



Kiegészítő javaslat

(Munka Törvénykönyve 37. § (5) bek.)

a MÁV Zrt. (Munkáltató) által

a szakszervezetek részére 2010. november 30. napján

átadott javaslatához

Átadva: 2010. december 21.

**A MÁV Zrt. időközbeni újabb módosító javaslatai
a Kollektív Szerződés módosítására vonatkozóan,
2010. november 30. napján átadott javaslatán túlmenően**

I. A KSz 2.§ 4. pontjának szövege az alábbiak szerint bővül:

”

4. A Kollektív Szerződés mellékletei tartalmazzák az egyes rendelkezések végrehajtására vonatkozó – általában technikai jellegű – meghatározásokat, szabályokat.

- | | |
|--------------------|---|
| 1. sz. melléklet | Az egyes egészségre ártalmas tevékenységet ellátó munkavállalókra vonatkozó külön szabályok. |
| 2. sz. melléklet: | A forgalmazási és raktározási veszteség normáiról. |
| 3. sz. melléklet: | A rendkívüli felmondáson kívüli munkáltatói intézkedések és a munkavállalói kártérítési felelősség érvényesítésének rendje. |
| 4. sz. melléklet: | A MÁV Zrt. Ruházati Szabályzata |
| 5. sz. melléklet: | A kereskedelmi szolgálatot ellátók jutalékrendszere |
| 6. sz. melléklet: | A 46. § hatálya alá tartozó munkakörök felsorolása |
| 7. sz. melléklet: | Azon munkakörök felsorolása, amelyeket betöltő munkavállalók szokásosan a telephelyen kívül végzik a munkájukat |
| 8. sz. melléklet: | Azon vonalszakaszok és munkakörök felsorolása, amelyek az Mt. 117/A.§ (1) bek. d) pontjának hatálya alá tartoznak a napi beosztás szerinti munkaidő korlátozása szempontjából |
| 9. sz. melléklet: | Azon munkakörök és tevékenységek felsorolása, amelyeket ellátó munkavállalók gondatlan károkozásuk esetén 3 havi átlagkeresetük mértékéig marasztalhatóak |
| 10. sz. melléklet: | A 40.§ 4. pontjának hatálya alá tartozó állomások és munkakörök felsorolása |
| 11. sz. melléklet: | Azon munkakörök felsorolása, amelyek esetében 66 munkanap kiküldetés rendelhető el |
| 12. sz. melléklet: | <i>A MÁV Zrt éves bérmegállapodása”</i> |

II. A KSz 45.§ 1. pontjának szövege az alábbiak szerint egészül ki:

”

1. A MÁV Zrt valamennyi munkavállalójának személyi alapbérét havibérben kell megállapítani.

A MÁV Zrt. tárgyévre vonatkozóan hatályos bérmegállapodását a 12. számú melléklet tartalmazza.”

III. A KSz 65.§-ának új szövege a következő:

”

1. A felhasználható keret:

A felhasználható keret összege a 2011. évre vonatkozóan 325.000 Ft/fő.

2. A VBKJ rendszer elemei és a kifizetési gyakorisága

1. számú melléklet a MÁV Zrt. Kollektív Szerződéséhez

Az egyes egészségre ártalmas tevékenységet ellátó munkavállalókra vonatkozó külön szabályok

Az egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében az egészségre ártalmas tevékenységet végző munkavállaló a napi munkaidőn belül – jogszabály eltérő rendelkezése kivételével – csak olyan időtartamig végezhet egészségre ártalmas tevékenységet, hogy a teljes munkaidőre vonatkoztatott terhelés a megengedett egészségügyi határértéket ne haladja meg. A megengedett terheléseknél

- a képernyős munkahelyeken az 50/1999.(XI.3.)EüM rendeletben
- a veszélyes anyagok vonatkozásában a 3/2006.(I.26.)EüM rendeletben
- a rezgésexpozíciónak kitett munkavállalóknál 22/2005.(VI.24.)EüM rendeletben
- a zajexpozíciónak kitett munkavállalóknál a 66/2005.EüM rendeletben és az MSZ 18151/2. szabványban,
- hideg, illetve meleg környezetben végzett munkáknál a 3/2002.(II.8.)SzCsM-EüM rendeletben és az MSZ 21875. szabványban meghatározott határértékeket és korlátozásokat kell figyelembe venni.

Az egészségre ártalmas munkakörülmények fokozottan veszélyesnek minősülnek, ha a kockázatok megfelelő intézkedéssel vagy egyéni védőeszköz alkalmazásával sem csökkenthetők.

