

A MÁV-HÉV Zrt.

határozatlan időtartamra szóló

Kollektív Szerződése



I. RÉSZ

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

A Kollektív Szerződés hatálya

1.§

1. A Kollektív Szerződés hatálya – a jelen § 2. pontjában foglaltak kivételével – kiterjed a **MÁV-HÉV Helyiérdekű Vasút Zártkörűen Működő Részvénytársaságra** (rövidített elnevezése: MÁV-HÉV Zrt.) mint munkáltatóra (a továbbiakban: Munkáltatóra) és annak valamennyi szervezeti egységére, valamint a Munkáltató valamennyi munkavállalójára, akinek a munkaviszonyára közvetlenül és elsődlegesen a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) rendelkezései az irányadóak.
2. Nem terjed ki a Kollektív Szerződés hatálya az Mt. 208. § (1) és (2) bekezdése hatálya alá tartozó munkavállalóra.
3. A Kollektív Szerződés határozatlan időtartamra szól.

A Kollektív Szerződés felépítése

2.§

1. A Kollektív Szerződés szerkezetileg elkülönítve tartalmazza
 - a) a Kollektív Szerződést megkötő felek közötti kapcsolatrendszer szabályait (a Kollektív Szerződés kötetmi része),
 - b) a MÁV-HÉV Zrt.-vel fennálló munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, gyakorlásuk és teljesítésük módját, valamint a rájuk vonatkozó eljárási rendet (a Kollektív Szerződés normatív része).
2. A Kollektív Szerződés mellékletei tartalmazzák:
 - 1. számú melléklet: Munkakörök, amelyeket betöltő munkavállalók szokásosan a telephelyen kívül végzik a munkájukat.
 - 2. számú melléklet: Megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatható munkakörök.
 - 3. számú melléklet: A hátrányos jogkövetkezmények és a munkavállalói kártérítési felelősség érvényesítésének rendje.

A Kollektív Szerződés megkötése és módosítása

3.§

1. A Kollektív Szerződést egyrészről: a Munkáltató nevében a Munkáltató vezérigazgatója vagy meghatalmazása útján az Mt. 208. § (1) bekezdés szerinti más vezetője, másrészről: a munkavállalók nevében az érdekképviselőtüket ellátó szervezetek – szakszervezetek – kötik meg, figyelemmel az Mt. 276. §-ában foglaltakra. A Kollektív Szerződés alkalmazása során képvisellel rendelkezőnek az Mt. 270. § (2) bekezdésének b) pontja szerint azt a szakszervezetet kell tekinteni, amely alapszabálya szerint a MÁV-HÉV Zrt.-nél képviselőtjére jogosult szervezet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik.



2. Ha a szakszervezetek Kollektív Szerződéssel kapcsolatos álláspontjai egymástól eltérnek – közös álláspontjuk kialakítása érdekében –, a Munkáltató felkérésére egyeztetést folytathatnak le.
3. A Kollektív Szerződés módosítására vonatkozó javaslatát a javaslattevő köteles valamennyi fél tudomására hozni. A módosító javaslattal kapcsolatos tárgyalást a tudomásszerzéstől számított 15 napon belül meg kell kezdeni. A Kollektív Szerződés módosítására egyebekben az e §-ban foglalt rendelkezéseket kell alkalmazni.

Kollektív Szerződés felmondása

4.§

A Kollektív Szerződés felmondásának jogát írásban három hónapos felmondási idő közbeiktatásával lehet gyakorolni úgy, hogy a felmondási idő a felmondás jogát gyakorló fél által az új kollektív szerződésre vonatkozó javaslata átadásának időpontjától kezdődik.

A Kollektív Szerződés közzététele és az abban foglaltak megismertetése a munkavállalókkal

5.§

1. A Munkáltató köteles a Kollektív Szerződést a munkavégzési helyeken kifüggeszteni vagy olyan módon elhelyezni, hogy ahhoz a munkavállaló akadályoztatás nélkül munkaidejében hozzáférhessen.
2. A Munkáltató köteles ellátni a Kollektív Szerződés egy-egy példányaival azt a munkavállalót, akinek munkaköri kötelessége a Kollektív Szerződés rendelkezéseinek alkalmazása, valamint az üzemi tanács tagjait és a szakszervezet munkahelyi tisztségviselőit.
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).
4. A munkáltató kötelezettséget vállal a Kollektív Szerződésnek az intraneten, valamint a helyben szokásos módon való közzétételére.

II. RÉSZ
A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS KÖTELMI RÉSZÉ
A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉST KÖTŐ FELEK KÖZÖTTI
KAPCSOLATRENDSZER

**A munkáltató és a szakszervezetek közötti
kapcsolat alapelvei**

6.§

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 szerződészerűen gyakorolhassa.
- e) A felek közötti kapcsolat rendszeres és folyamatos.
- f) A felek törekednek a konfliktusok megelőzésére, illetőleg a kialakult konfliktusok békés megoldására.

A szakszervezeti tevékenység elismerése és elősegítése

7.§

1. A Munkáltató – a hatályos jogszabályok rendelkezései szerint – elismeri, elősegíti és támogatja a képviselettel rendelkező szakszervezeteket, valamint érdekképviseleti és érdekvédelmi tevékenységüket.
2. A munkáltató valamennyi – a munkáltatónál képviselettel rendelkező – szakszervezet vonatkozásában érvényre juttatja az egyenlő bánásmód követelményét.

A szakszervezetek tárgyi és infrastrukturális támogatása

8.§

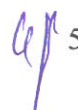
A szakszervezetek tárgyi és infrastrukturális támogatásának konkrét szabályait külön megállapodás határozza meg.

A szakszervezetet megillető munkaidő-kedvezmény igénybevétele

9.§

1. A szakszervezet a munkaidő-kedvezmény igénybevételét – előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve –
 - 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 nappalkorábban köteles bejelenteni a munkaidő-kedvezményt igénybe vevő munkavállaló munkáltatói jogkörgyakorlójának.

2. Az 1. b) pontban foglaltaktól eltérően – az előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetben, így különösen, de nem kizárólag –, ha az igénybevételt
 - a) a munkáltatóval való tárgyalás,
 - b) az Mt. 272. § (7) bekezdés szerinti képviselő,
 - c) munkaviszonyra vonatkozó szabályban rögzített valamely jogvesztő határidő megtartása,
 - d) a szakszervezet központi döntéshozó szerve rendkívüli ülésének összehívásateszi szükségessé, a bejelentés az igénybevételt megelőzően legkésőbb 1 nappal korábban is közölhető.
Az előzőek szerinti körülményeket a szakszervezet köteles a bejelentésben feltüntetni.

 5

III. RÉSZ

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS NORMATÍV RÉSZÉ

A MUNKAVISZONYBÓL SZÁRMAZÓ JOGOK ÉS KÖTELEZETTSÉGEK, EZEK GYAKORLÁSÁNAK ÉS TELJESÍTÉSÉNEK MÓDJA, VALAMINT AZ EZEKKEL KAPCSOLATOS ELJÁRÁSI REND

1. FEJEZET

A MUNKAVISZONY

A munkaviszony létesítése

10.§

1. A munkaviszony létesítése során, egyenlő alkalmazási feltételek megléte esetén az alábbi személyeket kell, a feltüntetett sorrend figyelembevételével előnyben részesíteni:
 - a) azon volt munkavállalót, akinek ezen korábbi munkaviszonya az önhibáján kívül szűnt meg,
 - b) a munkavállaló gyermekét és házas(élet)társát.

A munkavégzés helye

11.§

A kollektív szerződés 1. számú melléklete tartalmazza elsődlegesen azokat a munkaköröket, amelyek betöltése során a munkavállaló a munkáját – a munka természetéből adódóan – szokásosan telephelyen kívül végzi.

A munkaviszonyra vonatkozó nyilatkozatok alakszerűsége

12.§

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

- a) a további munkaviszony, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony előzetes bejelentését,
- b) a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás (Mt. 53. §) elrendelését,
- c) a munkavégzés alóli mentesülést, ha az a munkáltató engedélyén alapszik [Mt. 55. § (1) bekezdés j) pont],
- d) készenlét elrendelését [Mt. 110-112. §],
- e) rendkívüli munkavégzés elrendelését [Mt. 108. §],
- f) bármilyen jellegű szabadság kiadását és igénylését,
- g) a munkaviszony megszűnésekor, illetve megszüntetésekor a munkakör átadását-átvételét,
- h) a munkáltatói jogkör gyakorlójának személyéről szóló értesítést [Mt. 46. § (1) bekezdés h) pont].

6/6

Próbaidő 13.§

1. A próbaidő hossza **3 hónap**.
2. A próbaidő mértéke **legfeljebb 6 hónap**, ha a munkavállaló foglalkoztatásához, a munkakör betöltéséhez komplex szaktudás különleges szakismeret megszerzése szükséges, különösen, ha a munkakör betöltéséhez szükséges alapképzés megszerzése eléri vagy meghaladja a hat hetet.

Összeférhetetlenség 14.§

1. Hozzá tartozók [Mt. 294. § (1) bekezdés b) pontja] nem foglalkoztathatók – a Munkáltató normatív utasításának eltérő rendelkezése hiányában – olyan munkakörben), amelyekben egymással közvetlen alá- illetve fölérendeltségi, elszámolási, vagy ellenőrzési viszonyba kerülhetnek.
2. A munkavállaló a munkaviszonya fennállása alatt további munkaviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését köteles előzetesen írásban a munkáltatónak bejelenteni.

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás szabályai 15.§

1. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen a **66** beosztás szerinti **munkanapot** vagy az **528 órát** nem haladhatja meg.
2. A munkavállalót a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás tartamára a kollektív szerződés 46. §-a szerinti pótlék illeti meg.

A munkaviszony megszüntetésének korlátai 16.§

Az Mt. 66. §-ban foglaltakon túlmenően a munkáltató működésével összefüggő okból csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg a munkáltató felmondással annak a munkavállalónak a munkaviszonyát, aki legalább 20 évi folyamatos (megszakítás nélküli) MÁV-HÉV Zrt. vagy annak jogelődje által folyamatosnak elismert munkaviszonnyal rendelkezik.

A munkavállaló egészségügyi alkalmasságában bekövetkezett változás esetén alkalmazandó szabályok 17.§

1. Amennyiben a munkavállaló a foglalkozás-egészségügyi vizsgálaton **ideiglenesen nem alkalmas** minősítést kap, a minősítés kiállításának napjától **legfeljebb kettő hónapig** a munkáltató a munkavállaló kérésére köteles megvizsgálni az alkalmatlanság időtartamára más, a szakmai képzettségének, gyakorlatának, képességének megfelelő munkakörbe helyezhetőségét.

