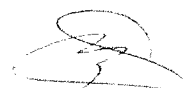


**A MÁV-GÉPÉSZET ZRT.
KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSE**

W



2

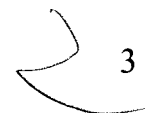
TARTALOMJEGYZÉK

I. RÉSZ ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK	5
1. § A Kollektív Szerződés hatálya.....	5
2. § A Kollektív Szerződés felépítése	5
3. § A Kollektív Szerződés megkötése és módosítása	6
4. § Kollektív Szerződés felmondása.....	6
5. § A Kollektív Szerződés függelékei.....	6
6. § A Kollektív Szerződés közzététele és az abban foglaltak megismertetése a munkavállalókkal	7
II. RÉSZ A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉST KÖTŐ FELEK KÖZÖTTI KAPCSOLATRENDSZER.....	8
7. § A munkáltató és a szakszervezetek közötti kapcsolat alapelvei	8
8. § A szakszervezeti tevékenység elismerése és elősegítése	8
9. § A szakszervezetek tárgyi és infrastrukturális támogatása	8
10. § A szakszervezeti tisztségviselőt megillető munkaidő-kedvezmény igénybevétele	10
11. § A szakszervezeteket megillető jogok csoportos létszámcsökkentés esetén ..	11
12. § A munkáltató és a szakszervezetek közötti kapcsolat rendszeressége	11
13. § A szakszervezeti tisztségviselő munkajogi védelmével kapcsolatos szakszervezeti tájékoztatási kötelezettség	11
14. § A Gépészeti Érdekegyeztető Tanács.....	12
III. RÉSZ A MUNKAVISZONYBÓL SZÁRMAZÓ JOGOK ÉS KÖTELEZETTSÉGEK.....	13
1. FEJEZET A MUNKAVISZONY	13
15. § A munkaviszony létesítése	13
16. § A munkavégzés helye	13
17. § A munkaviszonyra vonatkozó nyilatkozatok alakszerűsége.....	13
18. § Próbaidő	14
19. § Összeférhetetlenség	14
20. § A munkáltatói rendes felmondás korlátozása	14
21. § A munkavégzés alóli kötelező felmentés ideje a munkaviszony rendes felmondása esetén	15
22. § A létszámleépítéssel érintett munkavállaló kedvezményei.....	15
23. § A munkaerőpiaci szolgálat	16
23/A. § A rendkívüli felmondás.....	16
2. FEJEZET A MUNKAIDŐ.....	18
24. § Fogalom meghatározások és értelmezések	18
25. § A teljes munkaidő.....	19
26. § Munkaidőkeretek	19
27. § A munkarendek meghatározása	20
28. § A munkaidő-beosztás általános szabályai.....	21
29. § A munkaidő-beosztás módosítása	22
30. § Az állandó nappalos munkavállalók munkaidő-beosztása	22
31. § A megszakítás nélküli (fordulós) munkarendű munkavállaló munkaidejére vonatkozó külön rendelkezések.....	23

32. § A munkaidő-hiány elszámolása	23
33. § A megszakítás nélküli (fordulós) munkarendű munkavállalók egymást követő éjszakai foglalkoztatásának korlátozása.....	24
34. § A rendes munkaidőre vonatkozó egyéb rendelkezések	24
35. § A termelési szünet	25
36. § Sikertelen vizsgát tett munkavállalókkal kapcsolatos eljárás	25
3. FEJEZET A RENDKÍVÜLI MUNKAIDŐK	27
37. § A rendkívüli munkavégzés	27
38. § A rendkívüli munkavégzés díjazása	27
39. § A készenlét	28
40. § Az ügyelet.....	29
4. FEJEZET A PIHENŐIDŐK	31
41. § A munkaközi szünet.....	31
42. § A megszakítás nélküli (fordulós) munkarendűek napi pihenőideje.....	31
43. § A megszakítás nélküli (fordulós) munkarendűek pihenőnapjaira vonatkozó eltérő rendelkezések	31
44. § Pótszabadság.....	32
45. § Tanulmányi munkaidő-kedvezmények	33
5. FEJEZET A MUNKA DÍJAZÁSÁNAK SZABÁLYAI	34
46. § A személyi alapbér megállapítása.....	34
47. § A vasúti alaptevékenységgel kapcsolatos egyes munkakörökre egészségileg alkalmatlanná vált munkavállalók munkabérének megállapítása (MÁV-GÉPÉSZET Zrt. megalakulását megelőző időszakból áthúzódóan)	34
BÉRPÓTLÉKOK	35
48. § A műszakpótlék	35
49. § Éjszakai pótlék	36
50. § Nyelvtudási pótlék.....	36
51. § Felügyeleti pótlék	37
52. § Mentési és helyreállítási pótlék	37
53. § A minősített hegesztői tevékenység és az átlagosnál nehezebb munkakörülmények pótlékai	37
54. § A helyettesítési díj	38
55. § Átirányítás, kirendelés, kiküldetés	38
56. § Szakmunkás külön díjazása szakmunkás-tanuló oktatásáért	39
57. § Vállalati gépjárművek rendszeres vezetésének pótléka	39
58. § A gépjárművezetők elismerése.....	40
KÖLTSÉGTÉRÍTÉSEK	40
59. § A belföldi hivatalos kiküldetést teljesítő munkavállaló költségtérítése	40
60. § A munkába járással kapcsolatos utazási költségek megtérítése.....	41
A MUNKABÉR VÉDELME	41
61. § Munkabér előleg.....	41
62. § A munkabér kifizetésével kapcsolatos rendelkezések.....	42
63. § A műszakpótlék figyelembevétele a távolléti díj megállapítása során	42
6. FEJEZET A MÁV-GÉPÉSZET Zrt. BÉREN KÍVÜLI JAVADALMAZÁSI RENDSZERE.....	43
64. § Biztosítási szolgáltatások	43

W





65. § Munkaruha ellátás	43
66. § Rendkívüli élethelyzethez kapcsolódó juttatások.....	43
67. § A munkáltató kártérítési kötelezettsége a munkavállalót ért munkahelyi baleset esetén.....	44
68. § Választható béren kívüli javadalmazások	46
7. FEJEZET A HÁTRÁNYOS JOGKÖVETKEZMÉNYEK, VALAMINT A KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉG SZABÁLYAI.....	48
69. § A rendkívüli felmondáson kívül alkalmazható hátrányos jogkövetkezmények	48
70. § A munkavállaló kártérítési felelőssége	50
71. § A leltárhiányért fennálló felelősség (Mt. 170. §).....	51
72. § A munkáltató anyagi felelősségének feltételei a munkahelyre bevitt tárgyak esetén	53
73. § Egyeztetés a munkaügyi jogvitában	53
74. § Esélyegyenlőségi Bizottság.....	54
8. FEJEZET HATÁLYBA LÉPTETŐ ÉS VEGYES RENDELKEZÉSEK	55
75. § Hatályba lépés és egyéb rendelkezések	55

I. RÉSZ

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. § A Kollektív Szerződés hatálya

1. A Kollektív Szerződés hatálya – a 2. pontban foglaltak kivételével – kiterjed a MÁV-GÉPÉSZET Zrt. munkáltatóra, annak valamennyi munkavállalójára és szervezeti egységére.
2. Nem terjed ki a Kollektív Szerződés hatálya
 - a) A MÁV-GÉPÉSZET Zrt.-nek az Mt. 188.§ (1) bekezdése szerinti vezető állású munkavállalóira, valamint
 - b) a MÁV-GÉPÉSZET Zrt.. Igazgatóságának a MÁV-GÉPÉSZET Zrt.-vel munkaviszonyban is álló igazgatósági tagjaira.
3. A Kollektív Szerződés időbeli hatálya 2010. január 1-től 2011. január 31-ig szól. A felek megállapodnak abban, hogy amennyiben a jelen Kollektív Szerződés hatályba lépését követően a MÁV Zrt. 2010-ben hatályos Kollektív Szerződésében annak időbeli hatályára vonatkozóan ettől későbbi dátum érvényes, akkor a felek azt ismerik el magukra nézve kötelezőnek, illetve azt alkalmazzák.

2. § A Kollektív Szerződés felépítése

1. A jelen Kollektív Szerződés a 4. számú mellékletben meghatározott szervezeti egységek, illetve szervezeti egység csoportok munkavállalóira vonatkozó eltérő szabályokat – a Kollektív Szerződésben foglaltak szerint – a helyi függelékekben lehet megállapítani. A helyi függelékek a Kollektív Szerződés részét képezik. Az azokban foglaltakat a Kollektív Szerződés rendelkezéseivel összhangban kell értelmezni és végrehajtani
2. A Kollektív Szerződés mellékletei tartalmazzák az egyes rendelkezések végrehajtására vonatkozó – általában technikai jellegű – meghatározásokat, szabályokat.
 1. sz. melléklet Az egyes egészségre ártalmas munkakörben foglalkoztatottakra vonatkozó külön szabályok.
 - 1/A sz. melléklet A hideg környezetben végzett munka munkaszervezési intézkedései
 - 1/B sz. melléklet A meleg környezetben végzett munka munkaszervezési intézkedései
 2. sz. melléklet: A rendkívüli felmondáson kívüli munkáltatói intézkedések és a munkavállalói kártérítési felelősség érvényesítésének rendje.
 3. sz. melléklet: A helyi függelékben szabályozható kérdések

U



4. sz. melléklet: A helyi függelék kötésére jogosult szervezetek meghatározása
5. sz. melléklet: A 47. § hatálya alá tartozó munkakörök felsorolása
6. sz. melléklet: Ruházati szabályzat
7. sz. melléklet: A forgalmazási veszteség normáiról

3. § A Kollektív Szerződés megkötése és módosítása

1. A Kollektív Szerződést egyrészről: a munkáltató nevében a munkáltató vezérigazgatói feladatokat ellátó, az Mt. 188.§ (1) bekezdés szerinti vezetője, másrészről: a munkavállalók nevében az érdekképviselőket ellátó szervezetek kötik meg (a munkavállalói érdekképviselői szervezetek, továbbiakban: szakszervezetek). Az Mt. 29. § (2) bekezdésében meghatározott szakszervezetek is megköthetik a Kollektív Szerződést, ha a MÁV-GÉPÉSZET Zrt-nél működő valamennyi szakszervezet együttes szerződéskötése nem lehetséges feltéve, ha e szakszervezetek jelöltjei az üzemi tanács választáson együttesen megszerezték a leadott szavazatok több mint felét. (Mt. 33. § (4) bek.)
2. Az 1. pont rendelkezései irányadók a Kollektív Szerződés egyes rendelkezéseinek helyi szintű szabályozására is.
3. Ha a szakszervezetek Kollektív Szerződéssel kapcsolatos álláspontjai egymástól eltérnek – közös álláspontjuk kialakítása érdekében –, a munkáltató felkérésére egyeztetést folytathatnak le.
4. A Kollektív Szerződés módosítására a reprezentatív szakszervezetek együttesen jogosultak. A módosításra vonatkozó javaslatát a javaslattevő köteles valamennyi fél tudomására hozni. A módosító javaslattal kapcsolatos tárgyalást a tudomásszerzéstől számított 15 napon belül meg kell kezdeni.
5. A Kollektív Szerződés módosítására egyebekben az e §-ban foglalt rendelkezéseket kell alkalmazni.

4. § Kollektív Szerződés felmondása

A Kollektív Szerződés 2011. január 31. napjáig nem mondható fel.

5. § A Kollektív Szerződés függelékei

1. A helyi függelék kötésére jogosult szervezeti egységeket, illetve szervezeti

W

6

egység csoportokat a 4. sz. melléklet tartalmazza.

2. A helyi függelék a munkáltató nevében a jogosult szervezeti egység vezetője (a központi szervezetek esetében a vezérigazgató), a munkavállalók nevében a szakszervezet (szakszervezetek) helyi szervezete(i) kötik meg jelen KSZ 3. sz. mellékletében rögzítettek alapul vételével. A szakszervezet(ek) helyi függelék megkötésére vonatkozó jogánál a Munka Törvénykönyve 33. §-t kell megfelelően alkalmazni.
3. A helyi függelékek a Kollektív Szerződéstől csak akkor térhetnek el, ha az eltérésre a KSZ kifejezett felhatalmazást ad, vagy az eltérés a munkavállalókra kedvezőbb rendelkezést tartalmaz. A helyi függelék azon rendelkezése, amely a Kollektív Szerződés vagy valamely jogszabály rendelkezésébe ütközik, – figyelembe véve az azonos vagy kedvezőbb szabályozásra vonatkozó rendelkezést is – érvénytelen (semmis). A semmisséget hivatalból kell figyelembe venni.

6. § A Kollektív Szerződés közzététele és az abban foglaltak megismertetése a munkavállalókkal

1. A munkáltató köteles a Kollektív Szerződést valamint a helyi függelék a munkavégzési helyeken kifüggeszteni vagy olyan módon elhelyezni, hogy ahhoz a munkavállaló akadályoztatás nélkül munkaidejében hozzájuthasson.
2. A munkáltató kötelezettséget vállal a Kollektív Szerződés, valamint a helyi függelékeknek a MÁV-GÉPÉSZET Zrt. intraneten való közzétételére.
3. A munkáltató köteles biztosítani annak lehetőségét, hogy a Kollektív Szerződést a munkavállalók megismerjék. Ez megvalósulhat a munkaidőben történő tájékoztatással vagy egyéb, a szolgálati hely és a munkavállalók szempontjából legmegfelelőbb eszközökkel és módon (például a kötelező oktatásokon).



II. RÉSZ

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉST KÖTŐ FELEK KÖZÖTTI KAPCSOLATRENDSZER

7. § A munkáltató és a szakszervezetek közötti kapcsolat alapelvei

A munkáltató és a szakszervezetek közötti kapcsolat valamennyi formájában és minden szintjén – az alábbi alapelveknek kell érvényesülni.

