



MVM csoportszintű megállapodás a munkakör értékelési- és besorolási rendszer alapelveiről és a bérpolitikai célkitűzésekről

A munkakör értékelési- és besorolási rendszer alapelveiről és a bérpolitikai célkitűzésekről szóló csoportszintű megállapodás (a továbbiakban: megállapodás) létrejött

- egyrészt az **MVM Magyar Villamos Művek Zártkörűen Működő Részvénytársaság** (székhelye: 1031 Budapest, Szentendrei út 207-209.; cégjegyzékszám: Cg. 01-10-04-18-28.; a továbbiakban: **MVM Zrt.**), mint az MVM elismert vállalatcsoport uralkodó tagja, munkáltató
- másrészt az **MVM Társaságcsoport Szakszervezeti Szövetsége (MVM TSZSZ)**, mint munkavállalói érdekképviselő

– együttesen: felek – között az alábbiakban meghatározott tartalommal és feltételek szerint:

1. A megállapodás célja:

A munkakör értékelési- és besorolási alapelvek, valamint a bérpolitikai célkitűzések megállapodásban történő rögzítése. Az ösztönzés és a karriertervezés biztosítása, a helyi sajátosságok rögzítése.

2. A megállapodás hatálya:

2.1. Személyi hatály

A megállapodás az MVM Zrt.-re, valamint az MVM Csoportba tartozó, az 1. sz. mellékletben felsorolt tagvállalatokra, valamint az itt foglalkoztatott munkavállalókra terjed ki.

2.2. Tárgyi hatály

A megállapodás az MVM Csoport tagvállalatainál 2012. évben elindított munkakör értékelési- és besorolási rendszer alapelveit tartalmazza. Szabályozza továbbá a Felek együttműködésének kereteit e témában.

2.3. Időbeli hatály

Jelen megállapodás hatályba lépésének feltétele, hogy azt az MVM Zrt. Igazgatósága jóváhagyja.

3. A megállapodás tartalma

3.1. A munkakörök elemzése

Benchmark munkakörök

A benchmark munkakör a nagy létszámú, több területen is megjelenő és az adott területen belül meghatározó jellegű, azonos tevékenységet végző munkakör.

A benchmark munkakörök alapul szolgálnak a munkakörök értékeléséhez és az egyéni besorolásokhoz.

A benchmark leírások a következő munkaköri faktorok meghatározásából állnak:

- Cél: az adott munkakör célját, tartalmát kifejező rövid megállapítás
- Felelősség: a munkakörtől elvárt fontosabb eredmények és az ezek elérése érdekében kifejtett hatás
- Probléma megoldás: a munkakör ellátása során megoldandó problémák komplexitása, szabadságfoka
- Tudás: a munkakör betöltéséhez szükséges vezetési és szakmai tudás, tapasztalat, ismeret

Munkakörcsaládok

A céljukban, tartalmukban egymáshoz közel álló benchmark munkakörök munkakörcsaládokba kerülnek csoportosításra.

A közös elemeket tartalmazó munkaköröket azonos munkakörcsaládok fogják össze, melyek a következők:

- Termelés
- Karbantartás/Termelés támogatás
- Vállalati működés támogatás
- Kereskedelem és marketing

Munkakör

A munkakör egy benchmark munkakörnek az adott szervezeti egységen belüli konkretizálódása, a feladatot, tevékenységet kifejező megnevezés.

Az egyéni munkaköri leírás

Az egyéni munkaköri leírás határozza meg azt a konkrét munkaköri pozíciót, amelyben a munkavállaló foglalkoztatásra kerül. Tartalmazza a feladatokat, felelősségeket és hatásköröket.

A munkaköri kategória

A munkakör értékét meghatározó belső besorolás.

A Besorolási Kézikönyv

Az MVM Csoporton belül alkalmazott benchmark munkakörök általános leírása, munkakör családonként strukturálva, az érdekképviseltekkel egyeztetetten kerül kiadásra.

A Besorolási Kézikönyv mellékletében kerülnek rögzítésre a tagvállalati munkaköri mátrixok.

3.2. A munkakörök értékelése

A munkakörök értékelése során meghatározásra kerül a munkakörök egymáshoz viszonyított értéke.

Az értékelés a HAY nemzetközi módszertan szerint történik, - figyelembe véve a helyi sajátosságokat -, amely a munkakör tipikus elemeit (tudás, problémamegoldás, felelősség, továbbá a munkakörülmények) vizsgálja és pontszámokkal értékeli.