Amennyiben a munkavállalónak több munkaviszonya van, a munkavállalónak az egészségre ártalmas munkakörülmények között töltött összevont (összes) napi munkaideje nem haladhatja meg a megengedett időtartamot. A munkavállaló az expozíciós időtartamok meghatározásában köteles együttműködni.

A munkáltatónak az egészségre ártalmas munkakörülmények között munkát végzőkről és az alkalmazott munkaszervezés rendjéről a Kollektív Szerződés Helyi Függelékében nyilvántartást kell vezetnie. Az egészségre ártalmas munkakörülményeket a MÁV Zrt. Munkavédelmi Szabályzata szerint kockázatotértékeléssel kell megállapítani.

A hideg munkakörnyezetben a 3/2002.(II.8.)SzCsM-EüM rendelet 7. §-ában és a MÁV Zrt. Munkavédelmi Szabályzatában foglaltakat kell betartani. A rendeletben meghatározott pihenőidők eltöltésére alkalmas helyet (módot) a Kollektív Szerződés Helyi Függelékében kell meghatározni.

A szervezeti egység kockázatotértékelés alapján a MÁV Kollektív Szerződés Helyi Függelékében egyéb terhelések esetén is korlátozásokat határozhat meg.

1. Szabadtéren tartós munkát végző munkavállalóknak közepesen nehéz fizikai munka esetén 30 °C-ot meghaladó, nehéz fizikai munka esetén 29 °C-ot meghaladó 11–16 óra közötti átlagos hőmérséklet esetén ez időszakra vonatkozóan óránként kell pihenőidőt biztosítani.

2. Az átlagos hőmérsékletként a meteorológiai szolgálat előrejelzését kell figyelembe venni.

3. A lehetőségek szerint olyan munkaszervezési intézkedéseket kell alkalmazni, amelyek lehetővé teszik a korábbi munkaidőkezdést, vagy a 11 óra utáni szabadtéren történő munkavégzést csökkentik.

4. Amennyiben az átlagos hőmérséklet az 1. pont szerinti határértéket meghaladja, a pihenőidő mértéke:

Fizikai munka	Határérték			
	C°-ig	Perc	C° felett	Perc
Közepesen nehéz	33	10	33	20
Nehéz	32	10	32	20

5. A pihenőidőket óránként kell biztosítani. Amennyiben technológiai okokból ez nem biztosítható, legfeljebb két óra pihenőidő összevonható. Kivételesen indokolt, rendkívüli esetben – mentés, balesetelhárítás – a pihenőidők a következmény és a lehetőségek mérlegelésének figyelembevételével az előbbieken túlmenően is összevonhatók.

6. Biztosítani kell, hogy a pihenési időt a munkavállalók a tűző naptól védett helyen, árnyékban tudják eltölteni.

7. 11–16 óra közötti időszakra – amennyiben az átlaghőmérséklet a 4. pont szerinti kedvezőtlenebb határértéket meghaladja – túlóra nem rendelhető el, kivéve baleset, elemi csapás, súlyos kár megelőzése, elhárítása esetén.

8. Szabadtéren tárolt, illetve a szabadból a zárt térbe vitt (felmelegedett) vasúti járművek belső terében végzett munkák, illetve zárt tehervagonok kirakása, átrakása esetén is a 4. pont szerinti pihenőidőket kell biztosítani.

9. A melegnek minősülő környezetben végzett munka időtartamára a munkavállalók részére igény szerinti mennyiségben, megfelelő hőmérsékletű ivóvizet kell biztosítani.

10. A pihenőidők kiadásának helyi rendjét a KSz Helyi Függelékében kell szabályozni.

3.

Amennyiben a tényleges készlet nagyobb a könyv szerinti készletnél, a különbözetet (a továbbiakban: többlet) - csökkentve a készletfelvételnél használt mérőeszköz (tárolótartály) hitelesítési bizonylatában rögzített mérési bizonytalanságának figyelembevételével - az elszámolási időszak zárókészletébe kell beszámítani.

4.

Az elszámolási időszak lezárását megelőzően tartott, váratlan készletellenőrzés során az (1)-(3) bekezdésekben foglalt rendelkezéseket értelemszerűen alkalmazni kell, és az elszámolási időszakra vonatkozó elszámolásnál figyelembe kell venni.

B.

1.

