

A Rail Cargo Hungaria Zrt. 2009. december 22-én aláírt

Kollektív Szerződése

a 2010. május 17-ei, a 2010. december 20-ai, a 2011. október 10-ei, a 2011. december 19-ei és a 2012. június 20-ai és a 2015. augusztus 1-ei módosításokkal egységes szerkezetben

I. RÉSZ

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

A Kollektív Szerződés hatálya

1. §

1. A Kollektív Szerződés hatálya – a 2. pontban foglaltak kivételével – kiterjed a Rail Cargo Hungaria Zrt. munkáltatóra, annak valamennyi munkavállalójára és szervezeti egységére.
2. Nem terjed ki a Kollektív Szerződés hatálya
a Rail Cargo Hungaria Zrt. vezető állású munkavállalóira (Chief Executive Officer és Chief Financial Officer), valamint akikre vonatkozóan a munkaszerződés a vezetőkre vonatkozó rendelkezések alkalmazását írja elő. [Mt. 208. §, 209. § (2) bekezdés]
3. A Kollektív Szerződést a szerződő felek határozatlan időre kötik.

A Kollektív Szerződés felépítése

2. §

1. A Kollektív Szerződés szerkezetileg elkülönítve tartalmazza
 - a) a Kollektív Szerződést megkötő felek közötti kapcsolatrendszer szabályait (a Kollektív Szerződés kötelmi része),
 - b) a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, gyakorlásuk és teljesítésük módját, valamint a rájuk vonatkozó eljárási rendet (a Kollektív Szerződés normatív része).
2. A munkáltatói jogkör gyakorlása szerint elhatárolt szervezeti egységek munkavállalóira vonatkozó eltérő szabályokat – a Kollektív Szerződésben foglaltak szerint – a helyi függelékek tartalmazzák. A munkáltató székhelyén (jelenleg: 1133 Budapest, Váci út 92.) csak két helyi függelék köthető. Helyi függelék kötésre jogosult a Vontatás Szervezet, valamint a munkáltató székhelyén még további egy helyi függelék köthető függetlenül a munkáltatói jogkör gyakorlása szerint elhatárolt szervezeti egységek számától.

3. A helyi függelékek a Kollektív Szerződés részét képezik. Az azokban foglaltakat a Kollektív Szerződés rendelkezéseivel összhangban kell értelmezni és végrehajtani.
4. A Kollektív Szerződés mellékletei tartalmazzák az egyes rendelkezések végrehajtására vonatkozó – általában technikai jellegű – meghatározásokat, szabályokat.

1. sz. melléklet: Az egyes egészségre ártalmas munkakörben foglalkoztatottakra vonatkozó külön szabályok
- 1/A sz. melléklet: A hideg környezetben végzett munka munkaszervezési intézkedései
- 1/B sz. melléklet: A meleg környezetben végzett munka munkaszervezési intézkedései
2. sz. melléklet: A munkavállalót felmondási bér és végkielégítés címén megillető távolléti díj számítására vonatkozó szabályok
3. sz. melléklet: A 46. § hatálya alá tartozó munkakörök felsorolása
4. sz. melléklet: A helyi függelékek megkötésre jogosult szervezetek felsorolása
5. sz. melléklet: A Rail Cargo Hungaria Zrt. munkaruházati juttatását tartalmazó táblázat

A Kollektív Szerződés megkötése és módosítása

3. §

1. A Kollektív Szerződést egyrésztől: a munkáltató nevében a Rail Cargo Hungaria Zrt. mindenkor hatályos Döntési Hatásköri Listája (DHL) alapján jogosult személy, másrésztől: a munkavállalók nevében az érdekképviselőtüket ellátó képviselettel rendelkező szakszervezetek kötik meg (a munkavállalói érdekképviselői szervezetek, továbbiakban: szakszervezetek), amennyiben az Mt. 276. § (2) bekezdésében foglalt feltételeknek megfelelnek.
2. 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 felek a Kollektív Szerződés felmondásának jogát az Mt. 280. §-ban foglaltak szerint gyakorolhatják.

A Kollektív Szerződés függelékei

5. §

1. A helyi függelék a munkáltató nevében a munkáltatói jogkörgyakorló, a munkavállalók nevében az Mt. 276. § (2) bekezdése alapján kollektív szerződés kötésre jogosult szakszervezet (szakszervezetek) helyi szervezete(i) kötik meg.
2. A helyi függelékek a munkaviszonnyal kapcsolatos kérdéseket
 - a) a Kollektív Szerződés szerint szabályozzák, illetőleg
 - b) a szakmai vagy helyi viszonyokra tekintettel egyéb munkaviszonnyal kapcsolatos kérdésekről is rendelkezhetnek.

A Kollektív Szerződés helyi függeléke a helyi sajátosságoknak megfelelően szabályozhatja azokat a kérdéseket, melyeket a Kollektív Szerződés a Helyi Függelék hatáskörébe utal.

3. A helyi függelék azon rendelkezése, amely a Kollektív Szerződés vagy valamely jogszabály rendelkezésébe ütközik, érvénytelen (semmiss).
A semmisséget hivatalból kell figyelembe venni.

A Kollektív Szerződés közzététele és az abban foglaltak megismertetése a munkavállalókkal

6. §

1. A munkáltató kötelezettséget vállal a Kollektív Szerződésnek a Rail Cargo Hungaria Zrt. Értesítőjében és az intraneten történő közzétételére.

II. RÉSZ

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS KÖTELMI RÉSZE

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉST KÖTŐ FELEK KÖZÖTTI

KAPCSOLATRENDSZER

A munkáltató és a szakszervezetek közötti kapcsolat alapelvei

7. §

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.
- g) Az Mt. 232. §-nak megfelelően a munkáltató és a szakszervezet köteles egymást írásban tájékoztatni a képviseletre jogosult, valamint az Mt. 273. § (3)-(4) bekezdés szerinti tisztségviselők személyéről. Az Mt. 273. § (1) bekezdés szerinti munkajogi védelem biztosítása érdekében a szakszervezet változás esetén legkésőbb 8 naptári napon belül tájékoztatja a munkáltatót következőkről:
 - a szakszervezeti tisztségviselő választásának (kooptálásának) időpontja,
 - a szakszervezeti tisztségviselő megbízásának megszűnése,
 - a szakszervezeti tisztség betöltésének várható időtartama.

A szakszervezeti tevékenység elismerése és elősegítése

8. §

1. A munkáltató – a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint – elismeri, elősegíti és támogatja a képviselettel rendelkező szakszervezeteket, valamint érdekképviseleti és érdekvédelmi tevékenységüket.
2. A munkáltató valamennyi képviselettel rendelkező szakszervezet vonatkozásában érvényre juttatja a szakszervezeti esélyegyenlőség elvét.

A szakszervezetek tárgyi és infrastrukturális támogatása

9. §

1. A munkáltató a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetekkel kötött megállapodás alapján nyújt tárgyi és infrastrukturális támogatást a képviselettel rendelkező szakszervezetek részére.
2. A támogatás konkrét módjáról, formáiról, mértékéről és feltételeiről a szerződő felek megállapodnak.

A szakszervezeti tisztségviselőt megillető munkaidő-kedvezmény igénybevétele

10. §

1. A szakszervezet a munkaidő-kedvezmény igénybevételére vonatkozó döntését
 - 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 nappalelőbb közli a tisztségviselőt létszámban tartó szolgálati hely vezetőjével.
2. Az 1. b) ponttól eltérően, az igénybevételt megelőzően legalább 3 nappal is közölhető a döntés, ha az igénybevételt
 - a) a munkáltatóval való tárgyalás,
 - b) az Mt. 272. § (7) szerinti képviselet,
 - c) munkaviszonyra vonatkozó szabályban rögzített valamely jogvesztő határidő megtartása,
 - d) a szakszervezet központi, társasági központi döntéshozó szerve rendkívüli

ülésének összehívása

teszi szükségessé.

Az előzőek szerinti körülményeket a szakszervezet köteles a bejelentőben feltüntetni.

3. Az 1. és 2. pontokban meghatározott határidők utáni megkeresések (bejelentők) is teljesíthetők. A megkeresést elutasító döntést – a szakszervezet kérése esetén – a munkáltatónak meg kell indokolnia.
4. A szakszervezeti munkaidő-kedvezmény, valamint a munkáltatóval való konzultáció tartamára távolléti díj jár.

A Vállalati Érdekegyeztető Tanács

11. §

1. A munkáltató és a szakszervezetek a munkaügyi kapcsolatok szervezeteként Vállalati Érdekegyeztető Tanácsot (a továbbiakban: VÉT) működtetnek.
2. A VÉT feladata a munkáltató és a szakszervezetek közötti érdekegyeztetés, valamint a Kollektív Szerződéssel kapcsolatos kérdések rendezése.
3. A VÉT tagjai a munkáltató és a kollektív szerződés kötésre jogosult szakszervezetek.
4. A VÉT döntéseit egyhangúlag hozza.
5. A VÉT határozatképes, ha a munkáltató és a kollektív szerződés kötésre jogosult szakszervezetek az ülésen jelen vannak.
6. A VÉT tagjait a képviselőikre jogosult vagy felhatalmazott személyek képviselik. Amennyiben a napirenden szereplő kérdés jelentősége indokolja, a szakszervezetek kérésére a munkáltató vezetője is részt vesz a VÉT ülésén. A VÉT tagjai szakértőt is igénybe vehetnek. A szakértő akkor nyilatkozhat, ha az ülést vezető elnök – az érintett VÉT tag indítványára – arra engedélyt ad.
7. A VÉT üléseit az elnök vezeti. Elterő megállapodás hiányában az elnököt a tagok ülésenként váltakozó sorrendben adják.

Az elnök feladata az ülések hatékony és zavartalan lebonyolításának biztosítása. Teendőit részrehajlás nélkül köteles ellátni.

8. A VÉT üléseit – eltérő megállapodás hiányában – legalább havonta tartja. Az ülést – a megkeresést követő öt munkanapon belül – össze kell hívni, ha azt bármely tag

az indok megjelölésével írásban indítványozza.

Az ülésekre az előterjesztéseket a napirendi javaslat előterjesztőjének legalább három nappal az ülést megelőzően írásban meg kell küldenie a VÉT többi tagjának.

9. A VÉT üléseinek összehívása, valamint működési feltételeinek biztosítása a munkáltató feladata.
10. A VÉT működésének részletes szabályait – az e §-ban foglaltak figyelembevételével – ügyrendje határozza meg.
11. A VÉT-en kívül, hasonló célból helyi érdekegyeztető szervek működhetnek, ha ebben a felek a helyi függelékben megállapodnak.
Működésükre – eltérő megállapodás hiányában – az ezen §-ban foglaltakat kell megfelelően alkalmazni.

III. RÉSZ

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS NORMATÍV RÉSZE

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

1. FEJEZET

A MUNKAVISZONY

A munkaviszony létesítése

12. §

1. A munkaviszony létesítése során azonos alkalmassági feltételek (a munkakör betöltéséhez előírt feltétel, kompetencia, egészségügyi alkalmasság ... stb.) megléte esetén előnyben kell részesíteni:
 - azt a személyt, aki korábban a munkáltatónál, vagy a munkáltató jogelődjénél alkalmazásban állt és munkaviszonya a munkáltató működésével összefüggő ok miatt szűnt meg,
 - a munkáltatónál érvényes Esélyegyenlőségi Tervben meghatározott személyeket, csoportok tagjait.

2. A Rail Cargo Hungaria Zrt. munkaviszony megszüntetését követő kettő éven belül nem alkalmazható ismételten az a személy, akinek munkaviszonya
 - a) a munkáltató részéről gyakorolt azonnali hatályú felmondás, vagy
 - b) munkavállaló részéről történő jogellenes munkaviszony megszüntetés [Mt. 84. §]következtében szűnt meg.

3. Nem alkalmazható ismételten a volt munkavállaló a munkaviszony megszűnésével összefüggésben kifizetett végkielégítésnek megfelelő időtartamon belül, kivéve, ha a végkielégítésként kapott összeg még hátralévő részét járulékokkal együtt visszafizeti a munkáltató részére. Ebben az esetben a munkaviszonyt úgy kell számítani, hogy a visszafizetett összeget mint végkielégítést figyelembe véve az arra jogosító visszaszámított időtartamot munkaviszonyként kell elismerni.



A munkaviszonyra vonatkozó nyilatkozatok alakszerűsége

13. §

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

- a) további munkaviszony, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony előzetes bejelentését,
- b) a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás [Mt. 53. §] elrendelését,
- c) a helyettesítés elrendelését,
- d) a munkavégzés alóli mentesülést, ha az a munkáltató engedélyén alapszik,
- e) készenlét, ügyelet elrendelését [Mt. 110. §],
- f) rendkívüli munkavégzés elrendelését [Mt. 108. §],
- g) bármilyen jellegű szabadság kiadását és igénylését,
- h) a munkakör átadását-átvételét.