- a) **A felek egymás jogát és jogos érdekét tiszteletben tartják.**
- b) **A felek tartózkodnak minden olyan magatartástól, amely a másik felet megillető jog érvényesülését kizárná vagy akadályozná, illetőleg alkalmas lehet arra, hogy a másik fél jó hírnevét hátrányosan befolyásolja.**
- c) **A felek a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködve kötelesek eljárni.**
- d) **A kötelezettséggel terhelt fél köteles mindent megtenni annak érdekében, hogy a másik fél jogosultságához időben hozzájuthasson, illetőleg jogát időben és szerződésszerűen gyakorolhassa.**
- e) **A felek közötti kapcsolat rendszeres és folyamatos.**
- f) **A felek törekednek a konfliktusok megelőzésére, illetőleg a kialakult konfliktusok békés megoldására.**

8. § A szakszervezeti tevékenység elismerése és elősegítése

- 1. **A munkáltató – a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint – elismeri, elősegíti és támogatja a képviselettel rendelkező szakszervezeteket, valamint érdekképviseleti és érdekvédelmi tevékenységüket.**
- 2. **A munkáltató valamennyi képviselettel rendelkező szakszervezet vonatkozásában érvényre juttatja a szakszervezeti esélyegyenlőség elvét.**

9. § A szakszervezetek tárgyi és infrastrukturális támogatása

1. Helyiséghasználat

A.) Irodahelyiség használata

A munkáltató a működés alapfeltételeihez szükséges, a helyi függelékben rögzített mértékben, de legalább a 2009. december 31-i állapot alapul vételével biztosítja az irodahelyiségek használatát a szakszervezetek részére. A használat munkaidőben, és munkaidőn kívül is térítésmentes.

B.) Egyéb helyiségek használata

- a.) A szakszervezetek működésével összefüggő esetekben a szakszervezetek a munkáltatóval történő előzetes egyeztetés alapján, bérleti díj fizetése nélkül használhatják a munkáltató használatában lévő egyéb helyiségeit.
- b.) A munkáltató a.) pontban jelzett helyiségeinek használata esetén egyéb megállapodás hiányában meg kell téríteni a szakszervezetnek a munkáltató számlázása alapján
- a külön e célra a szakszervezet által igényelt kiszolgáló személyzet költségeit, valamint az ott foglalkoztatott személyzet esetleges többlet munkadíját,
 - az adott helyiségben nem rendszeresített technikai szolgáltatás(ok) költségét(eit),
 - a szakszervezet által külön igényelt szolgáltatás(ok) költségét(eit).

2. Telefonhasználat

A.) Üzemi telefonhasználat

A munkáltató a vasútüzemi telefon használatát – azon telephelyeken, ahol egyébként vasútüzemi telefon működik - az 1/A pontban szabályozott irodahelyiség használatához kapcsoltn, ugyanazon mértékben, térítésmentesen biztosítja a szakszervezetek részére.

B.) Egyéb telefonhasználat

A munkáltató által biztosított egyéb önálló telefonvonal használatáért a szakszervezet a telefonszolgáltató által kiszámlázott díjat köteles megtéríteni.

C.) Internet hozzáférés

A munkáltató a vasútüzemi telefonvonalakon – ahol a technikai feltételek biztosítottak – térítésmentesen engedélyezi az internet hozzáférést. Ez esetben a szakszervezet csak az internet szolgáltatóval kötött megállapodás alapján kiszámlázott díjat köteles megtéríteni.

A fenti díjak bizonyítható meg nem fizetése esetén a munkáltató a használatot – előzetes felszólítást követő 30 nap elteltével – a díjak megtérítéséig megvonja.

D.) Intranet hozzáférés

A munkáltató a vasútüzemi telefonvonalakon – ahol a technikai feltételek biztosítottak – térítésmentesen engedélyezi az intranet hozzáférést.

3. A vonalposta használata

A szakszervezet korlátozás nélkül jogosult a vonalposta használatára. Az ilyen küldeményeket csak lezárt zsákban, csomagban, egységborítékban vagy borítékban lehet elhelyezni és továbbítani. A MÁV-GÉPÉSZET Zrt. csak e

15



küldemények utasításszerű továbbításáért felel, annak tartalmát nem vizsgálhatja, azért a szakszervezetek tartoznak felelősséggel.

4. Berendezések, eszközök biztosítása, használata

- a.) A szakszervezet által használt irodahelyiség(ek)ben a munkáltató a helyben szokásos mennyiségű, és színvonalú irodabútort, telefonkészüléket stb. biztosítja. Ezek használata térítésmentes.
- b.) Egyéb eszközök biztosításáért, illetve használatáért fizetendő díjat a szakszervezet és a munkáltató megállapodása határozza meg.

5. A szakszervezet felelőssége az általa használt dolgokért

A munkáltató – a szakszervezettel egyeztetett időpontban – a használt dolgokat és eszközöket évente egy alkalommal ellenőrizheti. Az ellenőrzésről jegyzőkönyvet kell felvenni. A szakszervezet a dolgokban keletkezett károkért a polgári jog szabályai szerint felel. A használat megszűnése esetén a szakszervezet köteles a dolgot rendeltetésszerű használatra alkalmas állapotban visszaadni, vagy az ennek érdekében felmerült költséget megtéríteni.

6. A támogatás konkrét módját, formáit, mértékeit és feltételeit a központi és helyi megállapodások határozzák meg.

10. § A szakszervezeti tisztségviselőt megillető munkaidő-kedvezmény igénybevétele

- 1. A szakszervezet a munkaidő-kedvezmény igénybevételére vonatkozó döntését
 - a) az egybefüggő, legalább 15 napot elérő igénybevétel esetén legalább 15 nappal,
 - b) az a) pontban meghatározott időtartamot el nem érő igénybevétel esetén legalább 8 nappalelőbb közli a tisztségviselőt létszámban tartó szolgálati hely vezetőjével.
- 2. A 1. b) ponttól eltérően, az igénybevételt megelőzően legalább 1 nappal is közölhető a döntés, ha az igénybevételt
 - a) a munkáltatóval való tárgyalás,
 - b) az Mt. 19. § (3) bek. szerinti képviselő,
 - c) munkaviszonyra vonatkozó szabályban rögzített valamely jogvesztő határidő megtartása,
 - d) a szakszervezet központi döntéshozó szerve (pl. Országos Választmány, Elnökség, Küldöttközgyűlés) rendkívüli ülésének összehívása teszi szükségessé.

Az előzőek szerinti körülményeket a szakszervezet köteles a bejelentőben



feltüntetni.

- 3. A függetlenített szakszervezeti tisztségviselők szabadság felhasználásáról a szakszervezetek havonta – a bérszámfejtéshez kapcsolódó időütemezés szerint – adatot szolgáltatnak a munkáltató humánpolitikai szervezete számára.**
- 4. A szakszervezeti munkaidő-kedvezmény időtartamára [Mt. 25.§ (2) és (4) bek.] a tisztségviselőt átlagkeresete illeti meg.**

11. § A szakszervezeteket megillető jogok csoportos létszámcsökkentés esetén

- 1. A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntését megelőzően – az üzemi tanáccsal (üzemi megbízottal) fennálló ez irányú kötelezettségén túl – köteles az illetékes szakszervezettel (szakszervezetekkel) is konzultációt kezdeményezni.**

A konzultáció lefolytatása során az Mt. 94/A-94/F §-ainak rendelkezéseit kell értelemszerűen alkalmazni.

A konzultáció a szakszervezetekkel és az üzemi tanáccsal együttesen történik.

- 2. Az 1. pontban foglalt rendelkezések nem alkalmazhatók, ha a foglalkoztatási kérdéseket külön kollektív szerződés erejű megállapodás rendezi.**

12. § A munkáltató és a szakszervezetek közötti kapcsolat rendszeressége

- 1. Munkáltató és a szakszervezetek legalább negyedévenként munkaértekezletet tartanak. A munkaértekezlet célja az, hogy a munkáltató tájékoztatást adjon a munkavállalókat érintő lényeges gazdasági és szociális kérdésekről. A szakszervezetek meghatározott kérdések megtárgyalását is kezdeményezhetik.**
- 2. Az 1. pontban meghatározott munkaértekezletet minden helyi függelékkel kötő szervezetnél (szervezeti egységnél) is meg kell tartani, feltéve, hogy ott szakszervezet képvisellel rendelkezik.**

13. § A szakszervezeti tisztségviselő munkajogi védelmével kapcsolatos szakszervezeti tájékoztatási kötelezettség

- 1. A szakszervezet változás esetén haladéktalanul tájékoztatás céljából megküldi a munkáltatónak az Mt. 28. § (1), valamint (4) bekezdése alapján**

munkajogi védelem alatt álló választott (kooptált) szakszervezeti tisztségviselők névsorát.

2. A tájékoztatónak tartalmaznia kell:

- A szakszervezeti tisztségviselő választásának (kooptálásának) időpontját.
- A szakszervezeti tisztségviselő megbízatása megszűnésének időpontját.
- A szakszervezeti tisztség betöltésének időtartamát.

14. § A Gépészeti Érdekegyeztető Tanács

1. A munkáltató és a reprezentatív szakszervezetek a munkaügyi kapcsolatok szervezeteként Gépészeti Érdekegyeztető Tanácsot (a továbbiakban: GÉT) működtetnek.
2. A GÉT feladata a munkáltató és a szakszervezetek közötti érdekegyeztetés, valamint a Kollektív Szerződéssel kapcsolatos kérdések rendezése.
3. A GÉT tagjait a képviselőikre jogosult vagy felhatalmazott személyek képviselik.
4. A GÉT üléseit az elnök vezeti. Elterő megállapodás hiányában az elnököt a munkáltató adja. Az elnök feladata az ülések hatékony és zavartalan lebonyolításának biztosítása. Teendőit részrehajlás nélkül köteles ellátni.
5. A GÉT üléseit – elterő megállapodás hiányában – havonta tartja. Az ülést – a megkeresést követő 5 munkanapon belül – össze kell hívni, ha azt bármely tag az indok megjelölésével írásban indítványozza. Az ülésekre az előterjesztéseket a napirendi javaslat előterjesztőjének legalább három munkanappal az ülést megelőzően írásban meg kell küldenie a GÉT többi tagjának.
6. A GÉT üléseinek összehívása, valamint működési feltételeinek biztosítása a munkáltató feladata.
7. A GÉT működésének részletes szabályait – az e §-ban foglaltak figyelembevételével – ügyrendje határozza meg.
8. A GÉT-en a munkáltató és a munkáltatónál képviselettel rendelkező reprezentatív szakszervezetek a Munka Törvénykönyve 33.§ (1)-(8) bekezdésében foglaltaknak megfelelően kötnek megállapodást.

W

12

III. RÉSZ

A MUNKAVISZONYBÓL SZÁRMAZÓ JOGOK ÉS KÖTELEZETTSÉGEK

1. FEJEZET

A MUNKAVISZONY

15. § A munkaviszony létesítése

1. A munkaviszony létesítése során, egyenlő alkalmazási feltételek megléte esetén az alábbi személyeket kell, a feltüntetett sorrend figyelembevételével előnyben részesíteni:
 - a) azt a volt MÁV-GÉPÉSZET Zrt.-nél, vagy annak jogelődjénél korábban alkalmazott munkavállalót, akinek ezen munkaviszonya önhibáján kívül szűnt meg,
 - b) a MÁV-GÉPÉSZET Zrt. munkavállaló gyermekét és házaspárt,
 - c) a MÁV-GÉPÉSZET Zrt.-nél hasznosítható szakképzést nyújtó közép- és felsőfokú oktatási intézetek végzett hallgatóját.
2. A munkaviszony megszüntetését követő öt éven belül nem alkalmazható ismét az a személy, akinek munkaviszonya
 - a) a munkáltató részéről gyakorolt rendkívüli felmondás, vagy
 - b) a munkavállalói jogellenes munkaviszony megszüntetés (Mt. 101. §) következtében szűnt meg.
3. A munkáltató csak különösen indokolt esetben, kiemelkedő üzleti, szakmai ismeretekkel rendelkező munkavállalóval létesíthet, vagy tarthat fenn munkaviszonyt nem fizikai munkakörben, ha a munkavállaló az Mt. 87/A § (1) bek. a) pontja szerint nyugdíjasnak minősül.

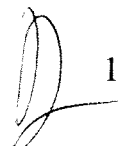
16. § A munkavégzés helye

1. A munkavégzés helyét, valamint a munkavégzés helyének állandó vagy változó jellegét a munkaszerződésben kell rögzíteni.
2. Változó munkahelyre történő alkalmazás esetén, a munkavállalóra irányadó telephelyet, valamint a foglalkoztatás területét pontosan meg kell határozni. A munkaszerződés megkötésének helyét kell a telephelynek tekinteni, ha a munkaszerződés erre vonatkozóan nem rendelkezik.

17. § A munkaviszonyra vonatkozó nyilatkozatok alakszerűsége

Az Mt-ben kötelezően előírt eseteken túlmenően írásba kell foglalni:

W



- a) a további munkaviszony, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony előzetes bejelentését [Mt. 108. § (1) bek.],
- b.) az átirányítás (Mt. 83/A §), a kirendelés [Mt. 106. § és 150. § (1) bek.] elrendelését,
- c.) a helyettesítés [Mt. 83/A § (7) bek.] elrendelését,
- d.) a munkavégzés alóli mentesülést, ha az a munkáltató engedélyén alapszik [Mt. 107. § h.) pont],
- e.) készenlét, ügyelet elrendelését [Mt. 129. §],
- f.) rendkívüli munkavégzés elrendelését [Mt. 126. §],
- g.) bármilyen jellegű szabadság kiadását és igénylését,
- h.) kiküldetés (külszolgálat) elrendelését [Mt. 105. §],
- i.) a munkakör átadását-átvételét,
- j.) a munkáltatói jogkör gyakorlójának személyéről szóló értesítést [Mt. 74. §],

18. § Próbaidő

A próbaidőt munkaszerződésben lehet kikötni, hossza legfeljebb 3 hónap.

19. § Összeférhetetlenség

1. Közeli hozzátartozókat nem szabad – a munkáltató eltérő utasításának hiányában - olyan munkakörben alkalmazni (foglalkoztatni), amelyekben egymással közvetlen alá- illetve fölérendeltségi, elszámolási, vagy ellenőrzési viszonyba kerülhetnek.
2. Előzetes bejelentési kötelezettség alá tartozik a munkáltatóval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet folytató – az alapító okiratban felsorolt -, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló társaságnál létesített vezető tisztségviselői vagy felügyelő bizottsági tagság, továbbá az ilyen társaságnál a tulajdonszerzés (a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvénytulajdonlás kivételével), valamint a társaság alapítása is.
3. A munkavállaló további munkaviszonyának, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának bejelentési kötelezettségét, korlátozásait és ellenőrzésének módját a munkáltató külön utasításban szabályozza.