A jövedéki engedélyes vagy a nem jövedéki engedélyes telephelyén vagy üzemanyag-töltő állomásán vagy kiskereskedelmi tárolótelepén az üzemanyagkészlet ellenőrzése során megállapított tényleges készlet és a nyilvántartott készlet mennyiségének pozitív különbségéből (a továbbiakban: többlet) elszámolható többletnak a tényleges többlet, legfeljebb azonban a készletfelvétel során használt mérőeszköz (tárolótartály) hitelesítési bizonylatban rögzített mérési bizonytalanság alapján a tényleges készletre számított mennyiség (a továbbiakban: mérési bizonytalanság) és a hitelesített kimérő szerkezeten keresztül a készletfelvételt megelőző 12 hónap - amennyiben a tevékenységét az üzemanyag-kereskedő 12 hónapnál rövidebb ideje végzi, a tevékenység folytatásának időtartama - alatt forgalmazott mennyiség 0,5%-a minősül.

2.

Amennyiben a többlet nagyobb, mint a mérési bizonytalanság, és a hitelesített kimérő szerkezeten keresztül a megelőző készletfelvételtől eltelt időszakban forgalmazott mennyiség 0,5%-ának együttes mennyisége, a különbözetet a vámhatóság által felvett jegyzőkönyvben rögzíteni kell, és a különbözettel a nyilvántartás szerinti készletet növelni kell.

3.

Amennyiben a megállapított tényleges készlet és a nyilvántartás szerinti készlet mennyiségének különbsége negatív (a továbbiakban: hiány), és a hiány nagyobb, mint a mérési bizonytalanságnak, és a hitelesített kimérő szerkezeten keresztül a megelőző készletfelvételtől eltelt időszakban forgalmazott mennyiség 0,5%-ának együttes mennyisége, az ezt meghaladó különbözetet a vámhatóság által felvett jegyzőkönyvben rögzíteni kell, és a különbözettel a nyilvántartás szerinti készletet csökkenteni kell.

II. Egyéb termékek veszteségnormája

A forgalmazási veszteség normái							
Termék főcsoport	tételszám		megnevezés	forgalmazási veszteség %			
	től-ig			1 hónapra	X. 01. - III. 31.	IV. 01. - IX. 30.	
105	1021-	420	100	barnaszén	0,042		
	1421-	425		feketeszén	0,042		
	1551	575		feketeszén	0,042		
	1581-	584		feketeszén	0,042		
	1651-	658		feketeszén	0,042		
	1771-	900		brikett	0,083		
	1926-	950		koks	0,042		
	1951-	970		faszén	0,042		
106	1971-	999		tűzifa		0,042	0,083

nevelt gyermek, a testvér, a házastárs, az élettárs és jegyes, a házastárs egyeneságbeli rokona és testvére, valamint a testvér házastársa).

c) vagy akitől az ügy tárgyi jogos megítélése egyébként nem várható el.

7. A kizárási okra mind az eljárás alá vont, mind pedig a jogkörgyakorló hivatkozhat.
8. A kizárási okot a jogkörgyakorlója mindig a saját (felettes) jogkörgyakorlójának köteles bejelenteni.
9. A kizárási okot a munkavállaló írásban vagy szóban jelentheti be. A szóbeli bejelentést írásba kell foglalni. A munkavállaló bejelentését a jogkör gyakorlója a bejelentéssel kapcsolatos nyilatkozatával együtt három napon belül saját jogkörgyakorlójához köteles felterjeszteni döntés céljából.
10. A 8. és 9. pontban foglaltak alapján a kizárási okra vonatkozó bejelentést annak kézhezvételétől számított 8 munkanapon belül el kell bírálni és a bejelentésről a bejelentőt, illetve a jogkör gyakorlóját írásban értesíteni kell.
11. Ha a bejelentéssel kapcsolatban a döntésre jogosult úgy találja, hogy a kizárási ok fennáll, a jogkör gyakorlására a felettes munkáltatói jogkörgyakorló lesz jogosult, és az ügy iratait az eljárás lefolytatása végett részére megküldeni. Ellenkező esetben az ügy iratait az eljárás lefolytatása végett a jogkör eredeti gyakorlójának kell visszaküldeni.
12. Amennyiben a munkáltatói jogkör gyakorlója jelent be önmaga ellen elfogultsági kifogást, vagy kizárási indítványt, valamint ha a munkavállaló által előterjesztett indítvánnyal egyetért, annak helyt kell adni.
13. A kizárási okra vonatkozó bejelentéssel kapcsolatban hozott intézkedés ellen jogorvoslatnak helye nincs.

III.

A vizsgálóbiztos

1. A munkáltatói jogkör gyakorlója a tényállás megállapítása céljából jogosult írásban vizsgálóbiztost megbízni. Erről az eljárás alá vontat illetve jogi képviselőjét tájékoztatni kell.
2. A vizsgálóbiztosra vonatkozó kizárási okok és az ezzel kapcsolatos eljárás azonos a munkáltatói jogkör gyakorlójára vonatkozó előírásokkal.

IV.