Tájékoztatási kötelezettség

14. §

1. A munkáltató köteles a munkavállalót írásban tájékoztatni az Mt. 46. § (1) bekezdésben rögzített adatokról, valamint a helyi függelék kapcsolódó rendelkezéseiről, a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül.
2. A munkavállaló a munkaszerződés megkötése előtt köteles a munkáltatót tájékoztatni a munkaviszony szempontjából lényeges adatairól és körülményeiről, így különösen:
 - büntetlen előéletéről,
 - az összeférhetlenségi szabályoknak való megfeleléséről,
 - végzettségéről, szakképzettségéről, speciális szakismeretéről, gyakorlatáról,
 - szabad munkavállalásra képes állapotáról,
3. A munkavállaló nem hallgathat el a munkáltató előtt olyan tény, körülményt, vagy állapotot, amely az alkalmazását akadályozza, vagy jogellenesé teheti. A munkavállaló a megtévesztő információiból eredő következményeket és károkat maga tartozik viselni.
Ezen kötelezettség a munkavállalót a munkaviszony fennállása alatt is terheli. Amennyiben ezen kötelezettség teljesítésének elmaradása miatt a munkáltató



jogellenes magatartást tanúsít, a munkáltató mentesül az anyagi jogkövetkezmények alól.

Próbaidő

15. §

A próbaidő hossza 5 hónap, amelynek kikötése kötelező.

Összeférhetlenség

16. §

1. Hozzá tartozókat nem szabad – a munkáltató eltérő utasításának hiányában – olyan munkakörben alkalmazni (foglalkoztatni), amelyekben egymással közvetlen alá- illetve fölérendeltségi, elszámolási, vagy ellenőrzési viszonyba kerülhetnek.
2. Előzetes bejelentési kötelezettség alá tartozik a munkáltatóéval részben vagy egészben azonos tevékenységet folytató – az alapító okiratban felsorolt –, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló társaságnál létesített vezető tisztségviselői vagy felügyelő bizottsági tagság, továbbá az ilyen társaságnál a tulajdonszerzés (a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvénytulajdonlás kivételével), valamint a társaság alapítása is.

A bejelentési kötelezettség a hozzá tartozók ilyen tevékenységére vagy jogviszonyára is kiterjed.

3. A munkavállaló további munkaviszonyának, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának bejelentési kötelezettségét, korlátozásait és ellenőrzésének módját a munkáltató külön utasításban szabályozza.

A munkáltatói felmondás korlátozása

17. §

1. Csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg a munkáltató felmondással annak a munkavállalónak a munkaviszonyát, aki
 - a) saját háztartásában legalább három családtagja eltartásáról egyedül gondoskodik (eltartott családtagnak kell tekinteni a gyermekgondozási segélyt vagy gyermekgondozási támogatást igénybevevő házastársat is),
 - b) egyedülállóként 16 éven aluli gyermeke eltartásáról gondoskodik,



2. A különösen indokolt esetre vonatkozóan az MK. 10. sz. állásfoglalásban foglaltak az irányadók.

***A munkavégzés alóli kötelező felmentés ideje
a munkaviszony munkáltató általi felmondása esetén***

18. §

1. A munkáltató működésével összefüggő okból közölt felmondás esetén a felmondási idő [Mt. 69. § (1) és (2)] teljes időtartamára fel kell menteni a munkavégzés alól a munkavállalót, kivéve a KSZ 21. §-ban meghatározott átadás-átvételi eljárás időtartamát. Az átadás-átvételi eljárás időtartama nem lehet hosszabb, mint 1 hét.
2. Ha a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát a munkáltató működésével összefüggő ok miatt felmondással szünteti meg, a felmondási idő és a munkavégzés alóli kötelező felmentés ideje legalább 60 nap, illetve az öregségi nyugdíjkorhatárt megelőző öt éven belüli munkáltatói felmondás esetén 90 nap.

A létszámleépítéssel érintett munkavállaló kedvezményei

19. §

1. A munkavállalót az Mt. 77. § (3) bekezdésben meghatározott végkielégítésen felül
 - legalább 10 évi, a munkáltató által folyamatosnak elismert munkaviszony esetén 1 havi,
 - legalább 15 évi, a munkáltató által folyamatosnak elismert munkaviszony esetén 2 havi,
 - legalább 20 évi, a munkáltató által folyamatosnak elismert munkaviszony esetén 4 havi,
 - legalább 25 évi, a munkáltató által folyamatosnak elismert munkaviszony esetén 6 havi,
 - legalább 30 évi, a munkáltató által folyamatosnak elismert munkaviszony esetén 8 havi,
 - legalább 31 évi, a munkáltató által folyamatosnak elismert munkaviszony esetén 9 havitávolléti díjának megfelelő külön végkielégítés is megilleti, a 2. sz. mellékletben leírtak szerint.
2. Az 1. pontban meghatározott külön végkielégítés csak azt a munkavállalót illeti meg, akinek a munkaviszonya a munkáltató működésével összefüggő okból szűnt meg. Nem illeti meg ez a külön végkielégítés azt a munkavállalót, akinek végkielégítésre való jogosultságát az Mt. 77. § (5) bekezdése kizárja.

3. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából figyelembe vehető időszak meghatározásakor az Mt. 77. (2) bekezdése az irányadó azzal, hogy a 180 napot egybefüggően el nem érő betegség miatti keresőképtelenség, valamint úti-, és munkabaleset (üzemi baleset) időtartamával nem kell a jogosultsági időt csökkenteni.

Az azonnali hatályú felmondás
20. §

Az azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlására nézve munkáltatói oldalról a külön munkáltatói utasításban foglaltak az irányadók.

Eljárás a munkaviszony megszűnése (megszüntetése) esetén
21. §

A munkaviszony megszűnése (megszüntetése) esetén a munkavállaló köteles munkakörét a munkáltató által kijelölt munkavállalónak, a munkáltató által meghatározott módon és rendben, írásban átadni. Ennek feltételeit a munkáltató köteles biztosítani.

A felek a munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyébként legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon kötelesek egymással kölcsönösen elszámolni.

2. FEJEZET

A MUNKAI DŐ

A RENDES MUNKAI DŐ

A teljes munkaidő

22. §

1. A Rail Cargo Hungaria Zrt.-nél a teljes munkaidő – feltéve, hogy munkaviszonyra vonatkozó szabály rövidebb munkaidőt nem állapít meg, napi 7,4 óra.
2. A munkáltatónak lehetősége van az 1. pontban meghatározott teljes munkaidőtől – határozott időre – hosszabb teljes munkaidőt megállapítani egyes szolgálati helyeken és/vagy egyes munkaköri csoportokra vonatkozóan azzal, hogy ilyen esetben a munkavállaló alaphérért a munkaidő növekedésével azonos időtartamra meg kell emelni. Az alaphéremelés mértéke napi 8 órára történő munkaidő-növelés esetén 15%, más esetekben a munkaidő-növelés %-os értékének a 15/8 szorosa (7,5 óra esetén 2,5%, 7,6 óra esetén 5,6%, 7,7 óra esetén 7,6%, 7,8 óra esetén 10,1%, 7,9 óra esetén 12,6%, 100 forintra kerekítve). Minden ilyen esetben a munkáltató köteles a kollektív szerződés kötésre jogosult szakszervezetek véleményét kérni az intézkedéssel kapcsolatban.
3. Az egészségre különösen ártalmas, vagy fokozottan veszélyes munka esetén az ártalmas (veszélyes) tevékenységre fordítható idő – ha jogszabály ennél kisebb mértéket nem határoz meg – a napi (szolgálatonkénti) 6 órát nem haladhatja meg. Erre vonatkozóan az 1. sz. mellékletben foglaltakat kell figyelembe venni.
4. Az 1. és 2. pontokban foglaltaknál rövidebb teljes napi munkaidő kikötése érvénytelen. Munkaszerződés keretében azonban meg lehet állapodni arra vonatkozóan, hogy a munkáltató csak a teljes munkaidő egy részére alkalmazza a munkavállalót (részmunkaidő).
5. Az 1–2. pontokban meghatározottnál hosszabb teljes napi munkaidő meghatározásával foglalkoztatható azon munkavállaló, akinek munkaköre készenléti jellegű. Készenléti jellegű az a munkakör, amely az Mt. 91. § alapján készenléti jellegűnek minősül.
Hosszabb napi munkaidő alkalmazása esetén – eltérő megállapodás hiányában – az alaphért a munkaidő növelésével arányosan kell megállapítani.



Munkaidőkeretek

23. §

1. A munkavállalót – az e §-ban foglalt rendelkezések figyelembevételével – munkaidőkeret meghatározásával kell foglalkoztatni.
2. A munkavállalóra vonatkozó munkaidőkeretet a – 6. pontban foglaltakat is figyelembe véve – a KSZ 22. §-ban meghatározott napi teljes munkaidők és az irányadó időszak munkanapjai figyelembevételével kell képezni (a munkaidőkeret a kettő szorzata).
3. Havi munkaidőkeretben kell foglalkoztatni az állandó nappalos munkarendben, valamint a vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott munkavállalókat.
4. 2012. július 1. és 2015. december 31. között a Rail Cargo Hungaria Zrt. minden munkavállalóját havi munkaidőkeretben kell foglalkoztatni. A határozott idő lejártát követően – amennyiben a Kollektív Szerződést kötő Felek eltérően nem állapodnak meg – az 5. bekezdés ismét hatályba lép.
5. Kéthavi munkaidőkeretben kell foglalkoztatni az állandó nappalos és a vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott munkavállalókon kívül bármely más munkarendben foglalkoztatott munkavállalót azzal, hogy a felek a helyi függelékben három és négyhavi munkaidőkeret alkalmazásáról is megállapodhatnak.
6. Az idénymunkát végzőket [KSZ 31. §] éves munkaidőkeret figyelembevételével kell foglalkoztatni.
7. A munkaszüneti napon is rendszeresen munkát végző munkavállaló havi (többhavi) kötelező munkaideje (munkaidőkerete) meghatározásánál az állandó nappalosok munkanapjára eső munkaszüneti napot, mint szorzót figyelmen kívül kell hagyni.

Ez a rendelkezés nem érinti a munkavállaló munkaszüneti napon is fennálló – a rendes munkaideje részét képező – munkavégzési kötelezettségét [Mt. 102. §].

A munkaszüneti napon végzett munkáért a munkavállalót az aznapi munkájáért járó munkabéren felül távolléti díja is megilleti.



A munkarendek meghatározása
24. §

1. A Rail Cargo Hungaria Zrt.-nél alkalmazható munkarendek különösen az alábbiak:

1.1. Általános munkarend (állandó nappalosok)

1.2. Általánostól eltérő munkarendek

- a) nyújtott, állandó nappalos munkarend,
- b) többműszakos munkarend,
- c) megszakítás nélküli munkarend,
- d) vezényelt utazói munkarend,
- e) egyéb munkarend.

2. Az adott szolgálati helyen alkalmazható, az üzemidőhöz, a technológiához, és az azokból következő munkafeladatokhoz igazodó munkarendeket helyi függelékben kell meghatározni.

3. Ha a munkakör megváltozásával a munkarend is változik, az új munkakör esetén megállapított alapbér tartalmazza a munkarendváltáshoz kapcsolódó ellentételezést.

4. Ha a munkarendváltás előtt a munkavállalót

- többműszakos [KSZ 24. § 1.2 b)], illetve megszakítás nélküli munkarendben [KSZ 24.§ 1.2 c)] foglalkoztatták, majd azt követően nyújtott állandó nappalos munkarendben [KSZ 24. § 1.2 a)] foglalkoztatják, akkor a munkavállaló alapbérét 10%-kal,
- többműszakos [KSZ 24. § 1.2 b)], illetve megszakítás nélküli munkarendben [KSZ 24. § 1.2 c)] foglalkoztatták, majd azt követően állandó nappalos munkarendben [KSZ 24. § 1.1] foglalkoztatják, akkor a munkavállaló alapbérét 15%-kal,
- nyújtott állandó nappalos munkarendben [KSZ 24. § 1.2 a)] foglalkoztatták, majd azt követően állandó nappalos munkarendben [KSZ 24. § 1.1] foglalkoztatják, akkor a munkavállaló alapbérét 7,5%-kal,

kell a munkarend megváltozásával egyidejűleg felemelni.

Ebben az esetben a besorolás szerint az egyes szintekre meghatározott alapbér maximumok a jelen pontban meghatározott mértékkel túlléphetők.

Ez az alapbér-növelés munkavállalónként és jogcímenként (1., 2. és 3. bekezdés) csak egyszer alkalmazható.



Az e pontban foglaltaktól érvényesen eltérni nem lehet.

A munkaidő-beosztás általános szabályai
25. §

1. Ha a munkarend többféle munkaidő-beosztást enged, vagy azt keret jelleggel állapítja meg, a munkaidő-beosztást – a tárgy hónapot megelőző hónap 25-éig – egy hónapra előre kell írásban közölni a munkavállalóval. A munkaidő-beosztás másodpéldányát a munkavállalónak át kell adni. A munkaidő-beosztás alapbizonylata a munkáltató által vezetett nyilvántartás, a munkabér elszámolás ez alapján történik. Nem kell a másodpéldányt átadni, ha azt a munkavállaló nem igényli, és erről írásban nyilatkozik.

Az előre közölt munkaidő-beosztás a KSZ 26. § szerint módosítható.

