



Vasútegészségügyi
Nonprofit Közhasznú Kft.

VE/261/2020.

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

módosításokkal egységes szerkezetben

Hatályos: 2020. november 5. napjától

BEVEZETÉS

Jelen Kollektív Szerződést (továbbiakban: KSZ) egyrésztől a munkáltató nevében a Vasútegészségügyi Szolgáltató Nonprofit Közhasznú Korlátolt Felelősségű Társaság (továbbiakban: VNK Kft.) ügyvezetője, másrésztől a munkavállalók nevében az érdekképviselőket ellátó, a 2012. évi I. tv. 276. § (2) bekezdésében foglaltaknak megfelelő szervezetek kötik meg (a munkavállalói érdekképviselői szervezetek, továbbiakban: szakszervezetek) a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, illetve Az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény alapján.

1. Jelen KSZ alapvető célja az aláíró felek által képviselt *érdekeknek a kölcsönös bizalom, a szerződéses szabadság és a jogegyenlőség* alapján történő összehangolása és biztosítása a munkaviszonyok, illetve munkaviszonyokkal összefüggő, kölcsönösen elismert, egyéb, munkavállalókat érintő kérdések körében.
2. Az aláíró felek megállapodnak abban, hogy kapcsolataikban KSZ elnevezés alatt a jelen *szerződést, annak mellékleteit, a függeléseket értik.*

I. RÉSZ ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

Első fejezet

1. A KSZ személyi hatálya

- 1.1. E KSZ személyi hatálya a munkáltatóra és a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjed, kivéve az Mt. szerinti vezető állású munkavállalókat.
- 1.2. A munkáltatóhoz a 35/1999. (X. 30.) KHVM rend. 2. § és 1999. augusztus 13-án megkötött Munkajogi Megállapodás alapján átvett munkavállalók tekintetében a munkáltató a munkajogi jogutódlást és jogfolytonosságot elismeri. Az érintett munkavállalók esetében a közalkalmazotti- és a munkajogi jogviszonyban eltöltött idő a felmondási idő és a végkielégítés mértékének megállapítása alkalmával összeszámításra kerül. Az összeszámított felmondási idő és végkielégítés mértékének megállapításával kapcsolatban a felek a mindenkor hatályos Mt. vonatkozó rendelkezései szerint járnak el.

2. Időbeli hatály

- 2.1. Jelen KSZ-t a felek határozatlan időtartamra hozták létre. A módosítások hatálybalépésének a napját a KSZ Záró rendelkezések című fejezet tartalmazza.

3. A KSZ tárgyalások

- 3.1. A Bevezetés rész 2. pontjában meghatározott ügyekben bármelyik aláíró fél, bármely időpontban, valamennyi aláíró félhez címzett írásbeli nyilatkozattal, a tárgy és a kezdő időpont megjelölése mellett tárgyalási ajánlatot tehet. A tárgyalási ajánlatban az érintett KSZ – rendelkezéseket meg kell jelölni, és ezekhez szövegtervezet mellékelhető.
- 3.2. A tárgyalási ajánlat nem utasítható vissza és a javaslattal kapcsolatos tárgyalást a tudomásszerzéstől számított tizenöt munkanapon belül meg kell kezdeni.
- 3.3. A KSZ tárgyalásokról jegyzőkönyvet kell készíteni, melyben a felek rögzítik a tárgyalások eredményét, a KSZ hatályos szövegét, a módosítás kihirdetésének módját és a módosítás hatálybaléptetésének időpontját. Jegyzőkönyvből vagy más dokumentumból valamennyi érintett fél egy-egy példányt kap.
- 3.4. A KSZ tárgyalásokon szakértők is részt vehetnek. A szakértők titoktartási kötelezettségének megtartásáért a szakértőt igénybe vevő fél felel.
- 3.5. A KSZ tárgyalások tartama alatt a felek bármelyike – a tárgyalás megszakítása nélkül – legfeljebb egy alkalommal a tárgyalást tíz munkanapnál nem hosszabb tartamra felfüggesztheti. E tartam letelte után a tárgyalást folytatni kell.
- 3.6. Tárgyalások kezdetekor a felek kötelesek megállapodni a tárgyalási menetrendben.

- 3.7. A felek bármelyike jogosult a tárgyalásokat – a tárgyalási menetrend lezárta után megíúsultnak nyilvánítani. Ebben az esetben a tárgyalás befejeződik. Eredménytelenséget közösen is megállapíthatnak az aláíró felek. A tárgyalás eredménytelen befejezését követően, ugyanazon tárgykörben újabb tárgyalás kezdeményezhető.

4. A KSZ függelékei

- 4.1. A helyi függelék a munkáltató nevében az ügyvezető, a munkavállalók nevében a KSZ-t megkötő szakszervezetek kötik meg. A helyi függelékek tartalmát az adott szervezeti egység munkáltatói joggal felruházott vezetői és az aláírásra jogosult szakszervezetek érintett munkáltatónál működő szervezeti egységei egyeztetik, készítik elő, majd javaslatukat megküldik az ügyvezető részére.
- 4.2. A munkáltató telephelyeire és ezek munkavállalóira vonatkozó, a KSZ-ben külön nem szabályozott kérdéseket a helyi függelékek tartalmazzák.
- 4.3. A helyi függelékek a KSZ-szel ellentétes, illetve a munkavállalókra hátrányosabb szabályozást nem tartalmazhatnak, kivéve, ha azt a KSZ lehetővé teszi.

5. A KSZ felmondhatósága

- 5.1. A felmondási jog a KSZ megkötésétől számított hat hónapon belül nem gyakorolható. A KSZ bérmegállapodásra vonatkozó részei a megállapodás napjától számított egy évig nem mondhatók fel.
- 5.2. A KSZ négyhónapos felmondási idővel felmondható úgy, hogy a felmondási idő a felmondás jogát gyakorló fél által az új KSZ-re vonatkozó javaslata átadásának időpontjától kezdődik. A felmondás kizárólag írásban és az aláírásra jogosult által történhet. A felmondásra irányuló nyilatkozatot dokumentálható módon kell a címzettekhez eljuttatni. A felmondás jogát bármelyik Fél jogosult gyakorolni.
- 5.3. A KSZ felmondásáról a munkavállalókat az a fél tájékoztatja, amelyik a felmondást gyakorolta.
- 5.4. A KSZ felmondása a felmondási idő végéig a másik fél hozzájárulása esetén egyoldalú nyilatkozattal visszavonható. A visszavonásról is tájékoztatni kell a munkavállalókat.

6. A helyi függelékek felmondása

- 6.1. A függelékek felmondását a KSZ-t megkötő felek bármelyike kezdeményezheti a KSZ felmondására vonatkozó szabályok szerint.
- 6.2. A helyi függelék(ek) felmondása a KSZ hatályát nem érinti(k).

7 A KSZ kihirdetése és kiadása

- 7.1. A KSZ szövegét az aláíró felek saját szervezeteikkel, illetve munkavállalóikkal megismertetik. A fenti szabály a módosításokra és a függelékekre is alkalmazandó. Függelékkel csak az érintett személyi körrel kell megismertetni, de a végleges KSZ-ben szerepeltetni kell magát a függelékkel is.
- 7.2. A munkáltató gondoskodik a véglegesített KSZ, a függelékek, valamint a módosítások sokszorosításáról, az egyes KSZ példányok munkaszervezeti egységeknél történő elhelyezéséről. A munkáltató köteles gondoskodni arról, hogy az aláírást követő tizenöt napon belül a munkáltatói szervezet munkáltatói jogokkal felruházott vezetőit, a munkavállalók munkahelyi csoportjait, valamint a szakszervezeti tisztségviselőket ellássa a KSZ, a függelékek, valamint az esetleges módosítások 1-1 példányaival. A KSZ-t az egyes munkahelyeken úgy kell elhelyezni, hogy az a munkavállaló számára bármikor megismerhető legyen.
- 7.3. Munkáltató vállalja, hogy az év közbeni KSZ módosításokat szükség szerint átvezeti a KSZ egységes szerkezetén.