Elévülés

1. A munkáltatói intézkedést célzó eljárást a vétkes kötelezettségszegésnek az eljárás lefolytatására jogosult munkáltatói jogkörgyakorló tudomásszerzésétől számított 15 napon belül meg kell indítani.
Nem lehet a munkavállalóval szemben hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó intézkedést hozni, ha a vétkes kötelezettségszegés elkövetése óta egy év már eltelt.
Külföldön elkövetett kötelezettségszegés esetén a határidőket a munkavállaló belföldre történő visszatérésétől kell számolni. A feltételeknek együttesen kell fennállniuk, bármelyik hiányában eljárás nem indítható, illetve a már megindított eljárást meg kell szüntetni.

VI.

A vizsgálat

1. A vizsgálat célja a tényállás megállapítása, az eljárás alá vont munkavállaló védekezési lehetőségének biztosítása, az eljárás alá vont munkavállaló terhére, illetve javára szolgáló körülmények felderítése, továbbá annak bizonyítása, hogy a munkavállalónak az eljárás megindítása alapjául szolgáló magatartása jogellenes és vétkes volt-e. A tényállás megállapítása érdekében a büntetőeljárási jogszabályok által tiltott bizonyítási eszköz nem vehető igénybe.
2. A vizsgálat lefolytatása csak a különleges eljárási szabályok alkalmazása esetén – az ott meghatározott feltételek fennállásakor – mellőzhető.
3. A munkáltatót terheli annak bizonyítása, hogy az eljárás alá vont munkavállaló munkaviszonyából származó kötelezettségét vétkesen megszegte, illetve, hogy a kártérítési felelősség érvényesítésének feltételei fennállnak. A megőrzési felelősséggel átadott dolgokban bekövetkezett rongálódás esetén azonban a munkavállalónak kell bizonyítania vétlenségét.
4. A bizonyítás eszközei különösen a tanúvallomás, a szakvélemény, a tárgyi bizonyítási eszköz, az okirat, a szemle, a helyszínelés, a bizonyítási kísérlet, a felismerésre bemutatás és az eljárás alá vont munkavállaló vallomása. Ezen bizonyítási eszközöket a jogkör gyakorlója szabadon értékeli.
5. A vizsgálat során meghallgatás céljából bármely munkavállalót szolgálati helye útján kell berendelni.
6. Minden munkavállaló köteles a vizsgálat érdekében a tőle elvárható adatokat, felvilágosításokat megadni és a kijelölt hivatalos iratokat elismervény ellenében átadni.
7. Az ügyre vonatkozó iratokat, jegyzeteket és egyéb tárgyakat szükség esetén akkor is meg kell tekinteni, ha azok a munkáltatón kívül álló szerv birtokában vannak. A tényállás tisztázása érdekében a nyilatkozatokat ilyen esetben is be kell szerezni.
8. Azokat, akiknek vallomása lényeges körülmény tekintetében eltérő, szembesíteni kell.
9. A vizsgálat során az eljárás alá vont munkavállaló védekezési lehetőségét minden esetben biztosítani kell, ennek érdekében jogosult képviselőt is igénybe venni.
A vizsgálat alatt az eljárás alá vont munkavállaló, illetve a meghatalmazásával eljáró képviselője jogosult:
 - a) a vizsgálati iratokba a vizsgálat bármely szakaszában betekinteni,
 - b) a munkavállaló által tett jegyzőkönyvi nyilatkozatból másolatot kérni,
 - d) bizonyítási indítványt előterjeszteni, illetve észrevételeket tenni,
 - e) a védekezést írásban előterjeszteni
 - f) a bizonyítási cselekménynél jelen lenni.

A munkáltató a vizsgálat során a rendelkezésre álló iratok közül köteles mindazon iratok másolatát az eljárás alá vont munkavállalónak vagy meghatalmazott képviselőjének

- a) tudomásul vette-e az eljárás megindítását,
- b) megértette-e, hogy miben hibáztatják,
- c) van-e kizárási indítványa vagy elfogultsági kifogása a jogkörgyakorló, vizsgálóbiztos vagy jegyzőkönyvvezető ellen,
- d) iratbetekintési jogát gyakorolta-e,
- e) kíván-e képviselőt igénybe venni,
- f) van-e munkajogi védelmet jelentő választott tisztsége? (üzemi tanács, szakszervezet, munkavédelmi képviselő)

15. A meghallgatás befejezésekor a jegyzőkönyvben rögzíteni kell, hogy az eljárás alá vontnak van-e további bizonyítási indítványa, illetve egyéb előadnivalója, valamint azt a tényt, hogy a jegyzőkönyvet aláírás előtt tanulmányozta, kiegészítési-módosítási igénye nincs. Abban az esetben, ha a vizsgálatot vizsgálóbiztos folytatja le, nyilatkoztatni kell az eljárás alá vontat, kéri-e, hogy a jogkörgyakorló személyesen is meghallgassa.