2. A munkaidő-beosztás elkészítésénél figyelembe kell venni a teljes munkaidőre, a pihenőidőkre, valamint a rendkívüli munkaidőkre vonatkozó szabályokat is.
3. A készenléti jellegű munkakörökben az egy szolgálatban eltölthető idő tartama a 12 órát meghaladhatja, de annak felső határa – a helyi függelék eltérő rendelkezése hiányában – 16 óra. Ha a munkakör nem minősül készenléti jellegűnek, az egy szolgálatban eltölthető időtartam – az Mt. 108. § (2) bekezdésében foglaltak kivételével – a 12 órát nem haladhatja meg.
Az Mt. 108. § (2) bekezdésben foglaltak miatti 12 órán túli foglalkoztatás időtartamára a rendkívüli munkavégzés szerinti díjazás jár.
4. A munkaidő-beosztás fajtái
 - a) egyenlő (valamennyi munkanapon azonos a munkaidő),
 - b) egyenlőtlen (a munkafeladatok függvényében a munkanapokon teljesített munkaidő eltérő mértékű),
 - c) kötetlen (a munkaidő beosztását és felhasználását a munkavállaló határozza meg az Mt. 96. § (2) bekezdésében foglaltak szerint),
 - d) rugalmas (a munkaidő beosztását és felhasználását részben a munkavállaló, részben a munkáltató határozza meg),
 - e) idénymunkarend (a fő- és mellékszezonban eltérő mértékű havi és napi munkaidő),
 - f) osztott munkaidő (a napi munkaidőt (szolgálatot) kettő részletben kell teljesíteni).

5. A munkaidő-beosztásnál a munkakörhöz kapcsolódó előkészítő és befejező munkák időtartamát is figyelembe kell venni. Ezeket a munkákat és azok időtartamát helyi függelékben kell meghatározni.

A munkaidő-beosztás módosítása

26. §

1. A munkavállaló előzetesen közölt munkaidő-beosztását a munkáltató – az érintett munkavállalók egyidejű értesítése mellett – egyoldalúan módosíthatja. A munkaidő-beosztás módosítása utólag is ellenőrizhető módon, áthúzással, és a módosítást végző személy egyidejű aláírásával történik.
2. A munkaidő-beosztás a munkavállaló írásbeli kérelmére is módosítható, ebben az esetben a külön díjazás nem illeti meg.
3. Ha a munkaidő-beosztás 1. pont szerinti módosítása a munkavállaló egy héten belüli szolgálatait módosítja akkor összesen 2.850 Ft mértékű külön díjazás illeti meg.
4. A 3. pont szerinti munkaidő-beosztás módosítások száma havonta nem haladhatja meg a három esetet, amely esetenként több szolgálatot is érinthet. Ettől érvényesen eltérni nem lehet.

Az állandó nappalos munkavállalók munkaidő-beosztása

27. §

1. Az állandó nappalosok munkaideje – feltéve, hogy az e §-ban meghatározott más munkaidő-beosztások nem kerülnek alkalmazásra – a munkaidőkeret előírt munkanapjaira egyenlően oszlik meg.
A munkáltató rendelkezése esetén a hét utolsó munkanapján a teljes napi munkaidőnél rövidebb, – de legalább 4 órai – munkaidőtartam is megállapítható. Ilyen esetben a hét többi munkanapján a munkaidő arányosan növekszik.
2. Azokon a szolgálati helyeken, illetőleg azokban a munkakörökben, ahol a munkafeladatok egyenlőtlenül jelentkeznek, egyenlőtlen munkaidő-beosztást lehet alkalmazni figyelemmel az Mt. 97. § (3) bekezdésének rendelkezésére.
3. Az 1. és 2. pont szerinti munkaidő-beosztást a KSZ helyi függelékében kell rögzíteni.
4. Megfelelő technikai feltételek megléte esetén rugalmas munkaidő-beosztás is alkalmazható. A rugalmas munkaidő-beosztás bevezetéséről kizárólag a helyi függelék kötésére jogosult munkáltatói jogkörgyakorló rendelkezhet azzal, hogy egyúttal rendelkezni köteles a rugalmas munkaidő-beosztás részletes szabályairól is.
4. A munkáltatói jogkört gyakorlók kötetlen munkaidő-beosztásban végzik

munkájukat. Ezen túlmenően a helyi függelékek egyes munkakörökre vonatkozóan kötetlen munkaidő-beosztás alkalmazását írhatják elő. A kötetlen munkaidő-beosztás szerint foglalkoztatott munkavállalók – a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes tájékoztatása mellett – munkaidejük és pihenőidejük beosztását maguk határozzák meg.

A munkaidő-hiány elszámolása

28. §

Ha a munkaidőkeretben foglalkoztatott munkavállalók kötelező órája (munkaidőkerete) a munkáltató működési körében felmerült okból nem teljesült, a kiesett munkaidőre a munkavállalót távolléti díja illeti meg.

A fordulószolgálatot ellátó és a vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott munkavállalók egymást követő éjszakai foglalkoztatásának korlátozása

29. §

A fordulószolgálatot ellátó és a vezényelt utazói munkakörben foglalkoztatott munkavállalók legfeljebb kettő, egymásra közvetlenül következő éjszakán végzett szolgálatra kötelezhetők. Ebből a szempontból éjszakai szolgáltatnak minősül, ha a szolgálat legalább 4 órás időtartamban a 22–06 órás időszak közé esett.

A fordulás (váltásos) munkarendű munkavállaló osztott munkaideje

30. §

1. Azokon a szolgálati helyeken, illetőleg azokban a munkakörökben, ahol (amelyekben) a szolgálat ellátása lehetővé teszi, a napi munkaidőt (szolgálatot) meg lehet szakítani (osztani).

A munkaidő-megszakítás időtartama 3 óránál kevesebb nem lehet és a 6 órát nem haladhatja meg.

2. Ha a munkavállaló az osztott munkaidő munkamentes részét a munkahelyén tölti, nem minősül ügyeletnek, azonban erre az időtartamra az ügyelet díjazásának szabályait kell megfelelően alkalmazni.
3. Az osztott munkaidő alkalmazása a megszakítás nélküli munkarend jellegét nem érinti, ha egyébként a megszakítás nélküli munkarend feltételei fennállnak [KSZ 34. § e)]. Ebben az esetben a munkavállalót, a munkaidőnek minősülő időre a megszakítás nélküli munkarendre megállapított műszakpótlék illeti meg.
4. A napi munkaidő (szolgálat) csak egyszer szakítható (osztható) meg.

5. Az osztott munkaidőre vonatkozó szükséges további szabályokat a munkáltató és a szakszervezetek külön megállapodásban rögzítik.

Idénymunkarend alkalmazása

31. §

1. Idénymunkarend alkalmazásáról a munkáltató és a szakszervezetek helyi függelékben állapodnak meg.
2. Az idénymunkarendben foglalkoztatottak éves munkaidőkeretét [KSZ 23. § 6.] havi bontásban kell megállapítani.
A munkavállaló rendkívüli munkavégzését a havi munkaidő alapján kell figyelembe venni.
3. Idénymunkarend alkalmazása esetén a szabadság idejére járó távolléti díjat az éves átlagos napi munkaidő alapulvételével kell megállapítani.

A rendes munkaidőre vonatkozó egyéb rendelkezések

32. §

1. Az egyes munkakörökre kötelezően előírt oktatáson, továbbá a kötelező időszakos vizsgán eltöltött idő munkaidő, amelynek tényleges időtartamát, de munkanaponként legfeljebb a KSZ 22. §-ban meghatározott napi teljes munkaidőt távolléti díjjal kell elszámolni.
2. A különböző vizsgákra (szakvizsgákra) előkészítő oktatáson eltöltött idő – ha ezen a munkavállaló részvétele nem kötelező – nem munkaidő.
3. Az időszakos és a munkáltató által kért soron kívüli alkalmassági orvosi vizsgálat, valamint a képernyő előtti foglalkoztatás esetében szükséges látásvizsgálat szükséges és igazolt tartamára – de naponként legfeljebb a KSZ 22. § 1., 2., 3. pontjaiban rögzített teljes munkaidőre – a munkavállalót távolléti díja illeti meg. Az ezt meghaladó utazással töltött időtartamot a KSZ 56. §-a szerint kell díjazni.

Az orvosi vizsgálatra a munkavállalót – a munkaidő-beosztás részeként – előre vezényelni kell. Ha a munkavállaló az orvosi vizsgálatot önhibájából elmulasztja, és nem rendelkezik érvényes orvosi vizsgálattal, a munkavégzéstől el kell tiltani, és az orvosi vizsgálat elvégzéséig munkabérré nem jogosult.

Ha a mulasztott orvosi vizsgálatról függetlenül a munkavállaló orvosilag a munkakör ellátására még alkalmas, akkor az alkalmasság lejártáig tovább foglalkoztatható, de a mulasztáskor vele szemben a KSZ 67. §-ban meghatározott hátrányos következmények alkalmazásának van helye.



Ha a munkavállaló a hatóság késlekedése miatt nem tud munkát végezni, akkor erre az időszakra a munkavállalót távolléti díj illeti meg.

4. A munkaruha juttatás átvétele munkaidőben történik, amennyiben ennek a feltételei nem állnak fenn, akkor az átvételre fordított idő munkaidőnek minősül, és annak megfelelően kell elszámolni.
5. A Rail Cargo Hungaria Zrt. működési körén kívül felmerült okból kiesett munkaidőre a munkavállalónak munkabér csak a jogszabályban meghatározott esetben jár. A munkavállaló kérésére azonban lehetővé kell tenni, hogy a le nem dolgozott időt utólagosan teljesíthesse.
(Az utólagos teljesítés ideje nem rendkívüli munkaidő.)
6. A munkáltató által elrendelt (a tervezett munkaidő-beosztáson kívüli) meghallgatás, valamint a munkáltató érdekkörében felmerült tanúkénti meghallgatás idejét munkaidőként kell figyelembe venni és elszámolni.

A vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott munkavállalók munkaidejére vonatkozó külön rendelkezések

33. §

1. A vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott munkavállaló munkaideje a szolgálati óra, amely a szolgálatba jelentkezéstől a szolgálatból való lejelentkezésig tartó időtartam, kivéve a várakozási időt. Ennek megfelelően, a várakozási idő nem minősül munkaidőnek. Várakozási idő az egy szolgálaton belüli forduló, illetve közbeeső állomáson a normaidőn túli időtartam, amely az 5 órát eléri vagy meghaladja, feltéve, hogy a munkavállaló nyugodt, pihenésre alkalmas, zavartalan elhelyezése biztosított. A várakozási idő felső határa legfeljebb 7 óra lehet. A várakozási idő tartamára a munkavállalót alaphére 50%-ának megfelelő díjazás illeti meg.
2. A munkaidő-beosztásban a munkáltató megjelöli a munkakezdés tervezett helyét, időpontját és a munka befejezésének tervezett helyét és időpontját.
3. Amennyiben a munkakezdés helye megváltozik, a munkaidő vagy az eredetileg tervezett időpontban, vagy – ha az korábbi – az új munkakezdési helyre érkezés időpontjában kezdődik.
4. A munkavállaló lakóhelye és munkakezdés helye, illetve a munka befejezésének helye és a lakóhelye közötti utazási időtartam oda és visszaút esetén a 1,5-1,5 órát nem haladhatja meg (munkába járási időtartam).

Amennyiben a lakóhely és a munkakezdés helye közötti utazási időtartam az 1,5 órát meghaladja (munkába járási időtartam), akkor az ezt meghaladó időtartam utazási időnek minősül.

Amennyiben a munka befejezésének tényleges helye a lakóhelyhez viszonyítottnál távolabb esik, mint a munka befejezésének tervezett helye és lakóhely közötti távolság akkor a munkába járási időtartamot meghaladó különbözeti távolságra eső közlekedési idő munkaidőnek, a 12 órát meghaladó rész pedig utazási időnek minősül.

Az utazási időre a munkavállalót alapbére illeti meg.

5. A munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő- és befejező munkák a napi munkaidő részét képezik, a napi munkaidő ezekkel az időtartamokkal sem léphető túl.
6. Mozdonyvezetési idő: A munkaidő azon része, amikor a mozdonyvezető a mozdonyon köteles tartózkodni, és felel a jármű üzeméért. Nem tartozik bele a vezetési időbe a jármű üzembe helyezésének és üzemen kívül helyezésének időtartama, valamint a munkaközi szünet.
7. A vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott munkavállaló egy szolgálatban eltölthető idejére vonatkozó rendelkezések:
 - a) a szolgálati órát – az ebben a §-ban foglalt más rendelkezéseket is figyelembe véve – legalább 6 órai időtartamra kell tervezni. A szolgálati óra a napi 12 órát nem haladhatja meg [Mt. 99. § (2)],
 - b) ha a munkavállaló – a KSZ 25. §-ban foglaltak szerint – eredetileg tervezett szolgálata a KSZ 26. § 3. pontjában foglalt határidőkön belül részben, vagy egészében elmarad, az eredetileg tervezett szolgáltatnak megfelelő időtartamot kell elszámolni, függetlenül az elmaradás – munkáltató oldalán felmerülő – okától.
8. A vezényelt utazó munkakörben foglalkoztatottak távolléti órája (munkaidő + várakozási idő + utazási idő [KSZ 33. § (4)]) a havi 220 órát nem haladhatja meg.