- 1.1. A munkavállaló a munkakör-keresés időtartama alatt távolléti díjra jogosult.
 - 1.2. Amennyiben a munkavállaló más munkakörbe helyezhető és a munkavállaló a munkaszerződés ideiglenes alkalmatlanság tartamára szóló módosítását elfogadja, a munkavállaló legalább változatlan alapbérre jogosult.
 - 1.3. Amennyiben a munkáltató munkakör keresésére folytatott eljárása eredménytelen, a munkavállaló az ideiglenes alkalmatlanság felülvizsgálatának jogerős lezárultáig díjazásra nem jogosult. Amennyiben a munkakör-keresés azért eredménytelen, mert a munkavállaló a felajánlott munkakört nem fogadja el, a távolléti díjra jogosultság tartama egy hónap.
2. Amennyiben a munkavállaló foglalkozás-egészségügyi vizsgálat során kapott minősítés alapján a munkaköri feladatainak ellátására **korlátozásokkal alkalmas**, a munkáltató a munkavállaló kérésére a minősítés megállapításának napjától **legfeljebb egy hónapig** köteles megvizsgálni a munkavállaló más, a szakmai képzettségének, gyakorlatának, képességének megfelelő munkakörbe helyezhetőségét.
 - 2.1. A munkavállaló a munkakör-keresés időtartama alatt távolléti díjra jogosult.
 - 2.2. Amennyiben a munkáltató munkakör keresésére folytatott eljárása eredménytelen vagy a munkavállaló a felajánlott munkakört nem fogadja el, a munkavállaló munkaviszonya megszüntethető.

2. FEJEZET A MUNKAIDŐ

A RENDES MUNKAIDŐ

Fogalom meghatározások és értelmezések

18.§

1. A Kollektív Szerződés, illetőleg más munkaviszonyra vonatkozó szabályok alkalmazásában
- a) **munkaidő**: a munkavégzésre előírt idő, amely az előírt munkakezdéstől a munkavégzés befejezéséig terjed a megszakítások (pl.: osztott munkaidő alkalmazása esetén a munkamentes rész) és a munkaidőbe be nem számítható szünetek nélkül,
 - b) **munkaidőkeret alatt teljesítendő munkaidő**: az alkalmazott munkaidőkeretben az általános munkarend szerinti munkanapok – ide nem értve az általános munkarend szerint munkanapra eső munkaszüneti napot – száma és a munkavállalóra irányadó napi munkaidő mértékének szorzata által meghatározott munkaidő-mennyiség,
 - c) **munkaidő-beosztás**: a munkaidőkeret alatt teljesítendő munkaidő felosztása munkanapokra, valamint az egyes munkanapokon a munkakezdési, a munka-befejezési időpontok, valamint a munkavégzés időtartamának meghatározása. A munkaidő-beosztás körébe tartozik az általánostól eltérő munkarendben foglalkoztatottak pihenőnapjának (pihenőidejének) meghatározása is,
 - d) **délutáni munkavégzésnek** minősül a munkavégzésnek azon része, amely időtartama 14 és 22 óra közé esik, függetlenül annak hosszától.
 - e) **éjszakai munkavégzésnek** minősül a munkavégzésnek azon része, amely időtartama 22 és 06 óra közé esik, függetlenül annak hosszától.
 - f) **általános munkarend** esetében a munkaidőt naptári hetente főszabályként öt napra, hétfőtől péntekig kell beosztani,
 - g) **többműszakos munkarendű** az a munkahely, illetőleg munkakör, ahol a napi üzemelési (szolgálati) idő meghaladja a napi teljes munkaidőt, és ezért a munkavállalók egy-egy napon belül rendszeresen egymást váltva végzik azonos tevékenységüket, ezen belül:
 - fa) **kétműszakos** a munkarend, ha munkavállalók egy munkanapon belül egymást egy alkalommal váltva végzik azonos tevékenységüket,
 - fb) **három műszakos** a munkarend, ha munkavállalók egy munkanapon belül egymást két alkalommal váltva végzik azonos tevékenységüket,
 - h) **megszakítás nélküli munkarendben** végzett munka a megszakítás nélkül (éjjel-nappal, szünnap nélkül) üzemelő szolgálati helyen munkában töltött idő, amennyiben a munkavállaló részére bármely naptári napon előírható munkavégzési kötelezettség, ha a munkavégzés megfelel az Mt. 90.§ a) pontjában foglalt feltételeknek.
 - i) **forgalmi végrehajtó munkakör**: olyan munkakörök, melyek a vasúti közlekedés zavartalan biztonságát biztosítják, különösen HÉV forgalmi szolgálattevő, üzemegységi diszpécser, vonatjelentő őr, naplózó, váltókezelő, járművezető, fődizpécser, forgalmi zavarelhárító, vonatvezető, pilóta, utastájékoztató, jegyvizsgáló, jegyellenőr, vezető

jegyvizsgáló, karbantartó szakmunkás, peronőr, HÉV pótló buszt irányító diszpécser és HÉV mozdonyvezető.

A munkaidő mértéke

19.§

1. A teljes napi munkaidő **8 óra** (általános teljes napi munkaidő). A teljes napi munkaidő legfeljebb **12 órára** emelhető, ha a munkavállaló készenléti jellegű munkakört lát el. Munkaszerződésben meg lehet állapodni arra vonatkozóan, hogy a munkáltató csak a teljes munkaidő egy részére alkalmazza a munkavállalót (részmunkaidő).
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 beosztás szerinti napi 6 órát nem haladhatja meg.
3. Az Mt. 91. §-a alapján készenléti jellegűek az alábbi munkakörök:
 - a) biztosítóberendezés műszerész (ideértve a gyakornokot és a csoportvezetőt is),
 - b) állomási műszerész,
 - c) áramellátási műszerész,
 - d) elektrikus,
 - e) energia diszpécser,
 - f) energia operátor,
 - g) forgalmi szolgálattevő,
 - h) fődiszpécser,
 - i) másodelektrikus,
 - j) műszaki diszpécser,
 - k) HÉV naplózó,
 - l) segédelektrikus,
 - m) HÉV üzemegységi diszpécser,
 - n) HÉV váltókezelő, váltóőr,
 - o) HÉVvonatjelentő őr, térközőr,
 - p) felsővezeték szerelő,
 - q) készenléti pályamunkás,
 - r) forgalmizavar-elhárító,
 - s) vasúti járműszerelő – váltócsoportos,
 - t) Schörling járművezető
 - u) forgalmi tanuló (utazó- és nem utazó munkakörökben egyaránt).

Munkaidőkeret

20.§

1. A MÁV-HÉV Zrt. munkavállalóinak foglalkoztatása **háromhavi munkaidőkeretben** történik.
2. A HÉV járművezetői munkakörben dolgozó munkavállalók részére csak **havi munkaidőkeret** határozható meg.

10

A munkarendek meghatározása

21.§

1. A Munkáltatónál alkalmazható munkarendek az alábbiak:
 - a) általános munkarend;
 - b) többműszakos munkarend:
 - ba) kétműszakos munkarend,
 - bb) három műszakos munkarend;
 - c) megszakítás nélküli munkarend.
2. Az adott szolgálati helyen alkalmazható, az üzemidőhöz, a technológiához, és az azokból következő munkafeladatokhoz igazodó munkarendeket – munkaköri csoportosításban – valamint ehhez kapcsolódóan a munkaidő kezdetét és végét a munkáltató jogosult meghatározni.
3. A munkáltató köteles a munkarend tervezetét tájékoztatás céljából írásban eljuttatni a Kollektív szerződés megkötésére jogosult szakszervezet(ek)nek.
4. A munkarend, valamint a munkaidő kezdetének és végének meghatározása során az Mt. 6. § (3) bekezdése szerint a munkáltató méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni a munkavállaló érdekeit is, különös tekintettel a tömegközlekedéssel történő munkába járás körülményeire. Az egyoldalú meghatározás nem okozhat a munkavállalónak aránytalan sérelmet.
5. A munkarend megváltoztatása a munkaidőkeret kezdő napjával történhet meg. A munkaidőkeret alatt erre csak különösen indokolt esetben és a humánerőforrás osztályvezető előzetes engedélyével kerülhet sor.

A NAPI MUNKAI DŐ BEOSZTÁSÁNAK SZABÁLYAI

A munkaidő-beosztás általános szabályai

22.§

1. A tárgyhónapra irányadó munkaidő-beosztást hét nappal korábban a tárgyhónapra előre írásban kell közölni a munkavállalóval. Megszakítás nélküli munkarendben a tárgyhónap egészére a pihenőidőket, ideértve a munkáltató által kiadott szabadságot is meg kell jelölni.
2. Az adott szolgálati helyeken a kezdés-végzés-leváltás időpontját az üzemidő, a munkába járás lehetőségei figyelembe vételével kell kialakítani. E kialakítás során tekintettel kell lenni a helyben szokásos gyakorlatra, különös tekintettel a munkába járás körülményeire.
3. A munkaidő-beosztás fajtái
 - a) egyenlő (valamennyi munkanapon azonos a teljesítendő munkaidő),
 - b) egyenlőtlen [a munkafeladatok függvényében a munkanapokra (szolgálatokra) a beosztott, teljesített munkaidő eltérő mértékű],
 - c) kötetlen [az Mt. 96.§ (2) bekezdésében foglaltak szerint],
 - d) rugalmas (a munkaidő beosztását és felhasználását a munkaidő felét el nem érő részben a munkavállaló, egyebekben a Munkáltató határozza meg),
 - e) osztott munkaidő [a napi munkaidőt (szolgálatot) kettő részletben kell teljesíteni].



11

4. A munkaidő-beosztásnál- a munkakörhöz kapcsolódó előkészítő és befejező munkák időtartamát is figyelembe kell venni.
5. A munkáltató a HÉV járművezetők munkaidejét úgy köteles beosztani, hogy a menettechnológia rendeltetésszerű működése biztosított legyen (technológiai idő). A technológiai idő a munkaidő része.

A technológiai időt az alábbiak szerint kell megállapítani:

- 6 órát meg nem haladó startoknál **1x20 perces** technológiai időt,
 - 6 órát meghaladó, de 9 óránál nem hosszabb startoknál **1x10 perces** technológiai időt,
 - 9 óránál hosszabb startoknál **1x15 perc** technológiai időt kell biztosítani.
6. A HÉV járművezetői munkakörben dolgozó munkavállalók beosztás szerinti rendes munkaideje legfeljebb **12 óra**, melyből a járművezetéssel töltött idő legfeljebb **10 óra**. A napi kezdő és befejezési időt a tényleges technológiai idők figyelembe vételével kell megállapítani. A fordák kialakításáról vagy módosításáról a munkáltató az erre irányuló döntés meghozatala előtt lehetőség szerint 15 nappal előzetesen köteles egyeztetni a szakszervezetekkel. Amennyiben az egyeztetés nem vezet eredményre, konzultációt kell tartani az üzemeltetési vezérigazgató-helyettes bevonásával. Az így kezdeményezett konzultáció időtartama alatt a döntés nem hajtható végre.
 7. A megszakítás nélküli munkakörökben a munkavállaló egybefüggően legfeljebb **6 munkanapra** osztható be. A munkavállaló írásbeli hozzájárulása alapján a beosztásban maximum **9 nap** munkavégzés rendelhető el, mely hozzájárulás csak a tárgy évben, illetve alkalomhoz kötötten vehető figyelembe.

