



4088
...../2024/MAV

MEGÁLLAPODÁS

A 2024. ÉVI BÉRINTÉZKEDÉSEK MEGHATÁROZÁSÁRÓL
ÉS
A 2025. ÉS 2026. ÉVEKBEN IRÁNYADÓ JÖVEDELEMPOLITIKAI ELVEKRŐL

Preambulum

Felek a jelen megállapodásuk által kívánják meghatározni a MÁV-Volán-csoport egyes munkáltatóinál foglalkoztatott munkavállalók jövedelmei viszonyait a 2024. évben teljes körűen rendező egyes jövedelempolitikai intézkedéseket.

Ezzel egyidejűleg a Felek rendelkezni kívánnak az általuk a 2025. és 2026. évekre vonatkozóan a jövedelempolitika vonatkozásában általuk irányadónak tekintett egyes elvekről és eljárásokról.

Azonban a kiszámítható jövedelempolitikához kapcsolódóan a Felek szándéka az is, hogy a vállalatcsoport jövőbeni működésének legfontosabb alapelveit közösen megjelöljék és azokat a jelen megállapodásuk preambulumaiként rögzítsék, az alábbiak szerint:

A jelen megállapodást megkötő Felek közös célként tekintenek a kötöttpályás és a közúti közösségi közlekedés korszerűsítése és fenntartható fejlesztése, hatékonyságának növelése, valamint az ehhez kapcsolódó vállalati kultúra- és szemléletváltás támogatása érdekében megfogalmazott célkitűzésekre, azok megvalósításában együttműködnek.

Felek közös érdeke, hogy a közösségi közlekedés működése megfeleljen a társadalom elvárásainak, a munkavállalóknak egészséges munkakörnyezetet biztosítson, stabil, kiszámítható életpályát és biztos egzisztenciát nyújtson.

Felek rögzítik, hogy a sikeres modernizáció megvalósításának feltétele és záloga a megfelelő tudású és létszámú, elkötelezett munkaerő. A közösségi közlekedés megújítása, hatékony és hosszú távú működésének feltétele a fejlesztésekhez szükséges anyagi és humán erőforrás biztosítása. Tartós hatékonyság növelést, versenyképesség erősítést elérni csak fejlesztéssel lehet.

A megállapodás keretében ezért közös célként tekintenek különösen az alábbiakra:

- az új technológiák és technológiai fejlesztések, az innovatív megoldások alkalmazására, mindenekelőtt a digitalizáció és automatizáció lehetőségeinek kiaknázására, mint a hatékonyság növelésének és a tartós munkaerőhiány enyhítésének eszközére;
- arra, hogy már a fenti célokat szolgáló beruházások és fejlesztések tervezési időszakában felkészülnek a technológiai transzformáció által kiváltható munkakörökben foglalkoztatottak átképzésére és vállalatcsoporton belüli – további magasabb hozzáadott értékű – munkakörben történő foglalkoztatására, ennek érdekében pedig kölcsönösen egyeztetett illetve közös terveket, programokat készítenek;
- a szervezeti struktúra, foglalkoztatási és javadalmazási rendszer átalakítására, különös tekintettel a technológiai fejlesztések és a megvalósuló beruházások eredményeire, annak érdekében, hogy mindegyik a jelenleginél egyszerűbb és átláthatóbb legyen;
- arra, hogy a technikai, technológiai fejlesztések eredményeiből a vállalatcsoportnak és az itt foglalkoztatott munkavállalóknak egyaránt részesülniük kell;
- a megvalósuló beruházások, fejlesztések során a munkakörülmények további javítására;
- a vállalatcsoportban rejlő szinergia kiaknázására, a szinergiákra építő működési folyamatokban és a szervezeti felépítésben történő változtatásokra;
- a vezetési és szervezeti struktúra hatékonyabbá tételére, ennek érdekében a „laposabb”, tehát kevesebb vezetői szinttel és pozícióval működő szervezeti struktúra kialakítására;
- a képzési rendszerek és tartalmak megújítására, fejlesztésére;
- az utánpótlásképzés rendszerének további javítására;

- a szemléletváltást támogató kommunikációs és fejlesztési folyamatokra;
- a csoportban előforduló szakmák, hivatások vonzóbbá tételére a munkaerőpiaci szereplők irányában;

Felek – a kölcsönös bizalom és kiszámíthatóság jegyében – a fenti célok megvalósítása érdekében a csoportszintű érdekegyeztetés keretében folyamatos párbeszédet folytatnak, és egységesen képviselik a jelen megállapodásban közösen meghatározott célokat és az azokban megfogalmazott értékeket.

