



TÁJÉKOZTATÓ

**A MÁV-HÉV ZRT. 2018. JANUÁR 01-JÉTŐL HATÁLYOS
ÚJ KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSÉNEK EGYES SZABÁLYAIRÓL**

Kedves Munkatársak!

2018. január 01-jétől új kollektív szerződés lépett hatályba, mely részben tartalmazza a régi kollektív szerződés néhány elemét, részben pedig új szabályokat állapít meg a munkavégzésre vonatkozóan.

Annak érdekében, hogy segítsünk a szabályok között eligazodni, készítettünk egy rövid tájékoztatót az új kollektív szerződés szabályairól.

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS HATÁLYA

A kollektív szerződés **személyi hatálya** főszabály szerint a Munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjed. Közülük kivételt képeznek azok a munkavállalók, akik az Mt. 208. § (1) és (2) bekezdése alá tartoznak, azaz a vezető állású munkavállalók.

Vezető állású munkavállalók:

1. a munkáltató vezetője (a vezérigazgató),
2. a munkáltató vezetője közvetlen irányítása alá tartozó, részben vagy egészben helyettesítésére jogosult más munkavállalók, (a vezérigazgató-helyettesek), valamint
3. azok a munkavállalók, akikre nézve a munkaszerződésük a vezetőkre vonatkozó szabályok alkalmazását írta elő (az igazgatók).

Időbeni hatályát tekintve az új kollektív szerződés szabályait 2018. január 01. napjától kell alkalmazni a munkaviszonyokban.

A régi kollektív szerződés sorsa: a BKV Zrt. által megkötött és 2017. december 31. napjáig alkalmazni rendelt kollektív szerződés hatályát vesztette, azonban a korábbi kollektív szerződés hatálya alatt keletkezett igényeket annak szabályai szerint kell elbírálni.

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS FELÉPÍTÉSE, MEGKÖTÉSE ÉS MÓDOSÍTÁSA, KÖZZÉTÉTELE

Az új kollektív szerződés egy egységes, átlátható dokumentumból áll mellékletekkel, ez valamennyi szakterületre, igazgatóságra, szervezeti egységre alkalmazandó.

A Kollektív Szerződést egyrészt a Munkáltató nevében a Munkáltató vezérigazgatója másrészt a munkavállalói érdekvédelmi szervezetek – a szakszervezetek – kötötték meg, figyelemmel az Mt. 276. §-ában foglaltakra. Ebből következően a jelenlegi feltételek fennállása mellett ők módosíthatják.

Ha valamelyik aláíró a kollektív szerződés módosítását szeretné, módosító javaslatát köteles valamennyi fél tudomására hozni, tehát az egyik aláíró szakszervezet nem csak a munkáltató felé kell, hogy jelezze javaslatait, hanem a többi aláíró szakszervezet felé is.

A SZAKSZERVEZETET MEGILLETŐ MUNKAI DŐ-KEDVEZMÉNY

IGÉNYBEVÉTELE

A munkáltató továbbra is biztosítja a szakszervezetek részére a munkaidő-kedvezmény igénybevételét.

Főszabály szerint, ha a munkából kikérés tartama egybefüggően legalább 15 napra szól, akkor legalább 15 nappal korábban kell jelezni ezt az igényt. Ha a kikérés ennél rövidebb időre szól, legalább 8 nappal korábban kell bejelenteni írásban (eredeti, papír alapú, aláírt dokumentum fogadható el csak).

A bejelentést minden esetben azon a munkáltatói jogkör gyakorló felé kell megtenni, aki az érintett munkavállaló felett gyakorolja ezen jogokat.

Ha a kikérést valamely rendkívüli esemény indokolja, a bejelentés az igénybevételt megelőzően legkésőbb 1 nappal korábban is közölhető. A rendkívüli körülményt a szakszervezet köteles a bejelentésben feltüntetni.

Megjegyezzük, hogy ha a kikért munkavállalónak nincs beosztása a kikéréssel érintett időtartamra, a munkaidő-kedvezményt továbbra sem kell biztosítani, így arra díjazás sem jár. Ez esetben beosztásként minősül a KSZ 27. §-ben rögzített, szellemi és fizikai állományra előírt napi munkaidő heti megoszlás.

Az ún. kikérőt a munkáltató úgy hagyhatja jóvá, ha az eredeti példány birtokában van, mivel ez díjazást, munkaidő-beosztást, és a szakszervezeti munkaidő-kedvezmény adminisztrálását is érinti.

A MUNKAVISZONY LÉTESÍTÉSE

A munkaviszony létesítésére kedvezőbb helyzetet teremt a kollektív szerződés azzal, hogy olyan jelentkező esetében,

- a) aki korábban már a munkáltatónál alkalmazásban állt, de ezen korábbi munkaviszonya az önhibáján kívül szűnt meg, vagy
 - b) a munkavállaló gyermekét és házas(élet)társát
- előnyben részesítse a munkáltató.