16. A nyilatkozatot a meghallgatottal alá kell írni, ha az több oldalra terjed ki, az utolsó sor után minden oldalon, az aláírás megtagadása esetén e tényt az ok megjelölésével és két tanú aláírásával szintén rögzíteni kell.

17. Ha az eljárás alá vont munkavállaló előadásának a jegyzőkönyvbe fel nem vett részét fontosnak ítéli meg, a vizsgálat befejezéséig kérheti annak jegyzőkönyvbe foglalását. Az ilyen irányú kérelmet teljesíteni kell.

18. A vizsgálat lezárását követően a jegyzőkönyvet a vizsgálat vezetőjének és a jegyzőkönyvvezetőnek aláírásával le kell zárni.

19. A jegyzőkönyv fejezetét, a meghallgatottak személyi adatait, a szembesítéseket és a vizsgálat során tett megállapításokat a jegyzőkönyvben egész hasábosan, míg a nyilatkozatokat a jobboldali részben háromnegyed hasábosan kell rögzíteni.

20. A jegyzőkönyvben a törlést áthúzással úgy kell végezni, hogy az eredeti szöveg olvasható maradjon. A törlés megtörténtét, az esetleges közbeszúrást a jegyzőkönyv bal hasáb részén kell feltüntetni. Ezt a meghallgatottal külön alá kell írni.

21. Ha a vizsgálatot nem személyesen a jogkör gyakorlója folytatja le, részére – ez irányú utasítása alapján – írásbeli összefoglaló jelentést kell készíteni.

A jelentésnek tartalmaznia kell

- a) az eljárás alá vont munkavállaló nevét és személyi adatait,
- b) mikor és milyen szám alatt, milyen alapos gyanú alapján indították meg az eljárást,
- c) a vizsgálóbiztos által megállapított tényállást,
- d) az eljárás alá vont munkavállaló védekezését,
- e) a védekezéssel kapcsolatos állásfoglalás részletes kifejtését,
- f) a döntés meghozatalához figyelembe vehető körülményeket.

22. Ha a vizsgálatot vizsgálóbiztos folytatta le, a jogkör gyakorlója az eljárás alá vont munkavállalót személyesen is meghallgathatja. Kötelező a személyes meghallgatás, ha azt az eljárás alá vont munkavállaló kifejezetten írásban kéri. A személyes meghallgatásról jegyzőkönyvet kell felvenni.

Ez utóbbi esetben az ügy összes iratát a kárigény érvényesítése céljából – erre történő határozott utalással – az illetékes igazgatási feladatokat ellátó szervezeti egység útján a jogi képviselői szerv részére kell megküldeni.

d) a kártérítés mérséklésének nincs helye, ha a károkozás:

- bűncselekmény vagy szabálysértés elkövetésével,
- ittas vagy önhibájából bódult állapotban, illetőleg kábító vagy bódító szerek hatása alatt történt

e) a kártérítés részletfizetési kedvezménye legfeljebb 12 hónap és legalább havi 1000 Ft lehet. Ettől eltérni csak rendkívüli méltánylást igénylő esetben, a Jogi Igazgatóság egyetértésével lehet.

A méltányossági kérelmet a területileg illetékes igazgatási szervezet útján kell felterjeszteni.

VIII.

A határozat

1. A munkáltatói jogkörgyakorló döntését a lezárt vizsgálati jegyzőkönyvre vezeti rá.
2. A döntés során a munkáltatói intézkedést az összes körülmények – így különösen az okozott kár, az előidézett veszély, az eljárás alá vont munkavállaló korábbi munkavégzése és szociális körülményei – figyelembevételével, szabad mérlegelés alapján, úgy kell megállapítani, hogy annak a hátrány mellett egyéni és általános visszatartó hatása is legyen.
3. A határozat meghozatalánál nem szabad olyan körülményeket figyelembe venni, amelyek vonatkozóan az eljárás alá vont részére a védekezés lehetőségét nem biztosították.
4. Nincs akadálya annak, hogy a jogkörgyakorló ugyanazzal az eljárás alá vont munkavállalóval szemben egymástól különálló ügyekben ugyanazt a munkáltatói intézkedést alkalmazza.
5. Nem szabad olyan határozatot hozni, amelyben foglalt munkáltatói intézkedés az adott munkavállalóval szemben nem hajtható végre.
6. Indokolt határozattal meg kell szüntetni az eljárást, ha
 - a) az eljárás alá vont munkavállaló meghalt,
 - b) megállapítást nyert, hogy az eljárás alá vont munkavállaló nem követte el a terhére rótt cselekményt, illetve azt más követte el,
 - c) nem bizonyítható, hogy a mulasztásért, cselekményért, kárért, leltárhiányért az eljárás alá vont munkavállaló tartozik felelősséggel,
 - d) a szolgálati vétség (kárigény) elévült,
 - e) megállapítást nyert, hogy az eljárás alá vont munkavállaló ugyanezen cselekményét már munkajogi úton elbírálták,
 - f) munkáltatói intézkedés foganatosítása esetén a határozat meghozatala előtt az eljárás alá vont munkavállaló munkaviszonya megszűnt, vagy azt megszüntették,
 - g) munkáltatói intézkedés foganatosítása esetén az eljárás alá vont munkavállalót a határozat meghozatala előtt sorkatonai szolgálatra hívták be,

