

2002. évi

..... RT.

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

módosításokkal egységes szerkezetben

1. ÁLTALÁNOS RÉSZ

A szerződő felek a Kollektív Szerződéssel (továbbiakban: **KSZ**) a Munka Törvénykönyvében (továbbiakban: **MT**) meghatározott keretek között szabályozzák a munkáltató és a munkavállalók jogait és kötelezettségeit.

1.1 A SZERZŐDÉS MÓDOSÍTÁSÁNAK CÉLJA

A többször módosított 1992. évi XXII. tv., az új MT a piacgazdasági követelményeknek megfelelően új szemléletű szabályozást biztosít, melyben jelentősen megnő a felek szerződési szabadsága. Az MT diszpozitív rendelkezései és az a tény, hogy az MT-hez nem készült végrehajtási jogszabály, korábbanál lényegesen nagyobb szerepet adnak a kollektív megállapodásoknak.

A MT szerint az egyes gazdasági társaságoknál megtartandó Üzemi Tanács választásokon kialakuló erőviszonyoknak megfelelően a dolgozókat képviselő szakszervezet(ek) és a munkáltató között új KSZ megkötése szükséges, melyben részletezik az együttműködési eljárás szabályait, a kártérítési felelősség kérdését is.

Az új szerződés(ek) megkötéséig, elsősorban a munkavállalók érdekeinek védelmében indokolt az MT (változó) előírásainak megfelelően módosított KSZ hatályban tartása.

Az MT-vel azonos szövegű előírásokat nem részletezi a KSZ.

A munkáltató(k) e szerződésmódosítás során kötelezettséget vállal(nak) arra, hogy az MT előírásainak megfelelően az ÜT választások feltételeit biztosítja(k).

1.2 SZERZŐDÉS MÓDOSÍTÁSA

A KSZ módosítására irányuló tárgyalási ajánlatot egyik fél sem utasíthatja vissza.

A KSZ-t módosítani kell, ha előírásai a jogszabályokban foglalt kötelező rendelkezésekkel ellentétesek.

1.3 SZERZŐDÉS SZEMÉLYI HATÁLYA

A szerződés hatálya a Rt-n belül a szerződést aláíró munkáltatóra és a vele munkaviszonyban álló minden dolgozóra mint munkavállalóra kiterjed.

A munkavállalók nevében a KSZ-t elfogadó dolgozói nagygyűlésen kapott felhatalmazás szerint a Szakszervezet Rt. alapszervezete jár el.

1.4 MUNKÁLTATÓI JOGKÖR

A munkáltatói jogok gyakorlását a Szervezeti Szabályzat tartalmazza.

1.5 SZAKSZERVEZET JOGKÖRE

MT. 19.§

A munkaszervezeten belül érdekvédelmi szervezetet lehet létrehozni, mellyel a munkáltató köteles együttműködni.

A munkáltató biztosítja a törvényben előírt működési feltételeket és a tisztségviselők védelmét.

A szakszervezet kérésére a munkáltató köteles tájékoztatást adni a munkaviszonnyal, valamint a dolgozók gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban.

A szakszervezet ellenőrizheti a munkakörülményekre vonatkozó előírások betartását.

A szakszervezet jogosult a jogellenes munkáltatói intézkedéssel szemben kifogást (vétót) emelni.

1.6 ELJÁRÁSI SZABÁLYOK

Mindkét fél (munkáltató és szakszervezet) kifejezi együttműködési készségét, és kijelenti, hogy a másik fél kérésére 10 napon belül – bármely kérdésben – az egyeztetési eljárást megkezdik.

2. MUNKAVISZONY

2.1 VÁLTOZÓ MUNKAHELY

A munkaszerződések változó munkahelyre szólnak.

A dolgozók Budapest területén kívüli munkavégzésre is beoszthatók, velük egyetértésben.

2.2 PRÓBAIDŐ

MT.81.§

A munkáltatónál munkaviszony létesítésekor 30-90 nap próbaidő köthető ki a munka-szerződésben rögzítve.

