

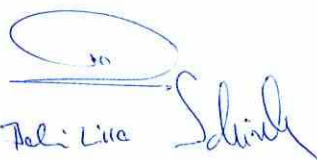


## MEGÁLLAPODÁS

amelyet megkötöttek alulírott helyen és időben egyfelől a MÁV-START Zrt., mint munkáltató, másfelől a jelen megállapodás aláíróiként jegyzett szakszervezetek (Munkáltató és a szakszervezetek együttesen: Felek) az alábbi feltételekkel:

Felek közösen megállapítják, hogy 2013. július 26. napján megállapodást kötöttek egymással a MÁV-START Zrt.-nél a szakmai gyakorlati idő elismerés rendszerét felváltó teljesítményösztönző rendszer 2013. év második félévében történő bevezetése tárgyában. Ebben a Felek vállalták, hogy az ösztönző rendszer keretében érvényesített teljesítmény értékelési szempontokról és teljesítmény-tényezőkről megállapodás megkötése érdekében további tárgyalásokat folytatnak. Ezen tárgyalások eredményeként Felek az alábbi megállapodásra jutottak:

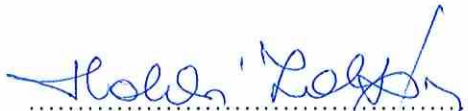
1. A 2013. második félévre járó teljesítményösztönző juttatás – melynek összege a 2013. július 26-i megállapodásban meghatározott munkakört betöltő munkavállalók esetében személyenként 10.000+9.000 Ft – kifizetésének feltétele, hogy a MÁV-START Zrt. I.-X. havi mérleg szerinti eredménye ne legyen negatív.
2. Amennyiben az 1. pontban meghatározott feltétel megvalósul, a teljesítményösztönző juttatás 10.000 Ft összegű részlete egyéni értékeléstől függetlenül, alanyi jogon jár mindazon munkavállalók részére, akik 2013. július 1. és 2013. december 31. napja között végig a jogosultságot megalapozó munkakörben voltak foglalkoztatva.
3. A munkáltatói mérlegelési jogkörben, a jogkörgyakorló egyedi döntése alapján fizethető juttatás elosztása és személyekre való lebontása a következőképpen történik: Személyszállítási Szolgáltató Központonként/szervezeti egységenként (Utasszállító Központ, Vizsgáló főkalauz szervezet) juttatásra jogosító munkakörben foglalkoztatottak 2013. november 30. napi összlétszámát meg kell szorozni 9.000 Ft-tal. Az így kapott, SZSZK-nként/szervezeti egységenként szétosztható keretet a jogkörgyakorló egyedileg mérlegelve, összegszerűségében személyenként 0 és 20.000 Forint között differenciáltan oszthatja fel a jogosult munkavállalók között. Az érintett munkavállaló (vagy képviselője) jogosult a rá vonatkozó értékelésről tájékoztatást kérni.
4. A felosztás során a következő szempontrendszert kell figyelembe venni:
  - a) egészség-, munka- és környezetvédelem: a munkaeszközök, védőeszközök, munkavégzéshez kapcsolódó segédeszközök rendeltetésszerű használata, állapotának elvárható megőrzése, megfelelő tárolása. A csere, és/vagy javítás szükségességének jelzése, engedély nélküli átalakítások mellőzése.
  - b) rendtartás, tisztaság: hulladékok eltávolítása a munkahelyről, a munkavégzéshez szükséges dolgok rendszerezett tárolása, a munkahely tisztán tartására irányuló törekvés, ebben való közreműködés
  - c) teljesítmény, minőség: olyan jellemzők összessége, mely meghatározza a munkavállaló munkájának eredményét, minősíti azt a követelmények, előírások, elvárások tükrében, illetve befolyásolja a munkavállaló által elvégzett munka értékét, hasznosságát. Utasítások (technológiai, szakmai, munkaköri stb.) betartása

  
Fel: Lina

a munkavégzés során. A minőség az elvárásoknak való megfelelést jelenti a határidők betartása mellett.

- d) jelenlét: a munkavállaló tárgyidőszakra vonatkozó ledolgozott munkaidejének figyelembe vétele az egyébként a munkavállalóra vonatkozó havi munkaidőkeretek szerinti órákhoz képest. (pl. keresőképtelenség, fizetés nélküli szabadság)
5. Nem jár teljesítményösztönző juttatás azon munkavállalók részére, akiknek a munkaviszonya 2013. július 1. napját követően kezdődött, vagy ezen időpontot követően kerültek a juttatás megállapíthatóságának alapjául szolgáló munkakörbe.
6. Jelen megállapodást a Felek 2013. december 31. napjáig tartó határozott időre kötik.

Budapest, 2013. szeptember 4.

  
.....  
VDSZSZ Szolidaritás

  
.....  
MÁV-START Zrt.

  
.....  
Vasutasok Szakszervezete