

I. RÉSZ

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

A Kollektív Szerződés hatálya

1. §

1. A Kollektív Szerződés hatálya – a 2. pontban foglaltak kivételével – kiterjed a MÁV-START Zrt. munkáltatóra, annak valamennyi munkavállalójára és szervezeti egységére.
2. Nem terjed ki a Kollektív Szerződés hatálya az Mt. 208. § (1)-(2) bekezdései szerinti vezető állású munkavállalóira.
3. A Kollektív Szerződés szabályait olyan személyre, aki a MÁV-START Zrt-vel munkaviszonyban nem áll vagy munkaviszonya szünetel, továbbá a MÁV-START Zrt-n kívül más jogi személyre, vagy jogi személyiséggel nem rendelkező egyéb szervre kizárólag a Kollektív Szerződés külön felhatalmazása alapján lehet alkalmazni.
4. A Kollektív Szerződés felmondásának jogát négy hónapos felmondási idő közbeiktatásával lehet gyakorolni úgy, hogy a felmondási idő a felmondás jogát gyakorló fél által az új kollektív szerződésre vonatkozó javaslata átadásának időpontjától kezdődik.
5. A Kollektív Szerződést a felek határozatlan időre kötik.

A Kollektív Szerződés felépítése

2. §

1. A Kollektív Szerződés szerkezetileg elkülönítve tartalmazza
a) a Kollektív Szerződést megkötő felek közötti kapcsolatrendszer szabályait (a Kollektív Szerződés kötelmi része),
a MÁV-START Zrt.-nél fennálló munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, gyakorlásuk és teljesítésük módját, valamint a rájuk vonatkozó eljárási rendet (a Kollektív Szerződés normatív része).
2. Az egyes telephelyek (munkáltatói jogkör gyakorlása szerint elhatárolt szervezeti egységek) munkavállalóira vonatkozó eltérő szabályokat – a Kollektív Szerződésben foglaltak szerint – a helyi függelékek tartalmazzák.
3. A helyi függelékek a Kollektív Szerződés részét képezik. Az azokban foglaltakat a Kollektív Szerződés rendelkezéseivel összhangban kell értelmezni és végrehajtani.
4. A Kollektív Szerződés mellékletei tartalmazzák az egyes rendelkezések végrehajtására vonatkozó – általában technikai jellegű – meghatározásokat, szabályokat.

- | | |
|-------------------|--|
| 1. sz. melléklet | Az egyes egészségre ártalmas munkakörben foglalkoztatottakra vonatkozó külön szabályok |
| 1/A sz. melléklet | A hideg környezetben végzett munka munkaszervezési intézkedései |
| 1/B sz. melléklet | A meleg környezetben végzett munka munkaszervezési intézkedései |
| 2. sz. melléklet: | A forgalmazási veszteség normáiról |
| 3. sz. melléklet: | A hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásának és a munkavállalói kártérítési felelősség érvényesítésének rendje |

4. sz. melléklet: A MÁV-START Zrt. Ruházati Szabályzata
5. sz. melléklet: A személyszállítási jutalék rendszere
5/1. sz. melléklet: Munkakör és jogcím
5/2. sz. melléklet: A jogosultak köre
6. sz. melléklet: Az 53. § hatálya alá tartozó munkakörök felsorolása
7. sz. melléklet: A személyszállítási vonatkísérő személyzet munkavégzéséhez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenységek és ezek idejének szabályozása (le- és feljelentkezési normaidők)
8. sz. melléklet: A MÁV-START Zrt utazó, illetve zavartalan közlekedést biztosító munkakörei
9. sz. melléklet: Az előírt minimális létszámnorma a személyszállító vonatok esetében
10. sz. melléklet: A vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott (vontatási utazó) munkavállalókra vonatkozó külön rendelkezések
10/1. sz. melléklet: A vontatási utazószemélyzet technológiai normaidői
11. sz. melléklet: A területi járműbiztosítási igazgatóságok szervezetében foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó külön rendelkezések
11/1. sz. melléklet: Bérruha Szabályzat a vasúti járműjavítás szervezeténél
11/2. sz. melléklet: Az egyes munkakörökben biztosítandó munkaruha és azok viselési ideje a járműbiztosítási igazgatóságokban
11/3. sz. melléklet: Az egyes munkakörökben biztosítandó munkaruha (bérruha) meghatározott irányítási szintű szervezetben
12. sz. melléklet: A helyi függelékben szabályozható kérdések

A Kollektív Szerződés megkötése és módosítása

3. §

1. A Kollektív Szerződést egyrészről: a munkáltató nevében a munkáltató vezérigazgatói feladatokat ellátó, az Mt. 208.§ (1) bekezdés szerinti vezetője, másrészről: a munkavállalók nevében az érdekképviselőtüket ellátó szervezetek – szakszervezetek – kötik meg, figyelemmel az Mt. 276.§-ában foglaltakra.

A Kollektív Szerződés alkalmazása során képvisellel rendelkezőnek az Mt. 270.§ (2) bekezdésének b) pontja szerint azt a szakszervezetet kell tekinteni, amely alapszabálya szerint a MÁV-START Zrt.-nél képviselőtére jogosult szervezet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik

2. Ha a szakszervezetek Kollektív Szerződéssel kapcsolatos álláspontjai egymástól eltérnek – közös álláspontjuk kialakítása érdekében –, a munkáltató felkérésére egyeztetést folytathatnak le.

3. A Kollektív Szerződés módosítására vonatkozó javaslatát a javaslattevő köteles valamennyi fél tudomására hozni. A módosító javaslattal kapcsolatos tárgyalást a tudomásszerzéstől számított 15 napon belül meg kell kezdeni.

A Kollektív Szerződés módosítására egyebekben az e §-ban foglalt rendelkezéseket kell alkalmazni.

A Kollektív Szerződés függelékei

4. §

1. A helyi függelék a munkáltató nevében a szervezeti egység vezetője, a munkavállalók nevében a kollektív szerződést megkötő szakszervezetek helyi szervezete(i) köti(k) meg. A munkáltatói jogkör gyakorlása szerint elhatárolt szervezeti egységekre és ezek munkavállalóira vonatkozó, a Kollektív Szerződésben külön nem szabályozott kérdéseket – az e §-ban foglaltakat is figyelembe véve – a helyi függelékek tartalmazzák. A munkáltató a helyi függelék megkötésére jogosult szervezeti egységek felsorolását évente, valamint annak megváltozása esetén is közzéteszi

2. A helyi függelékek a munkaviszonnyal kapcsolatos kérdéseket
a) a Kollektív Szerződés felhatalmazása alapján szabályozzák, illetőleg
b) a helyi viszonyokra tekintettel, – a Kollektív Szerződés tiltó rendelkezésének hiányában – egyéb munkaviszonnyal kapcsolatos kérdésekről is rendelkezhetnek

A helyi függelékek a Kollektív Szerződéstől csak akkor térhetnek el, ha az eltérésre a KSZ kifejezett felhatalmazást ad, vagy ha az eltérés a munkavállalókra kedvezőbb rendelkezést tartalmaz, és ezt az eltérést a b) pontban meghatározott valamely tiltó rendelkezés nem zárja ki.

3. A helyi függelék azon rendelkezése, amely a Kollektív Szerződés vagy valamely jogszabály rendelkezésébe ütközik, – figyelembe véve a 2. pontban foglalt kedvezőbb szabályozásra vonatkozó rendelkezéseket is – érvénytelen (semmis).
A semmisséget hivatalból kell figyelembe venni.

A Kollektív Szerződés közzététele és az abban foglaltak megismertetése a munkavállalókkal

5. §

1. A munkáltató köteles a Kollektív Szerződést és a helyi függelék a munkavégzési helyeken kifüggeszteni vagy olyan módon elhelyezni, hogy ahhoz a munkavállaló akadályoztatás nélkül munkaidejében hozzájuthasson.

2. A munkáltató köteles ellátni a Kollektív Szerződés és a helyi függelék egy-egy példányával azt a munkavállalót, akinek munkaköri kötelessége a Kollektív Szerződés rendelkezéseinek alkalmazása, valamint az üzemi tanács tagjait, a munkavédelmi képviselőket és bizottságokat, továbbá a szakszervezet munkahelyi tisztségviselőit. A munkáltató köteles megküldeni az érintett szervezetek központi szervei, valamint munkavállaló – írásbeli kérelmében közölt – email címére a Kollektív Szerződés és a helyi függelék elektronikus példányát.

3. A munkáltató köteles biztosítani annak lehetőségét, hogy a Kollektív Szerződést és a helyi függelék a munkavállalók megismerjék. Ez megvalósulhat a munkaidőben történő tájékoztatással vagy egyéb, a szolgálati hely és a munkavállalók szempontjából legmegfelelőbb eszközökkel és módon (például kötelező oktatásokon)

4. A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a Kollektív Szerződés tartalmáról tájékoztatja a munkavállalókat és a Kollektív Szerződést hozzáférhetővé teszi a helyben szokásos módon részükre.

II. RÉSZ
A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS KÖTELMI RÉSZE
A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉST KÖTŐ FELEK KÖZÖTTI
KAPCSOLATRENDSZER

**A munkáltató és a szakszervezetek közötti
kapcsolat alapelvei**

6. §

A munkáltató és a szakszervezetek közötti kapcsolat valamennyi formájában és minden szintjén – az alábbi alapelveknek kell érvényesülni.

- a) A felek egymás jogát és jogos érdekét tiszteletben tartják.
- b) A felek tartózkodnak minden olyan magatartástól, amely a másik felet megillető jog érvényesülését kizárná vagy akadályozná, illetőleg alkalmas lehet arra, hogy a másik fél jó hírnevét hátrányosan befolyásolja.
- c) A felek a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködve kötelesek eljárni.
- d) A kötelezettséggel terhelt fél köteles mindent megtenni annak érdekében, hogy a másik fél jogosultságához időben hozzájuthasson, illetőleg jogát időben és szerződészerűen gyakorolhassa.
- e) A felek közötti kapcsolat rendszeres és folyamatos.
- f) A felek törekednek a konfliktusok megelőzésére, illetőleg a kialakult konfliktusok békés megoldására.

A szakszervezeti tevékenység elismerése és elősegítése

7. §

1. A munkáltató – a hatályos jogszabályok rendelkezései szerint – elismeri, elősegíti és támogatja a képvisellel rendelkező szakszervezeteket, valamint érdekképviselési és érdekvédelmi tevékenységüket.

2. A munkáltató valamennyi – a munkáltatónál képvisellel rendelkező – szakszervezet vonatkozásában érvényre juttatja a szakszervezeti esélyegyenlőség elvét.

A szakszervezetek tárgyi és infrastrukturális támogatása

8. §

1. Helyiséghasználat

a.) A munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet – a munkáltatóval kötött írásbeli megállapodás szerint – jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdek-képviselési tevékenysége céljából használja. A helyiségek használata – munkaidőben, és munkaidőn kívül is – térítésmentes.

A munkáltató helyiségeinek használatához kapcsolatosan biztosított irodabútorok, valamint üzemi telefonok használata ugyancsak térítésmentes.

Azoknak az ingatlanoknak a felsorolását, amelyekre a helyiség használat kiterjed, a használat terjedelmét (mértékét), konkrét formáját, és feltételeit helyi szinten a helyi megállapodások (a KSZ helyi függelék kötésére feljogosított felek) határozzák meg.

b.) A munkáltató – a szakszervezettel egyeztetett időpontban – a használt dolgokat és eszközöket évente egy alkalommal ellenőrizheti. Az ellenőrzésről jegyzőkönyvet kell felvenni. A szakszervezet a dolgokban keletkezett károkért 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.

2. Telefonhasználat

a) Üzemi telefonhasználat

A munkáltató a vasútüzemi telefon használatát az 1. pontban meghatározott irodahelyiségek használatához kapcsoltn, térítésmentesen biztosítja a szakszervezetek részére.

b) Egyéb telefonhasználat

A munkáltató által biztosított egyéb önálló telefonvonal használatáért a szakszervezet a telefonszolgáltató által kiszámlázott díjat köteles megtéríteni.

c) Internet hozzáférés

A munkáltató a vasútüzemi telefonvonalakon – ahol a technikai feltételek biztosítottak – térítésmentesen engedélyezi az Internet hozzáférést. Ez esetben a szakszervezet csak az Internet szolgáltatóval kötött megállapodás alapján kiszámlázott díjat köteles megtéríteni.

A fenti díjak bizonyítható meg nem fizetése esetén a munkáltató a használatot – előzetes felszólítást követő 30 nap elteltével – a díjak megtérítéséig megvonja.

3. A vonalposta használata

A szakszervezet korlátozás nélkül jogosult a vonalposta használatára addig, amíg ez a szolgáltatás a MÁV-START Zrt.-nél létezik. A vonalpostai küldeményeket csak lezárt zsákban, csomagban, egységborítékban vagy borítékban lehet elhelyezni és továbbítani. A MÁV-START Zrt. csak e küldemények utasítászerű továbbításáért felel, annak tartalmát nem vizsgálhatja, azért a szakszervezetek tartoznak felelősséggel.

A szakszervezeteket megillető jogok csoportos létszámcsökkentés esetén

9. §

A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntését megelőzően – az üzemi tanáccsal (üzemi megbízottal) fennálló ez irányú kötelezettségén túl – köteles az illetékes szakszervezettel (szakszervezetekkel) is konzultációt kezdeményezni, ide nem értve azt az esetet, ha a foglalkoztatási kérdéseket külön kollektív szerződés erejű megállapodás rendezi.

Tájékoztatási kötelezettség

10. §

A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy az üzemi tanácsnak az Mt. 264.§ és 265.§ alapján véleményezésre átadott, a munkavállalók nagyobb csoportját érintő intézkedések és szabályzatok tervezetét egyidejűleg tájékoztatásul megküldi a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezeteknek.

A szakszervezeti tisztségviselőt megillető munkaidő-kedvezmény igénybevétele

11. §

1. A szakszervezet a munkaidő-kedvezmény igénybevételét – előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve –

- a) az egybefüggő, legalább 15 napot elérő igénybevétel esetén legalább 15 nappal,
 - b) az a) pontban meghatározott időtartamot el nem érő igénybevétel esetén legalább 8 nappal
- korábban köteles bejelenteni a munkaidő-kedvezményt igénybe vevő munkavállalót létszámban tartó szolgálati hely vezetőjének.

2. Az 1. b) pontban foglaltaktól eltérően – az előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetben, így különösen – ha az igénybevételt

- a) a munkáltatóval való tárgyalás,
 - b) az Mt. 272. § (7) bek. szerinti képviselet,
 - c) munkaviszonyra vonatkozó szabályban rögzített valamely jogvesztő határidő megtartása,
 - d) a szakszervezet központi döntéshozó szerve (pl. Országos Választmány, Elnökség, Küldöttközgyűlés stb.) rendkívüli ülésének összehívása
- teszi szükségessé – a bejelentés az igénybevételt megelőzően legalább 1 nappal korábban is közölhető.

Az előzőek szerinti körülményeket a szakszervezet köteles a bejelentésben feltüntetni.

3. A szakszervezeti munkaidő-kedvezmény időtartamára a tisztségviselőt – a kiesett munkaidőre – távolléti díja illeti meg.

A MÁV-START Vasúti Érdekegyeztető Tanács

12. §

1. A MÁV-START Zrt. (a továbbiakban: munkáltató) és a MÁV-START Zrt.-nél képviselettel rendelkező, kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezetek a társasági szintű munkaügyi kapcsolatok szervezeteként Vasúti Érdekegyeztető Tanácsot (a továbbiakban: VÉT) működtetnek.

2. A VÉT feladata, hogy a munkáltató és a MÁV-START Zrt.-nél képviselettel rendelkező, kollektív szerződés kötésre jogosult szakszervezetek különösen e fórumon rendezzék és fejlesszék a társasági szintű munkaügyi kapcsolatokat, valamint választ és megoldást találjanak a MÁV-START Zrt. munkavállalóit érintő átfogó, valamint alapvető gazdasági-, jövedelmi-, szociális- és munkaügyi kérdésekre.

A VÉT keretében történik a MÁV-START Zrt. munkavállalóit érintő kollektív tárgyalások lebonyolítása, és annak eredményeként a MÁV-START Zrt. Kollektív Szerződésének, valamint a kollektív szerződés erejű megállapodásoknak a megkötése, illetve módosítása.

3. A VÉT tagjai a munkáltató és a MÁV-START Zrt.-nél képviselettel rendelkező, kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezetek. A VÉT ülésein tárgyalási joggal jelenhetnek a munkáltatónál képviseleti joggal rendelkező, kollektív szerződés kötésére nem jogosult szakszervezetek is.

4. A VÉT döntéseit egyhangúlag hozza.

5. A VÉT határozatképes, ha a munkáltató és a MÁV-START Zrt.-nél képvisellel rendelkező, kollektív szerződés kötésre jogosult szakszervezetek az ülésen jelen vannak.
6. A VÉT tagjait a képviselőkre jogosult vagy felhatalmazott személyek képviselik.
7. A VÉT üléseit az elnök vezeti. Elterő megállapodás hiányában az elnököt a munkáltató adja. Az elnök feladata az ülések hatékony és zavartalan lebonyolításának biztosítása. Teendőit részrehajlás nélkül köteles ellátni.
8. Elterő megállapodás hiányában:
 - a VÉT üléseit havonta tartja
 - az ülést – a megkeresést követő 10 napon, de legalább 7 munkanapon belül – össze kell hívni, ha azt bármely tag az indok megjelölésével írásban indítványozza. (rendkívüli VÉT)
 - rendkívüli VÉT ülést összehívni két VÉT ülés között legfeljebb egy alkalommal lehet.

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

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

Az általánostól eltérő munkarendben foglalkoztatott munkavállaló esetében a munkáltató által előre tervezhető, a munkaidő-beosztás elkészítésekor már ismert helyi érdekegyeztető tanács (HÉT) ügyrend szerint ütemezett ülésének napjára – szakszervezetenként legfeljebb három-három fő, ezer főnél többet foglalkoztató önálló szervezeti egységeknél négy-négy tisztségviselő részére – hat óra/fő munkaidőt kell betervezni, illetve munkaidő-kedvezmény felhasználása nélkül távolléti díjat elszámolni.

Az elővezénylésben közölt szolgálat a munkáltató részéről nem módosítható pihenőnapra (szabadnapra) abból az okból, hogy ezen a napon a munkavállaló HÉT ülésen vesz részt.

A munkaidő-beosztás készítésekor – előre nem tervezett – rendkívüli HÉT ülés összehívása esetén a munkavállaló az ülésen való részvételhez szükséges időtartamra – ideértve a szükséges utazás idejét is – munkaidő-kedvezmény igénybevétele nélkül mentesül a munkavégzési kötelezettség teljesítése alól, és az emiatt kiesett munkaidőre távolléti díjra jogosult.

A HÉT-ülésen történő szakszervezeti részvétel elszámolása tárgyában létrejött helyi szintű megállapodások hatályukat veszítik.

III. RÉSZ

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS NORMATÍV RÉSZE

A MÁV-START ZRT. MUNKAVISZONYBÓL SZÁRMAZÓ JOGOK ÉS KÖTELEZETTSÉGEK, EZEK GYAKORLÁSÁNAK ÉS TELJESÍTÉSÉNEK MÓDJA, VALAMINT AZ EZEKSEL KAPCSOLATOS ELJÁRÁSI REND

1. FEJEZET

A MUNKAVISZONY

A munkaviszony létesítése

13. §

1. A munkaviszony létesítése során, egyenlő alkalmazási feltételek megléte esetén az alábbi személyeket kell, a feltüntetett sorrend figyelembevételével előnyben részesíteni:

- a) azt a volt MÁV-START Zrt.-nél vagy annak jogelődjénél korábban foglalkoztatott munkavállalót, akinek munkaviszonya önhibáján kívül szűnt meg,
- b) a MÁV-START Zrt. munkavállalójának gyermekét és házas(élet)társát,
- c) a MÁV Zrt. és annak többségi tulajdonában lévő gazdasági társaság azon volt munkavállalóját, akinek munkaviszonya önhibáján kívül szűnt meg.

2. A munkaviszony megszüntetését követő kettő éven belül nem alkalmazható ismételten az a személy, akinek munkaviszonya

- a) a munkáltató részéről gyakorolt azonnali hatályú felmondás (Mt.78.§), vagy
- b) a munkavállalói jogellenesség (Mt. 84. §) következtében szűnt meg.

3. A munkáltató csak különösen indokolt esetben, kiemelkedő üzleti, szakmai ismeretekkel rendelkező munkavállalóval létesíthet, vagy tarthat fenn munkaviszonyt nem fizikai munkakörben, ha a munkavállaló az Mt. 294.§ (1) bekezdés g) pontja szerint nyugdíjasnak minősül.

A munkavégzés helye

14. §

1. 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 munkavállaló munkahelyét a munkaköri feladatok és a technológia figyelembevételével, a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményeire tekintettel kell meghatározni.

2. Változó munkahelyre történő alkalmazás esetén, a munkavállalóra irányadó telephelyeket vagy a foglalkoztatás területét pontosan meg kell határozni. A munkaszerződés megkötésének helyét kell a telephelynek tekinteni, ha a munkaszerződés erre vonatkozóan nem rendelkezik.

3. Az alább felsorolt munkakörökben a munkavállalók munkájukat a munka természetéből eredően szokásosan telephelyen kívül végzik:

- a) személyszállítási utazó munkakörök (KSz 8. sz. melléklet)
- b) pénztárvizsgáló
- c) pénztárelenőr
- d) szolgáltatásellenőr
- e) szolgáltatás-értékesítő szakelődó
- f) értékesítési szakértő I.
- g) értékesítési szakértő II.
- h) biztonsági szakértő
- i) tehergépkocsi vezető
- j) ingatlangazdálkodási szakelődó
- k) műszaki művezető
- l) tisztítási átvevő előadó
- m) kocsyi tisztítási átvevő ügyintéző
- n) műszaki kocsyi irányító előadó
- o) fedélzeti jegyellenőr
- p) ügyfélszolgálati szakértő (Ügyfélközpont)
- q) ügyfélszolgálati koordinátor (Ügyfélközpont)
- r) szolgáltatásfelügyeleti szakértő
- s) általános karbantartó

A technológia és a munkaszervezés figyelembevételével helyi függelékben további munkaköröket is olyanak lehet minősíteni, amelyben a munkavállalók a munka természetéből eredően munkájukat szokásosan telephelyen kívül végzik.

Helyi függelékben vagy munkaszerződésben kell rendelkezni a szokásosan telephelyen kívül foglalkoztatott munkavállalók fel- és lejelentkezési helyéről.

A szokásosan telephelyen kívül foglalkoztatott munkavállaló kiküldetését teljesít, ha feljelentkezési vagy/és lejelentkezési kötelezettségének a helyi függelékben reá irányadó vagy munkaszerződésben meghatározott szolgálati helyeken kívül tesz eleget.

Feljelentkezés alatt értve a kötelezően előírt oktatáson, kötelező időszakos vizsgán, vonal-és típusismereti képzésen valamint vizsgán, ruhaátvételen és a kötelező orvosi vizsgálaton történő megjelenést is.

A munkaviszonyra vonatkozó nyilatkozatok alakszerűsége

15. §

Az Mt-ben kötelezően előírt eseteken túlmenően írásba kell foglalni, és a másik fél részére kimutatható módon át kell adni:

- a) a további munkaviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony előzetes bejelentését,
- b) az átirányítás (KSz 59/A.§), a helyettesítés (KSz 59/B.§), a kiküldetés (KSz 59/C.§) a kirendelés (KSz 59/D.§) és külszolgálat elrendelését,
- c) a munkavégzés alóli mentesítést, ha az a munkáltató engedélyén alapul (Mt.146.§ (6) bek.),
- d) készenlét és ügyelet elrendelését (Mt.110-111.§ és KSz 42-43.§),
- e) rendkívüli munkavégzés elrendelését (Mt.107.§, kivéve a KSz 40.§ 3.pont)
- f) bármilyen jellegű szabadság kiadását és igénylését (Mt.122-124.§ és KSz 51.§)
- g) a munkakör átadását és átvételét (Mt.80.§)
- h) a munkáltatói jogkörgyakorló személyéről és annak változásáról szóló értesítést.

- *¹A d), e), f) pontokban foglaltak közlésére elektronikus úton is sor kerülhet, ha
- a munkavállaló rendelkezik azok megjelenítésére alkalmas, munkáltató által biztosított elektronikai eszközzel,
 - a munkavállaló számára biztosított az elektronikus hozzáférés az azokat kezelő megfelelő szoftverhez,
 - fentiek hiányában, amennyiben a munkavállaló rendelkezik a munkáltató által biztosított e-mail címmel, vagy a munkavállaló írásban kéri az általa megadott e-mail címre történő továbbítását.

Az elektronikusan közölt nyilatkozat az Mt. 24. §-ától eltérően akkor tekintendő közöltnek, amikor azt a munkavállaló megtekintette, de legkésőbb a munkaidő végén, illetve amennyiben a nyilatkozat munkaidőn kívül válik hozzáférhetővé, úgy a következő munkaidő kezdetén. A d), e), f) pontokban foglaltak közlésére az elektronikus úton történő közlés helyett papír alapon kerül sor a munkavállaló erre irányuló kifejezett írásbeli kérése esetén.

Írásbelinek kell tekinteni a nyilatkozatot a vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott munkavállaló lejelentkezésével összefüggésben, ha annak közlésére – az Mt.22.§ (2) bekezdésében meghatározott feltételek szerint – a munkavállaló részére munkavégzés céljából átadott informatikai eszközön továbbított elektronikus dokumentumban kerül sor. Nyilatkozatok alatt értve különösen, de nem kizárólagosan: szolgálat teljesítésével, munkaidő-beosztással kapcsolatos információkat/rendelkezéseket. A nyilatkozatot akkor lehet közöltnek tekinteni, ha azt a munkavállaló kimutathatóan tudomásul vette. E rendelkezések nem érintik a Kollektív Szerződés 31. §-át és 10. melléklet 4. §-át.

Tájékoztatási kötelezettség

16. §

1. A munkáltató a munkaszerződés megkötését megelőző eljárás során köteles a munkavállalót tájékoztatni a helyi függelék vonatkozó rendelkezéseiről.
2. A munkavállaló a munkaszerződés megkötése előtt köteles a munkáltatót tájékoztatni a munkaviszony szempontjából lényeges adatairól és körülményeiről, így különösen:
 - az összeférhetlenségi szabályoknak való megfeleléséről,
 - végzettségéről, szakképzettségéről, speciális szakismeretéről, gyakorlatáról,
 - szabad munkavállalásra képes állapotáról,
 - ha a tervezett munkakör ilyen állapotban nem tölthető be, terhes állapotáról,
 - a betöltendő munkakörrel összefüggő egészségi állapotáról.

Próbaidő

17. §

A próbaidő hossza három hónap, amelynek kikötése minden munkakörben kötelező. A munkakör betöltéséhez szükséges alapvizsgák megszerzése érdekében munkaviszonyt létesítő munkavállaló esetében a próbaidő hat hónap.

¹ * A Kollektív Szerződés 15.§-ának módosítása 2023. április 01. napjával lép hatályba, határozott ideig, 2023. december 31. napjáig hatályos azzal, hogy amennyiben a Felek ezen módosítást hatályát nem hosszabbítják meg, úgy a 15.§-nak ismét a 2023. március 31. napján hatályos megszövegezése válik hatályossá 2024. január 01. napjától.

Összeférhetetlenség

18. §

1. Hozzá tartozókat [Mt. 294.§ (1) bek. b) pontja] nem szabad – a munkáltató normatív utasításának eltérő rendelkezése vagy írásbeli engedélye hiányában – olyan munkakörben alkalmazni (foglalkoztatni), amelyekben egymással közvetlen alá- illetve fölérendeltségi, elszámolási, vagy ellenőrzési viszonyba kerülhetnek.

2. Előzetes bejelentési kötelezettség alá tartozik a munkáltatóval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet folytató – a létesítő okiratban felsorolt –, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló társaságnál létesített vezető tisztségviselői vagy felügyelő bizottsági tagság, továbbá az ilyen társaságnál a tulajdonszerzés (a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvénytulajdonlás kivételével), valamint a társaság alapítása is.

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

A munkáltatói felmondás korlátozása

19. §

1. Az Mt. 66.§-ában foglaltakon túlmenően csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg a munkáltató felmondással [Mt. 65.§] annak a munkavállalónak a munkaviszonyát, aki

- a) legalább 20 évi folyamatos (megszakítás nélküli) MÁV-START Zrt. vagy annak jogelődje által folyamatosnak elismert 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 igénybevevő házastársat is),
- c) egyedülállóként 16 éven aluli gyermeke eltartásáról gondoskodik,
- d) a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot vett igénybe [Mt. 128. §, 130. §.] A felmondási korlátozás a fizetés nélküli szabadság leteltét követő egy évig áll fenn.

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

A munkavégzés alóli kötelező felmentés ideje a munkaviszony felmondása esetén

20. §

Ha a munkavállaló munkaviszonyának megszüntetésére a munkáltató oldalán felmerülő ok miatt felmondással [Mt. 65.§] kerül sor, akkor

- a felmondási idő legalább 60 nap, amelynek egészére mentesíteni kell a munkavállalót a munkavégzési kötelezettség alól,

ha azonban a munkáltatói felmondásra az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül kerül sor, a felmondási idő 90 nap, amelynek egészére mentesíteni kell a munkavállalót a munkavégzési kötelezettség alól.

A létszámleépítéssel érintett munkavállaló kedvezményei

21. §

1. A munkavállalót – az Mt. 77.§-ában meghatározott végkielégítésen felül – az alábbi összegű külön végkielégítés is megilleti:

- legalább 10 évi, a MÁV-START Zrt. vagy annak jogelődje által folyamatosnak elismert munkaviszony esetén 1 havi,
- legalább 15 évi, a MÁV-START Zrt. vagy annak jogelődje által folyamatosnak elismert munkaviszony esetén 2 havi,
- legalább 20 évi, a MÁV-START Zrt. vagy annak jogelődje által folyamatosnak elismert munkaviszony esetén 4 havi,
- legalább 25 évi, a MÁV-START Zrt. vagy annak jogelődje által folyamatosnak elismert munkaviszony esetén 6 havi,
- legalább 30 évi, a MÁV-START Zrt. vagy annak jogelődje által folyamatosnak elismert munkaviszony esetén 8 havi
- távolléti díja.

2. Az 1. pontban meghatározott külön végkielégítés csak azt a munkavállalót illeti meg, akinek a munkáltató munkaviszonyát a munkáltató oldalán felmerülő ok miatt felmondással szüntette meg. Nem illeti meg ez a külön végkielégítés azt a munkavállalót, akinek végkielégítésre való jogosultságát az Mt. 77.§ kizárja.

3. Az 1. pontban meghatározott külön végkielégítésben részesült munkavállalót és igényjogosult családtagját a belföldi menetkedvezmény a munkaviszony utolsó napját követő hatodik hónap végéig illeti meg, amennyiben jogszabály a MÁV-START Zrt. számára adó-, illetve térítésmentesen lehetővé teszi annak biztosítását.

A munkaerő piaci szolgálat

22. §

Ha az átmeneti foglalkoztatási gondok megelőzésére, illetőleg azok hatásainak enyhítésére a MÁV Zrt. munkaerő piaci információs szolgálatot (a továbbiakban: munkaerő piaci szolgálat) működtet, abban a MÁV-START Zrt. tagként részt vesz, ezáltal a saját munkavállalói részére biztosítja a rendszerhez és az annak keretében nyújtott szolgáltatásokhoz való hozzáférés lehetőségét, feltéve, hogy a MÁV Zrt. többségi tulajdonosa a MÁV-START Zrt.-nek. Amennyiben a tulajdonosi szerkezetben bekövetkező változás folytán a MÁV-START Zrt. kikerül a MÁV Zrt. többségi tulajdonából, a MÁV-START Zrt. – a Kollektív Szerződést kötő szakszervezetekkel előzetesen egyeztetve – saját munkaerő piaci információs szolgálatot állít fel, vagy csatlakozik más, hasonló jellegű szolgáltatást nyújtó hálózathoz.

Azonnali hatályú felmondás

23. §

Az azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlására, a jogkörgyakorló meghatározására nézve, munkáltatói oldalról a 3. sz. melléklet II. fejezetében foglaltak az irányadók.

Eljárás a munkaviszony megszűnése (megszüntetése) esetén

24. §

1. A munkaviszony megszűnése (megszüntetése) esetén a munkavállaló köteles munkakörét a munkáltató által kijelölt munkavállalónak, a munkáltató által meghatározott módon és rendben – legkésőbb az utolsó munkában töltött napig – írásban átadni. Ennek feltételeit a munkáltató köteles biztosítani.

2. A felek az utolsó munkában töltött napon kötelesek egymással kölcsönösen elszámolni.
3. Amennyiben a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére azért kerül sor, mert ezt a munkavállaló valamely nyugellátásra (ideértve a korhatár előtti ellátást is) való jogszerzésére tekintettel kezdeményezte, akkor a munkaviszony megszüntetésére irányuló megállapodásban kikötött munkavégzés alóli mentesítés időtartama, (amely legfeljebb a munkáltatói felmondás esetén alkalmazandó felmondási idő mértékéig terjedhet) az időarányos szabadság megállapításánál jogszerző időként vehető figyelembe, az Mt. 115.§ (2) bekezdés f) pont által hivatkozott Mt. 55.§ (1) bekezdés m) pont szerint.

Az utasellátó tevékenység keretében utazószolgálatot ellátó munkavállalókra vonatkozó külön rendelkezések

25. §

Az utasellátó tevékenység keretében utazószolgálatot ellátó munkavállalókra vonatkozó külön szabályokat az Mt.135.§ (4) bekezdés d) pontja alapján helyi függelékben kell szabályozni.

2. FEJEZET A MUNKAIDŐ

A RENDES MUNKAIDŐ

Fogalom meghatározások és értelmezések

26. §

1. A Kollektív Szerződés, illetőleg más munkaviszonyra vonatkozó szabályok alkalmazásában

a) **Munkaidő:** a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó időtartam, amibe be kell számítani a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység időtartamát, valamint – készenléti jellegű munkakörökben – a munkaközi szünetet is. A munkaidőnek nem része az osztott munkaidő munkamentes része, valamint az utazószolgálatot ellátó munkavállalók várakozási ideje.

b) **Munkaidőkeret:** a munkaidőkeret a munkavállalóra irányadó kötelezően teljesítendő havi, több havi, legfeljebb éves munkaidő-mennyiség (kötelező óra). A munkaidőkeret alatt teljesítendő munkaidő: az alkalmazott munkaidőkeretben az általános munkarend szerinti munkanapok – ide nem értve az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot – száma és a munkavállalóra irányadó napi munkaidő mértékének szorzata által meghatározott munkaidő mennyiség.

(Pl. Egy havi munkaidőkeret alkalmazása esetén $22 \text{ munkanap} \times 8 \text{ óra} = 176 \text{ kötelező óra}$)

c) **Munkaidő-beosztás:** a munkaidő-beosztás a munkaidőkeret alatt teljesítendő munkaidő (kötelező óra) felosztása munkanapokra, valamint az egyes munkanapokon a munkakezdési, a munkavégzési időpontok és a munkavégzés időtartamának meghatározása. A munkaidő-beosztás körébe tartozik az általánostól eltérő munkarendben foglalkoztatott munkavállalók pihenőnapjának (pihenőidejének) meghatározása is.

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

e) **Általános munkarend:** a munkaidő naptári hetente főszabályként öt napra, hétfőtől péntekig kerül beosztásra.

f) **Nyújtott műszakos munkarend:** a munkavállalók bármely naptári napon, egymást nem váltva úgy végzik munkájukat, hogy a munkakezdési és munka befejezési időpontok eltérnek a nappalos munkarendüekétől, valamint a napi beosztás szerinti munkaidejük is hosszabb a napi teljes munkaidőnél. E munkarend további jellemzője, hogy a pihenőnapok kiadási rendje is eltér az általános munkarendüekétől.

g) **Nyújtott állandó nappalos munkarend:** a 06.00 óra és 22.00 óra közé eső olyan munkaidő-beosztás, amelynél a munkakezdési és munka befejezési időpontok, valamint a beosztás szerinti napi munkaidő tartama eltér az általános munkarendüek munkaidő-beosztásától. E munkarend további jellemzője, hogy a pihenőnapok kiadási rendje is eltér az általános munkarendtől.

h) **Többműszakos munkarend:** az a munkahely, illetőleg munkakör, ahol a napi üzemeltetési (szolgálati) idő meghaladja a munkavállaló napi teljes munkaidejét, és ezért a munkavállalók egy-egy napon belül rendszeresen egymást váltva végzik azonos tevékenységüket, ezen belül:

- kétműszakos a munkarend, ha a munkavállalók egy napon belül egymást egy alkalommal váltva végzik azonos tevékenységüket,
- három műszakos a munkarend, ha a munkavállalók egy napon belül egymást két alkalommal váltva végzik azonos tevékenységüket.

Délutáni műszaknak minősül a többműszakos munkarend alapján 14.00 és 22.00 óra közötti

időszakban teljesített munkavégzés.

i) **Megszakítás nélküli munkarend:** a megszakítás nélkül (éjjel-nappal, szünnap nélkül) üzemelő szolgálati helyen munkában töltött idő, ha a munkavállaló műszakbeosztása rendszeresen változik, és részére bármely naptári napon előírható munkavégzési kötelezettség, feltéve, hogy a munkavégzés megfelel az Mt. 90.§ a) pont bekezdésében foglalt feltételeknek. Ezen belül:

- „Négybrigádos” a munkarend, ha az azonos tevékenységet végző legalább négy munkavállalót rendszerint 12 órás szolgálatot követően átlagosan 24 óra pihenőidő, majd az újabb rendszerint 12 órás szolgálatot követően pedig rendszerint 48 órás pihenőidő illeti meg.

- „12/24-es” a munkarend, ha az azonos tevékenységet végző legalább három munkavállalót rendszerint 12 órás szolgálatot követően rendszerint 24 óra pihenőidő illeti meg.

- „24 órás” a munkarend, ha az azonos tevékenységet végző, készenléti jellegű munkakörű munkavállalók 24 órás szolgálatonként váltják egymást.

A vonatkísérő munkakörben foglalkoztatott munkavállalók személyzeti fordulóok szerinti munkarendje megszakítás nélküli munkarendnek minősül.

j) **Vezényelt vontatási utazói munkarend:** A megszakítás nélküli munkarend munkáltatónál alkalmazott olyan sajátos módozata, mely munkarend főbb jellemzői alapján:

– a munkavállaló munkavégzési kötelezettsége a munkáltató utasításának megfelelően, megszakítás nélkül az év bármely napján 00.00 órától 24.00 óra között bármely időpontban (éjjel, nappal, munkaszüneti napon stb) előírható,

– a munkaidő tartama az egyes munkanapokra az egy szolgálatban eltölthető legrövidebb munkaidő és 12 óra között egyenlőtlenül is beosztható, figyelemmel a napi munkaidő, pihenőidő mértékére, a rendkívüli és éjszakai munkavégzésre, vezetési időre és munkaközi szünetre vonatkozó jogszabályokban és a Kollektív Szerződésben rögzített rendelkezésekre.