20. § A munkáltatói rendes felmondás korlátozása

1. Az Mt. 89. § (7) bekezdésében foglaltakon túlmenően csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg a munkáltató rendes felmondással annak a

munkavállalónak a munkaviszonyát, aki

- a) saját háztartásában önmagával együtt legalább négy családtagja eltartásáról egyedül gondoskodik (eltartott családtagnak kell tekinteni a gyermekgondozási segílyt vagy gyermekgondozási támogatást igénybevevő házastársat is),
 - b) egyedülállóként 16 éven aluli gyermeke eltartásáról gondoskodik,
 - c) a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot vett igénybe [Mt. 138. § (5) bek.] A felmondási korlátozás a fizetés nélküli szabadság leteltét követő egy évig áll fenn.
 - d) legalább 25 évi folyamatos (megszakítás nélküli) MÁV-GÉPÉSZET munkaviszonnyal rendelkezik.
2. A különösen indokolt esetre vonatkozóan az MK. 10. sz. állásfoglalásban foglaltak az irányadók.

21. § A munkavégzés alóli kötelező felmentés ideje a munkaviszony rendes felmondása esetén

A felmondási idő [Mt. 92. § (1) és (2) bek.] legalább felére fel kell menteni a munkavégzés alól a munkavállalót, ha a munkaviszonyát nyugdíjra jogosultságára tekintettel, rendes felmondással szünteti meg.

22. § A létszámleépítéssel érintett munkavállaló kedvezményei

1. A munkavállalót – az Mt. 95. §-ában meghatározott végkielégítésen felül – az alábbi összegű külön végkielégítés is megilleti.
- legalább 10 évi MÁV-GÉPÉSZET munkaviszony esetén 1 havi,
 - legalább 15 évi MÁV-GÉPÉSZET munkaviszony esetén 2 havi,
 - legalább 20 évi MÁV-GÉPÉSZET munkaviszony esetén 4 havi,
 - legalább 25 évi MÁV-GÉPÉSZET munkaviszony esetén 6 havi,
 - legalább 30 évi MÁV-GÉPÉSZET munkaviszony esetén 8 havi
- átlagkeresete.

A MÁV-GÉPÉSZET Zrt. munkaviszony meghatározásakor a felmondási idő és a végkielégítés számítás szempontjából a munkáltatói jogutódláson alapuló korábbi munkaviszonyt a MÁV-GÉPÉSZET Zrt. munkaviszonyba be kell számítani.

2. Az 1. pontban meghatározott külön végkielégítés csak azt a munkavállalót illeti meg, akinek a munkáltató munkaviszonyát a munkáltató oldalán felmerülő ok miatt rendes felmondással szüntette meg.

15



15

23. § A munkaerőpiaci szolgálat

Az átmeneti foglalkoztatási gondok megelőzésére, illetőleg azok hatásainak enyhítésére a munkáltató részt vesz a MÁV Csoporton belül működő munkaerőpiaci információs szolgálatban, melynek részletezése csoport szintű foglalkoztatáspolitikai megállapodásokban rögzített. A munkáltató minden tőle elvárhatót megtesz annak érdekében, hogy a munkaerőpiaci szolgálat hosszú távon működjön.

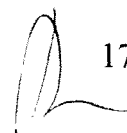
23/A. § A rendkívüli felmondás

- 1. A munkáltató akkor gyakorolhatja a rendkívüli felmondás jogát, ha a munkavállaló:**
 - a. a MÁV-GÉPÉSZET Zrt sérelmére, vagy annak munkavállalója sérelmére a munkaviszponnyal összefüggésben jogerős ítélettel megállapított vagyon elleni bűncselekményt, vagy jogerős határozattal megállapított vagyon elleni szabálysértést követett el.**
 - b. munkaidő alatti ittasságát, illetőleg kábítószerektől való befolyásoltságát a munkáltató vagy arra jogosult szervezet, vagy vezető személy megállapította, még akkor is, ha a befolyásoltságára vonatkozó vizsgálatot jogellenesen megtagadja, vagy megghiúsítja. (A vizsgálati jegyzőkönyv véralkohol vizsgálatra vonatkozó részét a munkavállalónak külön alá kell írnia.)**
 - c. további munkaviszonyát, vagy munkavégzésére irányuló egyéb jogviszonyát /jogviszonyait/ a munkáltató tiltása ellenére sem szünteti meg, feltéve, hogy a jogviszonyok fenntartása a munkáltató gazdasági érdekeit sérti/k/.**
 - d. egy éven belül összevontan vagy egybefüggően 3 munkanapot /vagy annak megfelelő 24 óra munkaidőt/ igazolatlanul hiányzott munkahelyéről és annak okát megfelelően nem igazolja.**
 - e. a munkavédelemre, munkabiztonságra vonatkozó szabályokat, előírásokat szándékosan megsérti, és előzőleg a munkáltató ugyanezen okból már hátrányos jogkövetkezményt alkalmazott vele szemben**
 - f. a munkáltatói jogkör gyakorlása során munkaviszonyra vonatkozó szabályt legalább két esetben szándékosan megsértette, amennyiben ez az arra feljogosított szervek részéről jogerősen megállapítást nyert.**
 - g. a munkáltató hátrányára gazdasági visszaélést követett el.**

16

2. **A rendkívüli felmondás jogának gyakorlására nézve munkáltatói oldalról a 2. sz. melléklet II. fejezetében foglaltak az irányadók.**

15



2. FEJEZET A MUNKAIDŐ

24. § Fogalom meghatározások és értelmezések

- 1. A Kollektív Szerződés, illetőleg más munkaviszonyra vonatkozó szabályok alkalmazásában**
 - a) Teljes munkaidő:** a munkavégzésre előírt idő, amely az előírt munkakezdéstől a munkavégzés befejezéséig terjed a megszakítások és a munkaidőbe be nem számítható szünetek nélkül,
 - b) Munkaidőkeret:** a munkavállalóra irányadó kötelezően teljesítendő heti, havi, legfeljebb éves munkaidő mennyiség,
 - c) Munkaidő-beosztás:** a munkaidőkeret felosztása munkanapokra, valamint az egyes munkanapokon a munkakezdési és befejezési időpontok, valamint a munkavégzés időtartamának meghatározása. A munkaidő-beosztás körébe tartozik az általánostól eltérő munkarendben foglalkoztatottak pihenőnapjának (pihenőidejének) meghatározása is.
 - d) Többműszakos munkaidő-beosztású az a munkahely, illetőleg munkakör, ahol a napi üzemeltetési (szolgálati) idő meghaladja a munkavállaló napi teljes munkaidejét, és ezért a munkavállalók egy-egy napon belül rendszeresen egymást váltva végzik azonos tevékenységüket,**
 - e) Megszakítás nélküli munkarendben végzett munka a megszakítás nélkül (éjjel-nappal, szünnap nélkül) üzemelő munkahelyen munkában töltött idő, ha a munkavállaló műszakbeosztása rendszeresen változik, vagy a hétköznapiokon, illetve az üzemelési napokon megszakítás nélküli munkát előíró munkarend,**
 - f) Nyújtott állandó nappalos munkarend a túlnyomórészt a délelőtti és a délutáni órákra eső olyan munkaidő-beosztás, amelynél a munkakezdési és munka befejezési időpontok eltérnek az általános munkarendüekétől. E munkarend további jellemzője, hogy a pihenőnapok kiadási rendje is eltér az általános munkarendüekétől.**
- 2. Ha a Kollektív Szerződés pótlékként vagy külön díjazásként a személyi alapbér bizonyos százalékának a kifizetését rendeli el, azon időarányos kifizetést kell érteni (pl. a személyi alapbér 50%-a egyenlő az egy órára eső személyi alapbér 50%-a, szorozva a figyelembe veendő időtartalommal).**

W

18

25. § A teljes munkaidő

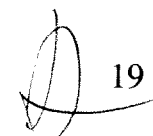
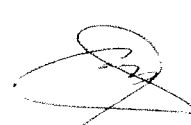
- 1. A MÁV-GÉPÉSZET Zrt-nél a teljes munkaidő napi 7,6 óra, a vasúti járműjavítás szervezeti egységben napi 8 óra.**
- 2. Az egészségre különösen ártalmas, vagy fokozottan veszélyes munka esetén az ártalmas (veszélyes) tevékenységre fordítható idő - ha jogszabály ennél kisebb mértéket nem határoz meg - a napi (szolgáltatónkénti) 6 órát nem haladhatja meg. Erre vonatkozóan az 1. sz. mellékletben foglaltakat kell figyelembe venni. Az egészségre ártalmas munkakörök a helyi függelékben határozhatók meg.**
- 3. Az 1. pontban meghatározottnál hosszabb teljes napi munkaidő meghatározásával foglalkoztatható azon munkavállaló, akinek munkaköre készenléti jellegű. A hosszabb napi munkaidő helyi függelékben határozható meg.**

26. § Munkaidőkeretek

- 1. A munkavállalót – az e §-ban foglalt rendelkezések figyelembevételével – munkaidőkeret meghatározásával kell foglalkoztatni.**
- 2. A munkavállalóra vonatkozó munkaidőkeretet – a 6. pontban valamint a 28. § 5. pontban foglaltakat is figyelembe véve – a 25. §-ban meghatározott napi teljes munkaidő és az irányadó időszak munkanapjai figyelembevételével kell képezni (a munkaidőkeret a kettő szorzata). (Az irányadó időszak munkanapjai számának megállapításánál figyelemmel kell lenni az Mt. 125.§ (5) bekezdése alapján esetlegesen kiadott jogszabály rendelkezéseire is.)**
- 3. Legalább kéthavi (illetve nyolcheti) munkaidőkeretben kell foglalkoztatni:**
 - a) a két- és többműszakos munkarendben foglalkoztatott munkavállalókat**
 - b) a nyújtott, állandó nappalos munkarendűeket**
 - c) a gépjárművezetőket,**
 - d) a rugalmas munkaidő-beosztású állandó nappalos munkavállalókat**
 - e) a megszakítás nélküli (fordulós) munkarendűeket.**

A helyi függelékben legfeljebb háromhavi (illetve tizenkét heti) mértékig lehet eltérni.

- 4. Éves munkaidőkeret figyelembevételével kell foglalkoztatni az idénymunkát végzőket (hétvégi pihenő vezető).**



5. A munkaszüneti napon is rendszeresen munkát végző munkavállaló éves kötelező munkaideje meghatározásánál az állandó nappalosok munkanapjára eső munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni. Ez a rendelkezés nem érinti a munkavállaló munkaszüneti napon is fennálló – a rendes munkaideje részét képező – munkavégzési kötelezettségét (Mt. 125. § (1) bek.)

27. § A munkarendek meghatározása

1. A MÁV-GÉPÉSZET Zrt.-nél alkalmazható munkarendek az alábbiak:

1.1. Általános munkarend (állandó nappalosok)

1.2. Általánostól eltérő munkarendek

- a) nyújtott, állandó nappalos (egyműszakos) munkarend
- b) többműszakos munkarend
- c) megszakítás nélküli (fordulós) munkarend
- d) egyéb, helyi függelékben meghatározott munkarend

2. Az adott szolgálati helyen alkalmazható, az üzemidőhöz a technológiához, és az azokból következő munkafeladatokhoz igazodó munkarendeket – munkaköri csoportosításban a helyi függelékben kell meghatározni.

3. Amennyiben a végrehajtott munkarend-módosítás szerinti új munkarend a munkavállalók helyzetére kihat, (munkaviszony, munkakör, kereset alakulás stb.) annak kezeléséről illetve ellentételezéséről a helyi függelék köté felek megállapodnak, amely a munkavállalók díjazására vonatkozóan az alábbiak szerinti:

- többműszakos [27.§ 1.2 b) pont], illetve megszakítás nélküli munkarendben [27.§ 1.2 c) pont] foglalkoztatták, majd azt követően nyújtott állandó nappalos munkarendben [27.§ 1.2 a) pont], vagy állandó nappalos munkarendben [27.§ 1.1 pont] foglalkoztatják, akkor a munkavállaló személyi alapbérét 10%-kal,
- nyújtott állandó nappalos munkarendben [27.§ 1.2 a) pont] foglalkoztatták, majd azt követően állandó nappalos munkarendben [27.§ 1.1 pont] foglalkoztatják, akkor a munkavállaló személyi alapbérét 5%-kal,

kell a munkarend megváltozásával egyidejűleg felemelni.

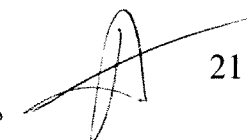
Ebben az esetben a besorolás szerint az egyes szintekre meghatározott személyi alapbér maximumok a jelen pontban meghatározott mértékkel túlléphetők.

Ez a személyi alaphér-növelés munkavállalónként és jogcímenként (27. § 3. pont 1. és 2. franciabekezdés) csak egyszer alkalmazható.

28. § A munkaidő-beosztás általános szabályai

1. Ha a munkarend többféle munkaidő-beosztást enged, vagy azt keret jelleggel állapítja meg, a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját, illetve a munkaidő-beosztást egy havi időtartamra a tárgyhót megelőző hónap 23-áig (februárban 21-éig) kell írásban közölni a munkavállalóval. A munkaidő-beosztás másodpéldányát a munkavállalónak át kell adni. A munkaidő-beosztás alapbizonylata a munkáltató által vezetett nyilvántartás, a munkabér elszámolás ez alapján történik. Nem kell a másodpéldányt átadni, ha azt a munkavállaló nem igényli, és erről írásban nyilatkozik. Az előre közölt munkaidő-beosztás a 29. § szerint módosítható.
2. A készenléti jellegű munkakörökben az egy szolgálatban eltölthető időtartama a 12 órát meghaladhatja, de annak felső határa 24 óra. Ha a munkakör nem minősül készenléti jellegűnek, az egy szolgálatban eltölthető időtartam – az Mt. 128.§ (1) bekezdésében, illetve az Mt.119.§ (7) bekezdésében foglalt esetek kivételével – a 12 órát nem haladhatja meg. Az Mt. 128. § (1) bekezdésben foglaltak miatti 12 órán túli foglalkoztatás időtartamára a rendkívüli munkavégzés szerinti díjazás jár.
3. A munkaidő-beosztás fajtái
 - a) egyenlő (valamennyi munkanapon azonos a munkaidő)
 - b) egyenlőtlen (a munkafeladatok függvényében a munkanapokon teljesített munkaidő eltérő mértékű)
 - c) kötetlen (a munkaidő beosztását és felhasználását a munkavállaló határozza meg)
 - d) rugalmas (a munkaidő beosztását és felhasználását részben a munkavállaló, részben a munkáltató határozza meg)
 - e) idénymunkarend (a fő- és mellékszezonban eltérő mértékű havi és napi munkaidő)
4. A munkaidő-beosztásnál a munkakörhöz kapcsolódó előkészítő és befejező munkák időtartamát is figyelembe kell venni, mely a helyi függelékben határozható meg.
5. Többhavi munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidőt – igazodva a feladatokhoz – úgy kell beosztani, hogy a két egymást követő hónap közötti munkaidő-mennyiségbeli eltérés még a munkaidő-beosztás módosítása esetén sem haladhatja meg a 36 órát.