8. A KSZ és a függelékek értelmezése, jogviták rendezése

- 8.1. A KSZ-t, annak módosításait, illetve a függelékeket az azokat aláíró felek közösen értelmezik.
- 8.2. Megállapodnak a felek abban, hogy kollektív munkaügyi vita esetén az Mt. 291-293. §-ban írt egyeztető bizottságot alakítanak. Ennek létszámát és eljárásrendjét a felek az Mt. rendelkezéseinek szem előtt tartása mellett a konkrét ügghöz igazodva alakítják ki.
- 8.3. Az egyeztető eljárással az egyeztető közvetítői, döntőbírói, békéltetői eljárással kapcsolatban felmerülő költségek a munkáltatót terhelik.

Második fejezet

10. Nyilatkozatok a munkaviszonyok és a felek kapcsolata körében

- 10.1. A munkaviszonnyal kapcsolatos jognyilatkozatokat írásban lehet megtenni.
- 10.2. Írásba kell foglalni, különösen:
- 10.2.1. a munkaszerződéseket, a munkaszerződések módosításait, ideértve próbaidő kikötését is;
 - 10.2.2. a pályázatok dokumentumait;
 - 10.2.3. a munkaköri leírást, a teljesítmény-feltételeket;
 - 10.2.4. a munkaviszony megszűnésével vagy megszüntetésével kapcsolatos nyilatkozatokat,
 - 10.2.5. a munkabérekkel, azok kiszámításával, költségekkel, felmondási idővel, felmentésre járó díjazással, végkielégítéssel, pótlékokkal, premizálással, ügyeleti díjak elszámolásával kapcsolatos nyilatkozatokat, továbbá azokat a munkáltatói utasításokat, amelyek teljesítéséhez különös felelősség kapcsolódik, valamint a csoportos leltárfelelősségi megállapodásokat, leltárfelelősségi nyilatkozatokat;
 - 10.2.6. a munkavégzéssel, munkaközi szünettel, pihenőidővel, munkaidő-kedvezményekkel, szabadság mértékével vagy igénybevételével, a rendkívüli munkavégzéssel összefüggő nyilatkozatokat és a helyettesítéseket;
 - 10.2.7. bel- és külföldi kiküldetéseket, a más munkakörben vagy más munkahelyen történő ideiglenes alkalmaztatással kapcsolatos jognyilatkozatokat, valamint a kirendeléseket;
 - 10.2.8. a kártérítésre kötelező munkáltatói határozatot, valamint a kártérítési eljárás dokumentumait, bizonyítékait;
 - 10.2.9. A munkavállaló köteles a munkáltatónál a választható béren kívüli juttatási (VBK) rendszer szabályzata szerint a béren kívüli juttatások vonatkozásában a szabályzatban rögzített határidőben belül írásos nyilatkozatot tenni.
 - 10.2.10. A további munkaviszony, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony előzetes bejelentését a 2003. évi LXXXIV. tv. alapján.
 - 10.2.11. A munkáltatói jogkör gyakorlójának személyéről szóló értesítést az Mt. 46. § (1) h) pontja alapján.
- 10.3. A 10.2. pontban rögzített, csak írásban érvényes nyilatkozatok közül a 10.2.4. alpont alattit a törvényben meghatározott esetekben a munkáltatónak indokolnia kell. A munkáltató a munkavállalókat a jogorvoslat módjáról és határidejéről köteles kioktatni, amennyiben a munkáltató írásbeli intézkedése ellen a munkavállaló jogorvoslatot kezdeményezhet.
- 10.4. A munkavállalónak a szakszervezeti tisztségéből, ÚT-tagságából és dolgozói FB-tagságából fakadó, munkaviszonyt érintő nyilatkozatait írásban kell megtennie.
- 10.5. A 11.2. pontban (és alpontjaiban) meghatározottakon túlmenően, az alakiságok megtartása mellett, írásba kell foglalni a nyilatkozatot akkor is, ha azt a munkavállaló kéri. A munkavállaló kérését írásban és szóban a nyilatkozat tartalma szerint illetékes munkáltatói szervnél, személynél, munkáltatói jogkör gyakorlójánál terjesztheti be. A munkáltató írásban köteles három munkanapon belül válaszolni.

Harmadik fejezet

11. A KSZ t kötő felek közötti kapcsolatrendszer

11.1. Alapelvek

- 11.1.1. A munkáltató és a szakszervezetek közötti kapcsolatban – annak minden formájában és minden szintjén – az alábbi alapelveknek kell érvényesülniük;
- 11.1.2. A felek egymás jogait és jogos érdekeit tiszteletben tartják;
- 11.1.3. A felek tartózkodnak minden olyan magatartástól, amely a másik felet megillető jog érvényesülését kizárná vagy akadályozná, illetőleg amely alkalmas lehet arra, hogy a másik fél jó hírnevét hátrányosan befolyásolja;
- 11.1.4. A felek jogait és kötelezettségeiket jóhiszeműen kötelesek gyakorolni, illetőleg teljesíteni;
- 11.1.5. A kötelezettséggel terhelt fél köteles megtenni mindent annak érdekében, hogy a másik fél jogosultságához időben hozzájuthasson, illetőleg jogát időben és szerződésszerűen gyakorolhassa;
- 11.1.6. A felek között a kapcsolat rendszeres és folyamatos;
- 11.1.7. A felek törekednek a konfliktusok megelőzésére, illetőleg a kialakult konfliktus békés megoldására.

12. A szakszervezet jogállása

- 12.1. A jelen KSZ-t aláíró szakszervezetek alapszabályaik szerint a munkáltatónál, illetve annak telephelyén képvisellel rendelkező, az Mt. 276. § (2) bekezdésében foglaltaknak megfelelő szervezetek.
A munkáltató az együttműködés keretében a szükséges információkat, tájékoztatásokat olyan időpontban adja meg, hogy a szakszervezet állásfoglalását kialakíthassa. Ha más nem következik az információ jellegéből, a foglalkoztatásra, munkaszervezetre, tevékenységet érintő változásokra vonatkozó esetekben a munkáltatói intézkedés meghozatala előtt legalább 8 nappal tájékoztatást ad.
- 12.2. A szakszervezetek szervezeti egységeikről, valamint a KSZ és a függelékhez kapcsolódó joggyakorlásuk módjáról a munkáltatót írásban tájékoztatják. Azon tisztségviselők névsorát, akik a KSZ-szel vagy annak helyi függelékével kapcsolatban a munkáltató partnerei, az aláíró szakszervezetek minden év január 15-ig átadják a munkáltatónak. A változásokról a szakszervezetek haladéktalanul tájékoztatják a munkáltatót.
- 12.3. A szakszervezetek a rájuk irányadó szabályok szerint jogképesek; létrehozhatják és működtethetik a munkáltatónál szerveiket.
- 12.4. A szakszervezet jogosult tagjait tájékoztatni, e célból rendezvényeket – a működési rend megtartása mellett – szervezhet. A szakszervezetet megilleti a munkavállalók tájékoztatásának joga is.
- 12.5. Amennyiben a szakszervezet a munkavállalótól erre felhatalmazást kap, egyéni ügyeiben is eljárhat.

12.6 A szakszervezet a munkavállalók munkaviszonyát érintő kérdésekben, munkáltatói intézkedésekkel, illetve azok tervezeteivel kapcsolatban jogosult konzultációt kezdeményezni a munkáltatónál. A konzultáció lefolytatására vonatkozó szabályokat az Mt. 233. §-a tartalmazza.

13. Szakszervezeti tisztségviselők munkaidő-kedvezménye

13.1. A munkavállalót a szakszervezeti érdek-képviselési tevékenységének ellátása érdekében munkaidő-kedvezmény illeti meg, amelynek maximuma évente minden két szakszervezeti tag után havi egy óra szakszervezetenként. Az igénybe vehető munkaidő-kedvezményt a szakszervezet január elsejei taglétszáma alapján kell meghatározni. Erről tárgyév január 15-ig a szakszervezetek értesítik a társaság ügyvezetőjét.