Vezényelt vontatási utazói munkarendben foglalkoztatott munkavállalók:

- a) mozdonyvezető
- b) mozdonyvezető gyakornok felügyelet alatti utazása alatt
- c) motorvonat vezető
- d) motorvonat vezető gyakornok felügyelet alatti utazása alatt
- e) gépészeti vonalellenőr
- f) FLIRT motorvonat-vezető
- g) FLIRT motorvonat-vezető gyakornok felügyelet alatti utazása alatt.

k) Kötetlen munkarend: Munkaszerződés vagy helyi függelék rendelkezése alapján a munkaidő-beosztását és felhasználását – az önálló munkavégzésre tekintettel – a munkavállaló határozza meg. A munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegüknél fogva meghatározott időpontban teljesítheti. (Mt.96.§ (2) bek.)

l) **Egyéb munkarend:** Az adott technológia és foglalkoztatás sajátosságaihoz igazodó, helyi függelékben meghatározott olyan egyedi munkarend, amely eltér a munkarendek általános szabályaitól, de nem ellentétes az Mt. és a Kollektív Szerződés munka-és pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseivel.

m) **Személyzeti forduló:** A vonatok továbbítása céljából a külön meghatározott irányelvek és jogszabályi rendelkezések figyelembevételével meghatározott, az utazószemélyzet munkarendjét tartalmazó szolgálati rend, munkaszervezési alapidokumentum.

n) **Szokásosan telephelyen kívül végzett munka:** A munkavállaló szokásosan telephelyen kívül végzi munkáját, amennyiben a munka természetéből eredően havi munkanapjainak (szolgálatainak) legalább egyharmad részében a munkaszerződésben meghatározott állandó munkavégzési helyen kívül teljesíti munkaköri feladatait.

o) **Forduló állomás:** Olyan állomás, amelyre az irányadó rendelkezések szerint vonat érkezése, vagy amelyről vonat indítása történik, ideértve a vonatkísérő telepállomásokat, valamint azokat az állomásokat, amelyeken az utazószemélyzet váltása történik.

p) **Alkalmos pihenőhelyiség:** Az utazó szolgálatot ellátó munkavállalók várakozási ideje (KSz 33.§ 2. pont) alatti elhelyezése szempontjából alkalmas pihenőhelyiségnek minősül az alábbi feltételeknek megfelelő helyiség:

- a) a munkáltató által biztosított ágyneművel és ággyal rendelkezik,
- b) mosdási, zuhanyzási lehetőség biztosított,
- c) az állomástól legfeljebb ezer méter távolságon belül van.

A fenti feltételek közül egy feltétel hiánya esetén a felek helyi függelékben jogosultak megállapodni a helyiség megfelelőnek minősítéséről.

2. Ha a Kollektív Szerződés pótlékként vagy külön díjazásként az alapbér bizonyos százalékának a kifizetését rendeli el, azon időarányos kifizetést kell érteni (pl. az alapbér 50%-a egyenlő az egy órára eső alapbér 50%-a, szorozva a figyelembe veendő időtartalommal).

3. Az egy órára járó alapbér meghatározásakor a havi besorolási bért osztani kell a havi munkaidőkeretre irányadó és az Mt.93.§ (2) bekezdése szerint meghatározott munkaidő-mennyiség óraszámával. Ez a rendelkezés megfelelően alkalmazandó a hosszabb teljes munkaidőben, illetve a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében is.

A teljes munkaidő

27. §

1. Az egészségre különösen ártalmas, vagy fokozottan veszélyes munka esetén az ártalmas (veszélyes) tevékenységre fordítható idő - ha jogszabály ennél kisebb mértéket nem határoz meg - a napi (szolgálatonkénti) 6 órát nem haladhatja meg. Erre vonatkozóan az 1. sz. mellékletben foglaltakat kell figyelembe venni.

2. Munkaszerződésben meg lehet állapodni arra vonatkozóan, hogy a munkáltató csak a teljes munkaidő egy részére alkalmazza a munkavállalót. (részmunkaidő).
3. A helyi függelék azt a – 8. számú mellékletben meghatározott – munkakört minősítheti készenléti jellegűnek, amelynél a munkafeladat elvégzése – munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy technológiai utasítás alapján
 - a) nem kíván állandó munkavégzést feltéve, hogy a munkavállalónak rendszeres jelleggel a rendes munkaideje legalább 20 %-ában nincs tényleges munkavégzési kötelezettsége, vagy
 - b) az általánoshoz képest alacsonyabb igénybevétellel jár
4. A vontatási utazó betöltő munkavállalók munkaköre – figyelemmel a 3. pontban meghatározott kritériumokra, valamint a munkaköri feladatok jellegére, a technológiára és a munkavégzés feltételeire, nem minősíthető készenléti jellegűnek

Munkaidőkeretek

28. §

1. A munkavállalót – az e §-ban foglalt rendelkezések figyelembevételével – munkaidőkeret meghatározásával kell foglalkoztatni.
2. A munkavállalóra vonatkozó munkaidőkeretet – az 5. pontban foglaltakat is figyelembe véve – a napi teljes munkaidők és az irányadó időszak munkanapjai figyelembevételével kell képezni (a munkaidőkeret a kettő szorzata).
3. A 4. pontban, valamint a 29.§ 1. i) pontjában meghatározott kivétellel a társaság munkavállalóit havi munkaidőkeretben kell foglalkoztatni.
4. Az idénymunkát végzőket (38. §) éves munkaidőkeret figyelembevételével kell foglalkoztatni.
5. A munkaszüneti napon is rendszeresen munkát végző munkavállaló havi kötelező munkaideje (munkaidőkerete) meghatározásánál az állandó nappalosok munkanapjára eső munkaszüneti napot, mint szorzót figyelmen kívül kell hagyni. Ez a rendelkezés nem érinti a munkavállaló munkaszüneti napon is fennálló – a rendes munkaideje részét képező – munkavégzési kötelezettségét (Mt. 102.§ (2) bek.)
6. A területi járműbiztosítási igazgatóságok szervezetében foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályokat a KSz 11. számú melléklete tartalmazza.

A munkarendek meghatározása

29. §

1. A MÁV-START Zrt-nél alkalmazható munkarendek az alábbiak:
 - a) általános munkarend
 - b) nyújtott műszakos munkarend
 - c) nyújtott állandó nappalos munkarend
 - d) többműszakos munkarend
 - kétműszakos munkarend
 - három műszakos munkarend

- e) megszakítás nélküli (fordulós) munkarend
- f) vezényelt utazói munkarend
- g) idénymunkarend
- h) kötetlen munkarend
- i) egyéb munkarend.

2. Az adott szolgálati helyen alkalmazható, az üzemidőhöz, a technológiához, és az azokból következő munkafeladatokhoz igazodó munkarendet a munkáltató – az üzemi tanács (megbízott) véleményének Mt. 264.§-a szerinti kikérését követően – jogosult munkautasításban meghatározni

- a) munkakörök szerinti csoportosításban
- b) az adott munkakörre (munkaköri csoportra) irányadó több munkarend (1.a)-i pontok) alkalmazásának lehetőségével.

Ezen eljárás során történik a munkarendhez kapcsolódó munkaidő-kezdés illetve munkaidő-befejezés meghatározása is.

3. A munkáltató a 2. pont szerinti véleményezésre történő megküldéssel egyidejűleg köteles a tervezetet tájékoztatás céljából írásban átadni a helyi független megkötésére jogosult szakszervezet(ek)nek.

4. A tervezet kapcsán a szakszervezetek 15 napon belül jogosultak konzultációt kezdeményezni, amelyet az érintett szakszervezet(ek) és a munkáltató központilag folytatnak le.

Konzultáció kezdeményezése esetén a tervezett változtatást csak a konzultáció megállapodással történő lezárását vagy a konzultációra jogszabály által előírt minimális időtartam leteltét követően jogosult a munkáltató bevezetni. A bevezetett munkarendet valamint ehhez kapcsolódóan a munkaidő kezdetének és végének meghatározását a munkáltató köteles átadni az üzemi tanácsnak, valamint a helyi független megkötő szakszervezeteknek.

5. 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.

6. A munkarend megváltoztatása a munkaidőkeret kezdő napjával történhet meg. A munkaidőkeret alatt erre csak különösen indokolt esetben és a humánerőforrás igazgató előzetes engedélyével kerülhet sor.

7. Ha a munkarend megváltoztatását megelőzően a munkavállalót

- többműszakos, illetve megszakítás nélküli (fordulós) munkarendben foglalkoztatták, majd azt követően nyújtott műszakos, illetve nyújtott állandó nappalos munkarendben, vagy általános munkarendben foglalkoztatják akkor a munkavállaló alaphétét 10%-kal, illetve,
- nyújtott műszakos, illetve nyújtott állandó nappalos munkarendben foglalkoztatták, majd azt követően általános munkarendben foglalkoztatják akkor a munkavállaló alaphétét 5%-kal,

kell a munkarend megváltoztatásával egyidejűleg felemelni, feltéve, hogy az alaphét-növelésre jogosító korábbi munkarendben az érintett munkavállaló – a munkarendváltást megelőzően – folyamatosan legalább hat hónap időtartamban dolgozott.

Ebben az esetben a besorolás szerint az egyes szintekre meghatározott alapbér maximumok a jelen pontban meghatározott mértékkel túlléphetők. A jelen pont szerinti alapbér-növelés a munkavállaló munkaviszonyának fennállása alatt és jogcímenként (1. és 2. franciabekezdés) csak egyszer alkalmazható.

8. Az előző pontban foglalt alkalmazási korlátozás nem vonatkozik arra az esetre, amennyiben a munkarendet a munkáltató előre közölt határozott időtartamra vezeti be és alkalmazza. Ebben az esetben az előző pont első és második francia bekezdésében meghatározottak szerint megemelt alapbér is csak ezen meghatározott időtartamra illeti meg a munkavállalót, feltéve, hogy az alapbéremelésre jogosító korábbi munkarendben – a munkarendváltást megelőzően – folyamatosan legalább hat hónap időtartamban dolgozott. A 2.b) pontban meghatározott munkarend csak határozott időre módosítható.

9. Az alapbér-emelés a munkarendváltásban érintett munkavállalók létszámától függetlenül megilleti a jogosultsági feltételekkel rendelkező munkavállalót.

10. Nem jogosult a 7. pontban meghatározott alapbér-emelésre a munkavállaló, ha

- a) a munkarend-váltást vagy az ezt eredményező munkaszerződés-módosítást maga kezdeményezi,
- b) a munkarend-váltás a változó munkahelyre történő alkalmazás következménye, feltéve, hogy az irányadó munkarendekről a munkavállalót – a munkarendben történő foglalkoztatást megelőzően – írásban tájékoztatták.

A munkaidő-beosztás általános szabályai

30.§

1. *²Az általánostól eltérő munkarendben foglalkoztatott munkavállalók munkaidő-beosztását egy havi időtartamra, a munkaidőkeret életbe lépését megelőző hónap 23-áig (február hónapban 21-éig) kell írásban közölni a munkavállalóval.

A munkaidő-beosztás elektronikus úton kerül közlésre a munkavállalóval, ha

- a) a munkavállaló rendelkezik a munkaidő-beosztás megjelenítésére alkalmas, munkáltató által biztosított elektronikai eszközzel, vagy a munkáltató által biztosított e-mail címmel vagy a munkaidő-beosztáshoz történő elektronikus hozzáférést biztosító szoftverrel; illetve
- b) a fentiek hiányában, amennyiben a munkavállaló írásban kéri a munkaidő-beosztás általa megadott e-mail címre történő továbbítását.

Az elektronikus közölt munkaidő – beosztás az Mt. 24. §-ától eltérően akkor tekintendő közöltnek, amikor azt a munkavállaló megtekintette, de legkésőbb a munkaidő végén, illetve amennyiben a munkaidő – beosztás munkaidőn kívül válik hozzáférhetővé, úgy a következő munkaidő kezdetén.

A munkaidő-beosztás közlésére az elektronikus úton történő közlés helyett papír alapon kerül sor:

² * A Kollektív Szerződés 30.§-ának módosítása 2023. április 01. napjával lép hatályba, határozott ideig, 2023. december 31. napjáig hatályos azzal, hogy amennyiben a Felek ezen módosítást hatályát nem hosszabbítják meg, úgy a 30.§-nak ismét a 2023. március 31. napján hatályos megszövegezése válik hatályossá 2024. január 01. napjától.

- a) amennyiben az elektronikus úton történő közlés feltételei nem állnak fent, vagy
- b) a munkavállaló erre irányuló kifejezett írásbeli kérése esetén.

Papír alapon történő közlés esetén a munkaidő-beosztás másodpéldányát a munkavállalónak át kell adni. Nem kell másodpéldányt adni, ha a munkavállaló ezt nem igényli, és erről írásban nyilatkozik. A munkavállaló ezen nyilatkozata visszavonásig érvényes.

A tartalékos munkakört betöltő munkavállalók munkaidő-beosztását egy héttel korábban egy hétre kell elkészíteni és írásban közölni a munkavállalóval

Abban az esetben, ha a határnap munkaszüneti napra vagy vasárnapra esik, a munkaidő-beosztást a megelőző munkanapon kell a munkavállalóval közölni.

A munkáltató a munkavállalók munkaidő-beosztását – személyes közlés helyett – a helyben szokásos módon is közölheti jogérvényesen a munkavállalókkal.

A keresőképtelenség leteltét követő munkaidő-beosztás – legfeljebb egy heti időtartamra, az írásbeliség utólagos teljesítése mellett – két tanú jelenlétében telefonon is közölhető a távollévő munkavállalóval. A munkaidő-beosztás határidőben történő közlését – együttműködési kötelezettsége alapján – a távollévő munkavállaló is köteles a legcélszerűbb módon és elvárható időn belül kezdeményezni.

Az előre közölt munkaidő-beosztás a KSZ 31. § szerint módosítható.

A munkaidő-beosztás alapbizonylata a munkáltató által vezetett nyilvántartás, a munkabérelszámolás ez alapján történik.

2. A munkaidő-beosztás elkészítésénél figyelembe kell venni a teljes munkaidőre, a pihenőidőkre, valamint a rendkívüli munkaidőkre vonatkozó szabályokat is. Az utazószolgálatot ellátó munkavállalók személyzeti fordulóit a munkáltató köteles a helyben szokásos módon közzé tenni (Mt.17.§ (2) bek.), és a helyi függelék kötésére jogosult szakszervezetek számára kimutatható módon átadni.

3. Az egy szolgálatban eltölthető munkaidő tartama a 12 órát kizárólag az alábbi esetekben haladhatja meg:

a) készenléti jellegű munkakörben, az Mt.92.§ (2) bekezdése szerint egyéni megállapodással megemelt napi teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló esetében, ha a felek a beosztás szerinti munkaidő 12 órás mértékének meghaladásáról – az Mt.99.§ (3) bekezdése alapján – egyéni megállapodásban előzetesen írásban megegyeztek, beleértve a hozzájárulás felső határát is, amely – helyi függelék eltérő rendelkezése hiányában – legfeljebb 24 óra lehet.

b) a téli időszámításra való átálláskor (Mt.99.§ (4) bek.)

c) az Mt.108.§ (2) bekezdésének hatálya alá tartozó esetekben, ide értve a vontatási utazószolgálatot ellátó munkakörökben a 10. sz. melléklet 10. § alapján a menetrend szerinti közszolgáltatás zavartalan biztosítása céljából elrendelt rendkívüli munkavégzés esetét (ekkor a 12 órát meghaladó foglalkoztatás tartamára rendkívüli munkavégzés díjazása jár), továbbá

d) a személyszállítási utazó, illetve a zavartalan vasúti közlekedést biztosító munkakörökben (8. számú melléklet) feltéve, hogy

– a munkavállaló és a munkáltató a beosztás szerinti munkaidő 12 órás mértékének meghaladásáról egyéni megállapodásban előzetesen írásban megegyeztek (Mt.135.§ (4) bek.

d) pont) és

– a munkakör kollektív megállapodás vagy helyi függelék rendelkezése alapján készenléti jellegűnek minősül (KSz 27.§ 3.)

4. A 3. pont a) vagy d) alpontjában rögzített feltételek fennállása esetén a készenléti jellegű munkakört betöltő munkavállaló szolgálatának hossza – helyi függelék eltérő rendelkezése hiányában – legfeljebb 24 órában határozható meg.

A felek egyéni megállapodása a helyi függelék egy szolgálatban eltölthető leghosszabb munkaidőre vonatkozó előírásaitól nem térhet el.

A személyszállítási vonatkísérők egy szolgálatban eltölthető munkaidejére vonatkozó külön rendelkezéseket a KSz 33.§ 6. pontja tartalmazza.

5. A munkaidő-beosztás fajtái:

a) egyenlő (valamennyi munkanapon azonos a teljesítendő munkaidő, figyelemmel a 29.§ 1. pontjában foglalt rendelkezésre is)

b) egyenlőtlen (a munkafeladatok függvényében a munkanapokra (szolgálatokra) a beosztott, teljesített munkaidő eltérő mértékű)

c) rugalmas (a munkaidő beosztását és felhasználását a munkaidő felét el nem érő részben a munkavállaló, egyebekben a munkáltató határozza meg)

d) osztott munkaidő (a napi munkaidőt (szolgálatot) kettő részletben kell teljesíteni)

6. A munkaidő-beosztásnál a munkakörhöz kapcsolódó előkészítő és befejező munkák időtartamát is figyelembe kell venni. Ezeket a munkákat és azok időtartamát a KSz 7. sz. mellékletében, illetve helyi függelékben kell meghatározni.

7. A pénztárkezelők – Helyi Végrehajtási Utasításban meghatározott – előkészítő és befejező munkájának időtartamát helyi függelékben kell szabályozni, azzal, hogy annak legrövidebb időtartama legalább 10-10 perc.

8. Amennyiben az Mt.113.§ (1) bekezdésének a) illetve b) pontjában említett munkavállaló nincs az Mt.128.§-a szerinti fizetés nélküli szabadságon és a gyermeke ellátottságára vonatkozó írásbeli nyilatkozatával együtt kifejezett kérelmet nyújt be a munkakörében és az ahhoz tartozó munkarendjében történő foglalkoztatásra, akkor az Mt.113.§ (1), (3)-(5) bekezdéseiben foglalt korlátozásokat – az Mt.135.§ (2) bekezdés j) pontja szerinti felhatalmazás alapján – figyelmen kívül lehet hagyni.

A munkaidő-beosztás módosítása

31.§

1. ^{*3} A munkavállaló előzetesen közölt munkaidő-beosztását a munkáltató legalább hét nappal korábban módosíthatja.

A munkaidő-beosztás módosításának közlésére a KSz 30. § 1. bekezdésében foglaltak irányadóak.

³ * A Kollektív Szerződés 31.§-ának módosítása 2023. április 01. napjával lép hatályba, határozott ideig, 2023. december 31. napjáig hatályos azzal, hogy amennyiben a Felek ezen módosítást hatályát nem hosszabbítják meg, úgy a 31. § -nak ismét a 2023. március 31. napján hatályos megszövegezése válik hatályossá 2024. január 01. napjától.

A munkaidő-beosztás módosítása utólag is ellenőrizhető módon történik, a vezénylés eredeti adatainak a változtatás után is elérhetőnek kell maradnia. A munkaidő-beosztás módosításának megfelelő módon történő utólagos ellenőrzését számítógépes rendszerek esetében is biztosítani kell.

2. A munkaidő-beosztás hét vagy annál kevesebb napon belül csak:

- a) a munkavállaló írásbeli kérelmére,
- b) a munkáltató által kezdeményezett, a munkavállalóval kötött írásos megállapodás alapján módosítható.

Az előzetesen közölt munkaidő-beosztásban az Mt. 105.§ (4) és 106.§ (2) bek. alapján kijelölt vasárnapra eső pihenőidő havonta egy alkalommal csak a munkavállalóval kötött írásbeli megállapodás alapján – ugyancsak vasárnapra - helyezhető át.

Nem kell a munkavállalóval megállapodást kötni, ha a módosításra az Mt. 108.§ (2) bekezdésében, illetve a KSZ 11.§ (2) bekezdésében foglaltak miatt kerül sor.

A kikért szakszervezeti tisztségviselő helyett szolgálatba állított munkavállalót a rendkívüli átvezénylési díj megilleti.

3. A 2. b) pont szerinti megállapodás esetén a munkavállalót módosított szolgálatonként 1.500 Ft rendkívüli átvezénylési díj illeti meg

4. Nem minősül munkaidő-beosztás módosításnak:

- a) ha az adott szolgálat részben elmarad, azaz a munkavégzés a munkaidő-beosztás szerinti időpontban elkezdődik, de attól korábban véget ér,
- b) ha az adott szolgálat teljes egészében elmarad

5. Ez esetekben a KSZ 33. § 7. pont b) alpontjában foglaltakat kell alkalmazni. A vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott (vontatási utazó) munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályokat a KSz 10. számú melléklete tartalmazza. A területi járműbiztosítási igazgatóságok szervezetében foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályokat a KSz 11. számú melléklete tartalmazza.

Az állandó nappalos munkavállalók munkaidő-beosztása

32.§

1. Az állandó nappalosok munkaideje – feltéve, hogy az e §-ban meghatározott más munkaidő-beosztások nem kerülnek alkalmazásra – a munkaidőkeret előírt munkanapjaira egyenlően oszlik meg.

Helyi függelék, vagy a munkáltató ez irányú rendelkezése esetén, a hét utolsó munkanapján a teljes napi munkaidőnél rövidebb, – de legalább 4 órai – munkaidőtartam is megállapítható. Ilyen esetben a hét többi munkanapján a munkaidő arányosan növekszik.

2. Azokon a szolgálati helyeken, illetőleg azokban a munkakörökben, ahol a munkafeladatok egyenlőtlenül jelentkeznek, egyenlőtlen munkaidő-beosztást lehet alkalmazni.

3. Megfelelő technikai feltételek megléte esetén rugalmas munkaidő-beosztás is alkalmazható.

4. A munkáltatói jogkört gyakorlók kötetlen munkaidő-beosztásban végzik munkájukat. Helyi függelék vagy munkaszerződés további munkaköröket is kötetlen munkaidő-beosztásúvá nyilváníthat. A kötetlen munkaidő-beosztás szerint foglalkoztatott munkavállalók – a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes tájékoztatása mellett – munkaidejüket és pihenőidejüket maguk határozzák meg.

Az utazó szolgálatot ellátó munkavállalók munkaidejére vonatkozó külön rendelkezések

33.§

1. Az utazó szolgálatot ellátó munkavállaló munkaideje a szolgálati óra, amely a szolgálatba jelentkezéstől a szolgálatból való lejelentkezésig tartó időtartam, kivéve a várakozási időt. Ennek megfelelően, a várakozási idő nem minősül munkaidőnek és nem esik az osztott munkaidő szabályai alá.

2. Várakozási idő az egy szolgálaton belüli forduló, illetve közbeeső állomáson a – normaidőn túli – munkamentes időtartam, amely az öt órát eléri vagy meghaladja, feltéve, hogy a munkavállaló alkalmas pihenőhelyiségben elhelyezése ezeken az állomásokon biztosított. A várakozási idő felső határa legfeljebb 7 óra lehet, ettől azonban helyi függelék rendelkezése legfeljebb 8 óra mértékig eltérhet.

3. A várakozási idő tartamára a munkavállalót alapbére 50%-ának megfelelő díjazás illeti meg. Utazó szolgálatot ellátó munkavállalók esetében a havi 20 óra feletti és a munkaszüneti napi munkavégzést is tartalmazó szolgálatok várakozási idejét az alapbér 110 %-ának megfelelő összeggel kell díjazni.

4. A vonatkísérő havi távolléti órája a 220 órát nem haladhatja meg. Helyi függelék ettől a mértéktől eltérhet.

(Távolléti óra = munkaidő + várakozási idő)

5. A munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő- és befejező munkákat (pl.: a vonat- ill. vontatójármű átvételére és átadására vonatkozó időnormákat), ezek tartamát, a szolgálatba való fel- illetve az abból való lejelentkezés szabályait a KSZ 7. sz. mellékletében, illetve a helyi függelékben kell meghatározni.

6. A személyszállítási utazók tevékenysége külön kollektív erejű megállapodásban vagy helyi függelékben készenléti jellegűnek minősíthető (KSZ 27.§ 3. pont). A személyszállítási utazók munkaidő beosztásánál az egy szolgálatban eltölthető munkaidő az összes telepállomásra vonatkozóan, a munkáltató és a munkavállaló írásbeli megállapodása alapján haladhatja meg a 12 órát, de annak felső határa – kollektív erejű megállapodás eltérő rendelkezése hiányában – legfeljebb 16 óra lehet.

A kollektív erejű megállapodásban rendelkezni kell az egy szolgálatban eltölthető munkaidő leghosszabb tartamáról. A szolgálati órán belül a menetrend szerinti menettartam, valamint az előkészítő és befejező munkák időtartama együttesen a 12,8 órát nem haladhatja meg.

7. Az utazó szolgálatot ellátó munkavállaló egy szolgálatban eltölthető idejére vonatkozó rendelkezések:

a.) a szolgálati órát – az ebben a §-ban foglalt más rendelkezéseket is figyelembe véve – legalább 4 órai időtartamra kell tervezni,

b.) ha a munkavállaló – KSz 30. §-ban foglaltak szerint – eredetileg tervezett, rendes munkaidőnek minősülő szolgálata – a munkáltató működési körében felmerült okból – részben vagy egészben elmarad,
– a munkaidőkeret végéig azonos, a kiesett munkaidőnek megfelelő időtartamú munkavégzést kell a munkavállaló részére elrendelni,
– ennek hiányában a részben vagy egészben elmaradt szolgálatot munkaidőként kell elszámolni.

A szolgálat elmaradás okát írásban rögzíteni kell

8. Ha az utazószolgálatot ellátó munkavállaló szolgálatát megkezdte, és az az előre meghatározott időpontnál később ért véget, az eredeti munkaidő-beosztását meghaladó időtartamra a munkavállaló 100 % mértékű bérpótléokra jogosult (KSz 41.§), azonban a vonatkésésből eredő többlet munkaidő nem minősül rendkívüli munkaidőnek (Mt.135.§ (4) bek d) pont).

9. A vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott (vontatási utazó) munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályokat a KSz 10. számú melléklete tartalmazza

A fordulás (váltásos) munkarendű munkavállaló munkaidejére vonatkozó külön rendelkezések

34.§

1. A fordulás (váltásos) munkarendben foglalkoztatottak munkaidejének kezdetét és végét a munkáltató jogosult meghatározni a KSz 29.§-ában foglaltaknak megfelelően.

2. Ha munkaidő-hiány keletkezik, annak pótlására a munkavállalót havonta egy alkalommal lehet minimum 6 óra időtartamú szolgálatra vezényelni.

3. A napi munkaidőbe (szolgálatba) nem számít be az osztott munkaidő (37. §) munkamentes része.

4. Az e §-ban meghatározott munkarendben foglalkoztatott munkavállaló előre közölt munkaidő-beosztásától, havonta legfeljebb 8 esetben, el lehet térni.

A munkaidő-hiány elszámolása

35.§

Ha a munkaidőkeretben foglalkoztatott munkavállalók kötelező órája (munkaidő-kerete) a munkáltató működési körében felmerült okból nem teljesült, a kiesett munkaidőre a munkavállalót alapbére illeti meg. [Mt. 147.§ (1) bek.]

A vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott (vontatási utazó) munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályokat a KSz 10. számú melléklete tartalmazza.

Az utazó- és fordulószolgálatot ellátó munkavállalók egymást követő éjszakai foglalkoztatásának korlátozása

36.§

Az utazó, valamint a fordulószolgálatot ellátó munkavállalók legfeljebb kettő, egymásra közvetlenül következő éjszakán végzett szolgálatra kötelezhetők. Ebből a szempontból éjszakai szolgáltatnak minősül, ha a szolgálatokból az egyik legalább 4 órás, a másik legalább 3 órás időtartamban a 22–06 órás időszak közé esett.

A vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott (vontatási utazó) munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályokat a KSz 10. számú melléklete tartalmazza.

A fordulás (váltásos) munkarendű munkavállaló osztott munkaideje

37.§

1. Azokon a szolgálati helyeken, ahol a szolgálat ellátása lehetővé teszi, helyi függelék rendelkezése alapján az utazó és a zavartalan közlekedést biztosító munkakörökben a napi munkaidőt (szolgálatot) meg lehet szakítani. A munkaidő-megszakítás időtartamát, valamint az osztott munkaidővel érintett munkaköröket – az előzőekben foglaltak figyelembevételével – a helyi függelékben kell megállapítani.

E rendelkezés alkalmazása esetén az egy szolgálatban eltölthető munkaidő – helyi függelék eltérő rendelkezése hiányában – nem haladhatja meg a 12 órát.

A munkaidő-megszakítás időtartama – helyi függelék eltérő rendelkezése hiányában – 4 óránál kevesebb nem lehet és a 6 órát nem haladhatja meg

2. A helyi függeléket kötő felek – ha fentiekben megállapodni nem tudnak – a megállapodás érdekében kötelesek a tárgyalásokba a szakmai felettes szervet, valamint a felsőbb szakszervezeti szervet is bevonni. Ennek eredménytelensége esetén a felek az Mt. 293.§ (1) bek.-ben foglaltak szerint – alávetési nyilatkozat megtételével – döntőbíróvá vesznek igénybe. Amennyiben a felek az MKDSZ által közzétett döntőbírói jegyzékből közösen nem tudnak döntőbíróvá kiválasztani, akkor a munkáltató és a szakszervezet (több szakszervezet együttesen) egy-egy döntőbíróvá jelöl ki. A két kijelölt döntőbíró közösen gondoskodik egy harmadik döntőbíró kijelöléséről és ezt követően testületként járnak el.

3. A munkavállaló – eltérő megállapodás hiányában – a munkaidő-megszakítás időtartamát szolgálati helyén köteles letölteni. Ebben az esetben a pihenés feltételeit biztosítani kell.

4. Ha a munkavállaló az osztott munkaidő munkamentes részét a 2.) pontban foglaltak alapján a munkahelyén tölti, nem minősül ügyeletnek, azonban erre az időtartamra az ügyelet díjazásának szabályait kell megfelelően alkalmazni. A havi 40 óra feletti szolgálati helyen töltött munkamentes időre az alapbér 110%-ának megfelelő összegű díjazást kell fizetni.

Ha az osztott munkaidő miatt munkaidőhiány keletkezett (a havi kötelező óra nem teljesült), a munkavállaló részére, az alapbérén felül, a munkamentes időre járó díjazást is ki kell fizetni, figyelembe véve az ebben a pontban foglaltakat is.

5. A jelenléti idő, – helyi függelék eltérő rendelkezése hiányában – a havi 210 órát nem haladhatja meg. (Jelenléti idő: munkaidő + az osztott munkaidő következtében felmerült munkamentes idő)

6. Az osztott munkaidő alkalmazása a megszakítás nélküli munkarend jellegét nem érinti, ha egyébként a megszakítás nélküli munkarend feltételei fennállnak. [26. § (1) bek. f) pont] Ebben az esetben a munkavállalót, a munkaidőnek minősülő időre a megszakítás nélküli munkarendre megállapított műszakpótlék illeti meg.

7. A napi munkaidő (szolgálat) csak egyszer szakítható (osztható) meg.

8. Amennyiben a munkamentes időben elrendelt munkavégzés miatt a munkaidő-megszakítás időtartama a három órát nem éri el, a munkaidő osztott jellege megszűnik, és a

munkamentes időnek kijelölt időszak rendkívüli munkaidőnek (KSz 40.§ 1. bek.,a) pont) minősül. Amennyiben az elrendelt munkavégzés – a megszakítás időtartamán belül összeszámítva – nem érint három óra munkamentes időt, az elrendelt munkavégzés tényleges időtartamára a munkavállalót a rendkívüli munkavégzés szerinti díjazás illeti meg. A munka elrendelését az elrendelőnek (például menetirányító) és a munkavállalónak is írásban kell rögzítenie. Elszámolásra csak a két írásbeli nyilatkozat egyezősége esetén kerülhet sor.

9. Amennyiben készenléti jellegű munkakörben osztott munkaidő kerül bevezetésre, a hosszabb teljes munkaidő alkalmazására vonatkozó megállapodás nem köthető.

10. A 3. pontban meghatározott pihenés feltételei kifejezés alatt az adott körülményeknek és lehetőségeknek megfelelő pihenési feltételeket kell érteni. Ebben a körben vizsgálni kell, hogy az adott szolgálati helyen melyek azok a feltételek és lehetőségek, amelyek a pihenés feltételeit a még elfogadható szinten kielégítik. Célszerű, ha a pihenés feltételeit a felek az adott szolgálati helyen megállapodás alapján (pl.: a helyi függelékben) rendezik. Eltérő megállapodás hiányában, a pihenés feltételei akkor adottak, ha legalább a lefekvés lehetősége fekvőhellyel biztosított. Ha az osztott munkaidővel érintett szolgálati helyen aránytalan ráfordítás nélkül a tisztálkodás lehetősége is megoldható, akkor ezt is a pihenés feltételei körében kell értelmezni.

11. Vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott (vontatási utazó) munkavállalók esetében osztott munkaidő nem alkalmazható.

Idénymunkarend alkalmazása

38.§

1. Idénymunkarend az idegenforgalommal kapcsolatos munkavégzés területén az alább felsorolt munkakörökben alkalmazható.

- a) helyi függelékben ilyennek minősített munkakör
- b) ügyfélkapcsolati/ügyfélszolgálati szakelőadó
- c) helybiztosítási ügyintéző
- d) pénztárkezelő (személypénztáros, megállóhelyi jegykiadó, számadó- és jegypénztáros, csomagmegőrző, poggyászpénztáros)

2. Az idénymunkarendben foglalkoztatottak éves munkaidőkeretét (28.§. 4. pont) a fő- és mellékszezonra tekintettel, eltérő havi és napi bontásban kell megállapítani a helyi függelékben

Főszezon: május, június, július, augusztus hónap,

Mellékszezon: január, február, március, április, szeptember, október, november, december hónap.

3. A munkavállaló rendkívüli munkavégzését a havi munkaidő alapján kell figyelembe venni, de főszezonban sem haladhatja meg a havi munkaidő a 230 órát.

4. Az idénymunkarendben, foglalkoztatott munkavállalók részére – tekintettel az Mt. 105 §.-ra – a heti pihenőnap hosszabb időközben (legfeljebb 6 havonta) való összevont kiadása megengedett. Hat nap munkavégzést követően egy pihenőnap kiadása kötelező.

5. Az idénymunkarend alkalmazása esetén a szabadság idejére járó díjazást az éves, átlagos napi munkaidő alapul vételével kell megállapítani.

6. Az idénymunkarendben foglalkoztatott munkavállaló május 1-től augusztus 31-ig – előzetes bejelentése alapján – alapszabadsága egynegyedét kérésének megfelelő időpontban veheti igénybe, amennyiben a megjelölt időszakon kívül ezt nem tette meg.

7. Ezen paragrafus alkalmazása szempontjából idegenforgalom által érintett területnek tekintendők:

- Budapest-Déli pályaudvar
- Székesfehérvár állomás
- 26-os menetrendi mező szolgálati helyei Balatonszentgyörgy – Tapolca közötti vonalrészen
- 29-es menetrendi mező szolgálati helyei Balatonakarattya – Tapolca közötti vonalrészen
- 30-as menetrendi mező szolgálati helyei Balatonaliga – Balatonszentgyörgy közötti vonalrészen
- 30a menetrendi mező szolgálati helyei Velence – Agárd közötti vonalrészen

A rendes munkaidőre vonatkozó egyéb rendelkezések

39.§

1. Az egyes munkakörökre kötelezően előírt oktatáson, továbbá a kötelező időszakos vizsgán eltöltött idő munkaidőnek minősül. A kötelező oktatáson, illetve időszakos vizsgán eltöltött idő tényleges tartamát, de legalább a napi teljes munkaidőt kell elszámolni.

2. A különböző vizsgákra (szakvizsgákra) előkészítő oktatáson eltöltött idő – ha ezen a munkavállaló részvétele nem kötelező – nem munkaidő.

3. Az időszakos és a munkáltató által kért soron kívüli alkalmassági orvosi vizsgálat szükséges és igazolt tartamára a munkavállalót távolléti díja illeti meg.

Az orvosi vizsgálatra a munkavállalót – munkaidő-beosztása részeként – előre vezényelni kell, az orvosi vizsgálatot érintett napra (napokra) tényleges szolgálatot tervezni nem szabad.

Az elővezénylés során az orvosi vizsgálatot érintett napra a személyszállítási utazószolgálatot és a fordulósolgálatot ellátó munkavállalók részére legalább 4 óra, a vontatási utazószolgálatot ellátó munkavállalók részére 8 óra munkaidőt kell tervezni.

Ettől eltérni csak abban az esetben lehet, ha a munkavállaló orvosi vizsgálatát előre tervezhető módon – figyelemmel komplex vizsgálataira – ennél hosszabb időt vesz igénybe.

A több napot érintő orvosi vizsgálat esetén – minden vizsgálati napra – az előzőek szerint (4, illetve 8 órára) kell vezényelni a munkavállalót.

Amennyiben az orvosi vizsgálat időtartama az adott napon – igazoltan – az előre tervezettnél hosszabb időt vesz igénybe, a vezényelt időt meghaladó orvosi vizsgálat időtartamát rendkívüli munkavégzésként (KSz 41.§) kell elszámolni.

A munkavállalót a munkaidőn kívüli utazással töltött időre megilleti az utazási idő díjazása is. (KSz 64.§ 5. pont és 10.számú melléklet 17.§ 5. pont).

Ha a munkavállaló az orvosi vizsgálatot önhibájából elmulasztja – amennyiben érvényes orvosi alkalmassági vizsgálatot nem rendelkezik – a munkavégzéstől el kell tiltani, és az orvosi vizsgálat elvégzéséig munkabérre nem jogosult.

Az elrendelt orvosi vizsgálaton történő részvétel – a KSz 14.§, az 59/C.§ és a 10.sz. melléklet 17.§ 2. pontjában meghatározott feltételek fennállása esetén – kiküldetésnek minősül.

4. A munkáltató működési körén kívül felmerült okból kiesett munkaidőre a munkavállalónak munkabér csak a jogszabályban meghatározott esetben jár. A munkavállaló kérésére azonban lehetővé kell tenni, hogy a le nem dolgozott időt utólagosan teljesíthesse.

(Az utólagos teljesítés ideje nem rendkívüli munkaidő.)

5.

a) Amennyiben a munkáltató a munkavállalót meg akarja hallgatni, akkor ezt elsődlegesen a munkavállalóval előzetesen közölt (KSz 30.§ 1. pont) munkaidő-beosztás szerinti, vagy a munkaidő-beosztás megfelelő módosításával (KSz 31.§ 1. pont) rendes munkaidőben kell megtennie.

b) Ha a munkavállaló a) pont alapján történő meghallgatása az előzetesen közölt munkaidő-beosztáson belül a munkakör jellege vagy egyéb ok miatt nem lehetséges, akkor a munkavállalót az előzetesen közölt munkaidő-beosztás szerinti rendes munkaidejéhez közvetlenül kapcsolódóan (azt megelőzően vagy azt követően) kell meghallgatni, amelynek időtartama rendkívüli munkavégzésnek minősül.

c) Amennyiben a b) pont szerinti meghallgatás - figyelemmel az Mt. 99. §-ban foglaltakra – azért sem lehetséges, mert a munkavállaló hosszabb időtartamú meghallgatása

indokolt, akkor arra kivételesen olyan napon is sor kerülhet, amelyen a munkavállalónak munkavégzési kötelezettsége nincs. Ez esetben a meghallgatások tényleges időtartamát – de legalább négy óra időtartamot – rendkívüli munkaidőként kell figyelembe venni. Hasonlóképpen a Munkáltató érdekkörében felmerült tanúkenti meghallgatás idejét is munkaidőként kell figyelembe venni és elszámolni.

Munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy – erre irányuló munkavállalói szándék esetén – a munkavállaló munkáltató által kezdeményezett meghallgatása során, biztosítja számára képviselő igénybevételének lehetőségét. A képviselő igénybevételének előzőek szerinti lehetőségéről a munkavállalót a meghallgatás időpontjáról szóló értesítéssel egyidejűleg tájékoztatni kell.

6. A vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott (vontatási utazó) munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályokat a KSz 10. számú melléklete tartalmazza.

3. FEJEZET

A RENDKÍVÜLI MUNKAIIDŐK

A rendkívüli munkavégzés

40.§

1. Az Mt. 107.§ alkalmazásában rendkívüli munkaidőnek minősül:

- a) a munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés (kivéve a vonatkésést)
 - b) a munkaidőkereten felül végzett munka,
 - c) pihenőnapon végzett munka
 - d) rendkívüli munkavégzésként elrendelt munkaszüneti napi munkavégzés
 - e) készenlét alatt elrendelt munkavégzés, valamint
 - f) az ügyelet
- tartama.