A MUNKAVÉGZÉS HELYE

A munkavégzés helyét a munkaszerződés rögzíti – a munkáltató székhelye és telephelyei. Egyes munkakörökben a székhelyen és a telephelyen kívül kell munkát végezni, mely a munka természetéből adódik, pl.: felsővezeték javítása, pályakarbantartási feladatok. A kollektív szerződés 1. számú melléklete felsorolja azokat a munkaköröket, amelyek ebbe a körbe tartoznak.

PRÓBAIDŐ

Az új kollektív szerződés főszabályként 3 hónapos próbaidőt rögzít. Ettől a munkaszerződésben rövidebb időtartamban is meg lehet állapodni.

A törvény lehetővé teszi, hogy kollektív szerződéssel hosszabb próbaidő legyen kiköthető, de legfeljebb 6 hónap. A hosszabb próbaidő kikötésére a kollektív szerződés csak bizonyos feltételek fennállása esetére ad lehetőséget, így 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. Ilyen pl. a járművezető tanuló, forgalmi szolgálattevő tanuló.

A MUNKASZERZŐDÉSTŐL ELTÉRŐ FOGLALKOZTATÁS SZABÁLYAI

A munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződése szerinti munkakörben és az arra vonatkozó előírások szerint foglalkoztatni. Egyes esetekben a munkáltató a működése folytán arra kényszerülhet, hogy ideiglenesen, a munkaszerződéstől eltérően más munkakörben, más munkavégzési helyen, illetve más munkáltatónál foglalkoztassa a munkavállalót. A munkáltató egyoldalú utasítással kötelezheti a munkavállalót munkaszerződéstől eltérő munkavégzésre.

Fontos szabály, hogy a foglalkoztatás, a munkaviszony létesítése nem irányulhat arra, hogy rendszeresen a munkaszerződéstől eltérően foglalkoztassák a munkavállalót, ezért ennek időtartamát a kollektív szerződés naptári évenként összesen **66** beosztás szerinti **munkanapban** vagy az **528 órában** korlátozza.

Amennyiben a foglalkoztatás körülményei indokolják, ezt meghaladó időtartamban csak munkaszerződés-módosítás keretében van lehetőség eltérő foglalkoztatásra.

Tekintettel arra, hogy a munkavállaló számára ez olykor hátrányos lehet, ezért **az esetlegesen okozott nehézségek ellentételezése érdekében a kollektív szerződés az alapbére 10%-ának megfelelő összegű pótlék** megfizetését teszi kötelezővé az ilyen jellegű munkavégzés időtartamára.

Ennek elrendeléséről – lehetőség szerint – előre és írásban kell utasítás adni, ugyanakkor, ha a körülmények indokolják, a szóbeli utasítás is jogszerű, de a munkáltatói jogkör gyakorlója utólag ezt az utasítását köteles írásban rögzíteni és igazolni alátámasztva ezzel a pótlékra való jogosultságot.

Erre vonatkozóan a munkáltató formanyomtatványt biztosít, melyet a humánpartnernek készítenek elő a munkáltatói jogkör gyakorló kérésének megfelelően.

A MUNKAVISZONY MEGSZÜNTETÉSÉNEK KORLÁTAI

A kollektív szerződés biztonságot kíván adni a munkaviszony megszüntetésével szemben azoknak a munkavállalóknak, akik legalább **20 évi folyamatos** (megszakítás nélküli) MÁV-HÉV Zrt. vagy annak jogelődje által folyamatosnak elismert **munkaviszonnal rendelkeznek**. Az ő esetükben a KSZ előírja, hogy a munkáltató működésével összefüggő okból csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg a munkaviszonyát a munkáltató felmondással.

A „különösen indokolt eset” fennállását mindig **az adott körülmények között kell** megvizsgálni a HR és a Jogi szervezet bevonásával, és mérlegelni, ha a munkaviszony fenntartása már nem várható el a munkáltatótól.

A MUNKAVÁLLALÓ EGÉSZSÉGÜGYI ALKALMASSÁGÁBAN BEKÖVETKEZETT VÁLTOZÁS ESETÉN ALKALMAZANDÓ SZABÁLYOK

A munkaviszony során elfordulhat, hogy a munkavállaló a kötelezően elvégzendő foglalkozás-egészségügyi vizsgálatok alapján ideiglenesen nem vagy csak korlátozásokkal felel meg a munkakör egészségügyi feltételeinek. Ezekre az esetekre a kollektív szerződés biztosítja, hogy a munkáltató megvizsgálja annak lehetőségét, hogy a munkavállaló milyen más munkakörben foglalkoztatható. Erre az időtartamra távolléti díj jár.

