



2629
...../2022/MAV.

**MEGÁLLAPODÁS A 2021-2023. ÉVI
JÖVEDELEMPOLITIKAI INTÉZKEDÉSEKRŐL SZÓLÓ
22458/2021/MAV. számú MEGÁLLAPODÁS MÓDOSÍTÁSÁRÓL
- egységes szerkezetben -**

Handwritten initials in blue ink, appearing to be 'SV', 'P', and 'a'.

Preambulum

A 22458/2021/MAV számú megállapodást (a továbbiakban: Megállapodás) 2021. június 25. napján aláíró és megkötő Felek a munkavállalók jövedelmi viszonyait érintően, a 2021-2023 évekre vonatkozóan jövedelempolitikai intézkedésekről állapodtak meg.

Felek a Megállapodást módosítják és a módosításokkal egységes szerkezetbe foglalják. Ennek megfelelően a jelen módosítás tartalmazza, hogy a Felek a Megállapodás mely részeit tekintik megvalósultnak, illetve annak mely elemei megváltoztatását határozták el, különös tekintettel a 2022. évre vonatkozóan jogszabály által megállapított minimálbér és garantált bérminimum emelés okozta bértorlódás kezelése érdekében.

Személyi hatály:

A MÁV Zrt. a Megállapodásban vállalta, hogy a konszolidációs körébe bevont gazdasági társaságok (a MÁV-START Zrt., a VOLÁNBUSZ Zrt., a MÁV Szolgáltató Központ Zrt., a MÁV FKG Kft., a ZÁHONY-PORT Zrt., a MÁV KFV Kft., a MÁV Vagon Kft., a MÁV-HÉV Zrt. és a MÁV RAIL TOURS Kft.) esetében tulajdonosként biztosítja az abban foglaltak végrehajtását.

A MÁV Zrt. kijelenti, hogy a megjelölt munkáltatók részéről felhatalmazással rendelkezik arra, hogy a jelen megállapodást a képviselőjükben eljárva, munkáltatóként megkösse.

Az aláíró szakszervezetek mindegyike kijelenti, hogy a felsorolt munkáltatók legalább egyikénél a jelenleg hatályos kollektív szerződést megkötő szakszervezet.

A fentiekre tekintettel a Felek megállapítják, hogy a jelen megállapodással módosított Megállapodás személyi hatálya MÁV Zrt-n túlmenően, továbbra is kiterjed a konszolidációs körébe bevont gazdasági társaságok munkavállalóira is és amennyiben az adott Társaságnál van hatályban kollektív szerződés, akkor a jelen megállapodásban foglaltak 2023. december 31. napjáig annak részét képezik.

A jelen megállapodásban foglaltakat így továbbra is alkalmazni kell - a MÁV Zrt-n túlmenően - a MÁV-START Zrt., a VOLÁNBUSZ Zrt; a MÁV Szolgáltató Központ Zrt., a MÁV FKG Kft., a ZÁHONY-PORT Zrt., a MÁV KFV Kft., a MÁV VAGON Kft., a MÁV-HÉV Zrt., valamint a MÁV Rail Tours Kft., mint munkáltatók esetében is.

Az egyes intézkedések végrehajtásának részletszabályai az egyes munkáltatóknál kerülnek meghatározásra.

1. A 2021. évre vonatkozó intézkedések megvalósulása:

Felek rögzítik, hogy a Megállapodásban a 2021. évre vonatkozó intézkedések maradéktalanul megvalósultak.

Ennek keretében a Megállapodásban foglaltak szerint kifizetésre került

- a 2021. évi egyösszegű, egyszeri juttatás és
- a munkavállalói lojalitást elismerő juttatás is.



2. A 2022. évre vonatkozó intézkedések:

2.1. 2022. évi egyösszegű, egyszeri juttatás

A munkáltató 2022. január hónapban legalább bruttó 50 000 Ft egyszeri juttatást fizet ki.

A juttatásra az a főállású, teljes munkaidőben foglalkoztatott, statisztikai állományban lévő munkavállaló jogosult, akinek munkaviszonya 2021. december 1. és 2022. január 15. napja között folyamatosan fennáll.