A b) pont szerinti rendkívüli munkavégzés elrendelése esetén a munkaidő-beosztás közlésekor meg kell pontosan határozni a rendkívüli munkavégzésként elrendelt időtartam (szolgálat) kezdő és befejező időpontját. Amennyiben a munkáltató az így kijelölt szolgálatot vagy szolgálatrészt teljesíti, a teljesített munkaidőre abban az esetben jár – munkaidőkereten felüli munkavégzés jogcímén – díjazás, amennyiben a szolgálat vagy szolgálatrész ténylegesen munkaidőkereten felül teljesült.”

2. A munkavállaló számára naptári évenként összesen legfeljebb 300 óra rendkívüli munkavégzés rendelhető el.

3. A rendkívüli munkavégzést az indok megjelölésével írásban kell elrendelni. Az indok közlésével szóban is elrendelhető a rendkívüli munkavégzés

- a) rendkívül indokolt esetben az utazó- és fordulósolgálatot ellátó munkavállalók részére, továbbá
- b) ha arra az Mt.108.§ (2) bekezdésében meghatározott esetek miatt kerül sor, vagy ha az írásbeli elrendelésnek egyéb objektív akadálya van.

4. Az Mt. 108. § (2) bekezdésben meghatározott esetek körébe tartozik, – és így nem esik korlátozás alá – rendkívüli időjárás esetén, a forgalom fenntartása céljából elrendelt munkavégzés.

5. A rendkívüli munkavégzés elszámolására hárompéldányos bizonylatot kell kiállítani, melyből 1 példányt a munkavállaló, 1 példányt a vezénylő, 1 példányt a humánszolgáltató kap. Nem kell rendkívüli munkavégzés elszámolására szolgáló bizonylatot kiállítani az utazószolgálatot ellátók, a megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatottak, és az üzemviteli zavarok elhárítását végzők (ideértve a baleseti, valamint az elemi károk helyreállításában résztvevőket is) részére.

6. E §. alkalmazásában akkor minősül a rendkívüli munkavégzés munkaszüneti napon elrendeltnek, ha arra a KSz 54/A.§-ban meghatározott időszakokban kerül sor.

7. A vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott (vontatási utazó) munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályokat a KSz 10. számú melléklete tartalmazza

A rendkívüli munkavégzés díjazása

41.§

1. Rendkívüli munkavégzés esetén a munkavállalót a rendes munkabérén felül az alábbi mértékű pótlékok illetik meg:

20 óráig	50%
21 – 150 óráig	75%
151 – 200 óráig	100%
201 – 300 óráig	130%

A 300 órás rendkívüli munkaidő mennyiségbe valamennyi rendkívüli munkaidő (KSZ 40.§ 1. pont) tartama beszámít.

2. Az évi 200 óra feletti rendkívüli munkavégzés elrendelése előtt a munkavállalót nyilatkoztatni kell, hozzájárulása nélkül a munkavállaló további rendkívüli munkavégzésre mindaddig nem vezényelhető, amíg más, a hozzájárulást adó munkavállalóval a feladat teljesíthető.

A jegyvizsgálói munkakör családba tartozó munkakörben foglalkoztatott munkavállalók esetében – figyelemmel a vasútüzem veszélyes jellegére – évi 200 óra feletti rendkívüli munkavégzés a munkavállaló hozzájárulása hiányában nem rendelhető el.

3. A 40.§ 1. pontjának c) és d) alpontjában felsorolt rendkívüli munkavégzések díjazására az Mt. vonatkozó rendelkezései az irányadók, kivéve, ha a KSZ 41. §-a, szerint sávosan megállapított rendkívüli munka pótlék mértéke a munkavállalóra nézve kedvezőbb.

4. A rendkívüli munkavégzésként felmerült időket az elszámolás szempontjából külön kell nyilvántartani és felmerülésük jogcímén egyszeresen díjazni.

5. A rendkívüli munkavégzést elsősorban pénzben kell megváltani. Ha a munkavállaló írásbeli kérelmére a rendkívüli munkavégzés pótlékát szabadidővel váltják meg, a rendkívüli munkaidővel azonos mértékű szabadidőt a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni, feltéve, hogy a kérelmet a munkavállaló a munkáltató egyoldalú munkaidő-beosztását lehetővé tevő időpontig előterjesztette. Ha a rendkívüli munkavégzés pótlékát szabadidővel váltják meg, a rendkívüli munkavégzés idejére – a rendkívüli munkavégzés pótléka kivételével – valamennyi bérelemet el kell számolni. A pihenőnapi munkavégzés

szabadidővel történő megváltása (másik pihenőnap kijelölése) esetén azonban 50 % rendkívüli munka pótlékot az Mt. 143.§ szerint el kell számolni.

6. Nem jár a rendkívüli munkavégzésért sem szabadidő, sem pénzbeli díjazás a kötetlen munkarendben foglalkoztatott munkavállaló részére.

7. A munkavégzési kötelezettség alóli jogszerű mentesülés (Mt.55.§) miatti távollét – így különösen a keresőképtelen betegség és a szabadság időtartama – rendkívüli munkavégzést vagy munkaidőhiányt nem eredményezhet.

8. A vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott (vontatási utazó) munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályokat a KSz 10. számú melléklete tartalmazza. A területi járműbiztosítási igazgatóságok szervezetében foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályokat a KSz 11. számú melléklete tartalmazza.

A készenlét

42.§

1. Készenlétnek minősül a munkavállaló által megjelölt – a munkavégzés helyére tekintettel elérhető – helyen töltendő szolgálat, amely alatt a munkavállaló a rendes munkaidején kívül köteles meghatározott ideig munkavégzésre készen állni.

A munkáltató a munkavállaló lakó-, illetve tartózkodási helyét – amennyiben az a munkavégzés helyére tekintettel elérhető – a készenlét eltöltésének helyétül köteles elfogadni. A munkavállalót az elérhetőség helyének és módjának közlésén túlmenően további közlési kötelezettség nem terheli.

2. A készenlétet a munkáltatói jogkörgyakorló köteles – írásban – annak megkezdése előtt legalább 1 héttel korábban és legalább 1 hónapra előre – az 1. pontban foglaltak figyelembevételével – elrendelni.

Írásbeli elrendelésnek minősül a készenlét beosztás elkészítése és annak a munkavállaló által kimutatható tudomásulvétele is.

3. Vonatkísérők részére készenlét csak az Mt. 108.§ (2) bek. alapján rendelhető el.

4. A munkavállaló számára naptári évenként 800 óra készenlét rendelhető el. A munkavállalóval kötött írásbeli megállapodás ennél magasabb mértéket is meghatározhat.

5. A munkavállalót a készenlétet követően – amennyiben készenlét alatt munkavégzés elrendelésére nem került sor – nem illeti meg pihenőidő.

6. A készenlét időtartamára évi 300 óráig a munkavállalót az alaphír 25%-a, 300 órát meghaladó időmennyiségre 30%-a illeti meg.

Ha a munkavállaló a munkáltató előzetes hozzájárulásával vagy külön írásbeli megállapodás alapján a készenlétet a munkáltató telephelyén töltötte el, díjazására a KSz 43.§ 2. pontjában foglaltakat kell alkalmazni.

7. A készenlét alatt elrendelt munkavégzés (KSz 40.§ 1.e) pont) esetén a KSz 41.§ szerinti díjazás a munkavállalót a riasztástól a készenlét helyére történő visszaérkezésig illeti meg.

Eltérő írásbeli megállapodás hiányában a munkáltató kötelezettsége a munkavállalónak a munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés befejeztével a készenlét helyére történő eljuttatása.

8. E §. alkalmazásában akkor minősül a készenlét munkaszüneti napon elrendeltnek, ha arra a KSz 54/A.§-ban meghatározott időszakokban kerül sor.

9. A vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott (vontatási utazó) munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályokat a KSz 10. számú melléklete tartalmazza.

Az ügyelet

43.§

1. Ügyeletnek minősül a munkáltató által meghatározott helyen és ideig történő – a munkavállaló rendes munkaidején kívül eső – rendelkezésre állás.

2. Az ügyelet díjazása:

- a munkanapra elrendelt ügyelet esetében az alapbér 50%-a,
- a pihenőnapra, munkaszüneti napra elrendelt ügyelet esetében az alapbér 65%-a illeti meg a munkavállalót.

Az ügyelet esetében a pihenés feltételeit biztosítani kell. A pihenés feltételei tekintetében a KSz 37.§ 10. pontját kell megfelelően alkalmazni.

E §. alkalmazásában akkor minősül az ügyelet munkaszüneti napon elrendeltnek, ha arra a KSz 54/A.§-ban meghatározott időszakokban kerül sor.

4. FEJEZET

A PIHENŐIDŐK

A munkaközi szünet

44.§

1. A munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő és/vagy a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő tartama

- a) a hat órát meghaladja, 20 perc,
 - b) a kilenc órát meghaladja, további 25 perc
- munkaközi szünetet kell biztosítani.

2. Helyi függelék a technológiai és munkaszervezési érdekekre figyelemmel az 1. pontban foglaltaknál hosszabb munkaközi szünetet is megállapíthat.

3. A munkaközi szünet letöltésének helyét a helyi függelék, ennek hiányában a munkavállaló jogosult meghatározni. Helyi függelékben kell meghatározni azt az időtartamot, amelyen belül a nem készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló a munkaközi szünet igénybevételeire jogosult.

Készenléti jellegű munkakörben a munkaközi szünet az Mt. 86.§ (3) bekezdés a) pontja alapján a munkaidő részét képezi, ezért ezekben a munkakörökben nem kell külön

rendelkezni a munkaközi szünet kiadásáról és az igénybevételére rendelkezésre álló időtartamról, illetve nem kell alkalmazni az Mt. 103. § (5)-(6) bekezdésében, valamint a jelen § 4-7. pontjában írt rendelkezéseket sem.

4. Helyi függelék rendelkezése alapján legalább 3 óra munkavégzést követően a munkaközi szüneteket – 45 perc időtartamban – összevontan kell kiadni, feltéve, hogy ezt a technológiai feltételek lehetővé teszik.

5. Helyi függelék rendelkezése alapján a munkavállaló második munkaközi szünete (25 perc) legalább 10 percet elérő részletekben is kiadható. A munkavállalót nappali szolgálatonként 800 Ft illeti meg, ha a munkaközi szünet kettőnél több részletben kerül kiadásra. Éjszakai szolgálatban a munkaközi szünetet legfeljebb két részletben lehet kiadni. Amennyiben a munkaközi szünet az éjszakai szolgálatban két részletben kerül kiadásra, a munkavállalót ezen szolgálatonként 600 Ft illeti meg.

6. Osztott munkaidő alkalmazása esetén, amennyiben a munkaidő-megszakítás kezdetét megelőző beosztás szerinti munkaidő a hat órás tartamot nem haladja meg, – helyi függelék rendelkezése alapján – a nem készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkaközi szünete a szolgálat megszakításával érintett részében is kiadható. A munkavállaló munkahelyi jelenléti ideje ebben az esetben a munkamentes részben kiadott munkaközi szünet tartamával nem hosszabbodik meg.

7. A nem készenléti jellegű munkakörökben a munkaközi szünet nem minősül munkaidőnek, az e miatt kieső munkaidő teljesítésére a helyi szintű technológiai követelmények és a foglalkoztatási szempontok figyelembevételével kerülhet sor az adott munkanapon (szolgálati napon) a jelenléti időn belül vagy a munkaidőkeretben meghatározott munkaidőben. (Jelenléti idő = beosztás szerinti napi munkaidő + munkaközi szünet(ek) tartama)

Az utazószolgálatot ellátó munkavállalók munkaközi szünetének kiadása **45.§**

A KSz 44.§ rendelkezéseit az utazószolgálatot ellátó munkavállalók vonatkozásában az alábbi eltérésekkel kell alkalmazni.

1. Az utazószolgálatot ellátó munkavállalók részére a munkaközi szünet(ek) kiadása céljából a személyzeti fordulóknál olyan megfelelő időszak(ok)at kell kijelölni, amelye(ke)n 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.

2. Nem adható ki a munkaközi szünet vonaton még önköltségi út esetében sem, mivel a munkaközi szünet letöltésének feltételei nem biztosítottak.

3. A vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott (vontatási utazó) munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályokat a KSz 10. számú melléklete tartalmazza.

A személyszállítási utazószolgálatot ellátók, a fordulós (váltásos) munkarendűek napi pihenőideje

46.§

1. A személyszállítási utazószolgálatot ellátók napi pihenőideje 12 óra, amelyet a lakásra (állandó vagy ideiglenes tartózkodási helyre) való érkezéstől az onnan való munkába indulásig (utazási idő) kell figyelembe venni. Az utazási időt, legfeljebb 6 óra időtartamig, a helyi függelékben kell az érintett helységek távolságának arányában meghatározni. Helyi függelék a 12 órás mértéktől eltérhet, de legalább 8 órai pihenőidő lakáson történő biztosítása kötelező.
2. A fordulós (váltásos) munkarendűek napi pihenőideje 12 óra, amelyet a lakásra (állandó, vagy ideiglenes tartózkodási helyre) való érkezéstől az onnan való munkába indulásig kell figyelembe venni. Helyi függelék ettől a mértéktől – az Mt. 104.§ (2) bekezdésében foglalt esetekben – eltérhet, de a napi pihenőidő 8 óránál kevesebb nem lehet.
3. A vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott (vontatási utazó) munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályokat a KSz 10. számú melléklete tartalmazza.

Az utazószolgálatot ellátók, valamint a fordulós (váltásos) munkarendűek pihenőnapjaira vonatkozó eltérő rendelkezések

47.§

1. 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 órai pihenőidőt úgy kell biztosítani, hogy abba egy teljes szombat és vasárnap is beleessen. Utazószolgálatot ellátók esetében csak a munkavállaló előzetes hozzájárulásával jelölhető ki ez a pihenőidő arra a hétvégére, amikor a vasárnapi napot megelőző szombati napot az Mt. 102.§ (5) bekezdése szerint munkanappá nyilvánították.
2. A pihenőnapokat (a pihenőidőket) a KSZ 30. § 1. pontjában foglaltak szerint közölt munkaidő-beosztásban kell kijelölni és arról a munkavállalót kimutathatóan értesíteni kell. A pihenőnapot (pihenőidőt) annak kezdő és befejező időpontjai feltüntetésével kell kijelölni.
3. 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.
4. A munkavállaló részére a jelen § 1.-2. pontjában meghatározott pihenőnapok helyett hetenként legalább 42 órát kitevő megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható az Mt. 106. §-ban foglaltak alapulvételével. Ez esetben azonban a munkavállalónak a munkaidőkeret átlagában legalább 48 óra heti pihenőidőben részesülnie kell.

Fordulószolgálatot ellátó nem utazó munkavállalók esetében havonta legalább egy alkalommal a heti pihenőidőt vagy

– szombat 0 óra és vasárnap 24 óra közötti időszakban kell biztosítani, vagy

– a szombat reggeli műszakváltástól a hétfő reggeli műszakváltásig tartó időszakban kell

biztosítani oly módon, hogy annak időtartama a 47,5 órát elérje, és abba a szombat reggel 8 órától hétfő reggel 5 óráig tartó időszak is beleessen. Abban az esetben, ha a munkavállaló hétvégi pihenőidejét megelőzően nem azon a telephelyen fejezi be szolgálatát, amelyen hétvégi pihenőidejét követően munkavégzésre kell jelentkeznie, a pihenőidőnek 46,5 órát kell elérnie. Az ilyen módon beosztott hétvégi pihenőidőt az adott hét vonatkozásában beosztottnak kell tekinteni, függetlenül attól, hogy abból hány óra esik az adott naptári hétre (hétvégi pihenőidő).

A szombat reggel 8 órától hétfő reggel 5 óráig tartó időszakot a helyi függelék eltérően is megállapíthatja, de a hétvégi pihenőidőbe egy teljes vasárnapi napnak bele kell esnie.

5. A nyújtott műszakos munkarendű, valamint a fordulós (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 óras) szabadidőben kell biztosítani.

c) 12/24-es munkarend esetén a heti pihenőidőt közbevéltással 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.

6. Az utazószolgálatosokra vonatkozó eltérő szabályok:

a) Havonta legalább egy alkalommal a pihenőidőt úgy kell biztosítani, hogy annak tartama szombat 0 órától hétfő reggel 6 óráig terjedjen.

b) Ha az utazószolgálatos az 5. pont szerinti munkarendben végzi munkáját, pihenőidejét az 5. pont szerint is meg lehet határozni.

7. Helyi függelék rendelkezése alapján a heti pihenőnapok nem egymást követő (egybefüggő) napokra is kijelölhetőek a nyújtott műszakos, nyújtott állandó nappalos és az egyéb munkarendben foglalkoztatott munkavállalók esetében. Ebben az esetben havonta legalább egy alkalommal a vasárnapot kell kijelölni pihenőnapnak.

Tanulmányi munkaidő-kedvezmények

48.§

1. Amennyiben a munkavállaló munkáltatói kötelezés alapján olyan tanfolyami képzésen vesz részt, amely levelező tagozatos tanfolyamnak minősül, mivel annak lebonyolítására nem folyamatosan az egymást követő munkanapokon kerül sor, a munkavállalót a képzéshez tartozó elméleti óraszám alapján az alábbi tanulmányi munkaidő-kedvezmény illeti meg:

a) 24 elméleti óraszámától 64 elméleti óraszámig 1 munkanap (8 óra) szabadidő,

b) 65 elméleti óraszámától 144 elméleti óraszámig 2 munkanap (16 óra) szabadidő,

c) 145 elméleti óraszámától 296 elméleti óraszámig 3 munkanap (24 óra) szabadidő,

d) 297 elméleti óraszámától pedig 4 munkanap (32 óra) szabadidő.

2. Tekintettel az alacsony elméleti óraszámú képzések kifejezetten gyakorlati jellegére, nem illeti meg a jelen § alapján tanulmányi munkaidő-kedvezmény a munkavállalót, amennyiben az elméleti óraszám 24 óránál kevesebb, illetve ha az adott tanfolyami képzés elméleti vizsga nélkül, kizárólag gyakorlati vizsgával zárul.
3. Amennyiben a képzés hatósági vizsgával (vizsgákkal) zárul, akkor a munkavállalót hatósági vizsgánként további 1 munkanap (8 óra) szabadidő illeti meg.
4. A vizsganap a munkaidő-kedvezménybe nem számít be.
5. A munkaidő-kedvezmény a vizsgára való felkészülést szolgálja, ezért az utólag nem vehető igénybe.
6. A tanulmányi munkaidő-kedvezmény tartamára a munkavállalót távolléti díja illeti meg.
7. A munkavállaló e § szerinti tanulmányokon való részvételének idejét munkaidőként kell figyelembe venni és elszámolni, arra a munkavállalót – munkaidő-beosztása részeként – előre vezényelni kell.
8. E § hatálya nem terjed ki főiskolai vagy egyetemi (Bsc, Msc) képzésekre.

Rendkívüli szabadság

49.§

1. Az alábbi munkakört betöltő munkavállalókat – kérelmükre – naptári évenként kettő munkanap rendkívüli szabadságban kell részesíteni.
 - jegyvizsgáló,
 - vezető jegyvizsgáló,
 - vizsgáló főkalauz,
 - kocsivizsgáló,
 - szolgáltatásellenőr,
 - fedélzeti jegyellenőr
 - Tram-Train ellenőr
 - Közúti-Vasúti járművezetői képesítéssel és 406 típusismerettel rendelkező mozdonyvezető*
- * Amennyiben az előző évi szolgálatainak minimum 50 %-át Tram-Train járatokon teljesítette.
2. A rendkívüli szabadságot a munkavállaló által megjelölt időpontban kell kiadni, feltéve, hogy a munkavállaló az erre vonatkozó igényét legkésőbb a rendkívüli szabadság igénybevételevel érintett hónap munkaidő-beosztásának közlését megelőzően írásban bejelentette. A bejelentési határidőtől a munkavállaló különösen indokolt esetben jogosult eltérni.
A tárgyévben igénybe nem vett rendkívüli szabadság a tárgyévet követően nem vehető igénybe.
 3. A rendkívüli szabadság időtartamára a munkavállalót az Mt. 146.§ (3) bekezdésében meghatározott mértékű díjazás illeti meg.

Pótszabadság és termelési szünet **49/A.§**

1. Az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább három órát dolgozó munkavállalót évenként öt munkanap pótszabadság illeti meg.
2. Az év végi ünnepek miatt a forgalommal közvetlenül össze nem függő területeken technológiai okokból (tevékenységi) szünet rendelhető el.
3. Azt a női munkavállalót, aki egy adott naptári évben 3, illetve azt a férfi munkavállalót, aki egy adott naptári évben 4 alkalommal igazoltan véradáson vesz részt a következő naptári évben kettő munkanap pótszabadság illeti meg.
A véradás igazolható a véradó igazolványba történt bejegyzés vagy az Országos Vérellátó Szolgálat a külön jogszabály szerinti működési engedéllyel rendelkező területi szerve, illetőleg a véradószolgálatra kiadott működési engedéllyel rendelkező egészségügyi szolgáltató vagy egyéb intézmény által kiállított igazolás által.
4. A munkavállalót egy munkanap pótszabadság illeti meg először attól a naptári évtől kezdve, amelyikben a hatvanadik életévét betölti.

Az utazószolgálatot ellátó munkavállalók szabadságot követő vezénylése **50.§**

Amennyiben az utazószolgálatot ellátó munkavállaló a munkaidő-beosztás készítésekor ismert szabadságon van, akkor az ezt követő munkavégzési napon a munkavállaló legkorábban 6 órára vezényelhető munkavégzésre.

A szabadság és betegszabadság kiadása és elszámolása **51.§**

1. A szabadságot és a betegszabadságot – az Mt.124.§ és 126.§-ában foglaltaknak megfelelően – a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni oly módon, hogy az általánostól eltérő munkarendben foglalkoztatott munkavállaló a szabadság (betegszabadság) kiadása során a beosztással azonos időtartamra mentesül a munkavégzési kötelezettség alól és a kiadott szabadságot ezzel egyező óraszámban kell elszámolni és nyilvántartani.
2. A munkáltató által a vezénylés elkészítésekor előre tervezhető (a munkaidő-beosztás készítésekor ismert) szabadság és betegszabadság napjaira a munkavállaló munkakörére érvényes napi teljes munkaidőt kell tervezni és elszámolni.
A munkaidő-beosztás készítésekor ismert szabadság a 47.§ 6.a) pont szerinti utazószolgálatosok heti pihenőidejével érintett hétfői napra vagy hétfői nappal kezdődően is kiadható.
3. A munkaidő-beosztás készítésekor még nem tervezett szabadság és keresőképtelen betegség miatti távolléttel érintett munkanapokra (szolgálatokra) a munkavállalóra irányadó munkaidő-beosztás szerint betervezett (vezénylés szerinti), le nem dolgozott (kieső) munkaidőt kell elszámolni a munkaviszonyra vonatkozó szabályoknak megfelelően.
4. A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig jogosult kiadni (Mt.123.§ (5) bek.c) pont)

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

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

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

5. FEJEZET A MUNKA DÍJAZÁSÁNAK SZABÁLYAI

Az alapbér megállapítása

52.§

1. A MÁV-START Zrt valamennyi munkavállalójának alapbérét havibérben kell megállapítani.
2. Helyi Függelék kizárólag a Kollektív Szerződés felhatalmazása esetén
 - a) állapíthat meg a munka díjazására vonatkozóan új jogcímet, vagy
 - b) emelheti a Kollektív Szerződésben megállapított egyes díjazási mértékeket
3. Az 1-2.pontokban foglaltaktól érvényesen eltérni nem lehet.

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

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)

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 részmunkaidőben foglalkoztatják, akkor az előzőekben meghatározott, elérhető távolléti díjat is ennek arányában lehet csak figyelembe venni.
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 alaphérének megváltozásakor felülvizsgálni, és szükség esetén módosítani kell.
8. 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.

BÉRPÓTLÉKOK **A műszakpótlék**

54.§

1. A többműszakos munkarendben foglalkoztatott munkavállalók műszakpótlékának mértéke:
 - a) a délutáni műszakban végzett munka után járó törzsbér 20%-a;
 - b) az éjszakai műszakban végzett munka után járó törzsbér 40%-a.
2. A ténylegesen teljesített munkaidőre járó törzsbér 30%-ának megfelelő összegű műszakpótlék illeti meg a megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalókat.
3. A havi törzsbér 10%-ának megfelelő összegű műszakpótlék illeti meg a nyújtott műszakos munkarendben és a nyújtott állandó nappalos munkarendben foglalkoztatott munkavállalót, ha az átlagos napi munkaidő eléri a 11 órát.
4. E paragrafus alkalmazásánál a törzsbér körébe tartozik az alaphér, a rendkívüli munkavégzés pótlék nélküli díja, valamint a teljesítménybér.
5. Műszakpótlék csak a ténylegesen teljesített munkaidőre, illetve a KSZ valamely rendelkezése által ilyennek elismert időtartamra számolható el.

6. A 29. § 1. pont i) alpontja szerint meghatározott munkarend esetén, a helyi függelékben a műszakpótlék mértékét is rögzíteni kell.

7. A vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott (vontatási utazó) munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályokat a KSz 10. számú melléklete tartalmazza.

A munkaszüneti napi munkavégzés pótléka

54/A. §

A munkavállalót 120% bérpótlék illeti meg az alábbi időszakokban teljesített munkaidőre:

- a) az Mt. 102. § (1) bekezdésében meghatározott munkaszüneti napon 0 órától 24 óráig, továbbá
- b) húsvétvasárnap 0 órától 24 óráig,
- c) pünkösdvasárnap 0 órától 24 óráig,
- d) december 24-én 18 órától 24 óráig
- e) december 31-én 18 órától 24 óráig.

A vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott (vontatási utazó) munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályokat a KSz 10. számú melléklete tartalmazza.

Éjszakai pótlék

55.§

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

A területi járműbiztosítási igazgatóságok szervezetében foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályokat a KSz 11. számú melléklete tartalmazza.

Nyelvtudási pótlék

56.§

A munkavállalókat az idegen nyelv ismerete alapján megillető külön juttatás szabályait a munkáltató külön utasításban szabályozza.

Jegyeladási- és utánfizetési jutalék

57.§

A vasúti fuvarozásból eredő bevételek után meghatározott mértékű jegyeladási és szolgáltatói, illetőleg utánfizetési és szolgáltatói jutalékot, a nemzetközi fuvarozásból eredő bevételek után pedig nemzetközi személyforgalmi jutalékot kell elszámolni.

A jutalék elszámolási rendjét az 5. sz. melléklet tartalmazza azzal, hogy a jogosultság egyéb munkakörökre is kiterjeszhető.

Felügyeleti pótlék 58.§

1. Azokban a munkakörökben, amelyekben jogszabály vagy munkáltatói utasítás felügyelet alatti munkavégzést ír elő, a betanítást (felügyeletet) külön megbízás alapján ellátó munkavállalót a felügyelet alatti munkavégzés idejére az alapbére 30%-ának megfelelő összegű pótlék illeti meg.
2. Jelen szabályozás szempontjából felügyelet alatti munkavégzésnek minősül a felügyeletet ellátó munkavállaló és a felügyelet alatt álló munkavállaló szolgálatának azon része, amely alatt a felügyelt munkavállaló ténylegesen a felügyeletet ellátó munkavállalóval együttesen végzi a munkáját, ideértve a fel- és lejelentkezési időket is.
3. A felügyeleti pótlék megilleti a munkabiztonsági szempontú felügyeletet külön megbízás alapján ellátó munkavállalót is.
4. A munkavállaló más munkavállaló betanítását, felügyelete ellátását csak külön, erre irányuló, írásbeli megbízás alapján köteles ellátni. Az írásos megbízás alapján a munkavállaló felelősséggel tartozik a betanítás alatt lévő személyért, illetőleg annak munkavégzéséért.

Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás (Átírányítás, kiküldetés, kirendelés közös szabályai) 59.§

1. Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásnak minősül:
 - a) átírányítás, illetve ennek speciális formája a helyettesítés
 - b) kiküldetés
 - c) kirendelés
2. Az 1. pont a)-c) pontjában meghatározott munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás együttes időtartama naptári évente a 1056 órát nem haladhatja meg. Az 59/A.§ 2. pontja szerinti megállapodás létrejötté esetén a 1056 óra az átírányítás 528 órán felüli óraszámával azonosan növelhető.
3. Amennyiben az 1. pont a)-c) pontjában meghatározott munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás tartama alatt a munkavállaló legalább egy munkanapot (szolgálatot) elérő időtartamban mentesül a munkavégzési kötelezettség teljesítése alól, a távollét ideje a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás tartamába nem számít be.
4. Az osztott munkaidő munkamentes részét az elrendelt munkavégzés tartamába be kell számítani.
5. Az 1. pont a)-c) pontjában meghatározott munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást minden esetben írásban és lehetőség szerint előzetesen kell elrendelni, egyidejűleg meghatározva annak várható időtartamát, az elvégzendő feladatokat és megjelölve az ezért járó díjazást, illetve annak jogalapját is.
Amennyiben az írásbeli elrendelésre előzetesen nincs lehetőség, akkor az elrendelés írásba foglalásának a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás kezdetétől számított két munkanapon belül meg kell történnie.

6. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás a munkavállalóra nézve – különösen beosztására, képzettségére, életkorára, egészségi állapotára vagy egyéb körülményeire tekintettel – aránytalan sérelemmel nem járhat.

7. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra egyebekben az Mt.53.§, 58.§ és 60.§-ában foglaltakat kell irányadónak tekinteni.

Átírányítás **59/A.§**

1. Az átírányításnak minősül a munkavégzés, ha a munkavállaló – a munkáltató működésével összefüggő okból, ideiglenesen – a munkáltató utasítása alapján, az eredeti munkaköre helyett vagy mellett más munkakörbe tartozó feladatokat lát el. Az átírányítás alapján történő munkavégzés időtartama naptári évenként legfeljebb 528 óra lehet.

2. Az átírányítás az 1. pontban meghatározott időtartamot - a KSZ helyi függelékének rendelkezése, vagy a munkavállaló és a munkáltató megállapodása alapján - legfeljebb további 352 órával meghaladhatja.

3. Az átírányítás időtartamára a munkavállalót a ténylegesen végzett munka alapján illeti meg a díjazás, de ez nem lehet kevesebb az időarányos távolléti díjánál.

Amennyiben a munkavállalónak saját munkaköréhez képest magasabb MMK besorolású munkakörbe történik az átírányítása, az előzőek szerint meghatározott díjazáson felül 528 óráig az alapbére további 10 %-ának, 529 és 704 óra között az alapbére további 20 %-ának, míg 705 óra és 880 óra között az alapbére további 30 %-ának megfelelő külön díjazás illeti meg.

Helyettesítés **59/B.§**

1. Helyettesítésnek minősül az átírányítás (KSz 59/A.§) abban az esetben, ha a munkavállaló a munkaköri feladatai ellátása mellett oly módon végez más munkakörbe tartozó feladatokat, hogy a két munkakörbe tartozó munkavégzés időtartama nem különíthető el.

Helyettesítésnek minősül továbbá az is, hogy az adott szolgálati helyen a munkavállaló úgy látja el az adott szolgálatot, hogy az általa ellátott munkakörre irányadóan meghatározott technológiai létszám nem biztosított.

2. A helyettesítést végző munkavállalót megillető helyettesítési díjat a többletfeladat mennyiségének és jellegének figyelembevételével oly módon kell megállapítani, hogy annak mértéke legalább a helyettesített munkavállaló alapbérének 20 %-a legyen, de amennyiben a helyettesítést több munkavállaló egyidejűleg végzi a helyettesítési díjak összege ez esetben sem haladhatja meg a helyettesített munkavállaló alapbérének 40 %-át.

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

Kiküldetés

59/C.§

1. Kiküldetésnek minősül a munkavégzés, ha a munkavállaló ideiglenesen – a munkáltató utasítása alapján – a munkaszerződésében meghatározott munkavégzési helyen kívül teljesíti munkaköri kötelezettségét. A szokásosan telephelyen kívül foglalkoztatott munkavállaló kiküldetésére a KSz 14.§ 3.pontjában meghatározott rendelkezések irányadók.

2. A kiküldetés mértéke nem haladhatja meg naptári évente a 352 órát. E rendelkezéstől eltérően, az előadói (ügyintézői) vagy ennél magasabb beosztású munkakörökben helyi függelék 528 óra elrendelését engedélyezheti az érintett munkakörök konkrét meghatározásával.

3. A vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott (vontatási utazó) munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályokat a KSz 10. számú melléklete tartalmazza.

Kirendelés

59/D.§

1. Kirendelésnek minősül a munkavégzés, ha a munkavállaló a munkáját ideiglenesen, a munkáltató utasítása alapján – a munkáltatók között létrejött megállapodás alapján – más munkáltatónál végzi.

2. A kirendelés során – eltérő megállapodás hiányában – a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek azt a munkáltatót illetik meg, illetve terhelik, amelyhez a munkavállalót kirendelték. A munkaviszony megszüntetésének jogát csak a MÁV-START Zrt, mint kirendelő munkáltató gyakorolhatja. A munkavállalót a munkáltatói jogok gyakorlójának személyéről tájékoztatni kell.

3. Kirendelés esetén – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállalót a munkaszerződés szerinti munkabér illeti meg. Ha a munkavállaló a kirendelés során részben vagy egészben, munkakörébe nem tartozó feladatokat lát el, a munkavállalót megillető munkabér megállapítása tekintetében a KSz 59/A.§-59/B.§ rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.

4. Kirendelés esetén a munkavállaló foglalkoztatása során alkalmazni kell a kirendelés helye szerinti munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés munkaidőre és pihenőidőre, valamint – ha a munkavállalóra kedvezőbb – a munka díjazására vonatkozó rendelkezéseket.

A munkaszerződés határozott idejű módosítása

60. §

1. A munkáltató és a munkavállaló munkaszerződés-módosítás (megállapodás) keretében megállapodhatnak abban, hogy a munkavállaló foglalkoztatására – határozott időre – a munkaszerződésben foglaltaktól eltérően kerül sor.

2. A felek jogosultak a megállapodást tizenöt napos felmondási idővel felmondani.

3. A határozott idő lejártát vagy a megállapodás felmondása esetén a felmondási idő leteltét követően a munkavállalót munkaszerződése szerint kell tovább foglalkoztatni, és munkabérét az időközben bekövetkezett bérfelvezetésre tekintettel módosítani kell.

4. A munkavállaló a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás időtartamára az ellátott munkakörre előírt alapbérre, illetve – ennek megállapíthatósága hiányában – az adott szervezeti egységben azonos vagy hasonló munkakört betöltő munkavállalók alapbérének átlagára jogosult. Amennyiben a munkakörhöz alacsonyabb alapbér tartozik, a munkavállalót az alacsonyabb munkakörhöz tartozó visszavételi bér illeti meg.

Vállalati gépjárművek rendszeres vezetésének pótléka

61.§

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

Ennek feltételei a következők:

- a) a munkakör vagy feladat ellátása ezáltal gazdaságosabb, és
- b) a munkavállalónak az adott járműkategóriára érvényes vezetői engedélye van.

1. A munkavállalót az igazoltan teljesített km után – függetlenül a vezetett gépjármű típusától – 7 Ft/km vezetési pótlék illeti meg.

2. E paragrafus rendelkezéseit kell alkalmazni abban az esetben is, ha a munkavállaló által vezetett gépjárművet a MÁV-START Zrt. bérlé.

Csoportvezetői pótlék

62.§

Az alapbér 10 %-ának megfelelő bérpótlék illeti meg a munkáltató írásbeli megbízása alapján rendszeresen, külön munkáltatói utasításban meghatározott, csoportvezetői feladatokat ellátó munkavállalót.

Technológiai létszámtól eltérő munkavégzés esetén járó külön díjazás

63.§

Hatósági tanúzás külön díjazása

63/A.§

Amennyiben a munkavállaló hatóság előtti tanúmeghallgatására – a munkáltató érdekkörében felmerült okból – heti pihenőnapján (pihenőidejében), szabadnapján vagy szabadsága alatt kerül sor, a munkavállaló 8 000 Ft/nap külön díjazásra jogosult.
A tanúmeghallgatás és az utazás ideje nem minősül munkaidőnek.

Kapcsolási pótlék 63/B. §

Amennyiben kocsivizsgáló, járműszerelő vagy vontatási utazószolgálatot ellátó munkavállaló vasúti járművek egymáshoz kapcsolását vagy szétkapcsolását végezte, vagy abban fizikailag közreműködött, kapcsolásonként 400,- Ft pótlék illeti meg.

Nem jár kapcsolási pótlék, ha a kapcsolási tevékenység kizárólag a villamos és/vagy a távvezérlési kábelek össze- vagy szétkapcsolására terjedt ki, továbbá a karbantartási telephelyen belül elvégzett járműkapcsolásokért.

KÖLTSÉGTÉRÍTÉSEK

A belföldi hivatalos kiküldetést teljesítő munkavállaló költségtérítése

64.§

1. A kiküldetésben lévő munkavállalónak az élelmezéssel kapcsolatos többletköltségeinek fedezetére napidíjat kell elszámolni, melynek összege 500,- Ft.

2. Az 1. pont szerinti napidíjat a munkaidő-beosztás alapján munkanapok vagy szolgálatok szerint kell elszámolni.

3. A napidíjat akkor is el kell számolni, ha az egy munkanapon (szolgálaton) belüli kiküldetések időtartamai összeszámítva érik el a 6 órát.

4. A honos területi központ területén kívüli tartós (megszakítás nélküli), legalább öt munkanapos kiküldetése esetén az 1. pontban meghatározott összegzen felül az alábbi költségtérítésre is jogosult:

- 44 munkanapig 120,- Ft/szolgalat
- 44 munkanap felett 230,- Ft/szolgalat.

Nem illeti meg a munkavállalót az ezen pont szerinti összeg, ha bentlakásos (nappali tagozatos) tanfolyamon vesz részt, vagy külön utasítás alapján napidíjban részesül.

5. Ha az 1992. évi XXII. törvény 105.§ (7) bek. szerint számított utazási idő a munkavállaló munkaidő-beosztása szerinti munkaidőn kívül esik, az utazási időre – a kötetlen munkaidő-beosztásban foglalkoztatottak kivételével – a munkavállalót alapbére illeti meg. Az utazási időt naptári naponként külön kell kiszámítani.

6. A vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott (vontatási utazó) munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályokat a KSz 10. számú melléklete tartalmazza. A területi járműbiztosítási igazgatóságok szervezetében foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályokat a KSz 11. számú melléklete tartalmazza.

A munkába járással kapcsolatos utazási költségek megtérítése

65.§

1. A munkavállaló részére a munkába járáshoz a magánszemélyek jövedelemadójáról szóló törvényben foglalt, a saját gépjárművel történő munkába járás költségtérítése címén elszámolható összeggel azonos költségtérítés jár, ha

- a) a munkavállaló állandó vagy ideiglenes lakóhelye és munkahelye között nem közlekedik tömegközlekedési eszköz,
- b) a munkavállaló munkaidő-beosztása miatt tömegközlekedési eszközt nem vagy csak aránytalanul hosszú várakozási idővel tudna igénybe venni. A várakozási idő aránytalansága a munkavállaló személyi, családi és egyéb körülményeinek vizsgálata alapján állapítható meg, de az út megtételéhez szükséges időt meghaladó, vagy két órán túli várakozási idő mindenképpen aránytalan hosszúnak minősül,
- c) a munkavállaló mozgáskorlátozottsága miatt nem képes tömegközlekedési eszközzel közlekedni.

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

Egyebekben a 39/2010. (II.26.) Korm. rendelet vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni

2. Azon jegyvizsgálók, vezető jegyvizsgálók, vizsgáló főkalauzok, fedélzeti jegyellenőrök, kocsvizsgálók, vonali tolatásvezetők (Balatonfenyves GV), valamint személypénztárosok esetében, akik az első vonathoz, illetve az utolsó vonattól, valamint az ezekhez kapcsolódó pénztári nyitva tartáshoz nem tudnak tömegközlekedési eszközt igénybe venni, a vonatkozó utasításban meghatározott döntési eljárásban – valamennyi munkavállaló esetében egyedi elbírálással – 28 Ft./km magán gépkocsi használat költségtérítés engedélyezhető.