Fogalom meghatározások és értelmezések

34. §

1. A Kollektív Szerződés, illetőleg más munkaviszonyra vonatkozó szabályok alkalmazásában
 - a) teljes munkaidő: a munkavégzésre előírt idő, amely az előírt munkakezdéstől a munkavégzés befejezéséig terjed a megszakítások és a munkaidőbe be nem számítható szünetek nélkül.
 - b) munkaidőkeret: a munkavállalóra irányadó kötelezően teljesítendő heti, havi, több havi, legfeljebb éves munkaidő mennyiség.
 - c) munkaidő-beosztás: a munkaidőkeret felosztása munkanapokra, valamint az egyes



- d) többműszakos munkaidő-beosztású az a munkahely, illetőleg munkakör, ahol a napi üzemeltetési (szolgálati) idő meghaladja a munkavállaló napi teljes munkaidejét, és ezért a munkavállalók egy-egy napon belül rendszeresen egymást váltva végzik azonos tevékenységüket.
- e) megszakítás nélküli munkarendben végzett munka a megszakítás nélkül (éjjel-nappal, szünnap nélkül) üzemelő munkahelyen munkában töltött idő, ha a munkavállaló műszakbeosztása rendszeresen változik, vagy a hétköznapiokon, illetve az üzemelési napokon megszakítás nélküli munkát előíró munkarend.
- f) nyújtott állandó nappalos munkarend a túlnyomórészt a délelőtti és a délutáni órákra eső olyan munkaidő-beosztás, amelynél a munkakezdési és munka befejezési időpontok eltérnek az általános munkarendüekétől. E munkarend további jellemzője, hogy a pihenőnapok kiadási rendje is eltér az általános munkarendüekétől.
- g) vezényelt utazói munkarend:
A megszakítás nélküli munkarendnek a munkáltatónál alkalmazott olyan sajátos módozata, amely munkarend főbb jellemzői alapján:
- a munkavállaló munkavégzési kötelezettsége a munkáltató utasításának megfelelően megszakítás nélkül az év bármely napján 00.00 órától 24.00 óra között bármely időpontban (éjjel, nappal, munkaszüneti napon stb.) előírható,
- a munkaidő tartama az egyes munkanapokra a napi munkaidő és 12 órán belül egyenlőtlenül is beosztható,
- figyelemmel a napi munkaidő, pihenőidő mértékére, a rendkívüli és éjszakai munkavégzésre vonatkozó törvényi rendelkezésekre.
- h) Vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott munkavállalók:
Mozdonyvezető I-II.,
Mozdonyvezető gyakornok.
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. FEJEZET

A RENDKÍVÜLI MUNKAIDŐK

A rendkívüli munkavégzés

35. §

1. Az Mt. 107. § alkalmazásában rendkívüli munkavégzésnek minősül:
 - a) a munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés,
 - b) a munkaidőkereten felül végzett munka,
 - c) az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő, továbbá
 - d) az ügyelet tartama.
2. A munkáltató a munkavállalót különösen indokolt esetben kötelezheti rendkívüli munkavégzésére, amelyet az indok megjelölésével írásban kell 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, az árufuvarozás fenntartása céljából elrendelt munkavégzés.
4. A rendkívüli munkavégzés elszámolására szolgáló bizonylat kiállításának rendjéről a munkáltató belső szabályzatában rendelkezik.
5. Nem kell rendkívüli munkavégzés bizonylatát kiállítani az utazószolgálatot ellátók, a vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatottak részére.

A rendkívüli munkavégzés díjazása

36. §

1. **2015. augusztus 1. és 2018. december 31. között** rendkívüli munkavégzés esetén – a negyedik pontban írt kivétellel – a munkavállalót rendes munkabéréen felül az alábbi mértékű pótlékok illetik meg:

0 - 75 óráig	50 %
76 - 150 óráig	70 %
151 - 250 óráig	90 %
251 - 280 óráig	100 %

A határozott idő lejártát követően – amennyiben a Kollektív Szerződést kötő Felek eltérően nem állapodnak meg – a 2. bekezdés ismét hatályba lép.

2. Rendkívüli munkavégzés esetén – a harmadik pontban írt kivétellel – a munkavállalót rendes munkabéréen felül az alábbi mértékű pótlékok illetik meg:

0 - 20 óráig	55 %
21 - 144 óráig	75 %
145 - 200 óráig	100 %
201 - 230 óráig	115 %
231 - 250 óráig	135 %
251 - 280 óráig	155 %

3. A 280 órás rendkívüli munkaidő mennyiségbe valamennyi rendkívüli munkaidő [KSZ 35. § 1.] tartama beszámít.
Az 57. életévüket betöltött munkavállalók rendkívüli munkavégzésének időtartama az évi 200 órát nem haladhatja meg.
4. A KSZ 35. § 1. pontjának d) alpontjában felsorolt rendkívüli munkavégzések díjazására az Mt. vonatkozó rendelkezései az irányadók.
5. A rendkívüli munkavégzésként felmerült időket az elszámolás szempontjából külön kell nyilvántartani és felmerülésük jogcímén egyszeresen díjazni.
6. A munkavállaló kérelmére a felek megállapodhatnak abban, hogy a pótlék helyett ellenértékként szabadidő illeti meg a munkavállalót az Mt. 143. § (2) bekezdésében foglaltak szerint.
7. Többhavi munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidőkereten felüli rendkívüli munkavégzést az alkalmazott munkaidőkeret végén kell megállapítani és elszámolni. Valamennyi egyéb rendkívüli munkavégzést a felmerülésük hónapjában kell elszámolni.
8. Nem jár a rendkívüli munkavégzésért sem szabadidő, sem pénzbeli díjazás a kötetlen munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére.

A készenlét

37. §

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.
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.
Az elérhetőség egyéb feltételeit helyi függelék meghatározhatja.

2. A készenlét elrendelésének esetköreit – az Mt. 110. § (2) bekezdésének figyelembevételével – a helyi függelék meghatározhatja. i
3. A készenlétet a munkáltatói jogkörgyakorló köteles – írásban – annak megkezdése előtt legalább 1 héttel korábban és legalább 1 hétre előre – az 1. és 2. pontban foglaltak figyelembevételével – elrendelni.
Írásbeli elrendelésnek minősül a készenléti beosztás elkészítése és annak a munkavállaló által kimutatható tudomásulvétele is.
4. A munkavállaló számára naptári évenként 800 óra készenlét rendelhető el. Helyi függelék, vagy a munkavállalóval kötött írásbeli megállapodás ennél magasabb mértéket is meghatározhat az Mt. 112. § (1) bekezdés rendelkezéseinek figyelembevételével.
5. A munkavállalót a készenlétet követően – amennyiben készenlét alatt munkavégzés elrendelésére nem került sor – nem illeti meg pihenőidő.
6. **2015. augusztus 01. és 2018. december 31. között** a készenlét időtartamára évi 300 óráig a munkavállalót az alapbér 20 %-a, 301-800 óra közötti időmennyiségre az alapbér 25 %-a, 800 órát meghaladó időmennyiségre az alapbér 30 %-a illeti meg.
Ha a munkavállaló a munkáltató előzetes hozzájárulásával vagy külön írásbeli megállapodás alapján a készenlétet a munkáltató telephelyén töltötte el, díjazására a 38. § 3. pontjában foglaltakat kell alkalmazni.
A határozott idő lejártát követően - amennyiben a Kollektív Szerződést kötő Felek eltérően nem állapodnak meg – a 7. bekezdés ismét hatályba lép.
7. A készenlét időtartamára évi 300 óráig a munkavállaló az alapbér 25 %-a, 301-800 óra közötti időmennyiségre 30 %-a illeti meg.
A 800 órát meghaladó időmennyiségre kötött megállapodás esetén – a 800 órát meghaladó rész tekintetében – helyi függelékben magasabb összegű díjazást kell megállapítani.
Ha a munkavállaló a munkáltató előzetes hozzájárulásával vagy külön írásbeli megállapodás alapján a készenlétet a munkáltató telephelyén töltötte el, díjazására a 38. § 3. pontjában foglaltakat kell alkalmazni.
8. A készenlét alatt elrendelt munkavégzés [KSZ 35. § 1/e.] esetén a KSZ 36. § szerinti díjazás a munkavállalót a riasztástól a készenlét helyére történő visszaérkezésig illeti meg.
Az ilyen módon felmerült rendkívüli munkavégzések elszámolására a helyi függelék átalánydíjazást állapíthat meg.
Eltérő írásbeli megállapodás hiányában a munkáltató kötelezettsége a munkavállalónak a munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés befejeztével a készenlét helyére történő eljuttatása.

9. A készenlét elrendelésére az Mt. 112. § (2) bekezdésében meghatározott rendelkezést alkalmazni kell.
10. A vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott munkavállalók részére készenlét elrendelhető, azzal, hogy az a vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott munkavállalók esetében a havi 12 órát nem haladja meg, és éjszakai szolgálat után nem rendelhető el.

Az ügyelet

38. §

1. Ügyeletnek minősül a munkáltató által meghatározott helyen és ideig történő – a munkavállaló rendes munkaidején kívül eső – rendelkezésre állás.
2. A munkavállaló részére naptári évenként legfeljebb 300 óra ügyelet rendelhető el.
3. Az ügyelet díjazása:
 - a munkanapra elrendelt ügyelet esetében az alpbér 50%-a,
 - a pihenőnapra, munkaszüneti napra elrendelt ügyelet esetében az alpbér 65%-a illeti meg a munkavállalót.
4. Egyebekben az ügyeletre a 36. § szabályait kell – megfelelően - alkalmazni.

Az ügyelet és a készenlét elrendelésének speciális szabálya

39. §

Ügyeletet és készenlétet elrendelni meghatározott időszakokra és munkakörre csak a Chief Executive Officer vagy a Chief Financial Officer engedélye alapján lehet.

4. FEJEZET

A PIHENŐIDŐK

A munkaközi szünet

40. §

1. A munkaközi szünet tartama – helyi függelék hosszabb időt megállapító rendelkezése hiányában – 20 perc, ha a munkaidő tartama a kilenc órát meghaladja, további 25 perc. Helyi függelékben kell meghatározni a munkaközi szünet letöltésének helyét és kiadásának időpontját.
2. A munkaközi szünet valamennyi munkavállaló esetén a munkaidőn belül kerül kiadásra, kivéve a 12 órás váltásos (fordulós) munkarendű, személyes szolgáltatátadásra kötelezett, nem készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállalók második munkaközi szünetét, amely nem képezi a munkaidő részét. A második munkaközi szünet időtartamát az alapbér 175%-ával kell díjazni. Az érintett munkaköröket helyi függelékben kell meghatározni.
3. A munkáltató a vezénylésben meghatározza az(oka)t az időintervallumo(ka)t, amely(ek)ben a vezényelt utazói munkakörben foglalkoztatott munkavállaló kiveheti a munkaközi szünetet. A mozdonyvezető a munkaidőben a munkaközi szünetet úgy veheti ki, hogy ezzel az üzemviteli folyamatok menetét lehetőség szerint ne zavarja meg.
A további részlet szabályokat a helyi függelékben kell meghatározni.

Amennyiben rendkívüli technológiai ok vagy az Mt. 108. § (2) bekezdésben meghatározott esemény miatt bármelyik munkaközi szünet a lejelentkezési idő kezdetéig nem adható ki, úgy azt a munkáltató által meghatározott módon kell dokumentálni, és az alapbér 175%-ával kell díjazni.

A fordulós (váltásos) munkarendűek és vezényelt utazói munkakörben foglalkoztatottak napi pihenőideje

41. §

A fordulós (váltásos) munkarendűek és vezényelt utazói munkakörben foglalkoztatottak napi pihenőideje 12 óra, amelyet a lakásra (állandó, vagy ideiglenes tartózkodási helyre) való érkezéstől az onnan való munkába indulásig kell figyelembe venni. Helyi függelék ezektől a mértékektől eltérhet, de a napi pihenőidő 8 óránál kevesebb nem lehet.

A fordulós (váltásos) munkarendűek és vezényelt utazói munkakörben foglalkoztatottak pihenőnapjaira vonatkozó eltérő rendelkezések

42. §

1. A fordulószolgálatot ellátók heti kettő pihenőnapját oly módon kell kijelölni és kiadni, hogy két szolgálat között legalább 48 óra, megszakítás nélküli pihenőidő legyen. Havonta legalább egy alkalommal a 48 órás pihenőidőt úgy kell biztosítani, hogy abba egy teljes vasárnap is beleessen.
 - Fordulószolgálatot ellátó munkavállalók esetében – ide nem értve tartalékos munkakörben foglalkoztatottakat – havonta legalább egy alkalommal a 48 órás pihenőidőt szombat 0 óra és vasárnap 24 óra közötti időszakban kell biztosítani. Ezen rendelkezéstől helyi függelék eltérően rendelkezhet.
A vonali és állomási tartalékosok esetében havonta legalább egy alkalommal a 48 órás pihenőidőt úgy kell biztosítani, hogy abba a szombat reggel 8 órától hétfő reggel 5 óráig tartó időszak is beleessen.
 - A vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott munkavállalók esetében havonta legalább egy alkalommal 54 órás pihenőidőt úgy kell biztosítani, hogy abban szombat 0 óra és a vasárnap 24 óra benne legyen.
 - A vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott munkavállaló esetében csak a munkavállaló előzetes hozzájárulásával jelölhető ki ez a pihenőidő arra a hétvégére, amikor a vasárnapi napot megelőző szombati napot az Mt. 102. § (5) bekezdése szerint munkanappá nyilvánították.
2. Helyi függelék rendelkezései alapján készenléti jellegű munkakörben, megszakítás nélküli, illetve három vagy ennél több műszakos munkarendben foglalkoztatott munkavállaló esetében az alkalmazott munkaidőkereten belül a munkavállaló kezdeményezésére kettőnél több pihenőnap összevontan is kiadható.
3. A munkavállaló részére a jelen § 1-2. pontjában meghatározott pihenőnapok helyett hetenként legalább 42 órát kitevő megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható az Mt. 106. §-ban foglaltak alapulvételével. Ez esetben azonban a munkavállalónak a munkaidőkeret átlagában legalább 48 óra heti pihenőidőben részesülnie kell.
4. A nyújtott munkaidejű állandó nappalosokra, valamint a fordulós (váltásos) munkarendűekre vonatkozó eltérő szabályok:
 - a) A nyújtott munkaidejű állandó nappalosok pihenőnapjait a szolgálatokat követő napokon kell biztosítani úgy, hogy hetente két nap legyen pihenőnapként kijelölve. A munkavállaló előzetes kérésére havonta kettő pihenőnapot szombaton és az azt követő vasárnapon kell kiadni.
 - b) Négybrigádos munkarend esetén a heti pihenőidőt a két szolgálat közötti hosszú (46-50 órás) szabadidőben kell biztosítani.