15



29. § A munkaidő-beosztás módosítása

- 1. A munkavállaló előzetesen közölt munkaidő-beosztását a munkáltató munkaidőkeret alkalmazása esetén legalább hét nappal korábban módosíthatja. A módosításról a munkavállalót egyidejűleg írásban értesíteni kell. A munkaidő-beosztás módosítása utólag is ellenőrizhető módon, áthúzással, és a módosítást végző személy egyidejű aláírásával történik. A vezénylés eredeti adatainak a változtatás után is olvashatónak kell maradnia.**
- 2. A munkaidő-beosztás az 1. pontban foglalt határidőn, azaz hét napon belül csak:**
 - a) a munkavállaló írásbeli kérelmére,**
 - b) a munkáltató által kezdeményezett, a munkavállalóval kötött írásos megállapodás alapján****módosítható.**

Az előzetesen közölt munkaidő-beosztásban az Mt. 124. § (4) bek. alapján kijelölt vasárnapra eső pihenőidő havonta egy alkalommal csak a munkavállalóval kötött írásbeli megállapodás alapján – ugyancsak vasárnapra - helyezhető át.

Nem kell a munkavállalóval megállapodást kötni, ha a módosításra az Mt. 128.§ (1) bekezdésében, illetve a KSZ 10.§ (2) bekezdésében foglaltak miatt kerül sor.

A kikért szakszervezeti tisztségviselő helyett szolgálatba állított munkavállalót a rendkívüli átvezénylési díj megilleti.

- 3. A 2. b) pont szerinti megállapodás esetén a munkavállalót módosított szolgálatonként 1.500 Ft rendkívüli átvezénylési díj illeti meg.**
- 4. Többhavi munkaidőkeret alkalmazása esetén az eredetileg közölt munkaidő-beosztás – a 2. a) pontban foglalt eseteket kivéve és figyelemmel a 31. § 2. pontjára - havonta legfeljebb négy esetben (négy szolgálatot érintően) módosítható. Minden további munkaidő-beosztás módosítás – kizárólag a díjazás szempontjából - rendkívüli munkavégzés elrendelésének minősül.**

30. § Az állandó nappalos munkavállalók munkaidő-beosztása

- 1. Az állandó nappalosok munkaideje – feltéve, hogy az e §-ban meghatározott más munkaidő-beosztások nem kerülnek alkalmazásra – a munkaidőkeret előírt munkanapjaira egyenlően oszlik meg. Helyi függelék rendelkezése esetén, a hét utolsó munkanapján a teljes napi munkaidőnél rövidebb, – de legalább 4 órai – munkaidőtartam is megállapítható a munkáltató irányelvei alapján. Ilyen esetben a hét többi munkanapján a munkaidő arányosan**



növekszik.

2. Azokon a szolgálati helyeken, illetőleg azokban a munkakörökben, ahol a munkafeladatok egyenlőtlenül jelentkeznek, egyenlőtlen munkaidő-beosztást lehet alkalmazni. Az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szabályai – tekintettel az Mt. 120. § (1) bekezdésére – a munkáltató irányelvei alapján a helyi függelékben határozhatók meg.
3. Megfelelő technikai feltételek megléte esetén rugalmas munkaidő-beosztás is alkalmazható. A rugalmas munkaidő-beosztás szabályai a munkáltató irányelvei alapján a helyi függelékben határozhatók meg.
4. A munkáltatói jogkört gyakorlók kötetlen munkaidő-beosztásban végzik munkájukat. A munkáltató vagy a helyi függelék egyéb munkaköröket is kötetlen munkaidő-beosztásúvá nyilváníthat. A kötetlen munkaidő-beosztás szerint foglalkoztatott munkavállalók – a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes tájékoztatása mellett – munkaidejüket és pihenőidejüket maguk határozzák meg.

31. § A megszakítás nélküli (fordulós) munkarendű munkavállaló munkaidejére vonatkozó külön rendelkezések

1. A megszakítás nélküli (fordulós) munkarendű munkavállaló napi munkaidejének (szolgálatának) legrövidebb tartama - havonta legfeljebb egy alkalommal - 6 óra.
2. Az e §-ban meghatározott munkarendben foglalkoztatott munkavállaló előre közölt munkaidő-beosztásától, havonta legfeljebb 6 esetben, el lehet térni.

32. § A munkaidő-hiány elszámolása

Ha a munkaidőkeretben foglalkoztatott munkavállalók kötelező órája (munkaidő-kerete) a munkáltató működési körében felmerült okból nem teljesült, a kiesett munkaidőre a munkavállalót személyi alapbére illeti meg. [Mt. 151.§ (4) bek.]

15



33. § A megszakítás nélküli (fordulós) munkarendű munkavállalók egymást követő éjszakai foglalkoztatásának korlátozása

A fordulószolgalatot ellátó munkavállalók legfeljebb kettő, egymásra közvetlenül következő éjszakán végzett szolgálatra kötelezhetők. Ebből a szempontból éjszakai szolgálathoz minősül, ha a szolgálathoz az egyik legalább 4 órás, a másik legalább 3 órás időtartamban a 22–06 órás időszak közé esett.

34. § A rendes munkaidőre vonatkozó egyéb rendelkezések

1. Az egyes munkakörökre kötelezően előírt oktatáson, továbbá a kötelező időszakos vizsgán eltöltött idő munkaidőnek minősül. A kötelező oktatáson, illetve időszakos vizsgán eltöltött idő tényleges tartamát kell elszámolni, valamint az utazást, de legfeljebb 4 óra utazási idő figyelembe vételével.
2. A különböző vizsgákra (szakvizsgákra) előkészítő oktatáson eltöltött idő – ha ezen a munkavállaló részvétele nem kötelező – nem munkaidő.
3. Az időszakos és a munkáltató vagy a munkavállaló által kért soron kívüli alkalmassági orvosi vizsgálat szükséges és igazolt tartamára – de naponként legfeljebb a 25 §. 1. pontjában rögzített teljes munkaidőre – a munkavállalót átlagkeresete illeti meg. Az ezt meghaladó utazással töltött időtartamot a belföldi kiküldetés szerint kell díjazni.

Az orvosi vizsgálatra a munkavállalót – a munkaidő-beosztás részeként – előre vezényelni kell. Ha a munkavállaló az orvosi vizsgálatot önhibájából elmulasztja – és már nem rendelkezik érvényes orvosi vizsgával –, a munkavégzéstől el kell tiltani, és az orvosi vizsgálat elvégzéséig munkabérre nem jogosult.

4. A MÁV-GÉPÉSZET Zrt. működési körén kívül felmerült okból kiesett munkaidőre a munkavállalónak munkabér csak a jogszabályban meghatározott esetben jár. A munkavállaló kérésére azonban lehetővé kell tenni, hogy a le nem dolgozott időt utólagosan teljesíthesse. (Az utólagos teljesítés ideje nem rendkívüli munkaidő.)

5.

- a) Amennyiben a munkáltató a munkavállalót meg akarja hallgatni, akkor ezt elsődlegesen a munkavállalóval előzetesen közölt munkaidő-beosztás szerinti, vagy a munkaidő-beosztás megfelelő módosításával rendes munkaidőben kell megtennie.
- b) Ha a munkavállaló a) pont alapján történő meghallgatása az előzetesen közölt munkaidő-beosztáson belül a munkakör jellege vagy egyéb ok miatt

nem lehetséges, akkor a munkavállalót az előzetesen közölt munkaidő-beosztás szerinti rendes munkaidejéhez közvetlenül kapcsolódóan (azt megelőzően vagy azt követően) kell meghallgatni, amelynek időtartama rendkívüli munkavégzésnek minősül.

- c) Amennyiben a b) pont szerinti meghallgatás - figyelemmel az Mt. 119.§ (3) bekezdésében foglaltakra – azért sem lehetséges, mert a munkavállaló hosszabb időtartamú meghallgatása indokolt, akkor arra kivételesen olyan napon is sor kerülhet, amelyen a munkavállalónak munkavégzési kötelezettsége nincs. Ez esetben meghallgatások tényleges időtartamát – de legalább négy óra időtartamot – rendkívüli munkaidőként kell figyelembe venni.

Hasonlóképpen a munkáltató érdekkörében felmerült tanúkénti meghallgatás idejét is munkaidőként kell figyelembe venni és elszámolni.

35. § A termelési szünet

A vasúti járműjavítás szervezetben termelési szünet rendelhető el a helyi függelék rendelkezése alapján.

36. § Sikertelen vizsgát tett munkavállalókkal kapcsolatos eljárás

Mindazon munkakörökben, melyek időszakos vizsgához kötöttek, a következő eljárási szabályokat kell alkalmazni:

1. A sikertelen vizsgát tett munkavállalót 7 (hét) napon túl, de legfeljebb 10 (tíz) napon belül a kérdéses tárgy(ak)ból ismét vizsgára (javítóvizsga) kell bocsátani. Ha a 10. nap nem munkanap, akkor a javítóvizsga időpontját az azt követő első munkanapra is ki lehet jelölni. A javítóvizsga helyét és időpontját a sikertelen időszakos vizsga napján a munkavállalóval írásban közölni kell. A 10 napon belül a munkavállaló külön kérésére az adott tárgy(ak)ból egy-egy (a nappalos munkarend munkanapjaira eső) konzultációt kell tartani.
2. Az 1. pontban meghatározott időtartamra a munkavállalót a felkészülés érdekében mentesíteni kell a munkavégzés alól, amely a munkavállaló választása alapján történhet:
 - A heti pihenőnapok, szabadnapok összevonásával,
 - A rendes szabadság kiadásával, vagy
 - Igazolt, nem fizetett távollét engedélyezésével.
3. A 2. pontban foglalt intézkedések nem érinthetik a munkavállaló munkaszerződését.

- 4. A javítóvizsga eredménytelensége esetén a munkavállalót legkésőbb 1 (egy) hónapon belül újabb javítóvizsgára kell bocsátani. Ezen időtartamra a munkaszerződés módosításával, a szakképzettségével és a sikeres vizsgáival betölthető, a munkáltató által meghatározott más munkakörben kell foglalkoztatni. A sikeres javítóvizsga esetén a munkavállalót eredeti munkakörébe kell visszahelyezni.**
- 5. Amennyiben a munkavállaló a munkaszerződés módosítását nem fogadja el, vagy a második javítóvizsgán sem felelt meg, akkor a munkajog általános szabályai szerint kell eljárni.**

3. FEJEZET

A RENDKÍVÜLI MUNKAI DÖK

37. § A rendkívüli munkavégzés

1. Az Mt. 126.§ (1) bekezdése alkalmazásában rendkívüli munkavégzésnek minősül:

- a) a munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés,
- b) a munkaidőkereten felül végzett munka,
- c) a pihenőnapon végzett munka,
- d) a rendkívüli munkavégzésként elrendelt munkaszüneti napi munkavégzés, valamint
- e) a készenlét, illetve az ügyelet alatt elrendelt munkavégzés

A b) pont szerinti rendkívüli munkavégzés elrendelése esetén a munkaidő-beosztás közlésekor meg kell konkrétan határozni a rendkívüli munkavégzésként elrendelt időtartam (szolgálat) kezdő és befejező időpontját.

2. A munkáltató a munkavállalót különösen indokolt esetben kötelezheti rendkívüli munka végzésére, amelyet az indok megjelölésével írásban kell elrendelni. Szóban is elrendelhető a rendkívüli munkavégzés, ha arra az Mt. 128. § (1) bekezdésében meghatározott esetek miatt kerül sor.
3. Egy naptári évben legfeljebb 300 óra rendkívüli munkavégzés rendelhető el.
4. Az Mt. 128. § (1) bekezdésben meghatározott esetek körébe tartozik, – és így nem esik korlátozás alá – rendkívüli időjárás esetén, a forgalom fenntartása céljából elrendelt munkavégzés.

38.§ A rendkívüli munkavégzés díjazása

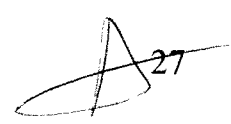
1. Rendkívüli munkavégzés esetén a munkavállalót a rendes munkabérén felül az alábbi mértékű pótlék illeti meg:

0-50 óráig:	50%
51-150 óráig:	75%
151-250 óráig:	100%
251-300 óráig	120%

A 300 órás rendkívüli munkaidő mennyiségbe valamennyi rendkívüli munkaidő tartama beszámít.

2. A 37.§ 1. pontjának c) és d) alpontjában felsorolt rendkívüli munkavégzések díjazására az Mt. vonatkozó rendelkezései az irányadók.

h



3. A rendkívüli munkavégzésként felmerült időket az elszámolás szempontjából külön kell nyilvántartani és felmerülésük jogcímén egyszeresen díjazni.
4. A rendkívüli munkavégzést elsősorban pénzben kell megváltani, a munkavállaló kérésére szabadidővel is megváltható. Ha a munkavállaló írásbeli kérelmére a rendkívüli munkavégzés pótlékát szabadidővel váltják meg, a rendkívüli munkavégzéssel azonos mértékű szabadidőt a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni, feltéve, hogy a kérelmet a munkavállaló a munkáltató egyoldalú munkaidő-beosztását lehetővé tevő időpontig előterjesztette. Ha a rendkívüli munkavégzés pótlékát szabadidővel váltják meg, a rendkívüli munkavégzés idejére – a rendkívüli munkavégzés pótléka kivételével – valamennyi bérelemet el kell számolni. A pihenőnap munkavégzés szabadidővel történő megváltása (másik pihenőnap kijelölése) esetén azonban 50% rendkívüli munka pótlékot az Mt. 147. § (3) bekezdés szerint el kell számolni.
5. Többhavi munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidőkereten felüli rendkívüli munkavégzést az alkalmazott munkaidőkeret végén kell megállapítani és elszámolni. Valamennyi egyéb rendkívüli munkavégzést a felmerülésük hónapjában kell elszámolni.
6. Nem jár a rendkívüli munkavégzésért sem szabadidő, sem pénzbeli díjazás a kötetlen munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére.