3. A vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott (vontatási utazó) munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályokat a KSz 10. számú melléklete tartalmazza”

A MUNKABÉR VÉDELME

Munkabér előleg

66.§

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

A munkabér előleg felső határa – figyelembe véve a munkavállaló nettó munkabérét, valamint a munkabérét terhelő levonásokat is – 240.000,- Ft, visszafizetési ideje legfeljebb hat hónap.

A munkabér előleg csak akkor, és olyan összegben adható, hogy az egy hónapra megállapított visszatérítési, valamint a munkavállaló munkabérét terhelő egyéb kötelezettségek együttes összege a jogszabályban megállapított levonási mértéket nem haladhatja meg.

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

A munkabér kifizetésével kapcsolatos rendelkezések

67.§

A munkavállaló részére járó munkabért havonta utólag egy ízben, a tárgyhót követő 10. napig kell átutalni a munkavállaló által előzetesen megadott pénzügyi számlájára oly módon, hogy a munkavállaló a munkabérével legkésőbb a megjelölt napon rendelkezhesse. A munkabér kifizetési naptól eltérő időben történő bérkifizetést kizárólag a munkabérelőleg fizetése és a munkaviszony megszűnése esetén lehet teljesíteni.

A távolléti díj számítása

68.§

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

a) Amennyiben a munkavállaló rendelkezik a távollét időtartamára vonatkozó munkaidő-beosztással, a munkavállalót egy órára járó távolléti díjként megilleti az egy órára járó alapbér (KSz 26.§ 3. pont) és – ha a munkavégzés alóli mentesülés idejére az irányadó munkaidő-beosztása alapján műszakpótlékra (KSz 54. §), illetve éjszakai pótlékra (KSz 55. §) lett volna jogosult – megilletik az egy órára számított előzőekben felsorolt bérpótlékai is.

b) Amennyiben a munkavállaló nem rendelkezik a távollét tartamára érvényes munkaidő-beosztással, a munkavállalót egy órára megillető távolléti díjat az egy órára járó alapbér (KSz 26. § 3. pont) és az Mt.151.§ (1)-(5) bekezdései szerint meghatározott, egy órára járó bérpótlékok összegeként kell meghatározni.

A jelen alpont alkalmazása során a munkavállaló akkor nem rendelkezik a távollét tartamára érvényes munkaidő-beosztással, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján nincs munkavégzési kötelezettsége.

6. FEJEZET

A MÁV-START Zrt. BÉREN KÍVÜLI JAVADALMAZÁSI RENDSZERE

I. ALANYI JOGON JÁRÓ JUTTATÁSOK

Biztosítási szolgáltatások

69.§

1. A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a munkavállalót ért munkabaleset esetére a KSz 77.§-a szerinti szolgáltatásokat nyújtja.

2. A munkáltató munkavállalói javára nem munkabaleseti halál esetén is szolgáltatást nyújt, melynek összege 750.000 Ft. Ez az összeg az örökös (kedvezményezett) részére kerül kifizetésre.

3. A szolgáltatások jegyzékét a kapcsolódó eljárási renddel évente a munkáltató köteles a szakszervezetek rendelkezésére bocsátani, illetőleg, ha biztosítást kötne, a szerződés tervezetét köteles előzetesen véleményeztetni a szakszervezetekkel.

4. Az 1. és 2. pontban foglalt kifizetési kötelezettségét a munkáltató, illetve a megbízásából eljáró biztosító az esemény tudomásra jutásától és a szükséges dokumentumok benyújtásától számított 30 napon belül teljesíti.

Alanyi jogon járó béren kívüli javadalmazás 69/A.§

1. A 2023. évben nettó 120.000 Ft értékben SZÉP Kártya juttatásra jogosult az a teljes munkaidőben foglalkoztatott statisztikai állományban, vagy tartós keresőképtelenség miatt jogi állományban lévő munkavállaló, akinek a munkaviszonya 2023. február 28. napján és a kifizetés napján is fennáll, továbbá nem tartozik a jelen §-ban meghatározott valamely kizáró vagy csökkentő feltétel hatálya alá.

A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalót megillető juttatásnak a 2023. február 28. napján hatályos részmunkaidő mértékével arányos részére jogosult a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló, amennyiben a munkaviszonya 2023. február 28. napján és a kifizetés napján is fennáll, továbbá nem tartozik a jelen §-ban meghatározott valamely kizáró vagy csökkentő feltétel hatálya alá.

2. A jogosultság feltétele, hogy a munkavállaló rendelkezzen olyan korlátozott rendeltetésű fizetési számlával, melyen kizárólag a Széchenyi Pihenő Kártya juttatásként utalt pénzeszközök írhatók jóvá, és azt legkésőbb 2023. március 10. napjáig a MÁV Szolgáltató Központ Zrt. Humán szolgáltatás szervezet ügyfélszolgálatán bejelentse.

Amennyiben a munkavállaló SZÉP Kártyájára 2023. évben más kifizető is folyósított juttatást, a munkavállaló nyilatkozik a más kifizetőtől utalt összegről és legkésőbb 2023. március 24. napjáig leadja a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 71.§ (3) bekezdés szerinti nyilatkozatát a MÁV Szolgáltató Központ Zrt. Humán szolgáltatás szervezet ügyfélszolgálatán.

3. Az 1. pontban szereplő juttatás utalása a jogosultsági feltételek fennállása esetén egyösszegben 2023. április 30. napjáig teljesül abban az esetben, ha a munkavállaló munkaviszonya 2023. január 1-én fennállt. A 2023. január 2. és 2023. február 28. napja között munkaviszonyt létesítő munkavállaló esetében az utalás legkésőbb 2023. június hónapban történik meg.

4. Nem jogosult az 1. pontban meghatározott juttatásra az a munkavállaló, aki 2023. február 28. napján

- a. a MÁV-ÉVEK (BÓNUSZ ÉVEK) vagy MÁV ESÉLY programban vesz részt;
- b. a felmondási idejét tölti;
- c. munkaviszony megszüntetés miatt már mentesítve van a munkavégzési kötelezettsége alól vagy
- d. fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe.

5. A gyermeke otthoni ápolása, illetve gondozása céljából 2023. február 28. napján fizetés nélküli szabadságot igénybe vevő munkavállalót 20.000 Ft értékben illeti meg SZÉP Kártya juttatás, melynek utalására 2023. április 30. napjáig kerül sor.

Ruhaellátás

70.§

A munkavállaló ruhával történő ellátásának szabályait a Kollektív Szerződés 4. sz. melléklet (A MÁV-START Zrt. Ruházati Szabályzata) tartalmazza.

II. RENDKÍVÜLI ÉLETHELYZETEKHEZ KAPCSOLÓDÓ JUTTATÁSOK

Rendkívüli élethelyzethez kapcsolódó juttatások

71.§

1. A munkáltató a rendkívüli élethelyzethez kapcsolódó juttatásokra 3.300 Ft/munkavállaló keretösszeget biztosít.
2. Rendkívüli élethelyzetbe kerülő vagy szociális helyzetük miatt rászoruló munkavállalók részére különös méltánylást érdemlő esetekben szociális segély adható.
3. Az a munkavállaló, aki egyenes ágbeli rokonát vagy házastársát temeteti el, – a munkáltató és az üzemi tanács közös mérlegelése és együttes döntése alapján – legfeljebb 60.000 Ft-ot meg nem haladó mértékű temetési segélyben részesíthető.

A temetési segély Halotti anyakönyvi kivonat és a kérelmező nevére kiállított temetési számla másolatok, valamint a rokonsági fok igazolására alkalmas okirat másolatának egyidejű csatolásával fizethető ki.

III. MUNKAVÁLLALÓI LOJALITÁST ELISMERŐ JUTTATÁS

Munkavállalói lojalitást elismerő juttatás

72.§

1. A jelen § szerinti juttatásra a főállású, teljes munkaidőben foglalkoztatott, statisztikai állományban lévő munkavállaló jogosult, akinek a munkaviszonya – a jelen § szerinti feltételekkel – a kifizetést megelőző év december 1. napja és tárgyév november 30. napja között (elszámolási időszak) folyamatosan fennáll. A juttatás összege 2023. évben bruttó 350.000,- Ft.
2. Időarányosan jogosult továbbá a jelen § szerinti juttatásra az a munkavállaló is, aki a kifizetést megelőző év decemberének első napját követően, de legkésőbb a tárgyév októberének utolsó napján munkaviszonyt létesített, amely a tárgyév novemberének utolsó napján is folyamatosan fennáll.
3. A jelen § szerinti juttatásra a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók részmunkaidejük arányában jogosultak.
4. A munkavállaló az elszámolási időszakban a munkaviszonyban töltött naptári napokra jogosult a jelen § szerinti juttatásra, az alábbiak szerint.
 - Amennyiben a fizetés nélküli szabadság időtartama nem haladja meg a 30 napot, akkor ezen időtartam jogszerző időnek számít. A 30 napot meghaladó, megszakítás nélküli fizetés nélküli szabadság teljes időtartama azonban nem minősül jogszerző időnek.

- A 90 napot meghaladó, megszakítás nélküli keresőképtelen állományban lévő munkavállaló a 91. naptól nem jogosult a juttatás időarányos mértékére, kivéve, ha a munkavállaló munkabaleset miatt került keresőképtelen állományba.
- Amennyiben kettő vagy több keresőképtelen állomány időtartama között egyszer sincs egybefüggően a munkavállaló által keresőképes állományban eltöltött legalább 30 nap, akkor a keresőképtelen állományok időtartamát – munkabaleset kivételével – össze kell számítani és amennyiben a kettő vagy több keresőképtelen állomány összeszámított időtartama a 91 napot eléri, a jogosultság számításánál az előzőek szerint összeszámított időtartamból a 90 nap feletti részt figyelmen kívül kell hagyni.

Az előzőek szerinti szabály alkalmazásától a munkáltatói jogkörgyakorló – méltányolható ok fennállása esetén – abban az esetben jogosult eltérni, ha a munkavállaló a kettő vagy több keresőképtelen állomány időtartama között ténylegesen munkát végez. A tényleges munkavégzésbe azonban nem értendő bele a szabadság és az állásidő időtartama.

- Az igazolatlanul távol lévő munkavállaló esetében a munkaviszonyban töltött naptári napok számát az igazolatlanul távol töltött napok számával csökkenteni kell.
- A jogi állományba kerülő, vagy onnan visszatérő munkavállalók esetében a munkaviszonyban töltött naptári napok számát a jogi állományban töltött napok számával csökkenteni kell.

5. Nem jogosult a juttatásra az a munkavállaló, akinek az elszámolási időszakban

- a. a munkaviszonya megszűnt, vagy
- b. a felmondási idejét tölti, vagy
- c. a munkaviszonyának megszüntetésével kapcsolatban a munkavégzési kötelezettség alól mentesül.

6. Ettől eltérően jogosult azonban a juttatás időarányos részére az a munkavállaló,

- a. akinek a munkaviszonya az Mt. 64. § (1) bekezdés b) pontja szerinti munkáltatói felmondás által, a munkáltató működésével összefüggő, vagy egészségi alkalmatlanságra alapított okból szűnik meg,
- b. akinek a munkaviszonya az Mt. 64. § (1) bekezdés a) szerinti közös megegyezéssel vagy b) pontja szerinti munkáltatói vagy munkavállalói felmondás által arra tekintettel szűnik meg, hogy
 - az Mt. 294.§ (1) bekezdés g) pontja szerint nyugdíjasként minősül vagy
 - a korhatár előtti öregségi nyugdíj megszüntetéséről, a korhatár előtti ellátásról és a szolgálati járandóságról szóló 2011. évi CLXVII. törvényben foglaltak szerint korhatár előtti ellátásra jogosulttá vált.
- c. aki a MÁV-ÉVEK (BÓNUSZ ÉVEK) és MÁV-ESÉLY programban vesz részt azzal, hogy esetükben a munkaviszonyban töltött naptári napok számát a MÁV-ÉVEK (BÓNUSZ ÉVEK), illetve MÁV-ESÉLY programban töltött napok számával kell csökkenteni.

**A béren kívüli egyes juttatásokban a munkáltatóval
együtt döntési jogot gyakorló szervezetek**
73.§

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

7. FEJEZET
A HÁTRÁNYOS JOGKÖVETKEZMÉNYEK, VALAMINT
A MUNKAVÁLLALÓI KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉG SZABÁLYA

**A munkaviszonyból származó kötelezettség megszegése esetén alkalmazható hátrányos
jogkövetkezmények**
74.§

1. A munkaviszonyából származó kötelezettségét vétkesen megszegő munkavállalóval szemben – a kötelezettség megszegés súlyával arányosan és a fokozatosság elvére figyelemmel – alkalmazható hátrányos jogkövetkezmények a következők:

- a) szolgálati megrovás,
- b) a munkabért érintő vagyoni hátrány,
- c) más munkakörbe történő ideiglenes áthelyezés,
- d) más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés,
- e) más munkakörbe és más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés.

2. Az 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.

3. A szolgálati megrovás [1. a) pont] alkalmazásával a munkaviszonyból származó kötelezettségét vétkesen megszegő munkavállalóval szemben a munkáltató kifejezi a rosszsallását, és egyúttal az érintett munkavállalót felhívja, hogy a jövőben tartózkodjék munkaviszonyából származó kötelezettségének vétkes megszegésétől.

4. A munkabért érintő vagyoni hátrány [1. b) pont] 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 alapbérének 20%-át. A vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében nem haladhatja meg a munkavállaló jogkövetkezmény megállapításakor irányadó egyhavi alapbére összegét.

5. A más munkakörbe történő ideiglenes áthelyezés [1. c) pont] csak olyan munkakörbe történhet meg, amelyre a munkakör tényleges betöltését megelőzően a munkavállaló minden előírt szempontból (egészségügyi, szakmai alkalmassági stb.) alkalmasnak minősül.

A más munkakörbe történő ideiglenes áthelyezés alkalmazási időszaka legalább egy, legfeljebb öt hónapig terjedhet.

A más munkakörbe történő ideiglenes áthelyezés alkalmazása esetén a végrehajtás időtartamára a munkavállaló alapbérét a betöltendő munkakörre érvényes alapbér

alkalmazásával kell meghatározni, azonban a munkavállalót a munkabére tekintetében érő vagyoni hátrány mértéke a végrehajtás során összességében nem haladhatja meg a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó egyhavi alapbérének összegét.

6. A más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés [1. d) pont] alkalmazása esetén a munkavállaló a munkaszerződésében meghatározott munkavégzési helyétől eltérő helyen köteles munkát végezni.

A más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés alkalmazási időszaka legalább egy, legfeljebb öt hónapig terjedhet ki.

Munkavégzési helyként kizárólag a munkavállaló munkáltatói jogkörgyakorlójának irányítása alá tartozó munkavégzési (szolgálati) hely határozható meg.

Ezen hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásával a munkavállalót az alapbérét érintő vagyoni hátrány nem érheti, ide nem értve a kijelölt munkavégzési helyen alkalmazandó műszakpótlék és egyéb díjazási jogcímek változásából eredő esetleges keresetvesztéséget.

7. A más munkakörbe és más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés [1. e) pont] alkalmazása esetén együttesen kell figyelembe venni az 5. és 6. pontban foglaltakat. Ezen hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása esetén azonban a munkavállaló alapbérét az 5. pontban foglaltak szerint kell megállapítani, illetve erre tekintettel a 6. pont utolsó mondata nem alkalmazható.

8. A munkabért érintő vagyoni hátrányt is jelentő hátrányos jogkövetkezmény [1. b), c) és e) pontjai] alkalmazása esetén nem sérülhet a munkavállaló jogszabályban meghatározott kötelező legkisebb munkabérhez (minimálbérhez) való jogosultsága.

9. A munkavállaló munkaviszonyából származó kötelezettségének vétkes megszegése esetén az e §. alapján kiszabott hátrányos jogkövetkezmény nem érinti és nem zárja ki a munkavállaló esetleges kártérítési felelősségét.

10. 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.

11. Az 1. pont b)-e) alpontjai alapján kiszabott hátrányos jogkövetkezmény – figyelemmel a cselekmény súlyára, illetőleg a munkaviszonyból származó kötelezettségét vétkesen megszegő munkavállaló személyi és családi körülményeire is – végrehajtását legfeljebb egy évi próbaidőre a munkáltatói jogkör gyakorlója felfüggesztheti. Ha a próbaidő alatt az érintett munkavállaló nem követ el újabb olyan vétkes kötelezettségzegést, amelyért ismételt hátrányos jogkövetkezményt alkalmaznak vele szemben, a hátrányos jogkövetkezményt végrehajtani nem kell.

Ha viszont a próbaidő alatt újabb hátrányos jogkövetkezményt szabnak ki vele szemben, a felfüggesztett hátrányos jogkövetkezményt is végre kell hajtani.

12. A munkáltatói jogkör gyakorlója az 1. pont b) - e) alpontjaiban meghatározott hátrányos jogkövetkezmény további végrehajtása alól a munkavállalót mentesítheti, amennyiben megítélése szerint a munkavállaló munkája alapján erre érdemes és az intézkedés célját már elérte, feltéve, hogy a kiszabott intézkedés végrehajtásának legalább a fele eltelt.

A munkavállaló kártérítési felelőssége

75.§

1. A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. A munkavállaló – figyelemmel azonban a jelen §-ban szabályozott eltérésekre is – legfeljebb háromhavi távolléti díjának megfelelő mértékig marasztalható.

2. Legfeljebb hat havi távolléti díjának megfelelő mértékig marasztalható az, aki:

- a) a munkáltatói jogkör gyakorlása által,
- b) szervezeti egység vezetői hatásköre gyakorlásával,
- c) egy éven belül ugyanolyan vétkes kötelezettségzegéssel,
- d) jogerősen megállapított szabálysértés elkövetésével,
- e) jogerősen megállapított gondatlan vétséggel okozta a kárt.

3. Amennyiben a munkavállaló szándékos vagy súlyosan gondatlan kötelezettségzegő magatartásával okozza a kárt, a teljes kár megtérítésére is kötelezhető. [Mt. 179.§ (3) bekezdése]

4. A munkáltató a munkavállalóval szembeni kárigényét fizetési felszólítással érvényesítheti, ha a követelés a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) háromszoros összegét nem haladja meg. Amennyiben a kártérítés mértéke ezt az összeget meghaladja – a felek közötti egyezség hiányában – a munkáltató az igényét bíróság előtt érvényesítheti az általános elévülési időn [Mt. 286.§ (1) bekezdése] belül.

A leltárhiányért fennálló felelősség

(Mt. 182-188. §)

76.§

1. A leltárhiányért fennálló felelősség szabályait az Mt. 182-188.§-ai, valamint a munkáltató utasításában foglaltak szabályozzák.

2. Azon anyagok körét, amelyeknél forgalmazási veszteség számolható el, továbbá annak mértékét és módját a 2. számú melléklet tartalmazza.

A munkáltató kártérítési kötelezettsége a munkavállalót ért munkahelyi baleset esetén

77.§

1. Ha a munkavállaló a munkabaleset (a továbbiakban: baleset) következtében meghal, megrokkban, részleges egészségkárosodást szenved, illetőleg keresőképtelen betegg válik, részére vagy örököse(i) részére a munkáltató – az Mt. 166–178. §-okban foglaltakon túlmenően – az alábbi kártérítési összegeket fizeti ki:

- | | | |
|----|---|----------------|
| a) | baleseti eredetű halál esetén | 1.500.000,- Ft |
| b) | baleseti eredetű teljes (100%-os) rokkantság esetén | 2.500.000,- Ft |

- c) balesetből eredő keresőképtelen betegséggel járó, folyamatos (megszakítás nélküli) keresőképtelen betegség esetén
- legalább húsz munkanap esetén 35.000,- Ft
 - legalább harminc munkanap esetén 35.000,- Ft (további)
 - legalább negyven munkanap esetén 35.000,- Ft (további)
- kártérítés illeti meg a munkavállalót.

Az elhunyt munkavállaló saját háztartásában eltartott, legfeljebb 15 éves – iskolai tanulmányok folytatása esetén legfeljebb 24 éves – gyermeke(i) részére az örököségi minőségre tekintettel járó összegzen felül gyermekenként további, az a) pontban megjelölt összeg jár.

2. A munkabaleset meghatározására a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 87.§ 3. pontjában foglaltak az irányadók.

3. Baleseti eredetű teljes (100%-os) egészségkárosodás [(megrokkánás) esetén az 1. b)] szerinti összeg jár.

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

Testrészek, érzékszervek egészségkárosodásának külön is, tételesen meghatározott mértékei:	a 1. b) pont szerinti összeg hányada:
egy kar vállízülettől való teljes elvesztése vagy teljes működésképtelensége	70 %
egy kar könyökízület fölött való teljes elvesztése vagy teljes működésképtelensége	65 %
egyik kar könyökízület alatt való, vagy egyik kéz teljes elvesztése vagy teljes működésképtelensége	60 %
egyik hüvelykujj teljes elvesztése vagy teljes működésképtelensége	20 %
egyik mutatóujj teljes elvesztése vagy teljes működésképtelensége	10 %
bármely más kézuujj teljes elvesztése vagy teljes működésképtelensége	5 %
egyik comb csípőízületben történő elvesztése vagy teljes működésképtelensége	70 %
egyik comb részleges csonkolása vagy a térdízület teljes működésképtelensége	60 %
egyik lábszár részleges csonkolása	50 %
egyik bokaízület elvesztése vagy teljes működésképtelensége	30 %
egyik nagylábujj elvesztése vagy teljes működésképtelensége	5 %
bármely más lábujj elvesztése vagy teljes működésképtelensége	2 %
mindkét szem látóképességének teljes elvesztése	100 %
egyik szem látóképességének teljes elvesztése	35 %
egyik szem látóképességének teljes elvesztése, ha a másik szem látóképességét a munkavállaló már korábban elvesztette	65 %

mindkét fül hallóképességének teljes elvesztése	60 %
egyik fül hallóképességének teljes elvesztése	15 %
egyik fül hallóképességének teljes elvesztése, ha a másik fül hallóképességét a munkavállaló már korábban elvesztette	45 %
a szaglóérzék teljes elvesztése	10 %
az ízlelő érzék teljes elvesztése	5 %

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

5. Nem jogosult a munkavállaló az ezen § szerinti kártérítésre, ha a baleset a munkavállaló
- szándékosan elkövetett bűncselekménye, illetőleg szabálysértése folytán vagy azzal összefüggésben,
- ittas vagy kábítószerrel bódult állapotával okozati összefüggésben,
- engedély nélküli, vagy ittas (kábitószerrel bódult) vasúti, közúti járművezetése közben következett be.

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

A munkáltató anyagi felelősségének feltételei a munkahelyre bevitt tárgyak esetén

78.§

1. A munkavállaló köteles a munkahelyére bevitt dolgait – a munka közben is magánál tartott szokásos ruházati és személyi felszerelési tárgyak kivételével – a megőrzőben vagy öltözőben elhelyezni. Ha a munkahelyre bevitt dolog a szokásosnál nagyobb értéket képvisel, a munkavállaló még az elhelyezés előtt köteles azt a szolgálati hely vezetője által kijelölt személynek bejelenteni, akinek az elhelyezés módjára vonatkozó rendelkezését be kell tartania.

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

Hatályba léptető és vegyes rendelkezések

79.§

1. A Kollektív Szerződés 2010. március 1. napján lép hatályba.
2. A Kollektív Szerződést aláíró felek a Kollektív Szerződést az 1. pontban megjelölt időpontban kihirdetettnek tekintik.
3. A szerződést kötő felek megállapodnak abban, hogy bármely fél jogosult a Kollektív Szerződés bármely rendelkezésének közös értelmezését írásban, álláspontjának közlésével kezdeményezni. A közös értelmezésre irányuló tárgyalási ajánlatot egyik fél sem utasíthatja vissza. A közzétett közös értelmezések a Kollektív Szerződés részét képezik.

4. A KSz 4.§ 3. pontjában foglaltak alapján a Kollektív Szerződés egyes §-aiba ütköző bármely helyi függelékben rögzített rendelkezés semmiségét hivatalból figyelembe kell venni.
5. A MÁV-START Zrt paritásos alapon Esélyegyenlőségi Bizottságot működtet.
6. A vasutas nyugdíjasok részére biztosított juttatásokról a MÁV-START Zrt és a Kollektív Szerződést megkötő szakszervezetek évente külön megállapodást kötnek.
7. A szerződést kötő felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a Kollektív Szerződés mellékleteit évente rendszeresen felülvizsgálják.
8. A felek kötelezettséget vállalnak a helyi függelékek felülvizsgálatára és a 2012. október 1. napjától hatályos Kollektív Szerződés rendelkezései miatt esetlegesen szükséges módosítására.
9. Amennyiben a munkaszüneti napi munkavégzés díjazása tárgyában a Magyar Államvasutak Zrt. és a szakszervezetek a vonatkozó törvényi rendelkezéseknél magasabb mértékű díjazásban állapodnak meg, azt a Felek magukra nézve is kötelezőnek fogadják el, és a Kollektív Szerződést ennek megfelelően módosítják.

A Kollektív Szerződés jelen egységes szerkezetbe foglalt legutóbbi módosítását Budapesten, **2023. március 20. napján** megkötő félként írta alá:

Szakszervezetek:

Munkáltató:

A Kollektív Szerződést megkötő, az Mt.276.§ (2) bekezdése szerinti szakszervezetek részéről:

**Dr. Mosóczi László s.k.
MÁV-START Zrt.**

Sulyok László s.k.

Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete

Fridrich Imre s.k.

Vasutasok Szakszervezete

Mózes Tibor s.k.

VDSZSZ Szolidaritás

A munkáltatónál képviselettel rendelkező további szakszervezetek részéről:

Mezei Vera s.k.

Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete

1. sz. melléklet
a MÁV-START Zrt. Kollektív Szerződéséhez

Az egyes egészségre ártalmas tevékenységet ellátó munkavállalókra vonatkozó külön szabályok

Az egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében az egészségre ártalmas tevékenységet végző munkavállaló a napi munkaidőn belül – jogszabály eltérő rendelkezése kivételével – csak olyan időtartamig végezhet egészségre ártalmas tevékenységet, hogy a teljes munkaidőre vonatkoztatott terhelés a megengedett egészségügyi határértéket ne haladja meg. A megengedett terheléseknél

- a képernyős munkahelyeken az 50/1999.(XI.3.) EüM rendeletben
 - a veszélyes anyagok vonatkozásában a kémiai kóroki tényezők hatásának kitett munkavállalók egészségének és biztonságának védelméről szóló 5/2020. (II. 6.) ITM rendeletben
 - a rezgésexpoziciónak kitett munkavállalóknál az 22/2005.(VI.24.) EüM rendeletben
 - a zajexpoziciónak kitett munkavállalóknál a 66/2005.EüM rendeletben és az MSZ 18151/2. szabványban,
 - a hideg, illetve meleg környezetben végzett munkáknál a 3/2002.(II.8.) SzCsM-EüM rendeletben és az MSZ 21875. szabványban
- meghatározott határértékeket és korlátozásokat kell figyelembe venni.

Az egészségre ártalmas munkakörülmények fokozottan veszélyesnek minősülnek, ha a kockázatok megfelelő intézkedéssel vagy egyéni védőeszköz alkalmazásával sem csökkenthetők.

Amennyiben a munkavállalónak több munkaviszonya van, a munkavállalónak az egészségre ártalmas munkakörülmények között töltött összevont (összes) napi munkaideje nem haladhatja meg a megengedett időtartamot. A munkavállaló az expoziációs időtartamok meghatározásában köteles együttműködni.

A munkáltatónak az egészségre ártalmas munkakörülmények között munkát végzőkről és az alkalmazott munkaszervezés rendjéről a Kollektív Szerződés Helyi Függelékében nyilvántartást kell vezetnie. Az egészségre ártalmas munkakörülményeket a MÁV-START Zrt. Munkavédelmi Szabályzata szerint kockázatértékeléssel kell megállapítani.

A hideg munkakörnyezetben a 3/2002.(II.8.) SzCsM-EüM rendelet 7. §-ában és a MÁV-START Zrt. Munkavédelmi Szabályzatában foglaltakat kell betartani. A rendeletben meghatározott pihenőidők eltöltésére alkalmas helyet (módot) a Kollektív Szerződés Helyi Függelékében kell meghatározni.

A szervezeti egység Helyi Függeléke kockázatértékelés alapján egyéb terhelések esetén is korlátozásokat határozhat meg.

1/A sz. melléklet
a MÁV-START Zrt. Kollektív Szerződéséhez

A hideg környezetben végzett munka munkaszervezési intézkedései

1. Hidegnek minősülő környezetben végzett tartós munka, ha a szabadtéri munkahelyeken a napi középhőmérséklet a +4 C°-ot, illetve zárt téri munkahelyen a +10 C°-ot a munkaidő 50%-ánál, legalább 4 óránál hosszabb időtartamban nem éri el.
Hidegnek minősülő környezetben végzett tartós munka esetén 5-10 perc pihenőidőt kell biztosítani.
2. A napi középhőmérsékletnél a 24 órára vonatkoztatott átlagos hőmérsékleti értéket kell figyelembe venni a meteorológiai előrejelzések alapján.
3. Az 1. pont szerinti hidegnek minősülő környezetben végzett tartós munkánál 0 C° feletti napi középhőmérséklet esetén legalább 5 perc, 0 C° alatti napi középhőmérséklet esetén legalább 10 perc pihenőidőt óránként kell biztosítani.
A pihenőidőbe nem tartozik bele a melegedő helyiség megközelítésének, illetve onnan a munkahelyre való visszatérésnek az időtartama.
4. A 3.pont szerinti pihenőidőt valamennyi érintett munkavállaló esetében a munkaidőn belül kell kiadni.
5. A pihenőidőket óránként kell biztosítani. Kivételesen indokolt, rendkívüli esetben – mentés, baleset elhárítás – a pihenőidők összevonhatók.
6. Lehetőséget kell biztosítani, hogy a pihenőidőt a munkavállaló kedvező klimatikus körülmények között tudja eltölteni. Kedvező klimatikus körülménynek minősül a zárt téri, legalább 20 C° hőmérsékletű helyiség, vagy a fűtött közúti-, vasúti jármű.
7. Az egyszemélyes munkát végzők esetében, ahol semmilyen körülmények között nem biztosítható a meleg munkakörnyezetben a pihenőidő eltöltése (pl. vonalbejáró), a munkavállaló részére a védőital melegen tartására hőpalackot (termosz) kell biztosítani.
8. Pihenőidőnek minősül a szabadtéri munkavégzés megszakítása abban az esetben, ha a megszakítás alatt a munkavállaló kedvező klimatikus körülmények között tud tartózkodni.
9. Hidegnek minősülő környezetben végzett munka időtartamára a munkavállalóknak az MVSz Helyi Függelékek szerinti védőruházatot, védőitalt biztosítani kell.
10. Hideg munkakörnyezetben rendkívül munkavégzés nem rendelhető el, kivéve baleset, elemi csapás, súlyos kár megelőzése, elhárítása esetén.
11. A pihenőidő kiadásának helyi rendjét a KSz Helyi Függelékében kell szabályozni.

I/B. számú melléklet
a MÁV-START Zrt. Kollektív Szerződéséhez

A meleg környezetben végzett munka munkaszervezési intézkedései

1. Szabadtéren tartós munkát végző munkavállalóknak közepesen nehéz fizikai munka esetén 30 °C-ot meghaladó, nehéz fizikai munka esetén 29 °C-ot meghaladó 11–16 óra közötti átlagos hőmérséklet esetén ez időszakra vonatkozóan óránként kell pihenőidőt biztosítani.
2. Az átlagos hőmérsékletként a meteorológiai szolgálat előrejelzését kell figyelembe venni.
3. A lehetőségek szerint olyan munkaszervezési intézkedéseket kell alkalmazni, amelyek lehetővé teszik a korábbi munkaidőkezdést, vagy a 11 óra utáni szabadtéren történő munkavégzést csökkentik.

4. Amennyiben az átlagos hőmérséklet az 1. pont szerinti határértéket meghaladja, a pihenőidő mértéke:

Fizikai munka	Határérték			
	C°-ig	Perc	C° felett	Perc
Közepesen nehéz	33	10	33	20
Nehéz	32	10	32	20

5. A pihenőidőket óránként kell biztosítani. Amennyiben technológiai okokból ez nem biztosítható, legfeljebb két óra pihenőidő összevonható. Kivételesen indokolt, rendkívüli esetben – mentés, baleset elhárítás – a pihenőidők a következmény és a lehetőségek mérlegelésének figyelembevételével az előbbieken túlmenően is összevonhatóak.
6. Biztosítani kell, hogy a pihenési időt a munkavállalók a tűző naptól védett helyen, árnyékban tudják eltölteni.
7. 11–16 óra közötti időszakra – amennyiben az átlaghőmérséklet a 4. pont szerinti kedvezőtlenebb határértéket meghaladja – rendkívüli munkavégzés nem rendelhető el, kivéve baleset, elemi csapás, súlyos kár megelőzése, elhárítása esetén.
8. Szabadtéren tárolt, illetve a szabadból a zárt térbe vitt (felmelegedett) vasúti járművek belső terében végzett munkák esetén is a 4. pont szerinti pihenőidőket kell biztosítani.
9. A melegnek minősülő környezetben végzett munka időtartamára a munkavállalók részére igény szerinti mennyiségben, megfelelő hőmérsékletű ivóvizet kell biztosítani.
10. A pihenőidők kiadásának helyi rendjét a KSz Helyi Függelékében kell szabályozni.

2. sz. melléklet
a MÁV-START Zrt. Kollektív Szerződéséhez

A forgalmazási veszteség normái

Csoport	Tételszám tól–ig		Megnevezés	Forgalmazási veszteség %		
				egy hónapra	X. 1. – III. 31.	IV. 1. – IX. 30.
105	-...		Szenek			
106	-...		Üzemi és háztartási (üzemi brikett és az alábbi egyedi tételszámok kivételével, amelyeknél)	0,042		
105	-556		Pécsi iszapszén			
	-771		Várpalotai brikett			
	-772		Dorogi brikett			
	-773	-776	Tatai brikett			
	-777		Mecseki brikett	0,083		
	-926	-930	Koksz			
	-971	-978	Tűzifa			
	-981	-993	Hulladék fa			
106	-801	-806	Háztartási koksz	0,042		
	-901	-904	Háztartási tűzifa			
			január	2,3		
			február	3,-		
			március	4,-		
			április	5,-		
			május	5,3		
			június	4,9		
			július	4,-		
			augusztus	3,-		
			szeptember	1,4		
			október	1,-		
			november	0,6		
			december	0,4		
107	-006	-051	Motorbenzin		0,042	0,050
	-061	-078	Speciális benzin		0,042	0,050
	-086	-093	Lakkbenzin		0,033	0,050
	-101	-103	Petróleum		0,025	0,035
	-120		Szuperbenzin		0,042	0,050
	-121	-135	Gázolaj		0,017	0,025
	-140	-141	Gázolaj		0,017	0,025
	-151	-153	Tüzelőolaj		0,017	0,025
	-171	-177	Fűtőolaj	0,017		
	-201	-213	Bitumen	0,017		
	-301	-317	Motorolajok	0,008		
	-451	-454	Hajtóműolaj		0,008	0,017
	-641	-647	Órás olajok	0,008		

Csoport	Tételszám tól–ig		Megnevezés	Forgalmazási veszteség %		
				egy hónapra	X. 1. – III. 31.	IV. 1. – IX. 30.
	-661	-665	Tengelyolajok	0,008		
	-851	-999	Zsírok és vazelinek		0,033	0,042
108	-001	-260	Motorolajok	0,008		
	-261	-340	Hajtóműolajok		0,008	0,017
	-401	-413	Orsóolaj	0,017		
	-437	-447	Gépolaj		0,008	0,017
	-471	-484	Gépolaj		0,008	0,017
	-501	-521	Kenőolajok	0,008		
	-523		Motorolaj	0,008		
	-541		Kenőolaj	0,008		
	-542	-547	Gépolaj		0,008	0,017
	-576	-603	Hidraulika olaj		0,008	0,017
108	-621	-635	Kompresszor olaj		0,008	0,017
	-651	-655	Hengerolajok	0,008		
	-671	-675	Transzformátor olaj	0,017		
	-727		Égőolaj	0,042		
	-729	-730	Fáradt olaj	0,017		
	-821		Benzol	0,083		
109	-001	-016	Motorolaj	0,008		
	-018					
	-020	-028	Motorolaj	0,008		
	-031					
	-061					
	-081					
	-085	-086	Motorolaj	0,008		
	-008	-118	Motorolaj	0,008		
	-203					
	-208					
	-210	-300	Hajtóműolaj		0,008	0,017
	-301		Hidraulika olaj		0,008	0,017
	-401	-420	Gépolaj		0,008	0,017
306	-501		Speciális műgyanta	0,008		
	-502		Bp. paszta	0,017		
	-521		Araldit AW 134	0,083		
	-522		Marter HV 994	0,083		
925	-011		Bentomit előkészített (őrölt)	0,042		
	-012		Bentomit előkészített (szódázott)			0,010
	-016		Kőpor (osztályozott)	0,042		
	-102	-123	Kavics	0,108		
	-124	-125	Nyers homok	0,083		
	-126		Osztályozott homok	0,083		
	-129	-131	Homok, durva kvarcos (mozdony)	0,083		
	-133	-153	Homok, szintetikus	0,083		
	-180	-199	Cement	0,017		
	-200	-202	Darabos mész	0,033		

Csoport	Tételszám tól-ig		Megnevezés	Forgalmazási veszteség %		
				egy hónapra	X. 1. – III. 31.	IV. 1. – IX. 30.
	-205	-206	Oltott mész	0,033		
	-207	-209	Gipsz	0,017		
936	-090		Fényezőrongy, műszerrongy	0,166		
	-091	-093	Tisztogató rongy	0,166		
	-110	-112	Géptisztító gyapot	0,166		
	-240	-258	Vágott kenderkötél	0,166		
	-430	-438	Kötöző zsinag	0,020		
	-611		Kenderkóc	0,083		
	-612		Kender (gerebenezett, fésült)	0,166		
944	-731	-732	Bonobit „H”	0,042		
945	-001		Aceton	0,125		
	-026		Ammónium hydrofoszfát	0,017		
	-145		Naftalin	0,083		
	-147		Bórax	0,067		
	-150		Bórsav	0,025		
	-156		Nátriumbitrit	0,042		
945	-312	-318	Kénsav	0,042		
	-320		Salétromsav	0,025		
	-400	-401	Karbid	0,083		
	-445		Hó- és jégmentesítő	0,083		
	-450	-451	Fagyálló folyadék	0,045		
	-480		Glicerin	0,042		
	-496		Nikkelszulfát	0,017		
	-512		Prevent tisztító	0,020		
	-570	-574	Vízüveg oldat	0,085		
946	-131	-132	Finomszesz (96% kimért)	0,083		
	-205		Keményítő (tengeri)	0,042		
	-206		Keményítő (burgonya)	0,042		
	-241	-242	Ét-repceolaj	0,042		
	-243		Lenolaj	0,042		
	-312	-314	Rézsulfát	0,033		
	-322		Vasgálic	0,042		
	-537		Fakátrány	0,042		
	-602		Tőzegkorpa	0,581		
947	-086		Grafit (őrölt)	0,083		
	-087		Grafit (pehely)	0,083		
	-122		Diófapác	0,042		
	-128		Denaturált szesz	0,025		
	-146		Selakk	0,008		
	-155	-156	Fenyőgyanta	0,083		
	-158	-171				
	-186		Műgyanta	0,008		
	-200		Faggyú	0,042		
	-210		Parafin	0,017		
	-240	-242	Hidegenyv	0,083		

Csoport	Tételszám tól-ig		Megnevezés	Forgalmazási veszteség %		
				egy hónapra	X. 1. – III. 31.	IV. 1. – IX. 30.
	-243		Csontenyv	0,042		
	-244		Bőrenyv	0,017		
	-250		Méhviasz	0,017		
	-251		Montán viasz	0,017		
948	-008		Folyékony szappan	0,042		
	-011		Kenőszappan	0,083		
	-351		Szalmiákszesz	0,025		
	-370		Klórmész	0,020		
	-867		Ferrolux mosószer	0,095		
	-868		Evilux mosószer	0,090		
949	-004		Bécsi fehérpor	0,017		
	-005		Hegyikréta	0,025		
	-031		Lyptophon	0,017		
	-032		Titánoxid	0,017		
	-036	-075	Porfestékek (kivéve: 044, 058)	0,017		
	-106		Vliesin	0,017		
	-201	-427	Olajfestékek (kivéve: 293-296, 357)	0,042		
	-293	-296	Mínium	0,025		
	-357		Rozsda gátló (kannában)	0,100		
	-510	-836	Szintetikus lakkok és zománcok (kivéve: 537)	0,042		
949	-837	-886	Hígítók (olaj- és lakkfesték) (kivéve: 856, 878)	0,125		
	-856		Neolux hígító	0,042		
	-878		Terpentin	0,025		
	-901	-935	Szeszlakkok (kivéve: 908)	0,042		
	-943	-965	Tapaszok (kivéve: 948, 949, 960)	0,017		
	-968	-969	Szuper kromofág			0,010
	-937		Lenolajkence	0,042		

3. sz. melléklet
a MÁV-START Zrt. Kollektív Szerződéséhez

A hátrányos jogkövetkezmények és a munkavállalói kártérítési felelősség érvényesítésének rendje

1. FOGALMAK MEGHATÁROZÁSA

1.1. Hátrányos jogkövetkezmény

A hátrányos jogkövetkezmény a munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére kollektív szerződés alapján – a kötelezettségszegés súlyával arányosan – megállapított joghátrány.