13.2. Megállapodnak a felek abban, hogy a munkaidő-kedvezmény felhasználását a szakszervezetek kötelesek azt a munkáltatóval öt nappal korábban közölni. Az igénybevétel megelőzően legalább egy nappal is bejelenthető a munkaidő kedvezmény igénybevétele, ha az igénybevétel

- a munkáltatóval való tárgyalás,
- az Mt. 272. § (7) bekezdése szerinti képviselés,
- munkaviszonyra vonatkozó szabályban rögzített valamely jogvesztő határidő megtartása;
- szakszervezet valamely központi döntéshozó szerve rendkívüli ülésének összehívása teszi szükségessé.

A körülményeket a szakszervezet köteles a bejelentőben feltüntetni.

13.3. A fel nem használt munkaidő kedvezmények a tárgyév végéig vehetők igénybe, és azt pénzben megváltani nem lehet.

13.4. A szakszervezeti munkaidő-kedvezmény időtartamára a tisztségviselőt – a kiesett munkaidőre – távolléti díj illeti meg.

14. A tisztségviselők védelme

14.1. A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges az Mt. 273. § (3) bekezdés szerint megjelölt választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez, valamint a munkáltató tisztségviselőt érintő Mt. 53. §-a szerinti (munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás) intézkedéséhez.

14.2. A szakszervezetek kötelesek közölni a munkáltatóval a felsőbb szakszervezeti szerv megnevezését és elérhetőségét, valamint a munkajogi védelemben részesülő tisztségviselők névsorát.

14.3. Az esetleges változásokról a szakszervezetek kötelesek a munkáltatót tájékoztatni.

- 14.4 A lisztosügviselők munkajogi védelmet érintő munkáltatói intézkedés során kizárólag az a megkeresés tekinthető jogszerűnek, amelynek címzettje a 15.2. pont szerint közölt felsőbb szakszervezeti szerv

15. Kollektív munkaügyi vita rendezése

- 15.1. Az aláíró felek, a közöttük felmerülő viták feloldására, az Mt. 291. § - 293. §-ában foglaltak szerint, egyeztető bizottságot alakíthatnak. A bizottság létszámát és eljárásrendjét – az Mt. előírásaira tekintettel –, a konkrét ügryhöz igazodva, a bizottság ülését megelőzően legalább nyolc nappal meghatározzák.

16. Szakszervezetek tárgyi és infrastrukturális támogatása

16.1. Helyiséghasználat

- a.) A munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet a munkáltatóval kötött írásbeli megállapodás alapján – jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdekképviseleti tevékenység céljából használja. A helyiségek használata munkaidőben és munkaidőn kívül is térítésmentes. A munkáltató helyiségeinek használatához kapcsolott biztosított irodabútorok, valamint üzemi telefonok használata szintén térítésmentes.
- b.) A munkáltató – a szakszervezettel egyeztetett időpontban – a használt dolgokat és eszközöket évente egy alkalommal ellenőrizheti. Az ellenőrzésről jegyzőkönyvet kell felvenni. A szakszervezet a részére használatra átadott dolgokban keletkezett kárért a polgári jog szabályai szerint felel. A használat megszűnése esetén a szakszervezet köteles a dolgot rendeltetésszerű használatra alkalmas állapotban visszaadni vagy az ennek érdekében felmerült költséget megtéríteni.

16.2. Telefonhasználat

- c.) Üzemi telefonhasználat
A munkáltató az üzemi telefon használatát az 1. pontban meghatározott irodahelyiségek használatához kapcsolottan, térítésmentesen biztosítja a szakszervezetek részére.
- d.) Internet hozzáférés
A munkáltató az 1. pontban meghatározott irodahelyiségekben térítésmentesen engedélyezi az internet hozzáférést, az internet használati mindenkori szabályok betartása mellett.

16.3. Faliújság használata

A munkáltató a KSZ-kötésre jogosult szakszervezeteknek azonos feltételekkel biztosítja a faliújság használatát az érdek-képviseleti tevékenységük bemutatása és a munkavállalók tájékoztatása céljából.

II. RÉSZ A MUNKAVISZONYOK

Első fejezet

17. A munkaviszony-létesítés feltételei

- 17.1. Szakképzettséget tanúsító, a betöltendő munkakörrel adekvát tartalmú okirat, bizonyítvány bemutatása alkalmaztatási előfeltétel. Ha az okirat külföldi intézményből származik, honosítása és fordítása a munkavállaló kötelessége, annak költségei a munkavállalót terhelik.
- 17.2. Jogszabályban előírt, a munkáltató tevékenységére vonatkozó, előzetes egészségügyi alkalmassági vizsgálat eredményeit be kell mutatni. A vizsgálat elvégzésének biztosítása a munkáltató feladata.
- 17.3. Szakmai, illetve a munkáltató által meghatározott tartalmú önéletrajz benyújtása a munkáltató által meghatározott módon és munkakörökben kötelező.
- 17.4. Munkaviszony létesítése során az alkalmazási feltételeknek egyenlően megfelelő munkavállalók közül előnyben kell részesíteni azokat, akik korábbi üzemi, foglalkozási megbetegedésből fakadóan munkaképesség csökkenést szenvedtek és a betöltendő munkakörre egyébként alkalmasak.
- 17.5. Amennyiben a munkavállaló munkaképessége olyan mértékben megváltozik, hogy alkalmatlanná válik munkaköre betöltésére, a munkáltató megvizsgálja a lehetőségét olyan munkakör felajánlásának, amelyhez a szükséges szakképzettséggel és egészségi alkalmassággal rendelkezik. Amennyiben a munkáltató ilyen munkakört nem tud felajánlani, a munkáltató vele szemben gyakorolhatja a felmondás jogát.

18. A munkaszerződés

- 18.1. A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre, amelyet írásba kell foglalni. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló – a munkába lépést követő harminc napon belül – hivatkozhat.
- 18.2. A munkáltató az Mt. 46. § (1) bekezdésben foglalt tájékoztatási kötelezettségének a 46. § rendelkezéseinek figyelembevételével eleget tesz. A munkaszerződés aláírásával egyidejűleg átadja a munkavállalónak munkaköri leírását, a munkáltató a munkaköri tájékoztatóban köteles a munkavállalót tájékoztatni az esetlegesen rá irányadó helyi függelék vonatkozó rendelkezéseiről.

19. Nők és fiatalok számára tiltott munkakörök

- 19.1. A jelen pontban felsorolt munkakörök vonatkozásában munkaszerződés nem köthető, illetve munkaszerződés-módosítással e munkakörök nők, illetve fiatalok által nem láthatók el:

- fűtő;
- epületőr;
- éjjeliőr

A fentiekén túlmenően tilos várandós nőt a várandósság megállapításától a szülés napjáig foglalkoztatni:

- szakorvosi rendelő vagy rehabilitációs intézet röntgen- és laborszakrendelésein, illetve fogászati asszisztens munkakörben röntgen tevékenységet nem folytathat;
- közegészségügyi felügyelőségen egészségügyi fertőtlenítő és egészségőr munkaköreiben;

Különös figyelemmel kell kísérni a 33/1998.(VI. 24.) NM sz. rendeletben foglaltakat.

20. Próbaidő

- 20.1. A próbaidő időtartama három hónap. Három hónapot meghaladó próbaidő is kikölhető, azonban a próbaidő tartama nem haladhatja meg összesen a négy hónapot.

21. A munkaszerződés módosítása

- 21.1. A felek a munkaszerződést közös megegyezéssel módosíthatják. A munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.
- 21.2. Amennyiben a határozott időre szóló beosztás után a munkavállaló eredeti, a határozatlan időre szóló szerződés szerinti foglalkoztatása valósul meg, alpbérét időközben bekövetkezett átlagos bérfeljesztésekre tekintettel módosítani kell.

22. Jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséért

- 22.1. A munkaviszonyból származó kötelezettségét vétkesen megszegő munkavállalóval szemben – a kötelezettségszegés súlyával arányosan és a fokozatosság elvére figyelemmel – alkalmazható hátrányos jogkövetkezmények a következők:

- a) munkáltató írásbeli figyelmeztetése,
- b) a munkabért érintő vagyoni hátrány,
- c) azonnali hatályú felmondás.

Az azonnali hatályú felmondás jogát a munkáltató közvetlenül is gyakorolhatja, ha megítélése szerint a munkavállaló munkaviszonyból származó kötelezettségének vétkes megszegése olyan jelentős mértékű, hogy az a) és b) pont szerinti szankciók kiszabása az intézkedés célját nem éri el.

- 22.2. A 22.1. pont alapján alkalmazott hátrányos jogkövetkezményeket – függetlenül azok tényleges végrehajtási időszakától – a jogerőre emelkedéstől számítva az általános munkajogi elévülési időn belül (az Mt. 286. § (1) bekezdése alapján 3 évig) lehet és kell nyilvántartani.

- 22.3 A munkáltató írásbeli figyelmeztetése alkalmazásával a munkaviszonyból származó kötelezettségét vétkesen megszegő munkavállalóval szemben a munkáltató kifejezi a rosszsallását, és egyúttal felhívja figyelmét arra, hogy a továbbiakban tartózkodjék a munkaviszonyából származó kötelezettségének vétkes megszegésétől.
- 22.4. A munkabért érintő vagyoni hátrány alkalmazása esetén, annak mértékét konkrét forint összegben kell meghatározni az alábbiak szerint.
- A munkabért érintő vagyoni hátrány alkalmazási időszaka legalább egy, legfeljebb öt hónapig terjedhet azzal, hogy az egy hónapra megállapított konkrét forint összeg nem haladhatja meg a munkavállaló jogkövetkezmény megállapításakor irányadó alaphéremek 20% át. A vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében nem haladhatja meg a munkavállaló jogkövetkezmény megállapításakor irányadó egyhavi alaphérem összegét.
- A munkabért érintő vagyoni hátrány jogkövetkezmény alkalmazása esetén nem sérülhet a munkavállaló jogszabályban meghatározott kötelező legkisebb munkabéremhez (minimálbéremhez) való jogosultsága.
- 22.5. A munkavállalóra kiszabott hátrányos jogkövetkezmény nem érinti és nem zárja ki a munkavállaló esetleges kártérítési felelősségét.
- 22.6. A hátrányos jogkövetkezményt indokolt írásbeli határozattal kell megállapítani. A határozatnak tartalmaznia kell a jogorvoslat módjáról és határidejéről (Mt. 287. § (1) bekezdés c) pontja) szóló tájékoztatást, valamint azt, hogy a határozattal szemben benyújtott keresetnek a hátrányos jogkövetkezmény végrehajtására nézve halasztó hatálya van.

23. A munkavállaló kártérítési felelőssége

- 23.1. A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. A munkavállaló – figyelemmel azonban a jelen jogszabályhelyben foglalt eltérésekre is – legfeljebb háromhavi távolléti díjának megfelelő mértékéig marasztalható.
- 23.2. Legfeljebb hat havi távolléti díjának megfelelő mértékéig marasztalható, aki:
- a) munkáltatói jogkör gyakorlója által,
 - b) szervezeti egység vezetői hatásköre gyakorlásával,
 - c) jogerősen megállapított szabálysértés elkövetésével,
 - d) egy éven belül ugyanolyan kötelezettségzegéssel,
 - e) jogerősen megállapított gondatlan vétséggel okozta a kárt.

23.3. Amennyiben a munkavállaló szándékos vagy súlyosan gondatlan kötelezettség-szegő megatartásával okozza a kárt, a teljes kár megtérítésére is kötelezhető {Mt. 179. § (3) bekezdése}.

23.4. 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) bekezdése} belül.

A 22. és 23. pontban foglaltakkal összefüggő részletes eljárási rendet (a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásának menetére, valamint a munkavállalói kárfelelősség megállapítására és érvényesítésére vonatkozó szabályok) a munkáltató által - a kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezetek véleményeztetése mellett kiadott Fegyelmi Szabályzat tartalmazza.

24. A munkáltató anyagi felelősségének feltételei a munkahelyre bevitt tárgyak esetén

24.1. A munkavállaló köteles a munkahelyére bevitt dolgait – a munkaközben is magánál tartott szokásos ruházati és személyi felszerelési tárgyak kivételével – a megőrzőben vagy öltözőben elhelyezni.

24.2. Megőrző vagy öltöző hiányában – a munkába járáshoz szükséges szokásos ruházati és személyes felszerelési tárgyakon felül – más dolgot a munkahelyre bevinni nem szabad.

Masodik fejezet

25. A munkaviszony megszűnése

25.1. A munkaviszony az Mt. 63. §-ban szabályozott esetekben és módon szűnik meg.

26. Felmondás a munkavállaló részéről

26.1. A határozott idejű munkaviszonyának felmondását a munkavállaló köteles megindokolni. A felmondás akkor hatályos, ha a munkavállaló jognyilatkozatát a munkáltatói jogkor gyakorlójával írásban közli. A munkaviszony felmondásának közlését követően a jognyilatkozat csak a másik fél hozzájárulásával vonható vissza a felmondási idő tartama alatt.

27. Felmondás a munkáltató részéről

27.1. A munkavállalót a munkáltató felmondása esetén legalább a felmondási idő felére köteles a munkavégzés alól felmenteni, a munkavállaló kívánságának megfelelően, legfeljebb két részletben. A nyugdíjazás okán megszüntetett munkaviszonyok esetén a felmondási idő teljes tartamára fel kell menteni a munkavállalót.

27.2. A munkáltató felmondása esetén a munkáltató az Mt-ben meghatározott mértékű végkielégítést és egyéb járandóságot köteles a munkavállalónak megfizetni.

28. Csoportos létszámcsökkentés

28.1. A munkáltató az Mt. 71-76. § szabályainak figyelembevételével mellett hajthat végre csoportos létszámcsökkentést, fokozott védelmet biztosítva a következő munkavállalói kategóriáknak:

- a.) legalább húsz év folyamatos, megszakítás nélküli VNK Kft-nél, illetve annak jogelődjénél eltöltött munkaviszonnyal rendelkezik,
- b.) saját háztartásában legalább négy hozzátartozója {Mt. 294. § (1) bek. b.) pontja eltartásáról egyedül gondoskodik (eltartottnak kell tekinteni a gyermekgondozási segélyt vagy gyermekgondozási támogatást igénybe vevő házastársat is),
- c.) egyedülállóként 16 éven aluli gyermeke eltartásáról gondoskodik,
- d.) a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot vett igénybe (Mt. 128. §). A felmondási korlátozás a fizetés nélküli szabadság leteltét követő egy évig áll fenn.

28.2. A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntését megelőzően – az üzemi tanáccsal fennálló kötelezettségén túl – köteles az illetékes szakszervezetekkel is konzultációt kezdeményezni.

Harmadik fejezet

27. Munkavégzés alóli mentesülés egyes esetei

- 27.1. A törvényben, jogszabályban meghatározott eseteken kívül, nem köteles munkát végezni a munkavállaló:
- 27.1.1. a munkáltató által szervezett rendezvényen, ha az munkaidő tartama alatt történik;
 - 27.1.2. a szakszervezet rendezvényein, ha arról előzetesen a munkáltató a szakszervezettel megállapodott;
 - 27.1.3. az üzemi tanács, vagy a felügyelő bizottság munkaidőben szervezett – előzetesen a munkáltatóval egyeztetett – rendezvényein;
 - 27.1.4. ha a munkavállaló munkáltatói utasítás végrehajtásának jogszerű megtagadása miatt nem végez munkát;
 - 27.1.5. szakirányú oktatás, képzés időtartamára;
 - 27.1.6. igazolt véradás esetén a teljes munkanapra;
 - 27.1.7. egyéb, egyéni elbírálás esetén.

28. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

- 28.1. A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni. A foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg. Ezt arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony évközben kezdődött, határozott időre vagy az általánostól eltérő teljes napi, vagy részmunkaidőre jött létre. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell.
- 28.2. A munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára
- a) a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,
 - b) gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli,
 - c) valamint hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén, továbbá, ha
 - d) a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította.
- 28.3. A munkavállaló a 28.1. szerinti foglalkoztatás esetén az ellátott munkakörre előírt, de legalább a munkaszerződése szerinti alapszámra jogosult.

29. Állásidő

- 29.1. A munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) - az elháríthatatlan külső okot kivéve – távolléti díj illeti meg.

Negyedik fejezet

A MUNKAIDŐ

30. A rendes munkaidő

Általános fogalom meghatározások és értelmezések

30.1. A KSZ, illetőleg más munkaviszonyra vonatkozó szabályok alkalmazásában

a) **Munkaidő:** a munkavégzésre előírt idő, amely az előírt munkakezdéstől a munkavégzés befejezéséig terjed a megszakítások (pl. osztott munkaidő alkalmazása esetén a munkamentes rész) és a munkaidőbe be nem számítható szünetek nélkül.

b) **Munkaidőkeret:** a munkavállalóra irányadó kötelezően teljesítendő havi, több havi, legfeljebb éves munkaidő-mennyiség (kötelező óra).

c) **Munkaidőkeret alatt teljesítendő munkaidő:** az alkalmazott munkaidőkeretben az általános munkarend szerinti munkanapok – ide nem értve az általános munkarend szerint munkanapra eső munkaszüneti napot – száma és a munkavállalóra irányadó napi munkaidő mértékének szorzata által meghatározott munkaidő-mennyiség.

d) **Munkaidő-beosztás:** a munkaidőkeret alatt teljesítendő munkaidő („kötelező óra”) felosztása munkanapokra, valamint az egyes munkanapokon a munkakezdési, a munka-befejezési időpontok, valamint a munkavégzés időtartamának meghatározása. A munkaidő-beosztás körébe tartozik az általánostól eltérő munkarendben foglalkoztatottak pihenőnapjának (pihenő idejének) meghatározása is.

e) **Munkarend:** a munkaidő-beosztás szabályait összefoglaló normák összessége.

f) **Általános munkarend:** esetében a munkaidő naptári hetente öt napra, hétfőtől péntekig a nappali órákra (06-22 óra között) kerül beosztásra.

g) **Többműszakos munkarendű:** az a munkahely, illetőleg munkakör, ahol a napi üzemelési idő meghaladja a napi teljes munkaidőt, és ezért a munkavállalók egy-egy napon belül rendszeresen egymást váltva végzik azonos tevékenységüket,

ezen belül:

ga) **kétműszakos** a munkarend, ha munkavállalók egy munkanapon belül egymást egy alkalommal váltva végzik azonos tevékenységüket,

gb) **három műszakos** a munkarend, ha munkavállalók egy munkanapon belül egymást két alkalommal váltva végzik azonos tevékenységüket,

h) **Megszakítás nélküli munkarendben:** végzett munka a megszakítás nélkül (éjjelnappal, szünnap nélkül) tevékenységet végző munkavégzési helyen munkában töltött idő, amennyiben a munkavállaló műszakbeosztása rendszeresen változik és részére bármely naptári napon előírható munkavégzési kötelezettség, ha a munkavégzés megfelel az Mt. 90.§ a) pontjában foglalt feltételeknek.

i) A munkaidő-beosztás fajtája lehet:

- egyenlő (valamennyi munkanapon azonos a beosztás szerint teljesítendő munkaidő)
- egyenlőtlen (a munkafeladatok függvényében az egyes munkanapokra (szolgálatokra) a beosztás szerint teljesítendő munkaidő mennyisége, az alkalmazott munkarend keretein belül eltérő lehet)
- kotetlen (az Mt. 96.§ (2) bekezdésében foglaltak szerint)
- rugalmas (a munkaidő beosztását és felhasználását a munkaidő felét el nem érő részben a munkavállaló, egyebekben a munkáltató határozza meg)

30.2. Ha a Kollektív Szerződés pótlékként vagy külön díjazásként az alpbér bizonyos százalékának a kifizetését rendeli el, azon időarányos kifizetést kell érteni.

30.3. Az egy órára járó alpbér meghatározásakor a havi alpbért osztani kell a havi munkaidőkeretre irányadó és az Mt. 93.§ (2) bekezdése szerint meghatározott munkaidőmennyiség óraszámával. Ez a rendelkezés megfelelően alkalmazandó a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében is.

31. A munkaidő mértéke

31.1. A VNK Kft.-nél teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók munkaideje heti 40 óra.

32. Munkaidőkeretek

32.1. A VNK Kft. a megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalóit három havi munkaidőkeretben kell foglalkoztatni.

32.2. A munkavállalóra vonatkozó munkaidőkeretet – a 32.3. pontban foglaltakat is figyelembe véve – a napi teljes munkaidők és az irányadó időszak munkanapjai figyelembevételével kell képezni (a munkaidőkeret a kettő szorzata).

32.3. A munkaszüneti napon is rendszeresen munkát végző munkavállaló havi kötelező munkaideje (munkaidőkerete) meghatározásánál az általános munkarendben dolgozók munkanapját a eső munkaszüneti napon, mint szorítól figyelmen kívül kell hagyni. Ez a rendelkezés nem érinti a munkavállaló munkaszüneti napon is fennálló – a rendes munkaideje részét képező – munkavégzési kötelezettségét (Mt. 102. § (2) bekezdés).

33. Munkarendek meghatározása

33.1. A VNK Kft-nél alkalmazható munkarendek:

- a) általános
- b) megszakítás nélküli (műszakos).

33.2. Azokon a munkahelyeken, illetőleg munkakörökben, ahol a munkafeladatok egyenlőtlenül jelentkeznek, egyenlőtlen munkaidő-beosztást lehet alkalmazni.

33.3. A munkarend, valamint a munkaidő kezdetének és végének meghatározása során, az Mt. 6. § (3) bekezdése szerint a munkáltató méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni a munkavállaló érdekeit is, különös tekintettel a tömegközlekedéssel történő munkába járás körülményeire. Az egyoldalú meghatározás nem okozhat a munkavállalónak aránytalan sérelmet.

34. A munkaidő-beosztás módosítása

34.1. A munkavállaló előzetesen közölt tárgyhavi munkaidő-beosztását a munkáltató legalább négy nappal korábban módosíthatja. A módosításról a munkavállalót egyidejűleg írásban értesíteni kell. A munkaidő-beosztás módosítása utólag is ellenőrizhető módon, áthúzással, és a módosítást végző személy egyidejű aláírásával történik.

Otödik fejezet

A PIHENŐIDŐK

35. A szabadság mértéke

35.1. A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll. Munkában töltött időnek minősül

- a) a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,
- b) a szabadság,
- c) a szülési szabadság,
- d) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §) első hat hónapjának,
- e) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó,
- f) a munkavégzés alóli mentesülésnek az Mt. 55. § (1) bekezdés b)-k) pontban meghatározott tartama.

35.2. Az alapszabadság mértéke húsz munkanap.

35.3. A munkavállalónak

- a) huszonötödik életévétől egy,
- b) huszonnyolcadik életévétől kettő,
- c) harmincegyedik életévétől három,
- d) harmincharmadik életévétől négy,
- e) harmincötödik életévétől öt,
- f) harminchetedik életévétől hat,
- g) harminckilencedik életévétől hét,
- h) negyvenegyedik életévétől nyolc,
- i) negyvenharmadik életévétől kilenc,
- j) negyvenötödik életévétől tíz

munkanap pótszabadság jár.

35.4. A munkavállalónak a tizenhat évesnél fiatalabb

- a) egy gyermeke után kettő,
- b) két gyermeke után négy,
- c) kettőnél több gyermeke után összesen hét

munkanap pótszabadság jár.

