

Középtávú Humánpolitikai Megállapodás 2009-2011.

amely létrejött a **Vértesi Erőmű ZRt.** mint **Munkáltató**, valamint a társaságnál működő Dunántúli Villamosenergia-ipari Szakszervezet (DUVISZ), az Oroszlányi Bánya és Energiaipari Dolgozók Szakszervezete (OBEDSZ), **reprezentatív szakszervezetek**, valamint a **Központi Üzemi Tanács** között az alulírott helyen és időpontban a következő feltételek szerint:

I.

A megállapodás célja

A Kormány 1028/2002. (III.26.) számú határozatában rendelkezett a Vértesi Erőmű ZRt. retrofit programja és ezen belül az Oroszlányi Erőművében megvalósítandó kéntelenítő beruházásához kapcsolódó állami kezességvállalásról. A határozat 2. pontja ismerteti a hitel visszafizetésére és a 2014-ben felmerülő bezárási költségek finanszírozásának feltételeit.

A jelen megállapodásban a Felek arra törekednek, hogy a korábban megkötött kötelezettségek következetes végrehajtása mellett biztosítják a folyamatosságot és vélhetően 2014-ig a működés humán feltételeit.

II.

A megállapodás tárgya

A megállapodás tárgya, hogy a Társaság működési feltételeinek változásával meghatározza a társaság stratégiájára épülő humánpolitikai koncepcióját a folyamatosan megvalósuló szervezeti változásokból és a kényszerű munkaerőigény csökkenéséből adódó a bérezési gyakorlat szükség szerinti átalakításával, a szociálpolitikai kérdésekkel kapcsolatos alapelveket és főbb eljárási szabályokat. A megállapodó felek kölcsönösen érdekeltek az ésszerű munkaerő gazdálkodásban és azzal összefüggésben szükséges létszámmozgás szervezett, jogszerű és méltányos kezelésében, amely a munkahely és a munkavállaló szempontjából a legkisebb hátránnyal jár és a konfliktushelyzetek kiküszöbölését vagy csökkentését eredményezi.

A működési feltételek a termelő és az üzemviteli létszámot is érintő két telephelyes modell kialakítását teszik szükségessé;

- a bánya kényszerű termelési volumenének csökkentése (kétfrontos termelés helyett az egyfrontos termelésre történő ráállás),
- az erőmű a négy blokkos üzemvitel helyett a kettő plusz – egy + egy – üzemmódra történő átállása,
- a megváltozott termelési, működési modell munkaerő forrásának meghatározása,
- a szolgáltatói, karbantartói, üzemellátói és adminisztratív létszám szükség szerinti optimalizálása, racionalizálása.

A Vértesi Erőmű ZRt. a Munka Törvénykönyvében, valamint a Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződésben, illetve a helyi Kollektív Szerződésben és a vonatkozó Megállapodásokban rögzített kötelezettségeit a munkavállalói képviselőkkel szemben a szervezet-átalakítás ideje alatt is teljesíti és az átmenet alatt is biztosítja, a működőképességének feltételeit.

III. Alapelvek

1. Az intézkedések végrehajtása során a Felek – a kapcsolódó jogszabályok a Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződés, és a helyi Kollektív Szerződés előírásai alapján jogszerűen (a jelen és a további megállapodásokkal kiegészített módon) – a konfliktushelyzetek békés úton való megoldására törekedve, egymás folyamatos tájékoztatásával, együttműködve kötelesek eljárni.
2. A Humánpolitikai Megállapodásban nem szabályzott egyedi elbírálást, döntést igénylő kérdéskörökben a Foglalkoztatási Bizottság határozatban rendelkezik a felterjesztett intézkedések végrehajtásáról.
3. A kényszerű és szükséges munkaerő létszámának csökkentése érdekében a természetes fogyás hatásának figyelembevételével a felek kölcsönösen kezdeményezik:
 - 3.1. Az öregségi nyugdíjkorhatárt elért, illetve nyugdíj, nyugdíjszerű ellátásban részesülő munkavállalók munkaviszonyának megszüntetését.
 - 3.2. A vállalkozási formában foglalkoztatott külföldi munkavállalók keretszerződésének felmondása.
 - 3.3. A határozott időre szóló vagy 3 éven belül kötött munkaszerződések lejártakor (esetenként a szervezet átalakítások időszakaihoz igazítva) a munkaviszony megszüntetése mellett – az esetleges minőségi cserék érvényesítéséről a Foglalkoztatási Bizottság – új munkaerő felvétele nélkül, dönt.
 - 3.4. A korengedményes nyugdíjazás igénybevételét, a társaságnál kialakult gyakorlat és eljárási rend alapján, annak terheit vállalva.
 - 3.5. A jelentkező munkaerő igényeket, figyelembe véve a külső munkaerő kiváltását (természetes fogyás pótlása, az új munkahely(ek) munkaerő szükségleteit) belső munkaerő-átcsoportosítással kell biztosítani.
 - 3.6. A létszámleépítés időszakában a Humán Iroda működtetéséhez kapcsolódó feltételek biztosítását. A Humán Iroda működtetését a korábbi gyakorlatnak megfelelően Vezérigazgatói Utasítás szabályozza (a hatályát, feladatát, működési módját).
 - 3.7. A megváltozott munkaképességű munkavállalók által betölthető munkakörök felülvizsgálata, munkaerővel történő feltöltésénél a kiválasztás szempontjai:
 - üzemi baleset,
 - foglalkozási megbetegedések,
 - sorsszerű megbetegedések.
4. A Munkáltató együttműködve a munkavállalókkal az egyéni igényekhez igazodóan a fentiekben túlmenően biztosítja:
 - 4.1. A létszámleépítésben érintett munkavállalók újra elhelyezkedési esélyeinek növelése érdekében megállapodást köt a Munkaügyi Központtal.
 - 4.2. A munkáltatói rendes felmondással távozó Munkavállalót kérésére nyilvántartásba kell venni annak érdekében, hogy a Munkáltató esetleges későbbi munkaerő igényével, ajánlatával megkereshesse.
 - 4.3. A Munkavállalók elhelyezkedési lehetőségét, esélyét elősegítve a Munkáltató felveszi a kapcsolatot a munkaerő közvetítésében szerepet vállaló irodákkal.
 - 4.4. Szervezett csoportos létszámleépítés esetén minden esetben külön megállapodásban foglalt feltételek és szempontok alapján kerülnek meghatározásra a létszámleépítésben érintett munkavállalók kondíciói.