Alkalmazásáról a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult dönteni az Mt., illetve a KSz vonatkozó szakaszaiban biztosított lehetőségek keretein belül. Ennek során szabadon mérlegeli az elkövetett vétkes kötelezettségszegést és annak körülményeit, majd ennek megfelelően dönt a munkajogi szankciók alkalmazásáról.

Hátrányos jogkövetkezményként csak olyan, a munkaviszonnyal összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrány állapítható meg, amely a munkavállaló személyhez fűződő jogait és emberi méltóságát nem sérti. Kiszabására az Mt. 56.§-a, illetve a KSz 74.§-a alapján, e melléklet keretei között kerülhet sor.

A hátrányos jogkövetkezmény – ide nem értve a szolgálati megrovást – alkalmazása ideiglenes jelleggel eredményez a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatási feltételeket a munkavállaló hátrányára.

Ennek megfelelően a joghátrány alkalmazásának időtartamát az elkövetett szolgálati vétséggel arányosan kell megállapítani, legalább egy, de legfeljebb öt hónap időtartamra.

1.2. A kártérítés

A munkavállaló a munkaviszonyából eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik.

Nem kell megtéríteni azonban azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható, vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

A kártérítés érvényesíthető mértékét, az érvényesítés módjait az Mt. 179.§-a valamint az Mt. 285.§ (1) – (2) bekezdései, továbbá a KSz 75.§-a állapítja meg.

A munkavállalót terhelő kártérítést az általános munkajogi elévülési időn belül a bíróság előtt lehet érvényesíteni [Mt. 285.§ (1) bekezdés], azonban a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) háromszorosát meg nem haladó összegű munkáltatói kárigényt a munkáltató – ezen időtartamon belül – írásban fizetési felszólítás útján is jogosult érvényesíteni. [Mt. 285.§ (2) bekezdés]

2. A JOGKÖVETKEZMÉNYEK MEGÁLLAPÍTÁSÁBAN RÉSZT VEVŐ SZEMÉLYEK

2.1. A munkáltatói jogkör gyakorlója

A Kollektív Szerződésben szabályozott munkajogi szankciók alkalmazása, valamint a munkáltatói kárigény érvényesítése a munkáltató hatáskörébe tartozik.

A munkáltatói jogkört az gyakorolja, aki a munkavállaló vonatkozásában az ezt szabályozó munkáltatói jogkörgyakorlásról szóló utasítás szerint erre jogosult, illetve köteles.

2.2. A vizsgálóbiztos

A munkáltatói jogkör gyakorlója a tényállás megállapítása céljából, az egységes eljárási rend biztosítása érdekében – lehetőség szerint –vizsgálóbiztos közreműködésével jár el. A vizsgálóbiztos személyéről az érintett munkavállalót tájékoztatni kell.

A vizsgálóbiztosok a MÁV-START Zrt működési területén általános felhatalmazással járnak el.

A vizsgálóbiztos tevékenységét a munkáltató minden szervezeti egysége soron kívül köteles elősegíteni és megkeresésére szakvéleményt adni.

A vizsgálóbiztos a vizsgálat során foganatosított meghallgatásokról és a vizsgálat egyéb megállapításairól a munkáltatói jogkör gyakorlója részére vizsgálóbiztosi jelentést készít.

3. ELÉVÜLÉS

A hátrányos jogkövetkezmény megállapítására a vétkes kötelezettségszegésnek a munkáltatói jogkörgyakorló tudomásszerzésétől számított 15 napon belül van lehetőség, ezen időtartamon belül kell a határozatot meghozni, továbbá lehetőség szerint azt a munkavállaló részére kézbesíteni, azzal, hogy a határidőt akkor is megtartottnak kell tekinteni, ha a határozatot legkésőbb a határidő utolsó napján postára adták.

Nem lehet a munkavállalóval szemben hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó határozatot hozni, ha a vétkes kötelezettségszegés elkövetése óta egy év már eltelt, bűncselekmény elkövetése esetén pedig a büntethetőség elévülése beállt.

4. A HÁTRÁNYOS JOGKÖVETKEZMÉNYEK ALKALMAZÁSÁNAK MENETE

4.1. A munkáltatói jogkörgyakorló tudomásszerzésének megállapítása

A hátrányos jogkövetkezmények alkalmazására abban az esetben kerülhet sor, ha a munkáltatói jogkör gyakorlója egyértelműen és konkrétan tudomást szerzett az érintett munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséről.

A munkáltatói jogkörgyakorló felelősségi körébe tartozik annak kétséget kizáró bizonyítása, hogy a vétkes kötelezettségszegésről mikor szerzett tudomást.

A munkáltatói jogkör gyakorlója két alapvető módon szerezhethet tudomást a munkavállaló által elkövetett vétkes kötelezettségszegésről:

- saját munkáltatási, ellenőrzési tevékenységének keretében személyes észlelése útján, illetve
- más személytől vagy szervezettől kapott információ (ellenőrzés, bejelentés stb.) alapján.

A fentiek alapján a munkáltatói jogkörgyakorló tudomásszerzésének időpontjául azt a napot kell figyelembe venni, amelyiken a kötelezettségszegést személyesen észlelte vagy arra vonatkozóan mástól kimutathatóan hitelt érdemlő információ birtokába jutott.

Ebben az esetben – figyelemmel a rendelkezésre álló 15 napos határidőre is – a munkáltatói jogkörgyakorló köteles intézkedni a döntésének előkészítéséről, a 4.3. pontban foglaltak szerint.

Amennyiben azonban a munkáltatói jogkörgyakorló tudomásszerzése az észlelt vagy megkapott információk alapján nem következett be, az irányadó tényállás megállapítása illetve a körülmények tisztázása érdekében a munkáltatói jogkör gyakorló köteles tényfeltáró vizsgálatot elrendelni.

4.2. A tényfeltáró vizsgálat

A tényfeltáró vizsgálat keretében – a rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye alapján lehetőség szerint a legrövidebb időtartam alatt – bizonyítási eljárást kell lefolytatni minden olyan lényeges körülmény tisztázása céljából, amelyek a felmerült kötelezettségszegéssel kapcsolatos munkáltatói tudomásszerzés vonatkozásában jelentőséggel bírhatnak.

Figyelemmel kell lenni arra, hogy az okot adó körülmény bekövetkezésétől számított egy éves (bűncselekmény elkövetése esetén büntethetőség elévülése által meghatározott) határidőn túl hátrányos jogkövetkezmény kiszabására nincs lehetőség, függetlenül a munkáltatói jogkörgyakorló tudomásszerzésének időpontjától.

A tényfeltáró vizsgálatot – lehetőség szerint – vizsgálóbiztos bevonásával kell lefolytatni. Azokat a munkavállalókat, akik kötelezettségszegés elkövetésében érintettek lehetnek, illetve a rendelkezésre álló előzetes információk alapján az elkövetett kötelezettségszegésre nézve egyébként lényeges információkkal rendelkezhetnek (tanú, szakértő), a tényfeltáró vizsgálat során meg kell hallgatni.

A tényfeltáró vizsgálat során történő meghallgatásról a meghallgatni kívánt munkavállalót előzetesen írásban értesíteni kell.

Az írásbeli értesítésnek tartalmaznia kell:

- a meghallgatás tárgyát, helyszínét és időpontját, amelyet a KSz vonatkozó szabályainak [39.§ 5. pont] betartásával kell meghatározni,
- azt, hogy milyen minőségben (a kötelezettségszegés elkövetésében lehetséges érintettként vagy egyébként a más munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés tárgyában tanúként, szakértőként) kerül sor a meghallgatásra,
- azt, hogy a meghallgatás során a meghallgatott munkavállaló jogosult képviselőt meghatalmazni [KSz. 39.§ 5. pont],

- arra vonatkozó tájékoztatást, hogy a meghallgatott munkavállaló nem köteles magára nézve terhelő nyilatkozatot tenni.

A meghallgatásról jegyzőkönyvet kell felvenni, amelynek egy példányát annak aláírását követően a meghallgatott munkavállaló részére át kell adni.

A tényfeltáró vizsgálat eredményéről és a megállapított tényállásról az eljáró vizsgálóbiztos összefoglaló írásbeli jelentés elkészítésével tájékoztatja a munkáltatói jogkörgyakorlót.

Amennyiben a tényfeltáró vizsgálatot lezáró jelentés ismeretében a munkáltatói jogkörgyakorló tudomásszerzése az elkövetett kötelezettségszegés vonatkozásában bekövetkezett – figyelemmel a rendelkezésre álló 15 napos határidőre is – a munkáltatói jogkörgyakorló köteles intézkedni a döntésének előkészítéséről, a 4.3. pontban foglaltak szerint.

Ellenkező esetben a tényfeltáró vizsgálatot a vitatott körülmények tisztázásáig folytatni kell.

Az Mt. 55.§ (5) bekezdése szerint a munkáltató – amennyiben ez a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt – jogosult a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napos időtartamra a munkavállalót a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól mentesíteni. A munkavégzés alóli mentesítés időtartamára a munkavállalót az Mt. 146.§ (1) bekezdésének e) pontja alapján a távolléti díja illeti meg.

4.3. A döntés előkészítése

Amennyiben a munkáltatói jogkör gyakorlója minden kétséget kizáróan tudomást szerzett az érintett munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséről, akkor szükség szerint intézkedik a döntése megalapozottságának biztosítása érdekében.

Ennek során, amennyiben korábban nem került sor a vétkes kötelezettségszegés elkövetésében érintett munkavállaló „lehetséges érintettkénti” személyes meghallgatására, a munkáltatói jogkörgyakorló – lehetőség szerint – vizsgálóbiztos útján intézkedik az elkövetésben érintett munkavállaló meghallgatásáról.

A meghallgatásról a vétkes kötelezettségszegés elkövetésében érintett munkavállalót előzetesen értesíteni kell, amelynek vonatkozásában megfelelően alkalmazni kell a tényfeltáró vizsgálat esetében az értesítésre meghatározott szabályokat.

Az értesítésnek tartalmaznia kell az arra vonatkozó figyelemfelhívást is, hogy amennyiben a meghallgatásra a munkáltatói jogkörgyakorló tudomásszerzésétől számított 15 napon belül – bármely okból – nem kerül sor, akkor a munkáltatói jogkörgyakorló meghallgatás nélkül is határozhat a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásáról.

Az értesítésre és a meghallgatásra egyebekben a 4.2. pont szerint kerül sor, azonban a rendelkezésre álló 15 napos határidőre figyelemmel, a munkavállaló értesítése szükség esetén más módon is történhet.

A meghallgatásról felvett jegyzőkönyvnek tartalmaznia kell, hogy:

- a vétkes kötelezettségszegés elkövetésében érintettként kerül sor a munkavállaló meghallgatására,
- az érintett munkavállalót miben hibáztatják,
- a meghallgatott munkavállaló nem köteles magára nézve terhelő nyilatkozatot tenni,
- a meghallgatott munkavállaló kívánt –e képviselőt igénybe venni,
- a meghallgatott munkavállaló milyen tartalmú nyilatkozatot tett a terhére rótt kötelezettségszegés vonatkozásában.

4.4. A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását kizáró körülmények

Nem lehet hátrányos jogkövetkezményt alkalmazni, ha

- nem állapítható meg kétséget kizáróan, hogy az érintett munkavállaló követte el a vétkes kötelezettségszegést,
- bekövetkezett az elévülés, akár az objektív (1 év), akár a szubjektív (15 nap) határidő tekintetében,
- a munkavállaló ugyanezen vétségét munkajogi úton már elbírálták, ide nem értve a munkáltatói intézkedés és a kártérítésre kötelezés esetleges elkülönülő alkalmazását,
- a munkavállaló munkaviszonya időközben megszűnt, vagy megszüntették.

4.5. A hátrányos jogkövetkezmény megállapítása

A hátrányos jogkövetkezményt a munkáltatói jogkör gyakorlója az összes körülmény – így különösen az okozott kár, az előidézett veszély, a cselekmény tárgyi súlya, a vétkes kötelezettségszegés elkövetésében érintett munkavállaló korábbi munkavégzése és szociális körülményei – figyelembevételével, szabad mérlegelés alapján, úgy állapítja meg, hogy annak az alkalmazott joghátrány mellett egyéni és általános visszatartó hatása is legyen.

A munkáltatói jogkör gyakorlója a hátrányos jogkövetkezményt indokolt írásbeli határozat formájában állapítja meg.

A rendelkező rész a szolgálati vétség minősítését, a kiszabott joghátrányt, annak mértékét és az alkalmazási időtartamát, továbbá a munkakört, a munkavégzési helyet, az alapbért érintő változással járó hátrányos jogkövetkezmény esetén ezen megváltoztatott körülményekre is kiterjedően tartalmazza.

A határozatnak ki kell terjednie a kereset benyújtásának a határozat közlésétől számított 30 napos [Mt. 287.§ (1) bekezdés c) pontja] határidejére, valamint arra, hogy a kereset benyújtásának a határozat végrehajtására nézve halasztó hatálya van. [Mt. 287.§ (5) bekezdés]

A hátrányos jogkövetkezményt meg kell indokolni. Az indokolásnak tartalmaznia kell a rendelkező rész alapjául szolgáló tényállást, az elfogadott bizonyítékokat, – amennyiben ismert – a munkavállaló védekezését, az azzal kapcsolatos megállapításokat és a megsértett rendelkezések felsorolását, valamint a figyelembe vett körülményeket, a mérlegelés, a méltányossági jogkör gyakorlásában szerepet játszó szempontokat, tényeket.

A határozat elkészítése során – a jogszerűség és megalapozottság érdekében – a munkáltatói jogkörgyakorló lehetőség szerint a vizsgálóbiztos bevonásával jár el.

4.6. A hátrányos jogkövetkezmény végrehajtása:

A hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó határozatot azonnal, de legkésőbb az elkövetett vétkes kötelezettségszegésről történt tudomásszerzéstől számított 15 napon belül személyesen kézbesíteni kell, vagy postára kell adni. A kézbesítés az érdekeltek részére szolgálati úton kézbesítési vevénnyel vagy tértivevényes levélben postán történik.

A tértivevényes levelet legkésőbb a tudomásszerzés napját követő naptól mint kezdőnaptól számított 15. napon postára kell adni.

A kézbesítésre az Mt. 24.§-ában foglaltak az irányadóak.

A munkáltatói jogkörgyakorló a megállapított hátrányos jogkövetkezmény végrehajtását próbaidőre felfüggesztheti, illetve annak további végrehajtása alól a munkavállalót mentesítheti a KSz 74.§.-ában foglaltak szerint.

A munkáltatói jogkör gyakorlója a határozat közlését követő 30 nap elteltével köteles az érintett munkavállaló nyilatkozatát beszerezni arra nézve, hogy nyújtott-e be keresetet. Az érintett munkavállaló az általános együttműködési kötelezettségére tekintettel köteles nyilatkozatot tenni.

A hátrányos jogkövetkezmény abban az esetekben tekinthető jogerősnek és végrehajthatónak, ha

- a kereset benyújtására nyitva álló 30 napos határidő leteltét követően a munkavállaló nyilatkozott arról, hogy nem nyújtott be a határozattal szemben keresetet,
- a kereset benyújtására nyitva álló 30 napos határidő leteltét követően a munkavállaló nyilatkozatának hiányában az illetékes törvényszék végzésben igazolja, hogy a munkavállaló a határozatot keresetével nem támadta meg,
- a munkaügyi jogvita során a bíróság jogerősen döntött az alkalmazott hátrányos jogkövetkezmény hatályának (legalább részbeni) fenntartásáról.

A határozat jogerőre emelkedésének időpontját a végrehajtásra szolgáló iraton fel kell tüntetni. A jogerős határozat végrehajtásáról a munkáltatói jogkör gyakorlója – lehetőség szerint az eljáró vizsgálóbiztos útján – köteles gondoskodni.

A végrehajtás során biztosítani kell, hogy az érintett munkavállalót a döntésben, illetve ezzel összefüggésben, a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban foglaltakon túl egyéb hátrányos következmények ne érijék.

5. A KÁRTÉRÍTÉSRE VONATKOZÓ ELTÉRŐ SZABÁLYOK

5.1. A munkavállaló kártérítési felelőssége

A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

A kártérítésre vonatkozó anyagi jogi szabályokat a KSz 75. §-a tartalmazza.

A kártérítés alkalmazása során – a jogszerűség és megalapozottság érdekében – a munkáltatói jogkörgyakorló lehetőség szerint a vizsgálóbiztos bevonásával jár el.

A munkavállalói kártérítési felelősség megállapítására és érvényesítésére az alábbi szabályok alapján kerülhet sor.

5.2. A munkáltatói kárigény érvényesítése

A munkáltatói kárigény érvényesítésére abban az esetben kerülhet sor, ha a munkáltatói jogkör gyakorlója kétséget kizáróan megállapította a károkozás tényét, illetőleg a kárt okozó munkavállaló véttségét.

Tisztázni kell továbbá azt is, hogy nincs-e olyan jogszabályban nevesített körülmény, ami a kártérítési felelősség alkalmazását kizárja vagy korlátozza.

5.3. A kártérítési igény elévülése

A kártérítési igény 3 év alatt évül el. A bűncselekménnyel okozott kár megtérítésére irányuló igény 5 év, ha pedig a büntethetőség elévülési ideje hosszabb, ennek megfelelő idő alatt évül el.

A kártérítési igény elévülése a kár bekövetkezésének napjával veszi kezdetét.

5.4. A kár értékének meghatározása

Az okozott kár mértékét pontosan és bizonyítható módon, forintban kifejezett összegben kell megállapítani.

Amennyiben a kárérték pontosan nem állapítható meg, akkor a kár értékét bizonyítható kalkulációval kell megállapítani.

A munkáltató vétkes közrehatása kármegosztás alapjául szolgál. Ha a munkáltatói jogkör gyakorlója munkáltatói vétkes közrehatást vesz figyelembe, annak elbírálásánál mérlegelnie kell a munkavállaló és a munkáltató közrehatásának arányát, és a kárigény összegét ennek megfelelően kell meghatározni.

Nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

5.5. A kártérítési igény megállapítása, érvényesítése

A kártérítési felelősség megállapítása során meg kell állapítani – a KSz 75. §-ának megfelelően – az elkövetési módot is. Amennyiben ennek minősített esetéről van szó (pl. súlyos gondatlanság), kétséget kizáróan meg kell állapítani ezeket a minősítő tényeket és körülményeket.

Amennyiben a munkáltatói jogkör gyakorlója tényfeltáráó vizsgálat lefolytatását látja indokoltnak, erre vonatkozóan a 4.2. pontban meghatározottak szerint – ide nem értve az eljárási határidőre vonatkozó szabályokat – kell eljárni.

A kártérítési igény kapcsán lefolytatott tényfeltáráó vizsgálatról az eljáró vizsgálóbiztos külön írásbeli jelentést készít.

A munkáltatói jogkörgyakorló – az ügyben eljáró vizsgálóbiztos útján – felszólítja a munkavállalót az okozott kár önkéntes teljesítésére.

A kártérítési igény érvényesítése során kísérletet kell tenni egyezség megkötésére.

A felek között létrejött egyezsége írásbeli megállapodásba kell foglalni.

A megállapodásban rendelkezni kell a kár megfizetésének módjáról, az esetleges részletfizetések mértékéről is. Amennyiben a kár megfizetésére a munkavállaló munkabéréből történő levonással kerül majd sor, az egyezségnek tartalmaznia kell a munkavállaló hozzájárulását is arra vonatkozóan, hogy a kártérítés összegét munkabéréből levonhassák, továbbá, hogy lemond a jogorvoslat jogáról.

Ha a felek között egyezség bármely okból nem jön létre és a kár önkéntes teljesítéssel sem térül meg, a munkáltatói jogkör gyakorlója a kötelező legkisebb munkabér háromszorosát meg nem haladó kárigényét fizetési felszólítással is érvényesítheti.

A fizetési felszólításban a munkavállalóval közölni kell a kárigényt megalapozó tényeket és körülményeket, a megsértett rendelkezéseket, a kár összegét, a kiszámított kiszabható (érvényesíthető), illetve érvényesíteni kívánt kártérítési összeget.

A fizetési felszólítást meg kell indokolni. Ennek tartalmaznia kell, az elfogadott bizonyítékokat, a munkavállaló védekezését, valamint – különös tekintettel az érvényesíteni kívánt kárösszegre – a figyelembe vett körülményeket, a mérlegelésben, a méltányossági jogkör gyakorlásában szerepet játszó szempontokat, tényeket.

A kártérítési egyezség és a fizetési felszólítás előkészítése során – a jogszerűség és megalapozottság érdekében – a munkáltatói jogkörgyakorló lehetőség szerint a vizsgálóbiztos közreműködését veszi igénybe.

A kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) háromszorosát meghaladó összegű munkáltatói kárigényt bíróság előtt kell érvényesíteni, és ez esetben az ügy összes iratát a kárigény érvényesítése céljából – az erre történő határozott utalással – a Munkajog szervezet részére kell megküldeni.

5.6. A kártérítési igény végrehajtása

A munkáltatói jogkör gyakorlója fizetési felszólítás közlését követő 30 nap elteltével köteles az érintett munkavállalót nyilatkoztatni arra nézve, hogy nyújtott-e be keresetet. Az érintett munkavállaló az általános együttműködési kötelezettségére tekintettel köteles nyilatkozatot tenni.

A jogerőre emelkedés időpontját a végrehajtásra szolgáló iraton (fizetési felszólításon, egyezsége) fel kell tüntetni. A jogerős fizetési felszólítás, illetve a kártérítési egyezség végrehajtásáról a munkáltatói jogkör gyakorlója – lehetőség szerint az eljáró vizsgálóbiztos útján – köteles gondoskodni.

A munkáltatói kártérítési igény azon a napon válik végrehajthatóvá, amelyen

- az egyezséget írásba foglalták,
- a munkavállaló az önkéntes teljesítésre vonatkozó nyilatkozatát megtette,
- a fizetési felszólítással szembeni kereset benyújtására nyitva álló határidő úgy telt el, hogy a munkavállaló írásbeli nyilatkozata alapján a kereset benyújtására nem került sor,
- a bírósági határozat jogerőssé vált.

6. ÜGYVITELI RENDELKEZÉSEK

6.1. A jogkörgyakorló által vezetett nyilvántartásra vonatkozó szabályok

A hátrányos jogkövetkezményeket és a kártérítési ügyeket a munkáltatói jogkör gyakorlója – az egységes nyilvántartási rend érdekében lehetőség szerint az eljáró vizsgálóbiztos közreműködésével – köteles bevezetni „A hátrányos jogkövetkezmények és kártérítések” elnevezésű elkülönített nyilvántartásba. A nyilvántartásnak tartalmaznia kell:

- az ügy számát és típusát,
- a kapcsolódó ügyiratok nyilvántartó számát,
- az adott intézkedéssel érintett munkavállaló nevét, munkakörét, személyi törzsszámát és szervezeti egységét,
- a tényállás rövid leírását és az okozott kárt,
- az intézkedés alapjául szolgáló cselekmény elkövetésének és az arról való tudomásszerzésnek az időpontját
- a károkozó munkavállalóval szemben érvényesíthető kártérítés mértékét,
- a döntés, az egyezség, a fizetési felszólítás keltét,
- a kézbesítés módját és idejét,
- a jogorvoslati határozat számát, keltét és rendelkezését,
- a jogerőre emelkedés időpontját,
- a végrehajtásra vonatkozó adatokat,
- a megjegyzéseket.

A keletkezett ügyiratokat a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 99/A. § (1) bekezdés előírása alapján az öregségi nyugdíjkorhatár betöltésétől számított 5 évig kell megőrizni, azzal, hogy akik ezen időpontban még munkaviszonyban állnak a munkáltatóval, úgy esetükben a munkaviszony megszűnését követő 3 év elteltéig kell megőrizni.

6.2. Az integrált humánirányítási rendszerben (SAP) történő nyilvántartásra vonatkozó szabályok

A munkáltató jogkör gyakorlója a vizsgálóbiztos útján az illetékes humánpartnernek küldi meg a jogerős határozatot, aki intézkedik a Humán szolgáltatás tájékoztatásáról, illetve a SAP HR rendszerbe történő rögzítésről.

4. sz. melléklet
a MÁV-START Zrt. Kollektív Szerződéséhez

A MÁV-START Zrt. egyen-, forma- és munkaruházati juttatásának általános szabályai

A MÁV-START Zrt. egyen-, forma- és munkaruházati juttatásának általános szabályai

1. Jelen melléklet tartalmazza az egyen-, forma- és munkaruházati juttatásra jogosult munkaköröket, valamint az egyen-, forma- és munkaruházati ruhadarabokat az éves keret meghatározásával, amelyeket a munkavállaló az éves keret terhére megigényelhet. A jelen melléklet hatálybalépésével a Kollektív Szerződés Helyi Függelék ruha juttatása hatályát veszti valamennyi szervezeti egységnél. A Kollektív Szerződés Helyi Függelékei a jelen melléklet hatálybalépését követően ruhajuttatásról nem rendelkezhetnek.

A Bérruha szabályzat alá tartozó szervezetek és munkakörök ruházati juttatását a 11. számú melléklet, 4. számú melléklet vonatkozó munkaköri csoportja és a Munkavédelmi Szabályzat hármasa fedi le.

2. 2016. január 1-től a lábbeli kizárólag a III. és VI. munkakör csoportban része az egyen- és formaruha pontkeretnek. A többi munkakört érintően a lábbelit kizárólag a Munkavédelmi Szabályzat (a továbbiakban: MVSZ) tartalmazza.

3. Az egyen- és formaruházi ruhadarabokat a munkavállaló alapellátásként kapja és az éves keret terhére megigényelheti. A ruházati ellátásra jogosító munkakörbe kerülés esetén a munkavállalót teljes körű alapellátás illeti meg, az ezt követő évtől jogosult az éves keretpontoszámra.

4. A munkáltató a ruházati ellátást éves keret meghatározásával biztosítja, amely tárgyév január 1-től december 31-ig terjedő időszakra vonatkozik. Az éves keret a következő évi keret terhére legfeljebb 10%-kal túlléphető. A munkavállaló köteles felhasználni az éves pontkeretének minimum 50%-át, az éves keret legfeljebb 50%-a (ettől eltérő mérték az adott munkaköri csoportnál/munkakörnél jelezve) a következő évre átvihető.

5. Egyen- és formaruházi: a MÁV Csoport egységes arculatának kialakítása, valamint az utazó-közönséggel kapcsolatban álló vasúti szolgálatot ellátó munkavállalók megkülönböztethetősége érdekében (a KSZ 4. sz. mellékletének „A” részében felsorolt munkakörökben) rendszeresített és a szolgálati idő alatt kötelezően viselendő ruházat, illetve (a III. és VI. munkaköri csoportba tartozó munkakörökben) lábbeli.

Munkaruha: munkaruházatnak minősül a nagymértékű szennyeződésre, vagy nagyfokú elhasználódásra tekintettel adott ruha (és lábbeli).

Alapellátás: a KSZ 4. sz. melléklet alapján egyszeri ellátásként újfelveleles, illetve a ruhajuttatásra jogosító munkakört újonnan betöltő munkavállalónak kiszolgáltatott ruházat.

Pontérték: a KSZ 4. sz. mellékletében felsorolt ruhaféleségek pontoszámban meghatározott értéke.

Keretpontoszám: az az éves pontoszám, amelyet az adott munkakört betöltő munkavállaló – a vonatkozó külön utasításban szabályozott módon – az éves ruhaigény összeállításakor felhasználhat (január 1-től december 31-ig terjedő időszakra vonatkozik).

Keretpontoszám kiszámítása: egyes ruhadarabok pontoszámának és forgási sebességének a SZORZATA.

6. Az egyen-, forma- és munkaruházatra jogosult munkavállaló a munkavégzés során a munkaköri csoportban meghatározott, általa megigényelt és részére szabályszerűen átadott és átvett, az évszakknak, illetve időjárásnak megfelelő – az Arculati kézikönyv és a ruhakollekció cseréje esetén a részletszabályokat tartalmazó utasítás szerinti – ruhadarabokat köteles a szolgálat ellátása során viselni, amennyiben a munkáltató biztosítja a folyamatos ellátást, illetve ha a kiszolgálás elmaradás nem haladja meg az 1 évet.

A munkavállaló köteles az általa megigényelt ruházatot átvenni. Ha a munkavállaló neki felróható okból a kiértékelést követően nem veszi át a ruházatot, illetve nem viseli azt, valamint a ruházat cseréje méretkifogás esetén a munkavállalónak felróható okból szükséges, így munkakörének ellátása veszélybe kerül, a munkáltatói jogkörgyakorlója a Kollektív Szerződés 3. számú mellékletében foglaltak alapján eljárást kezdeményezhet.

Kizárja a munkavállaló e pont szerinti munkajogi felelősségét az, ha a munkavállaló esedékes ruházatának kiszolgáltatásában munkáltatói oldalon jelentkező ok miatt késedelem van.

7. Az egyen-, forma- és munkaruha ellátásban részesülő munkavállaló a munkakörére kötelezően előírt ruhadarabokon túl egyéb – az Arculati kézikönyvben szereplő – kiegészítőt is igényelhet a fel nem használt pontjaiból:

Kódszám	Megnevezés	Pontérték
99121	Férfi nyakkendő	11
90200	Női kendő	9
98303	Téli sál	12
98304	Téli kötött kesztyű	6
93430	Hosszú pamut alsónadrág	15
98372	Férfi rövid ujjú póló gallérral (kék)	15
98392	Női rövid ujjú póló gallérral (kék)	14

Az egyen-, forma- és munkaruha ellátásban részesülő munkavállaló a munkakörére kötelezően előírt ruhadarabokon túl a fel nem használt pontjaiból az alábbi kiegészítőt is igényelheti (maximum 1 db/év):

Kódszám	Megnevezés	Pontérték
99442	Hátizsák	63

A szolgálati feladatok ellátásához biztosított Tábla PC tartozéka a 99442 kódszámú Hátizsák, így nem a Kollektív Szerződés keretében kerül biztosításra.

8. A munkavállaló éves kerete terhére választott igénye abban a negyedévben kerül kiszolgálásra, amikor ezen mellékletben felsorolt munkakörbe besorolásra kerül.

9. A ruházati ellátásra jogosító munkakörbe kerülés esetén a munkavállalót az előző munkaköréhez tartozó alapellátástól eltérő ruházati alapellátás teljes körűen illeti meg (jelen melléklet táblázatai szerint). Az első ellátás alkalmával az évszakknak megfelelő ellátást kell biztosítani, amely évszakváltáskor (április 30., szeptember 30.) kiegészül az alapellátás további elemeivel.

Az alapellátást követő évben a munkavállaló pontkerete attól függően változik, hogy a ruházati ellátásra való jogosultsága melyik negyedévben kezdődött.

Ennek megfelelően, ha a ruházati ellátásra való jogosultság:

- I. negyedévben történt, úgy a munkavállalót megilleti az éves pontkeret 100%-a,
- II. negyedévben történt, úgy a munkavállalót megilleti az éves pontkeret 75%-a,
- III. negyedévben történt, úgy a munkavállalót megilleti az éves pontkeret 50%-a,
- IV. negyedévben történt, úgy a munkavállalót megilleti az éves pontkeret 25%-a.

Az alapellátást követő évben járó pontkeretét teljes egészében átviheti a következő évre

a) az alacsonyabb éves pontkeretre való tekintettel az I. munkaköri csoportba tartozó munkavállaló, valamint

b) a III. vagy IV. negyedévben ruházati jogosultságot szerzett munkavállaló.

10. A munkavállaló jogosult eldönteni, hogy az adott évben részére járó keretet milyen, a munkaköri csoportjában meghatározott ruhadarabok igénylésére fordítja, azonban felelős azért, hogy a munkakörhöz rendelt alapellátásban rögzített ruhadarabokkal rendelkezzen, azt a munkahelyén történő munkavégzésre használja. A munkavállaló felelős azért, hogy a szolgálatban megjelenése mindenkor tiszta és ápoltság legyen. Egy típusú ruhadarabot legfeljebb az alapellátás szerinti járandóság kétszerese igényelhető évente, alapellátást nem képező ruhadarabokból, valamint kiegészítőkből a munkavállaló 2 db-ot igényelhet évente (kivéve, ha további korlátozás alacsonyabb szintet határoz meg /pl. hátizsák/).

11. Két vagy több munkakör ellátása esetén a munkavállaló részére a nagyobb mértékű keretet kell biztosítani, ha az abban a munkakörben eltöltött ideje több, mint 1/4-e a teljes havi munkaidőnek.

12. A munkavállaló a következő évi megrendelését a tárgyévét megelőző év március 31-ig köteles leadni. A nyilatkozatát a Munkáltató kezdeményezi és szervezi, a Munkavállaló pedig köteles az adatlapot kitölteni. Ennek elmaradása esetén a munkáltatói jogkörgyakorló köteles eljárni a munkavállaló felé az igények leadása érdekében. Ebben az esetben a munkáltatói jogkörgyakorló a KSZ 3. sz. mellékletében (A hátrányos jogkövetkezmények és a munkavállalói kártérítési felelősség érvényesítésének rendje) foglaltak alapján eljárást kezdeményezhet a munkavállalóval szemben.

13. Megrendeléskor az igényelt ruhadarabok megnevezése és kódszáma mellett a szükséges méretet is meg kell adni. A munkavállaló csak saját méretének megfelelő ruhadarab rendelésére jogosult.

14. Azon munkavállalók részére, akiknek mérettáblázatba be nem sorolható, különleges méretű ruha szükséges, méretvételi lapot kell átadni.

15. A munkavállaló az igényjogosultság negyedévet megelőzően legalább 90 nappal a méretre vonatkozó módosítással élhet, illetve új munkakörbe kerülése esetén kiegészítheti megrendelését.

16. Ha a munkavállalónak fel nem róható okból a ruházat átvétele, pótlása, cseréje, garanciális ügyeinek intézése, vagy bármilyen a ruházati ellátással összefüggő ok a munkavállaló személyes utánajárását igényli, a munkáltatóval történő előzetes egyeztetést követően az erre fordított időt munkaidőként kell elszámolni.

17. Amennyiben a munkavállaló az általa megigényelt méretű és minőségileg hibátlan ruhadarabokat nem veszi át, akkor két tanú jelenlétében jegyzőkönyvet kell felvenni ennek tényéről a későbbi jogtalan követelések megelőzése érdekében.

18. Az átvétel helyén a munkáltató helyiséget biztosít a ruházatot tartalmazó csomagok átadásához, átvételéhez.

19. A ruházat elvesztését, megrongálódását – amennyiben a ruhadarab pótlása szükségszerű – a munkavállaló köteles a szolgálati felettesének azonnal jelenteni, arról jegyzőkönyvet kell felvenni.

20. A munkavállaló a ruházat (beleértve a lábbelik) átvételét követően, amennyiben az igényléstől eltérő fajtájú vagy méretű ruházatot kapott, illetve mérethibás, minőségileg kifogásolható a ruházat, a „Reklamációs adatlap” kitöltésével reklamációval élhet. Az így kifogásolt ruházat eljuttatása a MÁV Szolgáltató Központ Zrt. területileg illetékes ruharaktár részére, majd pedig a cserélt ruhadarab visszajuttatása a munkavállaló részére az eredeti

igénnyelssel megegyező formában történik, a munkavállaló szolgálati helyéről kerül elszállításra, illetve oda kerül kiszállításra.

21. Garanciális időn belüli panasz esetén a ruhaügyintézői feladatokkal megbízott munkatárs soron kívül intézkedik a munkavállaló részére új ruhadarab igényléséről. A garanciális idő ruházat esetében 6 hónap. Amennyiben gyári mérethibás a ruhadarab, az minőségi kifogásnak minősül. A ruhaügyintézői feladatokkal megbízott munkatárs nevét és elérhetőségét a munkáltatói jogkörgyakorló évente a helyben szokásos módon a munkavállalók tudomására hozza.

22. A munkavállaló által átvett ruházat tisztítása és karbantartása a munkavállaló kötelessége.

23. A munkavállaló által átvett ruházat a MÁV-START Zrt. tulajdonát képezi:

- munkaruházat esetében az átvételtől számított 1 évig,*
- egyen- és formaruházat esetében az átvétel évét követő év végéig.*

A fenti időintervallumok leteltével a ruházat a munkavállaló tulajdonába megy át. Amennyiben a munkavállaló a fenti időtartamokon belül más munkakörbe kerül, majd ismételten az eredeti munkakörébe helyezik, új alapellátás nem illeti meg.

24. Munkaviszony megszüntetés vagy megszűnés esetén (beleértve a nyugdíjazás esetét is) a fel nem használt pontszámok elvesznek, a munkavállaló megtarthatja a már átvett ruházatot.

25. Az 1 évet meghaladó folyamatos, megszakítás nélküli távollét (betegség /munkabaleset kivételével/, GYES, GYED, fizetés nélküli szabadság) időtartamával a munkavállaló pontszámát arányosan csökkenteni kell.

26. Egyebekben az egyen-, forma- és munkaruha igénylés, beszerzés, kiosztás, elszámolás rendjét a mindenkor hatályos utasítás tartalmazza. A MÁV-START Zrt. arculati elemeivel rendelkező ruhadarabok viselése során – függetlenül azok tulajdonosától – a munkavállalóknak az Etikai Kódexben megfogalmazott általános előírásoknak megfelelő viselkedési szabályokat be kell tartaniuk.

27. Az egyen- és formaruha jogosultságokat az „A” rész I. – VII. számú munkaköri csoportjai, a munkaruha ellátást a „B” rész VIII.- XIII. számú munkaköri csoport táblázatai tartalmazzák.

28. Amennyiben a munkaköri csoportokra vonatkozó táblázatokban az egyes termékeknél nem szerepel darabszám, akkor az adott ruházati termékből 1 db-ra jogosult a munkavállaló.

29. A MÁV-START Zrt. Munkavédelmi Szabályzatának hatályba léptetése, módosítása, hatályon kívül helyezése csak a Kollektív Szerződést aláíró szakszervezetek egyetértésével történhet.