35.5. A pótszabadság fogyatékos gyermekenként két munkanappal nő, ha a munkavállaló gyermeke fogyatékos. A fogyatékoság bizonyítása a magasabb összegű családi pótlék folyósításának igazolásával történik. A pótszabadságra való jogosultság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti.

- 35.6. Az apának gyermeke születése esetén, legkésőbb a születést követő második hónap végéig, öt, ikergyermek születése esetén hét munkanap pótszabadság jár, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A szabadság akkor is jár, ha a gyermek halva születik vagy meghal.
- 35.7. A fiatal munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár, utoljára abban az évben, amelyben a tizennyolcadik életévét betölti.
- 35.8. A munkavállaló részére, ha munkaviszonya év közben kezdődött vagy szűnt meg, a szabadság arányos része jár.
- 35.9. A fél napot elérő töredéknapp egész munkanapnak számít.

36. A fizetés nélküli szabadság

- 36.1. Fizetés nélküli szabadság adható a munkavállaló részére az Mt-ben meghatározott esetekben túlmenően is, ha a munkavállaló azt jóváhagyja

37. Egyéb pótszabadságok

- 37.1. A munkáltatónál hosszú ideje alkalmazásban álló, a vasútegészségügyi ellátórendszerben dolgozó munkavállalókat pótszabadság illeti meg. A tíz éve a Munkáltatónál dolgozó munkavállalót évente egy nap pótszabadság, a húsz éve a Munkáltatónál dolgozó munkavállalót évente két nap pótszabadság, míg a harminc éve, vagy azon felül a Munkáltatónál dolgozó munkavállalót évente három nap pótszabadság illeti meg.

Hatodik fejezet

TANULMÁNYI SZERZŐDÉSEK

38. A tanulmányi képzéseken, szaktanfolyamon, konferencián való részvétel

- 38.1. A munkáltató által előírt szakmai továbbképzéseken, szakirányú tanfolyamokon a képzés időtartama alatt a munkavállalót fel kell menteni a munkavégzés alól. Részére ezen időtartamra távolléti díj jár.
- 38.2. A munkakör betöltéséhez szükséges, a munkáltató által jóváhagyott kreditpontos képzések képzési díját a munkáltató téríti meg a kötelező mennyiségű kreditpont eléréséig. Az egyéb tanulmányokkal járó költségek a tanulmányi szerződésben foglaltak szerint terhelik a munkáltatót, illetve a munkavállalót.
- 38.3. A munkáltató által elrendelt, iskolarendszerű képzésben részt vevő munkavállaló számára a munkáltató biztosítja a foglalkoztatásokon, gyakorlati képzéseken való részvételt munkavégzés alóli felmentéssel, amely időtartamra távolléti díj jár. A vizsgára való eredményes felkészülés érdekében a vizsga előtt, vizsgánként, a vizsga napját is beszámítva az alábbiakban meghatározottak szerint mentesíti a munkáltató a munkavállalót a munkavégzés alól:
- szakorvosi képesítés megszerzése esetén:
 - öt munkanap,
 - ápolónői, asszisztensi munkakörben:
 - felsőfokú képesítés esetén: két munkanap,
 - középfokú képesítés esetén: két munkanap,
 - műszaki-gazdasági-pénzügyi-munkaügyi munkakörben:
 - felsőfokú képesítés esetén: két munkanap,
 - középfokú képesítés esetén: két munkanap időtartamra.

Munkavállaló által képzési félévénként a vizsgákra történő felkészüléshez legfeljebb mindösszesen tíz munkanap vehető igénybe.

Diszkrécionális jogköre a munkáltatónak a támogatás.

39. Tanulmányutak

- 39.1. A munkáltató által finanszírozott tanulmányút idejére a munkavállalót távolléti díj illeti meg.
- 39.2. A tanulmányút tapasztalatairól a munkavállaló tizenöt napon belül közvetlen vezetőjének szakmai jelentést köteles készíteni.

40. Tanulmányi szerződés

- 40.1. Tanulmányi szerződést köthet a munkáltató azokkal a továbbképzésben résztvevő munkavállalókkal, akik szakirányú képzésben vesznek részt, de tanulmányaik elvégzésére a munkáltató őket nem kötelezte.
- 40.2. Tanulmányi szerződésben meg kell határozni:
- 40.2.1. a felek azonosító adatait;
 - 40.2.2. a munkáltatót terhelő támogatás mértékét és formáját;
 - 40.2.3. a munkáltatónál a képesítés megszerzését követően eltöltendő munkaviszony idejét;
 - 40.2.4. iskolarendszerű képzés esetén a kedvezmények nyújtásához igazodó, azt az időtartamot, mely alatt a munkavállaló a munkaviszonyt felmondással nem szünteti meg. Ez a támogatás meretevel arányos időtartam öt évnél nem lehet több;
 - 40.2.5. iskolarendszeren kívüli képzés esetén a továbbképzés munkáltató által fedezett költségéhez igazodó, azt az időtartamot, mely alatt a munkavállaló a munkaviszonyt felmondással nem szünteti meg. Ez a támogatás mértékével arányos időtartam öt évnél nem lehet több;
 - 40.2.6. a munkaviszony megszűnésével, az oktatás, képzés megkezdésével kapcsolatos eljárási és költségviselési szabályokat;
 - 40.2.7. a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a tanulmányi szerződésből származó jogok és kötelezettségek az átvevő munkáltatóra átszállnak.

III. RÉSZ A MUNKA DÍJAZÁSA

Első fejezet

41. A munkáltató munkadíjazással kapcsolatos adatszolgáltatása

- 41.1. A felek minden naptári év június 30. napjáig bértárgyalásokat folytatnak.
- 41.2. A munkáltató mindazon információkat, amelyek a munkavállalók munkadíjazásának helyzetére kihatnak, olyan időpontban adja meg, hogy annak tárgyában KSZ-tárgyalás vagy egyeztetés eredményesen lefolytatható legyen.
- 41.3. Jogosult viszont nem tisztségviselő munkavállalót bevonni a tárgyalásokba a szakszervezet, a szakszervezetet megillető munkaidő-kedvezmény terhére. Külső szakértő igénybevételére mindkét fél jogosult.
- 41.4. A bértárgyalások tárgya a munkavállalókat megillető munkadíjazás valamennyi eleme. Így, különösen:
 - 41.4.1. alapbérfejlesztés feltételeinek meghatározása;
 - 41.4.2. bérpótlékok;
 - 41.4.3. béren kívüli juttatások;
- 41.5. A munkavállalók alapbére a bértárgyalásokon a munkavállalóra nézve hátrányosan nem módosítható.
- 41.6. Bértárgyalásokat bérmegállapodással kell zárni, és azt ki kell hirdetni.
- 41.7. Bérmegállapodás csak a munkavállalókra nézve kedvezőbb esetben alkalmazható visszaható hatállyal.

Második fejezet

42. A munkabér

- 42.1. A munkavállaló alapbérét, annak módosulásait a munkaszerződésben rögzíteni kell.
- 42.2. Az alapbért időbérben kell meghatározni.
- 42.3. A bérpótlék számítási alapja a munkavállalók alapbére.

43. Az alapbér emelése

- 43.1. A fizetés nélküli szabadságról visszatérő munkavállaló alapbérét az időközben lezajlott, az adott munkakörben szokásos béremelések átlagos mértékének megfelelően növelni kell.
- 43.2. A munkavállaló alapbérét évente egyszer, az inflációs értékromlás mértékével törekszik a munkáltató növelni. A gazdálkodási helyzet függvényében béremelés a tárgyév bármely időpontjában alkalmazható. A bérmegállapodás a tárgyév január 1-jére visszaható hatállyal is végrehajtásra kerülhet. A munkavállaló nem kényszeríthető olyan munkaszerződés-módosításra, hogy valamely, már meglévő bérelemről mondjon le, vagy annak csökkentésébe egyezzen bele.

