



Független HÉV Szakszervezet 1072 Budapest, Akácfa utca 15. Tel: 06/70 698 08 57 (Elnök) www.fhsz.hu mail: illescs@mav-hev.hu

A **Független HÉV Szakszervezet** annak a célnak az érdekében, hogy a MÁV-HÉV Zrt-nél mielőbb Kollektív Szerződés (KSZ) születhessen összeállított egy listát, gyűjteményt arra vonatkozólag, hogy mit tart fontosnak, illetve kiemelten említendő — általa elvárt — tartalomnak. Fontos továbbá, hogy jelenleg hatályos KSZ és az új életbe lépése között interregnum ne jöjjön létre, tehát javasoljuk az új életbe léptetését 2018. január 1-től, és rendelkezést arról, hogy a jelenleg hatályost e napon helyezzük ezen kívül.

KSZ felépítése: A fő fejezeteken túlmenően mellékleteknek is lenniük kell! Javasoljuk a következőket:

- Együttműködési Megállapodás (aláírókkal kötelező kötni)
- Kártérítési eljárás rendje
- Vétkes kötelezettségszegés eljárási rendje
- Mindenkori bérmegállapodás
- Munkavállalók bér-, és munkakörbesorolási rendje
- Munkakörök munkaidőkeretének rendje

Kötésre és felmondásra vonatkozó szabályok részletes feltüntetése — aláírók, csatlakozók, tárgyalási kötelezettség felmondáskor, részben vagy egészben stb.

KSZ-szel minden munkavállalót el kell látni! Ez lehet intranet, vagy ezt el nem érők esetében nyomtatott példány.

Munkaviszony létesítésekor meg kell határozni a munkavégzés helyét (telephelyét), vagy ezen kívüli munkavégzés esetén ennek tényét.

Írásbeli nyilatkozatok rendjét, sorát csak a tárgyalások során, a már elfogadott tartalmak alapján lehet teljessé tenni, illetve kialakítani, mert látni kell a megszületendő előírások tartalmát. Ilyenek lehetnek pl:

- 11 óránál rövidebb napi pihenőidő elfogadása
- szabadság 2 részletnél többen való kiadhatósága
- vállalt rendkívüli túlmunka mértéke
- egybefüggően vállalt munkavégzési napok száma stb.

Próbaidő 3 hónap, mely 6 hónapra növelhető, ha a kiképzés ideje a 3 hónapot eléri, vagy meghaladja.

A további munkaviszonyok bejelentésével összefüggésben a jelenlegi KSZ 28. pontját fenntartani ajánljuk.

A KSZ munkaviszonyról szóló fejezetének tartalmaznia kell a létesítésről, és a megszüntetésről szóló rendelkezéseket, tilalmakat, korlátozásokat is. A megszüntetés rendszerében kiemelt helyet kell kapnia az azonnali hatályú felmondás alkalmazása általános szabályainak.

A munkarendek pontos megfogalmazása fontos feltétel, és legalább ilyen fontos a munkaidő beosztási rendek leírása értelmezése is.

A készenléti jellegű munkakörök munkarendjét konkrétan kell rögzíteni, azaz 12 óra munkanaponként.

Munkaidőkeretet munkakörönként külön mellékletben kell rögzíteni.

A munkarendek meghatározásakor a jelenlegiekhez alkalmazotthoz képest (kezdés-végzés) 1 órát meghaladó eltérés bevezetése az érdekképviseltek egyetértésével lehetséges. HÉV járművezetők menetrendi keretbeosztásának kialakítására vagy változtatására csak a szakszervezeti egyetértést követően kerülhet sor.

Munkaidőbeosztás csak írásban lehetséges! Kiadásának szabályait részletesen szabályozni kell, pl. havi kiadás időpontja, változtatási lehetőségek rendje kezdeményezőtől függően is.

Rendkívüli munkavégzés elrendelésének írásbelisége fontos szabály, de fontos az is, hogy amennyiben munkavégzés elmaradása kerül elrendelésre, akkor annak mi lép a helyébe.

Osztott munkaidő esetében teljes szabályozásra van szükség! Léte, külön díjazása, időtartama, munkaközi szünet alkalmazása stb. Mindezek megléte esetén alkalmazható.

