

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

2022.

A megállapodást aláíró Felek kinyilvánítják, hogy alapvető közös érdekük a MÁV-START 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 tényeresét, 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-START 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-START Zrt. a tárgyévre vonatkozó létszám és a foglalkoztatási jellemzőinek alakulásáról a negyedéves tényadatok rendelkezésre állását követően írásban tájékoztatja az aláíró szakszervezeteket.

A Munkáltató vállalja, hogy a műszaki fejlesztések jövőbeni létszámra gyakorolt hatásainak elemzését elvégzi és ezt az érdekképviseltek részére bemutatja. A létszámkiváltó hatással járó beruházások esetén az esetlegesen felszabaduló munkavállalók továbbfoglalkoztatásának lehetőségeiről intézkedési tervet dolgoz ki. Ennek kapcsán az aláíró szakszervezetek bármelyikének kérésére egyeztetést folytat.

**1.2.** A munkavállalók foglalkoztatására kiható munkáltatói intézkedések tervezetének véleményeztetése a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban meghatározott módon történik.

## **2. A munkaerő megtartása, a munkavállalói elköteleződés kialakítása érdekében alkalmazott stratégiai eszközök**

### **2.1 A hosszú távú foglalkoztatást biztosító programok**

- A Munkáltató a munkavállalók Képzési Tervben rögzített 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 a jelentkező foglalkoztatási gondok megelőzését.
- A Munkáltató különálló szakmai alapképzéseket, valamint továbbképzések és átképzések esetén olyan modulrendszerűen kialakított képzéseket alkalmaz, amelyek a munkakörök egymásra épülésével összhangban, szakmai ráképzések útján biztosítják a munkavállalók részére új munkakör betöltéséhez szükséges tudás elsajátítását.

- A Munkáltató a munkaviszony létesítéséhez kapcsolódó belső munkaerőmozgás folyamatát utasításban szabályozza. A Munkáltató az esetlegesen felmerülő foglalkoztatási nehézségek esetén elsősorban a meglévő, megfelelő végzettségű, képzettségű, szakmai tapasztalattal rendelkező és egészségileg alkalmas munkaerő-állományból pótolja - a természetes fogyás okozta - létszámcsökkenést.
- 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 gazdaságossági érdekeivel összhangban a szükséges humán erőforrás egyenletes elosztására törekszik. 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. Ezzel összefüggésben a Munkáltató az ilyen munkaszerződés-módosítással érintett munkavállalók számára lakhatási támogatást, vagy megfelelő minőségű szálláslehetőséget biztosít.

## 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;
- a meglévő kedvezőtlen munkakörülményekből és munkakörnyezetből eredő kockázatok folyamatos feltárása és mérséklése;
- a műszaki színvonal emelése (korszerű gépek, berendezések beszerzése és használatba vétele stb.).

## 2.3 A hatósági orvosi vizsgálatához kötött munkakörben egészségileg alkalmatlanná vált munkavállaló kedvezményei, a Kollektív Szerződés 53.§-ában foglaltakon túlmenően

- Azon munkavállaló számára, aki a MÁV-START Zrt.-nél legalább 25 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 vizsgálatához kötött

munkakörben”) volt foglalkoztatva, és az egészségi állapotának munkavégzésből eredő megromlása miatt – a korhatár előtti ellátására 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.

- Azon munkavállaló, aki a MÁV-START Zrt.-nél legalább 25 éven keresztül hatósági orvosi vizsgálatához kötött munkakörben volt foglalkoztatva, és munkaköréhez szükséges alkalmas minősítést – a korhatár előtti ellátásra való jogosultságának illetve az öregségi teljes nyugdíjra való jogosultságának az elérése előtt 24 hónapon belül – olyan foglalkoztatási korlátozásokkal kapja meg, ami miatt a Munkáltató az eredeti munkakörében nem tudja tovább foglalkoztatni, a Munkáltató megvizsgálja és elősegíti olyan munkakörbe helyezését, amelyhez szükséges szakképzettséggel és egészségi alkalmassággal rendelkezik.
- Azon munkavállaló, aki a MÁV-START Zrt.-nél legalább 15 éven keresztül hatósági orvosi vizsgálatához kötött munkakörben volt foglalkoztatva, és munkaköréhez szükséges alkalmas minősítést – a korhatár előtti ellátására való jogosultságának illetve az öregségi teljes nyugdíjra való jogosultságának az elérése előtt 10 éven belül – olyan foglalkoztatási korlátozásokkal kapja meg, ami miatt az eredeti munkakörében tovább nem foglalkoztatható és részére a Munkáltató megfelelő munkakört sem tud felajánlani, akkor a munkavállaló képzettségi és egészségi állapotának megfelelő más olyan munkakör betöltéséhez szükséges szak-, illetve átképzés lehetőségét is meg kell vizsgálni, melyben a munkavállalót tovább tudja foglalkoztatni. Amennyiben a Munkáltató ilyen lehetőséget fel tud ajánlani, a munkakör betöltéséhez szükséges szak-, illetve átképzés költségei a Munkáltatót terhelik.
- Munkáltató vállalja, hogy a MÁV-VOLÁN-csoporton belüli pályázati lehetőségekről felhívja a figyelmét és tájékoztatja azon munkavállalót, aki a MÁV-START Zrt.-nél legalább 15 éven keresztül hatósági orvosi vizsgálatához kötött munkakörben volt foglalkoztatva, és egészségi állapotának szolgálatból származó megromlása miatt munkaköréhez szükséges alkalmas minősítést foglalkoztatási korlátozásokkal kapja meg (kivéve rokkantság).