44. Alapbéren kívüli juttatások

- 44.1. A Társaság választható béren kívüli juttatásokat (cafeteria keret) a konkrét juttatási formákat a mindenkor hatályos Választható Béren Kívüli Juttatási Rendszer a VNK Kft. munkavállalói részére szabályzat tartalmazza.
- 44.2. A béren kívüli juttatásokról a munkáltató és a szakszervezetek megállapodást kötnek.
- 44.3. A Társaság az SZJA törvény vonatkozó szabályozását figyelembe véve az iskolás gyermeket nevelő munkavállalói számára iskoláztatási támogatást biztosít. A juttatást a cafeteria (VBKJ) kereten felül adja, ezzel kiemelt mértékben támogatja a jogosult munkavállalókat.
- 44.4. Évente a Semmelweis nap alkalmából, a hatályos Kinevezési és Jutalmazási Szabályzat rendelkezései szerint a munkavállalók részére adható elismerés.
- 44.5. Egyéb elismerések kifizetéséről az érdekképviseltek véleményét kikéri a Munkáltató.

45. A 13. havi fizetésre vonatkozó szabályok

- 45.1. A munkáltató a 13. havi fizetést abban az esetben fizeti, ha a Társaság az üzleti tervben előírt eredményt a 13. havi fizetés és annak közterhei kifizetése mellett eléri.

45.2. A 13. havi fizetésre jogosultak köre:

- főállású, aktív korú és nyugdíjas, teljes és részmunkaidőben (arányosan részesülnek a 13. havi bérből) foglalkoztatottak az alapbérük tekintetében
- tárgyévben rendelkezik legalább 6 hónap munkaviszonnyal

45.3. A munkavállalók 13. havi fizetésének alapja:

- alapbér
- orvosoknál és asszisztenseknél a személyi alapbér + mozgóbér, amennyiben mozgóbért legalább hat hónapig kapták és az többletfeladat ellátásához, vagy foglalkozás-egészségügyben az ellátottak létszámához kapcsolódik.

45.4. A 13. havi fizetés nem illeti meg a dolgozót az alábbi esetekben:

- fizetés nélküli szabadság idejére,
- GYED, GYES állomány esetén, - a munkaviszony munkáltató részéről történő rendkívüli felmondás esetén,
- a munkavállaló munkaviszonyának év közbeni megszűnése esetén, kivéve, ha a munkavállaló munkaviszonya a tárgyév december hónapjában szűnik meg.

A 30 napot meghaladó táppénzes állomány esetén a munkavállalót a 13. havi fizetés arányosan, a ledolgozott hónapokat figyelembe véve illeti meg.

45.5. A 13. havi juttatás kifizetésének rendje: A kifizetés (bankszámlára történő utalás) tárgyév december 14. napjától a tárgyévet követő év március 31. napjáig terjedő időszakban lehetséges. A kifizetés a Társaság valamennyi telephelyén egy időpontban történik, az Ügyvezető Igazgató döntése alapján.

45.6. Figyelembe véve a VNK Kft. Rehabilitációs Intézeteinek működési sajátosságait – miszerint jelentős mértékben végeznek vállalkozói tevékenységet – ezen intézetek meghatározott munkavállalói köre, helyi döntés alapján, további béren kívüli juttatásban részesülhet. Ennek szabályozása Helyi Függelékben történik.

Harmadik fejezet

46.- A munkabér kifizetésének szabályai

- 46.1. Munkabéreket a munkáltató a munkavállaló nyilatkozatának beszerzése után, a munkavállaló által megadott bankszámlájára utalja át.
- 46.2. A bérfizetés napja legkésőbb a tárgyhót követő hónap 10. napja. Ha a bérfizetési nap pihenő- vagy munkaszüneti napra esik, az azt megelőző utolsó munkanapon kell a bérfizetést teljesíteni.
- 46.3. A munkavállalót megillető egyéb jarandosagokat is atutalással teljesíti a munkáltató.
- 46.4. A munkabért forintban kell megállapítani és kifizetni.
- 46.5. A munkabért havonta és utólag kell elszámolni. Minden munkavállalónak olyan bérfizetési dokumentumot kell adni, amelynek alapján az elszámolás helyességéről meggyőződhet.

47. Szakszervezeti tagdíj levonása és átutalása

- 47.1. A szakszervezeti tag munkavállaló nyilatkozhat úgy, hogy hozzájárul a szakszervezeti tagdíj munkáltató által történő levonásához a levonásmentes munkabérrészig. E nyilatkozatot a munkáltató felé kell megtenni, és visszavonásig érvényes.
- 47.2. A munkáltató vállalja, hogy a munkavállalók munkabéréből a szakszervezeti tagdíjat levonja, és a levont összeget a szakszervezet számlájára öt banki munkanapon belül átutalja.

48. Munkabérelőleg

- 48.1. A VNK Kft. alkalmazottai írásbeli kérelmére munkabérelőleget adhat. Munkabérelőleget a munkáltató évente két alkalommal összesen 120.000.-Ft összegig fizethet a munkavállaló erre irányuló kérelme esetén.
- 48.2. Munkabérelőlegben részesülhet a határozatlan és a határozott idejű munkaviszonyban foglalkoztatott főfoglalkozású munkavállaló. Határozott idejű munkaviszonyban állók esetében a munkabérelőleg abban az esetben folyósítható, amennyiben a határozott idejű munkaviszonyból a munkabérelőleg iránt benyújtott igény beadásának időpontjában még legalább egy év hátra van. Munkabérelőleg az alkalmazottnak évente két alkalommal engedélyezhető, feltéve, hogy az esetleges előző munkabérelőleget már visszafizette. Munkabérelőleg próbaidő alatt nem adható.

48.3. A munkabéreelőleg maximum hat hónap alatt egyenlő részletekben a munkabérből levonásra kerül. Ha a dolgozó munkaviszonya megszűnik, a munkabéreelőleg hátralévő le nem törlesztett részleteit a munkáltató a munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódó elszámoláskor egy összegben levonni jogosult. Amennyiben a munkavállaló aktuális járandósága nem nyújt a tartozásra fedezetet, úgy a munkavállaló a hátralékot a leszámolásig (az utolsó munkában töltött napig) visszafizetni köteles.

49. Végielégítés megfizetése

49.1. A munkáltató felmondása esetén a munkavállaló végkielégítésre válik jogosulttá, amely az Mt-ben meghatározott mértékű távolléti díj összege.

49.2. A munkavállaló azonnali hatályú felmondása esetén a munkáltató köteles az Mt. 70. § (3) bekezdésében és a 77. §-ban foglaltakat megfelelően alkalmazni. (Mt. 78. §. (3) bekezdés) Ennek értelmében a jogszerű azonnali hatályú felmondással élő munkavállalónak a végkielégítést ki kell fizetni.

IV. RÉSZ SZOCIÁLIS JUTTATÁSOK

50. Temetési segély

- 50.1. 60.000,- Ft temetési segélyben kell részesíteni az elhunyt munkavállalót eltemető házastársát, vagy egyenes ágbeli rokonát. Azt a munkavállalót, aki házastársát, vagy egyenes ágbeli rokonát temetteti el, legfeljebb 40.000,- Ft segélyben kell részesíteni. Temetési segély a Halotti Anyakönyvi Kivonat és a kérelmező nevére kiállított temetési számla-másolatok egyidejű csatolásával fizethető ki.

V. RÉSZ

51. Záró rendelkezések

A KSZ módosításokkal egységes szerkezetének rendelkezései 2020. november 5. napján lépnek hatályba.

A 32.1. pont hatályba lépése 2021. január 1. napja.

Budapest, 2020. november 5.



Dr. Pásztélyi Zsolt
ügyvezető
Vasútegészségügyi
Nonprofit Közhasznú Kft.
Munkáltató



Prókay Sándorné
ügyvezető elnök
Egészségügyi Dolgozók
Szakszervezeti Szövetsége

**EGÉSZSÉGÜGYI DOLGOZÓK
SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉGE**
1068 Budapest, Rippl Rónai u. 37.
Telefon: 475-2578



Meleg János
elnök
Vasutasok Szakszervezete



Vasútegészségügyi
Nonprofit Közhasznú Kft.

