

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 munkavállalókra.
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),
 - b) 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) munkavállalókra 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 központok és a vasúti járműjavítás szervezetében (Szolnok) foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó külön rendelkezések
 - 11/1. sz. melléklet: Bérruha Szabályzat a vasúti járműjavítás szervezeténél
 - 11/2. sz. melléklet: Munkaruha Szabályzat a vasúti járműjavítás szervezeténél
 - 11/3.sz. melléklet: Az egyes munkakörökben biztosítandó munkaruha és azok viselési ideje a járműbiztosítási központokban
 12. sz. melléklet: A helyi függelékben szabályozható kérdések

A Kollektív Szerződés megkötése és módosítása

3. §

1. A Kollektív Szerződést egyrészlől: a munkáltató nevében a munkáltató vezérigazgatói feladatokat ellátó, az Mt. 208.§ (1) bekezdés szerinti vezetője, másrészlől: a munkavállalók nevében az érdekképviselőtükét 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 függelékai

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 gyakorlója szerint elhatárolt szervezeti egységekre és ezek munkavállalóira vonatkozó, a Kollektív Szerződésben külön nem szabályozott kérdéseket – az e §-ban foglaltakat is figyelembe véve – a helyi függelék tartalmazzák.
A munkáltató a helyi függelék megkötésére jogosult szervezeti egységek felsorolását évente, valamint annak megváltozása esetén is közlésezi
2. A helyi függelék 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 függelékét 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 függelékét 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 a Kollektív Szerződésnek a MÁV-START Zrt Értesítőjében és az Intraneten való közzétételére.

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 képviselettel rendelkező szakszervezet – a munkáltatóval kötött írásbeli megállapodás szerint – jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdek-képviseleti 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 kapcsolatosan, 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 nappalkorábban 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 jelen lehetnek 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 képviselettel rendelkező, kollektív szerződés kötésre jogosult szakszervezetek az ülésen jelen vannak.
6. A VÉT tagjait a képviseletükre 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. Eltérő 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 – eltérő megállapodás hiányában – az ezen paragrafusban foglaltakat kell megfelelően alkalmazni.

III. RÉSZ

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS NORMATÍV RÉSZÉ

A MÁV-START ZRT. MUNKAVISZONYBÓL SZÁRMAZÓ JOGOK ÉS KÖTELEZETTSÉGEK, EZEK GYAKORLÁSÁNAK ÉS TELJESÍTÉSÉNEK MÓDJA, VALAMINT AZ EZEKKEL 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. munkavállaló gyermekét és házaspárt,
 - 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 [Mt. 78.§] felmondás (2012. július 1. napja előtt: rendkívüli felmondás), 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) 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) pénztárellenőr
 - d) tartalékos pénztárellenőr
 - e) szolgáltatásellenőr
 - f) szolgáltatás-értékesítő szakelőadó
 - g) értékesítési szakértő I.
 - h) értékesítési szakértő II.
 - i) biztonsági szakértő
 - j) tehergépkocsi vezető
 - k) ingatlangazdálkodási szakelőadó
 - l) műszaki művezető
 - m) tisztítási átvevő előadó
 - n) kocsis tisztítási átvevő ügyintéző
 - o) műszaki kocsis irányító előadó
 - p) fedélzeti jegyellenőr
 - q) ügyfélszolgálati szakértő (Ügyfélközpont)
 - r) ügyfélszolgálati koordinátor (Ügyfélközpont)
 - s) szolgáltatásfelügyeleti szakértő
 - t) 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 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, vonal- és típusismereti képzésen valamint vizsgán, ruhaátvételen és a kötelező orvosi vizsgálaton történő megjelenést is.

***A munkaviszonyra vonatkozó nyilatkozatok
alak szerűsége***

15. §

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

- a) a további munkaviszony, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony előzetes bejelentését
- b) az átirányítás (1992. évi XII. tv. 83/A. §), a kirendelés [1992. évi XII. tv. 106. § és 150. § (1) bek.] elrendelését,
- c) a helyettesítés [1992. évi XII. tv. 83/A. § (7) bek.] elrendelését,
- d) a munkavégzés alóli mentesülést, ha az a munkáltató engedélyén alapszik [Mt. 146. § (2) bek.],
- e) készenlét, ügyelet elrendelését [Mt. 110. §],
- f) rendkívüli munkavégzés elrendelését [Mt. 107. §],
- g) bármilyen jellegű szabadság kiadását és igénylését,
- h) kiküldetés (külszolgálat) elrendelését [1992. évi XII. tv. 105. §]
- i) a munkakör átadását-átvételét,
- j) a munkáltatói jogkör gyakorlójának személyéről szóló értesítést [Mt. 46. § (1) h) pont],

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:
 - büntetlen előéletéről,
 - 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 betöltéshez szükséges alapvizsgák megszerzése érdekében munkaviszonyt létesítő munkavállaló esetében a próbaidő hat hónap.