2.3 FELMENTÉS A MUNKA ALÓL

MT.93.§

A munkáltató rendes felmondása esetén a munkavállalót a munkavégzés alól fel kell menteni. Ennek mértéke a felmondási idő fele. A munkáltató egyéni elbírálás alapján ettől kedvezőbb mértékben eltérhet.

A munkavégzés alóli felmentés időtartamára a munkavállalót átlagkeresete illeti meg.

2.4 FELMONDÁSI IDŐ

MT.92.§

A felmondási idő a besorolási kategóriától és a munkáltatónál munkaviszonyban töltött időtől függően naptári napokban meghatározva a következő:

Besorolási kategória	Vezetők	Szellemi foglalkozású alkalmazottak		Ügyviteli alkalmazottak	Fizikai munkások
Besorolási kategória kódja	11, 12	33-38	31, 32	41, 42	51-56
Munkaviszonyban töltött idő (év)	Felmondási idő (napok száma)				
0-3	80	70	40	30	30
3-10	100	90	60	50	50
10-20	110	100	80	70	70
20-	130	120	100	90	90

A felmondást – bármely fél kezdeményezi – írásba kell foglalni. A felmondási tilalmakat az MT 90. §-a tartalmazza.

A felmondási idő megállapításnál az 1992. július 1-je előtti munkaviszonyt mindaddig figyelembe kell venni, amíg az áthelyezéssel keletkezett (MT 209.§)

2.5 RENDKÍVÜLI FELMONDÁS

MT. 96 §

A munkáltató, illetve a munkavállaló a munkaviszonyt rendkívüli felmondással megszüntetheti, ha a másik fél

a.) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy

b.) olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

2.6 ALKALMAZÁSI FELTÉTELEK

A munkáltatónál munkát vállalóknak erkölcsi bizonyítvánnyal kell rendelkezniük.
A munkavállalók kötelesek a belépés előtt előzetes orvosi vizsgálaton résztvenni.

2.7 KIRENDELÉS

MT. 106 §

A munkavállaló kirendelése a munkáltatók közti megállapodás alapján egy év időtartamra is szólhat.

3. MUNKAVÉGZÉS

3.1 MUNKAHELYEN VALÓ MEGJELENÉS ÉS TARTÓZKODÁS

MT. 103.§

A munkáltató minden dolgozója köteles a rávonatköző munkaidő-beosztás szerinti időpontban munkahelyén munkaképes állapotban megjelenni, munkát végezni. Ezt a munkáltató ellenőrizni jogosult. A munkavállalónak a munkavégzési kötelezettség alóli mentességére az MT 107. §-a az irányadó.

3.2. FŐÁLLÁSÚ ÉS FŐÁLLÁSON KÍVÜLI MUNKAVÉGZÉS ÖSSZEFÉRHETETLENSÉGE

MT. 108.§

Dolgozóink – a főfoglalkozás mellett – munkaviszonyban, vagy munkavégzésre irányuló egyéb viszonyban sem folytathatnak olyan tevékenységet, amely bármely relációban, vagy módon a munkáltató gazdasági, piaci, külkereskedelmi érdekeivel ellentétes, annak szerződéses kapcsolatait sérti, vagy veszélyezteti, illetve üzleti titkaival való visszaélést eredményez. Munkavállaló további munkaviszony (vagy munkavégzésre irányuló jogviszony) létesítési szándékát 8 nappal előbb köteles a munkáltatónak bejelenteni. A munkáltató a jogviszony létesítését akkor tilthatja meg, ha az jogos gazdasági érdekeit veszélyezteti.

4. MUNKAI DŐ ÉS PIHENŐIDŐ

4.1 MUNKAI DŐ MÉRTÉKE

MT. 117.§

4.1.1 Általános munkarend

A munkaidő napi 8 óra, amely tartalmazza a 20 perces ebédidőt is.
A heti munkaidő keret 40 óra.

Munkarend

hétfő – csütörtök: 8.00 – 16.30
péntek: 8.00 – 14.00

Ettől eltérő egyedi engedélyeket a munkáltatói jogkör gyakorlója adhat.