- 4.5. A munkáltató és az érdekképviselőt külön megállapodásban rögzítik az esetleges választott tisztségviselők létszámmozgásának feltételeit.
 - 4.6. A Munkáltató szakképzési támogatás fizetési kötelezettségének terhére az aktív munkavállalók képzésén túlmenően a létszámleépítésben érintett munkavállalók újra elhelyezkedési esélyét növelve igény szerint a támogatásként elszámolható képzésekre (a fizetési kötelezettség mértékéig) forrást biztosít.
 - 4.7. A vállalkozásokat elősegítő tanácsadások (EU pályázatok) megszervezése.
5. Az intézkedések végrehajtását követően a továbbfoglalkoztatott munkavállalók meghatározásánál, kiválasztásánál a következő főbb szempontokat kell figyelembe venni, illetve előnyben részesíteni.
- 5.1. Az adott, vagy hasonló munkaterületen, munkakörben, nagyobb szakértelemmel, illetve gyakorlati idővel magasabb szintű szaktudással rendelkezőket.
 - 5.2. A korábbi színvonalas munkateljesítményt, a végzett munka minőségét, a megbízhatóságot, valamint a rendelkezésre állást.
 - 5.3. Az elvárható magatartást (lojalitást) tanúsítókat (fegyelmezettség, rendelkezésre állás, stb.).
 - 5.4. Előnyben kell részesíteni azon munkavállalókat, akik a működési feltételek megváltozásának időpontjáig elérik az 50. életévüket és legalább 10 év iparági szakmai gyakorlattal bírnak.
 - 5.5. Előnyben kell részesíteni azt a munkavállalót, aki a felajánlott munkakört elfogadja és a feltételként meghatározott átképzést vállalja.
 - 5.6. Azonos feltételek esetén a nagyobb szakmai tapasztalattal rendelkező munkavállalót.
 - 5.7. Az új szervezeti struktúrában a munkáltató által meghatározott munkakörök pályáztatással kerülnek betöltésre; a pályáztatás és elbírálásának feltételeit a munkáltató határozza meg.
6. A megállapodásban érintett Felek törekednek arra, hogy a létszámleépítés végrehajtása során megállapodnak a tervezett csoportos létszámcsökkentés elveiben, a kiválasztás szempontjaiban és a következményeinek enyhítését célzó eszközökben.

IV.

Foglalkoztatási Bizottság

A csoportos létszámleépítésben és létszám-átcsoportosításban érintett munkavállalók részéről egyedi döntési helyzetek érvényesítésére a munkáltató kötelezettséget vállal a Foglalkoztatási Bizottság létrehozására.

A bizottság vezetője:

Humán Erőforrás Igazgató

Tagok:

Bányászati Igazgató

Energetikai Igazgató

Gazdasági Igazgató

Műszaki Igazgató

Központi Üzemi Tanács 1 fő

Koordinációs Tanács 1 fő

A bizottság feladata javaslatot tenni a munkavállaló munkaviszonyának munkáltatói felmondással történő megszüntetése esetén a korengedményes nyugdíj igénybevételének lehetőségére.