- c) 12/24-es munkarend esetén a heti pihenőidőt közbeváltással kell biztosítani.
- d) Ha a munkavállaló munkarendje megváltozik (pl. négybrigádos fordulóról 12/24-es fordulóra térnek át), a pihenőidőt a megváltozott munkarend szerint kell kiadni, amelyről a munkavállalót előzetesen értesíteni kell.
5. A vezényelt utazói munkakörben foglalkoztatottak részére a pihenőnapokat (a pihenőidőket) a KSZ 25. § 1. pontjában foglaltak szerint közölt munkaidő-beosztásban kell kijelölni és arról a munkavállalót kimutathatóan értesíteni kell. A pihenőnapot (pihenőidőt) annak kezdő és befejező időpontjai feltüntetésével kell kijelölni.

Rendkívüli- és pótszabadság

43. §

1. A munkavállalót – kérelmére – naptári évenként egy munkanap rendkívüli szabadságban kell részesíteni.
2. A rendkívüli szabadságot a munkavállaló által megjelölt időpontban kell kiadni. A munkavállaló az erre vonatkozó igényét legalább 15 nappal korábban köteles bejelenteni a munkáltatónak. A rendkívüli szabadság igénybevétele az arra jogosult munkavállaló esetében nem eredményezhet rendkívüli munkavégzést és összhangban kell állnia az adott szervezeti egység szabadságolási ütemtervével.
3. A rendkívüli szabadság időtartamára a munkavállalót díjazás nem illeti meg.
4. Valamennyi munkavállalót, aki betölti, vagy már betöltötte az 50. életévét, naptári évenként egy munkanap pótszabadság illeti meg a szabadságra vonatkozó díj megfizetése mellett. A munkavállaló a pótszabadságra először abban az évben jogosult, amelyben betölti az 50. életévét.
5. A tárgyévben igénybe nem vett rendkívüli-, illetve pótszabadság a tárgyévet követően nem vehető igénybe.

Tanulmányi munkaidő-kedvezmények

44. §

Munkáltatói kijelölés (kötelezés) alapján a képzésben részt vevő munkavállalót – az ún. „bentlakásos” (nappali tagozatos) tanfolyamok, továbbá a tíz munkanapnál rövidebb idejű tanfolyamok kivételével – az alábbi munkaidő-kedvezmény illeti meg:

- a) alapfokú képesítés megszerzéséhez vizsgatárgyanként 1 munkanap szabadidő. A képesítés megszerzéséhez adható összes munkaidő-kedvezmény – beleértve az írásbeli, szóbeli, elméleti, gyakorlati vizsgákat – a 4 munkanapot nem haladhatja

meg,

- b) középfokú képesítés megszerzéséhez vizsgatárgyanként 2 munkanap szabadidő. A képesítés megszerzéséhez adható összes munkaidő-kedvezmény – beleértve az írásbeli, szóbeli, elméleti, gyakorlati vizsgákat – a 8 munkanapot nem haladhatja meg.
- c) felsőfokú képesítés megszerzéséhez vizsgatárgyanként 3 munkanap szabadidő. A képesítés megszerzéséhez adható összes munkaidő-kedvezmény – beleértve az írásbeli, szóbeli, elméleti, gyakorlati vizsgákat – a 12 munkanapot nem haladhatja meg.

Ha a képesítés megszerzéséhez diplomamunka (szakdolgozat) elkészítése is szükséges, a munkavállalót további 5 munkanap szabadidő illeti meg.

A tanulmányi munkaidő-kedvezmény és a vizsganap tartamára a munkavállalót távolléti díja illeti meg.

A munkavállaló e § szerinti tanulmányokon való részvételének idejét munkaidőként kell figyelembe venni és elszámolni, arra a munkavállalót – munkaidő-beosztása részeként – előre vezényelni kell.

5. FEJEZET

A MUNKA DÍJAZÁSÁNAK SZABÁLYAI

Az alapbér megállapítása

45. §

1. A Rail Cargo Hungaria Zrt. valamennyi munkavállalójának alapbérét havibérben kell megállapítani.
2. Bérpótlék fizetését a munkaviszonyra vonatkozó törvényi szabályozáson túl csak a Kollektív Szerződés rendelkezése írhatja elő.

A vasúti alaptevékenységgel kapcsolatos egyes munkakörökre egészségileg alkalmatlanná vált munkavállalók munkabérének megállapítása

46. §

1. A 3. sz. mellékletben meghatározott munkakört betöltött munkavállaló munkabérét ezen § szerint kell megállapítani feltéve, hogy
 - a) munkakörének ellátására az egészségi állapotának szolgálatból származó megromlása miatt véglegesen alkalmatlanná vált, s emiatt más munkakörbe kellett áthelyezni, ha
 - b) a munkavállalónak a 3. sz. mellékletben meghatározott munkakörökben eltöltött szolgálati ideje a 15 évet eléri.
(A 3. sz. mellékletben feltüntetett munkaköröket kiterjesztően értelmezni nem lehet, illetőleg más tevékenység ellátásnak ideje figyelembe nem vehető. Ha a munkavállaló a 3. sz. mellékletben feltüntetett munkakörök közül többen is dolgozott, ezeket az időket össze kell számítani.)
2. A munkakör betöltésére vonatkozó végleges egészségi alkalmatlanságot kizárólag foglalkozás-egészségügyi szakorvos állapíthatja meg.
3. A munkavállaló részére a munkakörére vonatkozó végleges egészségi alkalmatlanságának megállapítását követően olyan munkakört kell felajánlani, amelyhez a szükséges szakképzettséggel és egészségi alkalmassággal rendelkezik és amely munkakör betöltése esetén a korábbi átlagos keresetéhez képest keresetvesztés nem éri. Ha a felajánlott munkakörben az átlagos keresete nem éri el a korábbi munkakörében elérhető átlagos kereset 85%-át, a munkavállaló munkabérét eddig a mértékig ki kell egészíteni (bérkiegészítés). Az elérhető átlagos keresetet a munkavállalóval azonos munkakörben, azonos szolgálati helyen foglalkoztatott azonos korú, szakképzettségű és gyakorlati idővel rendelkező legalább három munkavállaló átlagos keresete átlaga alapján kell megállapítani.

4. A bérkiegészítést személyi pótlék címén a bérköltség terhére kell folyósítani.
5. A személyi pótlék összegét félévenként, legkésőbb január 31. napjáig és július 31. napjáig, illetőleg a munkavállaló alaphérének megváltozásakor felülvizsgálni, és szükség esetén módosítani kell.
6. A munkavállalót megillető személyi pótlék összegének megállapítása során figyelembe kell venni a baleseti járadék, a rendszeresen folyósított kártérítés vagy más járadék együttes összegét is.
7. A személyi pótlékot a munkáltató állapítja meg, és intézkedik a folyósítás iránt.
8. A személyi pótlék megállapítását és folyósítását hivatalból kell intézni.
9. Ha a munkáltató a végleges egészségi alkalmatlanság miatt az eredeti munkakörében nem foglalkoztatható munkavállalónak az alkalmatlanság megállapítását követő 1 éven belül a munkáltató működésével összefüggő ok miatt felmond, az Mt. és KSZ szerint járó végkielégítésen felül szociális juttatás címén további 5 havi távolléti díjat biztosít.
10. Ezen § rendelkezései nem terjednek ki a 327/2011. Kormányrendelet hatálya alá tartozó egészségkárosodott munkavállalókra.

BÉRPÓTLÉKOK

A műszakpótlék

47. §

1. A többműszakos munkaidő-beosztásban foglalkoztatott munkavállalók műszakpótlékának mértéke:
 - a) a délutáni műszakban végzett munka után járó törzsbér 20%-a,
 - b) az éjszakai műszakban végzett munka után járó törzsbér 40%-a.
2. A ténylegesen teljesített munkaidőre járó törzsbér 30%-ának megfelelő összegű műszakpótlék illeti meg a megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalókat.
3. A havi törzsbér 10%-ának megfelelő összegű műszakpótlék illeti meg a 12/36-os munkarendben foglalkoztatott munkavállalókat – amennyiben a munkaidő a délelőtti, illetve a délutáni műszakra esik – ha a munkaközi szünetet is figyelembe véve az átlagos napi munkaidő eléri a 11 órát.
4. E paragrafus alkalmazásánál a törzsbér körébe tartozik az alapbér, a rendkívüli munkavégzés pótlék nélküli díja, valamint a teljesítménybér.
5. A KSZ 24. § 1.2. pont d) alpontja szerint meghatározott munkarend esetén, a helyi függelékben a műszakpótlék mértékét is rögzíteni kell.

Éjszakai pótlék

48. §

Azokat a munkavállalókat, akik műszakpótlékre nem jogosultak, és éjszakai munkát végeznek (22-06 óra között), az éjszakai munkavégzés tartamára az alapbérük 40%-ának megfelelő összegű éjszakai pótlék illeti meg.

Felügyeleti és kocsivizsgálói csoportvezetői pótlék

49. §

1. Felügyeleti pótlék: Azokban a munkakörökben, amelyekben a Nemzeti Fejlesztési Minisztérium a **19/2011. (V. 10.) NFM** rendelete felügyelet alatti gyakorlati tevékenységet határoz meg, és az alapján a mindenkor hatályos, a Rail Cargo Hungaria Zrt. szakmai képzési utasítása a felügyelet alatti munkavégzést konkrét munkakörökre vonatkozóan meghatározza, a betanítást (felügyeletet) külön megbízás alapján ellátó munkavállalót a betanítás (felügyelet) idejére alapbére 20%-ának megfelelő összegű pótlék illeti meg.

A Forgalom biztonságával kapcsolatos feladattal (felügyelet ellátása) csak olyan személy bízható meg aki az NKH által vezetett gyakorlati hatósági oktatói névjegyzékben aktuálisan szerepel.

A felügyeleti pótlék megilleti a munkabiztonsági szempontú felügyeletet külön megbízás alapján ellátó munkavállalót is.

A munkavállaló más munkavállaló betanítását, felügyelete ellátását csak külön, erre irányuló, írásbeli megbízás alapján köteles ellátni. Az írásos megbízás alapján a munkavállaló felelősséggel tartozik a betanítás alatt lévő személyért, illetőleg annak munkavégzéséért.

2. Kocsivizsgálói csoportvezetői pótlék: Azon kocsivizsgáló munkakörbe besorolt munkavállalókat, akik szakmai utasításban meghatározott plusz (csoportvezetői) feladatokat látnak el, pótlék illeti meg.

A pótlék mértéke a munkavállaló alapbérének 10%-a.

Azon szolgálati helyeket, ahol a technológia alapján a pótlék fizetésére szükség van, helyi függelékben kell rögzíteni.

Elhárító szolgálati pótlék

50. §

1. Kárelhárítási-, és mentési munkálatokat külön megbízás alapján ellátó munkavállalót pótlék illeti meg a riasztástól a telephelyre történő visszaérkezésig terjedő időtartamra.
2. A pótlék mértéke a munkavállaló alapbérének 10%-a.
3. Nem illeti meg az e §-ban foglalt pótlék a munkavállalót, ha kárelhárítási-, illetőleg mentési feladatát készenlét (ügyelet) keretében látja el.

A helyettesítési díj

51. §

1. Helyettesítésnek minősül az átirányítás abban az esetben, ha a munkavállaló a munkaköri feladatai ellátása mellett oly módon végez más munkakörbe tartozó feladatokat, hogy a két munkakörbe tartozó munkavégzés időtartama nem különíthető el.
2. A helyettesítést minden esetben előzetesen, írásban kell elrendelni, egyidejűleg meghatározva annak várható időtartamát, az elvégzendő feladatot és az azért járó helyettesítési díjat. A helyettesítés elrendelésének feltétele, hogy mindkét munkaköri pozíció a munkáltató adott évi létszámtervében szerepeljen.
3. A helyettesítést végző munkavállalót megillető helyettesítési díjat a többletfeladat mennyiségének és jellegének figyelembevételével oly módon kell megállapítani,

hogy annak mértéke – függetlenül a helyettesítést végző munkavállalók számától – összesen nem lehet több, mint a helyettesített munkavállaló alapbérének 50%-a.