A juttatásra a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló a részmunkaideje arányában jogosult, amennyiben munkaviszonya 2021. december 1. és 2022. január 15. napja között folyamatosan fennáll.

Nem jogosult azonban a juttatásra az a munkavállaló, akinek 2021. december 1. és 2022. január 15. napja között a munkaviszonya megszűnt, illetve 2022. január 15. napján felmondási idejét tölti vagy a munkaviszonyának megszüntetésével kapcsolatban a munkavégzési kötelezettség alól mentesül.

2.2. A 2022. évi bérfejlesztés

A Munkáltató a keresetek növelése érdekében 2022. január 1. napjával alanyi jogú 10% mértékű, alapbéremelést hajt végre az arra jogosult munkavállalók esetében, azzal, hogy az alapbéremelés összege – VOLÁNBUSZ Zrt. kivételével – a teljes munkaidőben foglalkoztatottak esetében legalább 40.000 Ft. A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében a 40.000 Ft kötelező legkisebb alapbér-fejlesztési összeg a részmunkaidejük arányában érvényesítendő.

Ettől eltérően, a VOLÁNBUSZ Zrt. esetében, amennyiben – az alkalmazott bérrendszer sajátosságai miatt – a 10% alapbéremelés nem eredményezi az átlagbér 10%-os emelkedését, a különbséget az alapbér, illetve a további bérelemek mértékének módosítására felhasználható a 10% átlagbér erejéig. A VOLÁNBUSZ Zrt. esetében a belső integrációs folyamatok előrehaladása, illetve a kritikus munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók megtartása miatt a 40 000 Ft legkisebb kötelező bérfejlesztési összeg nem kerül alkalmazásra. A VOLÁNBUSZ Zrt. esetében az azonos elvek mentén számított, a többségi tulajdonos által meghatározott költségkereten belül, az alanyi jogú 10% mértékű alapbéremelésen és az átlagbéremeléshez szükséges bértételek módosításán túlmenően az alapberek és az egyéb bértételek további módosításáról és esetleges bevezetéséről a VOLÁNBUSZ Zrt.-nél kollektív erejű megállapodás köthető legkésőbb 2022. február 15. ig. Amennyiben a kollektív erejű megállapodás megkötésére 2022. január 24. után kerül sor, a 2022. január havi bérek számfejtésekor a 10% alanyi jogú alapbér emelés kerül végrehajtásra. Ebben az esetben a megállapodásban foglalt további bérfejlesztési intézkedések a 2022. február havi bérek számfejtésével egyidejűleg, 2022. január 1-ig visszamenőleg kerülnek végrehajtásra.

Az alapbéremelés vetítési alapja:

Az alapbéremelés személyi hatálya alá tartozó munkavállalók 2021. december 31. napján érvényes besorolás szerinti alapbére.

Az alapbéremelés személyi hatálya:

Az alapbéremelésre jogosult az a Munkáltatónál Mt. alapján munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló, akinek a munkaviszonya 2021. december 31. napján statisztikai állományban fennáll vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály (különösen az Mt.128.§-132.§-ai) alapján

kötelezően biztosítandó fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe, illetve 30 napot meghaladó keresésképtelen állományban van. Felek rögzítik, hogy az Mt. 208. § hatálya alá tartozó munkavállalók esetében jelen megállapodás alapján nem kötelező az egységes, alanyi jogú bérfejlesztés végrehajtása.

További jogosultsági feltételek:

Azon munkavállaló esetében, aki 2022. január 1. napján

- a kollektív szerződés szerinti, munkabért érintő valamely hátrányos jogkövetkezmény végrehajtása alatt áll, az alapbéremelést egyrészt 2022. január 1. napjával is, másrészt a hátrányos jogkövetkezmény végrehajtását követően az eredeti alapbérrre is meg kell valósítani.
- határozott időtartamú munkaszerződés-módosítás alapján eltérő alapbérben részesül, az alapbéremelést egyrészt 2022. január 1. napjával is, másrészt a határozott időtartam lejártát követően az eredeti alapbérrre is meg kell valósítani.