EGYEN-, FORMARUHA KOLLEKCIÓ - FÉRFI		
Kódszám	Termék megnevezése	Pontérték
99134	Férfi télikabát	114
99151	Férfi átmeneti kabát	97
99240	Férfi esőköpeny	39
99168	Férfi zakó	89
99192	Férfi szövet mellény	49
99218	Férfi nadrág	44
99230	Férfi téli nadrág	48
99129	Férfi hosszú ujjú ing, fehér	22
99125	Férfi rövid ujjú ing, fehér	20
98360	Férfi kötött pulóver	19
98364	Férfi kötött mellény	16
99121	Férfi nyakkendő	11
97993	Férfi száras cipő, téli *	32
98093	Férfi félcipő, nyári *	28
98098	Férfi félcipő, átmeneti *	28

* 2016. 01.01-től MSZ EN ISO 20347 megfeleléség

EGYEN-, FORMARUHA KOLLEKCIÓ - NŐI		
Kódszám	Termék megnevezése	Pontérték
99300	Női télikabát	114
99318	Női átmeneti kabát	97
99421	Női esőköpeny	39
99336	Női blézer	89
99365	Női szövet mellény	49
99402	Női nadrág	44
99411	Női téli nadrág	48
99392	Szoknya	44
99030	Női hosszú ujjú blúz, fehér	22
99025	Női rövid ujjú blúz, fehér	20
98380	Női kötött pulóver	19
98384	Női kötött gombos mellény	16
90200	Női kendő	9
98193	Női száras cipő, téli *	32
98290	Női félcipő, nyári, emelt sarok *	28
98293	Női félcipő, nyári, lapos sarok *	27
98295	Női félcipő, átmeneti, emelt sarok *	28
98298	Női félcipő, átmeneti, lapos sarok *	27

* 2016. 01.01-től MSZ EN ISO 20347 megfeleléség

KIEGÉSZÍTŐK		
Kódszám	Termék megnevezése	Pontérték
98303	Téli sál	12
98304	Téli kötött kesztyű	6
99442	Hátizsák	63
99118	Kék tányérsapka	39
98366	Férfi hosszú ujjú póló (sötétkék)	30
98368	Férfi hosszú ujjú póló	21
98372	Férfi rövid ujjú póló gallérral (kék)	15
98373	Férfi rövid ujjú póló gallérral (fehér)	15
98376	Férfi rövid ujjú póló (kék)	10
98386	Női hosszú ujjú póló (sötétkék)	30
98388	Női hosszú ujjú póló	21
98392	Női rövid ujjú póló gallérral (kék)	14
98393	Női rövid ujjú póló gallérral (fehér)	14
97014	Férfi munkaköpeny színes	20
97004	Férfi munkaköpeny fehér	20
97034	Női munkaköpeny színes	18
97024	Női munkaköpeny fehér	16
97063	Surranó	39
96934	Munkáskabát	17
96914	Zimankó	33
96944	Munkásnadrág	16
96954	Dzsekis felső	17
96964	Melles nadrág	16
97055	Nyári munkasapka	5
97045	Téliésített munkasapka	9

EGYENRUHA JELLEGŰ		
Kódszám	Termék megnevezése	Pontérték
99122	<i>Férfi farmerdzseki</i>	53
99020	<i>Női farmerdzseki</i>	53
91229	<i>Férfi farmernadrág</i>	47
99021	<i>Női farmernadrág</i>	47
99124	<i>Férfi farmer térdnadrág</i>	34
99023	<i>Női farmer térdnadrág</i>	34
93400	<i>Férfi téli dzseki</i>	34
93405	<i>Férfi dzseki, vászon</i>	21
93410	<i>Férfi nadrág, vászon</i>	17
93490	<i>Férfi vászon nadrág (lecipzározható szár)</i>	18
93415	<i>Férfi mellény, vászon</i>	15
93420	<i>Férfi melles nadrág</i>	25
93430	<i>Hosszú pamut alsónadrág</i>	15
93440	<i>Női téli dzseki</i>	34
93445	<i>Női dzseki, vászon</i>	21
93450	<i>Női nadrág, vászon</i>	13
93455	<i>Női mellény, vászon</i>	12
93460	<i>Női melles nadrág</i>	24
93480	<i>Kék téliesített sapka</i>	36
93485	<i>Kék vászon sapka</i>	36

**„A” rész: Egyen-, formaruházati juttatásra jogosult munkakörök,
munkaköri csoportok, kódszám, éves keret**

I. számú munkaköri csoport:

Munkakör	FEOR szám	Munkakör	FEOR szám
Szolgáltatás-értékesítő szakelőadó	36220004	Forgalmi koordinátor I. (B.fenyves)	31610012
Értékesítési szakértő I.	25330008	Számadó pénztáros	41230002
Értékesítési szakértő II.	25330009	Pénztárfőnök	25330004
Ügyfélszolgálati koordinátor	29100421	Pénztárellenőr	36110010
Ügyfélszolgálati szakértő I.	29100422		
Ügyfélszolgálati szakértő II.	29100423		
Diszpécser	31610006		

Ruhadarab neve	Férfi		Női	
	Téli	Nyári	Téli	Nyári
Esőköpeny	99240		99421	
3 db ing / blúz, hosszú ujjú	99129		99030	
Nyakkendő / Kendő	99121		90200	

Megjegyzés:

A KSZ 4. számú melléklet 6. pontjától eltérően az I. számú munkaköri csoportban felsorolt munkakörök munkavállalói nem kötelesek állandóan az itt feltüntetett ruhadarabokban munkát végezni, csak azon esetekben, amikor részükre a munkáltatói jogkörgyakorlójuk vagy a szakmai vezetőjük azt írásban előírja.

- Az éves keret teljes mértékben átvihető a következő évre.

Éves keret	Férfi	Nő
		37

II. számú munkaköri csoport:

Munkakör	FEOR szám
Belföldi személypénztáros	42290001
Utánfizetési pénztáros *	41230003
Nemzetközi személypénztáros	42290003
VIP pénztáros	42290005
Számadó és jegypénztáros	42290004
Ügyfélszolgálati szakelődó (TSZVI)	36390002
Ügyfélkapcsolati szakelődó (TSZVI)	42240001
Személyszállítási előadó (tanuló Pénzt)**	41900020

Ruhadarab neve	Férfi		Női	
	Téli	Nyári	Téli	Nyári
2 db zakó / 2 db blézer	99168		99336	
Kötött mellény	98364		98384	
Szövet mellény		99192		99365
Nadrág / Szoknya	99230	99218	99411	99402 / 99392
Kötött pulóver	98360		98380	
3 db rövid ujjú ing / blúz		99125		99025
3 db hosszú ujjú ing / blúz	99129		99030	
Nyakkendő / Kendő	99121		90200	
Cipő átmeneti ***		98098		98295 98298
Cipő ***	97993	98093	98193	98290 98293

Megjegyzés:

- * Csak azon utánfizetési pénztárosok, akik személypénztárosi tevékenységet is végeznek. Nevezett munkavállalókat az éves pontkeret arányos része illeti meg annak alapján, hogy munkaidejük mekkora százalékában végzik a személypénztárosi tevékenységet.
- ** Kizárólag a méretfelmérésre és a megrendelésre kerülne sor az oktatás ideje alatt.
- *** A lábbeli nem képezi az alapellátás részét. Választási lehetőséget biztosít (nem kötelező viselet!)
Igénylés 2020. évtől.

Éves keret	Férfi	Nő
	173	171

III. számú munkaköri csoport:

Munkakör	FEOR szám	Munkakör	FEOR szám
Szolgáltatásellenőr*	31900001	Vezető jegyvizsgáló (belföldi)***	52310003
Szolgáltatásfelügyeleti szakértő*	21390029	Vezető jegyvizsgáló (nemzetközi)***	52310004
Vizsgáló főkalauz	52310005	Jegyvizsgáló (belföldi)***	52310001
Fedélzeti jegyellenőr	52310008	Jegyvizsgáló (nemzetközi)***	52310002
Személyszállítási ügyeletes	31610002	Forgalmi szolgálatteltevő (B.fenyves)***	84120003
Személyszállítási előadó (tanuló JV)**	41900019		
Táblázó, kocsitáblázó	92390003		
Tram-Train ellenőr ****	52310011		
Tram-Train ügyeletes	31610029		

Ruhadarab neve	Férfi		Női	
	Téli	Nyári	Téli	Nyári
Télikabát	99134		99300	
Átmeneti kabát	99151		99318	
Esőköpeny	99240		99421	
2 db zakó / 2 db blézer	99168		99336	
Mellény: kötött/szövet, Kötött pulóver	98364 98360	99192	98384 98380	99365
Nadrág / szoknya	99230	99218	99411	99402 99392
3 db rövid ujjú ing/blúz		99125		99025
3 db hosszú ujjú ing/blúz	99129		99030	
rövid ujjú póló gallérral (fehér)***		98373		98393
Nyakkendő / kendő	99121		90200	
Sapka	99118		99118	
Cipő átmeneti		98098		98295 98298

Cipő	97993	98093	98193	98290 98293
Hátizsák	99442		99442	

Megjegyzés:

- Az egy ruhadarabhoz tartozó esetleges több kódszám választási lehetőséget jelent.
- Hátizsák biztosítása nem a Kollektív Szerződés keretén belül történik (Jegyvizsgálók és a Fedélzeti jegyellenőr vonatkozásában)
- * Az alapellátás csak télikabát kivehető bélessel, esőköpeny, cipő (átmeneti); az éves keret teljes mértékben átvihető a következő évre.
- ** Kizárólag a méretfelmérésre és a megrendelésre kerülne sor az oktatás ideje alatt.
- *** A rövid ujjú póló gallérral nem képezi az alapellátás részét. A kiemelt vonatokon (pl. IC, EC, EuroNight, RailJet, stb) nem viselhető! Igénylés 2020. évtől.
- ****A Tram-Train ellenőr esetében a hátizsák nem az alapellátás része.

	Férfi	Nő
Éves keret	305	290
Éves keret*	66	66

IV. számú munkaköri csoport:

Munkakör	FEOR szám	Munkakör	FEOR szám
Általános segédmunkás*	92390002	Kocsivizsgáló***	73310002
Vontatási reszortos**	21390033	Ágyazó	91120010
Mozdonyfelvigyázó	31610026		

Ruhadarab neve	Férfi		Női	
	Téli	Nyári	Téli	Nyári
Téli dzseki / Zimankó	93400 / 96914		93440 / 96914	
Esőköpeny	99240		99421	
2 db nadrág (vászon/melles)		93410 93420		93450 93460
Férfi vászon nadrág (lecipzározható szár)***		93490		93490
2 db hosszú pamut alsónadrág	93430		93430	
Dzseki, vászon		93405		93445
3 db póló rövid ujjú		98372 98376		98392
3 db póló hosszú ujjú	98366 98368		98386 98388	
Sapka	93480	93485	93480	93485

Megjegyzés:

- Az éves keret terhére 1 db munkásöltöny igényelhető, amelynek pontértéke 33.
- Az egy ruhadarabhoz tartozó esetleges több kódszám választási lehetőséget jelent.
- * Kizárólag a Budapesti Területi Személyszállítási és Vontatási Igazgatóság munkavállalóira vonatkozik.
- ** Vontatási reszortos munkakörhöz nem jár a hosszú pamut alsónadrág; Téli dzseki helyett vászon dzseki jár.
- *** Lecipzározható szárú nadrág kocsivizsgálók által választható/viselhető az iránymutató munkavédelmi szabályoknak megfelelően. Igénylés 2020. évtől.

Éves keret	Férfi	Nő
	185	188
	149 (Vontatási reszortos)	146 (Vontatási reszortos)

V. számú munkaköri csoport:

Munkakör **FEOR szám**
Utaskísérő 52310006

Ruhadarab neve	Férfi		Női	
	Téli	Nyári	Téli	Nyári
Télikabát	99134		99300	
2 db zakó / 2 db blézer	99168		99336	
Mellény kötött/szövet	98364	99192	98384	99365
Kötött pulóver	98360		98380	
Nadrág /szoknya	99230	99218	99411	99402 99392
3 db rövid ujjú ing /blúz		99125		99025
3 db hosszú ujjú ing / blúz	99129		99030	
Nyakkendő / kendő	99121		90200	
Munkaköpeny (színes)	97014		97034	
Cipő átmeneti		98098		98298
Cipő	97993	98093	98193	98293

Megjegyzés:

- Az egy ruhadarabhoz tartozó esetleges több kódszám választási lehetőséget jelent.

Éves keret	Férfi	Nő
		361

VI. számú munkaköri csoport:

Munkakör	FEOR szám	Munkakör	FEOR szám
Mozdonyvezető	84110001	Motorvonat-vezető	84110004
Mozdonyvezető gyakornok	84110002	Motorvonat-vezető gyakornok	84110003
FLIRT motorvonat-vezető	84110005	Egyéb vasúti járművezető	84190001
FLIRT motorvonat-vezető gyakornok	84110006	Gépészeti vonalellenőr	31160001

Ruhadarab neve	Férfi		Női	
	Téli	Nyári	Téli	Nyári
Télikabát	99134		99300	
Esőköpeny	99240		99421	
Kötött mellény / Kötött pulóver	98364 98360		98384 98380	
2 db farmernadrág	91229		99021	
Farmer térdnadrág		99124		99023
2 db farmerdzseki	99122		99020	
2 db rövid ujjú póló		98372 98376		98392
2 db hosszú ujjú póló	98366 98368		98386 98388	
Hosszú ujjú ing / blúz	99129		99030	
Rövid ujjú ing / blúz		99125		99025
Nyakkendő/Kendő	99121		90200	
Cipő átmeneti		98098		98298
Cipő	97993	98093	98193	98293
Hosszú pamut alsónadrág	93430		93430	
Sapka	93480	93485	93480	93485

Megjegyzés:

- Az egy ruhadarabhoz tartozó esetleges több kódszám választási lehetőséget jelent.
- Téli cipő helyett surranó igényelhető.
- Az éves keret terhére 1 db munkásöltöny igényelhető, amelynek pontértéke 33.

Éves keret	Férfi	Nő
		294

VII. számú munkaköri csoport:

Munkakör **FEOR szám**
Felszolgáló-szakács 51340002

Ruhadarab neve	Férfi		Női	
	Téli	Nyári	Téli	Nyári
Szövet mellény		99192		99365
Nadrág	99230	99218	99411	99402
3 db hosszú ujjú ing/blúz, fehér	99129		99030	
3 db rövid ujjú ing /blúz		99125		99025
Nyakkendő/Kendő	99121		90200	
2 db zakó / blézer	99168		99336	
Szakácskabát*		97397		97397
Szakácsnadrág*		97396		97395
3 db rövid ujjú póló*		97399		97399
Kötény (PU bevonatú)*	73996		73996	
Szakácssapka*	73976		73976	
Kötény (felszolgáló melles kötény férfi / V nyakú női)*	73997		73998	
Cipő átmeneti		98098		98298
Cipő	97993	98093	98193	98293
Éves keret	Férfi		Nő	
	268		268	

*A munkaköri csoportba tartozó munkaruhák beszerzése - azok egyedi, speciális jellege miatt - a munkáltatói jogkörgyakorló közvetlen feladata, hatásköre.

**„B” rész: Munkaruházati juttatásra jogosult munkakörök
Munkaköri csoportok, kódszám, éves keret**

VIII/A. számú munkaköri csoport:

Munkakör	FEOR szám
Raktárkezelő	92230005
Raktározási előadó	41310003

Ruhadarab neve	Férfi		Női	
	Téli	Nyári	Téli	Nyári
Téli dzseki / Zimankó	93400/96914		93440/96914	
Munkaköpeny színes		97014		97034
2 db rövid ujjú póló		98372		98392

A fenti táblázat az alapellátás részeit sorolja fel újjfelvétel vagy munkakörváltás esetén.

Megjegyzés:

- A fenti ruha juttatás kizárólag a Műszaki Igazgatóság munkavállalóira vonatkozik
- Az egy ruhadarabhoz tartozó esetleges több kódszám választási lehetőséget jelent.
- Raktárkezelő számára a téli/nyári kabátot az MVSZ biztosítja.
- Raktározási előadó számára a nyári kabátot az MVSZ biztosítja.

Éves keret	Férfi	Nő
	45	45
Éves keret téli kabáttal	62	62

VIII/B. számú munkaköri csoport:

Munkakör	FEOR szám
Raktárgazdálkodási koordinátor	29100496

Ruhadarab neve	Férfi		Női	
	Téli	Nyári	Téli	Nyári
Téli dzseki / Zimankó; Dzseki	93400/96914	93405	93440/96914	93445
Munkaköpeny színes		97014		97034
2 db rövid ujjú póló		98372		98392

A fenti táblázat az alapellátás részeit sorolja fel újjfelvétel vagy munkakörváltás esetén.

Megjegyzés:

- A fenti ruha juttatás kizárólag a Műszaki Igazgatóság munkavállalóira vonatkozik
- Az egy ruhadarabhoz tartozó esetleges több kódszám választási lehetőséget jelent.

Éves keret	Férfi	Nő
	79	83

IX. számú munkaköri csoport:

Munkakör **FEOR szám**
Könnyűgépező 83290007

Ruhadarab neve	Férfi	
	Téli	Nyári
Munkáskabát / Dzseki		96934/93405
Munkásnadrág / Melles nadrág		96944/96964
2 db rövid ujjú póló		98372
2 db hosszú ujjú póló	98366	

A fenti táblázat az alapellátás részeit sorolja fel újfelvétel vagy munkakörváltás esetén.

Megjegyzés:

- A fenti ruha juttatás kizárólag a Műszaki Igazgatóság munkavállalóira vonatkozik
- Téli kabátra nem jogosult (az MVSZ biztosítja).
- Az egy ruhadarabhoz tartozó esetleges több kódszám választási lehetőséget jelent.

Éves keret	Férfi
	75

X/A. számú munkaköri csoport:

Munkakör **FEOR szám**
Raktárvezető 31610007

Ruhadarab neve	Férfi		Női	
	Téli	Nyári	Téli	Nyári
Téli dzseki / Zimankó; Dzseki	93400/96914	93405	93440/96914	93445
Munkaköpeny színes		97014		97034
Munkásnadrág / Melles nadrág		96944/96964		96944/96964
2 db rövid ujjú póló		98372 98376		98392
2 db hosszú ujjú póló	98366 98368		98386 98388	
Hosszú pamut alsó	93430		93430	
Kesztyű	98304		98304	
Sapka	97045	97055	97045	97055

A fenti táblázat az alapellátás részeit sorolja fel újfelvétel vagy munkakörváltás esetén.

Megjegyzés:

- A fenti ruha juttatás kizárólag az Utasellátó Igazgatóság, szervezeti egység munkavállalóira alkalmazható.
- Az egy ruhadarabhoz tartozó esetleges több kódszám választási lehetőséget jelent.

Éves keret	Férfi	Nő
	151	155

X/B. számú munkaköri csoport:

Munkakör **FEOR szám**

Targoncavezető 84250001

Ruhadarab neve	Férfi		Női	
	Téli	Nyári	Téli	Nyári
Munkaköpeny színes		97014		97034
2 db rövid ujjú póló		98372 98376		98392
2 db hosszú ujjú póló	98366 98368		98386 98388	
Sapka	97045	97055	97045	97055

A fenti táblázat az alapellátás részeit sorolja fel újfelvétel vagy munkakörváltás esetén.

Megjegyzés:

- A fenti ruha juttatás kizárólag az Utasellátó Igazgatóság, szervezeti egység munkavállalóira alkalmazható
- Általános segédmunkás munkakörben dolgozók számára téli/nyári kabátot, nadrágot, kesztyűt és sapkát az MVSZ biztosítja.
- Targoncavezető munkakörben dolgozók számára téli/nyári kabátot, nadrágot és kesztyűt az MVSZ biztosítja.
 - Sapka csak Targoncavezető munkakörben dolgozók részére igényelhető.
 - Az egy ruhadarabhoz tartozó esetleges több kódszám választási lehetőséget jelent.

Éves keret	Férfi	Nő
	77	77
Éves keret sapkával	85	85

X/C. számú munkaköri csoport:

Munkakör **FEOR szám**

Raktáros 41320001

Ruhadarab neve	Férfi		Női	
	Téli	Nyári	Téli	Nyári
Téli dzseki / Zimankó	93400/96914		93440/96914	
Munkaköpeny színes		97014		97034
2 db rövid ujjú póló		98372 98376		98392
2 db hosszú ujjú póló	98366 98368		98386 98388	

Hosszú pamut alsó	93430		93430	
Kesztyű	98304		98304	
Sapka	97045	97055	97045	97055

A fenti táblázat az alapellátás részeit sorolja fel újfelvétel vagy munkakörváltás esetén.

Megjegyzés:

- A fenti ruha juttatás kizárólag az Utasellátó Igazgatóság, szervezeti egység munkavállalóira alkalmazható.
- Raktáros munkakörben dolgozók számára nyári kabátot és nyári nadrágot az MVSZ biztosítja.
- Az egy ruhadarabhoz tartozó esetleges több kódszám választási lehetőséget jelent.

Éves keret	Férfi	Nő
	123	123

XI. számú munkaköri csoport:

Munkakör

Balesetvizsgálói tevékenységet ellátó munkavállaló

Ruhadarab neve	Férfi		Női	
	Téli	Nyári	Téli	Nyári
Téli dzseki / Zimankó; Munkáskabát	93400/96914	96934	93440/96914	93445
Munkásnadrág / Melles nadrág		96944/96964		96944/96964
2 db rövid ujjú póló		98372 98376		98392
2 db hosszú ujjú póló	98366 98368		98386 98388	
Hosszú pamut alsónadrág	93430		93430	

A fenti táblázat az alapellátás részeit sorolja fel újfelvétel vagy munkakörváltás esetén.

Megjegyzés:

- Az egy ruhadarabhoz tartozó esetleges több kódszám választási lehetőséget jelent.
- Bármilyen FEOR számú munkakörben előfordulhat, a balesetvizsgálói tevékenységre külön kijelölés történik.
- Amennyiben az MVSZ nem biztosítja a téli kabátot és a hosszú pamut alsónadrágot, abban az esetben jelen melléklet szerint kell a ruhát kiosztani.

Éves keret	Férfi	Nő
	107	117

XII. számú munkaköri csoport:

Munkakör	FEOR szám	Munkakör	FEOR szám
Gépészeti diszpécser	31610015	Balesetelhárító járműszerelő II.	73310006
Jármű reszortos	21180016	Betanított féktechnikai lakatos	73210010
Művezető I.	31610016	Féktechnikai lakatos	73210004
Műszaki művezető	31610009	Járműszerelő I.	73310011
Részlegvezető	21180032	Járműszerelő II.	73310008
Tisztítási átvevő I.	41900013	Járműszerelő III.	73310016
Tisztítási átvevő II.	41900014	Járműszerelő IV.	73310018
Akkumulátor kihordó, telepkezelő	73410014	Mechanikai műszerész	73340002
Általános betanított munkás	92390001	Padló alatti kerékesztergályos	73230006
Általános karbantartó I.	75290006	Telepi rendező, váltókezelő	84120005
Általános karbantartó II.	75290004	Külsős mozdonyfelvigyázó	84120001
Általános karbantartó III.	75290009	Vegyvi elhárító járműszerelő	73310010
Járműszerelő betanított munkás	73310017		
Balesetelhárító járműszerelő I.	73310013		

Ruhadarab neve	Férfi		Női	
	Téli	Nyári	Téli	Nyári
Hosszú pamut alsónadrág*	93430		93430	
Munkássapka	97045*	97055	97045*	97055
2 db hosszú ujjú póló	98368		98388	

A fenti táblázat az alapellátás részeit sorolja fel újfelvevétel vagy munkakörváltás esetén.

Megjegyzés:

- A fenti ruha juttatás kizárólag a Járműbiztosítási Igazgatóság munkavállalóira vonatkozik
- * Kizárólag a munkáltatói jogkör gyakorló döntése alapján járhat az egyes munkaköröket betöltő munkavállalók részére a fenti ruha ellátás

Éves keret	Férfi	Nő
		76

XIII. számú munkaköri csoport:

Munkakör	FEOR szám	Munkakör	FEOR szám
Asszisztens	41110006	Telephelyvezető	13210039
Munkaidő-beosztás készítő	31610022	Területi személyszállítási főirányító	31610003
Személyzetbiztosítási vezető	21340016	Területi vontatási főirányító	31610023
Hálózati HAVARIA irányító	31610011	Hálózati személyszállítási és vontatási főirányító	21340014
Kiemelt vonat főirányító	21340015		
Anyag és eszközgazdálkodási koordinátor	29100479		
Anyag- és eszközgazdálkodási szakelőadó	36230049		
Laboráns*	79190001		

Ruhadarab neve	Férfi	Női
Munkaköpeny színes	97014	97034
Munkaköpeny fehér	97004	97024

A fenti táblázat az alapellátás részeit sorolja fel újfelvevétel vagy munkakörváltás esetén.

Megjegyzés:

- *Laboráns kizárólag fehér munkaköpenyre jogosult.

- Kizárólag a munkáltatói jogkör gyakorló döntése alapján járhat az egyes munkaköröket betöltő munkavállalók részére a fenti ruha ellátás.

	Férfi	Nő
Éves keret (munkaköpeny színes)	30	24
Éves keret (munkaköpeny fehér)	20	16

XIV. számú munkaköri csoport:

Munkakör	FEOR szám
Személyzetirányító	31610028

Ruhadarab neve	Férfi		Női	
	Téli	Nyári	Téli	Nyári
2 db rövid ujjú póló		98372		98392

A fenti táblázat az alapellátás részeit sorolja fel újfelvétel vagy munkakörváltás esetén.

Éves keret	Férfi	Nő
		30

XV. számú munkaköri csoport:

Munkakör	FEOR szám	Munkakör	FEOR szám
Jármű és gyártmány átvételi koordinátor*	21180014	Műszaki átvevő II.*	21180012
Minőségellenőrzési előadó II.**	31350003	Vegyésztchnológus I.*	31150004
Minőségellenőrzési szakértő II.*	21370006	Vegyésztchnológus II.*	21170002
Műszaki átvevő I.*	31160002	Átvétel és minőség-ellenőrzési vezető*	13210043

Ruhadarab neve	Férfi		Női	
	Téli	Nyári	Téli	Nyári
1 db nadrág (munkás/melles)*		96944 96964		96944 96964
1 db Dzssekis felső*		96954		96954
2 db póló rövid ujjú		98372		98392
2 db póló hosszú ujjú	98368		98388	
2 db köpeny**		97014		97034

Megjegyzés:

- Kizárólag a Átvétel és Minőség-ellenőrzés Bp. - Istvántelek (S95360) munkavállalóira és az egység vezetőjére (S95364) vonatkozik.
- Rövid- és hosszú ujjú pólót a felsorolt munkakörök mindegyikére vonatkozik

	Férfi	Nő
Éves keret (*jelöltek)	105	103
Éves keret (Minőségellenőrzési előadó II)	112	106

5. sz. melléklet
a MÁV-START Zrt. Kollektív Szerződéséhez

A kereskedelmi szolgálatot ellátók jutalékrendszere

A. Belföldi jegyeladási és szolgáltatói jutalék

1. Jegyeladási és szolgáltatói jutalék az alábbi jogcímeneken fizethető:

- a) helyi és belföldi közvetlen forgalmú bevétel,
- b) MÁV-START pénztárak GYSEV forgalmú menetdíj bevételei,
- c) utánfizetési bevétel,
- d) poggyászviteldíj bevétel (beleértve a GySEV vonalára elszámolt és beszedett poggyászviteldíjakat is),
- e) menetrend eladási bevétel,
- f) csomagmegőrző bevétel (beleértve a MÁV-START kezelésében lévő poggyászmegőrző automaták bevételeit is),
- g) kiemelt szolgáltatások bevételei,
- h) egyéb közvetített szolgáltatás értékesítéséből eredő bevétel.

2. Jegyeladási és szolgáltatói jutalékra jogosultak:

- jegypénztárkezelő,
- utánfizetési pénztárkezelő,
- számadó pénztárkezelő,
- Utasellátó pénztár ügyintéző,
- Utasellátó pénztár szakelőadó,
- poggyászpénztár kezelő,
- csomagmegőrző (ruhatári pénztáros),
- önálló elszámolásra be nem rendezett KM-es megállóhelyek pénztárkezelője,
- ellenőrzésre kötelezett,
- pénztárfőnök.

3. A jutalék összegét az 5/1. sz. melléklet szerint kell megállapítani.

A munkavállalót menetrend eladási jutalék címén a menetrend fogyasztói árának 5%-a illeti meg.

4. Az 1/g. és 1/h. pontban felsorolt termékek utáni jutalék összegét, elszámolásának módját a tárgyval kapcsolatban kiadott normatív utasítás tartalmazza.

B. Nemzetközi személyforgalmi jutalék

1. Nemzetközi jegyeladási és szolgáltatói jutalék az alábbi jogcímen fizethető ki:

a) CIV forgalomban valamennyi jegyfajtán elszámolt bevétel (ÁFA „0” kulcsos) után, beleértve a magyar útszakaszra eső bevételt is. A jutalék megállapításánál az érdekelt pénztárak által ténylegesen elért bevételeket kell figyelembe venni.

b) kiemelt szolgáltatások bevételei,

c) egyéb közvetített szolgáltatás értékesítéséből eredő bevétel,

2. Egyénileg jegyeladási és szolgáltatói jutaléokra jogosultak:

- jegypénztárkezelő a nemzetközi forgalomban elért bevétel után,
- pénztárfőnök,
- számadópénztáros,
- Utasellátó pénztár szakelőadó,
- ellenőrzésre kötelezett,

3. Nemzetközi személyszállítási (mind az utazási irodák, mind a MÁV-START által megtermelt) bevételek ellenőrzése után kollektív jutalékra jogosultak a Pénzügyi Szervezet Bevétel ellenőrzési területének nemzetközi személyszállítási bevételekkel foglalkozó munkavállalói.

4. A jutalék összegét az 5/2. sz. melléklet szerint kell megállapítani.

C. Utánfizetési és szolgáltatói jutalék

1. A vasutat jogosan megillető személyfuvarozási bevételek bekövetelésében ténylegesen közreműködő munkavállalókat utánfizetési és szolgáltatói jutalék illeti meg.

Jutalékra jogosultak:

- jegyvizsgáló/vezető jegyvizsgáló (belföldi, nemzetközi),
- utaskísérő,
- utasleadási lapok díjszabási felülvizsgálatát végző munkavállaló.
- fedélzeti jegyellenőr
- Tram-Train ellenőr
- vonali tolatásvezető (Balatonfenyves GV)

2. A jutalék alapja a ténylegesen befolyt követelés mértéke munkakörönként és utánfizetési jogcímenként az alábbiak szerint differenciáltan meghatározott.

2.1. A jegyvizsgálók, vezető jegyvizsgálók, fedélzeti jegyellenőrök és vonali tolatás vezetőik (a továbbiakban: utazó személyzet) által megállapított és készpénzben vagy hitelezetten beszedett összegek után: $20 + 5 = 25,00\%$ jutalék illeti meg.

2.2. Az utaskísérőt az általuk értékesített háló-, fekvőhelyes- és komfortkocsi-felár, illetve -felárkülönbözet, valamint az ezekbe a kocsikba értékesített IRT (globáldíjas) menetjegyek MÁV-START-ot megillető menetjegybevétel és felár része után 25% jegyeladási jutalék illeti meg.

3. Az utas-leadási lap alapján befolyt teljes összeg után

a) az utazó személyzetet $12 + 3 = 15,0\%$

b) a díjszabási felülvizsgálatot végző munkavállalókat $2 + 0,5 = 2,5\%$ jutalék illeti meg.

c) a RailJet, EX, EN, EC és IC vonaton szolgáltatást teljesítő utazó személyzetet szolgálatonként 280 Ft, havonta legfeljebb 2800 Ft jutalék illeti meg, ha havonként legalább hat szolgáltatást RailJet, EX, EN, EC, illetőleg IC vonaton teljesített.

4. Amennyiben a követelés munkáltatói hatáskörben meghozott egyedi döntés alapján mérséklésre vagy elengedésre kerül, valamint a próbavásárlás során kiállított utasleadási lapok esetén az utazó személyzetet a 3. a) pont szerint megillető jutalék alapja az utasleadási lapon díjszabás szerint helyesen megállapított összeg.

Ettől eltérően, amikor a követelés a munkáltató döntésétől függetlenül, közvetlenül a hatályos közszolgáltatási szerződés pótdíjakra vonatkozó előírásai (13. melléklet) alapján kerül mérséklésre, a jutalék alapja a ténylegesen befolyt összeg.

5/1. sz. melléklet a MÁV-START Zrt. Kollektív Szerződéséhez

Jogosultak köre	Jegy- eladási jutalék %	Szolgálta- tói jutalék %	Együtt %	100.000 Ft utáni jutalék
Jegypénztárkezelő az 1/a., 1/b. pontokban felsorolt saját bevételek után (amely pénztárhoz KM-es pénztár is tartozik, bevételét a KM-es pénztár bevételének összegével csökkenteni kell)	0,12	0,04	0,160	160
Utánfizetési pénztárkezelő, Utasellátó pénztár ügyintéző az 1/c. pontban megjelölt bevétel után	0,04	0,02	0,06	60
Poggyáspénztári tevékenységet ellátó az 1/d. pontban megjelölt beszedett bevétele után	1,4	0,6	2,00	2000
Csomagmegőrző tevékenységet ellátó az 1/f. pontban megjelölt bevételek után	2,7	1,3	4,0	4000
Önálló elszámolásra be nem rendezett pénztárak (KM-es) kezelői által elért bevételek után	0,12	0,04	0,16	160
Ellenőrzésre kötelezett személyenként a szolgálati helyhez tartozó pénztárak 1/a.-1/f. pontig felsorolt bevétele után	0,003	-	0,003	3
Pénztárfőnök az 1/a.-1/f. pontig az ellenőrzés mellett működő pénztárak bevétele után	0,004	-	0,004	4

5/2. sz. melléklet a MÁV-START Zrt. Kollektív Szerződéséhez

Jogosultak köre	Jegy- eladási jutalék %	Szolgálta- tói jutalék %	Együtt %	100.000 Ft utáni jutalék
EGYÉNI JUTALÉK				
Jegypénztárkezelő az 1. /a pontban felsorolt saját bevételek után	0,25	0,15	0,40	400
Pénztárfőnök az ellenőrzése alatt működő pénztárak az 1/a. pontban felsorolt bevételei után	0,02	-	0,02	20
Ellenőrzésre kötelezett személyenként a szolgálati helyhez tartozó pénztárak 1/a. pont szerinti bevételei után	0,01	-	0,01	10
KOLLEKTÍV JUTALÉK				
Pénzügyi Szervezet Bevétel ellenőrzési területének nemzetközi személyszállítási bevételekkel foglalkozó munkavállalói (a MÁV-START és az utazási irodák nemzetközi menetdíj bevételeinek ellenőrzése után)	0,08	-	0,08	80
Az A. és B. pontra vonatkozóan:				
Számadópénztáros Utasellátó pénztár szakelőadó személyenként a főszámadás 301., 306., 102., 103., és 104. kódszáma alatt beállított havi készpénzbeszállítás + ellátmányként kiadott összege után (belföldi + nemzetközi)	0,01	-	0,01	10

A kollektív jutalék elosztása az érintett munkavállalók között a szolgálati vezető hatásköre.

6. sz. melléklet
a MÁV-START Zrt. Kollektív Szerződéséhez

Az 53. § hatálya alá tartozó munkakörök

targoncavezető,

jegyvizsgáló

vezető jegyvizsgáló

kocsivizsgáló

féklakatos

vonali tolatásvezető (GV)

egyéb vasúti járművezető (GV)

 mozdonyvezető,

 mozdony segédkezelő,

a MÁV-GÉPÉSZET Zrt Kollektív Szerződésének 2013. december 31. napján
hatályos 5. számú mellékletében
felsorolt (a MÁV-GÉPÉSZET Zrt megalakulását megelőző) munkakörök”

7. sz. melléklet
a MÁV-START Zrt. Kollektív Szerződéséhez

**A személyszállítási vonatkísérő személyzet munkavégzéséhez kapcsolódó előkészítő és
befejező tevékenységek, és ezek normaidejének szabályzása
(fel- és lejelentkezési normaidők)**

1.1 Feljelentkezési normaidők:

1.1.2. RailJet, EuroCity, EuroNight, InterCityRapid, InterCity vonatoknál	50 perc
1.1.3. Express, EuRegio, nemzetközi és belföldi gyorsvonatoknál	40 perc
1.1.4. Személyvonatoknál	
- 53-41, 53-42 egy egység esetén	20 perc
- 53-41, 53-42 két egység esetén	30 perc
- BDV 4 egység esetén	20 perc
- BDV 8 egység esetén	30 perc
- 63-12, 63-41, 63-42, Bz, MD szerelvény esetén	20 perc
- valamennyi más szerelvény esetén	30
perc	
1.1.5. A Balatonfenyves GV-n minden vonatnál	30 perc
1.1.6. Érkező vonatok esetén a határállomásra, illetve a személyzetváltó állomásra való menetrend szerinti érkezés előtt	10 perc
1.1.7. Külön- és Chartervonatoknál	30 perc
1.1.8. Önköltségi utazás, fedélzeti ellenőrzés esetén	5 perc
1.1.9. Szerelvényvonatoknál	
- Előkészítéssel járó vonat esetében	15 perc
- Előkészítéssel nem járó vonat esetében	5
perc	
1.1.10. Vonatpótló autóbuszok esetén a feljelentkezési idő 10 perc, azonban rövid fordulási idő, valamint vonatközlekedés közben vonatról, vonatpótló autóbuszra átszállás esetén ez korlátlanul csökkenthető akár nulla percre is.	

1.2. Az előkészítő tevékenység technológiai idejét növelő normaidők

1.2.1. Minden szolgálat megkezdésekor	20 perc
1.2.3. Fékpróba elvégzése esetén	15 perc
1.2.4. Iránytáblázási tevékenység esetén (csak a kocsik oldalára elhelyezendő vas iránytábla kihelyezésekor, ide nem értve a laminált táblák kihelyezését) 2 db táblánként (kocsi két oldalára)	5 perc
1.2.5. Jármű tisztítási átvétel esetén (ideértve a Bz mellék- és motorvonati betétkocsit is) kocsinként	10 perc
1.2.6. Csoportos helyfoglalás esetén, amennyiben a helyfoglalás kihelyezése az utazószemélyzet feladata	10 perc

1.3. Befejező tevékenység normaideje

1.3.1. Forduló állomáson, leszámolási kötelezettség nélkül	10 perc
1.3.2. Forduló szerinti utolsó vonat után (leszámolási kötelezettség esetén)	30 perc
1.3.3. Önköltségi-, fedélzeti ellenőrzés után	0 perc,
- Leszámolási kötelezettség esetén	20 perc
1.3.4. A Balatonfenyves GV-n utolsó vonatnál	30 perc

1.3.5. Ha a szerelvény tárolásra kerül, és e miatt be kell zárni/fel kell húzni a nyílászárókat, a befejező tevékenység normaidején felül 5 perc

1.4. Ha az elvégzendő feladatok, vagy a fel-, ill. lejelentkezési hely és az utánfizetési pénztár közötti nagy távolság indokolttá tesz, a fel- és lejelentkezési normaidőktől a MÁV-START ZRt. Technológiatervezés által előzetesen, írásban engedélyezett esetekben legfeljebb + 10 perccel el lehet térni.

Ha a vezető jegyvizsgáló 6, vagy ennél több kocsit továbbító vonaton egyedül teljesít szolgálatot, a feljelentkezési normaidőt 10 perccel meg kell emelni.

Forduló állomáson rövid fordulási idő esetén amennyiben a szerelvény összeállítása és a vonatszemélyzet nem változik (személyszállító ingavonat, stb.) és a fentiek miatt az előírt feljelentkezési normaidők nem biztosítottak, az időnormákat nem kell figyelembe venni.

Forduló állomáson, rövid fordulási idő esetén, ha a vonat összeállítása és a vonatkísérő személyzet nem változik, illetve a vonat előkészítése más személyzet által történik, akkor az adott vonatnemre, vonattípusra előírt normaidő alacsonyabb lehet az adott vonatnemre és vonattípusra előírtánál, de legalább 10 percet ebben az esetben is biztosítani kell.