4. Abban az esetben, ha a helyettesített munkavállaló alapbére nem állapítható meg, akkor a helyettesítési díj számítási alapja az adott szervezeti egységben hasonló munkakört betöltő munkavállalók alapbérének átlaga.

Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

52. §

1. A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben (továbbiakban: átirányítás), munkahelyen (továbbiakban: kiküldetés), más munkáltatónál (továbbiakban: kirendelés) foglalkoztatni. A kirendelés időtartama naptári évenként nem haladhatja meg a 150 munkanapot.

2. Az átirányítás időtartama naptári évenként nem haladhatja meg a 150 munkanapot.

3. Az átirányítás időtartamára a munkavállalót az Mt. 53. § (5) bekezdésében meghatározott díjazáson felül

- 66 munkanapig alapbére további 10%-ának,
- 67-87 munkanapig alapbére további 20%-ának,
- 88-110 munkanapig alapbére további 30%-ának,
- 111-150 munkanapig alapbére további 40%-ának

megfelelő külön díjazás illeti meg.

4. Abban az esetben, ha az átirányítás a KSZ 51. §-ban foglaltak szerint történik (helyettesítés), akkor ezen § díjazási szabályai helyett a helyettesítési díjra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.

5. A kiküldetés időtartama naptári évenként nem haladhatja meg a 44 munkanapot. Ez alól kivételt képeznek a következő munkakörök: számviteli szakelőadó I., anyag- és eszközkezelési szakelőadó, kocsivizsgáló, árukezelő kocsivizsgáló, oktató, elegytovábbító szakelőadó, elegytovábbító szakértő. A kiküldetés időtartama azonban ezen munkakörök esetén sem haladhatja meg naptári évenként a 66 munkanapot.

6. Átirányítás, kirendelés és kiküldetés vonatkozásában munkanap alatt a KSZ 22. §-ban az érintett munkavállalókra vonatkozó napi teljes munkaidővel megegyező időtartamot kell érteni.

7. Az átirányítás, a kiküldetés, és a kirendelés időtartamát egy naptári éven belül össze kell számítani, és ezek együttes időtartama a nappalos és a vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott munkavállalók esetében a 183 munkanapot nem haladhatja meg.

Vállalati gépjárművek rendszeres vezetésének pótléka

53. §

1. Az üzemi gépjárművet üzemben tartó szervezeti egység vezetője, ha az adott gépjármű vezetésére főfoglalkozású gépjárművezetőt nem foglalkoztat, munkavállalójával megállapodhat, hogy munkakörének ellátása mellett gépjárművezetési feladatot is rendszeresen ellát.

Ennek feltételei a következők:

- a) a munkakör vagy feladat ellátása ez által gazdaságosabb, és
 - b) a munkavállalónak az adott járműkategóriára érvényes vezetői engedélye van.
2. A munkavállalót az igazoltan teljesített km után az alábbi összegű vezetési pótlék illeti meg: 9 Ft/km.
 3. A jogszabály által kizárólag főfoglalkozású gépjárművezető részére biztosított pótlék, illetve díjazás a saját munkaköre ellátása mellett gépjárművezetéssel megbízott gépjárművezetőt nem illeti meg.
 4. E paragrafus rendelkezéseit kell alkalmazni abban az esetben is, ha a munkavállaló által vezetett gépjárművet a Rail Cargo Hungaria Zrt. bérlí.

A munkavállalók elismerése

54. §

1. „A Cargo Szolgálatáért” kitüntetés

A vasútügy szolgálatában, a Rail Cargo Hungaria Zrt. fejlődésének elősegítésében, érdekeinek előmozdításában kimagasló tevékenységet kifejtő munkavállalók részére „A Cargo Szolgálatáért” több fokozatú kitüntetés adományozható.

- a) „A Cargo Szolgálatáért” **arany** fokozat kitüntetésnél azon munkavállaló vehető figyelembe, aki legalább 20 évi, folyamatosnak elismert MÁV, MÁV Cargo munkaviszonnyal rendelkezik.

A kitüntetés fokozata évente legfeljebb 3 főnek adományozható.

A kitüntetéshez egyszeri bruttó **546.000 Ft** jutalom jár.

- b) „A Cargo Szolgálatáért” **ezüst** fokozat kitüntetésnél azon munkavállaló vehető figyelembe, aki legalább 10 évi, folyamatosnak elismert MÁV, MÁV Cargo munkaviszonnyal rendelkezik.

A kitüntetés fokozata évente legfeljebb 6 főnek adományozható.

A kitüntetéshez egyszeri bruttó **327.000 Ft** jutalom jár.

- c) „**A Cargo Szolgálatáért**” bronz fokozat kitüntetésnél azon munkavállaló vehető figyelembe, aki legalább 5 évi, folyamatosnak elismert MÁV, MÁV Cargo munkaviszonnyal rendelkezik.

A kitüntetés fokozata évente legfeljebb 9 főnek adományozható.

A kitüntetéshez egyszeri bruttó **220.000 Ft** jutalom jár.

A Rail Cargo Hungaria Zrt. munkavállalója vasúti szolgálata során a kitüntetés ugyanazon fokozatát csak egyszer kaphatja meg.

A kitüntetés fokozataival együtt járó jutalom összegét jelen megállapodást aláíró felek évenként módosítják az érték megőrzésének céljából.

Az a)–c) pontokban meghatározott munkaviszonyban töltött idő megléte nélkül is adományozható a kitüntetés, ha a munkavállaló a Rail Cargo Hungaria Zrt. érdekében jelentős előnyt eredményező tevékenységet végzett.

Rendkívüli esemény bekövetkezése során a Rail Cargo Hungaria Zrt. érdekében kifejtett tevékenysége következtében elhunyt munkavállalót legalább a c) pont szerinti kitüntetésben kell részesíteni (posztumusz elismerés). A posztumusz kitüntetések az a)–c) pontokban foglalt korlátozás feletti mennyiséget jelentik.

Munkáltató kötelezettséget vállal a kitüntetettek névsorának a Rail Cargo Hungaria Értesítőben történő megjelentetésére.

2. Felsővezetői és területi üzemeltetési központ vezetői dicséret

Az eredményes munkavégzés elismeréseként – az üzleti tervben meghatározottak szerint – a munkavállalók pénzjutalommal járó felsővezetői és területi üzemeltetési központ vezetői dicséretben részesíthetők.

3. Az év munkavállalója díj

Ez a díj az adott évben elért olyan tevékenységért adományozható, amely jelentősen hozzájárult, vagy pozitívan befolyásolta a Rail Cargo Hungaria Zrt. gazdasági eredményességét és / vagy társadalmi megítélését.

A díj adományozása a tárgyévben nyújtott kiemelkedő tevékenységéért 1 főnek adományozható.

KÖLTSÉGTÉRÍTÉSEK

A belföldi hivatalos kiküldetést teljesítő munkavállaló költségtérítése

55. §

1. A kiküldetésben lévő munkavállalónak az élelmezéssel kapcsolatos

többletköltségeinek fedezetére a vonatkozó jogszabály alapján napidíjat kell elszámolni, amelynek összege 500 Ft.

2. Az 1. pont szerinti napidíjat a munkaidő-beosztás alapján munkanapok vagy szolgálatok szerint kell elszámolni.
3. A napidíjat akkor is el kell számolni, ha az egy munkanapon (szolgálaton) belüli kiküldetések időtartamai összeszámítva érik el a 6 órát.
4. **2015. augusztus 01. és 2018. december 31. között** belföldi kiküldetés esetén a munkaidő-beosztás szerinti munkaidőn kívül eső utazási időre a munkavállalót az alábbi díjazás illeti meg:
 - az alapbér 70 %-a,
 - a KSZ 52. § (5) bekezdésben felsorolt munkakörökben az alapbér 80 %-a.**A határozott idő lejártát követően – amennyiben a Kollektív Szerződést kötő Felek eltérően nem állapodnak meg – az 5. bekezdése ismét hatályba lép.**
5. Ha belföldi kiküldetés esetén az utazási idő a munkavállaló munkaidő-beosztása szerinti munkaidőn kívül esik, az utazási időre a munkavállalót az alapbére illeti meg.

Az utazási időt naptári naponként külön kell kiszámítani.

A munkába járással kapcsolatos utazási költségek megtérítése

56. §

A munkavállaló részére a munkába járáshoz a magánszemélyek jövedelemadójáról szóló törvényben foglalt, a saját gépjárművel történő munkába járás költségtérítése jár, ha

- a) a munkavállaló lakóhelye vagy tartózkodási helye, valamint a munkavégzés helye között nem közlekedik tömegközlekedési eszköz,
- b) a munkavállaló munkaidő-beosztása miatt tömegközlekedési eszközt nem vagy csak hosszú várakozással tudna igénybe venni (*hosszú várakozás: az az időtartam, amely a munkavállaló személyi, családi vagy egyéb körülményeire tekintettel aránytalanul hosszú, és amely az út megtételéhez szükséges időt meghaladja, de a 2 órán túli várakozás minden esetben aránytalanul hosszú várakozási időnek minősül*),
- c) a munkavállaló mozgáskorlátozottsága miatt nem képes tömegközlekedési eszközzel közlekedni,
- d) a gépjárművel történő munkába járás esetén fizetendő költségtérítés összege nem haladja meg a tömegközlekedési eszköz(ök) használata esetén fizetendő térítést.

A mozgáskorlátozott munkavállalót a közigazgatási határon belüli munkába járás esetén is megilleti a költségtérítés, ha tömegközlekedési eszközzel nem képes munkába járni.

Egyebekben a mindenkor hatályos Korm. rendelet vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni.

A MUNKABÉR VÉDELME

Munkabér előleg

57. §

Munkabér előleg a legalább 6 hónapi, főállású munkaviszonnyal rendelkező munkavállaló kérésére adható. A munkáltatótól tanulmányi ösztöndíjban részesült, első munkaviszonyt létesített munkavállaló munkába lépése után – kérelmére – munkabér előlegben részesíthető.

A munkabér előleg felső határa – figyelembe véve a munkavállaló nettó munkabérét, valamint a munkabérét terhelő levonásokat is – 150.000 Ft, visszafizetési ideje legfeljebb 6 hónap.

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.

A munkabér előleg odaítéléséről a munkáltató és az üzemi tanács (üzemi megbízott) közösen dönt.

A munkabér kifizetésével kapcsolatos rendelkezések

58. §

A munkavállaló részére járó munkabért havonta utólag egy ízben, a tárgyhót követő 10. napig kell átutalni a munkavállaló által előzetesen megadott pénzügyi számlájára oly módon, hogy a munkavállaló a munkabérével legkésőbb a megjelölt napon rendelkezhessen. A munkabér kifizetési naptól eltérő időben történő bérkifizetést kell teljesíteni, ha azt az elszámolás módosítása teszi szükségessé – figyelemmel az Mt. 155. § (3)-(4) bekezdésében foglaltakra –, a munkaviszony megszűnésekor, valamint teljesíthető munkabérelőleg kifizetése esetén

A műszakpótlék figyelembevétele a távolléti díj megállapítása során

59. §

A rendes szabadság idején járó távolléti díj megállapításánál, továbbá az Mt. 260. § (1) bekezdése és az Mt. 274. § (1) bekezdése szerinti munkaidő-kedvezmény időtartamára járó távolléti díj kiszámítása során a műszakpótlék tényleges (KSZ szerinti) mértékét kell figyelembe venni.

6. FEJEZET

A RAIL CARGO HUNGARIA ZRT. BÉREN KÍVÜLI JAVADALMAZÁSI RENDSZERE

I. ALANYI JOGON JÁRÓ JUTTATÁSOK

Alanyi jogon járó juttatások

60. §

1. A munkáltató a munkavállaló nem munkabaleseti halála esetén az örökös (kedvezményezett) részére 2015. január 1-jétől 787.500 Ft-ot fizet ki. A munkáltató ezen összeget biztosítási szerződés hiányában is megfizeti.
2. A munkáltató az 1. pontban rögzített fizetési kötelezettségét biztosítási szerződés útján is teljesítheti.
3. Az évenként megújított biztosítási szerződésben kikötött szolgáltatások jegyzékét a kapcsolódó eljárási renddel a munkáltató köteles a szakszervezetek rendelkezésére bocsátani, továbbá a Rail Cargo Hungaria Értesítőben évente közzétenni, illetőleg, ha új biztosítást kötne azt előzetesen véleményeztetni a szakszervezetekkel.
4. Az 1. és 2. pontban foglalt kifizetési kötelezettségét a munkáltató az esemény tudomásra jutásától és a szükséges dokumentumok benyújtásától számított 30 napon belül teljesíti.

Munkaruházati ellátás

61. §

A munkavállaló munkaruha juttatását a Kollektív Szerződés 5. sz. melléklete tartalmazza.