Tudás értékelése: a munkakör betöltéséhez szükséges szaktudás és az emberi viszonyok értékelése

Problémamegoldás értékelése: a megoldandó problémák komplexitásának, szabályozottságának vizsgálata

Felelősség értékelése: a cselekvési szabadság, a hatásterület és a végeredményre való befolyás vizsgálata

Munkakörülmények értékelése: a fizikai erőfeszítés, munkakörülmények jellemzői, mentális stressz és a kockázati tényezők vizsgálata

A tudás, problémamegoldás, felelősség és a munkakörülmények részpontjainak összegzése révén alakul ki az adott munkakör értékelési pontszáma, ez határozza meg a munkakörök egymáshoz való relatív viszonyát és az összehasonlíthatóság lehetőségét. Az egyéni teljesítmények nem befolyásolják a munkaköri értékeket.

A munkakörök értékelését a HAY Menedzsment Tanácsadók Kft. szakemberei végzik. A menedzseri munkakörök értékelési eredményét az MVM Zrt. vezérigazgatója hagyja jóvá.

A nem vezetői munkakörök értékelését a tagvállalat HR vezetőjének koordinálásával – az MVM Zrt. Humán Stratégiai és Módszertani Osztály szakmai támogatása mellett – a szakterületet leginkább ismerő szakterületi vezetők tekintik át és tesznek javaslatot az első számú vezető felé jóváhagyásra, a helyi szociális partnerek véleményezése mellett.

Újonnan létrejött, vagy megváltozott munkakörök értékelésére vonatkozó igényeket a tagvállalatok első számú vezetőjének jóváhagyása esetén a munkakör elemzésének az



MVM Zrt. Humán Stratégiai és Módszertani Osztályára történő megküldésével kezdeményezheti a tagvállalat.

Az érdekképviseltek a munkakörök értékelésének folyamatáról tájékoztatást kapnak, áttekintik az értékelési eredményeket. Amennyiben egy adott munkakör értékelési eredményét kifogásolják, ott a szakterület vezetőjének és a tagvállalat HR vezetőjének koordinációjával – az MVM Zrt. Humán Stratégiai és Módszertani Osztály szakmai támogatása mellett – felülvizsgálatot kezdeményezhetnek.

Amennyiben egy adott munkakör értékelési eredményével kapcsolatosan a szakszervezet kifogást emel, úgy azt a Felülvizsgálati Bizottság áttekinti (tagjai: a szakterület vezetője, HR vezető és a szakszervezet delegáltja).

A Felek törekednek a megegyezésre, amennyiben mégsem születik konszenzus, az eljárás lezárul, az értékelés eredménye változatlan marad, az eljárásról az első számú vezető értesítésre kerül.

3.3. A munkavállalók besorolása

Az adott munkakörbe a Besorolási Kézikönyvben előírt követelményeknek való együttes megfelelés esetén történhet a munkavállaló besorolása a helyi sajátosságok figyelembevételével.

A munkavállalók besorolása a HAY 6 besorolási kategória értéktől indul, felső határa tagvállalatonként eltérően alakul.

A besorolási rendszer részletes szabályozása a tagvállalatoknál a helyi specifikumok alapján a tagvállalati Kollektív Szerződésben kerül rögzítésre.

A HAY 15 és ettől magasabb kategóriával rendelkező munkaköröket középfokú iskolai végzettséggel csak a szervezetileg illetékes II. szintű vezető engedélyével lehet betölteni, új belépő esetén csak felsőfokú végzettséggel rendelkező munkavállaló kerülhet az ezen kategóriákba besorolt munkakörökbe, az ettől való eltérést helyi szinten kell szabályozni.

Az adott munkakör értékelését illetően a szakszervezet számára évente egy alkalommal – a bérfelvezést megelőzően – véleményezési lehetőség biztosított.

3.4. Bérpolitikai vonatkozású részmegállapodások:

Az MVM Csoport keresetszínvonalának alakulásáról az érdekegyeztető felek az éves bérmegállapodás keretén belül egyeztetnek, szociális párbeszéd útján.

A felek célkitűzése, hogy csoportszinten átlátható, átjárható és egységes alapelveken nyugvó bérrendszer kerüljön kidolgozásra, melynek alapjául a munkakörök értékelése szolgál.

Az MVM Csoport azon tagvállalatainál, ahol a munkakör értékelések 2013. I. félévéig lezárultak, a munkavállalók besorolását, és az ezen alapuló bérelemzéseket 2013. december 31-ig el kell végezni.

Azon tagvállalatoknál, ahol a munkakör értékelések 2013. II. félévében zárulnak le, a besorolásokat és a bérelemzéseket 2014. június 30-ig kell elvégezni.