A közösségi közlekedés megújításához szükséges a biztonságos, egészséget nem veszélyeztető munkakörnyezet biztosítása, a motivált, jó egészségi állapotú, kipihent munkavállalók rendelkezésre állása, a célok pontos megfogalmazása és a jó vezetői döntések meghozatala is.

Személyi hatály:

A MÁV Zrt. kijelenti, hogy a MÁV-Volán-csoportba tartozó egyes munkáltatók részéről felhatalmazással rendelkezik arra, hogy a jelen megállapodást a képviseletükben eljárva, munkáltatóként megkösse.

A fentiekre tekintettel a Felek megállapítják, hogy a jelen megállapodás személyi hatálya MÁV Zrt-n túlmenően kiterjed a MÁV-Volán-csoportba tartozó gazdasági társaságokra (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.) és az ezen munkáltatóknál foglalkoztatott munkavállalókra.

Az aláíró szakszervezetek mindegyike kijelenti, hogy a felsorolt munkáltatók legalább egyikénél - a Munka törvénykönyve (a továbbiakban: Mt.) 276. § (2) illetve (8) bekezdéseire figyelemmel - jogosult kollektív szerződés megkötésére, illetve a hatályban lévő kollektív szerződés módosítására.

A fentiekre tekintettel Felek rögzítik, hogy amennyiben jelen megállapodás hatálya alá tartozó munkáltatónál van hatályban kollektív szerződés, akkor a jelen megállapodásban foglaltak 2026. december 31. napjáig annak részét képezik.

Felek kijelentik továbbá, hogy a jelen megállapodás megkötése során valamennyi, az Mt. 277. § (1) bekezdése alapján kollektív szerződésben szabályozható kérdést számba vettek és ez alapján 2026. december 31. napjáig a jelen megállapodásban – a hatályos kollektív szerződésben foglalt szabályokkal együtt – minden, az Mt. 277. § (1) bekezdése körébe tartozó kérdést – figyelemmel a sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontjára is – teljes körűen rendezettnek tekintenek.

Mind ezekre is tekintettel a Felek úgy állapodnak meg, hogy a jelen Megállapodás megkötésének napján hatályban lévő társasági kollektív szerződések felmondásának jogát 2026. december 31. napjáig kölcsönösen kizárják.

Az egyes intézkedések végrehajtásának jelen megállapodásban nem rendezett részletszabályai – ide értve különösen a MÁV-START Zrt-nél a mozdonyvezetői munkaköri család bértáblái – az egyes munkáltatóknál kerülnek meghatározásra.

4 L. H. K. B. C. E. Z.

J.

M.

Z.

Dr. Nemeskürti-Kisfalvi Endre

1. A 2024. évre vonatkozó intézkedések:

1.1. A 2024. évi bérfejlesztés

A Munkáltató a keresetek növelése érdekében 2024. január 1. napjára visszamenőlegesen a 600.000 Ft/hó alapbér-részig 17 % mértékű, de a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében legalább havi 70.000 Ft alapbéremelést hajt végre, a jelen pont alapján arra jogosult munkavállalók esetében.

Ettől eltérően a VOLÁNBUSZ Zrt esetében – az alkalmazott bérrendszer sajátosságaira tekintettel – a 600.000 Ft/hó alapbér-részig 17 % mértékű, de a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében legalább havi 70.000 Ft alapbéremelés alapulvételével megállapított társasági szintű keretösszeg az alapbéremelés végrehajtása után fennmaradó részének felhasználásáról a VOLÁNBUSZ Zrt-nél a társasági kollektív szerződés részeként megállapodás köthető azzal, hogy az autóbuszvezetők esetében a nem alapbérfüggő pótlékok keretösszege 20%-kal kell emelkedjen.

