

a szabályozás tárgya	KSZ hatályos változata	a javasolt módosításnak megfelelő szöveg	javaslat kezdeményezője
a munkavégzés helye szokásosan telephelyen kívüli munkavégzés esetén (KSZ 14.§ 1. pont)	„A munkavégzés helyét és a munkavégzés helyének állandó vagy változó jellegét, illetve szokásosan telephelyen kívüli munkavégzés esetén az irányadó telephelyet a munkaszerződésben kell rögzíteni.”	A munkavégzés helyét és a munkavégzés helyének állandó vagy változó jellegét, illetve szokásosan telephelyen kívüli munkavégzés esetén arra a telephelyre vonatkozó tájékoztatást, ahonnan a munkavállaló a munkaidő-beosztását kapja , a munkaszerződésben kell rögzíteni.”	munkáltató
a munkavégzés helye változó munkahelyre történő alkalmazás esetén (KSZ 14.§ 2. pont)	„Változó munkahelyre történő alkalmazás esetén, a munkavállalóra irányadó telephelyeket vagy a foglalkoztatás területét pontosan meg kell határozni.”	Változó munkahelyre történő alkalmazás esetén a foglalkoztatás területét, vagy azokat a szolgálati helyeket, ahová a munkavállaló beosztható , pontosan meg kell határozni.	munkáltató
a heti pihenőnapok, illetve a heti pihenőidő szabályaitól való eltérés lehetősége HF-ben (KSZ 47.§)	- csak egyes részszabályoktól való eltérés lehetőségét tartalmazza	Helyi függelék eltérő rendelkezése hiányában az utazószolgálatot ellátók, valamint a fordulós (váltásos) munkarendűek pihenőnapjaira és pihenőidejére vonatkozóan az alábbi rendelkezéseket kell alkalmazni.	munkáltató
heti pihenőidő (KSZ 47.§ 1. pont)	A forduló-, illetőleg az utazószolgálatot ellátók heti kettő pihenőnapját oly módon kell kijelölni és kiadni, hogy két szolgálat között legalább 48 óra, megszakítás nélküli pihenőidő legyen.	Pihenőidő alkalmazása esetén a forduló-, illetőleg az utazószolgálatot ellátók heti pihenőidejét oly módon kell beosztani, hogy két szolgálat között legalább 48 óra, megszakítás nélküli pihenőidő legyen. Havonta legalább egy alkalommal a 48 órai pihenőidőt úgy kell biztosítani, hogy abba egy teljes vasárnap is beleessen.	munkáltató
heti pihenőidő (KSZ 47.§)	-	A heti pihenőidőt akkor lehet az adott naptári hét vonatkozásában beosztottnak tekinteni, ha az a	munkáltató

		tárgyhéten megkezdődik, és tartamának legalább ¼ része a megkezdés hetére esik.	
pihenőnapok összevonása (KSZ 47.§ 3. pont)	Helyi függelék rendelkezése vagy a munkavállaló írásbeli hozzájárulása alapján készenléti jellegű munkakörben, megszakítás nélküli, több műszakos munkarendben, vezényelt utazói munkarendben, valamint egyéb munkarendben foglalkoztatott munkavállaló esetében az alkalmazott munkaidőkereten belül kettőnél több pihenőnap összevontan is kiadható. Hat nap munkavégzést követően egy pihenőnap kiadása kötelező.	Helyi függelék rendelkezése vagy a munkavállaló írásbeli hozzájárulása alapján készenléti jellegű munkakörben, megszakítás nélküli, több műszakos munkarendben, vezényelt utazói munkarendben, valamint egyéb munkarendben foglalkoztatott munkavállalók esetében az alkalmazott munkaidőkereten belül a pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatóak. Pihenőnapok egyenlőtlen beosztása esetén a munkáltató a heti pihenőnapokat a munkaidőkereten belüli hetek között egyenlőtlenül oszthatja be, oly módon, hogy a pihenőnapok beosztásának főszabályától – miszerint a pihenőnapokat az adott hétre kell beosztani – eltérően az adott hét vonatkozásában beosztandó pihenőnapok részben vagy egészben egy másik naptári hétre eshetnek. Hat nap munkavégzést követően egy pihenőnap beosztása kötelező. A hat nap munkavégzést követően beosztott és a több naptári napot érintő szolgálatot követően beosztott pihenőnap vagy legalább egy naptári nap, vagy legalább megszakítás nélküli 24 óra lehet.	munkáltató