A változó munkarendben foglalkoztatottak munkaidő-beosztását a Munkaszerződés mellékletét képező Munkaköri leírás tartalmazza.

A Kereskedelmi Igazgatóságon a napi munkaidő csúsztatott munkarendben:

–kereskedők és raktárosok	8.30-17.00
– munkatársak	8.30-16.30

4.1.2 A fizikai állomány munkarendje:

– Diszpécseres folyamatos munkarendje	6.00-18.00
	18.00-6.00

A kétszer 12 órás szolgálatot 48 óra pihenőidő követi.

A 24 órás szolgálatot 72 óra pihenőidő követi

– Egyéb munkakörben dolgozók az általános munkarend szerint.

A napi beosztású munkarendet hetente közli a munkáltató.

4.1.3 Évközi munkarend

2002-ben az áthelyezett ünnepnap és decemberi munka a következő:

augusztus 9. (péntek)	teljes
augusztus 10. (szombat)	pénteki
augusztus 19. (hétfő)	pihenő nap
december 24. (kedd)	pihenő nap
december 27. (péntek)	teljes
december 28. (szombat)	pénteki

2002-ben a december 23-án és 30-31-i munkanapon (**3 nap**) a dolgozók szabadságot kötelesek kivenni (ahol a helyi munkáltató ezzel ellentétes döntést nem hoz).

4.2 MUNKAKÖZI SZÜNET

MT. 122.§

A munkaközi szünet időtartama 20 perc, amit a munkaidő megszakításával lehet kiadni.

A munkaközi szünetet a telephelyen kell eltölteni.

4.3 SZABADSÁG

MT. 130-137. §

4.3.1 Szabadság

A munkavállalót minden munkaviszonyban töltött naptári évben szabadság illeti meg, amely alap és pótszabadságból állhat. A munkaviszony szünetelésének időtartamára a következő esetekben jár szabadság:

- keresőképtelenséget okozó betegség
- szülési szabadság
- 10 éven aluli gyermek gondozása vagy ápolása céljából kapott fizetés nélküli szabadság első éve
- 30 napot meg nem haladó fizetés nélküli szabadság
- tartalékos katonai szolgálat időtartamára,
- minden olyan munkában nem töltött időre, amelyre átlagkereset, illetve távolléti díj jár.

Az alapszabadság évente 20 munkanap, amely az életkorral növekszik:

betöltött életkor	szabadság (munkanap)
24	20
25–27	21
28–30	22
31–32	23
33–34	24
35–36	25
37–38	26
39–40	27
41–42	28
43–44	29
45	30

4.3.2 Pótszabadság jár

- a fiatalok munkavállalónak 5 munkanap 18. életévének betöltéséig,
- a szülők döntése alapján a gyermek nevelésében nagyobb szerepet vállaló szülőnek gyermeke 16 éves koráig a munkavállaló nyilatkozata alapján

1 gyermek után	2 munkanap
2 gyermek után	4 munkanap
kettőnél több gyermek után	9 munkanap
- a vak dolgozónak 5 munkanap

A szabadságot esedékességének évében ki kell adni. A szabadság kiadásának időpontját – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – a munkáltató határozza meg. A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek esetén a szabadságot legkésőbb a tárgyévét követő év augusztus 31-ig adja ki. Az alapszabadság egynegyedét a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni.

4.3.3 Betegszabadság

A munkavállalót a betegsége miatti – orvosilag igazolt - keresőképtelenség idejére évente 15 munkanap betegszabadság illeti meg.

A betegszabadság időtartamára távolléti díj jár.

4.4 EGYÉB MUNKAIDŐ-KEDVEZMÉNYEK

MT.138-140.§

Fizetés nélküli szabadságot a közvetlen munkahelyi vezető javaslatára a munkáltató engedélyezhet.