A bérfejlesztés végrehajtása során a fentieket a 2024. január 1. napján részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló esetében a kikötött részmunkaidő arányában kell alkalmazni. (Ennek során a részmunkaidőre járó alapbért át kell számítani teljes munkaidős alapbérre, ez alapján kell a teljes munkaidős foglalkoztatás esetén járó bérfejlesztést meghatározni, majd az emelés mértékét a kikötött részmunkaidőre vonatkozóan megállapítani.)

Az alapbéremelés vetítési alapja:

Az alapbéremelés személyi hatálya alá tartozó munkavállalók 2023. december 31. napján érvényes besorolás szerinti alapbére.

Azon munkavállalók esetében azonban, akik az Mt. 16. §-ában foglaltak szerint 2023. december 20. napján tett egyoldalú munkáltatói kötelezettségvállalás szerint a munkakörük alapján lojalitás juttatás kiegészítésre voltak jogosultak és ezáltal 2024. január 1. napján 10.000 Ft alapbéremelésben részesültek, a vetítési alapot 10.000 Ft-tal meg kell emelni. Ezt az összeget részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló esetében a kikötött részmunkaidő arányában kell alkalmazni.

Az alapbéremelés személyi hatálya:

Az alapbéremelésre jogosult az a Munkáltatónál Mt. alapján munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló, akinek a munkaviszonya 2023. december 31. napján statisztikai állományban fennállt vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály (különösen az Mt. 128. §-132. §-ai) alapján kötelezően biztosítandó fizetés nélküli szabadságot vett igénybe, illetve 30 napot meghaladó kereséktelen állományban volt, és jelen megállapodás megkötésének napján nem tölti felmondási idejét, illetve munkaviszonyának megszüntetésére tekintettel nincs mentesítve a munkavégzési kötelezettsége alól.

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 2024. január 1. napján

- a kollektív szerződés szerinti, munkabért érintő valamely hátrányos jogkövetkezmény végrehajtása alatt áll, az alapbéremelést egyrészt 2024. 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 2024. január 1. napjával is, másrészt a határozott időtartam lejártát követően az eredeti alapbérre is meg kell valósítani.

Fentiekől eltérően azon munkavállaló esetében:

- aki a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 508/2023. (XI. 20.) Korm. rendelet alapján a bérminimumok változása miatt 2023. december 1. napjával már béremelésben részesült, a jelen megállapodás alapján megállapított a 2024. évi bérfeljesztés mértékébe be kell számítani 2023. december 1. napjával már megvalósult béremelés összegét;
- aki 2023. december 1. és 31. között létesítettek munkaviszonyt és
 - az alapbérük minimálbér összegében került megállapításra, a jelen megállapodás alapján megállapított a 2024. évi bérfeljesztés mértékébe – a minimálbér 2023. december 1-jei változása miatt – 13.800 Ft összeget, a VOLÁNBUSZ Zrt esetében 34.800 Ft összeget (részmunkaidőben foglalkoztatott esetében a részmunkaidő arányában meghatározott összeget) be kell számítani.
 - alapbérük garantált bérminimumon került megállapításra, a jelen megállapodás alapján megállapított a 2024. évi bérfeljesztés mértékébe – a garantált bérminimum 2023. december 1-jei változása miatt – 13.000 Ft összeget (részmunkaidőben foglalkoztatott esetében a részmunkaidő arányában meghatározott összeget) be kell számítani.

1.2. Alanyi jogú SZÉP kártya juttatás

A 2024. évben 120 000 Ft értékben SZÉP Kártya juttatásra jogosult az a teljes munkaidőben foglalkoztatott statisztikai állományban, vagy tartós keresőképtelenség miatt jogi állományban lévő munkavállaló, akinek a munkaviszonya 2024. február 29. 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 2024. február 29. napján hatályos részmunkaidő mértékével arányos részére jogosult a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló, amennyiben a munkaviszonya 2024. február 29. 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 írhatók jóvá, és azt legkésőbb 2024. március 10. napjáig a munkáltató részére humán szolgáltatást végző szervezet ügyfélszolgálatán bejelentést tegyen.