A foglalkozás-egészségügyi vizsgálatokra a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendeletet (továbbiakban ún. 33-as rendelet) és vasúti munkakörök esetén a vasúti közlekedés biztonságával összefüggő munkaköröket betöltő munkavállalókkal szemben támasztott egészségügyi követelményekről és az egészségügyi vizsgálat rendjéről szóló 203/2009. (IX. 18.) Korm. rendeletet (továbbiakban ún. 203-as rendelet) is alkalmazni kell. A foglalkozás-egészségügyi vizsgálaton való megjelenés a munkavállaló számára kötelező, azonban munkaköri alkalmatlanság kimondása miatt jogorvoslattal élhet.

A vizsgálatok rendszere

Előzetes munkaköri alkalmassági vizsgálat

Az előzetes munkaköri alkalmassági vizsgálatra az új munkahelyen és/vagy új munkakörben történő alkalmazás előtt kerül sor.

Időszakos munkaköri alkalmassági vizsgálat

Az időszaki munkaköri alkalmassági vizsgálatot indokolt az életkor, a munkakör jellege, a munkakör fizikai és kémiai hatások tényezői, a munkakör baleseti veszélyessége, a fokozott pszichés terhelés jelenléte, a veszélyes anyagokkal történő munkavégzés, a munkakör kordedvezményre jogosító volta és a külföldi munkavégzés esetén elvégezni. Az előírtnál gyakoribb vizsgálatot a foglalkozás-egészségügyi orvos is előírhat.

Időszakos orvosi vizsgálatra azok a munkavállalók mennek, akiknek az előző orvosi alkalmasságija lejár. Az orvosi alkalmassági vizsgálaton adott eredmény mindig tartalmazza, hogy meddig érvényes (akár 203 - as, akár a 33 - as rendelet miatt volt üzemorvosnál).

Soron kívüli munkaköri alkalmassági vizsgálat

A soron kívüli alkalmassági vizsgálat elvégzése akkor indokolt, ha megváltozik a dolgozó egészségi állapota, illetve a vasúti közlekedés biztonságával összefüggő munkakörökben foglalkoztatottaknál a vonatkozó törvényi szabályozás előírja (például kórházi kezelést követően).

Soron kívüli vizsgálatot nemcsak a munkáltató, hanem munkavállaló is kezdeményezhet, ha úgy gondolja, hogy a munkakörét bármilyen egészségügyi ok miatt nem tudja betölteni. Például várandós nők egyes munkaköröket nem tölthetnek be, (pl HÉV járművezető), ekkor őket is soron kívüli orvosira kell küldeni.

Foglalkozás-egészségügyi záróvizsgálat

A záróvizsgálat a meghatározott hatásokkal járó munkakörökben a munkában töltött idő után, a foglalkoztatás megszűntekor a munkavégzési képesség és az egészségi állapot tisztázására terjed ki.

Záró vizsgálatra kell küldeni azokat a munkavállalókat, akik 4 évnél hosszabb ideig dolgoztak kordedvezményre jogosító munkakörben. Ez jellemzően az idősebb HÉV járművezetőket érinti. Ha nem akar a munkavállaló elmenni munkaviszonya megszűnését megelőzően (pl.nyugdíjazása előtt) erre a vizsgálatra, akkor erről írásban kell nyilatkoznia. Ezt a nyilatkozatot a személyi anyagában kell utána őrizni.

Előzetes szakmai alkalmassági vizsgálat

Az előzetes szakmai vizsgálatot el lehet végezni a tanuló beiskolázása előtt, amelynek célja a választott, jogilag elismert szakmára való alkalmasság elbírálása.

Időszaki szakmai alkalmassági vizsgálat

A vizsgálat célja a szakmai alkalmasság ismételt ellenőrzése és véleményezése. A vizsgálatot legalább évente el kell végezni.

Soron kívüli szakmai alkalmassági vizsgálat

A soron kívüli szakmai alkalmassági vizsgálat elvégezhető, ha a tanuló pályalkalmassága megváltozhat az egészségi állapota miatt.

A MUNKAIDŐ

A teljes munkaidő szabályai nem változtak, azonban meghatároztuk a kollektív szerződésben a készenléti jellegű munkaköröket, és ezzel bekerült néhány olyan munkakör, melynek jellege alapján készenléti lett volna korábban is, de mégsem így rendelkeztek róla. A készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatottaknak a teljes munkaidejükben rendelkezésre kell állniuk a munkahelyükön, és a munkakörükre előírt feladatokat azok felmerülésekor el kell végezniük. Számukra munkaközi szünet nem kerül külön kijelölésre, és a teljes szolgálatban töltött idejük munkaidőnek minősül.

Az Mt. 91. §-ára hivatkozással készenléti jellegűvé minősítettük az alábbi munkaköröket:

biztosítóberendezés műszerész (ideértve a gyakornokot és a csoportvezetőt is)	másodelektrikus
alállomási műszerész	műszaki diszpécser
áramellátási műszerész	HÉV naplózó
elektrikus	segédelektrikus
energia diszpécser	HÉV üzemegységi diszpécser
energia operátor	HÉV váltókezelő, váltóőr
forgalmi szolgálattevő	HÉV vonatjelentő őr, térközőr
fődiszpécser	felsővezeték szerelő
készenléti pályamunkás	forgalmizavar-elhárító
vasúti járműszerelő – váltócsoporthoz	Schörling járművezető
forgalmi tanuló (utazó- és nem utazó munkakörökben egyaránt)	

Ez esetben a Schörling járművezető munkakör a „különleges vasúti járművezető” jelenti, a készenléti pályamunkás kifejezés pedig azon pályamunkási tevékenységre vonatkozik, amely készenléti jelleggel végez hibaelhárítást, munkát.