A munkavállaló kérésére a munkáltató köteles fizetés nélküli szabadságot biztosítani:

- a szülési szabadság letelte után a gyermek gondozása céljából a gyermek harmadik (súlyosan beteg esetén tizedik) életévéig
- a gyermek betegsége esetén otthoni ápolásra a gyermek 10 éves koráig, a betegség tartamára
- közeli hozzátartozó személyesen végzett tartós ápolására legfeljebb két évre, amennyiben az ápolásra szoruló személy kezelő orvosa igazolja az ápolás indokoltságát
- magánereiből történő saját lakás építéséhez egy évre.

Szülési szabadság (24 hét) illeti meg a terhes, illetve szülő nőt.

A dolgozó nőnek a szoptatás első 6 hónapjában kétszer 1 óra, a kilencedik hónap végéig 1 óra munkaidő-kedvezmény jár naponta.

A munkáltató köteles a szakszervezeti tisztségviselője számára – minden három, a munkáltatóval munkaviszonyban álló szakszervezeti tag után havi 2 órára – munkaidő-kedvezményt biztosítani. A munkaidő-kedvezmény tartamára átlagkeresete jár. A szakszervezeti tisztségviselők továbbképzésére évente minden 10 tag után 1 nap rendkívüli fizetett szabadság jár. (MT. 25.§)

Az iskolai rendszerű képzésben igazoltan résztvevő munkavállaló részére a munkáltató köteles a tanulmányok folytatásához – az MT 115.§-ban meghatározott – szükséges szabadidőt (fizetés nélkül) biztosítani.

5. A MUNKA DIJAZÁSA

MT. 141-143.§

5.1 MUNKABÉR ÉS MÁS DÍJAZÁSOK ELSZÁMOLÁSA, KIFIZETÉSE

5.1.1 Jövedelem szabályozás

A munkaszerződés részét képező jövedelmi megállapodás az *1. sz. melléklet* szerinti besoroláshoz alkalmazott személyi alapbérből és többletjövedelmi juttatásból áll. A juttatás konkrét formáját a felek évente egyezség keretében határozzák meg.

Évente a féléves mérleget követően a profitcentrumok, illetve a törzskar esetében a cég egészének terv-tény mutatói alapján az Érdekegyeztető Tanács irányelveit és az országos infláció mértékét figyelembe véve határozza meg a munkáltató a szakszervezettel egyetértésben a jövedelemnövekedés átlagos mértékét.

A munkakörbe nem tartozó feladatok ellátására munkáltató jogosult célprémiumot kifizetni.

5.1.2 Pótlékok

A többműszakos munkakörben foglalkoztatottaknál a műszakpótlék mértéke:

Diszpécseres folyamatos munkarendi pótléka:	10%
délutáni műszak pótléka	20%
éjszakai műszak pótléka	40%

5.1.3 Távolléti díj fizetése

A Mt. 151.§ (2) bekezdésben felsorolt esetekben távolléti díj jár.

A napi távolléti díj a havi alapbér és a tárgyhavi munkanapok számának hányadosa.

5.1.4 Bérkifizetés

A rendszeresen esedékes munkabérek /TB kifizető hely esetén a társadalombiztosítási ellátások (táppénz, családi pótlék, GYES, stb.)/ fizetése a munkavállalót terhelő járulékok és a személyijövedelemadó-előleg levonásával a hónap 20-i zárását követően a dolgozó folyószámlájára átutalással történik a tárgyhót követő 5-éig.

Munkabért fizetési napon kívül csak az alábbi esetekben lehet folyósítani:

- fizetett szabadság esetén – amennyiben a szabadság időtartama alatt bérfizetési nap van – a bérfizetéskor esedékes bért a szabadság megkezdése előtt 2 munkanappal kell kifizetni a dolgozó kérésére;
- munkaviszony megszűnésekor a munkaviszony megszűnése napján, kivéve, ha a munkaviszony jogszabálynak nem megfelelő módon szűnt meg;
- hivatalos távollét esetén.

5.2 VÉGKIELÉGÍTÉS

MT. 95.§

A dolgozót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató felmondása, vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg, és legalább 3 éve az adott munkáltató dolgozója.

