogú SZÉP kártya juttatás határozatlan időtartamra képezik részét a jelen megállapodás hatálya alá tartozó munkáltatónál hatályban lévő kollektív szerződésnek.

Ha jelen megállapodás hatálya alá tartozó munkáltatónál nincs hatályban kollektív szerződés, akkor a MÁV Zrt. tulajdonosként biztosítja a jelen megállapodás szerinti bérintézkedések végrehajtását.

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.

Mindezekre 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 Személyszállítási Zrt.-nél a mozdonyvezetői munkaköri család bértáblái - az egyes munkáltatóknál kerülnek meghatározásra.

1. A 2026. évben megvalósítandó bérintézkedések:

1.1. A 2026. évi bérfejlesztés

A keresetek növelése érdekében, a Munkáltatónál a jelen pont alapján arra jogosult munkavállalók esetében

- **2026. január 1. napjától 4,7 %-kal** emelkednek az alaphérek, a 2025. december 31. napján érvényes besorolási alaphérré vetítve és
- **2026. március 1. napjától további 4,7 %-kal** emelkednek az alaphérek a 2026. február 28. napján érvényes besorolási alaphérré vetítve.

Az alaphéremelés személyi hatálya:

Az alaphéremelésre jogosult az a Munkáltatónál az Mt. alapján munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló, akinek a munkaviszonya 2025. december 31. napján statisztikai állományban fennállt vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály (különösen az Mt. 128. §-132. §-ai) alapján kötelezően biztosítandó fizetés nélküli szabadságot vett igénybe, illetve 30 napot meghaladó keresőképtelen állományban volt és a 2026. márciusi alaphérfeljesztés esetében a jelen megállapodás aláírásának napján és azt követően nem tölti felmondási idejét, illetve munkaviszonyának megszüntetésére tekintettel nincs mentesítve a munkavégzési kötelezettsége alól.

Azon munkavállaló esetében, aki a jelen megállapodás aláírásának napján, illetve 2026. március 1. napján

- a kollektív szerződés szerinti, munkabért érintő valamely hátrányos jogkövetkezmény végrehajtása alatt áll, az alaphéremelést egyrészt 2026. január 1., illetve március 1. napjával is, másrészt a hátrányos jogkövetkezmény végrehajtását követően az eredeti alaphérré is meg kell valósítani.
- határozott időtartamú munkaszerződés-módosítás alapján eltérő alaphérből részcsl, az alaphéremelést egyrészt 2026. január 1., illetve március 1. napjával is, másrészt a határozott időtartam lejártát követően az eredeti alaphérré is meg kell valósítani.

Azon munkavállaló, akinek a munkaviszonya 2026. január 1. napja és jelen megállapodás aláírása napja között létesült, a jelen pontban foglaltak alapján jogosult a március 1. napjától esedékes alaphéremelésre, azzal, hogy esetében a vetítési alap a munkaviszony létesítésének napján érvényes alaphérré.

Azon munkavállaló, aki a jelen megállapodás aláírása napját követően létesít munkaviszonyt, nem jogosult a jelen pont szerinti alaphéremelésre, részére az alaphérből a munkaviszony létesítésekor a Munkáltatónál szokásos módon kell megállapítani, amelynek során a Munkáltató figyelemmel lehet a jelen megállapodásban foglaltakra.

Felek rögzítik, hogy az Mt. 208. § hatálya alá tartozó munkavállalók esetében nem kell alkalmazni a jelen pontban foglaltakat.

Dr. Nemeskéri Katalin Endre

1.2. Alanyi jogú SZÉP-kártya juttatás

A teljes munkaidőben foglalkoztatott statisztikai állományban, vagy tartós keresőképtelenség miatt jogi állományban lévő munkavállaló 400 000 Ft értékű alanyi jogú SZÉP-kártya juttatásra jogosult az alábbiak szerinti két részletben:

- 200 000 Ft értékben SZÉP-kártya juttatásra jogosult, az a munkavállaló, akinek a munkaviszonya tárgyév január 31. és a kifizetés napján is fennáll, továbbá nem tartozik a jelen pontban meghatározott valamely kizáró vagy csökkentő feltétel hatálya alá.
- 200 000 Ft értékben SZÉP-kártya juttatásra jogosult, az a munkavállaló, akinek a munkaviszonya tárgyév május 31. 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 január 31. napján (a második juttatás esetében: a tárgyév május 31. napján) hatályos részmunkaidő mértékével arányos részére jogosult a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló, amennyiben a munkaviszonya tárgyév január 31. (a második juttatás esetében: a tárgyév május 31. 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 2026. február 10. napjáig (a második juttatás esetében: a tárgyév június 10. napjáig) a munkáltató részére humán szolgáltatást végző szervezet ügyfélszolgálatán bejelentse.

