

Megállapodás a MÁV-TRAKCIÓ Zrt. Kollektív Szerződésének módosításáról

amelyet megkötöttek egyrészt a MÁV-TRAKCIÓ Zrt., mint munkáltató (továbbiakban: Munkáltató), másrészt a jelen megállapodás aláíróiként jegyzett szakszervezetek alulírott helyen és időben az alábbi feltételekkel:

I. A Felek megállapodnak, hogy a MÁV-TRAKCIÓ Zrt. Kollektív Szerződését a következők szerint módosítják:

1. A Kollektív Szerződés 36.§ új 2. pontjának szövege a következő:

„3. Az egy órára járó alaphér meghatározásakor a havi besorolási bért osztani kell a havi munkaidőkeretre 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.”

2. A Kollektív Szerződés új 40/B.§. §-ként kell felvenni az alábbiakat:

*„A szabadság és betegszabadság kiadása és elszámolása
az általánostól eltérő munkarendben
40/B.§*

1. A szabadságot és a betegszabadságot – az Mt.124.§ és 126.§-ában foglaltaknak megfelelően – a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni oly módon, hogy az általánostól eltérő munkarendben foglalkoztatott munkavállaló a szabadság (betegszabadság) kiadása során a beosztással azonos időtartamra mentesül a munkavégzési kötelezettség alól és a kiadott szabadságot ezzel egyező óraszámban kell elszámolni és nyilvántartani.

2. A munkáltató által a vezénylés elkészítésekor előre tervezhető (a munkaidő-beosztás készítésekor ismert) szabadság és betegszabadság napjaira a munkavállaló munkakörére érvényes napi teljes munkaidőt kell tervezni és elszámolni.

3. A munkaidő-beosztás készítésekor még nem tervezett szabadság és keresőképtelen betegség miatti távolléttel érintett munkanapokra (szolgálatokra) a munkavállalóra irányadó munkaidő-beosztás szerint betervezett (vezénylés szerinti), le nem dolgozott (kieső) munkaidőt kell elszámolni a munkaviszonyra vonatkozó szabályoknak megfelelően.

4. A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig jogosult kiadni (Mt.123.§ (5) bek.c) pont)

5. A szabadság kiadása során a munkáltató rendelkezése alatt álló rész összefüggő 14 napot el nem érő tartamú részletekben is kiadható. A munkáltató működési körében felmerült okból keletkezett órahiány pótlására szabadság nem adható ki. A szabadság kiadása során a munkavállaló méltányos érdekeire is figyelemmel kell lenni.

A munkavállaló jogosult a rendelkezésére álló szabadságrész (7 munkanap) több részletben történő igénybevételére. A szabadság tartamára eső munkaidő-beosztás a munkáltató részéről nem módosítható.

6. A szabadság kiadásának időpontjára vonatkozó közlési kötelezettségét mind a munkáltató, mind a munkavállaló köteles a szabadság megkezdését megelőzően legalább hét nappal írásban teljesíteni.

7. Az Mt.115.§ (2) bekezdésének e) pontjától eltérően, a szabadságra való jogosultság szempontjából munkában töltött időnek minősül a harminc napot meghaladó keresőképtelenség időtartama is.

3. A Kollektív Szerződés új 58/A.§-ként kell felvenni a következőket:

„A munkaszerződés határozott idejű módosítása 58/A.§

1. A munkáltató és a munkavállaló munkaszerződés-módosítás (megállapodás) keretében megállapodhatnak abban, hogy a munkavállaló foglalkoztatására – határozott időre – a munkaszerződésben foglaltaktól eltérően kerül sor.
2. A felek jogosultak a megállapodást tizenöt napos felmondási idővel felmondani.
3. A határozott idő lejártát vagy a megállapodás felmondása esetén a felmondási idő leteltét követően a munkavállalót munkaszerződése szerint kell tovább foglalkoztatni, és munkabérét az időközben bekövetkezett bérfejlesztésre tekintettel módosítani kell.
4. A munkavállaló a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás időtartamára az ellátott munkakörre előírt alapbérre jogosult. Amennyiben a munkakörhöz alacsonyabb alapbér tartozik, a munkavállalót az alacsonyabb munkakörhöz tartozó visszavételi bér illeti meg.”