8. sz. melléklet
a MÁV-START Zrt. Kollektív Szerződéséhez

A MÁV-START Zrt. személyszállítási utazó, illetve zavartalan közlekedést biztosító munkakörei

A törvényi rendelkezések alkalmazása szempontjából (Mt.135.§) a MÁV-START Zrt-nél utazó, illetve zavartalan közlekedést biztosító munkakörnek minősülnek az alábbiak:

1. Személyszállítási utazó munkakörök:

- a) jegyvizsgáló (belföldi)
- b) jegyvizsgáló (nemzetközi)
- c) vezető jegyvizsgáló (belföldi)
- d) vezető jegyvizsgáló (nemzetközi)
- e) utaskísérő
- f) VIP utaskísérő
- g) vizsgáló főkalauz
- h) egyéb vasúti járművezető
- i) vonali tolatásvezető
- j) fedélzeti jegyellenőr
- k) szolgáltatás ellenőr
- l) szakács
- m) felszolgáló-szakács
- n) Tram-Train ellenőr

2. Zavartalan közlekedést biztosító munkakörnek minősülnek a technológia biztonságos és rendeltetésszerű működtetésével, valamint a közszolgáltatás folyamatos biztosításával összefüggő munkakörök:

- a) kocsivizsgáló
- b) személyszállítási ügyeletes
- c) műszaki kocsiirányító előadó
- d) diszpécser
- e) belföldi személypénztáros
- f) nemzetközi személypénztáros
- g) számadó pénztáros
- h) számadó- és jegypénztáros
- i) utánfizetési pénztáros
- j) VIP pénztáros
- k) személyzetirányító
- l) táblázó, kocsi táblázó
- m) féklakatos
- n) területi személyszállítási főirányító
- o) hálózati személyszállítási és vontatási főirányító
- p) hálózati HAVARIA irányító
- q) forgalmi szolgálattelvő
- r) ügyfélszolgálati szakelőadó
- s) ügyfélkapcsolati szakelőadó
- t) tisztítási átvevő I.

- u) tisztítási átvevő II.
- v) Tram-Train ügyeletes
- w) balesetelhárító járműszerelő
- z) vegyi elhárító járműszerelő
- x) kiemelt vonat főirányító
- y) területi vontatási főirányító

9. sz. melléklet
a MÁV-START Zrt. Kollektív Szerződéséhez

Az előírt minimális létszámnorma a személyszállító vonatok esetében

(Az alábbi létszámnorma nem vonatkozik a KN közlekedésre kijelölt vonatokra.)

- 1.1 Az előírt minimális létszámnorma személyszállító vonatok esetén 1 fő vezető jegyvizsgáló és 1 fő jegyvizsgáló, 10 kocsi (a kocsik számának meghatározásakor a háló- és fekvőhelyes, büfé és étkező, valamint lezárt kocsikat nem kell figyelembe venni) felett 1 fő vezető jegyvizsgáló és 2 fő jegyvizsgáló, kivéve az 1.2. pontban (ide értve ennek alpontjait is) foglalt eseteket.
- 1.2 Az alábbi, SZVÖR szerinti összeállítások esetén az előírt minimális létszámnorma 1 fő vezető jegyvizsgáló:
- 414, 424, 434 BDV 1 egység (4 kocsi)
 - 415 Flirt , 425 Talent, 416 Uzsgyi, 426 Desiro motorvonat 1 egység
 - 415 Flirt ,425 Talent, 416 Uzsgyi, 426 Desiro, 247, 1446 (Jenbacher) motorvonat 2 egység, nem Budapest elővárosi forgalmában
 - Nem távzárású szerelvény 4 kocsiig
 - Távzárású szerelvény 5 kocsiig
 - Bz motor(ok)ból és mellék kocsi(k)ból (117, 127, 136, 24-29) kiállított szerelvény
 - Charter és különvonatok
 - Balatonfenyves GV 1 fő vonali tolatásvezető
- 1.2.1 A 815 KISS motorvonat esetén az előírt minimális létszámnorma 1 fő vezető jegyvizsgáló és 1 fő jegyvizsgáló egységenként.
- 1.2.2 A minimális létszámnormától eltérően több vonatkísérő is vezényelhető a vonatra. A fentiek szerinti létszámnormától lefelé eltérni a vezető jegyvizsgáló esetében havonta legfeljebb öt szolgálatban lehet. Ilyen esetben a vezető jegyvizsgáló a létszámnorma alatti személyzettel is köteles a vonatot továbbítani, a létszámnorma alatti számú személyzettel közlekedő vonatot továbbító vezető jegyvizsgálót megkezdett óránként 1450 Ft/óra többlet díjazás illeti meg. A számítás alapjául szolgáló időtartam meghatározásánál az adott vonathoz a KSz 7. sz. melléklet szerinti valamennyi előkészítő- és befejező tevékenység normaidejét, valamint a vonat tényleges menettartamát kell figyelembe venni. (Amennyiben a létszámnorma alatti munkavégzés normaidő növelő tényező, az adott vonathoz kapcsolódó normaidőt a növelt mértékben kell figyelembe venni)
10 kocsi (a kocsik számának meghatározásakor a háló- és fekvőhelyes, büfé és étkező, valamint lezárt kocsikat is figyelembe kell venni) felett jelen alpont nem alkalmazható.
- 1.2.3 Amennyiben a vonatkísérő az adott hónapban legalább öt szolgálatban továbbított létszámnorma alatti személyzettel közlekedő vonatot, a hónap további részében létszámnorma alatti személyzettel vonatot nem köteles továbbítani, a munkáltató erre vonatkozó utasítását megtagadhatja. Ettől eltérően az alábbi esetekben létszámnorma alatti személyzettel is köteles az utazószemélyzet a vonatot továbbítani:

- A vonatra vezényelt jegyvizsgáló szolgálatvégzése közben válik szolgálatképtelenné, legfeljebb a vonat végállomásáig.
- A szerelvény ajtaja menet közben válik használhatatlanná, legfeljebb a használhatatlanná válás helyétől a kocsik honállomásáig. (Amennyiben a menet közben meghibásodott kocsik végállomása nem azonos a honállomásával, és a végállomáson a hiba nem hárítható el, azt a végállomásról haladéktalanul a honállomásra kell továbbítani kijavítása céljából. Más viszonylatra újabb személyszállító vonatként, vagy személyszállító vonat részeként nem továbbítható)

1.2.4 A munkáltató vállalja, hogy a vonatkísérő személyzet biztonsági helyzetének javítása és biztonságérzetének fokozása érdekében testkamerákat szerez be, és azokkal a jegyvizsgáló telepállomásokat felszereli. A munkáltató a munkavállalók részére közzéteszi az egyes telephelyein rendelkezésre álló testkamerák számát, e nyilvántartását – a testkamera-beszerzésekkel összefüggésben – folyamatosan aktualizálja. A vonaton – az irányadó létszámnormától függetlenül – egyedül szolgálatot teljesítő vonatkísérő kérésére a munkáltató a rendelkezésére álló kamerák erejéig kötelező testkamerát biztosítani.

1.2.5 A létszámnormára vonatkozó előírásokat kötelezően be kell tartani. Az ettől eltérő foglalkoztatás esetén ki kell vizsgálni annak okát. A vizsgálatnak ki kell terjednie arra, hogy történt-e munkaviszonyból származó vétkes kötelezettségszegés. A megállapított vétkes kötelezettségszegést a munkáltatónak szankcionálnia kell.

1.3. A MENET KÖZBEN MEGHIBÁSODOTT AJTÓK ESETÉN KÖVETENDŐ ELJÁRÁS (Gy. 16-1599/2011.)

1.3.1. Teendők a vonat indulása előtt

A szerelvény **átvételekor** kellő hangsúlyt kell fektetni az **ajtók működésének ellenőrzésére**, hogy a későbbi kellemetlenségeket megelőzzük. Az ellenőrzés módja a jármű típusától függ, részleteket a **kezelési útmutatók** tartalmazzák. A vonatkísérő személyzet által működtetett központi ajtózáras esetén a **lehetőség függvényében próba ajtózárás** is javasolt elvégezni. Természetesen csak akkor, ha erre lehetőségünk van, vagyis biztosított a technológiai idő, valamint a szerelvény is időben felállításra került az induló vágányon.

Amennyiben az ajtók működésében **rendellenességeket** tapasztalunk, akkor a **műszaki személyzetet** (kocsivizsgáló) azonnal **értesíteni** kell, hogy a vonat indulása előtt a hiba elhárítható legyen. Ha erre már nincs lehetőség, akkor a **kocsit ki kell soroztatni, vagy az ajtót le kell zárni és megfelelő tájékoztató bárcával el kell látni**.

A Menetigazolványba történő beíráskor a **mozdonyvezető** és a **vezető jegyvizsgáló cseréljen egymással telefonszámot**, mely elősegíti a hatékony kommunikációt és segíthet a veszélyhelyzet elhárításában.

1.3.2. „Indulásra kész”

Az érvényben lévő utasítások és rendelkezések pontosan leírják, hogy a mozdonyvezető által vezérelt ajtózáras kivételével a vezető jegyvizsgáló **nem adhat „indulásra kész jelzést”**, amíg nincs minden ajtó becsukva, kivéve persze azt az ajtót, ahol ő száll fel.

Vonatkísérő személyzet által működtetett **központi ajtózáras esetén** az „indulásra kész” jelzés adása előtt a központi **ajtózáras el kell végezni**. Amennyiben valamelyik ajtó(k) **nem csukódott be**, akkor azt **kézzel kell becsukni**.

A hagyományos, „manuálisan” záródó ajtókat kézzel, egyesével kell becsukni, függetlenül attól, hogy hány kocsit továbbítunk a vonattal. **Kulturált hangnemben az utasokat is fel kell kérni** az ajtók becsukására!

A felelősség közös, még akkor is, ha az utasítás kizárólag a vezető jegyvizsgáló vállára teszi a terhet: ne járuljon hozzá a vonat indításához, ha nyitott ajtó van a vonatban!
Semmilyen ok vagy kényszer nem írja felül, hogy a biztonság a legfőbb szempont!

A vonat nyitott ajtóval nem indulhat!

A hagyományos ajtókkal közlekedő vonatok esetében különösen oda kell figyelni arra, hogy a peronnal ellentétes oldalon is be legyenek csukva az ajtók, mert nem a látszat, hanem a **biztonság** számít!

Kifelé nyíló ajtók esetében (20 37, 19 37, stb.) meg kell arról győződni, hogy a menetiránnyal szembeni ajtók megfelelően be vannak-e csukva.

1.3.3. Teendők menet közben történő meghibásodás esetén

Amennyiben menet közben a vonatkísérő személyzet nyitott ajtóval találkozik, illetve ilyenről tudomást szerez, akkor haladéktalanul intézkednie kell!

A vonatkísérő személyzet teendője ilyen esetekben:

- A nyitott ajtó **menet közbeni becsukása előtt** mérlegelni kell - a **fokozott balesetveszély** tudatában - hogy nem veszélyezteti-e saját testi épségét.
- **Amennyiben** az ajtót **nem lehet** becsukni, akkor intézkedni kell a **vonat megállításáról** a nyitott ajtók becsukása érdekében. Ebben az esetben biztosítani kell, hogy az **utasok ne menjenek a személykocsi előterébe** (tájékoztatás, átjáró ajtó lezárása), amíg a veszélyhelyzet nem hárult el.

További teendők:

- Ha a vonat **rövid időn belül** megérkezik a következő állomásra/megállóhelyre, akkor az előtér biztosítása mellett a vonat **megállása után** az ajtót be kell csukni!
- Ha a vonat menetrend szerint **hosszabb ideig nem áll** meg, akkor **értesíteni** kell a területi személyszállítási **fő üzemirányítót** és **kérni kell a vonat megállítást** közbenső állomáson.
- **Ha a vezető jegyvizsgáló nem tud a területi/hálózati személyszállítási üzemirányítóval értekezni, akkor kérnie kell a mozdonyvezetőt a vonat következő állomáson történő megállítására.**
- **Amennyiben** a nyitott ajtó olyan rendkívüli helyzetet teremt, aminek **elhárítása nem tűr halasztást**, akkor a vonatkísérő személyzetnek **működtetnie kell a vészféket**. Ez rendkívül alapos és megfontolt döntést igényel, hiszen a vészfék használata számos veszélyt hordoz magában!

Valamennyi ajtó meghibásodást írásban jelenteni kell, valamint a hibát „V” vagy „X” bárcán jelezni kell a HVU-ban szabályozottak szerint!

10. számú melléklet
A MÁV START Zrt. Kollektív Szerződéséhez

A vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott (vontatási utazó) munkavállalókra vonatkozó külön rendelkezések

Vezényelt utazói munkarend

1.§

A megszakítás nélküli munkarend munkáltatónál alkalmazott olyan sajátos módozata, mely munkarend főbb jellemzői alapján:

- a munkavállaló munkavégzési kötelezettsége a munkáltató utasításának megfelelően, megszakítás nélkül az év bármely napján 00.00 órától 24.00 óra között bármely időpontban (éjjel, nappal, munkaszüneti napon stb) előírható,
- a munkaidő tartama az egyes munkanapokra az egy szolgálatban eltölthető legrövidebb munkaidő és 12 óra között egyenlőtlenül is beosztható, figyelemmel a napi munkaidő, pihenőidő mértékére, a rendkívüli és éjszakai munkavégzésre, vezetési időre és munkaközi szünetre vonatkozó jogszabályokban és a Kollektív Szerződésben rögzített rendelkezésekre.

Vezényelt vontatási utazói munkarendben kell foglalkoztatni az alábbi munkavállalókat:

- a) mozdonyvezető
- b) mozdonyvezető gyakornok felügyelet alatti utazása alatt
- c) motorvonat vezető
- d) motorvonat vezető gyakornok felügyelet alatti utazása alatt
- e) gépészeti vonalellenőr
- f) *FLIRT motorvonat-vezető*
- g) *FLIRT motorvonat-vezető gyakornok felügyelet alatti utazása alatt*

Vontatási utazószolgálatot ellátó munkavállalók

2.§

Vontatási utazószolgálatot ellátóknak kell tekinteni az alábbi munkakörben foglalkoztatott munkavállalókat:

- mozdonyvezető,
- mozdonyvezető-gyakornok,
- gépészeti vonalellenőr
- motorvonat vezető
- motorvonat vezető gyakornok
- *FLIRT motorvonat-vezető*
- *FLIRT motorvonat-vezető gyakornok*

A Kollektív Szerződés függelékei

3.§

A vontatási utazókat is foglalkoztató szervezeti egységeknél a munkáltatói jogkörgyakorló, valamint a Mozdonyvezetők Szakszervezetének területi vezetője és tagcsoport vezetői állapotban meg az egyes telephelyekre, szolgálati helyekre vonatkozó, szakmai vagy helyi viszonyokkal összefüggő, vontatási utazókra vonatkozó szabályokról (pl. le-és feljelentkezési helyek, helyi normaidők, helyi eltérő körülmények szabályozása stb). Ezen megállapodást a Kollektív Szerződés kötésére jogosult szakszervezetek aláírásukkal teszik a helyi függelék részévé.

A vontatási utazókra vonatkozó le-és feljelentkezési helyek, helyi normaidők, valamint a technológiai és foglalkoztatási szabályok alkalmazására – eltérő megállapodás hiányában – a MÁV-TRAKCIÓ Zrt helyi függelékeinek 2013. december 31. napján hatályos rendelkezéseit kell alkalmazni.

Vontatási utazók (kivéve a gépezési vonalellenőr) lejelentkezési helye **3/A.§**

A lejelentkezés helye:

- járműzárást követően a járműnél;
- személyes váltás esetén a jármű átadásának helyén;
- önköltségi út esetén az utazáshoz igénybe vett járművön;
- nem főkulcsos járművek esetén a kulcs leadási helyén.

Főkulcsos járművek: azon járművek, amelyek nyitása, zárása a mozdonyvezetők számára átadott kulcsokkal elvégezhető; a járművek kulcsai ilyen esetben nem képezik átadás-átvétel tárgyát.

A vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott (vontatási utazó) munkavállalók munkaidő-beosztásának módosítása **4.§**

A munkáltató által kezdeményezett, a munkavállalóval kötött írásos megállapodás alapján (KSZ 31.§ 2 b) pont) történő munkaidő-beosztás módosítás esetén, a munkavállalót módosított szolgálatonként 2.500 Ft rendkívüli átvezénylési díj illeti meg.

Az átvezénylési díj mértékére vonatkozó rendelkezés hatálya kiterjed a mozdonyfelvigyázó, valamint a területi személyszállítási és vontatási igazgatóságok létszámában foglalkoztatott külsős mozdonyfelvigyázó munkakört betöltő munkavállalókra is.

Az eredetileg közölt munkaidő-beosztás havonta legfeljebb öt esetben (öt szolgálatot érintően) módosítható. Jelen pontban rögzített öt alkalomba nem tartozik bele a KSZ 31.§.2.a) szerinti eset, illetve ha a munkaidő-beosztás módosítására az Mt. 108.§.(2) bekezdése valamint a KSZ 11.§.(2) bekezdése okán került sor. Nem tartozik e bekezdés hatálya alá az sem, ha a munkavállaló tervezett szolgálata a munkafeladatok jelentkezése vagy egyéb ok miatt meghosszabbodik.

Minden további KSZ 31.§.2.b) szerinti munkaidő-beosztás módosítás – kizárólag a díjazás szempontjából – rendkívüli munkavégzés elrendelésének minősül.

A KSZ 31.§. 1. pontjában foglalt határidőn, azaz hét napon belül a munkaidő-beosztás, a munkáltató által egyoldalú intézkedéssel elrendelt rendkívüli munkavégzés esetén is módosítható.

A vontatási utazó szolgálatot ellátó munkavállalók munkaidejére vonatkozó külön rendelkezések **5.§**

Várakozási idő az egy szolgálaton belüli forduló, illetve közbeeső állomáson, a normaidőn túli időtartam, amely az 5 órát eléri vagy meghaladja, feltéve, hogy a munkavállaló nyugodt, pihenésre alkalmas, zavartalan elhelyezése biztosított. A várakozási idő felső határa legfeljebb 7 óra lehet.

Az alkalmas pihenőhelyiség meghatározására a KSz 26.§ 1. pontjának p) pontja megfelelően irányadó.

A vontatási utazó havi távolléti órája a 210 órát nem haladhatja meg. Helyi függelék ezen mértéktől eltérhet.

(távolléti óra = munkaidő + várakozási idő)

A munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő- és befejező munkákat (pl. a vonat- ill. vontatójármű átvételére és átadására vonatkozó időnormákat), ezek tartamát a KSZ 10/1. sz. melléklete rögzíti, a szolgálatba való fel- illetve az abból való lejelentkezés helyét a helyi függelékben kell meghatározni. A napi munkaidő ezekkel az időtartamokkal sem léphető túl.

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 szolgálati óra a napi 12 órát nem haladhatja meg. (Mt.99.§.(2) bek.)

Ha az utazószolgálatot ellátó munkavállaló szolgálatát megkezdte, és az az előre meghatározott időpontnál később ért véget, az eredeti munkaidő-beosztását meghaladó időtartam rendkívüli munkavégzésnek minősül.

A kizárólag tehervonatot továbbító, vagy szolgálatában a munkaidő-beosztása szerint utolsó vonatként tehervonatot továbbító (e körbe beleértve a tehervonati szolgálatot közvetlenül követő gépmeneti szolgálatot, illetőleg a tehervonati szolgálatot közvetlenül követő, a lejelentkezési helyre történő önköltségi utazást is) utazó szolgálatot ellátó munkavállaló szolgálatának tervezett legrövidebb időtartamra 9 óra.

Állomási- és vontatási telepi tartalékon szolgálatot teljesítő munkavállalók szolgálatának tervezett legrövidebb időtartama 8 óra.

Ha az előzőek szerinti szolgálatokban a vonat(ok) továbbítására az előzetesen tervezettől eltérően ténylegesen a jelen pontban rögzített óránál kevesebb időre van szükség, a munkavállaló köteles a szolgálatból fennmaradó időben munkahelyén tartózkodni, és ez alatt a munkaköréhez tartozó más feladatot is ellátni. A szolgálatelmaradás tényét az utolsóként továbbított vonat leközlekedését követően haladéktalanul közölni kell a munkavállalóval.

A munkaidőhiány elszámolása

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.

Ha a munkavállaló eredetileg tervezett szolgálata, vagy adott szolgálatrész 7 napon belül elmarad, úgy az a jelen pontban rögzített állásidőnek minősül.

Ha a munkavállaló a munkaidő-beosztása szerinti munkakezdési időpontban munkahelyén megjelent, vagy a munkavégzést megkezdte, az elmaradt szolgálat, vagy szolgálatrész tartamára alapbére 110 %-a illeti meg. Nem minősül munkaidőbeosztás-módosításnak az állásidő elrendelése. A tervezett szolgálat utolsó 30 percében állásidő már nem rendelhető el.

Vontatási utazó szolgálatot ellátó munkavállalók egymást követő éjszakai foglalkoztatásának korlátozása

7.§

A vontatási utazó szolgálatot ellátó munkavállalók legfeljebb kettő, egymásra közvetlenül következő éjszakan végzett szolgálatra kötelezhetők. Ebből a szempontból éjszakai szolgáltatnak minősül, ha a szolgálatokból 3 óra időtartam a 22.00 – 06.00 órás időszak közé esik.

Osztott munkaidő

8.§

Vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott munkavállalók esetében osztott munkaidő nem alkalmazható.

A rendes munkaidőre vonatkozó egyéb rendelkezések

9.§

A vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott munkavállaló utazási időre jogosult, ha oktatása valamint kötelező időszakos vizsgája kezdésének, illetve oktatása valamint kötelező időszakos vizsgája befejezésének helye nem azonos a munkaszerződésben rögzített munkahellyel (helyekkel). Az utazási időre a munkavállalót alapbére 80 %-a illeti meg.

A kötelező oktatáson, illetve időszakos vizsgán eltöltött idő tényleges tartamát, de legalább hat órát munkaidőként elszámolni.

Az időszakos és a munkáltató által kért soron kívüli alkalmassági orvosi vizsgálat szükséges és igazolt tartamára – legfeljebb a napi teljes munkaidőre – a munkavállalót távolléti díja illeti meg. Az ezt meghaladó utazással töltött időtartamra a munkavállalót alapbére 80 %-a illeti meg.

Amennyiben a vontatási utazói munkakört betöltő munkavállaló KSZ 39.§.5. b) pont szerinti meghallgatása – figyelemmel az Mt. 99.§-ban foglaltakra – azért sem lehetséges, mert a munkavállaló hosszabb időtartamú meghallgatása indokolt, akkor arra kivételesen olyan napon is sor kerülhet, amelyen a munkavállalónak munkavégzési kötelezettsége nincs. Ez esetben meghallgatások tényleges időtartamát – de legalább hat óra időtartamot – munkaidőként kell figyelembe venni, a meghallgatással összefüggésben felmerült utazási időt a munkavállaló alapbérének 80 %-val kell díjazni.

Hasonlóképpen a munkáltató érdekkörében felmerült tanúként történő meghallgatás idejét is munkaidőként kell figyelembe venni és elszámolni.

Nem vonatkozik ez a szabály arra az esetre, ha a munkavállaló meghallgatására olyan munkaviszonyával kapcsolatos lényeges kötelezettségének vétkes megszegése miatt kerül sor, melynek következményeként a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással szünteti meg. Ezen esetben a munkavállalót a meghallgatás tényleges tartamára esően személyi alapbére illeti meg, utazási időre illetőleg arra eső díjazásra nem jogosult.

Rendkívüli munkavégzés

10.§

Az Mt. 107.§-a alkalmazásában rendkívüli munkavégzésnek minősül:

- a munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés,
- a munkaidőkereten felül végzett munka,
- a pihenőnapon végzett munka,
- a rendkívüli munkavégzésként elrendelt munkaszüneti napi munkavégzés, valamint

- a készenlét alatt elrendelt munkavégzés,
- ügyelet.

Az Mt. 135.§ (4) bek. d) pontjában foglalt felhatalmazás alapján a vontatási utazószolgálatot ellátó munkavállalók részére az Mt. 108.§ (2) bekezdésben meghatározott esetek körén túlmenően a Munkáltató jogosult törvényi korlátozás alá nem eső rendkívüli munkavégzést elrendelni a menetrend szerinti közszolgáltatás zavartalan biztosítása céljából.

A menetrend szerinti közszolgáltatás zavartalan biztosítása céljából rendkívüli munkavégzést elrendelni kizárólag az adott szolgálat előre tervezett utolsó vonataként közlekedő menetrend szerinti személyszállító vonat célállomásig történő leközlekedtetésének, az azt követő személyzetváltásnak, üzemén kívül helyezésnek, valamint a lejelentkezésnek az időtartamára szabad azzal, hogy ebben az esetben a szolgáltatón belüli munkaidő és a menetrend szerinti közszolgáltatás zavartalan biztosítása céljából elrendelt rendkívüli munkavégzés együttes tartama a 13 órát nem haladhatja meg.

A vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott munkavállalók részére „munkaidőkereten felül végzett munka” mint rendkívüli munkavégzés elrendelése esetén a munkaidő-beosztás közlésekor meg kell konkrétan határozni a rendkívüli munkavégzésként elrendelt időtartam (szolgálat) kezdő és befejező időpontját.

Amennyiben a munkavállaló az adott szolgálatot vagy szolgáltatásrészét teljesíti, úgy a teljesített munkaidőre azon esetben jár munkaidőkereten felüli munkavégzés jogcímén rendkívüli munkavégzésre eső díjazás, amennyiben a szolgálat vagy szolgáltatásrész ténylegesen munkaidőkereten felül teljesült.

A rendkívüli munkaidő mennyiségbe valamennyi rendkívüli munkaidő tartama beszámít. Nem kell rendkívüli munkavégzés bizonylatát kiállítani a vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott (vontatási utazó) részére.

A rendkívüli munkavégzés díjazása

11.§

Rendkívüli munkavégzés esetén, a vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott munkavállalót a rendes munkabéréen felül az alábbi mértékű pótlékok illetik meg:

1 – 200 óráig	50 %
201 – 300 óráig	150 %

Az alapbér 300 %-nak megfelelő pótlék illeti meg a vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott munkavállalót az egy szolgálatban eltölthető legfeljebb 12 óra munkaidőt meghaladó rendkívüli munkavégzés idejére.

Az alapbér 75%-nak megfelelő pótlék illeti meg a vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott munkavállalót készenlét alatt elrendelt munkavégzés esetén.

A KSz 40.§ 1. pontjának c) és d) alpontjában felsorolt rendkívüli munkavégzések díjazására az Mt. vonatkozó rendelkezései az irányadók, kivéve, ha a jelen § szerint sávosan megállapított rendkívüli munka pótlék mértéke a munkavállalóra nézve kedvezőbb.

A készenlét

12.§

Mozdonyvezető (motorvonat vezető) munkakörben foglalkoztatott munkavállalók esetén a készenlét elrendelésére vonatkozó eltérő szabályok:

A mozdonyvezető (motorvonat vezető) munkakörben foglalkoztatott munkavállalók részére készenlét a munkavállaló előzetes írásbeli hozzájárulásával rendelhető el. A lakáson kívül töltött készenlét a munkavállaló írásbeli hozzájárulásával rendelhető el.

A készenlét jelen pont hatálya alá tartozó munkavállalók esetén a munkaidő-beosztás közlésével egyidejűleg írásban rendelhető el. A munkaidőkeret tartama tekintetében egy alkalommal maximum 16 óra időtartamot kitevő készenlét rendelhető el. A készenlét alatti munkavégzés 12 órát nem haladhat meg. A munkavállaló készenlét elrendeléséhez hozzájáruló nyilatkozatát a tárgyévve vonatkozóan kell beszerezni.

A készenlét elrendelhetőségére vonatkozó nyilatkozatnak a készenlétet megelőzően rendelkezésre kell állnia. A munkavállaló a készenlét elrendelésére vonatkozó hozzájáruló nyilatkozatát egyoldalúan, írásban visszavonhatja, a vonatkozási hónapot megelőző 15-ig. Heti pihenőnapra készenlét nem rendelhető el.

A vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott munkavállalót, készenlét alatt elrendelt munkavégzés esetén megillető díjazás, a riasztástól a készenlét helyére történő visszaérkezésig illeti meg.

Munkaközi szünet

13.§

1. A vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott (vontatási utazó) munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő és/vagy a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő tartama

- a) a hat órát meghaladja, de a kilenc órát nem éri el 20 perc,
 - b) a kilenc órát meghaladja, az első munkaközi szünetre 25 percet, a másodikra 20 percet
- kell biztosítani.(Mt.135.§ (4) bek.)

2. A munkaközi szünetet a munkaidőn kívül, a munkaidő megszakításával kell kiadni.

3. A munkaközi szüneteket a szolgálati leírásokban előre ki kell jelölni az alábbiak szerint:

- az első munkaközi szünetet a szolgálat megkezdését követő legalább 3 óra és legfeljebb 6 óra munkavégzést követően kell kiadni,
- a második munkaközi szünetet – amennyiben a munkaközi szünetek nem összevontan kerülnek kiadásra – 6 óra munkavégzést követően kell kiadni.

A második munkaközi szünetet a lejelentkezési idő kezdetét megelőzően legalább 30 perccel korábban kell kiadni.

Azokban a szolgálatokban, amelyekben technológiai okok miatt a második munkaközi szünet a lejelentkezési idő kezdetét megelőzően legalább 30 perccel korábban nem adható ki, az Mt.135.§ (4) bekezdés felhatalmazása alapján – a vasúti közlekedés zavartalan lebonyolítása érdekében – az adott szolgálatban a munkaközi szünet mértéke összesen 25 perc. Ebben az esetben a munkavállalót 700 Ft/szolgálat átalánydíjazás illeti meg.

- a munkaközi szünetek – legfeljebb 45 perc időtartamban – összevontan is kiadhatók, feltéve, hogy ezt technológiai feltételek lehetővé teszik. Az összevont munkaközi szünet – eltérően az Mt. 103.§ (5) bekezdésétől, figyelemmel az Mt. 135.§ (4) bek. d) pontjában foglalt felhatalmazásra - a szolgálat megkezdését követő legalább négy óra

elteltével kezdődhet meg, és a szolgálat megkezdését követő legfeljebb nyolc óra elteltével be kell fejeződnie.

A munkaközi szünetek sorrendje nem cserélhető fel, és több részletben nem adható ki.

4. A munkaközi szünet elmaradása rendkívüli eseménynek minősül. Ha az első munkaközi szünet az előző pontban meghatározott határidőkön belül (3 óra és 6 óra 25 perc között, illetve ha a munkaidő a hat órát meghaladja, de a kilenc órát nem éri el, akkor 3 óra és 6 óra 20 perc között) nem kerül kiadásra, úgy az elmaradt munkaközi szünetet az alapbér 175%-ával kell díjazni.

Ha az összevont munkaközi szünet az előző pontban meghatározott határidőkön belül (4 óra és 8 óra között) nem kerül kiadásra, úgy az elmaradt munkaközi szünetet az alapbér 175%-ával kell díjazni.

Amennyiben a második munkaközi szünet – rendkívüli munkafeladat miatt – nem adható ki, úgy az elmaradt munkaközi szünet tartamát az alapbér 175%-ával kell díjazni, feltéve, hogy a munkavállaló a munkaközi szünet elmaradására vonatkozó jelentéstételi kötelezettségének eleget tett. A ki nem adott munkaközi szünetet a Mozdonyfedélzeti Berendezésben is rögzíteni kell.

A munkaidő-nyilvántartásnak és az idő-kimutatási listának tartalmaznia kell a ki nem adott munkaközi szünetet, illetve ennek elszámolását. E rendelkezés alkalmazása önmagában nem eredményezhet rendkívüli munkaidőt.

5. A munkaközi szünet eltöltésére olyan körülményeket kell biztosítani, hogy a munkavállaló számára a pihenés lehetősége biztosítva legyen.

A munkaközi szünet kiadására kijelölt minden időintervallumnak olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló – amennyiben szándékában áll – a munkavégzésre vonatkozó technológiai és biztonsági előírások betartása mellett a vezetőállást úgy tudja elhagyni, hogy a munkaközi szünet teljes időtartama rendelkezésére álljon.

6. A munkaközi szünetben a munkavállalót munkavégzési kötelezettség nem terheli. Rendkívüli esetben a munkavállaló köteles a munkáltató jogszerű utasítását az erre irányadó előírások szerint teljesíteni.

7. Amennyiben a kijelölt munkaközi szünet az előre tervezett módon nem vehető igénybe, ezt a munkavállaló szolgálati telefonon köteles – az indok megjelölése mellett – haladéktalanul jelezni a mozdonyfelügyelő vagy a mozdonyirányító részére, aki utólag ellenőrizhető módon utasíthatja a munkavállalót a munkaközi szünet – szolgálati leírástól eltérő időszakban történő – kivételére. Az e §-ban felsorolt követelményeknek azonban a munkaközi szünetnek ebben az esetben is meg kell felelnie.

8. Ha vonatkésés következtében a munkaközi szünet az előzetesen kijelölt időpontban nem kezdhető meg, de a munkavállaló számára a szünet igénybevételének lehetősége a következő munkafeladat megkezdéséig még biztosított, a munkaközi szünetet köteles igénybe venni.

9. Tilos bármely munkavégzéstől mentes időtartamot – az előző pontokban foglaltakat kivéve – utólag munkaközi szünetnek minősíteni, vagy a menetigazolványon rögzített, ki nem adott munkaközi szünetet utólag és egyoldalúan munkaközi szünetnek átminősíteni.

10. A munkaközi szünet idejére leváltó személyzetről kell gondoskodni, ha a technológiai folyamatok miatt a munkaközi szünet kiadása csak így biztosítható.

11. A 6 órát meghaladó szolgálatokat (6 óra 1 perctől) legalább 6 óra 20 perces időtartamra kell tervezni (6 óra munkaidő 20 perc munkaközi szünet.) A 9 óra 20 percet meghaladó szolgálatokat (9 óra 21 perctől) legalább 9 óra 45 perces időtartamra kell tervezni (9 óra munkaidő és 45 perc munkaközi szünet).

Oktatás, vizsga, orvosi vizsgálat és a munkaruha-felvétel időtartamát munkaközi szünettel nem kell terhelni.

Munkaidő-kedvezmény igénybevétele esetén az elszámolásnál az elszámolandó időtartamot a munkaközi szünettel csökkenteni kell, kivéve azt az esetet, ha az érdekképviselői szervezet tagja részére a munkaidő-beosztás készítésekor és közlésekor eleve ilyen jogcímen történő távollét került tervezésre.

A műszakpótlék

14.§

A ténylegesen teljesített munkaidőre járó törzsbér 35%-ának megfelelő műszakpótlék illeti meg a vezényelt utazói munkakörben foglalkoztatott munkavállalókat.

A munkaszüneti napi munkavégzés pótléka

15.§

A vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott (vontatási utazó) munkavállalót

- a) az Mt. 102. § (1) bekezdésében meghatározott munkaszüneti napon 0 órától 24 óráig, továbbá
- b) húsvétvasárnap 0 órától 24 óráig,
- c) pünkösdvasárnap 0 órától 24 óráig,
- d) december 24-én 18 órától 24 óráig
- e) december 31-én 18 órától 24 óráig

terjedő időszakban teljesített munkaidőre az aznapi munkájáért járó munkabéren felül távolléti díja (KSz 68.§ a) pont) is megilleti.

Felügyeleti pótlék

16.§

A vezényelt utazói munkakört ellátó munkavállaló kiküldetése és utazási idejének díjazása

17.§

1. A vezényelt utazó munkakört ellátó munkavállalóra irányadó fel-és lejelentkezési helyeket helyi függelékben vagy munkaszerződésben kell meghatározni, a munkavégzési technológia részeként.

(A fel-és lejelentkezési helyek helyi függelékben történő szabályozására – annak további módosításáig – a 2012. június 30-i állapot vagy az azóta bekövetkezett helyi függelék módosítások az irányadók.)

2. A munkavállaló kiküldetést teljesít, ha feljelentkezési vagy/és lejelentkezési kötelezettségének a helyi függelékben reá irányadó vagy munkaszerződésben meghatározott szolgálati helyeken kívül tesz eleget. Feljelentkezés alatt értve a kötelezően előírt oktatáson, kötelező időszakos vizsgán és kötelező orvosi vizsgálaton történő megjelenést is.

3. A munkavállaló – hozzájárulása nélkül – belföldi kiküldetés keretében csak olyan távolságban jelentkezethető fel munkavégzésre, amely nem haladja meg a lakóhelye és az attól legtávolabbra eső, reá irányadó, helyi függelékben vagy munkaszerződésben meghatározott feljelentkezési hely közötti távolságot.

A munkavállaló belföldi kiküldetése esetén a munkavállaló lejelentkezési helye azonos kell, hogy legyen a feljelentkezési helyével kivéve azt az esetet, amikor ettől eltérő lejelentkezési helyhez a munkavállaló hozzájárult.

4. A belföldi kiküldetés mértéke nem haladhatja meg naptári évente a 70 szolgálatot. Helyi függelék ettől legfeljebb 100 szolgálatig eltérhet, de ebben az esetben a munkáltató az Mt.53.§-ban foglaltakat egyoldalúan nem alkalmazza.

5. A munkavállalót megilleti az utazási idő díjazása, ha kiküldetést teljesít. Az utazási idő díjazásának mértéke a munkavállaló alapbérének 80 % -a. A munkavállaló kiküldetési napidíjra nem jogosult.

6. Utazási időnek minősül a lakóhely/tartózkodási hely és a fel-, illetve lejelentkezési hely közötti beosztás szerinti napi munkaidőn kívüli utazással töltött időtartam, beleértve az átszállás, a munka befejezését követő tömegközlekedési eszközre történő várakozás, valamint a tömegközlekedési eszköz megérkezésétől a munka kezdéséig tartó várakozás időtartamát is.

Az utazási idő mértéke a lakóhely/tartózkodási hely és a tényleges munkavégzési hely közötti távolság alapján 1,5 perc/1 km (átalányidő)

A Budapesten lakót Budapest közigazgatási határán belüli utazás esetén 60 perc utazási átalányidő, míg a megyei jogú városban lakó munkavállalót a megyei jogú város közigazgatási határán belül 30 perc utazási átalányidő illeti meg, ha kiküldetést teljesít.

A belföldi kiküldetést teljesítő munkavállaló eseményleapon jogosult igazolni, hogy a fentiek szerint számított átalányidőnél több időt töltött ténylegesen utazással.

7. A kiküldetés elrendelése (3. pont), illetve az utazási idő díjazásának alapjául figyelembe vehető, közúton mért távolságot a www.utvonalterv.hu vagy – vasúton történő közlekedés esetén – a www.elvira.hu távolság-kalkulátor adatai alapján kell meghatározni.

8. A kiküldetés a munkavállalóra nézve – különösen beosztására, képzettségére, életkorára, egészségi állapotára vagy egyéb körülményeire tekintettel – aránytalan sérelemmel nem járhat.

**A határállomásokon, illetőleg az országhatár és a közös határállomás közti
vonalszakaszon ideiglenes külföldi kiküldetést teljesítő vontatási utazók költségtérítése**
18.§

A nem vezérigazgató által engedélyezett utazások körébe eső, a határállomásokon, illetőleg az országhatár és a közös határállomás közti vonalszakaszon ideiglenes külföldi kiküldetést teljesítő vontatási utazók részére a munkáltatónál a kiküldetés napján hatályos, az ideiglenes külföldi kiküldetést teljesítők devizaellátmányának elszámolásáról szóló utasításban rögzített díjszabást kell követni.

A munkába járással kapcsolatos utazási költségek megtérítése

19.§

Vontatási utazó munkakörű munkavállalók esetén a KSZ 65.§.1. a) és b) pontja szerinti költségtérítést a munkáltató 28 Ft/km mértékre egészíti ki.

A jelen rendelkezés hatálya kiterjed a mozdonyfelvigyázó, valamint a területi személyszállítási és vontatási igazgatóságok létszámában foglalkoztatott külsős mozdonyfelvigyázó munkakört betöltő munkavállalókra is.

Ruhaellátás

20.§

A munkavállaló ruhával történő ellátásának szabályait a Kollektív Szerződés 4. sz. melléklete tartalmazza.

10/A. számú melléklet
A MÁV-START Zrt Kollektív Szerződéséhez

Vontatási utazószemélyzet technológiai normaidői

I. A melléklet azon technológiai műveletek normaidőit tartalmazza, amelyek a vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott munkavállalók szolgálatának kezdete és vége közé esnek, és amelyeket a III. pontban meghatározott vontatási utazó munkakörökben foglalkoztatottak végeznek. Ezeket a normaidőket a szolgálatok tervezése során figyelembe kell venni, a vontatási utazó munkakörökben foglalkoztatottak részére el kell számolni.

A jelen mellékletben meghatározott normaidők egységesen vonatkoznak valamennyi III. pont hatálya alá tartozó vontatási utazóra, függetlenül attól, hogy melyik szervezeti egység létszámába tartoznak.