A jogosultság feltétele továbbá, hogy a munkavállaló nyilatkozzon arról, hogy az adott naptári 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 tárgyév március 10. napjáig (a második juttatás esetében: a tárgyév július 10. napjáig) teljesül abban az esetben, ha a munkavállaló munkaviszonya a tárgyév január 1. napján (a második juttatás esetében: a tárgyév április 1. napján) fennállt.

A tárgyév január 2. napja és január 31. napja között munkaviszonyt létesítő munkavállaló esetében az első juttatás utalása a második juttatással egyidejűleg történik meg. A tárgyév április 2. napja és május 31. napja között munkaviszonyt létesítő munkavállaló esetében a második juttatás utalása tárgyév november 10. napjáig történik meg.

Nem jogosult a juttatásra az a munkavállaló, aki tárgyév január 31. (a második juttatás esetében: a tárgyév május 31. napján)

- a MÁV-ÉVEK (BÓNUSZ ÉVEK) vagy MÁV ESÉLY programban vesz részt;
- a felmondási idejét tölti;
- munkaviszonyának megszüntetése miatt mentesítve van a munkavégzési kötelezettsége alól vagy
- fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe, kivéve, ha önkéntes tartalékos katonai szolgálatot teljesít.

A gyermeke otthoni ápolása, illetve gondozása céljából a tárgyév január 31. napján fizetés nélküli szabadságot igénybe vevő munkavállalót 20 000 Ft értékben illeti meg a SZÉP-kártya juttatás, melynek utalására a tárgyév március 10. napjáig kerül sor.

1.3. A munkavállalói lojalitást elismerő juttatás 2026-ban

A juttatás összege a 2026. évben 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 – 2025. december 1. napja és 2026. november 30. napja között (elszámolási időszak) folyamatosan fennáll.

Időarányosan jogosult továbbá a jelen pont szerinti juttatásra az a munkavállaló is, aki a 2025. december 1. napját követően, de legkésőbb 2026. október 31. napján munkaviszonyt létesít(ett), amely 2026. november 30. 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.

Dr. Nemeskürty-Rutlán Endre

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) pontja 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

2. Kiegészítő és vegyes rendelkezések:

- 2.1. Felek megállapodnak, hogy a Munkáltató a jelen megállapodásban foglalt bérintézkedések maradéktalan teljesítését követően az adott munkáltatónál társasági szinten esetlegesen keletkező bérmegtakarítást az érintett munkáltató - az Mt. 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.
- 2.2. Felek megállapodnak, hogy 27522/2020/MAV számú, a munkáltatói önkéntes egészségpénztári tagdíj-kiegészítés bevezetéséről szóló megállapodás időbeli hatályát 2026. december 31. meghosszabbítják, azzal, hogy az ezen megállapodás II. 4. pontjában foglalt munkáltatói önkéntes egészségpénztári tagdíj-kiegészítés bruttó összege 2026. január 1. napjától havonta 10 526 Ft.
- 2.3. 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.
- 2.4. 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.

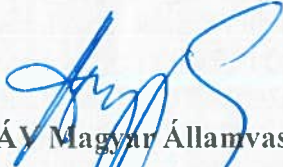
Záró rendelkezések:

Munkáltató vállalja, hogy amennyiben a jelen megállapodás időbeli hatálya alatt olyan kiszervezés (anyagi vagy nem anyagi erőforrások szervezett csoportjának jogügyleten alapuló átvétele) valósulna meg, amelynek eredményeként a MÁV-csoportba tartozó valamely tevékenység a MÁV-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, 2026. január 19.

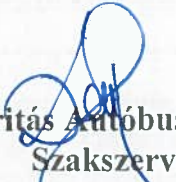
A MÁV Zrt. és a MÁV-csoportba tartozó többi gazdasági társaság nevében és képviselőjében:


MÁV Magyar Államvasutak Zrt.

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


Közúti Közlekedési Szakszervezet

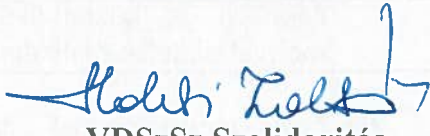

Mozdonyvezetők Szakszervezete


Szolidaritás Autóbusz-közlekedési Szakszervezet


Vasutasok Szakszervezete


Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete


Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete


VDSzSz Szolidaritás

A jelen megállapodásban foglaltakkal egyetért:


Független HÉV Szakszervezet


HÉV Dolgozók Szakszervezete