A 2.3. pont alkalmazása során:

- a MÁV-START Zrt.-nél az adott munkakörben történt foglalkoztatás idejébe beszámít a folyamatosnak elismert munkaviszony időtartama alatt, ilyen munkakörben történt munkavégzés is,
- a munkakör betöltésére vonatkozó korlátozott alkalmasságot, illetve végleges egészségi alkalmatlanságot kizárólag foglalkozás-egészségügyi szakorvos állapíthatja meg,
- a más munkakör vonatkozásában a 3.2 pontban foglaltakat kell megfelelően alkalmazni.

## 2.4. Rekreációs intézkedések

- Lehetőségeihez mérten a kiemelt kockázatú munkakörökben foglalkoztatottak részére védőoltások révén biztosítja egészségük megtartását.
- A Munkáltató azokban a munkakörökben, ahol a munkakör betöltésének előfeltétele a jogszabályban meghatározott kötelező hatósági orvosi alkalmasság, a szabadidő terhére a hatósági orvosi vizsgálatot megelőzően legalább 1 hónappal, szűrés jelleggel - a munkavállaló szabadidejében - biztosítja orvosi ellenőrző vizsgálat lehetőségét az érintett munkavállalóknak. Ezek a vizsgálatok arra irányulnak, hogy a munkaköri kockázatok okoztak-e szervi elváltozást, illetve észlelhetőek-e krónikus megbetegedések jelei, valamint a munkavállaló a munkaköri feladatainak további ellátására vonatkozó orvosi vizsgálatot megelőzően előreláthatólag alkalmasnak minősüljön.
- A fizikai munkakörökben foglalkoztatottak részére, a munkakörülmények okozta igénybevételek, a munkavégzés jellege, a fokozott munkahelyi kockázatok krónikus hatásaként az ún. „nem fertőző betegségek” (pl. a magas vérnyomás, 2-es típusú cukorbetegség, ízületi betegségek stb.) megelőzése érdekében, orvosi javaslat alapján évente dietetikus tanácsadás, illetve a szükséges gyógytorna igénybevételének lehetőségét – a munkavállaló szabadidejében - biztosítja a Munkáltató.
- A Munkáltató a VNK Kft. által készített szórólapokon keresztül is felhívja a vasutas 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 megvizsgálja a rendelkezésre álló költségkeret, az országos programlehetőségek és az elérhető szolgáltató(k) kapacitásának függvényében az egyéb szűrőprogramok (országos szűrőbusz, egyéb irodai munkavállalói szűrőprogram, az éves vasutas rendezvényeken szűrősátor biztosítása) indításának lehetőségét, illetve a MÁV-START Zrt. bekapcsolódásának lehetőségét.

## 2.5 Munkafeltétel és munkakörülmény javító intézkedések:

A MÁV-START Zrt.

- valamennyi munkahelyen – az erre vonatkozóan a Paritásos Munkavédelmi Testület által elfogadott munkavédelmi programmal összhangban - törekszik az ergonómiai és klimatizálási követelmények érvényesítésére;
- a képernyős munkahelyek esetében a jogszabályoknak megfelelő követelmények érvényesítését elősegíti és kiemelten ellenőrzi;



- a jogszabálynak megfelelően az üzemi közlekedési utakon, technológiai területeken keletkező, a botlásveszélyek megszüntetésére soron kívül intézkedéseket tesz;
- az üzemi és szociális helyiségekben megfelelő higiéniai feltételeket biztosít;
- biztosítja az otthoni munkavégzés lehetőségét a munkavállaló kérelme esetében, ha a munkakör jellege és a munkáltató biztonságos működőképessége ezt lehetővé teszi.