4. A Kollektív Szerződés jelenlegi 67.§ és 68.§ törlése mellett az alábbiakat kell felvenni:

„A távolléti díj számítása 67.§

Ha munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezése vagy a felek megállapodása alapján a munkavállalót munkavégzés hiányában távolléti díj illeti meg, akkor azt – eltérően az Mt. rendelkezéseitől – 2013. március 31. napjáig az alábbiak szerint kell megállapítani:

- a) Amennyiben a munkavállaló rendelkezik a távollét időtartamára vonatkozó munkaidő-beosztással, a munkavállalót egy órára járó távolléti díjként megilleti az egy órára járó alapbére (KSz 36.§ 2. pont) és – ha a munkavégzés alóli mentesülés idejére az irányadó munkaidő-beosztása alapján műszakpótlékra (KSz 51. §), illetve éjszakai pótlékra (KSz 52. §) lett volna jogosult – megilletik az egy órára számított előzőekben felsorolt bérpótlékai is.
- b) Amennyiben a munkavállaló nem rendelkezik a távollét tartamára érvényes munkaidő-beosztással, a munkavállalót egy órára megillető távolléti díjat az egy órára járó alapbér (KSz 36. 2. pont) és az Mt.151.§ (1)-(4) bekezdései szerint meghatározott, egy órára járó bérpótlékok összegeként kell meghatározni.
- A jelen alpont alkalmazása során a munkavállaló akkor nem rendelkezik a távollét tartamára érvényes munkaidő-beosztással, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján nincs munkavégzési kötelezettsége

5. A Kollektív Szerződés új 68.§-ként kell felvenni az alábbi szöveget:

„Alanyi jogon járó béren kívüli javadalmazás
(Erzsébet-utalvány)
68.§

1. Amennyiben a munkavállaló nem tartozik a jelen §-ban meghatározott kizáró vagy csökkentő feltétel hatálya alá, 2013. évben naptári hónaponként 8.000 Ft értékű Erzsébet utalványra jogosult.
 2. Amennyiben a munkavállaló munkaviszonya hó közben létesül vagy szűnik meg, a munkavállaló a teljes hónapra jogosult az 1. pont szerinti juttatásra.
 3. Az utalványok kiosztására három alkalommal kerül sor.
 4. Az 1. pontban foglaltaktól eltérően a teljes naptári évben szülési szabadságot, illetve a gyermeke otthoni ápolása, illetve gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot igénybe vevő munkavállaló 20.000 Ft értékű Erzsébet utalvány illeti meg, amelynek kiosztására november hónapban kerül sor. Ebben az esetben azonban a munkavállaló nem jogosult a 72.§ szerinti választható béren kívüli javadalmazás keretösszegére sem.
 5. Amennyiben a munkavállaló a szülési szabadságot, illetve a gyermeke otthoni ápolása, illetve gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot nem a teljes naptári évben veszi igénybe, akkor a 4. pont szerinti javadalmazásra csak munkanapokra időarányosan, 500 Ft-ra felkerekítve jogosult.
- Ebben az esetben azonban a naptári év többi – szülési szabadsággal, illetve a gyermeke otthoni ápolása, illetve gondozása céljából fizetés nélküli szabadság nem érintett – részére a 72. §-ban foglaltak szerint a munkavállaló jogosult választható béren kívüli javadalmazás időarányosan számított keretösszegére.

6. Amennyiben a munkavállaló a 4-5. pontban nem említett fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe, akkor attól a naptári hónaptól nem jogosult az 1. pont szerinti juttatásra, amelyikben a fizetés nélküli szabadság időtartama a 30 napot meghaladja.
7. A munkavállaló a próbaidő időtartamára is jogosult az 1. pont szerinti juttatásra.
8. A MÁV-ÉVEK programban részt vevő munkavállalót a program első három hónapjára illeti meg az 1. pont szerinti juttatás, ezt azonban a MÁV-ESÉLY programban ténylegesen eltöltött hónapok időtartamával csökkenteni kell.

6. A Kollektív Szerződés 72.§ 1. és 2. pontjai helyébe az alábbi szöveg lép, egyidejűleg a 3-7. pontok törlésre kerülnek:

„1. A választható béren kívüli juttatások felhasználható keretösszegéről a felek az éves bértárgyalások keretében állapodnak meg.

2. A választható béren kívüli javadalmazások rendszer elemei 2013-ban:

- lakáscélú támogatás
- „Szabadidő” belépő (sporteseményre vagy kulturális szolgáltatás igénybevételére)
- SZÉP kártya – szálláshely
- SZÉP kártya – vendéglátás
- SZÉP kártya – szabadidő
- közlekedési hozzájárulás (helyi bérlet)
- önkéntes kölcsönös egészség- és önszegélyező pénztári tagdíj hozzájárulás
- önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztári tagdíj hozzájárulás
- iskolakezdési támogatás
- magáncélú ruhapénz
- albérleti támogatás

A rendszer részletes szabályait a munkáltató évente, külön utasításban szabályozza.”

II. A jelen megállapodás 2013. január 1. napjával lép hatályba és a Felek a módosításokat ugyanezen naptól kihirdetettnek is tekintik.

Budapest, 2013. február 1.

A szakszervezetek részéről:

.....
Mozdonyvezetők Szakszervezete

A munkáltató részéről:

.....
MÁV-TRAKCIÓ Zrt

A módosításokkal egyetért:

.....

Gépészek Szakszervezete

.....

Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete

.....

Vasutasok Szakszervezete

.....

VDSZSZ Szolidaritás

.....

Vasutasok Független Szakszervezeti Szövetsége