



**2007-2010. ÉVEKRE SZÓLÓ**  
**EGYÜTTMŰKÖDÉSI MEGÁLLAPODÁS**  
**A MÁV ZRT. MUNKAVÁLLALÓINAK**  
**FOGLALKOZTATÁSÁRÓL ÉS BÉREZÉSÉRŐL**  
*(VITAANYAG)*

Budapest, 2006. november 13.

# **Együttműködési megállapodás a 2007–2010. évekre, a MÁV ZRt. munkavállalóinak foglalkoztatásáról és bérezéséről**

*(Vitaanyag)*

## **Bevezetés**

A piacon való eredményes működés, valamint a versenyképes szolgáltatások biztosítása érdekében, az aláíró felek a MÁV Rt. munkavállalóinak foglalkoztatásáról és bérezéséről szóló 2003-2006. évekre kötött 4 éves együttműködési megállapodásban a foglalkoztatás- és jövedelempolitika, a munka- és egészségvédelem, valamint a munkaügyi kapcsolatok terén megfogalmazták és összehangolták a munkáltató és a munkavállalók középtávú érdekeit. Kiindulva abból, hogy az együttműködési megállapodás megfelelő keretet teremtve a rendezett munkaügyi kapcsolatoknak eredményesen szolgálta mind a munkáltatói mind a munkavállalói érdekeket, a MÁV ZRt-nél várható jövőbeni változásokkal összefüggő munkáltatói, valamint munkavállalói érdekek újbóli összehangolása érdekében aláíró felek a foglalkoztatás- és jövedelempolitika, a munka- és egészségvédelem, valamint a munkaügyi kapcsolatok terén az alábbi megállapodást kötik:

## **I. A Megállapodás hatálya**

A megállapodás időbeli hatálya 2007. január 1-től [2010. december 31-ig](#) szól.

## **II. Foglalkoztatás**

[...]

## **III. Jövedelempolitika**

[...]

## **IV. Munka- és egészségvédelem**

***FIGYELEM: Módosításokkal egységes szerkezetben!***

### **A munkabiztonság és egészségvédelem társadalmi tendenciái**

A gazdasági folyamatok szereplői körében a biztonság és az egészség megőrzése iránti érzékenység és a megelőzés iránti elkötelezettség az EU tagállamaiban felértékelődött, gazdasági vetületei miatt a gazdasági tervek megelőzési stratégiai eszközrendszerének

részét képezi. A szolgáltatási szférában, így a szállítási folyamatokban a biztonság piaci tényezővé, versenyelemmé vált. A versenyképesség megőrzése, javítása, fejlesztése társadalmi összefogást tesz szükségessé a stratégiai célok elérése érdekében, amelyben fontos – jogszabályban is meghatározott – szerep jut az érdekképviseleti szervezeteknek. A szükséges és elérhető szintek tervszerű cselekvést, intézkedés-sorozatot tesznek szükségessé, amelyeket – társadalmi szinten – a gazdasági élet szereplői, a munkáltatók és a munkavállalók képviselői megállapodásokban rögzítenek.

A MÁV ZRt. a korábbi években is megállapodásokat kötött az egészséget és a biztonságot nem veszélyeztető munkakörülmények biztosítása és fejlesztése érdekében, amelynek folytatására az érdekképviseleti szervezetekkel kötelezettséget vállal.

## **Alapelvek, célkitűzések**

### ***Stratégiai célok***

A humán erőforrás védelmében érvényesül a fenntartható fejlődés, az elővigyázatosság, a megelőzés elve és a partneri viszony.

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, újratermelődésének megakadályozása a vonatkozó jogi környezet figyelembe vétele és megtartása mellett;
- \* a műszaki (korszerű járművek beszerzése, pályalétesítmények, biztosítóberendezések létesítése, új gépek, berendezések beszerzése és használatba vétele stb.), gazdasági, tevékenység-kihelyezési, szervezési intézkedésekkel járó kockázatok proaktív kezelése;
- \* a biztonsági munkakultúra fejlesztése a MÁV ZRt. munkaszervezetének irányítási, szolgáltatási és végrehajtási szintjein;
- \* a fizikai és pszicho-szociális értelemben is jó közérzetet biztosító munkakörnyezet kialakítása, a felmerülő problémák elemzése, megoldása.