2.3. Alanyi jogú SZÉP kártya juttatás

A 2022. évben 100 000 Ft értékben SZÉP Kártya vendéglátás-alszámla juttatásra jogosult az a teljes munkaidőben foglalkoztatott statisztikai állományban, vagy tartós keresésképtelenség miatt jogi állományban lévő munkavállaló, akinek a munkaviszonya 2022. február 28. napján 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 2022. február 28. napján hatályos részmunkaidő mértékével arányos részére jogosult a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló, amennyiben a munkaviszonya 2022. február 28. 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 alszámlánként írhatók jóvá, és azt legkésőbb 2022. március 11. napjáig a munkáltató részére humán szolgáltatást végző szervezet ügyfélszolgálatán bejelentse.

Amennyiben a munkavállaló SZÉP Kártya vendéglátás alszámlájára 2022. évben más kifizető is folyósított juttatást, a munkavállaló nyilatkozik a más kifizetőtől utalt összegről és legkésőbb 2022. március 25. napjáig leadja a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII törvény 71. § (3) bekezdés szerinti nyilatkozatát a munkáltató részére humán szolgáltatást végző szervezet ügyfélszolgálatán.

A juttatás alszámlára történő utalása a jogosultsági feltételek fennállása esetén egy összegben 2022. április 30. napjáig teljesül abban az esetben, ha a munkavállaló munkaviszonya 2022. január 1. napján fennállt. A 2022. január 2. és 2022. február 28. napja között munkaviszonyt létesítő munkavállaló esetében az utalás 2022. június hónapban történik meg.

Nem jogosult a juttatásra az a munkavállaló, aki 2022. február 28. napján

- a MÁV-ÉVEK vagy MÁV ESÉLY programban vesz részt;
- a felmondási idejét tölti;
- munkaviszonyának megszűntetése miatt már mentesítve van a munkavégzési kötelezettsége alól vagy
- fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe.

A gyermeke otthoni ápolása, illetve gondozása céljából 2022. február 28. napján fizetés nélküli szabadságot igénybe vevő munkavállalót 20 000 Ft értékben illeti meg a SZÉP Kártya vendéglátás juttatás, melynek utalására 2022. április 30. napjáig kerül sor.

2.4. A munkavállalói lojalitást elismerő juttatás:

A juttatás összege 2022. évben (ide nem értve a VOLÁNBUSZ Zrt-t és a MÁV-HÉV Zrt-t) bruttó 350 000 Ft, a VOLÁNBUSZ Zrt. és a MÁV-HÉV Zrt. esetében bruttó 310 000 Ft.

A jelen pont szerinti juttatásra a főállású, teljes munkaidőben foglalkoztatott, statisztikai állományban lévő munkavállaló jogosult, akinek a munkaviszonya – a jelen pont szerinti feltételekkel – a kifizetést megelőző év december 1. napja és tárgyév november 30. napja között (elszámolási időszak) folyamatosan fennáll.

A juttatás kifizetése minden társaság esetében december hónapban, hóközi kifizetéssel történik.

Időarányosan jogosult továbbá a jelen pont szerinti juttatásra az a munkavállaló is, aki a kifizetést megelőző év decemberének első napját követően, de legkésőbb a tárgyév októberének utolsó napján munkaviszonyt létesített, amely a tárgyév novemberének utolsó napján is folyamatosan fennáll.

A jelen pont szerinti juttatásra a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók részmunkaidejük 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 jogszerző időnek számít. A 30 napot meghaladó, megszakítás nélküli fizetés nélküli szabadság teljes időtartama azonban nem minősül jogszerző 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.

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) 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 nyugdíjasként minősül, vagy
 - a korhatár előtti öregségi nyugdíj 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 és MÁV-ESÉLY programban vesz részt azzal, hogy esetükben a munkaviszonyban töltött naptári napok számát a MÁV-ÉVEK, illetve MÁV-ESÉLY programban töltött napok számával kell csökkenteni.