HELYI FÜGGELÉK

a Kollektív Szerződés melléklete

Balatonfüredi Egészségügyi Központ,
Harkányi Egészségügyi Központ,
Hévízi Egészségügyi Központ

Preambulum

A Vasútegészségügyi Szolgáltató Nonprofit Közhasznú Korlátolt Felelősségű Társaság (a továbbiakban: VNK Kft.) jogelődje, mint munkáltató, a Vasutasok Szakszervezete és a Vasútegészségügyi Dolgozók Szakszervezete (jogutód: Egészségügyi Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége) 2009. január 1. napján Kollektív Szerződést kötöttek, melynek alapján Helyi Függelék/ek (HF) köthető/k. Jelen HF megalkotására a Társaság egységes javadalmazási elveinek kialakítása céljából került sor.

1. A Helyi Függelék területi hatálya

A VNK Kft. Balatonfüredi, Harkányi, és Hévízi Egészségügyi Központjaira terjed ki.

2. A Helyi Függelék személyi hatálya

A HF személyi hatálya kiterjed a VNK Kft. Balatonfüredi, Harkányi, és Hévízi Egészségügyi Központjainak valamennyi munkaviszonyban álló munkavállalójára, ideértve a nyugdíjas munkavállalókat is, de nem terjed ki az Egészségügyi Központok orvos- és gazdasági igazgatóira.

3. A Helyi Függelék időbeli hatálya

A HF határozatlan időre szól.

4. Felmondás

A HF a hatályba lépését követően hat hónapon belül nem mondható fel. A HF felmondását a Kollektív Szerződés 6. pontja szabályozza.

5. A munkaidő beosztása

A munkaidő beosztása, a munkarend meghatározása a Munka Törvénykönyve, a „2007. évi LXXII. törvény az egészségügyi levékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény módosításáról”, valamint a mindenkor hatályos, a Társaságra irányadó vonatkozó jogszabály alapján történik.

6. Munkahelyi jelenlét, eltávozás

A munkában töltött időt, a szabadság, betegszabadság, a táppénzes állomány napjait jelenléti íven kell rögzíteni. A munkavállaló naponta köteles a jelenléti íven a munkakezdés, a munkából való távozás időpontját bejegyezni, és a bejegyzéseket aláírásával hitelesíteni.

A munkahelyről történő eltávozás a munkáltatói jogokat gyakorló vezető (távolléte esetén helyettese) előzetes engedélye alapján lehetséges.

A magáncélú eltávozás folytán kiesett munkaidő pótlásának időpontjáról a munkahelyi vezető dönt. Amennyiben a munkavállalót munkaidőben történt eltávozás miatti munkaidő kiesés ledolgozására kötelezték, azt a jelenléti íven egyértelműen rögzíteni kell, feltüntetve azt is, hogy mikori eltávozás került pótlásra.

A jelenléti íven az esetleges javításokat szabályszerűen kell elvégezni, az eredeti bejegyzést egy áthúzással javítani, úgy, hogy az olvasható maradjon, továbbá a javítás tényét dátummal és aláírással kell igazolni.

Az adatok valódiságát az illetékes vezető rendszeresen ellenőrizni köteles.

Amennyiben a munkavállaló a munkahelyén megjelenni nem tud, ezt haladéktalanul köteles a munkáltatónak jelezni.

7. A munkadíjazás pótlékrendszere

- 7.1 Műszakpótlék
 - délutáni műszakban (14 és 22 óra között): történő munkavégzés esetén a személyi alapbér 20%-a
 - éjszakai műszakban (22 és 06 óra között): történő munkavégzés esetén a személyi alapbér 40%-a
- 7.2 Nyelvpótlék

Nyelvpótlék illeti meg azon dolgozókat, akik munkaköri feladatuk ellátása során idegen nyelven beszélő betegekkel, illetve a térítési díj ellenében egyéb szolgáltatásokat igénybe vevő vendégekkel kommunikálnak. A pótlék angol vagy német nyelv ismerete esetén adható, az alábbiak szerint:

- középfokú C típusú nyelvvizsga esetén a pótlékalap 50 %-a
- felsőfokú C típusú nyelvvizsga esetén a pótlékalap 100 %-a

Nyelvpótlék csak egy idegen nyelv ismerete után fizethető.

- 7.3 Készenléti díj

A készenléti díj a személyi alapbér 25%-a.

8. Juttatás vállalkozói tevékenység bevételeiből

A Rehabilitációs Intézetek munkavállalói a vállalkozói tevékenységek bevételeiből (fizetővendég-szolgáltatás és MÁV Egészségmegőrző Program bevételei) juttatásra jogosultak.

- 8.1.A juttatás kiszámítása

A juttatás alapját a következő bevételi sorok képezik:

- Vendég szállás bevétele: fizető vendég és egészségmegőrző szállásának bevétele (921810)
- Szállás kiegészítés bevétele: ráfizetős betegszobák (921820)
- Vendégek étkezésének bevétele: vendég és egészségmegőrző étkezés bevétele (921830)
- Fizető vendégek gyógykezelésének bevétele: vendég és egészségmegőrző gyógykezelésének bevétele (921840)
- Parkolás: beteg, vendég, egészségmegőrző parkolás (921930)

A fizetővendég szolgáltatások fenti sorokon jelentkező bevételeiből az adott negyedév nettó bevételének 20%-a kerül a felosztható alapba.

A MÁV Egészségmegőrző Program fenti bevételeiből az adott negyedév nettó bevételének 10%-a kerül a felosztható alapba.

A fentiek alapján meghatározott felosztható keretösszeg a kifizetést terhelő járulékokat is magában foglalja. A járulék terhekkel csökkentett összege a munkavállalók részére fizethető bruttó bér.

- 8.2. A juttatás munkavállalók részére történő elosztása az Egészségügyi Központok orvos- és gazdasági igazgatóinak feladata, saját hatáskörben történik annak megállapítása, hogy egyes munkatársak milyen mértékben részesednek a rendelkezésre álló keretösszegeből. A felosztási elvekről évente, a tárgyévi első kifizetés előtt az orvos- és gazdasági igazgató kikéri a helyi érdekképviseltek véleményét, és az elv egy évre érvényes marad.
- 8.3. Az Egészségügyi Központok igazgatói a tárgyévre vonatkozó elosztási javaslatot jóváhagyásra megküldik a Társaság ügyvezetőjének i. Az elosztási elvekben való helyi véleményeltérés esetén – érdekképviselettel szemben a helyi munkáltató - az ügyvezető dönt.
- 8.4. Az elszámolás, kifizetés negyedévente történik. A Munkáltató a tárgynegyedévet követő hónap utolsó munkanapjáig utalja bankszámlájáról a számfejtett összegeket.

9. Együttműködés

Az aláíró felek a függelék rendelkezéseinek alkalmazásával, értelmezésével kapcsolatos vitákat tárgyalások útján rendezik. Az erre vonatkozó megkereséstől számított tíz napon belül tárgyalást kell tartani. A kezdeményező fél a megkeresésben az álláspontját olyan részletességgel köteles a partnerekkel közölni, illetve a szükséges iratokat csatolni, amely lehetőséget teremt arra, hogy a kérdésben lehetőleg egy tárgyalás alatt megegyezés születhessen.

10. Záró rendelkezések

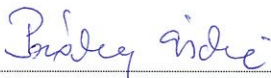
Az aláíró felek megállapodnak, hogy jelen HF rendelkezéseit a 2020. november 5.napjától alkalmazzák.

Jelen HF 2020. november 5. napján lép hatályba.

Budapest, 2020. november 5.



Dr. Pásztélyi Zsolt
ügyvezető
Vasútegészségügyi
Nonprofit Közhasznú Kft.
Munkáltató



Prókay Sándorné
ügyvezető elnök
Egészségügyi Dolgozók
Szakszervezeti Szövetsége



Meleg János
elnök
Vasutasok Szakszervezete

**EGÉSZSÉGÜGYI DOLGOZÓK
SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉGE**
1068 Budapest, Rippl Rónai u. 37.
Telefon: 475-2578