### ***Célkitűzések megvalósításának eszközrendszere***

A megállapodásban meghatározott kötelezettségek, cselekvések tervszerűek, kiszámíthatók, meg-valósíthatók, számszerűsíthetők, ellenőrizhetők. A meghatározott cselekvések, intézkedések figyelembe veszik a munkavégzés hatókörében tartózkodók és a MÁV ZRt. szolgáltatásait igénybevevők biztonsági érdekeit is.

Alkalmos módon szolgálja a munkavállalók egészségének, biztonságának megóvását. A műszaki fejlesztéssel és a változó gazdasági szerkezettel járó biztonsági és egészségi kockázatokat megfelelően kezeli, alkalmas a megelőzésre. A megvalósítási mód eszközrendszerébe beépülnek a korszerű informatikai rendszerek által biztosított lehetőségek.

A cselekvések célszerűen szolgálják az érintettek, így különösen a munkavállalók tájékoztatását a várható kockázatokról és a kockázatok lehetséges egészségkárosító következményeinek megelőzéséről.

### ***Célkitűzések, konkrét feladatok***

A stratégiai célok elérése érdekében a MÁV ZRt. 2007-től:

- \* a vontatójárművek, motorkocsik vezetőállásainak ergonómiai korszerűsítésére, klímatiszálására, hűtőszekrények beszerelésére a Gépészeti Üzletág az érintett szakszervezetekkel évente megállapodást köt;
- \* törekszik a pályaeépítési és fenntartási munkagépek vezetőállásainak ergonómiai korszerűsítésére, klímatiszálására, hűtőszekrényel történő ellátására;
- \* új vontatójárművek beszerzésénél, vontatójármű-rekonstrukciónál csak klímatiszált vezetőállású és hűtőszekrényel ellátott járműveket szerez be;
- \* a jelentős figyelemkoncentrációt igénylő forgalomirányító-, és egyéb, a forgalom lebonyolításával összefüggő tevékenységet végzők munkahelyiségeinek klímatiszálására a Pályavasúti Üzletág az érintett szakszervezetekkel évente megállapodást köt;
- \* az új létesítésű személypénztáraknál az ergonómiai és klímatiszálási követelményeket minden esetben érvényesíti, az egyéb munkahelyeknél törekszik az ergonómiai és klímatiszálási követelmények érvényesítésére;
- \* a forgalom lebonyolításával közvetlenül összefüggő munkakörökben foglalkoztatottak részére az egészség-megőrzési programot kiterjeszti;
- \* a jogszabálynak megfelelően az új képernyős munkahelyeknél az ergonómiai követelményeket minden esetben érvényesíti;
- \* a jogszabálynak megfelelően az üzemi közlekedési utakon, technológiai területeken keletkező, a közlekedés biztonságát súlyosan és közvetlenül veszélyeztető botlásveszélyeket soron kívül megszünteti.

A munkavállalók biztonsága, munkakörülményeinek – a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről szóló 3/2002.(II.8.) SzCsM-EüM. rendelet szerinti - javítása, egészségmegőrzése érdekében a MÁV ZRt.:

- \* a kocsivizsgálók helyiségeit – évenkénti ütemezéssel – korszerűsíti;
- \* az utazó személyzet céljait szolgáló – a fordulóállomásokon lévő – várakozó helyiségeket – évenkénti ütemezéssel – korszerűsíti;
- \* a szakszervezetekkel egyetértésben .....-ig kidolgozza, és azt követően alkalmazza azon intézkedéseket, melyek elősegítik az utazószemélyzet megóvását a szolgálat közben személyüket ért erőszakos fellépésektől, fizikai bántalmazástól;
- \* az utazószemélyzet részére évenként egy alkalommal oktatást szervez az erőszakos támadások esetén követendő magatartás elsajátítására;
- \* az utazószemélyzet részére a rendszeres szakmai oktatásokon felül további – a munkavállaló számára nem kötelező – képzéseket szervez az üzletágakkal évenként egyeztetett ütemezés szerint, amelyeken a munkavállaló részt vehet;
- \* a szimulációs rendszer alkalmazását a mozdonyvezetők képzésénél hálózati szintre kiterjeszti;
- \* a szimulációs rendszer alkalmazását a forgalmi szolgálattevők képzésénél hálózati szintre kiterjeszti;
- \* veszélyes, különösen a munkavégzés során a balesetek elkerülése érdekében fokozott figyelmű kezelést igénylő munkaeszközök, technológiák időszakos biztonsági felülvizsgálatára software-t fejleszt ki, hálózati szintű alkalmazását kiterjeszti, adatbázisát szükség szerint bővíti;