3. A 2023. évre vonatkozó intézkedések:

3.1. A 2023. évi bérfejlesztés

A Munkáltató a keresetek növelése érdekében 2023. január 1. napjával alanyi jogú legalább 5% mértékű alapbéremelést hajt végre, a jelen pont szerint arra jogosult munkavállalók esetében.

Az alapbéremelés vetítési alapja:

Az alapbéremelés személyi hatálya alá tartozó munkavállalók 2022. december 31. napján érvényes besorolás szerinti alapbére.

Az alapbéremelés személyi hatálya:

Az alapbéremelésre jogosult az a Munkáltatónál Mt. alapján munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló, akinek a munkaviszonya 2022. december 31. napján statisztikai állományban fennáll vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály (különösen az Mt.128.§-132.§-ai) alapján kötelezően biztosítandó fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe, illetve 30 napot meghaladó keresésképtelen állományban van. Felek rögzítik, hogy az Mt. 208. § hatálya alá tartozó munkavállalók esetében jelen megállapodás alapján nem kötelező az egységes, alanyi jogú bérfejlesztés végrehajtása.

Azon munkavállaló esetében, aki 2023. január 1. napján

- a kollektív szerződés szerinti, munkabért érintő valamely hátrányos jogkövetkezmény végrehajtása alatt áll, az alapbéremelést egyrészt 2023. január 1. napjával is, másrészt a hátrányos jogkövetkezmény végrehajtását követően az eredeti alapbérre is meg kell valósítani.
- határozott időtartamú munkaszerződés-módosítás alapján eltérő alapbérben részesül, az alapbéremelést egyrészt 2023. január 1. napjával is, másrészt a határozott időtartam lejártát követően az eredeti alapbérre is meg kell valósítani.

3.2. Alanyi jogú SZÉP kártya juttatás

A 2023. évben legalább 100 000 Ft értékben SZÉP Kártya vendéglátás-alszámla juttatásra jogosult az a teljes munkaidőben foglalkoztatott statisztikai állományban, vagy tartós keresőképtelenség miatt jogi állományban lévő munkavállaló, akinek a munkaviszonya 2023. február 28. napján 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 2023. február 28. napján hatályos részmunkaidő mértékével arányos részére jogosult a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló, amennyiben a munkaviszonya 2023. február 28. 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 alszámláknaként írhatók jóvá, és azt legkésőbb 2023. március 10. napjáig a munkáltató részére humán szolgáltatást végző szervezet ügyfélszolgálatán bejelentse.

Amennyiben a munkavállaló SZÉP Kártya vendéglátás alszámlájára 2023. évben más kifizető is folyósított juttatást, a munkavállaló nyilatkozik a más kifizetőtől utalt összegről és legkésőbb 2023. március 24. napjáig leadja a személyi jövedelemadóról szóló 1995.évi CXVII törvény 71. § (3) bekezdés szerinti nyilatkozatát a munkáltató részére humán szolgáltatást végző szervezet ügyfélszolgálatán.

A juttatás alszámlára történő utalása a jogosultsági feltételek fennállása esetén egy összegben 2023. április 30. napjáig teljesül abban az esetben, ha a munkavállaló munkaviszonya 2023. január 1. napján fennállt. A 2023. január 2. és 2023. február 28. napja között munkaviszonyt létesítő munkavállaló esetében az utalás 2023. június hónapban történik meg.

Nem jogosult a juttatásra az a munkavállaló, aki 2023. február 28. napján

- a MÁV-ÉVEK vagy MÁV ESÉLY programban vesz részt;
- a felmondási idejét tölti;
- munkaviszonyának megszüntetése miatt már mentesítve van a munkavégzési kötelezettsége alól vagy
- fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe.

A gyermeke otthoni ápolása, illetve gondozása céljából 2023. február 28. napján fizetés nélküli szabadságot igénybe vevő munkavállalót 20 000 Ft értékben illeti meg a SZÉP Kártya vendéglátás juttatás, melynek utalására 2023. április 30. napjáig kerül sor.