MUNKAIDŐKERET

A munkáltató a teljesítendő munkaidőt munkaidőkeretben is meghatározhatja. A munkaidőkeret a rendes munkaidő mértékének az általános munkarendtől eltérő beosztása.

MÁV-HÉV Zrt. munkavállalóinak foglalkoztatása **háromhavi munkaidőkeretben** történik.

A HÉV járművezetői munkakörben dolgozó munkavállalók továbbra is havi munkaidőkeretben dolgoznak.

A munkaidőkeret meghatározásakor a munkáltató meghatározza a munkaidőkeret kezdetét és végét, valamint keret időtartama alatt teljesítendő munkaidőt. Ezt a munkavállalókkal – a helyben szokásos módon (pl. parancskönyv útján, hirdetményel) írásban közölni szükséges. Amennyiben a munkaidőkeret végén megállapítható, hogy a munkavállaló több órát dolgozott, mint amennyit a munkáltató előírt, akkor a többletidőt rendkívüli munkaidőként (túlóra) kell figyelembe venni.

A MUNKARENDEK MEGHATÁROZÁSA

A **munkarend** a munkaidő-beosztás szabályait jelenti; **a munkarendet a munkáltató állapítja meg.** A kollektív szerződés alapján alkalmazható munkarendek az alábbiak:

- a) általános munkarend,
- b) többműszakos munkarend (kétműszakos munkarend, három műszakos munkarend),
- c) megszakítás nélküli munkarend.

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.** Ezt a munkáltató egyoldalú tájékoztató, utasítás formájában teheti meg.

A munkarend, valamint a munkaidő kezdetének és végének meghatározása során 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.

A NAPI MUNKAIIDŐ-BEOSZTÁSÁNAK ÁLTALÁNOS SZABÁLYAI

A munkáltató a napi munkaidő-beosztást – a munkaidőkeret hosszától függetlenül - **hét nappal korábban a tárgyhónapra előre írásban** (pl. február 22-ig ki kell adni márciusra) köteles közölni a munkavállalóval. Megszakítás nélküli munkarendben a tárgyhónap egészére a pihenőidőket, ideértve a munkáltató által kiadott szabadságot is meg kell jelölni.

A munkaidő-beosztásnál a munkakörhöz kapcsolódó előkészítő és befejező munkák időtartamát is figyelembe kell venni.

A munkavállaló előzetesen közölt tárgyhavi munkaidő-beosztását a Munkáltató legalább három nappal korábban egyoldalúan módosíthatja.

A korábbi gyakorlatnak megfelelően 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.

A munkaidő-beosztás **három napon belül** csak a munkavállaló írásbeli

kérelmére vagy a **Munkáltató által kezdeményezett, a munkavállalóval kötött írásos megállapodás alapján módosítható; ebben az esetben a munkavállalót szolgálatonként bruttó 1.750,- Ft összegű pótlék illeti meg.** Ennek dokumentálására a munkáltató formanyomtatványt biztosít, mely tartalmazza a felek megállapodását és a pótlék összegére való jogosultságot, melyet a munkáltatói jogkör gyakorló a HR felé köteles eljuttatni úgy, hogy az lehetőség szerint az esedékes munkabér kifizetésével szintén kifizethető legyen.

A munkáltató a HÉV járművezetők munkaidejének beosztása során figyelembe kell venni az **ún. technológiai időt**, melynek célja, hogy a menettechnológia rendeltetésszerű működése biztosított legyen. Ez az idő a munkaidő része.

OSZTOTT MUNKAI DŐ

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.**

Amennyiben az osztott munkaidő egyik része 6 óránál hosszabb, akkor ez a rész 20 perces munkaközi szünetet is tartalmazza. Amennyiben egyik rész sem haladja meg a 6 órát, akkor megszakítás időtartamába kell kiadottnak tekinteni a munkaközi szünetet.

A két rész együttesen nem haladhatja meg a napi **12 órát**, a munkaidő kezdete és vége közötti idő a megszakítással együtt a **14 órát**.

Osztott munkaidőben foglalkoztathatók a forgalmi végrehajtó munkakörben dolgozó munkavállalók.