Az általános munkarendű munkavállalók munkaidő-beosztása

23.§

1. Az általános munkarendű munkavállalók munkaideje – feltéve, hogy az e §-ban meghatározott más munkaidő-beosztásokat nem alkalmaznak – az egyes munkanapokra – függetlenül azok elnevezésétől – egyenlően oszlik meg.
2. Azokon a szolgálati helyeken, illetőleg azokban a munkakörökben, ahol a munkafeladatok egyenlőtlenül jelentkeznek, egyenlőtlen munkaidő-beosztást lehet alkalmazni, munkaidő-beosztás 22. § szerinti közlésével, illetve annak 24. § szerinti módosításával.
3. Rugalmas munkaidő-beosztás alkalmazható a nem fizikai állományú, általános munkarendű munkavállalók esetében, melynek részletes szabályait a munkáltató – a szakszervezetekkel előzetesen egyeztetett – utasításban jogosult megállapítani.

A munkaidő-beosztás módosítása

24.§

1. A munkavállaló előzetesen közölt tárgyhavi munkaidő-beosztását a Munkáltató legalább három nappal korábban módosíthatja. A munkaidő-beosztás módosítása utólag is ellenőrizhető módon, áthúzással, és a módosítást végző személy egyidejű aláírásával történik.

4/12

A módosításról a munkavállalót egyidejűleg írásban, ha erre a határidő tartása miatt nincs lehetőség, akkor telefonon (hívás, sms, egyéb szöveges üzenet) vagy más, arra alkalmas módon kell értesíteni.

A vezénylés eredeti adatainak a változtatás után is olvashatónak kell maradnia.

2. A munkaidő-beosztás három napon belül csak:
 - a) a munkavállaló írásbeli kérelmére,
 - b) a Munkáltató által kezdeményezett, a munkavállalóval kötött írásos megállapodás alapján módosítható.

A b) pont alkalmazása esetén a munkavállalót a kollektív szerződés 47. §-a szerinti pótlék illeti meg.

3. Nem kell a munkavállalóval megállapodást kötni, ha a módosításra az Mt. 108. § (2) bekezdésében foglaltak miatt kerül sor.

Osztott munkaidő

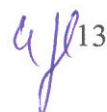
25.§

1. Osztott a munkaidő beosztás akkor, ha a napi munkaidőt két részben kell munkában tölteni. Az osztott munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóknál a két rész közötti megszakítás **2 óránál** kevesebb és **6 óránál** több nem lehet. A két rész közötti megszakítás ideje nem munkaidő.
2. A két rész együttesen nem haladhatja meg a napi **12 órát**, a munkaidő kezdete és vége közötti idő a megszakítással együtt a **14 órát**.
3. Osztott munkaidőben foglalkoztathatók a forgalmi végrehajtó munkakörben dolgozó munkavállalók.
4. Osztott munkaidő alkalmazása esetén az osztott szolgálatra a munkavállalót a kollektív szerződés 39. §-a szerinti pótlék illeti meg.

A rendes munkaidőre vonatkozó egyéb rendelkezések

26.§

1. Amennyiben a munkavállaló munkáltató általi meghallgatása szükséges, akkor az alábbiak szerint kell eljárni:
 - a) A meghallgatásra elsődlegesen a munkavállalóval előzetesen közölt munkaidő-beosztás szerinti, vagy a munkaidő-beosztás megfelelő módosításával rendes munkaidőben kell sort keríteni.
 - b) Ha a munkavállaló a) pont alapján történő meghallgatása az előzetesen közölt munkaidő-beosztáson belül a munkakör jellege vagy egyéb ok miatt nem lehetséges,

 13

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. 99. § (2) 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.

A napi munkaidő kezdetére és végére vonatkozó általános szabályok

27.§

1. A MÁV-HÉV Zrt.-nél foglalkoztatott munkavállalók esetében a napi munkaidő kezdetére és végére vonatkozó általános szabályoktól legfeljebb másfél óra eltérést a munkáltatói jogkör gyakorlója és a szakszervezet megállapodásában lehet rögzíteni a humánerőforrás osztályvezető jóváhagyásával.
2. Napi munkaidő kezdete-vége egy műszakos munkaköröknél a szellemi és fizikai állományú munkavállalók esetében jellemzően a napi munkaidő kezdete és vége:

Fizikai:

Hétfőtől-péntekig 06.⁰⁰-14.²⁰ óráig vagy

Hétfőtől-csütörtökig 06.⁰⁰-14.³⁵ óráig és

Péntek 06.⁰⁰-13.²⁰ óráig.

Szellemi:

Hétfőtől-csütörtökig 07.⁰⁰-15.³⁵ óráig

Péntek 07.⁰⁰-14.²⁰ óráig

A HÉV pályafenntartás szellemi és fizikai állományú munkavállalói:

Hétfőtől-csütörtökig 06.³⁰-15.⁰⁵ óráig

Péntek 06.³⁰-13.⁵⁰ óráig

3. Készenléti jellegű munkakörökben:

06-18 óra, 18-06 óra,

07-19 óra, 19-07 óra

06.³⁰-18.³⁰ óra, 18.³⁰-06.³⁰ óra

07.³⁰-19.³⁰ óra, 19.³⁰-07.³⁰ óra

af14

3. FEJEZET

A RENDKÍVÜLI MUNKAI DŐK

A RENDKÍVÜLI MUNKAVÉGZÉS

28.§

1. Az Mt. 107. §-a alkalmazásában rendkívüli munkaidőnek minősül:
 - a) a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidő,
(ideértve különösen:
 - a heti pihenőnapon,
 - a munkaszüneti napon, és
 - a készenlét alatt
végzett munka munkaidejét is)
 - b) a munkaidőkereten felüli munkaidő,
időtartama.

Naptári évente munkavállalónként **300 óra** rendkívüli munkaidő rendelhető el, amelybe valamennyi rendkívüli munkaidő tartama beszámít. A járművezetői és a forgalmi végrehajtó munkakört betöltő munkavállalók részére évente munkavállalónként **250 óra** rendkívüli munkaidő rendelhető el azzal, hogy a munkavállaló és a munkáltató egyedi megállapodása alapján az elrendelhető éves rendkívüli munkaidő mértéke további **50 órával** emelhető.

A rendkívüli munkaidő elrendelése esetén a munkaidő-beosztás közlésekor – lehetőség szerint – pontosan meg kell határozni a rendkívüli munkaidőként elrendelt időtartam kezdő és befejező időpontját.

2. A munkáltató a rendkívüli munkavégzést írásban köteles elrendelni. Szóban is elrendelhető a rendkívüli munkavégzés, ha arra az Mt. 108. § (2) bekezdésében meghatározott esetek miatt kerül sor.
3. Az Mt. 108. § (2) bekezdésben meghatározott esetek körébe tartozik, – és így nem esik korlátozás alá – rendkívüli időjárás esetén, a forgalom fenntartása céljából elrendelt munkavégzés.
4. HÉV járművezetői munkakörben foglalkoztatottaknál rendkívüli munkaidő elrendelése esetén a munkaidő időtartama naponta – kivéve az Mt. 108. § (2) bekezdésében meghatározott eseteket – **12 óra**, a vezetéssel töltött idő mértéke a HÉV járművezetők esetében maximum **10 óra**.
5. A munkavállalót a rendkívüli munkavégzés időtartamára a kollektív szerződés 40. §-a szerinti ellenérték illeti meg.

A készenlét

29.§

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.

15

A Munkáltató a munkavállaló lakó-, illetve tartózkodási helyét – amennyiben az a munkavégzés helyére tekintettel elérhető – 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 annak megkezdése előtt legalább 1 héttel korábban és legalább 1 hónapra előre írásban – az 1. pontban foglaltak figyelembevételével – elrendelni. Írásbeli elrendelésnek minősül a készenléti beosztás elkészítése és annak a munkavállaló által kimutatható tudomásulvétele is.
3. A közölt készenléti beosztás legalább három nappal korábban módosítható, ha a munkáltató gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel.
4. Az elrendeléskor a munkáltatónak figyelemmel kell lennie az egyenlő bánásmód követelményének megtartására is.
5. A munkavállalót a készenlétet követően – amennyiben készenlét alatt munkavégzés elrendelésére nem került sor – nem illeti meg pihenőidő.
6. A készenlét időtartamára a munkavállalót a kollektív szerződés 50. §-a szerinti készenléti pótlék illeti meg.



4/16

4. FEJEZET A PIHENŐIDŐK

A munkaközi szünet

30.§

1. Amennyiben ezen §. további pontjai eltérően nem rendelkeznek, a munkaközi szünet mértékét az Mt. 103. § (1) bekezdésében foglaltak szerint kell meghatározni és azt az Mt. 103. § (4) – (6) bekezdéseiben foglaltaknak megfelelően kell kiadni.
2. A munkáltatói jogkör gyakorlója meghatározza azt az időtartamot, amelyen belül a munkavállaló jogosult a munkaközi szünetet igénybe venni.
3. A nem készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében, amennyiben az osztott munkaidő munkamentes részét megelőző beosztás szerinti munkaidő a hat órás tartamot nem haladja meg, a munkaközi szünet kiadható az osztott munkaidő munkamentes részében is. A munkavállaló jelenléti ideje ebben az esetben a munkamentes részben kiadott munkaközi szünet tartamával nem növelhető meg.

A megszakítás nélküli munkarendűek napi pihenőideje

31.§

1. A megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállaló napi pihenőideje **11 óra**.
2. Az 1. pontban foglaltaktól eltérően a napi pihenőidő időtartama – a munkavállaló írásbeli hozzájárulásával – legfeljebb **kilenc órára** csökkenthető.

Ebben az esetben az Mt. 104. § (4) bekezdésében foglaltakat – hivatkozással az Mt. 135. § (4) bekezdés d) pontjára – nem kell alkalmazni.

3. A napi pihenőidő, ha az a nyári időszámítás kezdetének időpontjára esik, legalább tíz, a 2. pont alkalmazása esetén legalább **nyolc óra**.

A megszakítás nélküli munkarendűek heti pihenőidejére vonatkozó eltérő rendelkezések

32.§

1. A megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalók beosztásában a heti pihenőidő a hét bármely napjára előre kijelölhető.
2. A megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatottak heti pihenőidejét oly módon is ki lehet jelölni, hogy két szolgálat között legalább **40 óra** megszakítás nélküli pihenőidő legyen. Ebben az esetben azonban a munkavállalónak a munkaidőkeret átlagában legalább **48 óra** heti pihenőidőben részesülnie kell.
3. A pihenőidőket a közölt munkaidő-beosztásban kell kijelölni és arról a munkavállalót

kimutathatóan értesíteni kell. A pihenőidőt annak kezdő és befejező időpontjai feltüntetésével kell kijelölni.