## 2.6 Utánpótlás biztosítása

- A Munkáltató a technikumok és a szakképző iskolák tanulóival már a képzés időtartama alatt pályázat alapján ösztöndíj-szerződést köt az utánpótlás biztosítása érdekében, részükre rendszeres, havonkénti támogatást biztosításával. Ezzel együtt biztosítja a nyári gyakorlat teljesítését abban a szakmában és munkakörnyezetben, ahol a tanulmányok befejezését követően a tanulót foglalkoztatni kívánja.
- A Munkáltató biztosítja a középfokú iskolák tanulóinak az egybefüggő nyári szakmai gyakorlat teljesítését – a vasútspecifikus (pl.: vasútjármű-szerelő), de nem csak a vasútspecifikus szakmát (pl.: villanyszerelő) tanulók számára is, a szakmai területekkel való egyeztetést követően.
- A Munkáltató részt vesz különböző szervezésben (pl.: megyei kormányhivatalok, területi kereskedelmi és iparkamarák, MÁV Zrt.) megvalósuló pályaaorientációs kiállításokon. A pályaaorientációs tevékenység hatékonyságának növelése érdekében a 7-8. osztályos tanulók, valamint az érettségiző fiatalok részére a szakmai területek bevonásával üzemlátogatásokat szervez. Továbbá a Munkáltató középfokú iskolalátogatási programokon és nyílt napokon is részt vesz, a meglévő, illetve a lehetséges partneriskolák körében, ahol rövid előadások, beszélgetések keretében népszerűsíti a működése szempontjából fontos szakmákat.
- A Munkáltató folytatja és bővíti a diplomás pályakezdő beillesztési programot, annak érdekében, hogy minél több fiatal diplomás kapjon támogatást az új munkakörnyezetbe történő beilleszkedéshez, illetve nyomon követhető legyen a pályájuk alakulása. Különös figyelmet fordít a mesterképzésben oklevelet szerzett diplomások megszerzésére és a számukra illetve a munkáltató számára is optimális munkakörben történő foglalkoztatásukra.
- A hosszú távú munkaerő-utánpótlás biztosítása érdekében a Munkáltató él a közép- és felsőfokú duális képzés lehetőségével, amelynek a következtében a tanulmányi időszak alatt rendszeres jövedelem biztosításával, a leendő munkakörnyezet megismerésével és a munkakapcsolatok kialakításával a Munkáltató számára is tervezhetővé válik az utánpótlás.
- A Munkáltató felsőfokú ösztöndíj programot működtet, melynek keretében ösztöndíj lehetőséget biztosít a felsőoktatásban tanulók számára. A Munkáltató az ösztöndíj időtartama alatt meghatározott óraszámban számít a hallgatók jelenlétére, mely időtartam alatt lehetőségük nyílik az alapvető vasúti ismeretek és helyismeret elsajátítására, ami segíti a szervezetbe való beilleszkedésüket.

- A Munkáltató biztosítja a szakdolgozat megírásának lehetőségét bármely felsőoktatási intézmény hallgatója számára, amennyiben olyan vasútspecifikus témát választ, ami a Munkáltató tevékenységi köréhez kapcsolódik.
- A Munkáltató különböző felsőfokú programokon vesz részt (pl.: nyílt napok; előadások), ahol bemutatja, népszerűsíti az egyes végzettségekkel betölthető munkaköröket.
- 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 2022. és 2023. években ösztöndíj rendszert működtet.

### 3. A foglalkoztatási feladatok megoldása során alkalmazott eszközök

#### 3.1. Belső-munkaerőmozgás támogatása

A MÁV Zrt. kéthetente hírlevélben jelenteti meg az egész MÁV-VOLÁN-csoportra vonatkozó aktuális állásajánlatait, a MÁV-START Zrt. pedig heti rendszerességgel szintén hírlevélben jelenteti meg a MÁV-START Zrt. aktuális állásajánlatait. Az emaillel nem rendelkező munkavállalók részére a hírlevelek eljuttatását, az üres álláshelyek közzétételét egyéb belső kommunikációs csatornákon (pl. faliújságra kifüggesztés útján) végzik. A MÁV-VOLÁN-csoport karrieroldalán valamennyi, az egész MÁV-VOLÁN-csoportra vonatkozó aktuális, üres állásajánlatát megjeleníti.

#### 3.2. Másik munkakör felajánlása

A MÁV-START Zrt. a jelen megállapodás hatálya alatt –a szükségessé vált belső strukturális változásokon túl – nem tervezi a foglalkoztatottak számának érdemi csökkentését.

Munkáltató vállalja, hogy amennyiben - különösen műszaki fejlesztés, technológiaváltás, megrendelés-állomány csökkenés, az ügyviteli folyamatok átalakítása, hatékonyság-növelés következtében – foglalkoztatási gondok keletkeznének, a 3.1 pontban szereplő MÁV-VOLÁN-csoporton belüli munkaerőmozgás támogatásán túl az érintett munkavállalók részére másik, méltányos továbbfoglalkoztatást jelentő munkakört ajánl fel, azaz a munkavállaló munkaviszonyát csak abban az esetben szünteti meg, ha a munkavállalót foglalkoztató szervezeti egységben nincs a képzettségének, végzettségének megfelelő betöltetlen másik munkakör, vagy a munkavállaló a felajánlott munkakört nem vállalja el.