A jogosultság feltétele továbbá, hogy a munkavállaló nyilatkozzon arról, hogy 2024. évben más kifizető folyósított e részére SZÉP kártya juttatást, és amennyiben igen, akkor nyilatkozatot tegyen a más kifizetőtől utalt összegről az erre a célra megnyitott, személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 71. § (3) bekezdésnek eleget tevő, elektronikus nyilatkoztatási felületen, a nyilatkozattételre nyitva álló időtartam lezártaig.

A juttatás alszámlára történő utalása valamennyi jogosultsági feltétel fennállása esetén egy összegben 2024. április 30. napjáig teljesül abban az esetben, ha a munkavállaló munkaviszonya 2024. január 1. napján fennállt.

h
A K
Buc
Z. J. J. J.

E

A 2024. január 2. és 2024. február 29. napja között munkaviszonyt létesítő munkavállaló esetében az utalás 2024. június hónapban történik meg.

Nem jogosult a juttatásra az a munkavállaló, aki 2024. február 29. napján

- a MÁV-ÉVEK (BÓNUSZ 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 2024. február 29. napján fizetés nélküli szabadságot igénybe vevő munkavállalót 20 000 Ft értékben illeti meg a SZÉP Kártya vendéglátás juttatás, melynek utalására 2024. április 30. napjáig kerül sor.

1.3. A munkavállalói lojalitást elismerő juttatás:

A juttatás összege 2024. évben egységesen bruttó 350.000 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.

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 a kikötött részmunkaidő 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.
- Az elszámolási időszak vonatkozásában a munkaviszonyt folyamatosan fennállónak kell tekinteni akkor is, amennyiben a munkavállaló a megállapodásban érintett egyes társaságoknál állt megszakítás nélkül munkaviszonyban.

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

2. A 2025. és 2026. években megvalósítandó intézkedések legfontosabb szabályai:

2.1. A 2025. és 2026. évi bérfejlesztés

A Munkáltató a keresetek növelése érdekében

- 2025. január 1. napjától legalább 6,7 % mértékű,
- 2026. január 1. napjától legalább 4,7 % mértékű,

alanyi jogú alapbéremelést hajt végre, a jelen pont alapján arra jogosult munkavállalók esetében.

Az előzőek szerinti alapbéremelés vetítési alapja:

Az alapbéremelés személyi hatálya alá tartozó munkavállalók tárgyévét megelőző év december 31. napján érvényes besorolás szerinti alapbére.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "Buc", "Z", and other illegible marks.

Handwritten signature in blue ink, followed by the printed name: **Dr. Nemeskéri-Kutján, Endre**

Az alapbéremelés személyi hatálya:

Az alapbéremelésre jogosult az a Munkáltatónál Mt. alapján munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló, akinek a munkaviszonya tárgyévet megelőző év december 31. napján statisztikai állományban fennállt vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály (különösen az Mt. 128. §-132. §-ai) alapján kötelezően biztosítandó fizetés nélküli szabadságot vett igénybe, illetve 30 napot meghaladó keresőképtelen állományban volt, és jelen megállapodás megkötésének napján nem tölti felmondási idejét, illetve munkaviszonyának megszüntetésére tekintettel nincs mentesítve a munkavégzési kötelezettsége alól.

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 tárgyév január 1. napján

- a kollektív szerződés szerinti, munkabért érintő valamely hátrányos jogkövetkezmény végrehajtása alatt áll, az alapbéremelést egyrészt a tárgyév 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 tárgyév január 1. napjával is, másrészt a határozott időtartam lejártát követően az eredeti alapbérre is meg kell valósítani.

Felek rögzítik, hogy a 2025. és a 2026. évre vonatkozó jelen pontban rögzített bérfejlesztési mértékeket 2025-re 5,2 %, 2026-ra 3,2 % inflációs várakozás alapulvételével állapították meg.