3.3. A munkavállalói lojalitást elismerő juttatás:

A juttatás összege 2023. évben egységesen bruttó 350 000 Ft.

Egyebekben a juttatásra való jogosultság feltételei azonosak a 2022. évi feltételekkel.

4. Kiegészítő és vegyes rendelkezések:

- 4.1. Munkáltató vállalja, hogy a jogszabályi változásból eredő esetleges megtakarítások felhasználását – a társaság rendelkezésre álló forrásainak függvényében – egyedi bérmegállapodások keretei között rendezi.
- 4.2. Munkáltató vállalja, hogy a 2020. évet bázisnak tekintve, a bérfejlesztés mértékével korrigálva, a bértömegben belül keletkezett megtakarítások mértékéig, a 2020. évben alkalmazott teljesítményösztönző kifizetések elveivel egyező módon bérintézkedést hajt végre.
- 4.3. Munkáltató vállalja, hogy amennyiben Magyarország főbb gazdasági mutatóinak változása indokoltá teszi, az érdekképviseltek kezdeményezésére – kötelezettség nélküli – tárgyalásokat folytat jelen megállapodás 2023. évre vonatkozó módosításáról.
- 4.4. Munkáltató vállalja, hogy 2023. évben az alanyi jogú SZÉP kártya juttatás összegének 120 000 Ft-ra történő emelésének lehetőségét gazdaságossági szempontok alapján megvizsgálja.
- 4.5. Felek megállapodnak, hogy 27522/2020/MAV számú, a munkáltatói önkéntes egészségpénztári tagdíj-kiegészítés bevezetéséről szóló megállapodás időbeli hatályát 2022. december 31. napjáig meghosszabbítják, és kölcsönösen vállalják, hogy 2022. negyedik negyedévében tárgyalásokat folytatnak ezen megállapodás további meghosszabbításának lehetőségeiről. Munkáltató vállalja továbbá, hogy a hivatkozott megállapodásban nem részes munkáltatók társasági szinten megvizsgálják a kiterjesztés lehetőségét.
- 4.6. 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 legalább azonos mértékben fenntartják és közösen értékelve a szolgálati idő elismerés rendszerének tapasztalatait, mérlegelik annak a jövőbeni fenntartásának lehetőségét, 2025. december 31. napjáig.
- 4.7. Felek megállapodnak abban, hogy a 2020. évi bérintézkedésekről szóló 8731/2020/MAV számú megállapodás III. pontja szerinti „Munkáltatói önkéntes nyugdíjpénztári tagdíj-kiegészítés” juttatás bruttó összege a MÁV-HÉV Zrt. esetében 2022. január 1. napjától a munkavállaló alapbérének 4%-a.



5. Záró rendelkezések:

Jelen megállapodás az aláírásának napján lép hatályba és annak időbeli hatálya 2023. december 31. napjáig terjed.

Budapest, 2022. január 17.

A MÁV Zrt. és a konszolidációs körébe bevont gazdasági társaságok (a MÁV-START Zrt., a VOLÁNBUSZ Zrt., a MÁV Szolgáltató Központ Zrt., a MÁV FKG Kft., a ZÁHONY-PORT Zrt., a MÁV KFV Kft., a MÁV Vagon Kft., a MÁV-HÉV Zrt. és a MÁV RAIL TOURS Kft.) **nevében és képviselőjében:**



MÁV Magyar Államvasutak Zrt.

A MÁV Zrt. és a konszolidációs körébe bevont gazdasági társaságoknál (a MÁV-START Zrt., a VOLÁNBUSZ Zrt., a MÁV Szolgáltató Központ Zrt., a MÁV FKG Kft., a ZÁHONY-PORT Zrt., a MÁV KFV Kft., a MÁV Vagon Kft., a MÁV-HÉV Zrt. és a MÁV RAIL TOURS Kft.) **a hatályos kollektív szerződéseket megkötő szakszervezetek részéről:**


Független HÉV Szakszervezet


HÉV Dolgozók Szakszervezete


Közúti Közlekedési Szakszervezet


Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete


Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete


VDSzSz Szolidaritás


Vasutasok Szakszervezete