A felajánlott másik munkakör akkor felel meg a méltányosság követelményének, ha:

- 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.

### 3.3. Egyedi elbírálás

A MÁV-START Zrt. az 50. életévét betöltött, de saját jogú nyugdíjra nem jogosult munkavállalók munkaviszonyát a munkáltató oldalán felmerült okból, munkáltatói felmondással kizárólag egyedi elbírálás alapján szüntetheti meg.

Az egyedi elbírálás keretében a továbbfoglalkoztatás szempontjából a munkáltatói jogkör gyakorlója mérlegeli az érintett munkavállaló végzettségét, képzettségét, egészségi alkalmasságát, szakmai tapasztalatát, az általa korábban jellemzően ellátott feladatokat.

Amennyiben az egyedi elbírálást követően a munkaviszony megszüntetésére kerül sor, a Munkáltató köteles a mérlegelését a munkáltatói felmondás indokolásában ismertetni.

### 3.4. 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 ilyennek elismert munkaviszonnyal 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.

### 3.5. MÁV-ÉVEK program

A Munkáltató a működésével összefüggő okból munkáltatói felmondással érintett, legalább 15 évi folyamatos MÁV-START Zrt.-nél töltött, vagy ilyennek elismert munkaviszonnyal 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 igazgató előzetes engedélyével a MÁV-START 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 a Munka Törvénykönyvében meghatározott rögzített felmondási idő, végkielégítés és az ezek hosszának megfelelő munkaviszony idejére járó szabadság időtartama hiányzik a jogosultság megszerzéséig.

A MÁV-ÉVEK program közös szabályai:

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 ellátására, illetve az öregségi teljes nyugdíjra való jogosultság eléréséhez legfeljebb további 3 hónap hiányzik, akkor a program időtartama a szükséges idővel meghosszabbodik.

A humánerőforrás igazgató méltányossági jogkörében eljárva jogosult a MÁV-ÉVEK program időtartamát a korhatár előtti ellátására, illetve az öregségi teljes nyugdíjra való jogosultság megszerzésének időpontjáig, de legfeljebb 36 hónapra kiterjeszteni, a távolléti díj időarányos csökkentése mellett.

### **3.6 Atipikus foglalkoztatás**

A Munkáltató megvizsgálja a működési körében felmerült okból történő munkaviszony megszüntetéssel veszélyeztetett munkavállalók esetében a foglalkoztatás fenntartásának lehetőségét atipikus foglalkoztatás bevezetésével.

### **3.7. 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-START 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-START Zrt. kötelezettséget vállal arra, hogy a társaságnál működő és képviselettel rendelkező szakszervezetek számára folyamatosan biztosítja a szakszervezeti (érdekképviselési) 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 igazgató (vagy a megbízottja) egyeztetést folytatnak le.
- 4.7. Az aláíró Felek kifejezik azon szándékukat, hogy amennyiben a Munkáltató foglalkoztatási helyzete a későbbiekben azt lehetővé teszi, közösen megvizsgálják a zavartalan vasúti közlekedést biztosító munkakörökben (KSz 8. melléklet) a napi teljes munkaidő mértékének [Mt. 92.§. (1) bekezdés szerinti napi 8 óra] az egészségi ártalom vagy veszély kizárásának érdekében [Mt. 205.§.(3) bekezdés] történő csökkentésének lehetőségét.

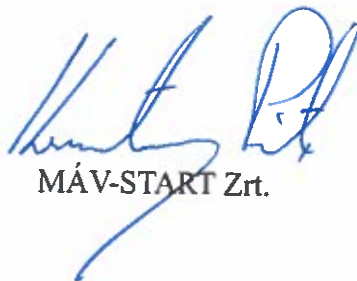
## 5. Záró rendelkezések

- 5.1 A jelen megállapodás 2022. július 1. napjával lép hatályba és 2023. december 31. napjáig hatályos.
- 5.2. Az aláíró Felek vállalják, hogy legkésőbb 2023. év decemberében tárgyalásokat kezdenek egy új megállapodás megkötéséről.

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

Budapest, 2022. 07. 20. ....

**A Munkáltató részéről:**



MÁV-START Zrt.


**A Szakszervezetek részéről:**



Mémőkök és Technikusok Szabad Szakszervezete



Vasutasok Szakszervezete



VDSzSz Szolidaritás

Mozdonyvezetők Szakszervezete