Abban a Felek által nem várt esetben, ha a Központi Statisztikai Hivatal által majdan közzétett éves inflációs tény-adat akár 2025, akár 2026 vonatkozásában meghaladná a fenti inflációs várakozás mértékét, akkor a Munkáltató köteles a magasabb tény inflációs mérték és a tárgyévre alapul vett mérték különbségének megfelelő %-os mértékű alanyi jogú bérfejlesztést végrehajtani az érintett naptári év első napjára visszamenőleges hatállyal. Ezt az esetleges visszamenőleges bérfejlesztést a tárgyévet követő év első napján állományban lévő munkavállalók esetében kell alkalmazni, és a tárgyévet követő január hónapban kell végrehajtani.

A 2026. évre vonatkozóan az előzőek szerint esetlegesen megvalósuló visszamenőleges alapbérfejlesztést a 2027. évre vonatkozó bértárgyalásoktól függetlenül kell kezelni.

2.2. Alanyi jogú SZÉP kártya juttatás 2025-ben és 2026-ban

A 2025. és 2026. évben 120 000 Ft értékben SZÉP Kártya juttatásra jogosult az a teljes munkaidőben foglalkoztatott statisztikai állományban, vagy tartós keresőképtelenség miatt jogi állományban lévő munkavállaló, akinek a munkaviszonya tárgyév 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 tárgyév február 28. napján hatályos részmunkaidő mértékével arányos részére jogosult a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló, amennyiben a munkaviszonya tárgyév 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 írhatók jóvá, és azt legkésőbb a tárgyév március 10. napjáig a munkáltató részére humán szolgáltatást végző szervezet ügyfélszolgálatán bejelentést tegyen.

A jogosultság feltétele továbbá, hogy a munkavállaló nyilatkozzon arról, hogy a tárgyévben más kifizető folyósított e részére SZÉP kártya juttatást, és amennyiben igen, akkor nyilatkozatot tegyen a más kifizetőtől utalt összegről az erre a célra megnyitott, személyi jövedelemadóról szóló 1995.évi CXVII törvény 71. § (3) bekezdésnek eleget tevő, elektronikus nyilatkozatási felületen, a nyilatkozattételre nyitva álló időtartam lezártaig.

A juttatás alszámlára történő utalása valamennyi jogosultsági feltétel fennállása esetén egy összegben a tárgyév április 30. napjáig teljesül abban az esetben, ha a munkavállaló munkaviszonya a tárgyév január 1. napján fennállt.

A tárgyévben január 1. és február 28. között munkaviszonyt létesítő munkavállaló esetében az utalás a tárgyév június hónapban történik meg.

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

- a MÁV-ÉVEK (BÓNUSZ 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 tárgyév február 28. napján fizetés nélküli szabadságot igénybe vevő munkavállalót 20 000 Ft értékben illeti meg a SZÉP Kártya vendéglátás juttatás, melynek utalására a tárgyév április 30. napjáig kerül sor.

2.3. A munkavállalói lojalitást elismerő juttatás 2025-ben és 2026-ban

A juttatás összege a 2025. és 2026. évben egységesen bruttó 350.000 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.

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 a kikötött részmunkaidő 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.
- Az elszámolási időszak vonatkozásában a munkaviszonyt folyamatosan fennállónak kell tekinteni akkor is, amennyiben a munkavállaló a megállapodásban érintett egyes társaságoknál állt megszakítás nélkül munkaviszonyban.