Osztott munkaidő alkalmazása esetén az osztott szolgálatra a munkavállalót pótlék illet meg. **Az osztott időre járó pótlék** régóta 1.000,- Ft volt, melyet most – részben pótolva a korábbi években ennek elmaradását – **megemeltünk szolgálatonként bruttó 2.000,- Ft összegre.**

A RENDES MUNKAI DŐRE VONATKOZÓ EGYÉB RENDELKEZÉSEK

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. Ennek célja, hogy a munkaidővel történő gazdálkodás menedzsment szinten is ellenőrizhető legyen, valamint alkalmazható legyen az SAP rendszer munkaidő-nyilvántartás moduljában.

A napi munkaidő kezdetére és végére vonatkozóan nem változtak a kollektív szerződés szabályai, ugyanakkor a munkáltató mérlegelheti a munkavállaló egyéni személyi körülményeit (utazás, gyermek iskolai, óvodai elhelyezése, stb.) a munkavállaló kérelmére, és az általános előírásoktól engedélyt adhat az eltérő munkakezdésre. Megjegyezzük, hogy a kialakult gyakorlat is alátámasztja, hogy a munkáltató a lehetőségekhez képest méltányolni

igyekszik a munkavállalói igényeket.

Amennyiben a munkavállalók nagyobb csoportját érintő és az eredeti szabályoktól maximum másfél órával történő eltéréshez az érdekvédelmi szervezetek bevonása is szükséges.

A módosításokhoz a munkáltató formanyomtatványt biztosít, melyet a Humánerőforrás Osztály készít elő a munkáltatói jogkör gyakorló kérésének megfelelően.

A RENDKÍVÜLI MUNKAIDŐ

A kollektív szerződés nem tér el a rendkívüli munkaidő törvényi fogalmától. A Felek mégis ki kívánták emelni a leggyakoribb eseteket a szerződésben, melyek a következők: **munkaidő-beosztástól eltérő munkaidő** (*ideértve különösen: a heti pihenőnapon, a munkaszüneti napon, és a készenlét alatt végzett munka munkaidejét is*), valamint **a munkaidőkereten felüli munkaidő** időtartama.

Egy munkavállalónak egy naptári évben **300 óra** rendkívüli munkaidő rendelhető el, amelybe valamennyi rendkívüli munkaidő tartama beszámít.

A járművezetői és a forgalmi végrehajtó munkakört betöltő munkavállalók részére évente munkavállalónként csak 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.*

Főszabály szerint írásban kell elrendelni, de előfordulhat olyan körülmény, amely miatt ez a munkáltató részéről nem várható el, ugyanakkor ennek utólagos rögzítése kötelező.

A rendkívüli munkavégzés elrendelésére a munkáltató formanyomtatványt biztosít, melynek egy eredeti példányát a munkáltatói jogkör gyakorló készít el és juttat el a Humánerőforrás Osztályra humán partneréhez.

A MUNKAKÖZI SZÜNET

A munkaközi szünet szabályai nem változtak. Ha beosztás szerinti napi munkaidő tartama meghaladja a 6 órát, 20 perc; ha a 9 órát meghaladja, további 25 perc munkaközi szünet jár.

Annak érdekében, hogy a fordák szervezésével összhangban legyen kiadható, a munkáltatói jogkör gyakorlója meghatározza azt az időtartamot, amelyen belül a munkavállaló jogosult a munkaközi szünetet igénybe venni.

Ha a munkavállaló osztott munkaidőben és nem készenléti jellegű munkakörben dolgozik, részére nem kell plusz munkaközi szünettel megnövelni a jelenléti idejét, azaz a munkavégzési helyen való tartózkodás időtartamát. Ennek alapján 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 munkaközi szünet nem része a munkaidőnek.

A MEGSZAKÍTÁS NÉLKÜLI MUNKARENDŰEK NAPI ÉS HETI PIHENŐIDEJE

A megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalók részére a napi és a heti munkavégzést követő regenerációt a **pihenőidő** biztosítja.

A megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalók napi pihenőidejére vonatkozó szabályok nem változtak a korábbi kollektív szerződés szabályaihoz képest, azonban a jelentős mértékű munkaerő-hiány miatt a gazdaságos munkaerő- és munkaidő-szervezés érdekében a heti pihenőidő szabályait módosítani kellett.

A heti pihenőidőt oly módon is ki lehet jelölni, hogy két szolgálat között legalább **40 óra** megszakítás nélküli pihenőidő legyen a korábbi heti pihenőnapok helyett. Ebben az esetben is a munkavállalónak a munkaidőkeret átlagában legalább **48 óra** heti pihenőidőben részesülnie kell.

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.

Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy ki kell jelölni annyi 24 órás pihenőidőt, ahány szombat és vasárnap van a hónapban. Ezt úgy kell elosztani, hogy

- hat nap munkavégzést követően ki kell adni a pihenőnapot úgy, hogy a heti minimum 40 órás pihenőidő biztosítható legyen, kivéve, ha a munkavállaló – a korábban is alkalmazott szabályok szerint – egyéni megállapodásban vállalja a legfeljebb 9 nap egybefüggő munkavégzést, továbbá
- legalább havi 1, naptári napnak megfelelő, teljes vasárnap biztosított legyen.