A tagvállalati szociális partnerek - az MVM Zrt. humán erőforrás vezérigazgató-helyettesének előzetes jóváhagyásával - helyi szintű megállapodásban rögzítik a HAY értékelésen alapuló bérrendszerre való átállás

- feltételeit, anyagi kihatásait, és annak forrását,
- időtávját, ütemezését,
- az egyes HAY kategóriákhoz tartozó fizetési sávok minimum értékeit, melyek az országos fizetési felmérések adataiból kerülnek meghatározásra,
- a bérrendszerre való átállás szerinti alapbéresítést a végrehajtást megelőzően rendelkezésre álló mozgó bér keret terhére,
- a kategória minimumoktól elmaradók bérrendezésének szabályait.

A bérelemzések ismeretében, szükség esetén jelen aláíró felek között megállapodásban rögzítésre kerülhet az MVM Csoporton belüli esetleges béraránytalanságok rendezési programja is.

8. Záró rendelkezések

Amennyiben az egyéni besorolások elvégzését követően a munka-erőpiaci jövedelem adatok alapján készített elemzések pozitív vagy negatív irányba jelentős eltérést mutatnak a jelenlegi jövedelmekhez viszonyítva, úgy a Felek egyeztetnek az értékelési- és besorolási eredmények finomhangolásával, felülvizsgálatával kapcsolatosan, összhangban a bérpolitikai intézkedésekkel.


A megállapodásban foglaltak érvényesítése érdekében az MVM Zrt. vállalja, hogy munkáltatói oldalról a jelen megállapodásban foglaltak érvényesítését csoportszintű szabályozó kiadásával írja elő az MVM Csoport érintett tagvállalatai számára, míg az MVM TSZSZ képviselője vállalja, hogy a munkavállalók közösségét megillető jogok gyakorlásának eredményeként létrejött megállapodásban foglaltaknak a tagvállalatok általi végrehajtását a munkavállalói oldalról elősegíti, támogatja.

A megállapodás aláírásával az MVM Zrt., az MVM TSZSZ képviselője igazolják, hogy az abban foglaltakkal egyetértenek, azt jóváhagyólag tudomásul vették.

A megállapodás a helyi üzemi tanácsok véleményezésre alapján kerül aláírásra.


Budapest, 2013. augusztus 2.

A munkáltató oldaláról


Baji Csaba Sándor
MVM Zrt.
elnök-vezérigazgató


Fluck Benedek
MVM Zrt.
humán erőforrás
vezérigazgató-
helyettes

A munkavállalói oldalról


Gál Rezső
MVM TSZSZ
elnök

MAGYAR VILLAMOS MŰVEK ZÁRTKÖRŰEN MŰKÖDŐ RÉSZVÉNYTÁRSASÁG

1031 Budapest, Szentendrei út 207-209. • levélcím: 1255 Budapest 15, P.l.: 77. • telefon: (06 1) 304 2000 • fax: (06 1) 202 1246

www.mvm.hu • cégjegyzékszám: 01-10-041828 (Fővárosi bíróság mint Cégbíróság)





1. sz. melléklet

A megállapodás személyi hatálya az alábbi társaságokra és az itt alkalmazott munkavállalókra terjed ki:

1. MVM Zrt.
2. MVM Paksi Atomerőmű ZRt.
3. MVM OVIT ZRt.
4. MVM ERBE ZRt.
5. MVM VILLKESZ Kft.
6. MVM I ZRt.
7. MVM KONTÓ ZRt.
8. MVM GTER Zrt.
9. MVM Partner ZRt.
10. MVM MIFÜ Kft.
11. MVM Észak-Budai Fűtőerőmű Kft.
12. Vértesi Erőmű ZRt.
13. MVM BVMT Zrt.
14. MVM Hungarowind Kft.
15. MVM Hotel Panoráma Kft.
16. MVM Hotel Vértes Kft.
17. Atomix Kft.
18. MVM NET Zrt.
19. MVM Paks II. Zrt.
20. Energo Merkur Kft.

MAGYAR VILLANOS MŰVEK ZÁRTKÖRŰEN MŰKÖDŐ RÉSZVÉNYTÁRSASÁG

1031 Budapest, Szentendrei út 207-209. • levélcím: 1255 Budapest 15, Pf.: 77. • telefon: (06 1) 304 2000 • fax: (06 1) 202 1246
www.mvm.hu • cégjegyzékszám: 01-10-041828 (Fővárosi bíróság mint Cégbíróság)