II. RENDKÍVÜLI ÉLETHELYZETEKHEZ KAPCSOLÓDÓ JUTTATÁSOK

Rendkívüli élethelyzethez kapcsolódó juttatások

62. §

1. A munkáltató a rendkívüli élethelyzethez kapcsolódó juttatásokra a 2015. évre 16.400.000 Ft keretösszeget biztosít.

2. Rendkívüli élethelyzetbe kerülő vagy szociális helyzetük miatt rászoruló munkavállalók részére különös méltánylást érdemlő esetekben szociális segély adható.
3. Az a munkavállaló, aki egyeneságbeli rokonát, illetve házastársát temetteti el segélyben részesíthető. A temetési segély Halotti anyakönyvi kivonat és a kérelmező nevére kiállított temetési számla másolatok egyidejű csatolásával fizethető ki.
4. A szociális, illetőleg a temetési segélyek személyre szóló odaítéléséről a munkáltató és az üzemi tanács (üzemi megbízott) közösen dönt.

III. VÁLASZTHATÓ BÉREN KÍVÜLI JAVADALMAZÁSOK

Választható béren kívüli javadalmazások

63. §

1. A Rail Cargo Hungaria Zrt.-nél a munkáltató béren kívüli javadalmazási rendszert működtet.
2. A munkáltató a béren kívüli javadalmazási rendszer keretében adható összeg mértékéről, valamint a juttatás elemeiről évente megállapodik a kollektív szerződés kötésre jogosult szakszervezetekkel.

A jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében a munkáltatóval együtdöntési jogot gyakorló szervek

64. §

Az Mt. 263. § hatálya alá tartozó juttatások odaítélésében a munkáltatóval az üzemi tanács (üzemi megbízott) gyakorolja az együtdöntési jogot.

IV. AZ ÜZEMSZERŰ MŰKÖDÉST ELŐSEGÍTŐ JUTTATÁSOK

Külső féltől bérelt munkásszállás

65. §

A gazdasági-, és humánpolitikai érdekek figyelembevételével a munkáltató lehetőséget nyújt munkavállalóinak külső féltől bérelt munkásszálláson történő elhelyezésére.

1. Munkásszálláson nem helyezhető el, aki:
 - nem rendelkezik állandó bejelentett lakóhellyel, kivételt képeznek az állami gondozásból munkásszállásra költözők,

- a munkahellyel azonos közigazgatási helységben beköltözhető lakástulajdonnal, vagy lakásbérlettel rendelkezik.

2. A munkásszállást el kell hagyni annak a munkavállalónak:

- aki az 1. pont szerint nem lenne elhelyezhető munkásszálláson,
- akinek a munkaviszonya megszűnt,
- aki a szállás rendjét, a társadalmi együttélés szabályait bizonyíthatóan súlyosan, vagy rendszeresen, szándékosan megsérti és emiatt a szállást fenntartó szervezet vezetője tőle a szállásjuttatást megvonta.

3. Az állandó munkásszállásokat – műszaki és szolgáltatási színvonaluk alapján – az üzemeltető külső félnek kategóriába kell sorolni.

4. Az állandó munkásszálláson elhelyezetteknek térítési díjat (Ft/fő/hó) kell fizetni, amelynek mértéke a kategória besorolástól függően az alábbiak szerint kerül meghatározásra:

Munkásszálló kategóriája	Térítési díj (Ft/fő/hó)
I. kategória	8.000
II. kategória	5.000

A külső féltől bérelt munkásszállás bérleti díj és a munkavállaló által munkásszállás férőhelyért fizetendő díj közötti különbséget a létszámban tartó szervezeti egység fizeti.

5. Öt napnál hosszabb ideig tartó igazolt távollét (szabadság, betegség) esetén a távolléttöltött összes napok arányában a havi térítési díj csökkenthető.

6. Elhelyezésre nem jogosult szálláshelyet elfoglaló személy térítési díjként az e férőhelyre eső teljes költséget (üzemeltetési és fenntartási) tartozik megfizetni.

7. FEJEZET

A HÁTRÁNYOS JOGKÖVETKEZMÉNYEK, VALAMINT A MUNKAVÁLLALÓI KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉG SZABÁLYA

Az azonnali hatályú felmondáson kívül alkalmazható hátrányos jogkövetkezmények
66. §

1. A munkaviszonyával kapcsolatos kötelezettségeit vétkesen megszegő munkavállalóval szemben – az elkövetett cselekmény súlyára és a fokozatosság elvére tekintettel – alkalmazható munkáltatói intézkedések a következők:

- a) szolgálati megrovás,
- b) munkabért érintő vagyoni hátrány,
- c) más munkakörbe történő ideiglenes áthelyezés.

2. A munkabért érintő vagyoni hátrány összege legfeljebb a munkavállaló jogkövetkezmény megállapításakor érvényes alapbére 20%-nak megfelelő összegig terjedhet. Az alapbér csökkentés időtartama egy hónapnál kevesebb és öt hónapnál több nem lehet.

3. A munkavállaló csak olyan munkakörbe helyezhető, amellyel kapcsolatos egészségügyi, szakmai alkalmasságát előzetesen megállapították.

A más munkakörbe helyezés időtartama egy hónapnál kevesebb és kilenc hónapnál több nem lehet.

A munkavállaló alapbérét az új munkakörre vonatkozó bérbesorolási szabályok szerint kell megállapítani azzal, hogy az alapbér csökkenés miatti vagyoni hátrány mértéke a jogkövetkezmény megállapításakor érvényes egyhavi alapbér összegét nem haladhatja meg.

4. Az 1. c) pontban foglaltak kivételével anyagi hátránnyal járó hátrányos jogkövetkezmények közül egy intézkedés keretén belül csak egy alkalmazható.

A kártérítési felelősség megállapítása és az anyagi hátránnyal járó hátrányos jogkövetkezmény kiszabása egymást nem zárja ki.

A munkabért érintő, vagyoni hátrányt is jelentő hátrányos jogkövetkezmény 1. b) és 1. c) alkalmazása nem sértheti a munkavállaló jogszabályban meghatározott kötelező legkisebb munkabérhez (minimálbérhez) való jogát.

5. Az e §-ban meghatározott hátrányos jogkövetkezmények kiszabására irányuló

eljárás szabályait külön munkáltatói utasítás tartalmazza. A hátrányos jogkövetkezménnyel szembeni jogorvoslati kérelemnek a végrehajtásra halasztó hatálya van.

6. A munkáltatói jogkörgyakorló az 1. b) és c) pontokban meghatározott hátrányos jogkövetkezmények további végrehajtása alól a munkavállalót mentesítheti, amennyiben megítélése szerint a munkavállaló erre munkája alapján érdemes és az intézkedés célját már elérte, feltéve, hogy a kiszabott intézkedés végrehajtásának legalább a fele eltelt.

A munkavállaló kártérítési felelőssége

67. §

1. A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. A munkavállaló – figyelemmel azonban a jelen §-ban szabályozott eltérésekre is – legfeljebb háromhavi távolléti díjának megfelelő mértékig marasztalható.
2. Legfeljebb hat havi távolléti díjának megfelelő mértékig marasztalható
 - a) aki munkáltatói jogkör gyakorlása által,
 - b) egy éven belül ugyanolyan vétkes kötelezettségzegéssel,
 - c) jogerősen megállapított szabálysértés elkövetésével,
 - d) jogerősen megállapított gondatlan bűncselekménnyel okozta a kárt.
3. Amennyiben a munkavállaló szándékos vagy súlyosan gondatlan kötelezettségzegő magatartásával okozza a kárt, a teljes kár megtérítésére is kötelezhető. [Mt. 179. § (3) bekezdése]
4. A munkáltató a munkavállalóval szembeni kárigényét fizetési felszólítással érvényesítheti, ha a követelés a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) háromszoros összegét nem haladja meg. Amennyiben a kártérítés mértéke ezt az összeget meghaladja – a felek közötti egyezség hiányában – a munkáltató az igényét bíróság előtt érvényesítheti az általános elévülési időn [Mt. 286. § (1) bekezdés] belül.
5. A munkavállalót terhelő kártérítés kiszabására irányuló eljárási szabályokat külön munkáltatói utasítás tartalmazza. A jogorvoslati kérelemnek a végrehajtásra halasztó hatálya van.

*A leltárhiányért fennálló felelősség [Mt. 182-188. §]
68. §*

1. A leltárhiányért fennálló anyagi felelősség vétkességre tekintet nélkül, a leltárfelelősségi megállapodást kötött munkavállalót terheli, a részére értékesítésre forgalmazásra vagy kezelésre átadott és átvett anyagban, áruban (leltári készlet) ismeretlen okból keletkezett, a természetes mennyiségi csökkenés és a kezeléssel járó veszteség (a továbbiakban együtt: forgalmazási veszteség) mértékét meghaladó hiányokért.
2. A leltárhiányért fennálló felelősség csak azt a munkavállalót terheli, akivel a munkáltató erre nézve a munkaszerződés részeként megállapodást kötött. Amennyiben a megállapodás nem a munkaszerződés része, azt írásba kell foglalni. A megállapodásban rögzíteni kell a leltári készletnek azt a körét, amelyért a munkavállaló felelősséggel tartozik.
3. Ha a leltári készletet több munkavállaló kezeli, velük csoportos leltárfelelősségi megállapodást kell kötni. Ebben a 2. pontban foglaltakon túl meg kell határozni azokat a munkaköröket is, amelyek betöltésének megváltozásakor leltározást kell tartani. A csoportos leltárfelelősségi megállapodásban meg kell határozni a felelősség munkavállalók közötti megosztását is, de egyetemleges felelősség megállapításának nincs helye.
4. Ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli, a felelősség megállapításához szükséges az is, hogy a leltárhiányért nem felelős, de a leltári készletet kezelő munkavállalót a munkáltató a leltárhiányért felelős munkavállaló előzetes hozzájárulásával foglalkoztassa az adott munkakörben, illetve munkahelyen.
5. Leltárfelelősségi megállapodást a Rail Cargo Hungaria Zrt. területén ún. raktári munkavállalók esetén kell kötni. Raktárnak minősül minden olyan önállóan zárható létesítmény, épületrész, helyiség, ahol készleteket, anyagokat, illetve tárgyi eszközöket rendeltetésszerűen tárolnak, függetlenül attól, hogy milyen szervezeti egységhez tartozik, és hogy állandó vagy ideiglenes tárolási célt szolgál.
6. A leltárhiányért fennálló felelősség feltétele az előző pontokban foglaltakon túl az is, hogy
 - a) a munkavállaló részére az anyagok (raktári készletek) szabályszerűen átadásra kerüljenek,
 - b) a felelőssé tett munkavállaló a két, egymást követő leltározás közötti időszak legalább felében a munkáltatónál illetve az adott munkahelyen dolgozzon.
7. A 6. a) pontjának alkalmazása során anyagok, raktári készletek szabályszerű átadásán és átvételén leltári átadást, illetve a leltári időszak alatt történő különféle mozgásokból (beszerzés, átszámítás, vissznyereményezés) eredő terheléseket kell

érteni.

A leltári átadás szabályait a 11/2012. (IV. 25.) CFO sz. utasítás tartalmazza. A leltári időszak alatti átadásokat készletváltozási bizonylatokon kell kimutatni.

8. A 6. b) pontja alkalmazása során a meghatározott beosztásnak a leltáridőszak alatt történő ideiglenes megszakadása (pl. betegség, szabadság), amennyiben az a leltáridőszak felét nem éri el, a felelősséget nem érinti, a távollét időtartama mérséklő tényezőként vehető figyelembe.
9. A leltárhiányért fennálló felelősség a 11/2012. (IV.25.) CFO sz. utasításban szabályozott, a teljes leltári készletet érintő elszámoltató leltár alapján állapítható meg. Elszámoltató leltárnak az a leltárfelvétel tekinthető, amelyet a munkáltató ezzel a feladattal megbízott képviselője (leltározási csoportvezető, leltárellenőr, rovincsoló) jelenlétében vettek fel.

Leltározásnál a munkavállaló, illetve akadályoztatása esetén képviselője, csoportos leltárfelelősségnél az eljárási szabályokban meghatározott munkavállalók jelenlétét lehetővé kell tenni. Ha a munkavállaló képviseletéről nem gondoskodik, a munkáltató az adott szakmában jártas érdektelen képviselőt jelölhet ki.

A leltárfelelősséggel tartozó munkavállalóval a leltárelszámolást és annak eredményét ismertetni kell. A munkavállaló az eljárás során észrevételt tehet és észrevételeit – kivéve, ha szabályszerű értesítés ellenére nem jelent meg – meg kell hallgatni.

10. Ha a munkavállaló az átvett anyagokat, raktári készleteket állandóan egyedül kezeli, a leltárhiány teljes összegéért felel. Ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli, a leltárhiányért felelős munkavállaló legfeljebb 6 havi távolléti díja mértékéig felel.
11. Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a megállapodást kötött munkavállalók távolléti díjának 6 havi együttes összegét, és a munkavállalók távolléti díjuk arányában felelnek.
12. A leltárfelelősség megállapításával kapcsolatos eljárási szabályokat külön munkáltatói utasítás tartalmazza. A jogorvoslati kérelemnek a végrehajtásra halasztó hatálya van.

