



**Együttműködési Megállapodás a 2011. évre a
MÁV-GÉPÉSZET Zrt. munkavállalóinak egyes
foglalkoztatási**

kérdéseiről és a munkaügyi kapcsolatokról

2011. január 21.

1
15

A megállapodást aláíró felek egyetértének abban, hogy közös érdekük a MÁV-GÉPÉSZET Zrt. által nyújtott szolgáltatások minőségének emelése, működési hatékonyságának növelése, melyek révén növelheti piaci részesedését a vasúti járműjavítási piacon belül, ami növeli a társaság munkavállalóinak foglalkoztatási biztonságát és társadalmi megbecsülését is.

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-GÉPÉSZET Zrt-nél a foglalkoztatás, a munka- és egészségvédelem, valamint a munkaügyi kapcsolatok terén az alábbi megállapodást kötik.

1. A megállapodás hatálya

A megállapodás az aláírásának napjától 2011. december 31. napjáig hatályos.

2. Együttműködés a foglalkoztatási tervek és intézkedések vonatkozásában

2.1. A MÁV-GÉPÉSZET Zrt. a 2011. évre vonatkozó üzleti tervének jóváhagyását követően tájékoztatja az aláíró szakszervezeteket az elfogadott létszámtervről. A létszám és a foglalkoztatás jellemzőinek alakulásáról a negyedéves, a féléves, a háromnegyed éves és az éves tényadatok rendelkezésre állását követően a Munkáltató tájékoztatja az aláíró szakszervezeteket.

2.2. A munkavállalók foglalkoztatására ható munkáltatói intézkedések tervezetének véleményeztetése jogilag szabályozott módon történik. Ennek keretében a Munkáltató szükség esetén bemutatja a tervezett technológiai módosításokat, a piaci helytállás érdekében hozott hatékonyság növelő intézkedéseket, illetve azok foglalkoztatásra és gazdálkodásra gyakorolt hatásait.

3. A hosszú távú foglalkoztatást biztosító programok

3.1. A Munkáltató a munkavállalók tervezett módon történő folyamatos szakmai képzésén keresztül tanulmányi szerződéskötéssel támogatja azt, hogy több feladat ellátására is alkalmas munkaerő állomány jöjjön létre, mellyel a hatékonyabb foglalkoztatáson keresztül lehetővé teszi a jelentkező foglalkoztatási gondok megelőzését.

- 3.2. A Munkáltató a munkaviszony létesítésének eljárásrendjét A MÁV-GÉPÉSZET Zrt. munkakör-értékelésen alapuló besorolási rendszeréről, valamint a bér- és munkaerő gazdálkodásról szóló utasításában szabályozza. Foglalkoztatási nehézségek felmerülése esetén a Munkáltató a külső felvételek korlátozásával biztosítja, hogy a meglévő, megfelelő végzettségű, képzettségű, szakmai tapasztalattal rendelkező és egészségileg alkalmas munkaerő állományból legyen pótolva a természetes fogyás okozta létszámcsökkenés.

4. Foglalkoztatási nehézségek megoldása során alkalmazott eszközök

4.1. Belső munkaerő-piaci információk

A MÁV-GÉPÉSZET Zrt. honlapján jeleníti meg a megüresedő munkaköröket, melyekre a társaság munkavállalói is jelentkezhetnek. A humán partnerek közreműködésével valósul meg a kereslet-kínálat megfeleltetése, az érintettek MÁV-GÉPÉSZET Zrt.-n belüli új munkakörben történő elhelyezkedésének elősegítése. A humán partnerek gondoskodnak az üres álláshelyek közzétételéről (szórólap, hirdetmény) a területükhöz tartozó szervezeti egységeknél, szolgálati helyeken. Ezen túl a Munkáltató a vállalatcsoporton belüli üres álláshelyekről tájékoztatja a munkavállalókat.

4.2. Más munkakör felajánlása

A MÁV-GÉPÉSZET Zrt. a 2011. évben nem tervezi a foglalkoztatottak számának jelentős csökkentését. Amennyiben különösen műszaki fejlesztés, technológiaváltás, megrendelés-állomány csökkenés, az ügyviteli folyamatok átalakítása, hatékonyság növelés következtében foglalkoztatási gondok keletkeznének, az érintett munkavállalók részére lehetőség szerint másik, méltányos továbbfoglalkoztatást jelentő munkakört kell felajánlani. A felajánlott másik munkakör akkor felel meg méltányosság követelményének, ha:

- a munkakörre előírt képzettségi szint megfelel a munkavállaló által betöltött munkakör képzettségi szintjének,
- 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 - nem haladja meg, beleértve a településen belüli közlekedési időt is.