érdektelen tanú közreműködésével. Ebben az esetben az átvétel megtagadásának időpontját kell a kézbesítés időpontjának tekinteni.

18. A jogkörgyakorló a határozat kézbesítésétől számított 8 napon belül hivatalból vagy az eljárás alá vont munkavállaló kérelmére határozatot hozhat, ha a 13., 14., 15. pontokban körülírt valamely kérdésben nem határozott.

19. A kézbesítést követően 8 napon belül a határozat kijavításának van helye, ha az eredeti határozatban névcseré, hibás névírás, szám vagy számítási hiba, illetve más hasonló elírás történt.

20. A kijavító vagy kiegészítő határozat ellen külön is jogorvoslatnak van helye. A kijavításra, kiegészítésre irányuló kérelem azonban a jogorvoslati és végrehajtási határidőket nem érinti.

IX.

Különleges eljárási szabályok

1. A szolgálati vétség elkövetésének alapos gyanúját bizonyító iratok (így különösen szakvizsgálati jelentés, alkoholszondás ittaság vizsgálati, illetve véralkohol vizsgálati jegyzőkönyv, eseménykönyvi jelentés, megállapítási jegyzőkönyv) alapján a további eljárás mellőzésével határozat hozható, ha azt a hibáztatott munkavállaló két tanú aláírásával igazolt jelenlétében, vagy saját kezűleg olyan záradékkal látja el, hogy a megállapításokat elfogadja, azokra nézve érdemi észrevételt nem tesz. A munkavállaló a záradékolást 48 óras gondolkodási időhöz kötheti. Amennyiben a munkavállaló ezen időtartam után a záradékolást megtagadja, vagy nem nyilatkozik, az általános eljárási szabályok az irányadók. A záradék szövegének tartalmaznia kell az arra történő határozott utalást, hogy a munkavállaló e nyilatkozatát annak tudatában teszi meg, miszerint a záradékolt iratok alapján a munkáltató vele szemben hátrányos jogkövetkezményt és/vagy kártérítésre kötelezést fog alkalmazni.

2. Az eljárás mellőzésével hozott határozatot a jegyzőkönyv felvételét követő 15 napon belül kézbesíteni kell, illetve ennek akadályá esetén ajánlott küldeményként postára kell adni.

3. Az előző pontban foglaltak az irányadók akkor is, ha a munkavállaló csak mérlegelési jogkörbe tartozó személyi körülményekre kiterjedő észrevételeket vezet az iratokra.

4. Büntető (szabálysértési) eljárást követően a további eljárás mellőzésével határozat hozható akkor, ha az elkövetett vétséggel kapcsolatos tényeket, az eljárás alá vont munkavállaló javára és terhére szolgáló körülményeket jogerősen befejezett eljárás során az eljárás alá vont munkavállaló védekezésére is kiterjedően már tisztázták.

X.

Jogorvoslat, végrehajtás

1. A munkáltatói jogkör gyakorlója a határozat kézbesítését követő 30 nap elteltével – az eredménytelen vagy megghiúsult egyeztetés idejét is beleértve – köteles az eljárás alá vont munkavállalót nyilatkoztatni arra nézve, hogy nyújtott-e be keresetet. A munkavállaló köteles nyilatkozatot tenni. Keresetbenyújtás esetén az iratokat a Jogi Igazgatóság illetékes igazgatási feladatokat ellátó szervezeti egysége útján a jogi képviseleti szervhez kell megküldeni.