Szabadságok

33.§

1. A munkavállalót megillető szabadságokat órában kell kiadni, elszámolni és nyilvántartani.
2. A Munkáltató a szabadságot az Mt. 122. § (3) bekezdésében foglaltakra tekintet nélkül jogosult kiadni úgy, hogy arról a munkavállalóval előzetesen egyeztetni köteles, az egyeztetés megtörténtét köteles írásba foglalni. A szabadság kiadása során azonban a munkavállaló méltányos érdekeire figyelemmel kell lenni.
3. A munkavállaló a rendelkezése alatt álló évente tíz munkanap szabadságot – az Mt. 122. § (2) bekezdésétől eltérően – jogosult kettőnél több részletben is igénybe venni. A munkavállalónak a rendelkezése alatt álló szabadság igénybevételére vonatkozó kérelmét annak kezdete előtt legkésőbb hét nappal írásban közölnie kell. A munkavállaló előzetesen közölt munkaidő-beosztása a kérelem benyújtását követően a szabadság időbeli mértékét (óraszámát) érintően – a munkavállaló kifejezett írásbeli kérelmét kivéve – nem módosítható.

Pótszabadságok

34.§

1. Ha a forgalmi szolgálattevő munkavállaló nem állandó jelleggel végez föld alatt munkát, akkor:
 - 80-90 % felszín alatt töltött idő esetén **4 nap**
 - 70-80% felszín alatt töltött idő esetén **3 nap**
 - 60-70% felszín alatt töltött idő esetén **2 nap**
 - 50-60% felszín alatt töltött idő esetén **1 nap**pótszabadságra jogosult.
2. A munkavállalót az Mt. szabályai szerint és ott meghatározott mértékben illeti meg gyermek utáni pótszabadság.
3. Az apának gyermek születése esetére az Mt. szabályai szerint és az ott meghatározott mértékben illeti meg pótszabadság
4. Az alábbi termelésirányító munkakört betöltő munkavállalókat naptári évenként kettő munkanap rendkívüli szabadság illeti meg:
 - üzemvezető,
 - szolgálatvezető,
 - csoportvezető,
 - művezető.

A rendkívüli szabadságot a munkavállaló által megjelölt időpontban kell kiadni. A rendkívüli szabadság időtartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg.

18

Egészségügyi szabadnap
35.§

A női járművezetők részére kérésükre havonta maximum 2 egészségügyi szabadnapot kell kiadni, melyet igazolt, nem fizetett távollétnek kell tekinteni.



4/19

5. FEJEZET

A MUNKA DÍJAZÁSÁNAK SZABÁLYAI

A munka díjazásának alapvető szabályai

36.§

1. Valamennyi munkavállaló alapbérét havibérben. Ettől eltérően az Mt. 193. § (1) bekezdés szerinti behívás alapján foglalkoztatott munkavállaló alapbérét órabérben kell megállapítani. Ettől érvényesen eltérni nem lehet.
2. Ha a kollektív szerződés pótlékként vagy külön díjazásként az alapbér bizonyos százalékának a kifizetését rendeli el, azon időarányos kifizetést kell érteni (pl. az alapbér 50%-a egyenlő az egy órára eső alapbér 50%-a, szorozva a figyelembe veendő időtartalommal).
3. Az egy órára járó alapbér meghatározásakor a havi besorolási bért osztani kell az adott hónapra irányadó és az Mt. 93. § (2) bekezdése szerint meghatározott munkaidő-mennyiség óraszámával. Ez a rendelkezés megfelelően alkalmazandó a hosszabb teljes munkaidőben, illetve a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében is.

ALAPBÉREN KÍVÜLI BÉRFORMÁK

BÉRPÓTLÉKOK

A műszakpótlék

37.§

1. A többműszakos munkarendben foglalkoztatott munkavállalók műszakpótléka
 - a) a délutáni műszakban a 14 óra és 22 óra közötti munkavégzés esetén az alapbér **20%-a**;
 - b) az éjszakai műszakban az alapbér **50%-a**.
2. A megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalók műszakpótléka
 - a) a délutáni műszakban a 14 óra és 22 óra közötti munkavégzés esetén az alapbér **20%-a**;
 - b) az éjszakai műszakban az alapbér **50%-a**.
3. Műszakpótlék csak a ténylegesen teljesített munkaidőre, illetve a KSZ valamely rendelkezése által ilyennek elismert időtartamra számolható el.

Éjszakai pótlék

38.§

1. Azokat a munkavállalókat, akik műszakpótléokra nem jogosultak, és éjszakai munkát végeznek (22–06 óra között), az éjszakai munkavégzés tartamára az alapbérük **50%-ának** megfelelő összegű éjszakai pótlék illeti meg.

 20

Osztott munkaidő pótléka

39.§

Osztott munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókat a kétrészes szolgálati napokra **2.000,- Ft** összegű pótlék illeti meg.

A rendkívüli munkavégzés díjazása

40.§

1. Rendkívüli munkavégzés esetén a munkavállalót a rendes munkabérén felül az alábbi mértékű pótlékok illetik meg:
 - a) 150. óra rendkívüli munkaidőig – **50 %**,
 - b) 151-225. óra rendkívüli munkaidőig – **75%**,
 - c) 226-300. óra rendkívüli munkaidőig – **100%**.

Ettől függetlenül azonban a pihenőnapon (pihenőidőben), illetve a munkaszüneti napon teljesített rendkívüli munkavégzések díjazására az Mt. vonatkozó rendelkezései az irányadók.

2. A rendkívüli munkaidőket az elszámolás szempontjából külön kell nyilvántartani és felmerülésük jogcímén egyszeresen díjazni.
3. A felek megállapodhatnak, hogy a pótlék helyett ellenértékként szabadidő illeti meg a munkavállalót.
4. A kollektív szerződés 28. § 1. a) pont szerint a munkaidő-beosztásától eltérő munkavégzés tartamára járó rendkívüli munkavégzés díjazását a rendkívüli munkavégzés felmerülése hónapjára járó munkabérrel egyidejűleg kell megfizetni.

Vállalati gépjárművek rendszeres vezetésének pótléka

41.§

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,
 - c) az adott napra a munkavállaló részére menetlevelet állítottak ki.
2. A pótlék mértéke:
 - a) 8 órás műszaknál: **525,- Ft/műszak**,
 - b) 12 órás műszaknál:
 - ba) szerkocsinál, tehergépkocsinál **800,- Ft/műszak**,
 - bb) segélykocsinál **950,- Ft/műszak**
3. E paragrafus rendelkezéseit kell alkalmazni abban az esetben is, ha a munkavállaló által vezetett gépjárművet a Munkáltató bérlí vagy lízingeli.

21

Vasúti jármű egyéb mozdítását végzők pótléka
42.§

1. A járműtelepen belüli és azon kívüli, utasok nélküli, napi szinten történő, üzemi jelleggel végzett vasúti járműmozdítást, illetve jármű üzembe helyezést végző, nem járművezető munkavállalók, akik a munkáltatói jogkörgyakorlótól erre a kiegészítő tevékenységre megbízást kapnak, **vasúti járműmozdítói pótlékban** részesülnek.
2. A feladat ellátásához a munka-vállalónak érvényes és a díjazott időszakban egyéb kötelezettségek (oktatások, minősítő vizsgák) szempontjából is rendezett, vasúti járművezetői engedéllyel kell rendelkeznie.
3. A díjazás mértéke:
 - a) nappalos, egyműszakos munkakörben **800,- Ft/nap/fő**
 - b) váltócsoportos munkakörben: **1.200,- Ft/nap/fő**
 - c) Schörlingnél: **950,- Ft/műszak**
4. Nem adható megbízás olyan munkavállaló részére, aki teljes munkaidőben, kifejezetten csak járművezetői, járműmozdítási tevékenységet végez, vagy erre vonatkozóan prémiumkitűzéssel rendelkezik.

Kiemelt munkanapon járó pótlék
43.§

Ha a munkavállaló december 24-én legalább 4 óra időtartamban, illetve december 31-én 12 óra után legalább 4 óra időtartamban munkát végez, az aznapi munkabéren felül **100%-os** pótlék illeti meg. Ez a díjazás az egyenlőtlen és/vagy többműszakos munkavállalók közül azokat illeti meg, akik december 31-én kezdik meg a munkát.

Munkaszüneti napon járó pótlék
44.§

1. A munkaszüneti napon történő munkavégzésre kötelezett munkavállalót az az napi munkavégzésért járó alapbéren felül **200%** mértékű bérpótlék illeti meg. Ugyanez a pótlék illeti meg, ha a munkaszüneti nap vasárnapra esik, valamint húsvétvasárnap és pünkösdvasárnap.
2. Ez a pótlék a többműszakos munkavállalók közül azokat illeti meg, akik a munkaszüneti napon kezdik meg a munkát.
3. Ha a munkaszüneti nap a munkavállaló heti pihenőnapjával esik egybe és munkára berendelik, a heti pihenőnapon végzett munka ellenértékére vonatkozó szabályok szerint díjazás vagy szabadidő is megilleti.
4. Ha a munkavállaló a munkaszüneti napra előírt munkaidején felül végez munkát, részére ezt a munkaidőt a rendkívüli munka díjazásának szabályai szerint is el kell számolni



22

Alagúti pótlék

45.§

A munkavállalót, ha beosztása szerint föld alatt kell munkát végezni, a felszín alatt töltött munkaidő tartamára részére alagúti pótlék jár. Az alagúti pótlék összegét az alábbiak szerint kell megállapítani:

- $\text{alapbér} \times 0,15$ / az adott hónapra irányadó és az Mt. 93. § (2) bekezdése szerint meghatározott munkaidő-mennyiség óraszám \times alagútban töltött óraszám.

Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás pótléka

46.§

A munkavállaló a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás tartamára az alapbérének **10%**-ának megfelelő összegű pótlékra jogosult.

Munkaidő-beosztás módosításának pótléka

47.§

A munkaidő-beosztás módosítása ellenértékeként a jelen kollektív szerződés 24. §-ában foglalt 2. b) pont szerinti megállapodás esetén a munkavállalót módosított szolgálatonként **1.750,- Ft** rendkívüli átvezénylési pótlék illeti meg.

Rakodási pótlék

48.§

1. Rakodási pótlék fizetendő a gépkocsivezető beosztású munkavállalónak azokra a napokra:
 - amely napokon munkaidejében gépkocsival árut szállít,
 - gépkocsivezető beosztásban, besegítő rakodóként tevékenykedik (ezt a menetlevélen jelzi „BR”), amelynek során az adott rakományt a gépkocsi rakfelületén szabályosan, biztonságosan elhelyezi és rögzíti.
2. A rakodási pótlék mértéke a fuvarfeladat végrehajtáshoz rendelt gépjármű függvényében az alábbi:
 - személygépjárművel végzett áruszállítás esetén **300 Ft/munkanap**;
 - 3,5t megengedett össztömeget meg nem haladó tehergépjárművel végzett áruszállítás esetén **700 Ft/munkanap**;
 - 3,5t megengedett össztömeget meghaladó tehergépjárművel végzett áruszállítás esetén **900 Ft/munkanap**.
3. Nem fizethető ki rakodási pótlék abban a hónapban, ha a rakomány rögzítése és elhelyezése a gépkocsivezető, vagy a vele dolgozó rakodó beosztású munkavállaló hibája miatt nem az előírásoknak megfelelően történt és erre ellenőrzéskor bizonyítottan fény derül.