39. § A készenlét

1. Készenlétnek minősül a munkavállaló által megjelölt - a munkavégzés helyére tekintettel elérhető - helyen töltendő szolgálat, amely alatt a munkavállaló a rendes munkaidején kívül köteles meghatározott ideig munkavégzésre készen állni.
A munkáltató a munkavállaló lakó-, illetve tartózkodási helyét – amennyiben az a munkavégzés helyére tekintettel elérhető -, valamint a helyi függelékben pontosan meghatározott a pihenés valamennyi – a szakszervezetekkel közösen megállapított – feltételét kielégítő e célra kialakított helyet a készenlét eltöltésének helyéül köteles elfogadni. A munkavállalót az elérhetőség helyének és módjának közlésén túlmenően további közlési kötelezettség nem terheli.
2. A készenlétet a munkáltatói jogkörgyakorló köteles - írásban - annak megkezdése előtt legalább 1 héttel korábban és legalább 1 hónapra előre – az 1. pontban foglaltak figyelembevételével – elrendelni.
Írásbeli elrendelésnek minősül a készenlégi beosztás elkészítése és annak a munkavállaló által kimutatható tudomásulvétele is.

3. A munkavállaló számára naptári évenként 1200 óra készenlét rendelhető el. A munkavállalóval kötött írásbeli megállapodás ennél magasabb mértéket is meghatározhat az Mt. 129.§ (4) bek. rendelkezéseinek figyelembevételével. A készenlét elrendelésekor a munkáltató biztosítja a munkavállalók esélyegyenlőségét. A 20. § 1. pont a) és b) pontjában meghatározott munkavállalókra vonatkozóan írásbeli megállapodás szükséges már a 800 óra feletti készenlét elrendelésére is.
4. A munkavállalót a készenlétet követően – amennyiben készenlét alatt munkavégzés elrendelésére nem került sor - nem illeti meg pihenőidő.
5. A készenlét időtartamára 300 óráig a személyi alapbér 25%-a, 301-800 óra között 30%-a, 801-1200 óra között helyi függelékben határozható meg, de legfeljebb 50%-a illeti meg a munkavállalót, 1200 óra felett egyéni megállapodásban kell rögzíteni a díjazást.
6. A készenlét alatt elrendelt munkavégzés esetén a KSz 38.§ szerinti díjazás a munkavállalót a riasztástól a készenlét helyére történő visszaérkezésig illeti meg.
Eltérő írásbeli megállapodás hiányában a munkáltató kötelezettsége a munkavállalónak a munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés befejeztével a készenlét helyére történő eljuttatása.
7. A készenlét elrendelésére az Mt. 129.§ (5) bekezdésében meghatározott rendelkezést alkalmazni kell.
8. Ha a munkavállaló a munkáltató előzetes hozzájárulásával, vagy külön írásbeli megállapodás alapján a készenlétet a munkáltató telephelyén töltötte el, a személyi alapbére 45 %-a illeti meg.

40. § Az ügyelet

1. Ügyeletnek minősül a munkáltató által meghatározott helyen és ideig történő – a munkavállaló rendes munkaidején kívül eső – rendelkezésre állás.
2. A munkavállaló részére naptári évenként legfeljebb 300 óra ügyelet rendelhető el.
3. Az ügyelet díjazása:
 - a munkanapra elrendelt ügyelet esetében a személyi alapbér 50%-a,
 - a pihenőnapra, munkaszüneti napra elrendelt ügyelet esetében a személyi alapbér 65%-ailleti meg a munkavállalót.

W



29

4. Egyebekben az ügyeletre a készenlét szabályait kell - megfelelően - alkalmazni.

15

30

4. FEJEZET A PIHENŐIDŐK

41. § A munkaközi szünet

- 1. A munkaközi szünet tartama – helyi függelék hosszabb időt megállapító rendelkezése hiányában – 20 perc, melynek kiadásánál figyelemmel kell lenni az Mt. 122. §-ában foglalt követelményre is. Helyi függelékben kell meghatározni a munkaközi szünet letöltésének helyét és kiadásának időpontját.**
- 2. A munkaközi szünet valamennyi munkavállaló esetén a munkaidőn belül kerül kiadásra, kivéve a 12 órás váltásos (fordulós) munkarendű, személyes szolgálatátadásra kötelezett, nem készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállalók második munkaközi szünetét, amely nem képezi a munkaidő részét. A második munkaközi szünet időtartamát a személyi alapbér 175 %-ával kell díjazni.**

42. § A megszakítás nélküli (fordulós) munkarendűek napi pihenőideje

A megszakítás nélküli (fordulós) munkarendűek napi pihenőideje legalább 8 óra, amelyet a lakásra (állandó, vagy ideiglenes tartózkodási helyre) való érkezéstől az onnan való munkába indulásig, de legfeljebb 2 óra utazási időt utazásonként figyelembe véve kell számítani. Helyi függelék ettől a mértéktől – az Mt. 123.§ (2) bekezdésében foglalt esetekben – eltérhet, de a napi pihenőidő 8 óránál kevesebb nem lehet.

43. § A megszakítás nélküli (fordulós) munkarendűek pihenőnapjaira vonatkozó eltérő rendelkezések

- 1. A fordulósolgálatot ellátók heti kettő pihenőnapját oly módon kell kijelölni és kiadni, hogy két szolgálat között legalább 48 óra, megszakítás nélküli pihenőidő legyen. Havonta legalább egy alkalommal a 48 órás pihenőidőt úgy kell biztosítani, hogy abba egy teljes vasárnap is beleessen.**
 - Fordulósolgálatot ellátó munkavállalók esetében havonta legalább egy alkalommal a 48 órás pihenőidőt szombat 0 óra és vasárnap 24 óra közötti időszakban kell biztosítani. Ezen rendelkezéstől helyi függelék eltérően rendelkezhet.**
- 2. A pihenőnapokat (a pihenőidőket) a KSz 28. § 1. pontjában foglaltak szerint közölt munkaidő-beosztásban kell kijelölni és arról a munkavállalót kimutathatóan értesíteni kell.**

A pihenőnapot (pihenőidőt) annak kezdő és befejező időpontjai

feltüntetésével kell kijelölni.

3. Helyi függelék rendelkezései alapján készenléti jellegű munkakörben, megszakítás nélküli, illetve három vagy ennél több műszakos munkarendben foglalkoztatott munkavállaló esetében az alkalmazott munkaidőkereten belül kettőnél több pihenőnap összevontan is kiadható. Ez azonban nem jelenti az Mt. 124.§ (7) bek.-ben meghatározott kivételt.
4. A munkavállaló részére a jelen §. 1.-2. pontjában meghatározott pihenőnapok helyett hetenként legalább 42 órát kitevő megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható az Mt. 124.§-ban foglaltak alapulvételével. Ez esetben azonban a munkavállalónak a munkaidőkeret átlagában legalább 48 óra heti pihenőidőben részesülnie kell.
5. A nyújtott munkaidejű állandó nappalosokra, valamint a fordulós (váltásos) munkarendűekre vonatkozó eltérő szabályok:
 - a) A nyújtott munkaidejű állandó nappalosok heti kettő pihenőnapját két egymást követő szolgálat között kell biztosítani úgy, hogy hetente két naptári nap legyen pihenőként kijelölve. Havonta legalább egy alkalommal a heti kettő pihenőnapot szombaton és az azt követő vasárnap kell kiadni.
 - b) Négybrigádos munkarend esetén a heti pihenőidőt a két szolgálat közötti hosszú (46–50 órás) szabadidőben kell biztosítani.
 - c) 12/24-es munkarend esetén a heti pihenőidőt közbeváltással kell biztosítani.
 - d) Ha a munkavállaló munkarendje megváltozik (pl. négybrigádos fordulóról 12/24-es fordulóra térnek át), a pihenőidőt a megváltozott munkarend szerint kell kiadni, amelyről a munkavállalót előzetesen értesíteni kell.

44. § Pótszabadság

1. Az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább három órát töltő munkavállalót évenként öt munkanap pótszabadság illeti meg. Ha a munkavállaló ilyen munkahelyen legalább öt évet eltöltött, a pótszabadság mértéke tíz munkanap.
2. A 60 év feletti illetve a tárgyévben a 60. életévét betöltő nem nyugdíjas munkavállalót 1 (egy) munkanap pótszabadság illeti meg

45. § Tanulmányi munkaidő-kedvezmények

Munkáltatói kijelölés (kötelezés) alapján a nem iskolarendszerű képzésben részt vevő munkavállalót – az ún. „bentlakásos” (nappali tagozatos) tanfolyamok kivételével – az alábbi munkaidő-kedvezmény illeti meg:

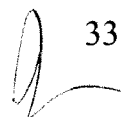
- a) alapfokú képesítés megszerzéséhez vizsgatárgyanként 1 munkanap szabadidő. A képesítés megszerzéséhez adható összes munkaidő-kedvezmény a 4 munkanapot nem haladhatja meg,**
- b) középfokú képesítés megszerzéséhez vizsgatárgyanként 2 munkanap szabadidő. A képesítés megszerzéséhez adható összes munkaidő-kedvezmény a 8 munkanapot nem haladhatja meg.**
- c) felsőfokú képesítés megszerzéséhez vizsgatárgyanként 3 munkanap szabadidő. A képesítés megszerzéséhez adható összes munkaidő-kedvezmény a 12 munkanapot nem haladhatja meg.**

A vizsganap a munkaidő-kedvezménybe nem számít be.

Ha a képesítés megszerzéséhez diplomamunka (szakdolgozat) elkészítése is szükséges, a munkavállalót további 5 munkanap szabadidő illeti meg.

A tanulmányi munkaidő-kedvezmény tartamára a munkavállalót távolléti díja illeti meg.

A munkavállaló e § szerinti tanulmányokon való részvételének idejét munkaidőként kell figyelembe venni és elszámolni, arra a munkavállalót – munkaidő-beosztása részeként – előre vezényelni kell.



5. FEJEZET A MUNKA DÍJAZÁSÁNAK SZABÁLYAI

46. § A személyi alaphér megállapítása

A MÁV-GÉPÉSZET Zrt. valamennyi munkavállalójának személyi alaphérét havibérben kell megállapítani.

47. § A vasúti alaptevékenységgel kapcsolatos egyes munkakörökre egészségileg alkalmatlanná vált munkavállalók munkabérének megállapítása (MÁV-GÉPÉSZET Zrt. megalakulását megelőző időszakból áthúzódóan)

1. Az 5. sz. mellékletben meghatározott munkakört 2008. január 1-jét megelőzően betöltött munkavállaló munkabérét ezen § szerint kell megállapítani feltéve, hogy
 - a) munkakörének ellátására az egészségi állapotának szolgálatból származó megromlása miatt véglegesen alkalmatlanná vált, s emiatt más munkakörbe kellett áthelyezni, ha
 - b) a munkavállalónak az 5. sz. mellékletben meghatározott munkakörökben eltöltött szolgálati ideje a 15 évet eléri.
(Az 5. sz. mellékletben feltüntetett munkaköröket kiterjesztően értelmezni nem lehet, illetőleg más tevékenység ellátásnak ideje figyelembe nem vehető. Ha a munkavállaló az 5. sz. mellékletben feltüntetett munkakörök közül többen is dolgozott, ezeket az időket össze kell számítani)
2. A munkakör betöltésére vonatkozó végleges egészségi alkalmatlanságot kizárólag foglalkozás-egészségügyi szakorvos állapíthatja meg.
3. A munkavállaló részére a munkakörére vonatkozó végleges egészségi alkalmatlanságának megállapítását követően olyan munkakört kell felajánlani, amelyhez a szükséges szakképzettséggel és egészségi alkalmassággal rendelkezik és amely munkakör betöltése esetén a korábbi átlagkeresetéhez képest keresetvesztés nem éri.
4. Amennyiben a munkáltató a 3. pont szerinti munkakört nem tud felajánlani, akkor a munkavállalónak fel kell ajánlani olyan szak-, illetve átképzés lehetőségét, amely olyan munkakör betöltésére jogosítja fel, ahol a korábbi átlagkeresetéhez képest keresetvesztés nem éri.
5. A 4. pont szerint szak-, illetve átképzés el nem fogadása esetén sem veszítheti el a munkavállaló a 7. pontban meghatározott mértékű személyi pótlékra való jogosultságát.

6. Ha a munkáltató a végleges egészségi alkalmatlanság miatt az eredeti munkakörében nem foglalkoztatható munkavállalónak az alkalmatlanság megállapítását követő 1 éven belül átszervezés, vagy létszámleépítés címén felmond, az Mt. és KSZ szerint járó végkielégítésen felül további 5 havi szociális juttatást biztosít.
7. Ha a munkavállaló további foglalkoztatására olyan munkakörben kerül sor, amelyben átlagkeresete nem éri el a korábbi munkakörében elérhető átlagkereset 85%-át a munkavállaló munkabérét eddig a mértékig ki kell egészíteni (bérkiegészítés). Az elérhető átlagkeresetet a munkavállalóval azonos munkakörben, azonos szolgálati helyen foglalkoztatott azonos korú, szakképzettségű és gyakorlati idővel rendelkező legalább három munkavállaló átlagkeresete átlaga alapján kell megállapítani.
8. A bérkiegészítést személyi pótlék címén a bérköltség terhére kell folyósítani.
9. A személyi pótlék összegét félévenként, legkésőbb január 31. napjáig és július 31. napjáig, illetőleg a munkavállaló személyi alaphatárának megváltozásakor felülvizsgálni, és szükség esetén módosítani kell.
10. Az átlagkereset számítására az Mt. 152. § rendelkezéseit kell alkalmazni. A munkavállalót megillető személyi pótlék összegének megállapítása során figyelembe kell venni a baleseti járadék, a rendszeresen folyósított kártérítés vagy más járadék együttes összegét is.
11. A személyi pótlékot a regionális humánszolgáltató szervezet állapítja meg, és intézkedik a folyósítás iránt.
12. A személyi pótlék megállapítását és folyósítását hivatalból kell intézni.
13. Ezen § rendelkezései nem terjednek ki a külön jogszabály alapján rehabilitációs járadékra, illetve egészségkárosodott személyek szociális járadékára jogosultakra.