Távolléti díj! Döntés kell:

- Jelenlegi rendszer kivezetése esetén milyen kompenzáció
- Milyen esetekben jár távolléti díj? Felsorolás szükséges

Rendkívüli munkavégzés:

A témával összefüggésben a megbeszéléseknek ki kell térnie arra, hogy ennek alkalmazása hogyan áll összefüggésben a munkaidőkeret alkalmazásával, illetve a kifizetés rendjével. Éves elrendelhető és/vagy vállalható mennyiség mennyi? Vállalás esetén előzetes nyilatkozatát kell. Nem lehetséges külön nyilvántartás (munkanapi illetve pihenőnapi), hiszen az Mt. sem különbözteti meg.

KSZ-ben beszélni kell az ügyelet fogalmáról is, és annak díjazásáról. Ha nincs ilyen, akkor a KSZ sehol nem említheti az ügyelet fogalmát, intézményét!

Munkaközi szünet nem a munkaidő része, tehát nem is jelölhető ki és határozható meg kötelező tartózkodási hely erre az időre. Kiadásának munkaidőn belüli meghatározása sok munkakörben fontos lehet, rögzítendő kérdés. Javaslat: a munkaidő 3. órája után, és 5. órája előtt.

HÉV járművezetők esetében a napi 20-45 perc közötti munkaközi szüneten túl egyéb időket is biztosítani kell (technológiai idő), hiszen szükségleteit a munkavégzés alatt elvégezni nem tudja. Ezek az idők, mint más munkavállalóknál is a munkaidő része. Mértékéről, kiadásának rendjéről dönteni kell. Alkalmazásának ellenőrzésére a keretbeosztások érdekképviseltek általi jóváhagyásának intézménye javasolt.

Napi pihenőidő általánosan a 11 óra alá nem engedhető! Kevesebb időtartam (9 óra) alkalmazása egyedi munkavállalói írásbeli nyilatkozat alapján lehetséges.

Szabadság

- Munkavállalók részére rendelkezésre álló mennyiség évi 10/7 nap (80/84 óra) — napi munkaidő mértékétől függően
 - Munkáltató rendelkezésre két részletnél többen való kiadhatóságról évente nyilatkoztatni kell írásban
-

Alagúti szabadság és EÜ szabadnap intézményét nem kívánjuk elveszteni!

Bérpótlékok:

Rendszer fenntartásában vagyunk érdekeltek elsősorban. A jelenlegi rendszerben a megállapított pótlékért, illetve annak mértékéért a munkavállaló többlet teljesítményt tesz az asztalra. Minden ettől eltérő megoldás esetén a kompenzációról beszélni kell.

Fizetési előleg kérdésében a jelen rendszer megtartása.

Bérfizetés időpontján, a részlegesen és jelképesen meglévő számlavezetési díj mértékén nem változtatnánk, de fenntartani kívánjuk.

Alanyi jogú, de feltételekhez kötött juttatások:

- Utazási kedvezmény (BKK+MÁV)
- Ruhaellátás: munka- és forma (felvételére fordított idő megtérítésével)
- Lakásépítési- vásárlási kölcsön
- Szolgálati lakás
- Segélyezés intézménye
- Munkába járás költségtérítése
- Üdültetés, üdülés
- Jubileumi elismerés
- Balesetmentes közlekedés
- Munkásszállás

Felsoroltak nélkül az Üzemi Tanács együttdöntési joga nem gyakorolható!

Cafeteria rendszerben szereplő összeg és a magánnyugdíjpénztári munkáltatói hozzájárulás MÁV csoport szintjére emelése.

Forgalmi munkavállalók ösztönzési rendszerének 2018. január 1-i kivezetése, az érintett bértömegnek az érintett munkavállalói körben való egységes törzsbéresítése.

Munkavállalók nagyobb csoportját érintő premizálási, jutalmazási kérdésekben a KSZ-t aláírókkal való megállapodásnak kell létrejönnie, mely megállapodások a KSZ részének (függelékeinek) tekinthetők.

Kötelezettségsegés esetei, módjai tekintetében nyitottak vagyunk, de eljárási rend nélkül nem alkalmazható, mint ahogyan a kártérítési eljárás szabályait is rögzíteni kell!

Felsorolásunk, javaslataink, észrevételeink csupán jelzésértékűek, a megoldások, végleges szöveg megalkotása tárgyalások függvénye. Lehetséges — de nem a legjobb — megoldás részünkről az is, ha a jelenlegi KSZ időbeli hatályát közös akarattal néhány hónapra kiterjesztjük.

Budapest, 2017. október 4.

Illés Csaba
Elnök