A felajánlott új munkakör esetében a 11. és az alatti munkaköri kategóriákban a személyi alapbérnek el kell érnie a korábbi alapbér 90 %-át, a többi munkakör esetében a személyi alapbér megállapítása a vonatkozó szabályozás (vezérigazgatói utasítás) szerint történik.

4.3. **Ösztönzött nyugdíjazás**

A Mt. 87/A.§-a alapján nyugdíjasnak nem minősülő, de előrehozott öregségi nyugdíjra, illetve a 40 éves munkaviszony, illetve annak jogszabály alapján elismerhető időtartam alapján teljes összegű öregségi nyugdíjra jogosultságot szerzett munkavállalók részére a Munkáltató 4 havi átlagkeresetnek megfelelő összegű juttatást biztosít, amennyiben nyugdíjra jogosultságukra tekintettel kérik munkaviszonyuk megszüntetését és az ösztönzött nyugdíjazás a Munkáltató foglalkoztatáspolitikai célkitűzéseivel összhangban van (az ösztönzött nyugdíjazást követően pozíciójuk nem, vagy csak olyan másik munkavállalóval tölthető be, akinek a munkaviszonya a Munkáltató működési körében felmerült okból megszűnt volna) és létszám csökkenéssel párosul.

4.4. **Korengedményes nyugdíjazás**

4.4.1. Munkáltató a megállapodás hatályának időtartama alatt a korengedményes nyugdíjazás eszközét is alkalmazza, amennyiben a korengedményes nyugdíjazás a Munkáltató foglalkoztatáspolitikai célkitűzéseivel összhangban van (a korengedményes nyugdíjazást követően pozíciójuk nem, vagy csak olyan másik munkavállalóval tölthető be, akinek a munkaviszonya a Munkáltató működési körében felmerült okból megszűnt volna) és létszám csökkenéssel párosul.

4.4.2. A Munkáltató a létszámcsoökkentési célú korengedményes nyugdíjazás mellett egyedi elbírálás alapján lehetővé teszi a korengedményes nyugdíjazást azon munkavállalók részére is, akik a munkaköri alkalmassági orvosi vizsgálat alapján munkakörükben tovább nem foglalkoztathatók, amennyiben a másodfokú eljárás is a munkavállaló alkalmatlanságát állapítja meg.

4.5. **MÁV-ESÉLY program**

Munkáltató a pozíciója megszűnése okán érintett 45. életévét betöltött nők és férfiak részére biztosítja a MÁV-ESÉLY programban való részvételt 3 havi időtartamra, melyben a munkavállaló munkaviszonya fennmarad, de mentesül a munkavégzés alól. Erre az időtartamra az átlagkeresetnek megfelelő juttatás jár. A jogosultság feltétele az utolsó belépéstől számított 10 év MÁV-GÉPÉSZET Zrt-nél, vagy jogelődeinél töltött folyamatos munkaviszony megléte.

4.6. MÁV-ÉVEK program

Munkáltató a létszámleépítésben érintett, legalább 15 évi folyamatos MÁV-GÉPÉSZET Zrt.-nél, illetve jogelődeinél töltött munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók részére – legfeljebb az előrehozott öregségi nyugellátásra, illetve a teljes öregségi nyugdíjra való jogosultságig - biztosítja a MÁV-ÉVEK programban való részvétel lehetőségét, 3 havi átlagkeresettel díjazott többlet munkaviszony figyelembe vételével, amennyiben maximum 2 évük hiányzik életkorban és/vagy szolgálati időben a nyugdíjjogosultságig.

4.7. Képzési támogatás

Csoportos létszámcsökkentés esetén a Munkáltató azon munkavállalók részére, akiknek nem tud belső átképzéssel végzettségüknek, képzettségüknek, szakmai tapasztalatuknak, illetve egészségi alkalmasságuknak megfelelő, betölthető munkakört felajánlani, a munkaerő piacon esélyeik növelése érdekében – a munkavállaló írásban történő kezdeményezése esetén – a munkavállaló által kiválasztott külső – legfeljebb hat hónap időtartamú – képzés költségeit (tanfolyami díj, vizsgadíj, vagy regisztrációs díj) számla ellenében, legfeljebb 200.000,-Ft-ig kifizeti.

4.8. A létszámleépítésben érintettek segítésének egyéb módjai, eszközei

4.8.1 Létszámleépítés esetén a MÁV-GÉPÉSZET Zrt. elősegíti a munkavállalók számára a MÁV Zrt. által működtetett Munkába helyezést Elősegítő Bizottságai (MEB) által nyújtott szolgáltatásainak igénybe vételét.