- \* a veszélyes anyagokkal és készítményekkel kapcsolatos információk biztosítására software-t fejleszt ki, hálózati szintű használatát kiterjeszti, lekérdezhetőségéhez szükséges tárgyi feltételeket biztosítja, adatbázisát szükség szerint bővíti;
- \* a komfortosabb, magasabb szintű védelmet biztosító egyéni védőeszközök beszerzése érdekében a közbeszerzési eljárások műszaki dokumentációjába a magasabb szintű, illetve korszerűbb, az egészség-védelmet magasabb szinten érvényesítő feltételeket beépíti;
- \* elkészíti, és rendszerbe állítja – az EU egyes tagállamaiban megvalósított és eredményesen alkalmazott – munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági irányítási rendszerét;
- \* a pszichés eredetű munkabalesetek rehabilitációs programját aktualizálja és kiterjeszti valamennyi pszichés eredetű munkabalesetre;
- \* a munkára képes állapot biztosítása, valamint az alkohol- és drogfogyasztás megelőzése érdekében megfelelő vizsgálati módszereket vezet be;
- \* a külső vállalkozók által okozott, biztonsági kockázatot jelentő események proaktív kezelésére megelőzési módszereket dolgoz ki;
- \* a tevékenység kihelyezésben érintett szervezeti egységek vezetőit a MÁV ZRt. munkabiztonságot érintő fontosabb intézkedéseiről, szabályainak jelentős változásairól rendszeresen tájékoztatja;
- \* a MÁV ZRt. beruházási forrásainak 2 %-át a munkavállalók munkakörülményeinek javítására fordítja, amelyet az éves üzleti terveibe beépíti.
- \* az egészségügyi kockázatok csökkentése érdekében az abban részt vevő munkavállalók és az elvégzendő szűrővizsgálatok körét kibővíti;
- \* foglalkozás-egészségügyi ellátás szakmai színvonalának emelésére és körülményeinek javítására intézkedést tesz;
- \* a vasutas igényjogosultak részére kiemelt gyógyító-megelőző ellátást biztosít a MÁV Kórházzal kötött Együttműködési Megállapodás értelmében;
- \* 2006. december 31.-ig kidolgozza a munkaköri alkalmasság egészségügyi követelményrendszerét és eljárási rendjét.
- \* az üzemi és szociális helyiségekben megfelelő higiéniai feltételeket biztosít;

### *Éves tervezés, értékelés*

A MÁV ZRt. várható gazdálkodási, fejlesztési forrásai ismeretében minden év február végéig – az előzőekben foglaltak figyelembevételével – üzletáganként elkészíti a munkavállalók biztonsága, munkakörülményeinek javítása érdekében tervezett intézkedések listáját, költségeit, amelyben az üzleti területek érdekegyeztetése keretében egyeztet a reprezentatív szakszervezetekkel. Az egyeztetés eredményét az üzleti terv (tervek) készítésénél figyelembe veszi. A munkáltató a megvalósított intézkedésekről szükség szerint, de legalább a tárgyévét követő év március 31-ig a VÉT-en tájékoztatást ad.

## **V. Munkaügyi kapcsolatok**

### **Alapelvek**

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.
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.

### **Munkaügyi kapcsolatrendszer**

1. Az aláíró felek a MÁV ZRt. szervezeti átalakítása során folyamatosan vizsgálják a változó struktúrához igazodó munkaügyi kapcsolatrendszer kialakításának szükségességét, és indokolt esetben létrehozzák az érdekegyeztetés új fórumait.
2. A MÁV ZRt. szervezeti átalakításához kapcsolódó munkavállalókat érintő változások körültekintő előkészítése és végrehajtása érdekében a munkáltató „MÁV ZRt. Konzultatív Bizottság”-ot működtet, melynek tagjai a reprezentatív szakszervezetek, a Központi Üzemi Tanács és a Központi Munkavédelmi Bizottság 1-1 képviselője, illetve a munkáltató képviselői.