nyújtott műszakos, nyújtott állandó nappalos munkarendűek pihenőnapjai (KSZ 47.§ 5. pont)	A nyújtott műszakos munkarendű, valamint a forduló (váltásos) munkarendűekre vonatkozó eltérő szabályok: a) A nyújtott műszakos és a nyújtott állandó nappalos munkarendű munkavállalók heti kettő pihenőnapját két szolgálat között kell biztosítani úgy, hogy hetente két egymást követő naptári nap legyen pihenőként kijelölve. Havonta legalább egy alkalommal a heti kettő pihenőnapot szombaton és az azt követő vasárnap kell kiadni. b) Négybrigádos munkarend esetén a heti pihenőidőt a két szolgálat közötti hosszú (46–50 óra) szabadidőben kell biztosítani.	Az utazószolgálatot ellátó, valamint a forduló (váltásos) munkarendű munkavállalókon kívüli munkavállalói csoportok esetében (pl. állandó nappalos, nyújtott műszakos, nyújtott állandó nappalos) a heti pihenőnapokra és heti pihenőidőre vonatkozó, a munka törvénykönyvétől elérő szabályokat a helyi függelékek tartalmazzák.	munkáltató

	c) 12/24-es munkarend esetén a heti pihenőidőt közbevalással 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.		
heti pihenőidő 48 óras átlagának a teljesülése (KSZ 47.§)	-	Amennyiben a naptári hónapban törthét (olyan hét, melynek első és utolsó napja nem azonos hónapra esik) is van, a munkáltatónak meg kell jelölnie, hogy a törthétre eső 48 óra pihenőidőt az átlagszámítás szempontjából melyik hónap tekintetében veszi figyelembe.	munkáltató
pihenőnap munkavégzés díjazása, ha a sávós már kedvezőbb (KSZ 41.§ 3. pont)	A 40.§ 1. pontjának c) és d) alpontjában felsorolt rendkívüli munkavégzések díjazására az Mt. vonatkozó rendelkezései az irányadók.	A 40.§ 1. pontjának c) és d) alpontjában felsorolt rendkívüli munkavégzések díjazására az Mt. vonatkozó rendelkezései az irányadók, kivéve, ha a KSZ 41. § szerint sávósan megállapított rendkívüli munka pótlék mértéke a munkavállalóra nézve kedvezőbb.	munkáltató
korrigált munkaidőkeret alkalmazása a személyszállítás i és vontatási utazó munkakörben dolgozóknál	-	A személyszállítási és vontatási utazó munkakörben dolgozó munkavállalók foglalkoztatására havi munkaidőkeretben kerül sor, de a havi kötelező óra mennyiségének számítása eltér a kollektív szerződés 26.§ 1. b) pontjában rögzített főszabálytól, az alábbiak szerint: (a javaslat szövegében a korrigált havi kötelező órák mennyiségét tartalmazó táblázat beszúrva)	munkáltató
szabadság kiadása (KSZ 51.§)	A szabadság kiadása során a munkáltató rendelkezése alatt álló rész összefüggő 14 napot el nem érő tartamú részletekben is kiadható. A munkáltató működési körében felmerült okból keletkezett órahiány pótlására szabadság nem adható ki. A szabadság kiadása során a munkavállaló méltányos érdekeire is figyelemmel kell lenni.	A szabadság kiadása során a munkáltató rendelkezése alatt álló rész összefüggő 14 napot el nem érő tartamú részletekben is kiadható. A munkáltató működési körében felmerült okból keletkezett órahiány pótlására szabadság nem adható ki. A szabadság kiadása során a munkavállaló méltányos érdekeire is figyelemmel kell lenni. A munkavállaló hozzájárulásának hiányában egybefüggő két napnál rövidebb tartamú szabadság a	munkáltató

	A munkavállaló jogosult a rendelkezésére álló szabadságrész (7 munkanap) több részletben történő igénybevételére. A szabadság tartamára eső munkaidő-beosztás a munkáltató részéről nem módosítható.	munkavállaló részére nem tervezhető, kivéve a beosztott heti pihenőnapot, vagy heti pihenőidőt közvetlenül megelőzően, vagy követően tervezett szabadságot. Az Mt. 122.§ (2) bek.-től eltérően a munkavállaló rendelkezése alatt álló szabadságrész 10 munkanap, így a munkáltató 10 napot köteles a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kiadni, melyből azonban legfeljebb 7 napot köteles a munkáltató a tárgyév július, augusztus hónapjaiban és a december 23. utáni időszakban kiadni. A munkavállaló jogosult a rendelkezése alatt álló szabadságrészt több részletben igénybe venni. Az előre nem tervezett szabadság órában nyilvántartott időtartama a munkáltató részéről nem módosítható.	