Az egyéni munkaszerződésekben a munkáltatónál eltöltött munkaviszonynak számíthat aRt-n belüli munkahely-változtatást megelőzően eltöltött munkaviszony is.

A végkielégítés mértéke az egyéni munkaszerződésben rögzítve a törvényben előírtnál a dolgozóra nézve kedvezőbb is lehet.

6. EGYÉB JUTTATÁSOK ÉS KÖLTSÉGTÉRÍTÉSEK

6.1 ÜZEMI ÉTKEZÉS

Kedvezményes üzemi étkezésre jogosultak a céggel munkaviszonyban álló (főállású és nyugdíjas) munkatársak, akik a tárgyhóban legalább öt munkanapot ledolgoztak.

Az üzemi étkezésben résztvevő dolgozók számára a munkáltató havi 2.200.-Ft értékű (adómentes) étkezési bont biztosít természetben nyújtott étkezés címén, mely a Rt központi épületében működő szerződött étteremben munkanapokon váltható meleg ebédre.

Az üzemi étkezést igénybe nem vevő foglalkoztatottak számára a munkáltató havi 1.400.-Ft értékű (adómentes) étkezési utalványt biztosít, mely a központi irodaépületében működő szerződött vendéglátó egységeknél váltható étel vásárlására.

6.2 KÖLTSÉGTÉRÍTÉS SAJÁT GÉPJÁRMŰ HIVATALOS CÉLÚ HASZNÁLATÁHOZ

Az évente módosított 1/1996. Vezérigazgatói Utasítás alapján azon dolgozóknak, akiknek munkavégzése során saját gépkocsi használata indokolt, költségtérítés fizethető. Évente felül kell vizsgálni az engedélyre jogosultak körét, a km-határok mértékét és az elszámolási eljárást.

6.3. MUNKÁBAJÁRÁS KÖLTSÉGTÉRÍTÉSE

78/1993. (V.2.) Kormányrendelet

A munkáltató a helyközi díjszabású közforgalmú közlekedési eszközzel, illetőleg személyi tulajdonú gépjárművel munkába járó dolgozókat – a rendeletben meghatározott feltételek szerint és mértékben az 1/1996. sz. Vezérigazgatói Utasításban foglalt – utazási költségtérítésben részesíti.

Közigazgatási határon belüli munkába járásra BKV-hozzájárulás nem fizethető.

6.4 SZOCIÁLIS ELLÁTÁS

A munkáltató biztosítja az üzemorvosi ellátást és az SZJA által kedvezményezett segélyezéseket, üdülési hozzájárulást, lakásépítési támogatást.

6.5 MUNKARUHA

MT. 165.§ (2) bekezdés

Diszpécserok, szakmunkások, anyagmozgatók részére a Munkavédelmi szabályzat szerint jár két váltás munkaruha kétévi kihordással; egyéni védőeszközök és tisztálkodószerek.

7. VEGYES RENDELKEZÉSEK

7.1 A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS ELHELVEZÉSE, KIHIREDETÉSE

A Kollektív Szerződés példányait az alábbiak kapják:

- valamennyi önálló szervezeti számmal rendelkező egység (1-1 példány)
- szakszervezeti bizalmiak (1-1 példány)

A KSZ elhelyezésére vonatkozó tájékoztatást a munkáltató telephelyein, hirdetőtáblákon kell kifüggeszteni. A KSZ kihirdetése e tájékoztatók kifüggesztésével történik meg.

A KSZ tartalmát a munkáltatónál valamennyi dolgozónak meg kell ismernie.

7.2. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS VÉGREHAJTÁSÁNAK ELLENŐRZÉSE

A KSZ és mellékletei végrehajtásáért az aláírók, illetve az e munkaköröket utánuk betöltő személyek felelősek.

7.3. HATÁLYBA LÉPTETÉS

A jelen módosított KSZ 2002. január 1-jén lép hatályba, és visszavonásig érvényes.