Ha hétvégére esik az ünnepnap, akkor nincs tennivaló. Ha munkanapra esik, és ekkor munkát végez a munkavállaló, akkor figyelni kell arra, hogy a törvényes munkanapok számánál több alkalommal nem dolgozhat a munkavállaló. Javaslat: annyi beosztás nélküli nappal többet kell a munkavállalónak adni a szombat - vasárnapok számának megfelelő pihenőnapszámom felül, ahány munkanapra eső fizetett ünnepen dolgozott. A ForTe rendszer mutatja is beosztás készítésekor, hogy mennyi a munkanapok száma, és hány munkanapnyi beosztása van. Ez nem lehet több mint a beosztható napok száma.

A heti pihenőidő szabályok megváltozása mellett a munkáltató törekszik arra, hogy minden munkavállaló részére azonos mértékben biztosítsa a havi egy teljes szabad hétvégét, amennyiben a rendelkezésére álló létszám erre lehetőséget biztosít.

SZABADSÁGOK

A korábbi évekhez képest változás történt a szabadságok számításának módjában. A MÁV csoportban általános előírás, hogy a szabadságokat órában kell kiadni, elszámolni és nyilvántartani, ezért a kollektív szerződésben ennek megfelelően rendelkezünk.

Ez azt jelenti, hogy bár a munkavállaló a szabadságos tömb kitöltésekor napot fog igényelni. A kiadás, elszámolás és nyilvántartás az alábbiak szerint változik:

- ha van arra a napra érvényes beosztás, akkor a munkáltatónak az arra a napra vonatkozó beosztás szerinti napi munkaidőt kell kiadni, elszámolni és nyilvántartani;
- ha nincs arra a napra érvényes beosztás, akkor a napi munkaidő (teljes napi munkaidő vagy részmunkaidő) szerint kell elszámolni.

A KSZ-ben rögzített szellemi és fizikai állományra vonatkozó kötelező heti munkaidőbeosztás a szabadság szempontjából beosztásnak minősül.

A szabadságot – főszabály szerint – továbbra is a munkáltató adja ki. A Munkáltató a szabadság kiadásakor mentesül az évente egy alkalommal egybefüggő 14 nap kötelező jellegű biztosítása alól, azonban a szabadság kiadásáról a munkavállalóval előzetesen egyeztetni köteles. Főszabály szerint a munkáltató jogosult egyoldalúan kijelölni a szabadságnapokat, a szabadság kiadása során azonban a munkavállaló méltányos érdekeire figyelemmel kell lenni.

A munkavállaló továbbra is – törvényi 7 nap helyett – évente tíz munkanap szabadságról rendelkezhet, és jogosult azt 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.

Garanciális szabály a kollektív szerződésben, hogy **a munkavállaló előzetesen közölt munkaidő-beosztása** a szabadságkérelem benyújtását követően **a szabadság időbeli mértékét** (óraszámát) **érintően** – a *munkavállaló kifejezett írásbeli kérelmét kivéve* – **nem módosítható**. Tehát, ha a munkavállaló egy 8 órás napra kért szabadságot, akkor a kérelem

benyújtását követően a munkáltató arra a napra nem oszthat be 10 vagy 12 órai munkavégzést mintegy módosítva a munkaidő beosztását.

A pótszabadságok tekintetében továbbra is biztosítjuk az Mt.-nél nagyobb mértékben az ún. alagúti pótszabadságot, ugyanis a forgalmi szolgálattevő munkavállalónak akkor is jár a pótszabadság, ha nem állandó jelleggel végez föld alatti munkát.

Változás a vezetői pótszabadság szabályaiban, hogy január 1-jétől a vezetői pótszabadság helyett rendkívüli pótszabadságként egyöntetűen naptári évenként kettő munkanap, mely az alábbi **munkakörökben** foglalkoztatottak részére jár: üzemvezető, szolgálatvezető, csoportvezető, művezető.

EGÉSZSÉGÜGYI SZABADNAP

Továbbra is biztosított a női járművezetők részére, hogy kérésükre havonta maximum 2 egészségügyi szabadnapot kell kiadni, melyet igazolt, nem fizetett távollétnek kell tekinteni.

A MUNKA DÍJAZÁSÁNAK ÁLTALÁNOS SZABÁLYAI

Valamennyi munkavállaló alapbérét havibérben kell megállapítani (kivéve besegítő, azaz a behíváson alapuló munkaviszonyban). Ez új szabályozás, szintén a MÁV-csoport csoport szintű előírásaként került a kollektív szerződésbe.

A pótlékok számításának alapja az alapbér. 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).

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, azaz a beosztás szerinti napi munkaidő mértékével. Ez a rendelkezés megfelelően alkalmazandó a hosszabb teljes munkaidőben, illetve a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében is.

A MŰSZAKPÓTLÉK

A **többszörös** munkarendben foglalkoztatott munkavállalók műszakpótléka

- a) a **délutáni** műszakban a 14 óra és 22 óra közötti munkavégzés esetén az alpbér **20%-a**;
- b) az **éjszakai** műszakban az alpbér **50%-a**.