2. A határozat azon a napon válik végrehajthatóvá, amelyen
a) az egyezséget írásba foglalták,

5. Ahol állandó vizsgálóbiztos működik, ott a vizsgálóbiztos, ahol ilyen nincs, ott a jogkörgyakorlója köteles gondoskodni a nyilvántartás vezetéséről.
6. A munkáltatói intézkedések nyilvántartó lapjára, valamint munkabér nyilvántartó lapra történő előjegyzések az általános szabályok figyelembevételével a humánszolgáltató egységek feladata a végrehajtásra előírt szabályok alapján.
7. A jogerős határozatot (egyezséget) a munkáltatói intézkedések nyilvántartó lapján, a munkabért is érintő rendelkezéseket a munkabér nyilvántartáson elő kell jegyezni. A munkáltatói intézkedések nyilvántartása a szolgálati táblázat mellékletét képezi.
8. A nyilvántartásba vételt követően az eljárás megindításának alapjául szolgáló iratokat az erre a célra rendszeresített ügyiratba kell helyezni, s további intézkedések csak az ügy száma alatt fogantathatók.
9. Ha az eljárás megindításának alapjául szolgáló iratokat ügyirat tartalmazza, azokat abból ki kell emelni a kiemelés egyidejű bejegyzésével és a két ügyiratot a továbbiakban kapcsolatos ügyiratként kell kezelni.
10. Az eljárás során keletkezett iratokat a vizsgálói jelentés kivételével 2 példányban kell készíteni.
11. Az előkészítő iratok eredeti példánya a vizsgálati anyagot képezi, míg esetleges jogorvoslati eljárás esetén a bíróság részére a másolati példányokat kell megküldeni.
12. A vizsgálati jelentés a jogkörgyakorló és az általa megbízott vizsgálóbiztos közötti belső irat, ezért az a munkaügyi jogvitában eljáró szervek részére nem küldhető meg.
13. A kiadmányokat időrendi sorrendben, az ügyszámot követő alszámmal is el kell látni.
14. A határozatot annyi példányban kell elkészíteni, hogy a későbbi felhasználás is biztosítható legyen.
15. A címzett részére mindig a kiadmányok eredeti példányát kell kézbesíteni. A határozat eredeti példányát azonban kiadni nem lehet.
16. Munkáltatói intézkedést, illetve kártérítésre kötelezést tartalmazó ügyirat egyéb ügyirathoz nem csatolható, ilyen ügyekben a peres iktatásra vonatkozó általános szabályok sem alkalmazhatók. Újabb kötelezettségszegés esetén azonban a határozatok egy példányát csatolni kell.
17. A határozat jogerőre emelkedését követően a végrehajtás előjegyzése az ügyirat külzetén történő szignálással történik. Ha a határozatot nem a létszámban tartó szolgálati főnökség hozta, azt végrehajtás céljából részére meg kell küldeni.
18. Amennyiben az ügy jellege vagy más körülmény azt indokoltá teszi, kivételesen végrehajtási ügyirat is felfekthető. Ennek kezelésére az általános szabályok az irányadók, de a kapcsolatos jelleget fel kell tüntetni.
19. Az ügy végleges lezárását követően az ügyiratot külön irattárban kell elhelyezni.

5. számú melléklet a MÁV Zrt. Kollektív Szerződéséhez

A kereskedelmi szolgálatot ellátók jegyeladási jutaléka

1. Jegyeladási jutalék az alábbi jogcímeneken fizethető:

- a) helyi forgalmú bárca- és kéregjegy bevétel (gépi jegykiadásnál is),
- b) helyi forgalmú úrjegy és reformjegy bevétel,

2. Jegyeladási jutalékra jogosult a jegyeladást rendszeresen végző forgalmi személyzet.

3. A jegyeladási jutalék összegét az alábbiak szerint kell megállapítani.

Forgalmi személyzet által rendszeresen végzett jegyeladási tevékenység esetén az elért bevételek után	2,0 %, de legalább 500 Ft/hó
Forgalmi személyzet által végzett számadói tevékenység során a főszámadás 301. kódszáma alatt beállított havi készpénzbeszállítás összege után	0,2 %, de legalább 1.000 Ft/hó

9. számú melléklet a MÁV Zrt. Kollektív Szerződéséhez

Azon munkakörök és tevékenységek felsorolása, amelyeket ellátó munkavállalók gondatlan károkozásuk esetén 3 havi átlagkeresetük mértékéig marasztalhatóak

Valamennyi a MÁV Zrt.-nél készpénzzel, illetve bankkártyával kapcsolatos tevékenységet végző munkakör (pénztáros, bankszámlák kezelői, bankszámlák felett rendelkezni jogosultak)

Pályavasúti Üzletágnál:

állomásfőnök I-II-III.
alosztályvezető (nem jogkörgyakorló)
általános ügyviteli előadó
elemző-gazdálkodási szakelőadó III.
gazdálkodási koordinátor
szakaszmérnökség vezető
területi mérnök (TEB, PML)
vonalkelő szakaszmérnökség vezető
vezetőmérnök.