kompenzációs napi pihenőidő	-	1. Az Mt. 104.§-ban foglaltaktól eltérően a napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés (következő szolgálat kezdete) között legalább tíz óra egybefüggő pihenőidőt (a továbbiakban: napi pihenőidő) kell biztosítani. Ennek hiányában a napi pihenőidő időtartama legalább nyolc óra, de ebben az esetben a három egymást követően beosztott napi pihenőidő együttes tartama legalább harminc óra (kompenzációs pihenőidő). 2. A napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés közötti minimális időtartamba az utazáshoz szükséges időt is bele kell számítani. 3. A kompenzációs pihenőidő számítása: Amennyiben a napi pihenőidő a 10 órát nem éri el, akkor ezen napi pihenőidő és következő két szolgálatot követő napi pihenőidők együttes időtartama el kell érje a 30 órát. A kompenzációs pihenőidőt minden olyan három egymást követő napi pihenőidő vonatkozásában alkalmazni kell, amelyből az első a 10 órát nem éri el. 4. A kompenzációs pihenőidő szabályai nem irányadóak osztott munkaidő, és idénymunkarend alkalmazása esetén. 5. Helyi függelék a napi pihenőidő szabályaitól eltérhet.	munkáltató

lakáson töltött kompenzációs napi pihenőidő		Az utazó és a fordulás (váltásos) munkarendű munkavállalók esetében ha a két szolgálat közötti lakáson töltött pihenőidő tartama 11 óránál kevesebb, akkor a két egymást követően beosztott lakáson töltött napi pihenőidők együttes tartama legalább huszonkét óra.	VDSZSZ
rendkívüli munkavégzés pótlékának emelése (KSZ 41.§)	Rendkívüli munkavégzés esetén a munkavállalót a rendes munkabéréen felül az alábbi mértékű pótlékok illetik meg: 20 óráig 50% 21 – 150 óráig 75% 151 – 200 óráig 100% 201 – 300 óráig 130%	Rendkívüli munkavégzés esetén a munkavállalót a rendes munkabéréen felül az alábbi mértékű pótlékok illetik meg: 20 óráig 50% 21 – 150 óráig 75% 151 – 200 óráig 100% 201 – 230 óráig 135% 231 – 300 óráig 215%	VSZ
jegyvizsgálók produktív időre vonatkozó korlátjának számítása (KSZ 33.§ 6. pont)	A szolgálati órán belül a menetrend szerinti menettartam, valamint az előkészítő és befejező munkák időtartama együttesen a 12,8 órát nem haladhatja meg.	A szolgálati órán belül a menetrend szerinti menettartam (ideértve az önköltségi utat is), valamint az előkészítő és befejező munkák időtartama együttesen a 12,8 órát nem haladhatja meg.	VSZ

utazószolgálatot ellátók munkaközi szünete (KSZ 45.§ 1. pont)	Az utazószolgálatot ellátó munkavállalók részére a munkaközi szünet(ek) kiadása céljából a személyzeti fordulóiban olyan megfelelő időszak(ok)at kell kijelölni, amelyen belül a munkaközi szünet(ek) kiadásra kerül(nek). 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 szolgálati lapra történő bejegyzés mellett az alapbér 175 %-ával kell díjazni. E rendelkezés önmagában történő alkalmazása nem eredményezhet rendkívüli munkaidőt.	Az utazószolgálatot ellátó munkavállalók részére a munkaközi szünet(ek) kiadása céljából a személyzeti fordulóiban olyan megfelelő időszak(ok)at kell kijelölni, amelyen belül a munkaközi szünet(ek) kiadásra kerül(nek). 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 szolgálati lapra történő bejegyzés mellett az alapbér 175 %-ával kell díjazni. E rendelkezés önmagában történő alkalmazása nem eredményezhet rendkívüli munkaidőt. A lejelentkezési hely és a munkaközi szünet kiadásának helye közötti távolság megtételére minimum 10 perccel kell számolni.	VSZ