1. A munkáltató a munkavállaló kérelmére – ha a munkavállaló rendelkezik a reá irányadó törvényi feltételekkel – köteles a korengedményes nyugdíjazáshoz hozzájárulni:
 - o ha a munkavállaló a munkáltatónál meghatározott, egészségre ártalmas munkakörben legalább 20 évet dolgozott, feltéve, hogy a munkavállalónak az öregségi nyugdíjkorhatár eléréséig kevesebb, mint 3 éve van hátra,
 - o ha a munkavállaló megszakítás nélkül vagy három műszakos munkarendben legalább 20 évet dolgozott a munkáltatónál, feltéve, hogy a munkavállalónak az öregségi nyugdíjkorhatár eléréséig kevesebb, mint három éve van hátra.
2. A munkáltatói rendes felmondás szándéka esetén, ha a munkavállaló rendelkezik a korengedményes nyugdíjhoz szükséges törvényi feltételekkel és
 - o jelenlegi munkáltatójánál elismert munkaviszonya meghaladja a 10 évet, 3 évvel az öregségi nyugdíjkorhatár előtt, vagy
 - o jelenlegi munkáltatójánál elismert munkaviszonya meghaladja a 20 évet, 5 évvel az öregségi nyugdíjkorhatár előttkérheti a korengedményes nyugdíjazását amihez a munkáltató köteles hozzájárulni a munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetése mellett.
3. A munkaviszony megszűnésére vonatkozó munkáltatói döntést követően, amennyiben a munkavállaló rendelkezik az öregségi nyugdíj megszerzéséhez szükséges feltételekkel – öt évvel a nyugdíjkorhatár elérése előtt – a munkavállaló kezdeményezheti korengedményes nyugdíj lehetőségét. A bizottság mérlegeli a feltételeket (felmondás, végkielégítés költsége, valamint a nyugdíj megfinanszírozására számított összeg alapján) és javaslatot tesz az igénybevétel lehetőségére.
4. A jelenlegi törvényi változások mellett, a korengedményes nyugdíj intézményrendszere 2009. december 31-ig működik.
5. Minden olyan foglalkoztatást érintő kérdésről amely egyedi, egyénre szabott elbírálást igényel a Foglalkoztatási Bizottság dönt.

V.

Létszám Bizottság

A bizottság a munkáltató, a szakszervezetek és az üzemi tanácsok közös elhatározása alapján jött létre.

A bizottság vezetője:
Tagjai:

Koordinációs Tanács képviselője	
Jogi Képviselő	
Humán Erőforrás Igazgató	
Bányászati Igazgatóság képviselője	
Energetikai Igazgatóság képviselője	
Gazdasági Igazgatóságság képviselője	
Műszaki Igazgatóság képviselője	
Központi Üzemi Tanács részéről	1 fő
Koordinációs Tanács részéről	1 fő

Tevékenységet a csoportos létszám-leépítési és a létszám-átcsoportosítási projekt időszakában fejt ki.

Feladata a konfliktusok megelőzése, törvényesség felügyelete, a humánus eszközök érvényesítése, a Humánpolitikai Megállapodás betartása, valamint az átszervezésben, létszámleépítésben és a létszám-átcsoportosításban érintettek munkajogi és humánpolitikai kérdéseivel való foglalkozás. A Bizottság kidolgozza a csoportos létszámleépítés elveit, módszereit és eszközeit, megtervezi annak időbeni ütemezését. A munkáltató a tervezett létszámleépítésről folyamatosan tájékoztatást ad és adatot szolgáltat annak folyamatáról. A bizottság állásfoglalását emlékeztetőben rögzíti, javaslatait a bizottság vezetője terjeszti a döntést hozó elé. A bizottság szükség szerint, de legalább havonta ülésezik.

VI. Szervezetfejlesztés

1. Szerepvállalás a tulajdonos által meghatározott (meghatározandó) stratégiában rögzített célok elérésében

Megfelelés az MVM ZRt. középtávú üzleti stratégiájában meghatározott hármas célrendszernek:

- **Piaci-** meghatározó szerep fenntartása, piaci részesedés növelése, portfólió növelése,
- **Gazdasági** – pénzügyi stabilitás, csoportszintű jövedelmezőség, működési hatékonyság javítása, költség érzékeny gazdálkodás,
- **Szervezeti** – szervezeti hatékonyság növelése integrált működés, csoportszintű optimum, racionális létszámgazdálkodás.

2. Elérendő cél állapot

Vezetői irányítási szintek számának csökkentése, párhuzamosságok megszüntetése, tevékenységek, feladatok összevonása.

A működési modell kialakítása során törekedni kell arra, hogy a termelést (működést) kiszolgáló egyszerűsített irányítási rendszer alakuljon ki.

3. Csoportszintű cél állapot megfogalmazása

A szervezeti struktúra több telephelyhez igazodó funkcionális jellegének megőrzése mellett a tagoltság további csökkentése. Cél az új működési modellhez kapcsolódó szervezeti struktúra optimális kialakítása, véleményeztetése az érdekképviselőkkel és az előterjesztés elfogadtatása a Társaság Igazgatóságával.

A csoport belső hatékonyságának növelésével a csoportszintű szinergiák feltárásával hozzájárulni az üzleti eredmények növeléséhez, a költség hatékony gazdálkodáshoz.

VII. A létszámcsökkentés végrehajtásának eljárási szabályai

1. Az intézkedések végrehajtása során különös figyelmet kell fordítani a tárgyalások jogszerűségére, a következetes, elvszerű eljárásra, a hátrányos megkülönböztetés elkerülésére és lehetőség szerint a méltányosságra.