Társasági szolgáltatás Igazgatóságnál:

kiemelt beruházási projektkoordinátor
logisztikai szakelőadó
raktározási irányító
leltárellenőr

Jogi Igazgatóságnál:

az ÜDSZSZ vezetője
az ÜDSZSZ központ, illetve csoportjának vezetői

Belső Ellenőrzési Főosztály:

osztályvezető

Portfólió-gazdálkodási Igazgatóságnál:

portfólió fejlesztési és értékesítési osztályvezető
portfólió kezelési osztályvezető
portfóliófejlesztési szakértő II.
portfólióhasznosítási szakértő

Pénzügyi Igazgatóság:

spot, határidős ügyletek megkötői
adószakértők, és az adóbevallásért felelős munkavállalók
hitelfelvétellel és hitelállomány kezelésével foglalkozó munkavállalók

12. számú melléklet a MÁV Zrt. Kollektív Szerződéséhez
A MÁV Zrt. éves bérmegállapodása a MÁV Zrt. 2011. évi bérintézkedéseiről

Mértéke és eleme:

A MÁV Zrt. a nettó keresetek nominális szintjének változatlanóságát biztosítja az alacsony és közepes kereseti kategóriákban, ennek érdekében a 172.000 Ft/fő/hó alatti jövedelemmel¹ rendelkező munkavállalók vonatkozásában az alábbi táblázatban foglaltaknak megfelelő alaphéremelést hajt végre.

Alaphéremelés	Emelés (%)	Emelés (Ft)
90 000	4,1%	3 711
100 000	3,6%	3 586
110 000	3,1%	3 461
120 000	2,8%	3 339
130 000	2,5%	3 215
140 000	2,2%	3 090
150 000	2,0%	2 967
160 000	1,8%	2 843
170 000	1,6%	2 719
172 000	1,6%	2 694

A bérmegállapodás személyi hatálya:

A bérfejlesztés 2010. december 31-én és 2011. január 1-én egyaránt statisztikai állományban teljes- vagy részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók, akik 172.000 Ft/fő/hó alatti jövedelemmel rendelkeznek.

Vetítési alapja:

A bérmegállapodás személyi hatálya alá tartozó munkavállalók 2010. december 31-én érvényes havi jövedelme.

A végrehajtás időpontja:

2011. január 1-jei hatállyal, a 2011. januári bérek kifizetésével együtt, a 2011. februári bérfizetési napon.

További intézkedések:

A munkaerőpiaci pozíció erősítése, az egyszerűbb, átláthatóbb működés hatékonyságának növelése érdekében az aláíró felek az alábbiakban állapodnak meg.

- A teljes munkaidős foglalkoztatású munkavállalókra 2011. január 1-jétől hatályos személyi alaphér sávminimumokat és sávmaximumokat, illetve az ajánlott munkaköri bérrendszeri személyi alaphér minimumokat a 2. számú táblázat szerint kell alkalmazni.
- A személyi alaphér minimumok figyelembe veszik a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló jogszabályokat.

¹ A bérmegállapodásban a jövedelem a munkavállaló személyi alaphérének és a munkarend alapján irányadó műszakpótlékának együttes összege.

MMK	Savminimum	Ajánlott munkaköri bérrendszeri minimumok a MÁV-nál eltöltött munkaviszony alapján			Savmaximum
		5 év alatt	5-15 év	15 év felett	
6	90 000	92 000	94 000	96 000	114 000
7	90 000	92 000	94 000	96 000	114 000
8	94 000	96 000	98 000	100 000	127 000
8 kiemelt		98 000	100 000	102 000	
9	98 000	102 000	104 000	106 000	146 000
9 kiemelt		110 000	112 000	114 000	
10	110 000	114 000	116 000	118 000	165 000
10 kiemelt		124 000	126 000	128 000	
11	124 000	128 000	130 000	132 000	193 000
11 kiemelt		138 000	140 000	142 000	
12	142 000	146 000	148 000	150 000	232 000
12 kiemelt		164 000	166 000	168 000	
13	180 000	180 000	182 000	184 000	273 000
13 kiemelt		206 000	208 000	210 000	
14	216 000	216 000	218 000	220 000	339 000
15	250 000	250 000	252 000	254 000	427 000
16	320 000	320 000	322 000	324 000	551 000
17	415 000	415 000	417 000	419 000	698 000

2. számú táblázat: A MÁV Zrt. Munkaköri Kategóriákhoz tartozó 2011. évi személyi alapbérsávok és a 2011. január 1-től érvényes munkaköri bérrendszeri személyi alapbér minimumok