„elővárosi pótlék bevezetése” jegyvizsgálói munkakörben	-	Azon jegyvizsgálókat, vezető jegyvizsgálókat, akik a menetrendben „E” betűvel jelzett (elővárosi) vonatokon teljesítenek szolgálatot, a tényleges menettartamra 100 Ft/óra díjazás illeti meg.	VSZ
a heti pihenőidő lakáson töltött időként való számítás (KSZ 47.§)	A forduló-, illetőleg az utazószolgálatot 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.	A forduló-, illetőleg az utazószolgálatot 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, amelyet a lakásra (állandó vagy ideiglenes tartózkodási helyre) való érkezéstől az onnan való munkába indulásig kell figyelembe venni.	VSZ
Technológiai létszámtól	Külön díjazás illeti meg a vezető jegyvizsgálót, aki olyan vonaton teljesít egyedül szolgálatot,	Külön díjazás illeti meg a vezető jegyvizsgálót, aki olyan vonaton teljesít egyedül szolgálatot, amelynek a KSz 9.	VSZ

eltérő munkavégzés esetén járó külön díjazás mértéke (KSZ 63.§)	amelynek a KSZ 9. számú melléklete alapján 1 fő vezető jegyvizsgálóval és 1 fő jegyvizsgálóval kellene közlekednie. A díjazás mértéke 350 Ft/óra.	számú melléklete alapján 1 fő vezető jegyvizsgálóval és 1 fő jegyvizsgálóval kellene közlekednie A díjazás mértéke 800 Ft/óra.	
KSZ 9. sz. melléklet átdolgozása		szövegszerű javaslat nem érkezett	VSZ
elemek egységesítése		szövegszerű javaslat nem érkezett	VSZ
állvatartási pótlék	-	Amennyiben végállomásra vagy feloszlató állomásra érkezett vonat állvatartását kézfékkal, rögzítőfékkal, rugóerőtároló fékkal vagy rögzítósaru alkalmazásával a mozdonyvezetőnek kell elvégeznie, vonatonként 2000 Ft állvatartási pótlék illeti meg.	MOSZ
a munkavállalók díjazása az első fokon alkalmatlan minősítés, és az alkalmassági vizsgálat felfüggesztése esetében	-	Az időszakos és a munkáltató által kért orvosi vizsgálaton részt vevő munkavállaló, amennyiben az orvosi vizsgálat során „nem alkalmas” minősítést kap, és fellebbezési jogával él, úgy az orvosi vizsgálat és a felülvizsgálat időpontjáig terjedő időszakra távolléti díjazásra jogosult. Ha az orvosi vizsgálat felfüggesztésre kerül, a munkavállaló ezen időszakra is távolléti díjazásra jogosult.	MOSZ
vontatási utazók szolgálatának minimális tervezhető időtartama (KSZ 10.§ mell. 5.§)	A vontatási utazó szolgálatot ellátó munkavállaló egy szolgálatban eltölthető idejére vonatkozó rendelkezések: a szolgálati órát – az ebben a §-ban foglalt más rendelkezéseket is figyelembe véve – legalább 6 órai időtartamra kell tervezni.	A vontatási utazó szolgálatot ellátó munkavállaló egy szolgálatban eltölthető idejére vonatkozó rendelkezések: a szolgálati órát – az ebben a §-ban foglalt más rendelkezéseket is figyelembe véve – legalább 9 órai időtartamra kell tervezni.	MOSZ

állásidő elrendelhetőség e vontatási utazóknál (KSZ 10.§ mell. 6.§)	A munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget, az emiatt kiesett munkaidőre (állásidő) alapbére illeti meg. Nem minősül elrendelési oknak, ha a személyzeti forduló szerinti vonatok továbbítása rövidebb idő alatt valósul meg.	A munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget, az emiatt kiesett munkaidőre (állásidő) alapbére illeti meg. Nem minősül elrendelési oknak, ha a személyzeti forduló szerinti vonatok továbbítása rövidebb idő alatt valósul meg. Továbbá nem lehet elrendelni akkor sem, ha a személyzeti fordulóban kijelölt vonat – akár más személyzettel is – leköszlekedtetésre kerül.	MOSZ
