



Iktatószám: 27412/2024/MAV

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

A megállapodást aláíró Felek kinyilvánítják, hogy alapvető közös érdekük a MÁV Zrt. által nyújtott szolgáltatások minőségének emelésén és működési hatékonyságának növelésén keresztül elérni a vasúti közlekedésnek a közösségi közlekedésen, illetve az 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.
- 1.2. Az aláírók vállalják, hogy a 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.

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 az esetlegesen jelentkező foglalkoztatási gondok megelőzését.
- A Munkáltató olyan modulrendszerűen kialakított képzéseket alkalmaz, amelyek a munkakörök egymásra épülésével összhangban, szakmai ráképzések útján biztosítják a munkavállalók részére az új munkakör ellátásához szükséges ismeretek elsajátítását, ezen keresztül biztosítva a munkavállalók számára az előmenetel lehetőségét.
- A Munkáltató az esetlegesen felmerülő foglalkoztatási nehézségek esetén kiemelten törekszik arra, hogy elsősorban a meglévő, megfelelő végzettségű, képzettségű, szakmai tapasztalattal rendelkező és egészségileg alkalmas munkaerő-állományból pótolja a természetes fogyást.
- A munkaerő felvételek során a Munkáltató törekszik a magasabb végzettségű munkavállalók alkalmazására, hogy az esetleges technikai, technológiai változások

esetén a foglalkoztatásban állók közül is kialakítható legyen a magasabb technikai színvonal kezelésére is alkalmas munkaerő állomány.

- A Munkáltató a vállalaton belül az egyes szervezeti egységek területileg eltérő munkaerő-piaci környezetének kiegyenlítése érdekében munkásszállás biztosításával is növeli a munkavállalók mobilitását.
- A Munkáltató 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.

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;
- az esetlegesen meglévő kedvezőtlen munkakörülményekből és munkakörnyezetből eredő kockázatok folyamatos feltárása és mérséklése;
- a műszaki színvonal emelése (korszerű gépek, berendezések beszerzése és használatba vétele stb.);
- valamennyi munkahelyen – az erre vonatkozóan a Paritásos Munkavédelmi Testület által elfogadott munkavédelmi programmal összhangban – az ergonómiai és klimatizálási követelmények érvényesítésére való törekvés;
- a képernyős munkahelyek esetében a jogszabályoknak megfelelő követelmények érvényesítésének elősegítése és kiemelt ellenőrzése;
- a jogszabálynak megfelelően az üzemi közlekedési utakon, technológiai területeken keletkező, a botlásveszélyek megszüntetésére soron kívül intézkedések megtétele;
- az üzemi és szociális helyiségekben megfelelő higiéniai feltételek biztosítása.

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 ösztöndíj rendszert működtet.

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

Azon munkavállaló számára, aki a MÁV Zrt.-nél legalább 20 éven keresztül a vasúti közlekedés biztonságával összefüggő munkakörökben betöltő munkavállalókkal szemben támasztott egészségügyi követelményekről és az egészségügyi vizsgálat rendjéről szóló 203/2009 (IX.18.) Korm. rendeletnek a jelen megállapodás megkötésének napján hatályos szövege alapján annak hatálya alá tartozó munkakörben (a továbbiakban: „hatósági orvosi vizsgálathoz 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.

A 2.3. pont alkalmazása során:

- a MÁV Zrt.-nél az adott munkakörben történt foglalkoztatás idejébe beszámít az 5.1. és 5.2. pont szerint meghatározott munkaviszony időtartama alatt, ilyen munkakörben történt munkavégzés is,
- a más munkakör vonatkozásában a 3.1. 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 2025. évtől Egészségügyi Szűrőprogramot működtet.
- Az Egészségügyi Szűrőprogram olyan szűrővizsgálatokból álló szűrőcsomagot jelent, amelyek alkalmasak a tüneteket még nem okozó megbetegedések, elváltozások kiszűrésére, azok korai felismerésére. A munkavállaló a szűrővizsgálatok elvégzése által rövid időn belül általános és átfogó képet kaphat az aktuális egészségi állapotáról.
- Az Egészségügyi Szűrőprogram szűrővizsgálati csomagjába orvos-szakmai szempontok alapján kerülnek kiválasztásra a különböző típusú szűrések.
- Tekintettel arra, hogy a szűrővizsgálatok az általános egészségi állapot felmérésére és a megbetegedések korai felismerésére irányul, a szűrővizsgálatok és azok eredményei a munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálatoktól teljesen függetlenek, azok a Munkáltató részére nem kerülnek továbbításra.
- A Felek megállapodnak, hogy a Munkáltató a szűrővizsgálatok igénybevételére valamennyi jogosult munkavállaló számára 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 szűrőprogram működtetésének részletes szabályait az Egészségügyi Szűrőprogramról szóló utasítás tartalmazza.