Felügyeleti pótlék

49.§

1. Azokban a munkakörökben, amelyekben munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy utasítás felügyelet alatti munkavégzést ír elő, a felügyeletet külön megbízás alapján ellátó munkavállalót a felügyelet idejére alapbére **20%**-ának megfelelő összegű pótlék illeti meg.
2. A felügyeleti pótlék megilleti a munkabiztonsági szempontú felügyeletet külön megbízás alapján ellátó, a vasúti közlekedés biztonságával összefüggő munkakört betöltő munkavállalót is.
3. A munkavállaló más munkavállaló felügyelete ellátását csak külön, erre irányuló, írásbeli megállapodás alapján köteles ellátni. A megállapodás alapján a munkavállaló felelősséggel tartozik a felügyelet alatt álló személyért, illetőleg annak munkavégzéséért.

Készenléti pótlék

50.§

A munkavállalót a készenlét tartamára az alapbér **20%**-ának megfelelő összegű készenléti pótlék illeti meg.

Munkabér előleg

51.§

1. Munkabér előleg a legalább 6 hónapi, főállású munkaviszonnyal rendelkező munkavállaló kérésére adható.
2. A munkáltatótól tanulmányi ösztöndíjban részesült, első munkaviszonyt létesített munkavállaló munkába lépése után – kérelmére – munkabér előlegben részesíthető.
3. A munkabér előleg felső határa – figyelembe véve a munkavállaló nettó munkabérét, valamint a munkabérét terhelő levonásokat is – a munkavállaló havi alapbére, de legfeljebb bruttó **300.000,- Ft**, visszafizetési ideje legfeljebb hat hónap.
4. 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.

Távolléti díj

52.§

1. A távolléti díj számításakor az Mt. szabályai az irányadók azzal az eltéréssel, hogy az Mt. 151. § (3) bekezdésében meghatározott korlátozást nem kell figyelembe venni.
2. A munkavállalót távolléti díj illeti meg különösen, de nem kizárólag:
 - a szabadság, pótszabadság tartamára,
 - a kötelező orvosi vizsgálata tartamára,
 - a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,

24

- a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára,
- hozzátartozója halálakor két munkanapra,
- általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre,
- amikor a munkáltató, ha a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napos időtartamra mentesíti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól,
- bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra, ha tanúként hallgatják meg,
- óra- vagy teljesítménybérezés esetén a napi munkaidőre, ha az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti nap miatt csökken a teljesítendő munkaidő,
- ha munkaviszonyra vonatkozó szabály, munkavégzés nélkül munkabér fizetését annak mértéke meghatározása nélkül írja elő,
- szakszervezeti munkaidő-kedvezmény időtartamára,
- üzemi tanács tagjának munkaidő-kedvezményének idejére,
- ha a munkavállaló az utasítás teljesítésének jogszerű megtagadása miatt nem végez munkát, a kieső időre,
- járművezetői ismeretfelújító oktatásra, amennyiben a munkáltató megbízást ad a járművezetői tevékenységre.

A munkabér kifizetésével kapcsolatos rendelkezések

53.§

A munkavállaló részére járó munkabért havonta utólag egy ízben kell átutalni a munkavállaló által előzetesen megadott egy, belföldi székhelyű pénzügyi számlájára oly módon, hogy a munkavállaló a munkabérével legkésőbb tárgyhónapot követő hónap 10. napján rendelkezhessen. A munkabér kifizetési naptól eltérő időben történő bérkifizetést – figyelemmel az Mt. 159. § (4) bekezdésében foglaltakra is – kizárólag a munkabérelőleg fizetése és a munkaviszony megszűnése esetén lehet teljesíteni.

6. FEJEZET

A BÉREN KÍVÜLI JAVADALMAZÁSI RENDSZER

I. ALANYI JOGON JÁRÓ JUTTATÁSOK

A munkavállaló nem munkabalesetből eredő

**halála esetén, valamint a munkavállaló közeli hozzátartozójának halála esetén járó
juttatás**

54.§

A munkavállaló nem munkabaleseti eredetű halála esetén egy közeli hozzátartozó részére, továbbá a munkavállaló Mt. 294. § (1) bekezdés b) pontja szerinti közeli hozzátartozója halála

25

esetére valamint más megváltozott életkörülményre tekintettel a Munkáltató külön vezérigazgatói utasítás alapján egyszeri segélyt fizethet.

Bankszámla költségeihez történő hozzájárulás

55.§

A bankszámla költségeihez a munkáltató – bérjellegű juttatásként – bruttó **500,- Ft/hó** összegben járul hozzá.

Ruhaellátás

56.§

A munkavállaló ruhával történő ellátásának szabályait külön vezérigazgatói utasítás tartalmazza.

A formaruha felvételére az érintett főállású munkavállalók részére, az adott évben esedékes formaruhakészlet-szolgáltató által ténylegesen biztosított, igazolt, teljes körű felvételét követően egy alkalommal, egyösszegben bruttó **4.000 Ft/fő/év** pótlék kerül kifizetésre

A munkavállalók lakásépítési és vásárlási támogatása

57.§

1. A munkáltató lakásépítésre, vásárlásra, családi ház szobával történő bővítésére, tetőtér beépítésére lakáscélú kamatmentes kölcsönt folyósít munkavállalóinak.
2. A lakáscélú kölcsön a munkáltató által nyújtott, pénzügyintézet útján kifizetett – társasági forrásból finanszírozott – olyan lakás építéséhez, vásárlásához, bővítéséhez adható, amely nem haladja meg a jogszabály szerinti méltányolható lakásigény mértékét. Bővítésnek számít az is, ha a családi ház alapterületre nagyobb lesz.
3. A lakáscélú kölcsön forrása a Társaság „Lakásépítési Alapszámlája”, mely a munkavállalók által visszafizetett kölcsöntörlesztéseket, és a fennálló tartozások egyösszegű befizetéseit tartalmazza.
4. Kölcsön a rendelkezésre álló kereten belül a vonatkozó Vezérigazgatói Utasítás szerint adható.
5. Támogatás általános feltételei
 - legalább három éves betöltött folyamatos munkaviszony, melybe beleszámít a MÁV-HÉV Zrt. jogelődjénél töltött időtartam is,
 - szociális körülmények,
 - jogszabályi előírások betartásatámogató munkahelyi vélemény (munkáltatói jogkört gyakorló és az Üzemi Tanács együttes javaslatával).
6. A Társaság a munkavállalónak – kérésére – a társasági folyamatos munkaviszonyától függően legfeljebb három millió forint kölcsönt folyósíthat (a táblázat szerint). A kölcsön felső határa a következő:

6 p 26

Társasági betöltött folyamatos munkaviszonytól-ig (év)	kölcsön összege e Ft
3-5	800
6-10	1.500
11-15	2.500
15 év felett	3.000

7. A kölcsön kérelmeket negyedévenként – a vezérigazgató átruházott jogkörében az azzal megbízott vezérigazgató-helyettes/igazgató és az Üzemi Tanács együtt döntése alapján – kell elbírálni.

Segélyezés

58.§

A munkáltató a likviditási lehetőségek függvényében méltányossági alapon segélyt biztosít a munkavállalók, valamint a Társaság nyugdíjasai részére különösen szülés, hosszantartó betegség, kórházi ápolás, temetés esetére.

II. BÉREN KÍVÜLI JAVADALMAZÁSOK

Béren kívüli juttatás

59.§

1. A béren kívüli juttatás összege 2018. évben bruttó 230.000,- Ft. A továbbiakban a béren kívüli juttatás összegét a kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezetek és a munkáltató az éves bérmegállapodás keretében állapítják meg.
2. A béren kívüli juttatás részletes szabályait a munkáltató egyedi utasításban állapítja meg.

Önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás

60.§

A munkáltató önkéntes nyugdíjpénztári tagdíjhozzájárulást fizet az önkéntes nyugdíjpénztári tag munkavállalók részére. A hozzájárulás mértékét a kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezetek és a munkáltató külön megállapodásban állapítja meg.

Utazási kedvezmény

61.§

A munkáltató a munkavállalók és hozzátartozóik részére ingyenesen biztosítja az utazási igazolványt a BKK Zrt./BKV Zrt. járataira az ezt lehetővé tevő viszonyossági megállapodás alapján, az abban megfogalmazott feltételekkel.

Kitüntetések, díjak, elismerések

62.§

1. A munkáltató a munkavállalók munkaviszonyában tanúsított példamutató teljesítményéért elismeréseket adhat. Az elismerések, juttatások jutalomalap összege a kötelező legkisebb munkabér összege.
2. A Munkáltató – többek között – az alábbi díjakat, elismerések biztosítja:

2.1.MÁV-HÉV Zrt. Elismerő Oklevél

- 2.1.1. A Társaságnál végzett kiemelkedő tevékenység elismeréseként MÁV-HÉV Zrt. Elismerő Oklevélben részesülhetnek a Társaságunknál legalább 10 éve alkalmazásban álló főfoglalkozású munkavállalók. Az elismerés azon munkavállalók részére ítélhető oda, akik szűkebb szakterületükön huzamosabb időn keresztül kiegyensúlyozottan, átlagon felüli teljesítményt nyújtottak.
- 2.1.2. A kitüntetésben részesült munkavállalók jutalma a jutalomalap kétszerese.
- 2.1.3. A díj a közlekedés fejlesztésében végzett kimagasló, maradandó, példamutató tevékenység, illetve életmű elismeréséért adományozható.

2.2. A MÁV-HÉV Szakmai Különdíjban a MÁV-HÉV Zrt. aktív, illetve a tárgyévben nyugdíjba vonuló munkavállalói részesülhetnek. Mértéke a jutalomalap nyolcszorosa.

2.3.Jubileumi elismerés

- 2.3.1. Az érintett munkavállalók elismeréséről külön szabályzat rendelkezik.
- 2.3.2. Az érintett munkavállalókat megillető kitüntetés és jutalmazás minden 10-50. évig jubiláló munkavállaló részére MÁV-HÉV Zrt. Oklevél kerül átadásra.

Jubileumi elismerésben beszámított évek száma	jutalomalap
10	0,5 x
15	1,0 x
20	1,5 x
25	2,0 x
30	2,5 x
35	3,0 x
40	3,5 x
45	4,0 x
50	4,5 x

2.4.Balesetmentes közlekedés elismerése

- 2.4.1. A Balesetmentes Közlekedésért Oklevél elismerésben részesülő gépjárművezetőket, HÉV járművezetőket, a HÉV teherjárművezetőket és a járművezető képzést végző szakoktatókat, — amennyiben saját hibás személyi sérüléssel járó balesetet, vagy saját hibás 60.000 Ft feletti kárt nem okoztak — a következő jutalom illeti meg.

Teljesített km jutalomalap

4/28

250.000 km "	0,5 x
500.000 km "	1,0 x
750.000 km "	2,0 x
1.000.000 km "	3,0 x
Minden további 250.000 km teljesítése után	3,0 x

2.4.2. Csak a Társaságnál és jogelődjénél teljesített kilométereket lehet a jutalomösszeg meghatározásánál figyelembe venni. Az elismerések átadására az előző lezárt év teljesítését követően minden év márciusában kerül sor.