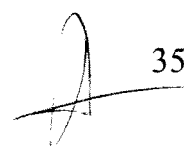
BÉRPÓTLÉKOK

Bérpótlék fizetését csak a jelen Kollektív Szerződés rendelkezése írhatja elő, helyi függelékben nem állapítható meg.

48. § A műszakpótlék

1. A többműszakos munkaidő-beosztásban foglalkoztatott munkavállalók műszakpótlékának mértéke:
 - a) a délutáni műszakban végzett munka után járó törzsbér 20%-a;

15

  35

- b) az éjszakai műszakban végzett munka után járó törzsbér 40%-a.
2. A ténylegesen teljesített munkaidőre járó törzsbér 30%-ának megfelelő összegű műszakpótlék illeti meg a megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalókat.
 3. A havi törzsbér 10%-ának megfelelő összegű műszakpótlék illeti meg a 12/36-os munkarendben foglalkoztatott munkavállalókat – amennyiben a munkaidő a délelőtti, illetve a délutáni műszakra esik – ha az átlagos napi munkaidő eléri a 11 óra 30 percet.
 4. E paragrafus alkalmazásánál a törzsbér körébe tartozik a személyi alapbér és a rendkívüli munkavégzés pótlék nélküli díja.
 5. Műszakpótlék csak a ténylegesen teljesített munkaidőre, illetve a KSz valamely rendelkezése által ilyennek elismert időtartamra számolható el.

49. § Éjszakai pótlék

Azokat a munkavállalókat, akik műszakpótlékra nem jogosultak, és éjszakai munkát végeznek (22–06 óra között), az éjszakai munkavégzés tartamára a személyi alapbérük 40%-ának megfelelő összegű éjszakai pótlék illeti meg. Azon állandó nappalos munkaidő beosztásban foglalkoztatott munkavállalókat, akiknél az éjszakai munkavégzés egymást követően legalább kettő, de legfeljebb öt éjszakára vonatkozik, az éjszakai műszak idejére 60% éjszakai pótlék illeti meg.

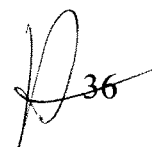
50. § Nyelvtudási pótlék

Nyelvtudási pótlékban 2009. január 1-től az részesülhet, aki angol, francia, német, olasz, spanyol, orosz, vagy a környező országok hivatalos nyelvéből

- a) középfokú vagy felsőfokú C típusú nyelvvizsgálattal rendelkezik és
- b) a munkáltató által kétfévente előírt szintfelmérő vizsgán teljesíti az előírt szintet, első alkalommal 2009. június 30-ig.

A középfokú nyelvvizsga esetén a nyelvpótlék mértéke a munkavállaló alapbérének 4-8%-a, felsőfokú nyelvvizsga esetén 8-15%-a, melynek konkrét mértékéről a munkáltatói jogkört gyakorló vezető dönt. A nyelvpótlék mértéke több C típusú nyelvvizsga esetén sem lehet több, mint 25%.

Az új belépők esetében alaphelyzetben a munkáltató munkaszerződésben megállapított alapbérére tartalmazza a nyelvtudás illetve nyelvhasználat elismerését, de ettől eltérő megállapodás is lehetséges.



51. § Felügyeleti pótlék

Azokban a munkakörökben, amelyekben munkavégzésre vonatkozó szabály felügyelet alatti munkavégzést ír elő, a betanítást (felügyeletet) külön megbízás alapján ellátó munkavállalót a betanítás (felügyelet) idejére személyi alapbére 20%-ának megfelelő összegű pótlék illeti meg.

A felügyeleti pótlék megilleti a munkabiztonsági szempontú felügyeletet külön megbízás alapján ellátó munkavállalót is.

A munkavállaló más munkavállaló betanítását, felügyelete ellátását csak külön, erre irányuló, írásbeli megbízás alapján köteles ellátni. Az írásos megbízás alapján a munkavállaló felelősséggel tartozik a betanítás alatt lévő személyért, illetőleg annak munkavégzéséért.

52. § Mentési és helyreállítási pótlék

1. Kár-elhárítási- és mentési munkákat külön megbízás alapján ellátó munkavállalót pótlék illeti meg a riasztástól a telephelyre történő visszaérkezésig terjedő időtartamra.
2. A pótlék mértéke a munkavállaló személyi alapbérének 10%-a.
3. Nem illeti meg az e §-ban foglalt pótlék a munkavállalót, ha kár-elhárítási, illetőleg mentési feladatát készenlét (ügyelet) keretében látja el.

53. § A minősített hegesztői tevékenység és az átlagosnál nehezebb munkakörülmények pótlékai

A minősített hegesztői tevékenység, illetve az átlagosnál nehezebb munkakörülmények pótlék formájában történő elismerésének mértéke:

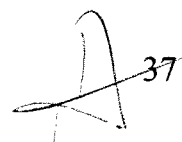
- Minősített hegesztési pótlék: a minősített hegesztési munkavégzésre fordított munkaidőre jutó személyi alapbér 7,5 % a
- Időszakosan az átlagostól eltérő (nehezebb, rosszabb) munkakörülmények pótléka:

Szemcseszóró 70,- Ft/óra

Lövettyűs mosó 70,- Ft/óra

Hőkezelő 70,- Ft/óra

A minősített hegesztés munkavégzési idejének nyilvántartása, tehát a pótlékalapot képező, elszámolható munkaórák meghatározása a munkáltatói

 37

jogkört gyakorló vezető feladata és felelőssége. Az átlagostól eltérő nehezebb munkakörülmények között foglalkoztatott munkavállalók bérpótlék alapot képező munkaórák meghatározása - az eltöltött jelenléti idő munkautalvánnyal igazolt mértékben - munkáltatói jogkört gyakorló vezető feladata és felelőssége.

54. § A helyettesítési díj

1. Ha a munkavállaló a munkaköri feladatai ellátása mellett oly módon végez más munkakörbe tartozó feladatokat, hogy a két munkakörbe tartozó munkavégzés időtartama nem különíthető el.
2. A helyettesítést minden esetben előzetesen, írásban kell elrendelni, egyidejűleg meghatározva annak várható időtartamát, az elvégzendő feladatot és az azért járó helyettesítési díjat.
3. A helyettesítést végző munkavállalót megillető helyettesítési díjat a többletfeladat mennyiségének és jellegének figyelembevételével, a helyettesített munkakörre irányadó díjazás alapulvételével az alábbiak szerint kell megállapítani, és a megállapodásban rögzíteni:

1 fő helyettesít csoportvezetőt: 10%
más munkakörök helyettesítésénél 1 fő esetén legalább 15%,
amennyiben több személy helyettesít, együttesen legfeljebb 50%.

a helyettesítési díj a helyettesített munkakört betöltő munkavállaló személyi alapbérére vonatkozóan. Be nem töltött munkakör esetében a megegyező, vagy ennek hiányában a hasonló munkakörben foglalkoztatottak személyi alapbér átlagát kell alapul venni.

55. § Átírányítás, kirendelés, kiküldetés

1. Az átírányítás (Mt. 83/A. §) alapján történő munkavégzés időtartama naptári évenként – figyelemmel a 3. pontban foglaltakra - legfeljebb 66 munkanap lehet.
2. Az átírányítás időtartamára a munkavállalót az Mt.83/A.§ (5)-(6) bekezdésében meghatározott díjazáson felül külön díjazás illeti meg.
3. Az átírányítás 1. pontban meghatározott időtartama a KSZ helyi függelékének rendelkezése, vagy a munkavállaló és a munkáltató megállapodása alapján a 66 munkanapot meghaladhatja. A díjazás mértéke a munkanapok növekedésének arányában van meghatározva. 66 munkanapig a munkavállaló személyi alapbére 10 %-ának, 67-88 munkanapig 20 %-ának, 89-110

munkanapig 30 %-ának megfelelő díjazás illeti meg. Az átirányítás időtartama a 110 munkanapot nem haladhatja meg.

4. Az átirányítás, illetve a munkáltató Mt. 105-106. §-okon, valamint az Mt. 150.§ (1) bekezdésén alapuló intézkedéseinek időtartamát össze kell számítani. Ezek együttes időtartama naptári évente a 132 munkanapot nem haladhatja meg. A 3. pontban foglalt megállapodás létrejötte esetén a 132 munkanap az átirányítás 66 munkanapon felüli munkanapjaival azonosan növelhető.
5. Abban az esetben, ha az átirányítás az Mt. 83/A. § (7) bekezdésében foglaltak szerint történik (helyettesítés), akkor ezen § díjazási szabályai helyett a helyettesítési díjra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.
6. A kiküldetés mértéke a munkavállaló és a munkáltató megállapodásának hiányában nem haladhatja meg naptári évente a 66 munkanapot.
7. Ezen § alkalmazása során egy munkanapként kell figyelembe venni az elrendelt munkavégzést, ha annak mértéke egy naptári napon belül a négy óra időtartamot meghaladja.

56. § Szakmunkás külön díjazása szakmunkás-tanuló oktatásáért

Ha a középfokú nappali tagozatos szakképzésben részt vevő tanuló az évközi és nyári gyakorlatát a szakirányának megfelelő végzettséggel és legalább két éves gyakorlattal rendelkező személy mellett tölti el, a tanuló felügyeletét – külön megbízás alapján – ellátó szakembert (patronáló munkavállalót) nevelő, oktató tevékenységéért, az ilyen tevékenységre fordított idő arányában,

- egy tanuló felügyelete esetén alapbérének 12,5%-át,
- két tanuló felügyelete esetén alapbérének 25,0%-át

kitevő oktatási pótlék illeti meg, melyet a szakképzési hozzájárulás terhére a havi munkabérével együtt kell a munkavállaló részére kifizetni.

57. § Vállalati gépjárművek rendszeres vezetésének pótléka

1. Az üzemi gépjárművet üzemben tartó szervezeti egység vezetője, ha az adott gépjármű vezetésére főfoglalkozású gépjárművezetőt nem foglalkoztat, munkavállalójával megállapodhat, hogy munkakörének ellátása mellett gépjármű-vezetési feladatot is rendszeresen ellát.

Ennek feltételei a következők:

- a) a munkakör vagy feladat ellátása ezáltal gazdaságosabb, és

- b) a munkavállalónak az adott járműkategóriára érvényes vezetői engedélye van.
2. A munkavállalót az igazoltan teljesített km után – függetlenül a vezetett gépjármű típusától – 4,20 Ft/km vezetési pótlék illeti meg.
 3. A jogszabály által kizárólag főfoglalkozású gépjárművezető részére biztosított pótlék, illetve díjazás a saját munkaköre ellátása mellett gépjárművezetéssel megbízott gépjárművezetőt nem illeti meg.
 4. E paragrafus rendelkezéseit kell alkalmazni abban az esetben is, ha a munkavállaló által vezetett gépjárművet a MÁV-GÉPÉSZET Zrt. bérli.

58. § A gépjárművezetők elismerése

1. Gépjárművezetők elismerése
A közúti gépjárművezetők részére a balesetmentes közlekedésért az alábbi jutalmakat kell kifizetni:

250.000 km	 15000 Ft
500.000 km	 30000 Ft
1.000.000 km	 45000 Ft
1.500.000 km	 60000 Ft

KÖLTSÉGTÉRÍTÉSEK

59. § A belföldi hivatalos kiküldetést teljesítő munkavállaló költségtérítése

1. A kiküldetésben lévő munkavállalónak az étellemezéssel kapcsolatos többletköltségeinek fedezetére napidíjat kell elszámolni, melynek összege 500,- Ft.
2. Az 1. pont szerinti napidíjat a munkaidő-beosztás alapján munkanapok vagy szolgálatok szerint kell elszámolni.
3. A napidíjat akkor is el kell számolni, ha az egy munkanapon (szolgálaton) belüli kiküldetések időtartamai összeszámítva érik el a 6 órát.
4. Ha az Mt. 105.§ (7) bek. szerint számított utazási idő a munkavállaló munkaidő-beosztása szerinti munkaidőn kívül esik, az utazási időre a munkavállalót személyi alapbére 100%-a illeti meg.

60. § A munkába járással kapcsolatos utazási költségek megtérítése

A munkavállaló részére a munkába járáshoz a magánszemélyek jövedelemadójáról szóló törvényben foglalt, a saját gépjárművel történő munkába járás költségtérítése címén elszámolható összeggel azonos költségtérítés jár, ha

- a) a munkavállaló állandó vagy ideiglenes lakóhelye és munkahelye között nem közlekedik tömegközlekedési eszköz,
- b) a munkavállaló munkaidő-beosztása miatt tömegközlekedési eszközt nem vagy csak két órát meghaladó várakozással tudna igénybe venni,
- c) a munkavállaló mozgáskorlátozottsága miatt nem képes tömegközlekedési eszközzel közlekedni.

A mozgáskorlátozott munkavállalót a közigazgatási határon belüli munkába járás esetén is megilleti a költségtérítés, ha tömegközlekedési eszközzel nem képes munkába járni.

Egyebekben a 78/1993. (V. 12.) Korm. rendelet vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni.

A MUNKABÉR VÉDELME

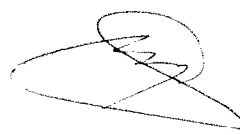
61. § Munkabér előleg

Munkabér előleg a legalább 6 hónapi, főállású munkaviszonnyal rendelkező munkavállaló kérésére adható. A munkáltatótól tanulmányi ösztöndíjban részesült, első munkaviszonyt létesített munkavállaló munkába lépése után – kérelmére – munkabér előlegben részesíthető.

A munkabér előleg felső határa – figyelembe véve a munkavállaló munkaviszonyának időtartamát (határozott vagy határozatlan), nettó munkabérét, valamint a munkabérét terhelő levonásokat is – 150 000 Ft, visszafizetési ideje legfeljebb hat hónap.

A munkabér előleg csak akkor, és olyan összegben adható, hogy az egy hónapra megállapított visszatérítési, valamint a munkavállaló munkabérét terhelő egyéb kötelezettségek együttes összege a jogszabályban megállapított levonási mértéket nem haladhatja meg.