A **megszakítás** nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalók műszakpótléka

- a) a **délutáni** műszakban a 14 óra és 22 óra közötti munkavégzés esetén az alpbér **20%-a**;
- b) az **éjszakai** műszakban az alpbér **50%-a**.

ÉJSZAKAI PÓTLÉK

Azokat a munkavállalókat, akik műszakpótlékra nem jogosultak (pl. járművezető tanuló, forgalmi szolgálattevő tanuló), és éjszakai munkát végeznek (22–06 óra között), az éjszakai munkavégzés tartamára az alpbérük **50%-ának** megfelelő összegű éjszakai pótlék illeti meg.

A RENDKÍVÜLI MUNKAVÉGZÉS DÍJAZÁSA

Rendkívüli munkavégzés esetén a munkavállalót a rendes munkabérének felül az alábbi mértékű pótlékok illetik meg:

- a) 150. óra rendkívüli munkaidőig – **50 %**,
- b) 150 felett 225 óra rendkívüli munkaidőig – **75%**,
- c) 225 felett 300 óra rendkívüli munkaidőig – **100%**.

A rendkívüli munkaidőket az elszámolás szempontjából külön kell nyilvántartani és felmerülésük jogcímén egyszeresen díjazni. Ennek célja, hogy kimutatható legyen a díjazással érintett időszak és a díjazás összegszerűsége.

Fontos szabály, hogy elsősorban pénzben kívánjuk megváltani a túlórák ellenértékét, és csak a felek megállapodása esetén lehet a pótlék helyett ellenértékként szabadidővel megváltani.

Amennyiben a rendkívüli munkaidő elrendelésére azért kerül sor, mert a munkáltató a munkaidő-beosztástól eltérően osztja be munkavégzésre a munkavállalót, akkor a munkaidő-beosztásától eltérő munkavégzés tartamára járó rendkívüli munkavégzés **díjazását** a rendkívüli **munkavégzés felmerülése hónapjára járó munkabérrel egyidejűleg kell megfizetni**. Így

e túlóratípus esetében nem kell a munkaidőkeret végét megvárni a túlóraelszámoláshoz.

Ha a kiadott beosztás (melyet 7 nappal korábban kell kiadni, mint ahogyan a hónap elkezdődik) a havi kötelezőnél több ledolgozandó órát tartalmaz, akkor ezt az IHIR nyilvántartásba veszi, idő-kiértékelési úrlapon megtekinthető. Ez a többlett óra csak az időkeret lejártának a havi bérével fizetődik ki automatikusan, nem kell minősíteni sem.

Tehát ha a kiadott beosztásban sem januárban, sem februárban nem történik változás, akkor márciusi bérrel kifizetődik a január és február hónapban felhalmozódott többlet óra. Ha januárban a kiadott havi beosztás többlet órát tartalmazott (többet dolgozott, mint a havi kötelező), de februárban megkevesebbet, akkor március hónapra a többlet és kevesebb óra különbözete fog átkönyvelődni automatikusan.

A hónap közbeni változások miatti túlmunkát viszont ki kell fizetni a munkavállalónak. Egyetlen kivétel van, ha a munkavállaló IHIR rendszer szerinti „csúsztatásban” kívánja a többlet órát szabadidővel megváltani.

VÁLLALATI GÉPJÁRMŰVEK RENDSZERES VEZETÉSÉNEK PÓTLÉKA ÉS A VASÚTI JÁRMŰ EGYÉB MOZGATÁSÁT VÉGZŐK PÓTLÉKA

A **vállalati gépjárművek** rendszeres vezetéséért továbbra is jár pótlék a korábbinál egyszerűbb feltételekkel 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, összhangban a vonatkozó utasítással a munkavállaló részére menetlevelet állítottak ki.

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**

A **vasúti jármű mozgatását végzők** pótléka szintén megmaradt, ezt az alábbiak szerint kell díjazni:

- a) nappalos, egyműszakos munkakörben **800,- Ft/nap/fő**
- b) váltócsoportos munkakörben: **1.200,- Ft/nap/fő**
- c) Schörlingnél: **950,- Ft/műszak**

KIEMELT NAPOKON JÁRÓ PÓTLÉKOK

A közszolgáltatási feladatok ellátása miatt egyes napok, ünnepek sok munkavállaló számára rendes munkanapnak számítanak, amely személyi, családi körülményeit tekintve okozhat nehézségeket. Ezt a munkáltató úgy szándékozik kompenzálni, hogy ezeken a napokon történő munkavégzést a szokásosnál magas mértékben díjazza:

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

ALAGÚTI PÓTLÉK

A munkavállalót, ha beosztása szerint föld alatt kell munkát végezni, a felszín alatt töltött munkaidő tartamára részére pótszabadság mellett alagúti pótlék is jár.