vontatási utazók munkába járási költségtérítése (KSZ 10.§ mell. 22.§)	Vontatási utazó munkakörű munkavállalók esetén a KSZ 65.§.1. a) és b) pontja szerinti költségtérítést a munkáltató 28 Ft/km mértékre egészíti ki.	Vontatási utazó munkakörű munkavállalók esetén a KSZ 65.§.1. a) és b) pontja szerinti költségtérítést a munkáltató 34 Ft/km mértékre egészíti ki.	MOSZ
pótlékok és juttatások emelése		a nem alapbérfüggetlen pótlékok és juttatások összegét az alapbéremelés átlagos mértékével meg kell növelni	MOSZ
munkakörök betöltésére egészségre alkalmatlanná váltak helyzetének kezelése, illetve a személyi pótlék számítása (KSZ 53.§)	1.A 6. 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 munkakörben kell foglalkoztatni, ha b) a munkavállalónak a 6. sz. mellékletben meghatározott munkakörökben eltöltött szolgálati ideje a 15 évet eléri. (A 6. sz. mellékletben feltüntetett munkaköröket kiterjesztően értelmezni nem lehet, illetőleg más tevékenység ellátásnak ideje figyelembe nem vehető. Ha a munkavállaló a 6. sz. mellékletben feltüntetett munkakörök közül többen is dolgozott, ezeket az időket össze kell számítani)	1. A 6. sz. mellékletben meghatározott munkakört betöltött munkavállaló munkabérét ezen § szerint kell megállapítani feltéve, hogy a) munkakörének ellátására az egészségi állapotának megromlása miatt véglegesen alkalmatlanná vált, s emiatt más munkakörben kell foglalkoztatni, ha b) a munkavállalónak a 6. sz. mellékletben meghatározott munkakörökben eltöltött szolgálati ideje a 15 évet eléri. (A 6. sz. mellékletben feltüntetett munkaköröket kiterjesztően értelmezni nem lehet, illetőleg más tevékenység ellátásnak ideje figyelembe nem vehető. Ha a munkavállaló a 6. sz. mellékletben feltüntetett munkakörök közül többen is dolgozott, ezeket az időket össze kell számítani)	MOSZ

	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 távolléti díjához képest keresetvesztés nem éri. 4.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 okra alapítottan felmond, az Mt. és a KSZ szerint járó végkielégítésen felül további 5 havi szociális juttatást biztosít. 5. Ha a munkavállaló további foglalkoztatására olyan munkakörben kerül sor, amelyben a távolléti díja nem éri el a korábbi munkakörében elérhető távolléti díjának 85 %-át, akkor a munkavállaló munkabérét eddig a mértékig ki kell egészíteni (bérkiegészítés). Az elérhető távolléti díj megállapításánál a munkavállaló korábbi részletes tervezési egységével, munkakörével és munkarendjével megegyező aktív és jogi-statisztikai állományban lévő munkavállalók távolléti díjainak középértékét (mediánját) kell alapul venni. Viszonyítási alapul szolgáló munkakör hiányában a személyi pótlékot – a továbbiakban – a munkáltatónál megvalósult átlagos éves bérfejlesztés mértékével kell növelni. Amennyiben a munkavállalót utóbb rész munkaidőben foglalkoztatják, akkor az előzőekben meghatározott, elérhető távolléti díjat is ennek arányában lehet csak figyelembe venni.	