### **Működés feltételeinek biztosítása**

1. A MÁV ZRt. a MÁV ZRt. Kollektív Szerződésében meghatározott tárgyi és infrastrukturális támogatást biztosít a MÁV ZRt-nél képviselettel rendelkező érdekképviseleti szervezetek részére.
2. A MÁV ZRt. kötelezettséget vállal arra hogy, mint tulajdonos gondoskodik arról, hogy a MÁV csoporthoz tartozó többségi MÁV ZRt. tulajdonú gazdasági társaságok külön megállapodásban foglaltak szerint valamennyi, az adott társaságnál működő és képviselettel rendelkező szakszervezet számára folyamatosan biztosítsák a szakszervezeti (érdekképviseleti) tagdíj munkavállalói kérelemre történő levonását és havonként meghatározott adatok szolgáltatását.
3. A MÁV ZRt. külön megállapodásban foglaltak szerint valamennyi a társaságnál működő és képviselettel 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 3,5 óra/3 fő mértékben megillető munkaidő-kedvezményt, a munkaidő-kedvezményből fel nem használt időtartam, de legfeljebb a munkaidő-kedvezmény felének pénzbeli megváltását és havonkénti folyósítását.
  - c. A 3. b. pont szerinti pénzbeli megváltás számítási alapja szakszervezetenként az alábbi:
    1. Mozdonyvezetők Szakszervezete: 2006-ban 1608,55 Ft/óra, 2007. január 1-től a számítás alapjául szolgáló összeget minden évben

- meg kell növelni a megelőző évi MÁV szintű átlagos bérnövekedés mértékével.
2. Vasutasok Szakszervezete: 2006-ban 1312,17 Ft/óra, 2007. január 1-től a számítás alapjául szolgáló összeget minden évben meg kell növelni a megelőző évi MÁV szintű átlagos bérnövekedés mértékével.
  3. Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete MÁV: 2006-ban 1381,38 Ft/óra, 2007. január 1-től a számítás alapjául szolgáló összeget minden évben meg kell növelni a megelőző évi MÁV szintű átlagos bérnövekedés mértékével.
  4. Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete: 2006-ban 755,16 Ft/óra, 2007. január 1-től a számítás alapjául szolgáló összeget minden évben meg kell növelni a megelőző évi MÁV szintű átlagos bérnövekedés mértékével.
  5. Mérnökök Technikusok Szabad Szakszervezete: 2006-ban 1696,67 Ft/óra, 2007. január 1-től a számítás alapjául szolgáló összeget minden évben meg kell növelni a megelőző évi MÁV szintű átlagos bérnövekedés mértékével.
  6. Az 1-5 pontban fel nem sorolt szakszervezetek esetében az Mt. 25. § (5) bekezdésében foglaltaknak megfelelően kell eljárni.
4. A MÁV ZRt. a szakszervezeteket megillető munkaidő-kedvezmény mértékének megállapításánál – a munkaidő-kedvezményt folyamatosan igénybe vevő szakszervezeti tisztségviselők esetében – munkáltatóval való tárgyalás időtartamát kizárólag akkor köteles figyelembe venni, ha az érintett szakszervezet az erről szóló (a KSZ .§ . pontjában foglalt előírásoknak megfelelő) munkáltatói igazolást a Munkaügyi Kapcsolatok Osztálya részére az elszámolási időszakot követő hónap 5. napjáig eljuttatja.

### **Konfliktusok kezelésének módja**

1. A megállapodást aláíró felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a kialakult problémákat, konfliktusokat az érdekegyeztetés valamennyi szintjén elsősorban tárgyalásos úton rendezik.
2. Aláíró Szakszervezetek kötelezettséget vállalnak arra, hogy jelen megállapodás hatályának időtartama alatt – amennyiben a MÁV ZRt-nél Kollektív Szerződés van hatályban – nem kezdeményeznek **és nem szerveznek** sztrájkot a MÁV ZRt-nél.

## **VI. Záró rendelkezések**

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

E megállapodás felmondására a Kollektív Szerződés felmondására vonatkozó szabályokat kell alkalmazni, az alábbi eltérésekkel.

A jelen megállapodás felmondásának jogát a felek a hatályba lépést követő **három évre** kizárják. Ezt követően a felmondási jog egy éves határidővel, a naptári év utolsó napjára gyakorolható.

*B u d a p e s t, 2006. december „.....”*

.....  
Mozdonyvezetők Szakszervezete

.....  
MÁV ZRt.

.....  
Vasutasok Szakszervezete

.....  
Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete  
MÁV

.....  
Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete

.....  
Mérnökök Technikusok Szabad Szakszervezete