***A munkáltató kártérítési kötelezettsége
a munkavállalót ért munkahelyi baleset esetén***

69. §

1. Ha a munkavállaló a munkabaleset (a továbbiakban: baleset) következtében meghal, megrokkán, részleges egészségkárosodást szenved, illetőleg keresőképtelen beteggé válik, részére vagy örököse(i) részére a munkáltató – az

Mt. 166-178. §-okban foglaltakon túlmenően – az alábbi kártérítési összegeket fizeti ki:

- | | |
|--|---------------|
| a) baleseti eredetű halál esetén | 1.575.000 Ft, |
| b) baleseti eredetű teljes (100%-os) rokkantság esetén | 1.890.000 Ft, |
| c) balesetből eredő keresőképtelen betegséggel járó, folyamatos (megszakítás nélküli) keresőképtelen betegség esetén | |
| - legalább húsz munkanap esetén | 26.250 Ft, |
| - legalább harminc munkanap esetén (további) | 39.375 Ft, |
| - legalább negyven munkanap esetén (további) | 39.375 Ft |

kártérítés illeti meg a munkavállalót.

Baleseti eredetű halál esetén az örökös részére az a) pont szerinti összeg jár, amelyet az elhunyt munkavállaló által saját háztartásában eltartott, legfeljebb 15 éves, iskolai tanulmányok folytatása esetén legfeljebb 24 éves gyermekei száma szerint – gyermekenként az a) pontban rögzített összeggel – kell növelni.

2. A munkabaleset meghatározására a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 87. § 3. pontjában foglaltak az irányadók.
3. Baleseti eredetű teljes (100%-os) egészségkárosodás [(megrokkolás) esetén az 1. b)] szerinti összeg jár.

Balesetből eredő állandó részleges egészségkárosodás esetén a 100%-os egészségromlásra (megrokkánásra) megállapított összegnek az egészségkárosodás szerinti hányada illeti meg a munkavállalót az alábbiak szerint:

Egészségkárosodás:	%
- mindkét szem látóképességének az elvesztése	100
- mindkét felkar-, alkar vagy kéz elvesztése	100
- egyik kar vagy kéz és comb vagy lábszár együttes elvesztése (felső végtag-, alsó végtag csonkolása), mindkét comb elvesztése	100

- mindkét lábszár elvesztése	90
- egyik comb elvesztése, egyik felkar elvesztése	80
- egyik lábszár elvesztése, egyik alkar elvesztése, beszélőképesség teljes elvesztése, mindkét fül hallóképességének a teljes elvesztése	70
- valamelyik kéz elvesztése (csuklón alul)	65
- egyik láb teljes elvesztése (boka alatt)	40
- egyik szem látóképességének a teljes elvesztése	35
- egyik fül hallóképességének a teljes elvesztése	25

4. A baleseti eredetű állandó egészségkárosodás fokát a vasút illetékes foglalkozás-egészségügyi szakorvosa állapítja meg. A foglalkozás-egészségügyi szakorvos megállapításával szemben 30 napon belül az Nemzeti Közlekedési Hatósághoz lehet fordulni.

5. A baleseti eredetű állandó egészségkárosodás fokát azonnal meg kell állapítani. Ha annak megállapítása hat hónapon belül nem lehetséges – a foglalkozás-egészségügyi szakorvos véleménye alapján –, a munkavállaló részére, legalább 50%-os mértékig előleget kell folyósítani. Az egészségkárosodás fokát az ok bekövetkeztétől számított kettő éven belül véglegesen meg kell állapítani, és az előleget a teljes összegre kell kiegészíteni.

6. Nem jogosult a munkavállaló az ezen § szerinti kártérítésre, ha a baleset a munkavállaló

- szándékosan elkövetett bűncselekménye, illetőleg szabálysértése folytán vagy azzal összefüggésben, ittas vagy kábítószerrel bódult állapotával okozati összefüggésben,
- engedély nélküli, vagy ittas (kábitószerrel bódult) vasúti, közúti járművezetése közben következett be.

Nem jogosult továbbá a munkavállaló a kártérítésre akkor sem, ha a munkáltató az Mt. alapján mentesül a kártérítési felelősség alól.

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

70. §

1. A munkavállaló köteles a munkahelyére bevitt dolgait – a munkaközben is magánál tartott szokásos ruházati és személyi felszerelési tárgyak kivételével – a megőrzőben vagy öltözőben elhelyezni. Ha a munkahelyre bevitt dolog a szokásosnál nagyobb értéket képvisel, a munkavállaló még az elhelyezés előtt köteles azt a szolgálati hely vezetője által kijelölt személynek bejelenteni, akinek az elhelyezés módjára vonatkozó rendelkezését be kell tartania.
2. Megőrző vagy öltöző hiányában – a munkába járáshoz szükséges szokásos ruházati és személyes felszerelési tárgyakon felül – más dolgot a munkahelyre bevinni nem szabad.

Egyeztetés munkaügyi jogvitában

71. §

1. A munkavállaló, a szakszervezet, az üzemi tanács (üzemi megbízott) a munkavédelmi bizottság (munkavédelmi képviselő) valamint a munkáltató a munkajogi igények érvényesítése érdekében munkaügyi jogvitát (a továbbiakban: jogvita) kezdeményezhet.
2. A jogvitát kezdeményező fél írásbeli kérelmére a jogvitában álló felek egyeztetni kötelesek. Az egyeztetés iránti írásbeli kérelmet a munkáltató sérelmes intézkedésének kézbesítését, vagy az intézkedés megtételét, illetőleg más jogvitára alapot adó tényről való tudomásszerzést követő 15 napon belül lehet előterjeszteni.
3. A munkáltató az intézkedésben köteles felhívni a figyelmet arra, hogy az intézkedéssel szemben a peres eljárást megelőzően egyeztetésnek lehet helye, amely a kereset előterjesztésére előírt határidőt nem érinti (nem hosszabbítja meg).

Egyeztetési kérelmet a jogvitára alapot adó ok keletkezésétől számított 30 napon túl nem lehet benyújtani (jogvesztő határidő).

A jogvitával kapcsolatos egyeztető tárgyalást az egyeztetési kérelem benyújtásától számított 5 munkanapon belül meg kell kezdeni, s annak időtartama a 8 munkanapot nem haladhatja meg.

4. Az egyeztetés során a felek között létrejött megállapodás egyezségnek minősül, amelyet írásba kell foglalni. Az egyeztetésen – a munkáltató vezetője kivételével – a munkáltatót nem képviselheti az, aki a sérelmezett döntést hozta. A munkáltató vezetője alatt a Rail Cargo Hungaria Zrt. Szervezeti-, és Működési Szabályzatában megjelölt szervezeti egység vezetőjét kell érteni.



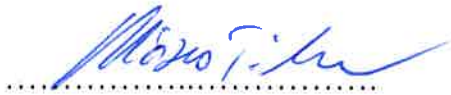
Hatályba léptető és vegyes rendelkezések

1. A Kollektív Szerződés 2015. augusztus 01-én lép hatályba.
2. A Kollektív Szerződést aláíró felek a Kollektív Szerződést az 1. pontban megjelölt időpontban kihirdetettnek tekintik.
3. 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. A közzétett közös értelmezések a Kollektív Szerződés részét képezik.

Budapest, 2015. július



.....
Vasutasok Szakszervezete



.....
VDSzSz Szolidaritás



.....
Rail Cargo Hungaria Zrt.



.....
**Mérnökök és Technikusok
Szabad Szakszervezete**

Tartalomjegyzék

I. Rész.....	1
Általános rendelkezések.....	1
1. § A Kollektív Szerződés hatálya.....	1
2. § A Kollektív Szerződés felépítése.....	1
3. § A Kollektív Szerződés megkötése és módosítása.....	2
4. § Kollektív Szerződés felmondása.....	3
5. § A Kollektív Szerződés függelékei.....	3
6. § A Kollektív Szerződés közzététele és az abban foglaltak megismertetése a munkavállalókkal.....	3
II. Rész.....	4
A Kollektív Szerződés kötelmi része.....	4
A Kollektív Szerződést kötő felek közötti kapcsolatrendszer.....	4
7. § A munkáltató és a szakszervezetek közötti kapcsolat alapelvei.....	4
8. § A szakszervezeti tevékenység elismerése és elősegítése.....	5
9. § A szakszervezetek tárgyi és infrastrukturális támogatása.....	5
10. § A szakszervezeti tisztségviselőt megillető munkaidő-kedvezmény igénybevétele.....	5
11. § A Vállalati Érdekegyeztető Tanács.....	6
III. Rész.....	8
A Kollektív Szerződés normatív része.....	8
A vasúti munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek, ezek gyakorlásának és teljesítésének módja, valamint az ezekkel kapcsolatos eljárási rend.....	8
1. fejezet.....	8
A munkaviszony.....	8
12. § A munkaviszony létesítése.....	8
13. § A munkaviszonyra vonatkozó nyilatkozatok alakszerűsége.....	9
14. § Tájékoztatási kötelezettség.....	9
15. § Próbaidő.....	10
16. § Összeférhetetlenség.....	10
17. § A munkáltatói felmondás korlátozása.....	10
18. § A munkavégzés alóli kötelező felmentés ideje a munkaviszony munkáltató általi felmondása esetén.....	11
19. § A létszámleépítéssel érintett munkavállaló kedvezményei.....	11
20. § Az azonnali hatályú felmondás.....	12
21. § Eljárás a munkaviszony megszűnése (megszüntetése) esetén.....	12
2. Fejezet.....	13
A munkaidő.....	13
A rendes munkaidő.....	13
22. § A teljes munkaidő.....	13



23. § Munkaidőkeretek.....	14
24. § A munkarendek meghatározása	15
25. § A munkaidő-beosztás általános szabályai	16
26. § A munkaidő-beosztás módosítása.....	17
27. § Az állandó nappalos munkavállalók munkaidő-beosztása.....	17
28. § A munkaidő-hiány elszámolása	18
29. § A fordulószoigálatot ellátó és a vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott munkavállalók egymást követő éjszakai foglalkoztatásának korlátozása	18
30. § A forduló (váltásos) munkarendű munkavállaló osztott munkaideje.....	18
31. § Idénymunkarend alkalmazása	19
32. § A rendes munkaidőre vonatkozó egyéb rendelkezések	19
33. § A vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott munkavállalók munkaidejére vonatkozó külön rendelkezések	20
34. § Fogalom meghatározások és értelmezések	21
3. Fejezet	23
A rendkívüli munkaidők	23
35. § A rendkívüli munkavégzés.....	23
36. § A rendkívüli munkavégzés díjazása.....	23
37. § A készenlét.....	24
38. § Az ügyelet	26
39. § Az ügyelet és a készenlét elrendelésének speciális szabálya.....	26
4. Fejezet	27
A pihenőidők	27
40. § A munkaközi szünet.....	27
41. § A forduló (váltásos) munkarendűek és vezényelt utazói munkakörben foglalkoztatottak napi pihenőideje	27
42. § A forduló (váltásos) munkarendűek és vezényelt utazói munkakörben foglalkoztatottak pihenőnapjaira vonatkozó eltérő rendelkezések	28
43. § Rendkívüli- és pótszabadság.....	29
44. § Tanulmányi munkaidő-kedvezmények	29
5. Fejezet	31
A munka díjazásának szabályai	31
45. § Az alapbér megállapítása	31
46. § A vasúti alaptvékenységgel kapcsolatos egyes munkakörökre egészségileg alkalmatlanná vált munkavállalók munkabérének megállapítása.....	31
Bérpótlékok	33
47. § A műszakpótlék.....	33
48. § Éjszakai pótlék	33
49. § Felügyeleti és kocsivizsgálói csoportvezetői pótlék	33
50. § Elhárító szolgálati pótlék.....	34
51. § A helyettesítési díj.....	34
52. § Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás	35

53. § Vállalati gépjárművek rendszeres vezetésének pótléka	36
54. § A munkavállalók elismerése	36
Költségtérítések	38
55. § A belföldi hivatalos kiküldetést teljesítő munkavállaló költségtérítése	37
56. § A munkába járással kapcsolatos utazási költségek megtérítése.....	38
A munkabér védelme	39
57. § Munkabér előleg.....	39
58. § A munkabér kifizetésével kapcsolatos rendelkezések	39
59. § A műszakpótlék figyelembevétele a távolléti díj megállapítása során	40
6. fejezet	41
A Rail Cargo Hungaria Zrt. béren kívüli javadalmazási rendszere	41
I. Alanyi jogon járó juttatások.....	41
60. § Alanyi jogon járó juttatások	41
61. § Munkaruházati ellátás	41
II. Rendkívüli élethelyzethez kapcsolódó juttatások.....	41
62. § Rendkívüli élethelyzethez kapcsolódó juttatások	41
III. Választható béren kívüli javadalmazások	42
63. § Választható béren kívüli javadalmazások	42
64. § A jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében a munkáltatóval együtt döntési jogot gyakorló szervek.....	42
IV. Az üzemszerű működést elősegítő juttatások	42
65. § Külső féltől bérelt munkásszállás.....	42
7. fejezet	44
A hátrányos jogkövetkezmények, valamint a munkavállalói kártérítési felelősség szabálya	44
66. § Az azonnali hatályú felmondáson kívül alkalmazható hátrányos jogkövetkezmények.....	44
67. § A munkavállaló kártérítési felelőssége	45
68. § A leltárhiányért fennálló felelősség [Mt. 182-188. §].....	46
69. § A munkáltató kártérítési kötelezettsége a munkavállalót ért munkahelyi baleset esetén	47
70. § A munkáltató anyagi felelősségének feltételei a munkahelyre bevitt tárgyak esetén	50
71. § Egyeztetés munkaügyi jogvitában.....	50
Hatályba léptető és vegyes rendelkezések	51