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 távolléti díjához képest keresetvesztés nem éri. 4.Amennyiben a munkáltató a 3. pont szerinti munkakört nem tud felajánlani, akkor a munkavállalónak fel kell ajánlani olyan szak-, illetve átképzés lehetőségét, amely olyan munkakör betöltésére jogosítja fel, amely munkakör betöltése esetén a korábbi távolléti díjához képest keresetvesztés nem éri. 5.A 4. pont szerinti szak-, illetve átképzés munkavállaló általi elutasítása, nem érinti a munkavállaló 7. pont szerinti személyi pótlékra vonatkozó jogosultságát. 6.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 okra alapítottan felmond, az Mt. és a KSZ szerint járó végkielégítésen felül további 5 havi szociális juttatást biztosít. 7.Ha a munkavállaló további foglalkoztatására olyan munkakörben kerül sor, amelyben a távolléti díja nem éri el a korábbi munkakörében elért távolléti díjának 85 %-át, akkor a munkavállaló munkabérét eddig a mértékig ki kell egészíteni (bérkiegészítés). A bérkiegészítést személyi pótlék címén a bérköltség terhére kell folyósítani. Az elérhető távolléti díjat a	
--	--	--	--

	6.A bérkiegészítést személyi pótlék címén a bérköltség terhére kell folyósítani. 7.A személyi pótlék összegét félévenként, legkésőbb január 31. napjáig és július 31. napjáig, illetőleg a munkavállaló alapbérének megváltozásakor felülvizsgálni, és szükség esetén módosítani kell. 8.A távolléti díj számítására a mindenkor hatályos Mt. rendelkezéseit kell alkalmazni. A munkavállalót megillető személyi pótlék összegének megállapítása során figyelembe kell venni a baleseti járadék , a rendszeresen folyósított kártérítés vagy más járadék együttes összegét is. 9.Ezen § rendelkezései nem terjednek ki az ezt szabályozó külön jogszabály alapján rehabilitációs ellátásra jogosultakra.	<i>munkavállalóval azonos munkakörben, azonos szolgálati helyen – ennek hiányában azonos „Területi Központnál” – foglalkoztatott, azonos korú, szakképzettségű és gyakorlati idővel rendelkező, legalább három munkavállaló távolléti díjának átlaga alapján kell meghatározni. Viszonyítási alapul szolgáló munkakör hiányában a személyi pótlékot – a továbbiakban – a munkáltatónál megvalósult átlagos éves bérfejlesztés mértékével kell növelni</i> 8.Amennyiben a munkavállalót utóbb részmunkaidőben foglalkoztatják, akkor az előzőekben meghatározott, elérhető távolléti díjat is ennek arányában lehet csak figyelembe venni. 9.A személyi pótlék összegét félévenként, legkésőbb január 31. napjáig és július 31. napjáig, illetőleg a munkavállaló alapbérének megváltozásakor felülvizsgálni, és szükség esetén módosítani kell. 10.A távolléti díj számítására a mindenkor hatályos Mt. rendelkezéseit kell alkalmazni. A munkavállalót megillető személyi pótlék összegének megállapítása során figyelembe kell venni a baleseti járadék, a rendszeresen folyósított kártérítés vagy más járadék együttes összegét is. <i>11.A 3. 4. 7. 8. 9. pontokban foglaltakról (munkakörkeresés, munkakör-felajánlás, távolléti díj meghatározás, személyi pótlék számítása, stb.) a munkavállalót részletesen, írásban tájékoztatni kell, olyan módon, hogy a tőle elvárható tudással azt mindenben értse, és ellenőrizni tudja.↵</i> 12.Ezen § rendelkezései nem terjednek ki az ezt szabályozó külön jogszabály alapján rehabilitációs ellátásra jogosultakra.	
--	--	--	--