4.8.2 A létszámleépítésben érintett munkavállalók a rendes felmondás közlése előtt tájékoztatást kapnak a részükre biztosítandó outplacement szolgáltatásokról. A döntés megkönnyítése érdekében a Munkáltató egyéni elbeszélgetés keretében egyeztet a lehetőségeket a munkavállalókkal, átadja a MÁV Zrt. által kiadott tájékoztató füzetet és tájékozódási lehetőséget biztosít számukra.

4.8.3 A létszámleépítésben érintett munkavállalók részére a MEB-ek a következő szolgáltatásokat, juttatásokat nyújtják a felmentési idő és a MÁV-ESÉLY program alatt:

- célcsoportonként eltérő tartalmú személyes tanácsadás,
- élethelyzet-kezelési, mentálhigiénés tanácsadás,
- önéletrajz, motivációs levél készítéshez támogatás ,
- életpálya- és képzési terv készítés,
- irodai infrastruktúrához való hozzáférés,
- aktív munkaerő-piaci munkaerő-közvetítés



5. Munka- és egészségvédelem

5.1. Stratégiai célok

- 5.1.1 A munkavállalók egészséget nem veszélyeztető és biztonságos foglalkoztatása érdekében továbbra is cél:
- a munkabalesetek számának és súlyosságának folyamatos csökkentése;
 - a meglévő kedvezőtlen munkakörülményekből és munkakörnyezetből eredő kockázatok folyamatos feltárása és mérséklése;
 - a műszaki színvonal emelése (korszerű gépek, berendezések beszerzése és használatba vétele stb.).

5.2. Célkitűzések, konkrét feladatok

- 5.2.1 A stratégiai célok elérése érdekében a MÁV-GÉPÉSZET Zrt.:
- a nehéz fizikai munkát végző, nagy terhelésnek kitett munkavállalók munkaképesség csökkenésének megelőzése érdekében a fizikai munkakörökben foglalkoztatottak részére a Munkáltató egészségmegőrző programot működtet;
 - az egészségmegőrző programon felül – lehetőségeihez mérten – a kiemelt kockázatú munkakörökben foglalkoztatottak részére védőoltások révén biztosítja egészségük megtartását;
 - az üzemi és szociális helyiségekben megfelelő higiéniai feltételeket biztosít.

6. A felek együttműködése a munkaügyi kapcsolatok területén

- 6.1. A Munkáltató és a szakszervezetek kijelentik, hogy kölcsönösen érdekeltek a kiegyensúlyozott munkaügyi kapcsolatok és a rendszeres, érdemi párbeszéd fenntartásában, az érdekegyeztetés rendszerének színvonalas működtetésében.
- 6.2. A megállapodást kötő felek az érdekek kölcsönös beszámításának elvére alapozva a Kollektív Szerződésben és egyéb megállapodásokban rögzítik a munkavállalók munkaviszonyával, élet- és munkakörülményeivel, a munkavállalók és a Munkáltató kötelezettségeivel, valamint a munkáltatás alapvető szabályaival összefüggő normákat.
- 6.3. A MÁV-GÉPÉSZET Zrt. kötelezettséget vállal, hogy a társaságnál működő és képvisellel rendelkező szakszervezet számára folyamatosan biztosítja:
- a. A szakszervezeti (érdekképviseleti) tagdíj munkavállalói kérelemre történő levonását és havonként meghatározott adatok szolgáltatását.
 - b. A szakszervezetet az a) pont alapján figyelembe vett létszám után 3,0 óra/3 fő/hó mértékben megillető munkaidő-kedvezményt, a munkaidő-

kedvezményből fel nem használt időtartam, de legfeljebb a munkaidő-
kedvezmény felének pénzbeli megváltását és havonkénti folyósítását.

- 6.4. A megállapodást aláíró felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a kialakult problémákat, konfliktusokat az érdekegyeztetés valamennyi szintjén elsősorban tárgyalásos úton rendezik.

7. Záró rendelkezések

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

- 7.2 A jelen megállapodás felmondásának jogát a felek kizárják.

Budapest, 2011. január 21.

Szakszervezetek



Buzásné Putz Erzsébet

Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete



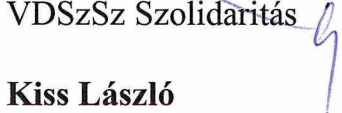
Simon Dezső

Vasútasok Szakszervezete



Gaskó István

VDSzSz Szolidaritás



Kiss László

Mozdonyvezetők Szakszervezete

Dr. Laboda József

Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete

Kicska László

Gépészek Szakszervezete

Munkáltató



Zaránd György

MÁV-GÉPÉSZET Zrt.