2.4.2. Egyéb intézkedések

- A Munkáltató a VNK Kft. által készített szórólapokon keresztül is felhívja a munkavállalók figyelmét arra, hogy munkavégzésük mellett szakítsanak időt egészségük megőrzésére, és mit teyenek annak érdekében, hogy a következő munkaköri alkalmassági vizsgálaton is jó egészségi állapotban legyenek, valamint miként vehetik igénybe a vasútegészségügyi ellátórendszert.
- A Munkáltató vállalja, hogy a lehetőségeihez mérten a kiemelt kockázatú munkakörökben foglalkoztatottak részére védőoltások révén biztosítja egészségük megtartását.

3. A foglalkoztatási feladatok megoldása során alkalmazott eszközök

3.1. Másik munkakör felajánlása

A Munkáltató kiemelten törekszik arra, hogy a felszabaduló munkaerőállomány – ideértve egészségügyi alkalmatlanság vagy a Munkáltató működésével összefüggő okból, de különösen az új technológiák és technológiai fejlesztések bevezetése következtében - számára a vállalatcsoporton belül találjon megfelelő, méltányos, betöltetlen munkakört.

A 3.1. pont alkalmazása során méltányos a betöltetlen munkakör, ha alábbi követelményeknek megfelel:

- 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 alapbére eléri az utoljára betöltött munkakörben elért alapbér 90 %-át.

3.2. 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 ilyenek 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.

A MÁV-ESÉLY programban résztvevő munkavállaló abban az esetben, ha a program ideje alatt jogosulttá válik a MÁV-ÉVEK program igénybevételére és MÁV-ESÉLY programban töltött ideje alatt legkésőbb a 3. hónap utolsó napjáig írásban kezdeményezi a MÁV-ÉVEK programban történő átlépését, – a három havi munkavégzési kötelezettség alóli mentesülésből már felhasznált idő és a kifizetett járandóság beszámításával – átléphet a MÁV-ÉVEK programba.

3.3. MÁV-ÉVEK program

A Munkáltató a működésével összefüggő okból munkáltatói felmondással érintett, legalább 15 évi a MÁV Zrt.-nél folyamatos, megszakítás nélküli - ideértve az Mt. 205. § (2a) bekezdése alapján folyamatosnak minősülő - 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 vizsgálatához kötött munkakörben foglalkoztatott, munkaköre ellátására egészségügyileg alkalmatlanná vált munkavállaló – legfeljebb a korhatár előtti ellátásra, illetve az öregségi teljes nyugdíjra való jogosultságig – MÁV-ÉVEK programban vehet részt, amennyiben legfeljebb az Mt.-ben meghatározott rögzített felmondási idő, végkielégítés és az ezek hosszának megfelelő munkaviszony idejére járó szabadság időtartama hiányzik a jogosultság megszerzéséig. A MÁV Zrt.-nél az adott munkakörben történt foglalkoztatás idejébe beszámít az 5.1. és 5.2. pontok szerinti munkaviszony időtartama alatt hatósági orvosi vizsgálatához kötött munkakörben történt munkavégzés is.

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 humánerőforrás vezérigazgató-helyettes engedélyével 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, a MÁV-ÉVEK Program eredeti hosszával megegyezően, de legfeljebb további 12 hónappal kiterjeszteni, a távolléti díj időarányos csökkentése mellett.

3.4. 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 képviseletében eljáró szakszervezet útján az érintett munkavállaló kérelmezheti az újbóli foglalkoztatását, melynek kapcsán a munkavállaló képviseletét ellátó szakszervezet és a Munkáltató részéről a humán erőforrás vezérigazgató-helyettes (vagy a megbízottja) egyeztetést folytatnak le.

5. Értelmező és záró rendelkezések

- 5.1. E megállapodás alkalmazásában folyamatos jogviszony alatt a MÁV Zrt.-nél eltöltött folyamatos, megszakítás nélküli jogviszonyt kell érteni, valamint azt a jogviszonyt is – kivéve az 3.3. pont szerinti esetet –, amelynek vonatkozásában jogszabály írja elő valamely korábbi, a MÁV-VOLÁN-csoportba tartozó munkáltatónál töltött jogviszony beszámítását.
- 5.2. E megállapodás alkalmazása során folyamatosnak elismert jogviszonynak minősül a MÁV Zrt.-nél, ha a korábbi, a MÁV-VOLÁN-csoportba tartozó munkáltatónál töltött jogviszony elismerésére
 - 2012. július 1. napját megelőzően megkötött és továbbra is hatályos kollektív szerződés vagy egyéni megállapodás alapjánvagy
 - 2012. július 1. napja és 2022. december 31. napja között a 71654/2013/MAV. számú EVIG rendelkezés IV. pontja alapján

került sor.

- 5.3. A jelen megállapodás aláírásának napján lép hatályba és 2026. december 31. napjáig hatályos.

- 5.4. A felek e megállapodást „kollektív erejű megállapodásnak” tekintik, amelyet az aláíró Felek csak egyezően kinyilvánított közös akaratallal módosíthatnak.

Budapest, 2024. 08. 29.

A Munkáltató részéről:

MÁV Magyar Államvasutak Zrt.

A Szakszervezetek részéről:

Nwodeu J.
Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete

Dr. Kisfalvi Viktor
Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete

Vasutasok Szakszervezete

VDSzSz Szolidaritás