2.4.3. Az éves kifizetést megelőző időpontban történő nyugdíjazás esetén a nyugdíjba vonuló munkavállaló részére a kifizetés előre hozandó.

2.4.4. Amennyiben a nyugdíjba vonuláskor az elismerés nem kerülhetett átadásra km. teljesítés hiányában, úgy az esetleges nyugdíjas foglalkoztatás során teljesített km-eket összeszámitással figyelembe kell venni.

2.5.MÁV-HÉV Zrt. Emlékplakett

2.5.1. A MÁV-HÉV Zrt. Emlékplakett azoknak a MÁV-HÉV Zrt. alkalmazásában álló főfoglalkozású munkavállalóknak adható, akik a közösségi közlekedés érdekében magas színvonalú eredményes munkát végeztek legalább egy évtizeden keresztül.

2.5.2. Az évente kiadható keret meghatározásáról és területi felosztásáról, valamint a — személy szerinti munkáltatói felterjesztés és igazgatói javaslat alapján — MÁV-HÉV Zrt. Emlékplakett adományozásáról a Társaság vezérigazgatója dönt.

2.5.3. A kitüntetést ünnepélyes keretek között a vezérigazgató vagy vezérigazgató-helyettes, illetve igazgató adja át.

2.5.4. Az anyagi elismerés mértéke: a jutalomalap háromszoros összege.

2.5.5. Az anyagi elismerés fedezete az e célra engedélyezett keret terhére biztosítható.

3. A munkáltató a munkavállalók munkájának elismeréseként vezérigazgatói utasítás keretében további juttatások, elismeréseket állapíthat meg, a kiemelkedő munkát végző munkavállalóit egyéni teljesítés, illetve komplex értékelés alapján jutalomban részesítheti.

A jutalmazási elveket az illetékes partner szakszervezetekkel egyetértésben kell kialakítani a mindenkor társasági előírásoknak megfelelően a munkavállalók nagyobb csoportját (30 fő) érintő esetekben.

IV. AZ ÜZEMSZERŰ MŰKÖDÉST ELŐSEGÍTŐ JUTTATÁSOK

Munkásszállás

63.§

1. A munkásszállón történő elhelyezésről a munkáltató külön utasításban rendelkezik.

7. FEJEZET

A HÁTRÁNYOS JOGKÖVETKEZMÉNYEK, VALAMINT A MUNKAVÁLLALÓI KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉG SZABÁLYAI

A munkaviszonyból származó kötelezettség megszegése esetén alkalmazható hátrányos jogkövetkezmények 64.§

1. A munkaviszonyából származó kötelezettségét vétkesen megszegő munkavállalóval szemben – a kötelezettségzegés súlyával arányosan és a fokozatosság elvére figyelemmel – alkalmazható hátrányos jogkövetkezmények a következők:
 - a) szolgálati megrovás,
 - b) a munkabért érintő vagyoni hátrány,
 - c) más munkakörbe történő ideiglenes áthelyezés,
 - d) más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés,
 - e) más munkakörbe és más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés.
2. Az 1. pont alapján alkalmazott hátrányos jogkövetkezményeket – függetlenül azok tényleges végrehajtási időszakától – a jogerőre emelkedéstől számítva az általános munkajogi elévülési időn belül – az Mt. 286. § (1) bekezdése alapján 3 évig – lehet és kell nyilvántartani.
3. A **szolgálati megrovás** [1. a) pont] alkalmazásával a munkaviszonyból származó kötelezettségét vétkesen megszegő munkavállalóval szemben a munkáltató kifejezi a rosszállását, és egyúttal az érintett munkavállalót felhívja, hogy a jövőben tartózkodjék munkaviszonyából származó kötelezettségének vétkes megszegésétől.
4. A **munkabért érintő vagyoni hátrány** [1. b) pont] alkalmazása esetén, annak mértékét konkrét forint összegben kell meghatározni. A munkabért érintő vagyoni hátrány alkalmazási időszaka legalább egy, legfeljebb öt hónapig terjedhet azzal, hogy az egy hónapra megállapított konkrét forint összeg nem haladhatja meg a munkavállaló jogkövetkezmény megállapításakor irányadó alaplérének 20%-át.
5. A **más munkakörbe történő ideiglenes áthelyezés** [1. c) pont] csak olyan munkakörbe történhet meg, amelyre a munkakör tényleges betöltését megelőzően a munkavállaló minden előírt szempontból (egészségügyi, szakmai alkalmassági stb.) alkalmasnak minősül.

A más munkakörbe történő ideiglenes áthelyezés alkalmazási időszaka legalább egy, legfeljebb öt hónapig terjedhet.

A más munkakörbe történő ideiglenes áthelyezés alkalmazása esetén a végrehajtás időtartamára a munkavállaló alaplérének a betöltendő munkakörre érvényes alaplér alkalmazásával kell meghatározni, azonban a munkavállalót a munkabére tekintetében érő vagyoni hátrány mértéke a végrehajtás során összességében nem haladhatja meg a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó egyhavi alaplérének összegét.

6. A **más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés** [1. d) pont] alkalmazása esetén a munkavállaló a munkaszerződésében meghatározott munkavégzési helyétől

 30

eltérő helyen köteles munkát végezni.

A más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés alkalmazási időszaka legalább egy, legfeljebb öt hónapig terjedhet.

Munkavégzési helyként kizárólag a munkavállaló munkáltatói jogkörgyakorlójának irányítása alá tartozó munkavégzési (szolgálati) hely határozható meg.

Ezen hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásával a munkavállalót az alapbérét érintő vagyoni hátrány nem érheti, ide nem értve a kijelölt munkavégzési helyen alkalmazandó műszakpótlék és egyéb díjazási jogcímek változásából eredő esetleges keresetvesztéséget.

7. A más munkakörbe és más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés [1. e) pont] alkalmazása esetén, együttesen kell figyelembe venni az 5. és 6. pontban foglaltakat. Ezen hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása esetén azonban a munkavállaló alapbérét az 5. pontban foglaltak szerint kell megállapítani, illetve erre tekintettel a 6. pont utolsó mondata nem alkalmazható.
8. A munkabért érintő vagyoni hátrányt is jelentő hátrányos jogkövetkezmény [1. b), c) és e) pontjai] alkalmazása esetén nem sérülhet a munkavállaló jogszabályban meghatározott kötelező legkisebb munkabérhez (minimálbérhez) való jogosultsága.
9. A munkavállaló munkaviszonyából származó kötelezettségének vétkes megszegése esetén az e §. alapján kiszabott hátrányos jogkövetkezmény nem érinti és nem zárja ki a munkavállaló esetleges kártérítési felelősségét.
10. A hátrányos jogkövetkezményt indokolt írásbeli határozattal kell megállapítani. A határozatnak tartalmaznia kell a jogorvoslat módjáról és határidejéről [Mt. 287. § (1) bekezdés c) pontja] szóló tájékoztatást, valamint azt, hogy határozattal szemben benyújtott keresetnek a hátrányos jogkövetkezmény végrehajtásra nézve halasztó hatálya van.
11. A kiszabott hátrányos jogkövetkezmény – figyelemmel a cselekmény súlyára, illetőleg a munkaviszonyból származó kötelezettségét vétkesen megszegő munkavállaló személyi és családi körülményeire is – végrehajtását legfeljebb egy évi próbaidőre a munkáltatói jogkör gyakorlója felfüggesztheti. Ha a próbaidő alatt az érintett munkavállaló nem követ el újabb olyan vétkes kötelezettségzegést, amelyért ismételten hátrányos jogkövetkezményt alkalmaznak vele szemben, a hátrányos jogkövetkezményt végrehajtani nem kell.
Ha viszont a próbaidő alatt újabb hátrányos jogkövetkezményt szabnak ki vele szemben, a felfüggesztett hátrányos jogkövetkezményt is végre kell hajtani.
12. A munkáltatói jogkör gyakorlója az 1. pont b) - e) alpontjában meghatározott hátrányos jogkövetkezmény további végrehajtása alól a munkavállalót mentesítheti, amennyiben megítélése szerint a munkavállaló munkája alapján erre érdemes és az intézkedés célját már elérte, feltéve, hogy a kiszabott intézkedés végrehajtásából már három hónap eltelt.

31

A leltárhiányért fennálló felelősség
65.§

A leltárhiányért fennálló felelősség szabályait az Mt. 182-188. §-ai, valamint azon anyagok körét, amelyeknél forgalmazási veszteség számolható el, továbbá annak mértékét és módját a munkáltató utasításában foglaltak szabályozzák.

8. FEJEZET
A MUNKÁLTATÓ KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉGE

**A Munkáltató anyagi felelősségének feltételei a
munkahelyre bevitt tárgyak esetén**

66.§

A munkáltató a munkahelyre bevitt tárgyakra vonatkozó szabályokat külön vezérigazgatói utasításban határozza meg.

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

Vegyes rendelkezések

67.§

1. A szerződést kötő felek megállapodnak abban, hogy bármely fél jogosult a Kollektív Szerződés bármely rendelkezésének közös értelmezését írásban, álláspontjának közlésével kezdeményezni. A közös értelmezésre irányuló tárgyalási ajánlatot egyik fél sem utasíthatja vissza.
2. A szerződést kötő felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a Kollektív Szerződés mellékleteit rendszeresen felülvizsgálják.
3. A mindenkori bérmegállapodás a kollektív szerződés részét képezi.
4. Felek kölcsönösen és egybehangzóan kifejezik abbéli szándékukat, hogy a választható béren kívüli juttatások mértékét a MÁV Zrt.-nél lévő juttatási mértékhez kívánják igazítani, melynek lehetőségéről a mindenkori bérmegállapodás tárgyalásakor egyeztetnek.
5. Felek egybehangzóan kijelentik, hogy közös szándékuk és céljuk az egyes vasúti utazási kedvezményekről szóló 57/2009. (X. 20.) KHEM rendeletben foglalt utazási kedvezmény biztosítása a munkavállalók részére.
6. Az energia megtakarításával járó, 2017. december 31. napjáig alkalmazott pótlékot valamint a minőségi prémium jogcímén fizetett díjazást a felek az érintett munkakörök munkavállalóinak alapbérébe beépíteni rendelik azzal, hogy annak mértékét és módját külön megállapodásban rögzítik.
7. A felek folyamatosan és kölcsönösen együttműködnek – ideértve a változtatási igények előzetes kölcsönös egyeztetését, azok megvitatását is – a munkáltatónál 2017. évben bevezetett munkakör-értékelésen alapuló besorolási rendszer (MÁV Munkaköri Rendszer,



32

továbbiakban MMK) jövőbeni továbbfejlesztésében és esetleges módosításában azzal, hogy az MMK-ról szóló utasítás mellékletében az egyes MMK szintekhez megállapított bérsávokról a szakszervezetekkel kötendő éves bérmegállapodás során kell tárgyalást folytatni.