Munkáltató részéről:

.....
X.Y.
vezérigazgató

Munkavállaló képviselőjében:

.....
Z.Zs.
Szakszervezet,Rt

1. sz. melléklet

6/1992. (VI.27.) MÜM. rendelet szerinti

Besorolási kategóriák:

Vezetők: 11 igazgató, főosztályvezető és helyettesek
12 osztályvezető, önálló csoportvezető, irodavezetők és helyetteseik

Szellemi foglalkozású alkalmazottak:

36, 37, 38 egyetemi, főiskolai végzettséggel érdemi munkát önállóan ellátók
33, 34, 35 középiskolai végzettséggel a munkakör betöltéséhez szükséges
felsőfokú szaktanfolyami végzettséggel érdemi munkát önállóan ellátók
31, 32 középiskolai végzettséggel érdemi munkát önállóan ellátók

Ügyviteli alkalmazottak

41, 42 ügyviteli jellegű feladatokat ellátók, valamint ügyintéző feladatokat
ellátók megfelelő iskolai végzettség hiányában.

Fizikai munkások

51, 53, 55 segéd-, betanított-, szakmunkás normál munkafeltételekkel.
52, 54, 56 segéd-, betanított-, szakmunkás kedvezőtlen munkafeltételekkel.

TARTALOMJEGYZÉK

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS	1
1. ÁLTALÁNOS RÉSZ	2
1.1. A SZERZŐDÉS MÓDOSÍTÁSÁNAK CÉLJA	2
1.2. SZERZŐDÉS MÓDOSÍTÁSA	2
1.3. SZERZŐDÉS SZEMÉLYI HATÁLYA	2
1.4. MUNKÁLTATÓI JOGKÖR	3
1.5. SZAKSZERVEZET JOGKÖRE	4
1.6. ELJÁRÁSI SZABÁLYOK	4
2. MUNKAVISZONY	4
2.1. VÁLTOZÓ MUNKAHELY	4
2.2. PRÓBAIDŐ	4
2.3. FELMENTÉS A MUNKA ALÓL	5
2.4. FELMONDÁSI IDŐ	5
2.5. RENDKIVÜLI FELMONDÁS	5
2.6. ALKALMAZÁSI FELTÉTELEK	6
2.7. KIRENDELÉS	6
3. MUNKAVÉGZÉS	7
3.1. MUNKAHELYEN VALÓ MEGJELENÉS ÉS TARTÓZKODÁS	7
3.2. FŐÁLLÁSÚ ÉS FŐÁLLÁSON KIVÜLI MUNKAVÉGZÉS ÖSSZEFÉRHETELTELSÉGE	7
4. MUNKAI DŐ ÉS PIHENŐIDŐ	7
4.1. MUNKAI DŐ MÉRTÉKE	7
4.2. MUNKAKÖZI SZÜNET	8
4.3. SZABADSÁG	8
4.4. EGYÉB MUNKAI DŐ-KEDVEZMÉNYEK	10
5. A MUNKA DIJAZÁSA	10
5.1. MUNKABÉR ÉS MÁS DÍJAZÁSOK ELSZÁMOLÁSA, KIFIZETÉSE	10
5.2. VÉGKIELÉGÍTÉS	11
6. EGYÉB JUTTATÁSOK ÉS KÖLTSÉGTÉRÍTÉSEK	12
6.1. ÜZEMI ÉTKEZÉS	12
6.2. KÖLTSÉGTÉRÍTÉS SAJÁT GÉPJÁRMŰ HIVATALOS CÉLÚ HASZNÁLATÁHOZ	12
6.3. MUNKÁBAJÁRÁS KÖLTSÉGTÉRÍTÉSE	12
6.4. SZOCIÁLIS ELLÁTÁS	12
6.5. MUNKARUHA	13
7. VEGYES RENDELKEZÉSEK	13
7.1. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS ELHELYEZÉSE, KIHIRDETÉSE	13
7.2. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS VÉGREHAJTÁSÁNAK ELLENŐRZÉSE	13
7.3. HATÁLYBA LÉPTETÉS	14
1. sz. melléklet	15