A munkabér előleg odaítéléséről a munkáltató és az üzemi tanács (üzemi megbízott) együttdöntést gyakorol.



62. § A munkabér kifizetésével kapcsolatos rendelkezések

A munkavállaló részére járó munkabért havonta utólag egy ízben, a tárgyhót követő 10. napig kell átutalni a munkavállaló által előzetesen megadott pénzügyi számlájára oly módon, hogy a munkavállaló a munkabérével legkésőbb a megjelölt napon rendelkezhesse. A munkabér kifizetési naptól eltérő időben történő bérkifizetést – figyelemmel az Mt. 157.§ (2) bekezdésében foglaltakra is - kizárólag a munkabérelőleg fizetése és a munkaviszony megszűnése esetén lehet teljesíteni.

63. § A műszakpótlék figyelembevétele a távolléti díj megállapítása során

A rendes szabadság idején járó távolléti díj megállapításánál

- a) az Mt. 151/A § (3) bek. c) pontjában feltüntetett 20% helyett 30% mértéket
- b) egyéb munkarendhez kapcsolódó műszakpótlékot pedig 10%-os mértékkel kell figyelembe venni.

15

42

6. FEJEZET

A MÁV-GÉPÉSZET ZRT. BÉREN KÍVÜLI JAVADALMAZÁSI RENDSZERE

64. § Biztosítási szolgáltatások

- 1. A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a munkavállalót ért munkabaleset esetére a KSz 67.§-a szerinti szolgáltatásokat nyújtja.**
- 2. A munkáltató munkavállalói javára nem munkabaleseti halál esetén is szolgáltatást nyújt, melynek összege 710.000 Ft. Ez az összeg az örökös (kedvezményezett) részére kerül kifizetésre.**
- 3. A szolgáltatások jegyzékét a kapcsolódó eljárási renddel évente a munkáltató köteles a szakszervezetek rendelkezésére bocsátani, illetőleg, ha biztosítást kötne, a szerződés tervezetét köteles előzetesen véleményeztetni a szakszervezetekkel.**
- 4. Az 1. és 2. pontban foglalt kifizetési kötelezettségét a munkáltató, illetve a megbízásából eljáró biztosító az esemény tudomásra jutásától és a szükséges dokumentumok benyújtásától számított 30 napon belül teljesíti.**
- 5. A felek megállapodnak abban, hogy amennyiben a jelen Kollektív Szerződés hatályba lépését követően a MÁV Zrt. 2010-ben hatályos Kollektív Szerződésében az ugyanezen tárgyú paragrafusban a fenti pontokban rögzítettetektől bármiben eltérő tartalmú szabályozás érvényes, akkor a felek azt ismerik el magukra nézve kötelezőnek, illetve azt alkalmazzák.**

65. § Munkaruha ellátás

A munkavállaló munkaruhával történő ellátásának szabályait a Kollektív Szerződés 6. sz. melléklete (Ruházati Szabályzat) tartalmazza. A munkaruha ellátás mértéke 2010-ben teljesen azonos a 2009 évi mértékkel. A felek megállapodnak abban, hogy 2010-ben kidolgozzák az új, egységes munkaruha szabályzatot.

66. § Rendkívüli élethelyzethez kapcsolódó juttatások

- 1. A munkáltató a rendkívüli élethelyzethez kapcsolódó juttatásokra a 2300 Ft/munkavállaló keretösszeget biztosít.**



2. Rendkívüli élethelyzetbe kerülő vagy szociális helyzetük miatt rászoruló munkavállalók részére különös méltánylást érdemlő esetekben szociális segély adható.
3. Az a munkavállaló, aki közeli hozzátartozóját temetteti el, 40000 Ft mértékű segélyben részesíthető.
A temetési segély Halotti anyakönyvi kivonat és a kérelmező nevére kiállított temetési számla másolatok egyidejű csatolásával fizethető ki.
4. A szociális, illetőleg a temetési segélyek személyre szóló odaítéléséről a munkáltató és az üzemi tanács (üzemi megbízott) együttdöntést gyakorol.
5. A felek megállapodnak abban, hogy amennyiben a jelen Kollektív Szerződés hatályba lépését követően a MÁV Zrt. 2010-ben hatályos Kollektív Szerződésében az ugyanezen tárgyú paragrafusban a fenti pontokban rögzítetektől bármiben eltérő tartalmú szabályozás érvényes, akkor a felek azt ismerik el magukra nézve kötelezőnek, illetve azt alkalmazzák.

67. § A munkáltató kártérítési kötelezettsége a munkavállalót ért munkahelyi baleset esetén

1. Ha a munkavállaló a munkabaleset (a továbbiakban: baleset) következtében meghal, megrokkban, részleges egészségkárosodást szenved, illetőleg keresőképtelen beteggé válik, részére vagy örököse(i) részére a munkáltató – az Mt. 174–187. §-okban foglaltakon túlmenően – az alábbi kártérítési összegeket fizeti ki:

- a) baleseti eredetű halál esetén1.400.000 Ft
- b) baleseti eredetű teljes
(100%-os) rokkantság esetén 2.000.000 Ft
- c) balesetből eredő keresőképtelen betegséggel járó,
folyamatos (megszakítás nélküli) keresőképtelen betegség esetén
 - legalább húsz munkanap esetén 26.000 Ft
 - legalább harminc munkanap esetén
(további) 40.000 Ft
 - legalább negyven munkanap esetén
(további) 40.000 Ft

kártérítés illeti meg a munkavállalót.

Baleseti eredetű halál esetén az örökös részére az a) pont szerinti összeg jár, amelyet az elhunyt munkavállaló által saját háztartásában eltartott, legfeljebb 18 éves, iskolai tanulmányok folytatása esetén legfeljebb 24 éves gyermekei száma szerint – gyermekenként az a) pontban rögzített összeggel – kell növelni.

2. A munkabaleset meghatározására a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 87.§ 3. pontjában foglaltak az irányadók.
3. Baleseti eredetű teljes (100%-os) egészségkárosodás [(megrokkulás) esetén az 1. b)] szerinti összeg jár.

Balesetből eredő állandó részleges egészségkárosodás esetén a 100%-os egészségromlásra (megrokkulásra) megállapított összegnek az egészségkárosodás szerinti hányada illeti meg a munkavállalót az alábbiak szerint:

Egészségkárosodás:	%
➤ mindkét szem látóképességének az elvesztése	100
➤ mindkét felkar-, alkar vagy kéz elvesztése	100
➤ egyik kar vagy kéz és comb vagy lábszár együttes elvesztése (felső végtag-, alsó végtag csonkolása), mindkét comb elvesztése	100
➤ mindkét lábszár elvesztése	90
➤ egyik comb elvesztése, egyik felkar elvesztése	80
➤ egyik lábszár elvesztése, egyik alkar elvesztése, beszélőképesség teljes elvesztése, mindkét fül hallóképességének a teljes elvesztése	70
➤ valamelyik kéz elvesztése (csuklón alul)	65
➤ egyik láb teljes elvesztése (boka alatt)	40
➤ egyik szem látóképességének a teljes elvesztése	35
➤ egyik fül hallóképességének a teljes elvesztése	25

4. A baleseti eredetű állandó egészségkárosodás fokát a vasút illetékes foglalkozás-egészségügyi szakorvosa állapítja meg..

5. A beleseti eredetű állandó egészségkárosodás fokát azonnal meg kell állapítani. Ha annak megállapítása hat hónapon belül nem lehetséges – a foglalkozás-egészségügyi szakorvos véleménye alapján –, a munkavállaló részére, legalább 50%-os mértékig előleget kell folyósítani. Az egészségkárosodás fokát az ok bekövetkeztétől számított kettő éven belül véglegesen meg kell állapítani, és az előleget a teljes összegre kell kiegészíteni.
6. Nem jogosult a munkavállaló az ezen § szerinti kártérítésre, ha a baleset a munkavállaló
- szándékosan elkövetett bűncselekménye, illetőleg szabálysértése folytán vagy azzal összefüggésben,
 - ittas vagy kábítószerrel bódult állapotával okozati összefüggésben,
 - engedély nélküli, vagy ittas (kábitószerrel bódult) vasúti, közúti járművezetése közben következett be.

Nem jogosult továbbá a munkavállaló a kártérítésre akkor sem, ha a munkáltató az Mt. alapján mentesül a kártérítési felelősség alól.

7. A felek megállapodnak abban, hogy amennyiben a jelen Kollektív Szerződés hatályba lépését követően a MÁV Zrt. 2010-ben hatályos Kollektív Szerződésében az ugyanezen tárgyú paragrafusban a fenti pontokban rögzítettetektől bármiben eltérő tartalmú szabályozás érvényes, akkor a felek azt ismerik el magukra nézve kötelezőnek, illetve azt alkalmazzák.

68. § Választható béren kívüli javadalmazások

1. A felhasználható keret:

A felhasználható keret összege a 2010. évre legalább 270 000 Ft.

2. A VBKJ rendszer elemei és a jogosulttá válás gyakorisága

Rendszer elemei	Gyakoriság
1. Önkéntes Kölcsönös Kiegészítő Nyugdíjpénztár tagdíj hozzájárulás	Havonta
2. Önkéntes Kölcsönös Kiegészítő Egészségpénztár tagdíj hozzájárulás	Havonta
3. Önkéntes Kölcsönös Kiegészítő Önszegélyező Pénztárak tagdíj hozzájárulása	Havonta
4. Étkezési hozzájárulás	Negyedévente

5. Üdülési támogatás	Évente kétszer
6. Egyösszegű lakástámogatás	Igény szerinti támogatás
7. Továbbképzés, tanfolyami hozzájárulás	Igény szerint számla alapján
8. Gyermekek utáni támogatás (beiskolázási támogatás)	Évente egyszer, júliusban
9. Közlekedési hozzájárulás	Igény szerint számla alapján
10. Ruhapénz (magáncélú)	Igény szerint számla alapján
11. Otthoni Internet	Igény szerint számla alapján
12. Albérleti támogatás	Havonta
13. Kultúra utalvány	Év elején egyszer
14. Ajándék utalvány	Évente egyszer

A rendszer részletes szabályait a munkáltató évente kiadott utasításban szabályozza a szakszervezetek véleményének figyelembe vételével.

3. A GYED, GYES időtartamára fizetés nélküli szabadságot igénybe vevő és így a VBKJ rendszerből a tárgyévben egyáltalán nem részesülő munkavállalóknak, a 2010. évben a GYED, GYES, THGYES időtartama alatt, a munkáltató három alkalommal legfeljebb az adómentes értékhatarig támogatást biztosít utalvány formájában. Az utalvány időarányosan is megilleti a munkavállalót, ha a GYED, GYES, THGYES igénybevétele céljából engedélyezett fizetés nélküli szabadságot nem a teljes naptári évben veszi igénybe.
4. A felek megállapodnak abban, hogy amennyiben a jelen Kollektív Szerződés hatályba lépését követően a MÁV Zrt. 2010-ben hatályos Kollektív Szerződésében az ugyanezen tárgyú paragrafusban a fenti pontokban rögzítettektől bármiben eltérő tartalmú szabályozás érvényes, akkor a felek azt ismerik el magukra nézve kötelezőnek, illetve azt alkalmazzák.

7. FEJEZET

A HÁTRÁNYOS JOGKÖVETKEZMÉNYEK, VALAMINT A KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉG SZABÁLYAI

69. § A rendkívüli felmondáson kívül alkalmazható hátrányos jogkövetkezmények

1. A munkaviszonyával kapcsolatos kötelezettségeit vétkesen megszegő munkavállalóval szemben – az elkövetett cselekmény súlyára és a fokozatosság elvére tekintettel – a munkáltató által alkalmazható hátrányos jogkövetkezmények a következők:
 - a) szolgálati megrovás,
 - b) jutalmazásból, vagy más nem kötelező jellegű juttatásból való egyszeri kizárás,
 - c) átmenetileg más munkahelyre helyezés,
 - d) személyi alapbér átmeneti csökkentése,
 - e) átmenetileg más munkakörbe helyezés,
 - f) átmenetileg mozgóbér-, vagy teljesítményösztönző-, vagy prémiumelvonás.
2. Jutalmazásból a munkavállalót egyszer, a hátrányos jogkövetkezményt kiszabó munkáltatói intézkedést követő első, a munkavállalók nagyobb csoportját érintő jutalmazás kiosztásánál lehet kizárni.
3. A munkavállaló csak olyan munkahelyre helyezhető, amely korára, egészségi állapotára vagy egyéb körülményeire aránytalan sérelemmel nem jár.

A más munkahelyre helyezés időtartama egy hónapnál kevesebb és kilenc hónapnál több nem lehet.
4. A munkavállaló személyi alapbérét legfeljebb 20%-kal lehet csökkenteni. A személyi alapbér csökkentés időtartama egy hónapnál kevesebb és kilenc hónapnál több nem lehet.
5. A munkavállaló csak olyan munkakörbe helyezhető, amellyel kapcsolatos egészségügyi alkalmasságát előzetesen megállapították, továbbá beosztására, képzettségére, korára, egészségi állapotára vagy egyéb körülményeire aránytalan sérelemmel nem jár.

A más munkakörbe helyezés időtartama egy hónapnál kevesebb és kilenc hónapnál több nem lehet.

A munkavállaló személyi alapbérét az új munkakörre vonatkozó bérbesorolási szabályok szerint kell megállapítani azzal, hogy a személyi alapbércsökkenés mértéke a 20%-ot nem haladhatja meg.

- 6. A mozgóbér-, vagy teljesítményösztönző elvonás, vagy prémiumelvonás időtartama egy hónapnál kevesebb és kilenc hónapnál több nem lehet.**

- 7. Az 1. e) pontban foglaltak kivételével anyagi hátránnyal járó hátrányos jogkövetkezmények közül egy intézkedés keretén belül csak egy alkalmazható.**

A kártérítési felelősség megállapítása és az anyagi hátránnyal járó hátrányos jogkövetkezmény kiszabása egymást nem zárja ki.

A személyi alapbércsökkentés nem sértheti a munkavállaló jogszabályban meghatározott kötelező legkisebb munkabérhez (minimálbérhez) való jogát.