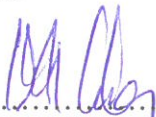
Hatályba léptető rendelkezések 68.§

1. Felek megállapodnak, hogy a jelen kollektív szerződés 2018. január 01. napján lép hatályba.
2. Felek megállapodnak, hogy a BKV Zrt.-ből történő kiválás következtében 2016. november 07. napjától az Mt. 282. § alapján alkalmazott kollektív szerződést 2017. december 31. napjával bezárólag továbbra is alkalmazni rendelik.

Budapest, 2017. november 07. napján



Kórcsok János
elnök
HÉV Dolgozók
Szakszervezete

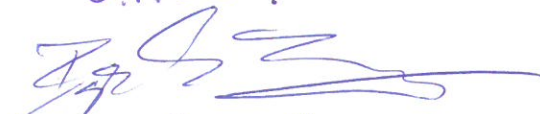


Illés Csaba
elnök
Független HÉV
Szakszervezet



Pál László
vezérigazgató
MÁV – HÉV Zrt. mint
munkáltató képviselőjében

A kollektív szerződés tartalmával egyetért:

Kuk György
U.F.S.Z.

Nemzetközi Szakszervezet

10h

1. számú melléklet a Kollektív Szerződéséhez

Munkakörök, amelyeket betöltő munkavállalók szokásosan a telephelyen kívül végzik a munkájukat

általános betanított munkás
alállomási műszerész
áramellátási műszerész
áramátalakító üzemvezető
áramellátási technikus
automatika műszerész - csoportvezető
biztosítóberendezés műszerész - csoportvezető
biztosítóberendezés műszerész -gyakornok
elektrikus I.
elektrikus II.
elemző- és gazdálkodó szakelőadó II.
elemző- és gazdálkodó szakelőadó III.
energetikai szakértő
energetikus
energia diszpécser
energia operátor
felsővezeték és kábel üzemvezető
felsővezeték szerelő
felsővezeték szerelő - betanított
felsővezeték szerelő - csoportvezető
felügyeleti pályamester
forgalmi ellenőr
forgalmi zavarelhárító
forgalmi zavarelhárító - tanuló
forgalomfelügyeleti csoportvezető
fődiszpécser
főpályamester
gépi anyagmegmunkáló
peronőr,
HÉV pótló buszt irányító diszpécser
HÉV mozdonyvezető
gondnok
gyakornok
HÉV járművezető tanuló
HÉV naplózó
HÉV járművezető
HÉV üzemegységi diszpécser
HÉV váltókezelő
HÉV vonatjelentő őr
HÉV utasszámláló
HÉV vonatvezető
HÉV forgalmi szolgálattelvő
HÉV forgalmi szolgálattelvő tanuló

hídfenntartási technikus
hírközlő berendezés műszerész csoportvezető
Járműfenntartási mérnök - gépész
Járműfenntartási technikus - gépész
járműszerelő I.
járműszerelő III.
jelző- és biztosítóberendezési művezető
karbantartó csoportvezető
karbantartó szakmunkás
karbantartó szakmunkás
készletgazdálkodási csoportvezető
másodelektrikus
jármű üzemeltetési és minőségellenőrzési osztályvezető
minőségellenőrzési csoportvezető
minőségi ellenőr
műszaki csoportvezető
műszaki diszpécser
pályafenntartási technikus
pilóta
utastájékoztató
vasútbiztonsági csoportvezető
villamos berendezés szerelő – csoportvezető
villamoshálózat szerelő I.
vonalgondozó
vonatközlekedési üzemvezető
jegyvizsgáló
jegyellenőr
vezető jegyvizsgáló

2. számú melléklet a Kollektív Szerződéséhez
Megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatható munkakörök

általános betanított munkás
alállomási műszerész
áramellátási műszerész
anyag- és eszközkezelési előadó I.
automatika műszerész - csoportvezető
automatika műszerész - csoportvezető
biztosítóberendezés műszerész - csoportvezető
biztosítóberendezés műszerész - csoportvezető
biztosítóberendezés műszerész -gyakornok
elektrikus I.
elektrikus II.
előmunkás
energia diszpécser
energia operátor
forgalmi végrehajtó munkakörök
HÉV járművezető
hírközlő berendezés műszerész csoportvezető
hírközlő berendezés műszerész csoportvezető
járműszerelő I.
jelző és biztosítóberendezési üzemvezető
karbantartó szakmunkás
karbantartó szakmunkás
másodelektrikus
út-híd,vasútépítőgép kezelő
vasútbiztonsági csoportvezető
vasúti járműszerelő - csoportvezető
vasúti járműszerelő - elektromos
vasúti járműszerelő - komplex
vasúti járműszerelő - mechanikus
vonalgondozó

10

3. számú melléklet a Kollektív Szerződéséhez

A hátrányos jogkövetkezmények érvényesítésének rendje

1. FOGALMAK MEGHATÁROZÁSA

1.1. Hátrányos jogkövetkezmény

A hátrányos jogkövetkezmény a munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére kollektív szerződés (továbbiakban KSz) alapján – a kötelezettségzegés súlyával arányosan – megállapított joghátrány.

Alkalmazásáról a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult dönteni az Mt., illetve a KSz vonatkozó szakaszaiban biztosított lehetőségek keretein belül. Ennek során szabadon mérlegeli az elkövetett vétkes kötelezettségzegést és annak körülményeit, majd ennek megfelelően dönt a munkajogi szankciók alkalmazásáról.

Hátrányos jogkövetkezményként csak olyan, a munkaviszonnyal összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrány állapítható meg, amely a munkavállaló személyhez fűződő jogait és emberi méltóságát nem sérti. Kiszabására az Mt. 56. §-a, illetve a KSz 64. §-a alapján, e melléklet keretei között kerülhet sor.

A hátrányos jogkövetkezmény – ide nem értve a szolgálati megrovást – alkalmazása ideiglenes jelleggel eredményez a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatási feltételeket a munkavállaló hátrányára.

Ennek megfelelően a joghátrány alkalmazásának időtartamát az elkövetett szolgálati vétséggel arányosan kell megállapítani, legalább egy, de legfeljebb öt hónap időtartamra.

2. A JOGKÖVETKEZMÉNYEK MEGÁLLAPÍTÁSÁBAN RÉSZT VEVŐ SZEMÉLYEK

2.1.1. A munkáltatói jogkör gyakorlója

A Kollektív Szerződésben szabályozott munkajogi szankciók alkalmazása, valamint a munkáltatói kárigény érvényesítése a Munkáltató hatáskörébe tartozik.

A munkáltatói jogkört az gyakorolja, aki a munkavállaló vonatkozásában az ezt szabályozó Alapítói Határozat szerint erre jogosult, illetve köteles.

2.1.2. A vizsgálóbiztos

A munkáltatói jogkör gyakorlója a tényállás megállapítása céljából, az egységes eljárási rend biztosítása érdekében – lehetőség szerint – vizsgálóbiztos közreműködésével jár el. A vizsgálóbiztos személyéről az érintett munkavállalót tájékoztatni kell.

A vizsgálóbiztos a vizsgálat során foganatosított meghallgatásokról és a vizsgálat egyéb megállapításairól a munkáltatói jogkör gyakorlója részére vizsgálóbiztosi jelentést készít.

3. ELÉVÜLÉS

A hátrányos jogkövetkezmény megállapítására a vétkes kötelezettségzegésnek a munkáltatói jogkörgyakorló tudomásszerzésétől számított 15 napon belül van lehetőség, ezen időtartamon belül kell a határozatot meghozni, továbbá azt a munkavállaló részére kézbesíteni.

Nem lehet a munkavállalóval szemben hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó határozatot hozni, ha a vétkes kötelezettségszegés elkövetése óta egy év már eltelt, bűncselekmény elkövetése esetén pedig a büntethetőség elévülése beállt.

4. A HÁTRÁNYOS JOGKÖVETKEZMÉNYEK ALKALMAZÁSÁNAK MENETE

4.1.1. A munkáltatói jogkörgyakorló tudomásszerzésének megállapítása

A hátrányos jogkövetkezmények alkalmazására abban az esetben kerülhet sor, ha a munkáltatói jogkör gyakorlója egyértelműen és konkrétan tudomást szerzett az érintett munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséről.

A munkáltatói jogkörgyakorló felelősségi körébe tartozik annak kétséget kizáró bizonyítása, hogy a vétkes kötelezettségszegésről mikor szerzett tudomást.

A munkáltatói jogkör gyakorlója két alapvető módon szerezhet tudomást a munkavállaló által elkövetett vétkes kötelezettségszegésről:

- saját munkáltatási, ellenőrzési tevékenységének keretében személyes észlelése útján, illetve
- más személytől vagy szervezettől kapott információ (ellenőrzés, bejelentés stb.) alapján.

A fentiek alapján a munkáltatói jogkörgyakorló tudomásszerzésének időpontjául azt a napot kell figyelembe venni, amelyiken a kötelezettségszegést személyesen észlelte vagy arra vonatkozóan mástól kimutathatóan hitelt érdemlő információ birtokába jutott.

Ebben az esetben – figyelemmel a rendelkezésre álló 15 napos határidőre is – a munkáltatói jogkörgyakorló köteles intézkedni a döntésének előkészítésére, a 4.1.3. pontban foglaltak szerint.

Amennyiben azonban a munkáltatói jogkörgyakorló tudomásszerzése az észlelt vagy megkapott információk alapján nem következett be, az irányadó tényállás megállapítása illetve a körülmények tisztázása érdekében a munkáltatói jogkör gyakorló köteles tényfeltáró vizsgálatot elrendelni.

4.1.2. A tényfeltáró vizsgálat

A tényfeltáró vizsgálat keretében – a rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye alapján lehetőség szerint a legrövidebb időtartam alatt – bizonyítási eljárást kell lefolytatni minden olyan lényeges körülmény tisztázása céljából, amelyek felmerült kötelezettségszegéssel kapcsolatos munkáltatói tudomásszerzés vonatkozásában jelentőséggel bírhatnak.

Ebben az esetben is figyelemmel kell lenni arra, hogy az okot adó körülmény bekövetkezésétől számított egy éves (bűncselekmény elkövetése esetén büntethetőség elévülése által meghatározott) határidőn túl hátrányos jogkövetkezmény kiszabására nincs lehetőség, függetlenül a munkáltatói jogkörgyakorló tudomásszerzésének időpontjától.

A tényfeltáró vizsgálatot – lehetőség szerint – vizsgálóbiztos bevonásával kell lefolytatni.

Azokat a munkavállalókat, akik kötelezettségszegés elkövetésében érintettek lehetnek, illetve a rendelkezésre álló előzetes információk alapján az elkövetett kötelezettségszegésre nézve egyébként lényeges információkkal rendelkezhetnek (tanú, szakértő), a tényfeltáró vizsgálat során meg kell hallgatni.

A tényfeltáró vizsgálat során történő meghallgatásról a meghallgatni kívánt munkavállalót előzetesen írásban értesíteni kell.