II. A Kollektív Szerződés jelen mellékletében határozhatóak meg a technológiai műveletek normaidőinek fajai, típusai és azok megállapításának eljárási módja, és a 4.1 -4.12. pontban szabályozott tevékenységekre vonatkozó normaidők.

A jelen melléklet 4.13. pontjában rögzített tevékenységekre vonatkozó normaértékek a KSZ. helyi függelékeiben állapíthatók meg.

A normaidők meghatározásának módja:

A normaidőket az üzemeltetési vezérigazgató-helyettes által kijelölt szakértő, valamint a Kollektív Szerződést kötő szakszervezet(ek) és a Mozdonyvezetők Szakszervezete által kijelölt személy – együtt végzett normázás alapján – közösen határozzák meg. Az új normaidők alkalmazásának kezdő időpontját a hosszú- és közép távú tervek készítőivel történő egyeztetés után kell megállapítani.

A vizsgálatban részt vevő személyek a tárgyi tevékenységek normaidejét a közösen elfogadott, arra alkalmas mérőeszközzel, az adott tevékenység elvégzésére alkalmas legrövidebb időben kötelesek megállapítani. A mérés eredményét a felek kötelesek elfogadni. A normázást, a normaidő módosítását bármelyik Kollektív Szerződést kötő fél és a Mozdonyvezetők Szakszervezete kezdeményezheti. A kezdeményezés nem utasítható el, ha azt a normaidőre kiható körülmény (technológia, hely, közlekedési lehetőség stb.) miatt tették.

III. Azon vontatási utazó munkakörök (amelyekre a normaidők vonatkoznak)

- mozdonyvezető (FEOR-szám: 84110001),,
- mozdonyvezető gyakornok (FEOR-szám:84110002)
- motorvonat vezető (FEOR-szám: 84110004)
- motorvonat vezető gyakornok (FEOR-szám: 84110003)
- *FLIRT motorvonat-vezető*
- *FLIRT motorvonat-vezető gyakornok*

IV.

4.1

Szolgálatba jelentkezés (E 1.sz. Utasítás I. rész 8.1. – 8.3. pont):

10 perc

4.2

Személyes váltáskor (a leváltó és leváltott járművezető személyesen találkozik, E.1.sz. Utasítás I. rész 9.3. pont) a tényleges (legfeljebb a normaidő szerinti) váltási idő egyidejűleg jár a leváltó és leváltott személyzetnek. Ha a menetrend 5 percnél rövidebb idő alatt

lebonyolított személyzetváltást tesz szükségessé, akkor az E.1. sz. Utasítás 9.3.5 pontja szerint kell eljárni.

Állomási váltási normaidők: **8 perc**

4.3.

Amennyiben menetirányváltás és személyzetváltás is szükségessé válik (villamos, dízel), akkor ennek az időigényét az egyes tevékenységekre megadott normaidők összegzésével kell megállapítani.

4.4.

Üzemen kívül helyezett (lezárt) vontatójármű üzembe helyezése, szolgálat előtti vizsgálata (E 1.sz. Utasítás I. rész 9.2., 9.4. pontok):

Mk48

288 **15 perc**

Mk45

318

328

438

448

478

117; 127 (Bz motor)

Dízel-villamos vonatfűtő kocsik **25 perc**

ÖBB 2016

20 perc

408

418

628

136 (63-12)

416 (63-41)

426 (63-42)

30 perc

460

20 perc

430; 431; 432; 433

630

470 (illetve SZ 541, ES64U2 típusú mozdony valamennyi változata)

ÖBB 1116

ÖBB 1014

477 (SNCFR EA040)

480

ZSR 750 **25 perc**

ZSR, CD villamos mozdonyok **30 perc**

434, 414;424 (BV, BDV, BVh mot).

415 (53-41)

425 (53-42)

35 perc

Railjet

40 perc

RailJet (1116/80-90) egyéb normaidők:

Vonatbefolyásoló berendezések működési próbájának normaideje (SBB INTEGRA-val, csak tárgynapi első beüzemeléskor kell figyelembe venni) **10 perc**

Vonatbefolyásoló berendezések működési próbájának normaideje (SBB INTEGRA nélkül, csak tárgynapi első beüzemeléskor kell figyelembe venni) **4 perc**

Ha több jármű üzembehelyezése történik, akkor további járművenként a normaidő **5 perccel** csökkentett értéket kell elszámolni.

Ha a mozdonyvezető szolgálata során olyan vontatójárművet üzemel be, amelyet az adott szolgálata során előzőleg ő helyezett üzemben kívül, akkor az üzembehelyezési normaidő valamennyi járműsorozatra. **10 perc**

Parkoló üzemmódban lezárt motorvonat üzembe helyezése egységenként:

415 **25 perc**

425 **25 perc**

Tram-Train (F.1. és F.2. sz. Utasítás Közúti Vasutak Számára 9.3-9.14.,9.17.,11.1. pontok alapján) **25 perc**

4.5.

A vonatrajárás, két vonat között átállás, fékpróba, vonatról vontatási telepre járás normaidejét - egyeztetve az érintett társszolgálattal - a helyi függelékben kell megállapítani.

A legrövidebb gépészeti fordulási idők irányváltó állomásokon, ha a vontatójárműnek nem kell körbejárnia:

egy egységes iker motorkocsi **7 perc**

két egységes Bz motorkocsi **7 perc**

117 (Bz mot). + vezérlőkocsi **7 perc**

többegységes ikermotorkocsi **10 perc**

egy egységes villamos motorvonat **10 perc**

ingavonat (117 (Bz), MD motorvonat is) 100 m-ig **10 perc**

ingavonat 100 m-en felül (MD motorvonat is) **15 perc**

többegységes villamos motorvonat **15 perc**

egy egységes 416 **8 perc**

két egységes 416 **15 perc**

4.6.

Távvezérlési próba:

- ingavonati szerelvényre járás után: **20 perc**

- egy mozdonyvezetővel kiszolgált két motorvonati egység összezárása után: **15 perc**

- Tram-Train (magában foglalja a 4.12. pont szerinti irányváltási teendőket) **10 perc**

4.7.

Előfűtési, illetve előhűtési időt az E.12.sz. Utasítás 4.2.4. pontja szerint kell megállapítani.

4.8.

Ha a szolgálat személyes váltással fejeződik be, akkor a **4.2. pontban** foglaltakat kell alkalmazni.

4.9.

Ha a váltás és lejelentkezés helye között nagyobb távolság van, akkor a **4.13.4. pont** szerinti normaidőket kell alkalmazni.

4.10.

Vontatójármű üzemén kívül helyezése a szolgálat végén járművenként (E.1.sz. Utasítás I. rész. 11.2., 11.4. pont): **5 perc**

- ingavonat, vagy többegységes motorvonat lezárása, ha irányváltás is szükséges: **15**

perc

- villamos motorvonat egy egység **15**

perc

- minden további villamos motorvonat egység **10**

perc

- Tram-Train **9**

perc

4.11.

Lejelentkezés (E.1.sz. Utasítás I. rész. 2.6.4. pont): **3 perc**

A lejelentkezési normaidő kezdődik:

- járműzárás végén;
- személyes váltás esetén az átadást követően;
- önköltségi út végén;
- nem főkulcsos járművek esetén a kulcsok leadásakor.

Ha bekövetkezett baleset, rendkívüli esemény miatt a lejelentkezéskori teendőkre, az előírt normaidő a nem elegendő, a ténylegesen szükséges idő számolható el a munkáltató képviselőjének igazolása alapján. Amennyiben a lejelentkezést követő első szolgálat végéig a munkáltató képviselője nem vitatja a meghosszabbított lejelentkezési időt, úgy ez az idő igazoltnak minősül.

4.12.

Irányváltási normaidő: irányváltó állomáson, **egy mozdonyvezetővel kiszolgált alábbi járművek esetén az** irányváltáshoz szükséges gépészeti műveletek elvégzésének időtartama (ha a vontatójárművel nem kell körbejárni), amely tartalmazza a szoftveres fékpróba időtartamát is.

Vontatójármű típus	Normaidő
Egyegységes 426	13 perc
Egyegységes 415, 425 (5341, 5342),	8 perc
Kétegységes 415, 425 (5341, 5342)	11 perc
Kétegységes.426 (6342).	15 perc
Háromegységes 415,425 (5341, 5342)	14 perc
Három egységés 426	17 perc
RailJet	14 perc

Tram-Train 406 (Hódmezővásárhely)	7 perc
Tram-Train 406 (Szeged)	1 perc

Az 415,425 (5341 és 5342) további normaidői (két egységnél, illetve két mozdonyvezető jelenléte esetén)

Összezáras	Menetirány marad	10 perc
	Menetirány fordul	15 perc
Szétválás		5 perc
Segély vonókészülék	Felszerelés	20 perc
	Leszerelés	15 perc

Három egység összezárasa illetve szétválása esetén 5-5 perccel kell megnövelni a normaidőt.

A fordulók tervezésekor egy szolgáltatón belül a **4.5, illetve a 4.12 szerinti** irányváltási normaidőt **az egymást követő minden második fordulást követően vagy 3 óránként** meg kell növelni **5 perccel** egészségügyi okokból. Ettől eltérően Tram-Train szolgáltatások esetében az egymást követő fordulókat meghatározásakor a Szeged vasútállomás megállóhelyen történő fordulást nem kell figyelembe venni, a 4.12 szerinti irányváltási normaidőt Hódmezővásárhely végállomás megállóhelyen történő minden fordulást követően meg kell növelni 10 perccel egészségügyi okokból.

Ha a szolgáltatásba jelentkező, illetőleg a szolgáltatásból lejelentkező mozdonyvezető helyett a **4.4 - 4.7. és 4.10. pont** szerinti teendőket, vagy azok egy részét másik, a megfelelő járművezetői képesítéssel rendelkező dolgozó végzi el a járművezetőkre előírtak szerint, akkor az előbbi dolgozó részére csak a ténylegesen elvégzett tevékenységhez tartozó normaidő, és az egymás közötti szolgálat átadáshoz a **4.2. ill. a 4.3. pont** szerint számolható el normaidő.

Forduló (közbenső) vontatási telepre/ről be/kijáró mozdony személyzete részére valamennyi értelemszerű normaidőt el kell számolni.

Az üzemi rendben előírt tevékenységek időszükségletének függvényében a helyi függelékben kell megállapítani a normaidőt azokra az esetekre, amelyekben a járművezető nem személyesen jelentkezik a mozdonyfelvigyázónál (E.1.sz. Utasítás I. rész 8.5.3. pont).

A gőzmozdonyok és kazánkocsik személyzetének valamennyi időnormáját - a fenti elvek szerint - helyi függelékben kell meghatározni.

A vonat indulása előtt valamennyi előírt technológiai műveletet el kell végezni abban az esetben is, amennyiben a 4.5. és 4.12-es pontok szerinti normaidőt a vonatok menetrendje miatt a munkáltató nem tudja biztosítani. A vonatjármű vezetője az előírt technológiai műveletek elvégzéséből adódó vonatkésésért nem vonható felelősségre.

4.13.

Helyi Függelékben normázzandó technológiai műveletek

Ha egy állomásra, telephelyre, viszonylatra több Helyi Függelékben rögzítve vannak normaidők, akkor azoknak azonos értékűeknek kell lenniük.

Az alábbi technológiai műveletek normaidőit a KSZ Helyi Függelékeiben kell rögzíteni.
A normaidők egyértelmű meghatározásához a következő definíciókat kell alkalmazni:

4.13.1. Kijárási műszaki normaidő: vontatójárművel a vontatójármű telephelyen belüli bármely ponttól (üzembehelyezési-, átvételi pont) a vonat indulási pontjáig történő eljutáshoz szükséges idő. Tartalmazza még a ráakasztáshoz szükséges időt is. Nem tartalmazza a fékpróba megtartásához és a távvezérlési próba megtartásához szükséges időt.

Egy telephely és egy állomás között – különböző távolságok esetén – több, maximum négy kijárási normaidő értéket lehet megadni. Egynél több időérték esetén meg kell jelölni, hogy melyiket milyen esetben kell alkalmazni.

4.13.2. Bejárási műszaki normaidő: állomásról vontatójármű telephelyre történő bejáráskor vonatatójárművel a vonat érkezésének helyétől, a vontatójármű érkezési pozíciójából kiindulva a telephely bármely pontjáig történő eljutáshoz szükséges idő. Tartalmazza a leakasztáshoz szükséges időt is. Nem tartalmazza az üzemanyag vételezési időt, és az üzemanyag vételező helyhez történő eljutási időt.

Egy telephely és egy állomás között - különböző távolságok esetén – több, maximum négy bejárási normaidő értéket lehet megadni. Egynél több időérték esetén meg kell jelölni, hogy melyiket milyen esetben kell alkalmazni.

4.13.3. Körbejárási műszaki normaidők: egy vonat érkezésének helyétől a vontatójárművel a forduló vonat szerelvényére történő átálláshoz – az indulási pozíció felvételéig - szükséges idő. Tartalmazza a leakasztás, ráakasztás időtartamát is. Nem tartalmazza a fékpróba időtartamát.

Egy állomásra maximum két körbejárási, átállási normaidő értéket lehet megadni. Két időérték esetén meg kell jelölni, hogy melyiket milyen esetben kell alkalmazni.

4.13.4.

4.13.4.1. Eljutási normaidők a szolgálat elején és közben: a feljelentkezési ponttól a vontatójárműig, vagy az önköltséges vonatig történő eljutáshoz szükséges idő. Az eljutás történhet gyalog, vagy közlekedési eszközzel.

4.13.4.2. Eljutási normaidők a szolgálat végén: kizárólag a nem főkulcsos járművek esetén, a járműtől a kulcs leadási helyéig szükséges eljutási idő.

4.13.5. Szálláshelyre jutás normaideje: a vontatójármű lezárási, átadási ponttól a szálláshelyig történő eljutás időtartama. Ugyan ez az idő érvényes a szálláshelytől a vontatójármű beüzemelés, vagy átvétel helyéig történő eljutásra is.

4.13.6. Üzemanyag vételezéssel kapcsolatos normaidők:

Üzemanyag vételezési normaidő: üzemanyag vételezés céljából dízel vontató-járművel az üzemanyag vételezési helyre történő érkezéstől az onnan történő indulásig szükséges időtartam egy vontatójárműre vonatkozóan.

Üzemanyag vételezési normaidő többlet: az üzemanyag vételezés miatt felmerülő többlet ki-bejárási idő. Azokon a telephelyeken merül fel, ahol az üzemanyag vételezési hely nem esik útba a ki-bejáráskor ezért üzemanyag vételezés esetén a vételező helyhez történő oda- és visszajutás többlet ki-bejárási időt igényel.

A 4.13.6. pontban szabályozott normaidőknél figyelemmel kell lenni az E.1.sz. Utasítás I. rész. 11.1., 11.3., 11.4.pont rendelkezéseire.

4.13.7. Egyéb meghatározások:

Tolató mozdonyok kezelésére csak abban az esetben, meghatározott tolatási helyeken, és mozdonysorozatokra adható helyi függelékben legfeljebb **30 perc**, ha a mozdonyon két gépvizsgálat között is szükség van karbantartási jellegű tevékenységre és ennek biztonságos elvégzési feltételei adottak. A tevékenység részletes szabályait az üzemi rendben kell meghatározni.

A bejáró mozdony bejárasi normaidejét a helyi függelékben kell megállapítani. Itt kell meghatározni a javítás, és a vizsgálatok megrendelésének normaidejét is.

A hordozható rádió berendezéssel felszerelt járművek, a szolgálati mobiltelefonok, pályatelefonok felvételének, próbájának és leadásának időigényét, szükségességét a helyi függelékben kell meghatározni.”

11. számú melléklet
A MÁV-START Zrt Kollektív Szerződéséhez

A területi járműbiztosítási igazgatóságok szervezetében foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó külön rendelkezések

Munkaidőkeret

1.§

Legalább kéthavi (8 heti) munkaidőkeretben kell foglalkoztatni a területi járműbiztosítási igazgatóságok szervezetében foglalkoztatott

- a) két- és többműszakos munkarendű munkavállalókat,
- b) nyújtott műszakos munkarendű munkavállalókat,
- c) nyújtott állandó nappalos munkarendű munkavállalókat,
- d) gépjárművezetőket,
- e) rugalmas munkaidő-beosztású állandó nappalos munkavállalókat,
- f) megszakítás nélküli munkarendű munkavállalókat

Helyi függelékben legfeljebb háromhavi (12 heti) mértékig lehet eltérni valamennyi munkakörben.

Két, illetve háromhavi munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidőt a feladatokhoz igazodóan – egy havi időtartamra – úgy kell beosztani, hogy két egymást követő hónap közötti munkaidő-mennyiségbeli eltérés még a munkaidő-beosztás módosítása esetén sem haladhatja meg a 36 órát.

Átvezénylési díj

2.§

A KSz 31.§ 2.b) pontja szerinti megállapodás esetén a munkavállalót módosított szolgálatonként 2 000 Ft rendkívüli átvezénylési díj illeti meg.

A rendkívüli munkavégzés díjazása

3.§

Rendkívüli munkavégzés esetén a munkavállalót a rendes munkabéréen felül az alábbi mértékű pótlék illeti meg:

0 – 50	óraig:	50%
51 – 150	óraig:	75%
151 – 250	óraig:	100%
251 – 300	óraig:	120%

A 300 órás rendkívüli munkaidő mennyiségbe valamennyi rendkívüli munkaidő tartama beszámít.

A KSz 40.§ 1. pontjának c) és d) alpontjában felsorolt rendkívüli munkavégzések díjazására az Mt. vonatkozó rendelkezései az irányadók, kivéve, ha a jelen § szerint sávosan megállapított rendkívüli munka pótlék mértéke a munkavállalóra nézve kedvezőbb.

Többhavi munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidőkereten felüli rendkívüli munkavégzést az alkalmazott munkaidőkeret végén kell megállapítani és elszámolni. Valamennyi egyéb rendkívüli munkavégzést a felmerülésük hónapjában kell elszámolni.

Mentési és helyreállítási pótlék

4.§

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

Éjszakai pótlék

5.§

Amennyiben a munkakezdés 05.30 és 06.00 óra között kezdődik – a munkába járást figyelembe véve – erre az időszakra nem illeti meg a munkavállalót éjszakai pótlék.

Bagolyműszak pótlék

6.§

Amennyiben az egyéb munkarendben (KSz 29.§ 1. pont i) alpont) foglalkoztatott munkavállaló éjszakai munkavégzése egymást követően legalább kettő, de legfeljebb öt éjszakára vonatkozik, a munkavállalót az éjszakai műszak idejére 60% műszakpótlék illeti meg („bagolyműszak”)

Amennyiben a munkakezdés 05.30 és 06.00 óra között kezdődik – a munkába járást figyelembe véve – erre az időszakra nem illeti meg a munkavállalót műszakpótlék.

Szaktanácskésztés külön díjazása szaktanácskésztés-tanuló oktatásáért

7.§

Ha a középfokú nappali tagozatos szakképzésben részt vevő tanuló az évközi és nyári gyakorlatát a szakirányának megfelelő végzettséggel és legalább két éves gyakorlattal rendelkező személy mellett tölti el, a tanuló felügyeletét – külön megbízás alapján – ellátó szakembert (patronáló munkavállalót) nevelő, oktató tevékenységéért, az ilyen tevékenységre fordított idő arányában,

- egy tanuló felügyelete esetén alaphérének 12,5%-át,
- két tanuló felügyelete esetén alaphérének 25,0%-át

kitevő oktatási pótlék illeti meg.

Vállalati gépjárművek rendszeres vezetésének pótléka

8.§

A gépjárművezetők elismerése

9.§

A közúti gépjárművezetők részére a balesetmentes közlekedésért az alábbi jutalmakat kell kifizetni:

250.000 km 15000 Ft
500.000 km 30000 Ft
1.000.000 km 45000 Ft
1.500.000 km 60000 Ft

Belföldi kiküldetést teljesítő munkavállaló utazási idejének díjazása

10.§

Ha az 1992. évi XXII. tv. 105.§ (7) bek. szerint számított utazási idő a munkavállaló munkaidő-beosztása szerinti munkaidőn kívül esik, az utazási időre a munkavállalót a személyi alapbére 80%-a illeti meg.

Vegyes rendelkezések

11.§

A jelen melléklet személyi hatálya nem terjed ki:

- a) kocsivizsgáló
- b) műszaki művezető
- c) féklakatos
- d) általános karbantartó (Balatonfenyves GV)
munkakörben foglalkoztatott munkavállalókra.

11/1. számú melléklet

A MÁV-START Zrt. Kollektív Szerződéshez (a Bérruha szolgáltatási szerződés hatályba lépésétől határozatlan időre)

Bérruha Szabályzat

1. Általános rendelkezések

Az új bérruha szolgáltatási szerződés hatályba lépésétől a jelen bérruha szabályzat területi és személyi hatálya kiterjed a MÁV-START Zrt. Járműbiztosítási Igazgatóságok és az Átvétel-és minőség felügyelet szervezetek 11/2.-11/3. számú mellékleteiben szereplő munkakört betöltő valamennyi munkavállalójára.

A bérruházati rendszer keretében, a MÁV-START Zrt. hatályos Munkavédelmi Szabályzatában (továbbiakban: MVSZ) előírt védőruházatok egy része is biztosításra kerül. A védőruházatra, és azok használatára vonatkozó általános szabályokat, feltételeket az MVSZ tartalmazza.

A bérruha szabályzat időbeli hatálya megegyezik a MÁV-START Zrt. Kollektív Szerződésének időbeli hatályával.

2. Jogosultság, viselési idő

A bérruhára az 1. pontban felsorolt szervezeteknél a 11/2.-11/4. számú mellékleteiben szereplő munkakört betöltő munkavállalói kör jogosult. A bérruha rendszer bevezetésekor a MÁV-START Zrt. alkalmazásában álló munkavállalók új készítésű ruhára jogosultak, a munkakörbe ezt követően bekerülő munkavállalók ellátásakor már nem előírás az újonnan legyártott ruházat biztosítása. A bérruha természetéből kifolyólag védőruházatként funkcionál, ezért nincs kihordási ideje. Elhasználódás esetén a beszállítónak (a továbbiakban: Szolgáltató) csere ruhát kell biztosítani a munkavállaló számára. Ez történhet:

- Egyéni védőruha esetén (mechanikai hatások ellen védő, lángálló, sav- lúgálló) a védelmi képesség elvesztése esetén a munkáltató költségére, a csere automatikusan megtörténik.
- Valamennyi típusú ruha esetén szolgáltatói hiba esetén díjmentesen. (Pl.:anyaghiba)
- A csere ruházat lehet új, vagy bekoptatott.

3. Ruházat igénylése, kiszolgáltatása

A ruhadarabok méretének meghatározása, megváltoztatása a munkavállaló egyetértésével történhet.

A ruhaféleségek megfelelő minőségben történő biztosításáról, a szükséges jelzéssel történő ellátásáról a Szolgáltató gondoskodik.

Munkásnadrág esetében a munkavédelem előírásai határozzák meg, hogy az adott munkakörben melyik típusú (melles, vagy derekas) nadrágot kell biztosítani. Amennyiben mindkettő lehetséges, a munkavállaló dönt arról, hogy melyiket választja.

A munkavállaló méretadatainak helyességét igénylőkor a Szolgáltató felülvizsgálja. Az igényelt ruha munkakörhöz rendelt védelmi képességét és a méretszámot a munkahelyi vezető, illetve az igényjogosult munkavállaló köteles ellenőrizni.

A munkavállaló testméretének lényeges változása esetén a munkavállaló értesíti a munkahelyi vezetőjét és annak cseréire vonatkozó engedélyével felkeresi az adott szervezet/Telephely bérruha ügyintézővel megbízott munkavállalóját (továbbiakban: ruhaügyintéző), aki intézkedik a Szolgáltató felé a megfelelő méretű ruha biztosításáról és a nem megfelelő méretű, valamint a nem megfelelő állapotú ruha visszavételéről.

A ruhaügyintéző értesíti a munkavállalót, aki az értesítésen megjelölt időpontban köteles megjelenni a ruha átvételéért.

A ruha átvételkor a ruha tárolására rendszeresített szekrény kulcs, a bérruha rendszer használatának szabályai is átadás-átvételre kerülnek.

Amennyiben a munkavállaló bizonyítottan a saját hibájából nem jelentkezik ruházataért, ruháját nem veszi használatba, a munkáltatói jogkörgyakorló köteles a munkavállalót a további munkavégzéstől eltiltani.

4. Ruházat viselése, kárfelelősség

A munkavállalót a jogosultságának megfelelően a mellékletben meghatározott garnitúra ruházattal kell ellátni.

A munkavállalót a részére kiosztott ruházatban keletkezett nem rendeltetésszerű használatból eredő kár esetén az Mt. 179.§ 1. bekezdés, elvesztése esetén az Mt. 180. § szerint anyagi felelősség terheli .

Valamennyi típusú ruha, valamennyi sérülése esetén sérülési jegyzőkönyvet csatolva nem terheli a munkavállalót kártérítési kötelezettség, amennyiben a közvetlen munkahelyi vezető nyilatkozik arról, hogy a munkavállaló részéről nem volt vétkes közrehatás a ruha rongálódásában.

Fizetendő: A három éves rendszerbe állítási időből hátra lévő hónapok száma osztva 36-tal, szorozva a ruha szerződés szerinti értékével. A munkavállalónak kérésre a ruhaügyintéző tájékoztatást ad a kifizetendő összeg számszaki adatairól.

5. Jogosultság megszűnése

Munkakör változás esetén:

A munkavállaló a használatában lévő ruházatot a szervezet/Telephely bérruha ügyintézővel megbízott ügyintézőjének adja le, ha az új munkakörben nem jogosult bérruha ellátásra, vagy más típusú ellátásra jogosult, vagy a használatában lévő ruhadarabok nem alkalmasak az új munkakör ellátására. A ruházat leadásáról jegyzőkönyv készül.

Ha az új munkakörben bérruházatra jogosult, jelen szabályozás szerint kell eljárni.

Ha a munkavállaló munkaviszonya bármely okból megszűnik, a munkavállaló köteles valamennyi használatában lévő ruházatával leszámolni (köteles a kilépési eljárás keretében leadni azokat).

6. Bérruhaként az alábbi ruhadarabok rendszeresítettek:

- póló
- dzsekis felső
- derekas vagy melles nadrág

7. Munkavállaló kötelezettségei

A védőruházattal kapcsolatos általános munkavállalói kötelezettségekről a MÁV-START Zrt. hatályos MVSZ-e rendelkezik.

A bérruházati rendszerből adódó további munkavállalói kötelezettségek:

Munkavállaló köteles

- a) az általa használt ruhát hetente a munkáltatónál elhelyezett tárolóban mosás céljára átadni,
- b) a ruhában természetes elhasználódás folytán beállt hibákat jelenteni (Ruhaügyintézőnek),
- c) a ruha megrongálódását, sérülését, megsemmisülését (ideértve annak elvesztését is) haladéktalanul jelenteni – a szervezet/Telephely ruhaügyintézéssel megbízott munkavállalójának – kártérítési kötelezettség mellett. A jelentési kötelezettség elmulasztása a kártérítési mentesség elvesztését vonja maga után.
- d) a ruha tárolására szolgáló helyét, helyzetét változatlanul hagyni,
- e) a méretvétel alapján számára átadott ruházatban semmiféle átalakítást sem tenni. .

Munkavállaló köteles a rá irányadó munkaidő kezdetét megelőzően a tároló szekrényben elhelyezett ruhát felvenni (kivételet képez a póló viselése) és rendeltetésszerűen használni. Munkavállaló a munkaidő alatt kizárólag a részére kiutalt munkaruhában tartózkodhat. A munkavállaló csak a részére kiszolgáltató ruházatban teljesíthet szolgálatot, amelynek szabályszerű viselését a közvetlen vezetője köteles ellenőrizni.

A fentiek megsértése esetén a munkáltatói jogkörgyakorló kötelezi munkavállalót a munkaruha használatára. Amennyiben munkavállaló a munkaruháját nem veszi használatba, munkáltatói jogkörgyakorló köteles a munkavállalót a további munkavégzéstől eltiltani. Az eltiltás hatálya alatt álló munkavállaló köteles a munkavégzés helyét/telephelyet haladéktalanul elhagyni, ezen időszak fizetetlen, igazolt távollétnek minősül.

Munkavállaló nem jogosult a munkaruha személyes célú használatára. A munkavállaló a munkaruhát a kiküldetés kivételével a Telephelyen kívül nem használhatja, haza nem viheti. Mivel a bérruha a Szolgáltató tulajdonát képezi, a szerződésszegéssel okozott kárért a munkavállaló felel.

A b)-d) pontok esetén a felelősség megállapításával jegyzőkönyvet kell felvenni és a munkavállaló részére a használhatatlanná vált (eltűnt), megsemmisült ruházat helyett újat kell kiszolgáltatni. Amennyiben a rongálódás a munkavállalónak felróható, a javítási költség a munkavállalót terheli.

A munkavállalónak fel nem róható javítási költséget a MÁV-START Zrt. viseli. Kisebb javítási munkákat a mosoda a mosás alkalmával elvégz. Ezért előfordulhat, hogy a ruha nem

kerül vissza a mosásra való elviteltől számított egy héten belül a munkavállalóhoz (pl. gomb felvarrás, vagy kisebb javítás).

Amennyiben a ruházat gyártáshiba miatt használhatatlanná válik, vagy a munkavállaló részére kiadott ruházat használhatatlanná válik, jegyzőkönyv felvétele mellett be kell vonni, a munkavállaló részére újat kell biztosítani.

8. Bérruházat mosatása

A ruhák rendben tartását (mosatás, elszakadt ruhák varratása, ruhák javítása) a munkáltató a Szolgáltató útján szerződés keretében biztosítja. A Szolgáltató minden héten egy alkalommal a szennyes ruhát elszállítja a mosodába és a tiszta mosott ruhát pedig visszahelyezi a munkavállaló szekrényébe. Amennyiben a szállítás napja változik, a munkáltató értesíti a munkavállalót. A szekrények elhelyezkedéséről a munkáltató tájékoztatja a munkavállalókat.

11/2. számú melléklet
A MÁV-START Zrt. Kollektív Szerződéséhez

**Az egyes munkakörökben biztosítandó munkaruha (bérruha)
a Járműbiztosítási igazgatóságokban**

FEOR	Munkakörök	Szervezet	védőruha mechanikai hatások ellen (derekas nadrág, dzseki)	sav-, lúgálló védőruha	lángálló védőruha	póló
41310005	Anyag- és eszközgazdálkodási előadó	JBÍ	3			5
29100479	Anyag- és eszközgazdálkodási koordinátor	JBÍ				5
36230049	Anyag- és eszközgazdálkodási szakelőadó	JBÍ	3			5
31610015	Gépészeti diszpécser	JBÍ	3			5
29100440	Gyakornok	JBÍ	3			5
21370009	Integrált irányítási szakértő I.(ter.-i)	JBÍ	3			5
21180016	Jármű reszortos	JBÍ	3			5
13120009	Járműbiztosítási igazgató	JBÍ	3			5
13120011	Járműbiztosítási igazgató (Bp.)	JBÍ	3			5
21180026	Járműbiztosítási vezetőmérnök	JBÍ	3			5
41900015	Karbantartási előadó	JBÍ	3			5
41900016	Karbantartási szakelőadó	JBÍ	3			5
36390017	Műszaki előadó	JBÍ	3			5
31610009	Műszaki művezető	JBÍ	3			5
31390014	Műszaki szakelőadó	JBÍ	3			5
21180003	Műszaki szakértő I.	JBÍ	3			5
21180004	Műszaki szakértő II.	JBÍ	3			5
21180030	Műszaki támogatás koordinátor	JBÍ	3			5
31610016	Művezető I.	JBÍ	3			5
41310003	Raktározási előadó	JBÍ	3			5
31610007	Raktárvezető	JBÍ	3			5
21180032	Részlegvezető	JBÍ	3			5
13210039	Telephelyvezető	JBÍ	3			5
41900013	Tisztítási átvevő I.	JBÍ	3			5
41900014	Tisztítási átvevő II.	JBÍ	3			5
21180020	Üzemi mérnök I.	JBÍ	3			5
21180018	Üzemi mérnök II.	JBÍ	3			5

21180027	Vonatelőkészítési vezető	JBI	3			5
	Fizikai		Garnitúra db/fő			
73410014	Akkumulátor kihordó, telepkezelő	JBI	3			5
83290004	Alkatrész mosóberendezés kezelő I.	JBI	3			5
92390001	Általános betanított munkás	JBI	3			5
75290006	Általános karbantartó I.	JBI	3			5
75290004	Általános karbantartó II.	JBI	3			5
92390002	Általános segédmunkás	JBI	3			5
73310013	Balesetelhárító járműszerelő I.	JBI	3			5
73310006	Balesetelhárító járműszerelő II.	JBI	3			5
73210010	Betanított féktechnikai lakatos	JBI	3			5
73410003	Elektronikus berendezés műszerész	JBI	3			5
73210004	Féktechnikai lakatos	JBI	3			5
73230005	Forgácsoló I.	JBI	3			5
73230004	Forgácsoló II.	JBI	3			5
73250003	Hegesztő II.	JBI			3	5
91140007	Járműmosó-műhelytakarító (JBI)	JBI	3			5
73310017	Járműszerelő betanított munkás	JBI	3			5
73310011	Járműszerelő I.	JBI	3			5
73310008	Járműszerelő II.	JBI	3			5
73310016	Járműszerelő III.	JBI	3			5
73310018	Járműszerelő IV.	JBI	3			5
84120001	Külsős mozdonyfelvigyázó	JBI	3			5
79190001	Laboráns	JBI	3			5
73340002	Mechanikai műszerész	JBI	3			5
83290008	Nehézgépkezelő	JBI	3			5
73230006	Padló alatti kerékesztergályos	JBI	3			5
92230005	Raktárkezelő	JBI	3			5
84170001	Tehergépkocsi vezető	JBI	3			5
84120005	Telepi rendező, váltókezelő	JBI	3			5
84190005	Telepi vasúti járművezető	JBI	3			5
84190006	Telepi vasúti járművezető gyakornok	JBI	3			5
73270005	Vasúti jármű fényező I.	JBI	3			5
73270004	Vasúti jármű fényező II.	JBI	3			5
73310010	Vegy elhárító járműszerelő	JBI	3			5

11/3. számú melléklet

A MÁV-START Zrt. Kollektív Szerződéséhez

Az egyes munkakörökben biztosítandó munkaruha (bérruha) meghatározott irányítási szintű szervezetben

FEOR	Munkakörök	Szervezet	védőruha mechanikai hatások ellen (derekas nadrág, sav-, lúgálló védőruha)	lángálló védőruha	póló
	Szellemi	Garnitúra db/fő			
31160002	Műszaki átvevő I.	ÁMF	3		5
21180012	Műszaki átvevő II.	ÁMF	3		5

*Megjegyzés: (ÁMF) Átvételi és minőség felügyelet Szolnok S95362 szervezet munkaköreire értendő

12. számú melléklet
A MÁV-START Zrt Kollektív Szerződéséhez

A helyi függelékben szabályozható kérdések

A helyi függelékben szabályozható kérdések különösen:

1.§ A HF megkötése

Tartalma: A helyi függelék a munkáltató nevében a munkáltató jogkörgyakorlás szerint elhatárolt szervezeti egység vezetője, a munkavállalók nevében a Kollektív Szerződést megkötő szakszervezetek helyi szervezetei kötik meg.

Hivatkozás: KSz 4.§

2. § A HF hatálya

Tartalma: A helyi függelék személyi hatálya kiterjed a szervezeti egységre, mint munkáltatóra és annak valamennyi munkavállalójára. Nem terjed ki a személyi hatály a helyi függelék kötő szervezeti egység vezetőjére.

A Helyi Függelék időbeli hatálya megegyezik a Kollektív Szerződés időbeli hatályával.

Hivatkozás: KSz 4.§

3.§ A HF megkötése, módosítása, felmondása

Tartalma: A KSZ kötésére jogosult felek által gyakorolható jog

Hivatkozás: KSz 3-4. §

4. § A HF közzététele

Tartalma: A HF megismertetésének helyi módja, formái

Hivatkozás: KSz 5. §

5. § A szakszervezetek helyi infrastrukturális támogatása

Tartalma: a helyiségek használatára vonatkozó megállapodás, illetve a használatra átengedett tárgyi eszközök megnevezése

Hivatkozás: KSz 8.§

6. § A helyi érdekegyeztetés rendszere

Tartalma: A helyi érdekegyeztető tanács vagy munkaértekezlet

Hivatkozás: KSz 12. §

7. § A munkavégzés helye

Tartalma: Lehetőség azon munkakörök felsorolására, ahol a munka természetéből eredően a munkavégzés szokásosan a telephelyen kívül történik. Ezen munkakörökben a fel-és lejelentkezés helyének a meghatározása.

Hivatkozás: KSz 14. §

8. § Az egészségre ártalmas munkakörök, készenléti jellegű munkakörök

Tartalma: Az egészségre ártalmas munkakörök, illetve a készenléti jellegű munkakörök meghatározása

Hivatkozás: KSz 27.§

9. § Munkaidőkeretek

Tartalma: A járműbiztosítási igazgatóságok szervezetében a helyi függelék legfeljebb háromhavi munkaidőkeretet határozhat meg

Hivatkozás: KSz 11. számú melléklet

10. Az egy szolgálatban eltölthető rendes munkaidő mértékének meghatározása

Tartalma: Készenléti jellegű munkakörök esetében a munkavállaló szolgálatának hossza - helyi függelék eltérő rendelkezése hiányában – legfeljebb 24 óra lehet. Osztott munkaidő alkalmazása esetén az egy szolgálatban eltölthető munkaidő a 12 órát csak helyi függelék rendelkezése alapján haladhatja meg.

Hivatkozás:KSz 30. és 37.§

11. Az állandó nappalos munkavállalók munkaidő beosztásának szabályai

Tartalma: A hét utolsó napján irányadó munkaidő meghatározása. Munkakörök kötetlen munkarendűvé minősítése

Hivatkozás: KSz 32.§

12. Az utazó szolgálatot ellátó munkavállalók munkaidejére vonatkozó külön rendelkezések

Tartalma: Helyi függelék a várakozási idő és a távolléti idő KSz-ben meghatározott mértékétől eltérhet, meghatározhatja a fel-és lejelentkezés szabályait.

Hivatkozás:KSz 33.§

13. Osztott munkaidő

Tartalma: Helyi függelék rendelkezhet az utazó és a zavartalan közlekedést biztosító munkakörökben a napi munkaidő megszakításáról és annak feltételeiről

Hivatkozás:KSz 37.§

14. Ügyelet esetén a pihenés feltételeinek meghatározása

Tartalma: Az osztott munkaidőre vonatkozó pihenési feltételek szerint

Hivatkozás: KSz 43.§

15. § A munkaközi szünet

Tartalma: Lehetőség a munkaközi szünet tartamának, letöltési helyének és a kezdete és vége időpontjának (tágabb intervallum), összevonásának meghatározása

Hivatkozás: KSz 44.§

16. § Az utazó szolgálatot ellátók és a fordulós munkarendűek napi pihenőideje és heti pihenőnapjai

Tartalma: Lehetőség a munkavállalók napi pihenőidejének legalább 8 órában való megállapítására, illetve a heti pihenőnapok összevonására és kiadásának KSz-től eltérő szabályozására.

Hivatkozás: KSz 46.§

17. Hideg és meleg környezetben végzett munka feltételeinek meghatározása

Tartalma: A munkáltatónak az egészségre ártalmas munkakörülmények közt munkát végzőkről és az alkalmazott munkaszervezés rendjéről a helyi függelékben nyilvántartást kell vezetni, továbbá a pihenőidő kiadásának helyi rendjét a helyi függelékben kell szabályozni

Hivatkozás: KSz 1.sz. melléklete

18. Az Utasellátó Központ utazószolgálatot ellátó munkavállalóira vonatkozó külön rendelkezések

Tartalma: A Kollektív Szerződés felhatalmazása és az Mt.135.§ (4) bek.d) pontja alapján a speciális foglalkoztatási szabályok a helyi függelékben szabályozhatók

Hivatkozás:KSz 25.§

A helyi függelékben szabályozható kérdésekre egyebekben a KSz 4.§ 2-3. pontjában és 51.§ 2. pontjában foglaltak irányadók.