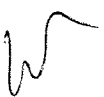
- 8. Az e §-ban meghatározott hátrányos jogkövetkezmények kiszabására irányuló eljárás szabályait a 2. sz. melléklet tartalmazza. A hátrányos jogkövetkezménnyel szembeni jogorvoslati kérelemnek a végrehajtásra halasztó hatálya van.**

- 9. A hátrányos jogkövetkezmény kiszabását gyakorló – figyelemmel a cselekmény súlyára, illetőleg az intézkedéssel érintett munkavállaló egyéni és családi körülményeire is – a hátrányos jogkövetkezmény végrehajtását legfeljebb egy évi próbaidőre felfüggesztheti. Ha a próbaidő alatt a munkavállaló nem követ el olyan újabb vétkes kötelezettségszegést, amelyért ismételten hátrányos jogkövetkezményt alkalmaznak vele szemben, a hátrányos jogkövetkezményt végrehajtani nem lehet.**

Ha viszont a próbaidő alatt újabb hátrányos jogkövetkezményt szabnak ki vele szemben, a felfüggesztett hátrányos jogkövetkezményt is végre kell hajtani.

- 10. A munkáltatói jogkörgyakorló az 1. pont c), d), e) és f) alpontjában meghatározott hátrányos jogkövetkezmény további végrehajtása alól a munkavállalót mentesítésben részesítheti, amennyiben megítélése szerint a munkavállaló munkája alapján erre érdemes és az intézkedés célját már elérte, feltéve, hogy a kiszabott intézkedés végrehajtásának legalább a fele már eltelt.**

- 11. A kiszabott hátrányos jogkövetkezményt újabb vétkes kötelezettségszegés**



esetén – a fokozatosság elvére tekintettel – súlyosbító körülményként kell értékelni az 1.a) pont esetén 6 hónapig, az 1. b), f) pontok esetén 1 évig, az 1. c), d) e) pontok esetén 2 évig. A mentesülésre vonatkozó elévülési idők kezdetét a hátrányos jogkövetkezmény kiszabásának jogerőre emelkedésétől kell számítani és az elévülést a cselekmény elkövetése-kori időpontban kell vizsgálni.

70. § A munkavállaló kártérítési felelőssége

A munkavállaló a munkaviszonyából eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik. A munkavállaló vétkességét, a kár bekövetkezését, illetve mértékét, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania. (Mt. 166.§)

- 1. A munkavállaló egyhavi átlagkeresetének ötven százalékát nem haladhatja meg a kártérítés, ha a károkozás gondatlan.**
- 2. Háromhavi átlagkeresetének megfelelő mértékig marasztalható, aki munkáltatói jogkört gyakorol (Mt. 46. § (4) bek.), valamint minden egyéb szervezeti egységet vezető munkavállaló, ha a kárt termelési, gazdálkodási vagy ellenőrzési kötelezettsége elmulasztásával okozta.**
- 3. Háromhavi átlagkeresetének megfelelő mértékig marasztalható a munkavállaló, ha a kárt:**
 - a) gondatlan bűncselekménnyel,**
 - b) szabálysértéssel,**
 - c) kirívóan súlyos gondatlansággal,**
 - d) egy éven belül ugyanolyan magatartással****okozta.**
- 4. A teljes kárt köteles a munkavállaló megtéríteni, ha a kárt szándékosan okozta.**
- 5. A munkáltatói kárigény közvetlenül érvényesíthető a munkavállalóval szemben:**
 - a) gondatlanság alapesetében egyhavi átlagkereset ötven százaléka erejéig,**
 - b) a gondatlanság minősített eseteiben egyhavi átlagkereset erejéig,**
 - c) szándékos károkozás és megőrzési felelősség esetén kéthavi átlagkereset erejéig,**
 - d) Az Mt. 188/A.§ hatálya alá tartozó munkavállalók esetében hathavi**

átlagkereset erejéig.

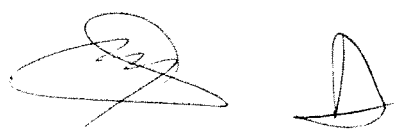
Az értékhatárt a c) pont esetében személyenként és ügyenként kell érteni.

6. A munkavállalót terhelő kártérítés kiszabására irányuló eljárási szabályokat a 2. sz. melléklet tartalmazza. A jogorvoslati kérelemnek a végrehajtásra halasztó hatálya van.

71. § A leltárhiányért fennálló felelősség (Mt. 170. §)

1. A leltárhiányért fennálló anyagi felelősség vétkességre tekintet nélkül, a leltárfelelősségi megállapodást kötött munkavállalót terheli, a részére értékesítésre forgalmazásra vagy kezelésre átadott és átvett anyagban, áruban (leltári készlet) ismeretlen okból keletkezett, a természetes mennyiségi csökkenés és a kezeléssel járó veszteség (a továbbiakban együtt: forgalmazási veszteség) mértékét meghaladó hiányokért.
2. A leltárhiányért fennálló felelősség csak azt a munkavállalót terheli, akivel a munkáltató erre nézve a munkaszerződés részeként megállapodást kötött. Amennyiben a megállapodás nem a munkaszerződés része, azt írásba kell foglalni. A megállapodásban rögzíteni kell a leltári készletnek azt a körét, amelyért a munkavállaló felelősséggel tartozik.
3. Ha a leltári készletet több munkavállaló kezeli, velük csoportos leltárfelelősségi megállapodást kell kötni. Ebben a 2. pontban foglaltakon túl meg kell határozni azokat a munkaköröket is, amelyek betöltésének megváltozásakor leltározást kell tartani. A csoportos leltárfelelősségi megállapodásban meg kell határozni a felelősség munkavállalók közötti megosztását is, de egyetemleges felelősség megállapításának nincs helye.
4. Leltárfelelősségi megállapodást a MÁV-GÉPÉSZET Zrt.. területén ún. raktári munkavállalók esetén kell kötni. Raktárnak minősül minden olyan önállóan zárható létesítmény, épületrész, helyiség, ahol készleteket, anyagokat, illetve tárgyi eszközöket rendeltetésszerűen tárolnak, függetlenül attól, hogy milyen szervezeti egységhez tartozik, és hogy állandó vagy ideiglenes tárolási célt szolgál.
5. A leltárhiányért fennálló felelősség feltétele az előző pontokban foglaltakon túl az is, hogy
 - a) a munkavállaló részére az anyagok (raktári készletek) szabályszerűen átadásra kerüljenek,
 - b) a felelőssé tett munkavállaló a két, egymást követő leltározás közötti időszak legalább felében a munkáltatónál illetve az adott munkahelyen dolgozzon.

15



6. Az 5. pont a) alpontjának alkalmazása során anyagok, raktári készletek szabályszerű átadásán és átvételén leltári átadást, illetve a leltári időszak alatt történő különféle mozgásokból (beszerzés, átszámítás, vissznyereményezés) eredő terheléseket kell érteni.

A leltári átadás szabályait a MÁV-GÉPÉSZET Zrt. utasítása tartalmazza. A leltári időszak alatti átadásokat készletváltozási bizonylatokon kell kimutatni.

7. Az 5. pont b) alpontja alkalmazása során a meghatározott beosztásnak a leltáridőszak alatt történő ideiglenes megszakadása (pl. betegség, szabadság), amennyiben az a leltáridőszak felét nem éri el, a felelősséget nem érinti, a távollét időtartama mérséklő tényezőként vehető figyelembe.
8. A leltárhiányért fennálló felelősség az utasításban szabályozott, a teljes leltári készletet érintő elszámoltató leltár alapján állapítható meg. Elszámoltató leltárnak az a leltárfelvétel tekinthető, amelyet a munkáltató ezzel a feladattal megbízott képviselője (leltározási csoportvezető, leltárellenőr, rovancsoló) jelenlétében vettek fel.

Leltározásnál a munkavállaló, illetve akadályoztatása esetén képviselője, csoportos leltárfelelősségnél az eljárási szabályokban meghatározott munkavállalók jelenlétét lehetővé kell tenni. Ha a munkavállaló a képviselőtől nem gondoskodik, a munkáltató az adott szakmában jártas érdektelen képviselőt jelöl ki, amennyiben ahhoz a munkavállaló hozzájárul.

A leltárfelelősséggel tartozó munkavállalóval a leltárelszámolást és annak eredményét ismertetni kell. A munkavállaló az eljárás során észrevételt tehet és észrevételeit – kivéve, ha szabályszerű értesítés ellenére nem jelent meg – meg kell hallgatni.

9. Ha a munkavállaló az átvett anyagokat, raktári készleteket állandóan egyedül kezeli, a leltárhiány teljes összegéért felel. Ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli, a leltárhiányért felelős munkavállaló legfeljebb hat havi átlagkeresete mértékéig felel.
10. Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a megállapodást kötött munkavállalók átlagkeresetének 6 havi együttes összegét, és a munkavállalók átlagkeresetük arányában felelnek.
11. A leltárfelelősség megállapításával kapcsolatos eljárási szabályokat a 2. sz. melléklet tartalmazza. A jogorvoslati kérelemnek a végrehajtásra halasztó hatálya van.

72. § A munkáltató anyagi felelősségének feltételei a munkahelyre bevitt tárgyak esetén

1. A munkavállaló köteles a munkahelyére bevitt dolgait – a munkaközben is magánál tartott szokásos ruházati és személyi felszerelési tárgyak kivételével – a megőrzőben vagy öltözőben elhelyezni. Ha a munkahelyre bevitt dolog a szokásosnál nagyobb értéket képvisel, a munkavállaló még az elhelyezés előtt köteles azt a szolgálati hely vezetője által kijelölt személynek bejelenteni, akinek az elhelyezés módjára vonatkozó rendelkezését be kell tartania.
2. Megőrző vagy öltöző hiányában – a munkába járáshoz szükséges szokásos ruházati és személyes felszerelési tárgyakon felül – más dolgot a munkahelyre bevinni nem szabad.

73. § Egyeztetés a munkaügyi jogvitában

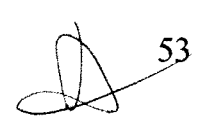
1. A munkavállaló, a szakszervezet, az üzemi tanács (üzemi megbízott) a munkavédelmi bizottság (munkavédelmi képviselő) valamint a munkáltató a munkajogi igények érvényesítése érdekében [Mt. 199. § (1)–(2) bek.] munkaügyi jogvitát (a továbbiakban: jogvita) kezdeményezhet.
2. A jogvitát kezdeményező fél írásbeli kérelmére a jogvitában álló felek egyeztetni kötelesek. Az egyeztetés iránti írásbeli kérelmet a munkáltató sérelmes intézkedésének kézbesítését, vagy az intézkedés megtételét, illetőleg más jogvitára alapot adó tényről való tudomásszerzést követő 15 napon belül lehet előterjeszteni.

A munkáltató az intézkedésben köteles felhívni a figyelmet arra, hogy az intézkedéssel szemben a peres eljárást megelőzően egyeztetésnek lehet helye, amely a kereset előterjesztésére előírt határidőt nem érinti (nem hosszabbítja meg).

Egyeztetési kérelmet a jogvitára alapot adó ok keletkezésétől számított 30 napon túl nem lehet benyújtani. (Jogvesztő határidő.)

A jogvitával kapcsolatos egyeztető tárgyalást az egyeztetési kérelem benyújtásától számított 5 munkanapon belül meg kell kezdeni, s annak időtartama a 8 munkanapot nem haladhatja meg.

3. Az egyeztetés során a felek között létrejött megállapodás egyezségnek minősül, amelyet írásba kell foglalni. Az egyeztetésen – a munkáltató vezetője kivételével – a munkáltatót nem képviselheti az, aki a sérelmezett döntést hozta. A munkáltató vezetője alatt a MÁV-GÉPÉSZET Zrt. Szervezeti és Működési Szabályzatában, illetve az annak végrehajtására kiadott külön utasításban megjelölt önálló munkaügyi hatáskörrel

 53

rendelkező szerv vezetőjét kell érteni.

- 4. Munkaügyi jogvita esetén – az egyeztetési lehetőségen túlmenően – békéltetés kezdeményezhető a munkáltatói jogkör gyakorlójánál.**
- 5. Minden olyan munkáltatói intézkedésben, amely ellen munkavállaló jogorvoslattal élhet, határozottan fel kell hívni a munkavállaló figyelmét a békéltetés lehetőségére is, valamint arra, hogy a békéltetés kezdeményezése a kereset benyújtására nyitva álló határidőt nem érinti.**
- 6. Békéltető csak az MÁV-GÉPÉSZET Zrt-vel munkaviszonyban álló személy lehet, akinek a személyében a felek előzetesen megállapodtak.**
- 7. Békéltetés kezdeményezése esetén a békéltető személyét meg kell jelölni.**
- 8. A békéltető feladata a felek közötti egyezség létrehozása. Ennek érdekében – a vizsgálói jelentés kivételével – az üggyel kapcsolatos teljes iratanyag tanulmányozására, a felek meghallgatására és más, az egyezség létrehozását elősegítő eljárási cselekmények foganatosítása jogosult.**
- 9. Ha a felek között az egyezség létrejött, azt a békéltető köteles írásba foglalni. Az egyezségben a felek az adott ügyben a további jogvita folytatását kizárják. Az egyezségben foglaltak megfelelő végrehajtásáról a munkáltató köteles gondoskodni.**
- 10. A békéltetéssel kapcsolatos cselekmények végzésére fordított időt a békéltető munkaideje részének kell tekinteni.**
- 11. A kollektív munkaügyi vitában az Mt. 194-198 §-ai szerint kell eljárni.**

74. § Esélyegyenlőségi Bizottság

A MÁV-GÉPÉSZET Zrt Esélyegyenlőségi Bizottságot működtet. A Bizottság hatáskörét, összetételét, eljárásának módját és egyéb szabályait a Felek kollektív megállapodásban rögzítik.

W

54

8. FEJEZET HATÁLYBA LÉPTETŐ ÉS VEGYES RENDELKEZÉSEK

75. § Hatályba lépés és egyéb rendelkezések

1. A Kollektív Szerződés 2010. január hó 1. napján lép hatályba. Ezzel egyidejűleg a felek által 2008. december 30-án kötött Kollektív Szerződés hatályát veszti.

Budapest, 2009. december 21.

Munkáltató



**Zaránd György
MÁV-GÉPÉSZET Zrt.**

Szakszervezet



**Simon Dezső
Vasutasok Szakszervezete**

Gaskó István

VDSZSZ Szolidaritás

Kiss László

Mozdonyvezetők Szakszervezete



**Buzásné Putz Erzsébet
Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete**

Kicska László

Gépészek Szakszervezete