Az írásbeli értesítésnek tartalmaznia kell:

- a meghallgatás tárgyát, helyszínét és időpontját, amelyet a KSZ vonatkozó szabályainak [KSz 26. §] betartásával kell meghatározni,
- azt, hogy milyen minőségben (a kötelezettségszegés elkövetésében lehetséges érintettként vagy egyébként a más munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés tárgyában tanúként, szakértőként) kerül sor a meghallgatásra,
- azt, hogy a meghallgatás során a meghallgatott munkavállaló jogosult képviselőt meghatalmazni,
- arra vonatkozó tájékoztatást, hogy a meghallgatott munkavállaló nem köteles magára nézve terhelő nyilatkozatot tenni.

A meghallgatásról jegyzőkönyvet kell felvenni, amelynek egy példányát annak aláírását követően a meghallgatott munkavállaló részére át kell adni.

A tényfeltáró vizsgálat eredményéről és a megállapított tényállásról az eljáró vizsgálóbiztos írásbeli jelentés elkészítésével tájékoztatja a munkáltatói jogkörgyakorlót.

Amennyiben a tényfeltáró vizsgálatot lezáró jelentés ismeretében a munkáltatói jogkörgyakorló tudomásszerzése az elkövetett kötelezettségszegés vonatkozásában bekövetkezett – figyelemmel a rendelkezésre álló 15 napos határidőre is – a munkáltatói jogkörgyakorló köteles intézkedni a döntésének előkészítésére, a 4.1.3. pontban foglaltak szerint.

Ellenkező esetben a tényfeltáró vizsgálatot a vitatott körülmények tisztázásáig folytatni kell.

Az Mt. 55. § (2) bekezdése szerint a Munkáltató – amennyiben ez a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt – jogosult a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napos időtartamra a munkavállalót a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól mentesíteni. A munkavégzés alóli mentesítés időtartamára a munkavállalót az Mt. 146. § (3) bekezdésének b) pontja alapján a távolléti díja illeti meg.

4.1.3.A döntés előkészítése

Amennyiben a munkáltatói jogkör gyakorlója minden kétséget kizáróan tudomást szerzett az érintett munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséről, akkor szükség szerint intézkedik a döntése megalapozottságának biztosítása érdekében.

Ennek során, amennyiben korábban nem került sor a vétkes kötelezettségszegés elkövetésében érintett munkavállaló „lehetséges érintettkénti” személyes meghallgatására, a munkáltatói jogkörgyakorló – lehetőség szerint – vizsgálóbiztos útján intézkedik az elkövetésben érintett munkavállaló meghallgatására.

A meghallgatásról a vétkes kötelezettségszegés elkövetésében érintett munkavállalót előzetesen értesíteni kell, amelynek vonatkozásában megfelelően alkalmazni kell a tényfeltáró vizsgálat esetében az értesítésre meghatározott szabályokat.

Az értesítésnek tartalmaznia kell arra vonatkozó figyelemfelhívást, hogy amennyiben a meghallgatásra a munkáltatói jogkörgyakorló tudomásszerzésétől számított 15 napon belül – bármely okból – nem kerül sor, akkor a munkáltatói jogkörgyakorló meghallgatás nélkül is határozhat a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásáról.

Az értesítésre és a meghallgatásra egyebekben a 4.1.2. pont szerint kerül sor, azonban a rendelkezésre álló 15 napos határidőre figyelemmel, a munkavállaló értesítése szükség esetén más módon is történhet.

A meghallgatásról felvett jegyzőkönyvnek tartalmaznia kell, hogy:

- a vétkes kötelezettségszegés elkövetésében érintettként kerül sor a munkavállaló meghallgatására,

- az érintett munkavállalót miben hibáztatják,
- a meghallgatott munkavállaló nem köteles magára nézve terhelő nyilatkozatot tenni,
- a meghallgatott munkavállaló kívánt-e képviselőt igénybe venni,
- a meghallgatott munkavállaló milyen tartalmú nyilatkozatot tett a terhére rótt kötelezettségszegés vonatkozásában,

4.1.4.A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását kizáró körülmények

Nem lehet hátrányos jogkövetkezményt alkalmazni, ha

- nem állapítható meg kétséget kizáróan, hogy az érintett munkavállaló követte el a vétkes kötelezettségszegést,
- bekövetkezett az elévülés, akár az objektív (1 év), akár a szubjektív (15 nap) határidő tekintetében,
- a munkavállaló ugyanezen vétségét munkajogi úton már elbírálták, ide nem értve a munkáltatói intézkedés és a kártérítésre kötelezés esetleges elkülönülő alkalmazását,
- a munkavállaló munkaviszonya időközben megszűnt, vagy megszüntették.

4.1.5.A hátrányos jogkövetkezmény megállapítása

A hátrányos jogkövetkezményt a munkáltatói jogkör gyakorlója az összes körülmény – így különösen az okozott kár, az előidézett veszély, a cselekmény tárgyi súlya, a vétkes kötelezettségszegés elkövetésében érintett munkavállaló korábbi munkavégzése és szociális körülményei – figyelembevételével, szabad mérlegelés alapján, úgy állapítja meg, hogy annak az alkalmazott joghátrány mellett egyéni és általános visszatartó hatása is legyen.

A munkáltatói jogkör gyakorlója a hátrányos jogkövetkezményt indokolt írásbeli határozat formájában állapítja meg.

A rendelkező rész a szolgálati vétség minősítését, a kiszabott joghátrányt, annak mértékét és az alkalmazási időtartamát, továbbá a munkakört, a munkavégzési helyet, az alapbért érintő változással járó hátrányos jogkövetkezmény esetén ezen megváltoztatott körülményekre is kiterjedően tartalmazza.

A határozatnak ki kell terjednie a kereset benyújtásának a határozat közlésétől számított 30 napos [Mt. 287. § (1) bekezdés c) pontja] határidejére, valamint arra, hogy a kereset benyújtásának a határozat végrehajtásra nézve halasztó hatálya van. [Mt. 287. § (5) bekezdés]

A hátrányos jogkövetkezményt meg kell indokolni. Az indokolásnak tartalmaznia kell a rendelkező rész alapjául szolgáló tényállást, az elfogadott bizonyítékokat, – amennyiben ismert – a munkavállaló védekezését, az azzal kapcsolatos megállapításokat és a megsértett rendelkezések felsorolását, valamint a figyelembe vett körülményeket, a mérlegelés, a méltányossági jogkör gyakorlásában szerepet játszó szempontokat, tényeket.

A határozat elkészítése során – a jogszerűség és megalapozottság érdekében – a munkáltatói jogkörgyakorló lehetőség szerint a vizsgálóbiztos bevonásával jár el.

4.1.6.A hátrányos jogkövetkezményt végrehajtása:

A hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó határozatot azonnal, de legkésőbb az elkövetett vétkes kötelezettségszegésről történt tudomásszerzéstől számított 15 napon belül vagy személyesen kézbesíteni kell, vagy postára kell adni. A kézbesítés az érdekeltek részére szolgálati úton kézbesítési vevénnyel vagy tértivevényes levélben postán történik.

A tértivevényes levelet legkésőbb a tudomásszerzés napját követő naptól, mint kezdőnaptól számított 15. napon postára kell adni.

A kézbesítésre az Mt. 24. §-ában foglaltak az irányadóak.

A munkáltatói jogkörgyakorló a megállapított hátrányos jogkövetkezmény végrehajtását próbaidőre felfüggesztheti, illetve annak további végrehajtása alól a munkavállalót mentesítheti a KSZ 64. § 12. pontjában foglaltak szerint.

A munkáltatói jogkör gyakorlója a határozat kézbesítését követő 30 nap elteltével köteles az érintett munkavállaló nyilatkozatát beszerezni arra nézve, hogy nyújtott-e be keresetet.

Az érintett munkavállaló az általános együttműködési kötelezettségére tekintettel köteles nyilatkozatot tenni.

A hátrányos jogkövetkezmény abban az esetekben tekinthető jogerősnek és végrehajthatónak, ha

- a kereset benyújtására nyitva álló 30 napos határidő leteltét követően a munkavállaló nyilatkozott arról, hogy nem nyújtott be a határozattal szemben keresetet,
- a kereset benyújtására nyitva álló 30 napos határidő leteltét követően a munkavállaló nyilatkozatának hiányában az illetékes munkaügyi bíróság jogerősítő záradékkal látta el a határozatot,
- a munkaügyi jogvita során a bíróság jogerősen döntött az alkalmazott hátrányos jogkövetkezmény hatályának (legalább részbeni) fenntartásáról.

A határozat jogerőre emelkedésének időpontját a végrehajtásra szolgáló iraton fel kell tüntetni. A jogerős határozat végrehajtásáról a munkáltatói jogkör gyakorlója – lehetőség szerint az eljáró vizsgálóbiztos útján – köteles gondoskodni.

A végrehajtás során biztosítani kell, hogy az érintett munkavállalót a döntésben, illetve ezzel összefüggésben, a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban foglaltakon túl egyéb hátrányos következmények ne ériék.

5. ÜGYVITELI RENDELKEZÉSEK:

5.1.1. A jogkörgyakorló által vezetett nyilvántartásra vonatkozó szabályok

A hátrányos jogkövetkezményeket és a kártérítési ügyeket a munkáltatói jogkör gyakorlója – az egységes nyilvántartási rend érdekében lehetőség szerint az eljáró vizsgálóbiztos közreműködésével – köteles bevezetni „*A hátrányos jogkövetkezmények*” elnevezésű elkülönített nyilvántartásba. A nyilvántartásnak tartalmaznia kell

- az ügy számát és típusát,
- a kapcsolódó ügyiratok nyilvántartó számát,
- az adott intézkedéssel érintett munkavállaló nevét, munkakörét, személyi törzsszámát és szervezeti egységét,
- a tényállás rövid leírását és az okozott kárt,
- az intézkedés alapjául szolgáló cselekmény elkövetésének és az arról való tudomásszerzésnek az időpontját
- a károkozó munkavállalóval szemben érvényesíthető kártérítés mértékét,
- a döntés, az egyezség, a fizetési felszólítás keltét,
- a kézbesítés módját és idejét,
- a jogorvoslati határozat számát, keltét és rendelkezését,
- a jogerőre emelkedés időpontját,
- a végrehajtásra vonatkozó adatokat,
- a megjegyzéseket.

A munkáltatói intézkedéseket, kártérítéseket tartalmazó ügyiratokat a határozat, a fizetési felszólítás jogerőre emelkedésétől, a kártérítési egyezség létrejöttétől számított 15 évig kell megőrizni. Az azonnali hatályú felmondások megőrzési ideje 50 év.

Az előző pontban meghatározott idő elteltével az iratokat meg kell semmisíteni. A nyilvántartókönyv nem selejtezhető.

5.1.2. Az integrált humánirányítási rendszerben (SAP) történő nyilvántartásra vonatkozó szabályok

A munkáltató jogkör gyakorlója a vizsgálobiztos útján az illetékes humánpartnernek küldi meg a jogerős határozatot, aki intézkedik a Humán szolgáltató tájékoztatásáról, illetve a SAP HR rendszerbe történő rögzítésről.