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

3. Kiegészítő és vegyes rendelkezések:

- 3.1. Felek megállapodnak, hogy a Munkáltató a jelen megállapodásban foglalt tárgyévi bérintézkedések maradéktalan teljesítését követően az adott munkáltatónál társasági szinten esetlegesen keletkező bérmegtakarítást az érintett munkáltató - a Munka törvénykönyve 16. §-a szerinti egyoldalú kötelezettségvállalás keretében - elsődlegesen a közösségi közlekedés zavartalan fenntartásában és lebonyolításában az év végi munkaszüneti napokon is közreműködő munkatársak elkötelezettségének elismerésére és motiválására használhatja fel.
- 3.2. Felek megállapodnak, hogy 27522/2020/MAV számú, a munkáltatói önkéntes egészségpénztári tagdíj-kiegészítés bevezetéséről szóló megállapodás időbeli hatályát 2026. december 31. napjáig meghosszabbítják, azzal, hogy az ezen megállapodás II. 4. pontjában foglalt munkáltatói önkéntes egészségpénztári tagdíj-kiegészítés bruttó összege havonta 6 016 Ft.
- 3.3. 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 az abban foglaltakkal azonos mértékben fenntartják.
- 3.4. Felek megállapodnak abban, hogy a MÁV-VOLÁN-csoport munkavállalóit érintő egyes foglalkoztatáspolitikai, egészségvédelmi és szociális intézkedések alkalmazásáról szóló 24144/2022/MAV megállapodás III. pontjában foglalt rendelkezéseket (Önkéntes egészségpénztári rehabilitációs támogatás a megváltozott munkaképességű munkavállalók részére) jelen megállapodás időtartama alatt változatlanul fenntartják.
- 3.5. Felek megállapodnak abban, hogy a VOLÁNBUSZ Zrt. 48997-001/2022. számú, 2023. évi önkéntes nyugdíjpénztári támogatás mértékéről és a 2023. évi egészségpénztári támogatásról szóló megállapodását jelen megállapodás időtartama alatt változatlanul fenntartják.

AK JK

Bee
P

J

M

Z



Dr. Nemesi Katalin Endre

Záró rendelkezések:

Amennyiben az Mt. 276. § (2) és (8) bekezdése alapján kollektív szerződés kötésére, illetve módosítására jogosult alábbi szakszervezetek bármelyike a jelen megállapodást nem írja alá, akkor azon gazdasági társaság esetében nem jön létre a társasági kollektív szerződés részét képező megállapodás, amelynél az adott szakszervezet az Mt. 276. § (2) és (8) bekezdése alapján kollektív szerződés kötésére, illetve módosítására jogosult.

Ez esetben a jelen Megállapodás Munkáltató általi aláírása az érintett Társaság munkavállalói vonatkozásában nem jelent az Mt. 16. §-a szerinti egyoldalú munkáltatói kötelezettségvállalást a jelen Megállapodásban foglaltak végrehajtására, erre a munkáltatói szándék nem irányul.

A 2024. évi bérfelajánlás végrehajtására a 2024. január hónapra járó munkabérek kifizetésével egyidejűleg, de 2024. január 1. napjára visszamenőlegesen kerül sor.

Ettől eltérően, abban az esetben, ha a fentiek miatt valamely gazdasági társaság esetében csak 2024. január 31. napját követően jön létre a társasági kollektív szerződés részét képező megállapodás, a 2024. évi bérfelajánlás végrehajtása csak azon hónap első napjára visszamenőlegesen valósul meg e társaságnál, amely hónapban a megállapodás létrejött.

Munkáltató vállalja, hogy amennyiben a jelen megállapodás időbeli hatálya alatt olyan kiszervezés (anyagi vagy nem anyagi erőforrások szervezett csoportjának jogügyleten alapuló átvétele) valósulna meg, amelynek eredményeként a jelen megállapodás aláírásának időpontjában a MÁV-Volán csoporthoz tartozó valamely tevékenység a MÁV-VOLÁN Csoporton kívüli munkáltatóhoz kerülne, úgy a jogügyletet tartalmazó megállapodásban szerepelnie kell annak, hogy a tevékenységet tovább folytató munkáltató a jelen megállapodásban foglaltak teljesítését vállalni és garantálni köteles.

Jelen megállapodás az aláírásának napján lép hatályba és annak időbeli hatálya 2026. december 31. napjáig terjed.

Budapest, 2024. január 30.

A MÁV Zrt. és MÁV-Volán-csoportba tartozó többi gazdasági társaság (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.

24/01/30

A MÁV Zrt.-nél és MÁV-Volán-csoportba tartozó többi gazdasági társaságnál az Mt. 276. § (2) és (8) bekezdése alapján kollektív szerződés kötésére, illetve módosítására jogosult szakszervezetek:


Független HÉV Szakszervezet


Közúti Közlekedési Szakszervezet


Mozdonyvezetők Szakszervezete


Szolidaritás Autóbusz-közlekedési Szakszervezet


Vasutasok Szakszervezete


HÉV Dolgozók Szakszervezete


Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete


Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete


VDSzSz Szolidaritás




Dr. Nemeskürty-Kutján Endre