RAKODÁSI PÓTLÉK

Rakodási pótlék fizetendő a gépkocsiveető beosztású munkavállalónak azokra a napokra:

- amely napokon munkaidejében gépkocsival árut szállít,
- gépkocsiveető beosztásban, besegítő rakodóként tevékenykedik, amelynek során az adott rakományt a gépkocsi rakfelületén szabályosan, biztonságosan elhelyezi és rögzíti.

A rakodási pótlék mértéke:

- 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**.

FELÜGYELETI PÓTLÉK

A MÁV csoport mintájára bevezettük azt a szabályt, miszerint 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 felügyeleti pótlék illeti meg.

Fontos kiemelni, hogy azt a vasúti közlekedés biztonságával összefüggő munkakört betöltő munkavállalót is megilleti felügyeleti pótlék, aki a munkabiztonsági szempontú felügyeletet (pl. szakfelügyelet) külön megbízás alapján látja el.

Erre vonatkozóan a munkáltató formanyomtatványt biztosít, melyet a humánpartnerek készítenek elő a munkáltatói jogkör gyakorló kérésének megfelelően. A felügyelet megtörténtét a munkáltatói jogkör gyakorlója igazolja.

TÁVOLLÉTI DÍJ

A kollektív szerződésben fontos változás, hogy megszüntettünk egy régóta igazságtalan helyzetet. Ennek alapján korábban a 2002. január 01-je előtt

belépett munkavállalók távolléti díja magasabb volt az ún. távolléti díj emelővel, mint más munkavállalóké (ennek egyik oka az volt, hogy az új Mt. megszüntette az átlagkereset fogalmát).

Az új szabály bevezetésének célja az volt, hogy *egyenlő bánásmódot* biztosítsunk minden munkavállaló részére, *alaptalanul ne járjon magasabb díjazás egy távollétre, mint ha dolgozna a munkavállaló*, és a kollektív szerződés a *jogszabállyal összhangban* legyen.

A távolléti díj számításakor az Mt. szabályai az irányadók azzal az eltéréssel, hogy az Mt. 151. § (3) bekezdésében meghatározott korlátozást nem kell figyelembe venni. Ez azt jelenti, hogy *a távolléti díj számításának alapjául szolgáló időtartamban kifizetett műszakpótlékot és az éjszakai pótlékot a törvénytől eltérően minden esetben figyelembe kell venni a távolléti díj számításakor, függetlenül attól, hogy a ledolgozott munkaidejének hány %-a volt ilyen pótlékkal díjazott időtartam*. Ezzel kiszámíthatóbb bérfizetés biztosítható és nem éri a munkavállalót indokolatlan jövedelemveszteség.

A HÁTRÁNYOS JOGKÖVETKEZMÉNYEK

A munkaviszonyából származó kötelezettségét vétkesen megszegő munkavállalóval szemben – a kötelezettségszegés 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.

Az alkalmazható jogkövetkezmények:

- szolgálati megrovás,
- munkabért érintő vagyoni hátrány,
- más munkakörbe történő ideiglenes áthelyezés,
- más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés.

A fentiekől eltérően meg kell különböztetni azt az esetet, amikor a munkáltatói jogkör gyakorlója az utasítási és ellenőrzési jogkörében eljárva írásban vagy szóban figyelmezteti a munkavállalót a helyes és elvárt magtartásra, munkavégzésre. Ez utóbbi ugyanis nem minősül a fenti értelemben hátrányos jogkövetkezménynek.

ELISMERÉSEK, DÍJAZÁSOK

A munkavállalók teljesítménye rendkívül fontos értéket képvisel a munkáltató számára, ezért megtartottuk azokat a díjakat, amelyek méltón elismerik a munkavállalók teljesítményét, társasághoz való hűségét.

BÉREN KÍVÜLI JUTTATÁSOK

Megemeltük a cafetetéria éves keretösszegét (választható béren kívüli juttatás – VBKJ), mely az idén, **2018. évben bruttó 230.000,- Ft.**

Továbbra is biztosítjuk az arcképes igazolványt munkavállalók és 2 fő hozzátartozó részére a BKV/BKK járataira, valamint egyeztetések zajlanak a MÁV csoport szintjén a MÁV vasúti arcképes igazolvány igénybe vételének lehetőségéről.

ZÁRSZÓ

Folyamatosan vizsgáljuk a kollektív szerződés szabályainak alkalmazhatóságát és értékeljük a tapasztalatokat, melynek célja, hogy egy féléves alkalmazási időszak után tárgyalóasztalhoz ülünk a szakszervezetekkel és együtt dolgozzuk ki a szükséges szabályokat, ami remélhetőleg nem csak a felek, hanem minden munkavállaló megalégedésére fog szolgálni, és kellően elismeri és segíti mindennapi munkáját.

Kérjük, hogy amennyiben kérése, kérdése vagy javaslata van, jelezze vezetői felé.

MÁV-HÉV Zrt.
Humánerőforrás Osztály