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 – az alapító okiratban felsorolt –, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló társaságnál létesített vezető tisztségviselői vagy felügyelő bizottsági tagság, továbbá az ilyen társaságnál a tulajdonszerzés (a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvénytulajdonlás kivételével), valamint a társaság alapítása is.
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) egyedülállónaként 16 éven aluli gyermeke eltartásáról gondoskodik,
 - d) a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot vett igénybe [1992. évi XII. tv. 138. § (5), ill. Mt. 128. §.] A felmondási korlátozás a fizetés nélküli szabadság leteltét követő 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, 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. által folyamatosnak elismert munkaviszony esetén 4 havi,
 - legalább 25 évi, a MÁV-START Zrt. 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.

Az Utasellátó Központ utazószolgálatot ellátó munkavállalóira vonatkozó külön rendelkezések

25. §

Az Utasellátó Központ utazószolgálatot ellátó munkavállalóira vonatkozó speciális – eltérő – szabályokat az Mt. 135.§ (4) bek., valamint a tárgyban kötött külön kollektív szerződés erejű megállapodás alapulvételével helyi függelékben kell szabályozni.

2. FEJEZET A MUNKAI DŐ

A RENDES MUNKAI DŐ

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 munkavállalóra irányadó kötelezően teljesítendő havi, legfeljebb éves munkaidő mennyiség. (kötelező óra)
 - c) **Munkaidő-beosztás:** a munkaidőkeret felosztása munkanapokra, valamint az egyes munkanapokon a munkakezdési, a munkavégzési időpontok, valamint a munkavégzés időtartamának meghatározása. A munkaidő-beosztás körébe tartozik az általánostól eltérő munkarendben foglalkoztatottak pihenőnapjának (pihenőidejének) meghatározása is.
 - d) **Munkarend:** A munkaidő-beosztás szabályait összefoglaló normák összessége
 - e) **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.
 - f) **Nyújtott állandó nappalos munkarend:** A túlnyomórészt a délelőtti és a délutáni órákra eső olyan munkaidő-beosztás, amelynél a munkakezdési és munka befejezési időpontok eltérnek az általános munkarendüekétől. E munkarend további jellemzője, hogy a pihenőnapok kiadási rendje is eltér az általános munkarendüekétől.
 - g) **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.

- h) **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 fordulók szerinti munkarendje megszakítás nélküli munkarendnek minősül.

- i) **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

- j) **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.)”

- k) **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.
- l) **Személyzeti forduló:** A személyszállító vonatok továbbítása céljából a külön meghatározott irányelvek és jogszabályi rendelkezések figyelembevételével meghatározott, az utazószemélyzet munkarendjét tartalmazó szolgálati rend, munkaszervezési alapidokumentum.
- m) **Szokásosan telephelyen kívül végzett munka:** A munkavállaló szokásosan telephelyen kívül végzi munkáját, amennyiben a munka természetéből eredően havi munkanapjainak (szolgálatának) legalább egyharmad részében a munkaszerződésben meghatározott állandó munkavégzési helyen kívül teljesíti munkaköri feladatait.
- n) **Forduló állomás:** Olyan állomás, amelyre az irányadó rendelkezések szerint vonat érkezése, vagy amelyről vonat indítása történik, ideértve a vonatkísérő telepállomásokat, valamint azokat az állomásokat, amelyen az utazószemélyzet váltása történik.
- o) **Alkalmas 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 alaphér bizonyos százalékának a kifizetését rendeli el, azon időarányos kifizetést kell érteni (pl. az alaphér 50%-a egyenlő az egy órára eső alaphér 50%-a, szorozva a figyelembe veendő időtartalommal).

3. Az egy órára járó alaphér 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 központok és a vasúti járműjavítás szervezetben 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) nappalos 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 munkarendeket – munkaköri csoportosításban –, valamint ehhez kapcsolódóan a munkaidő kezdetét és végét a munkáltató jogosult meghatározni, az üzemi tanács (megbízott) Mt. 264.§-a szerinti véleményének kikérését követően.
3. A munkáltató a 2. pont szerinti véleményezésre történő megküldéssel egyidejűleg köteles a tervezetet tájékoztatás céljából írásban átadni a helyi függelék 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.
5. 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 függelék megkötő szakszervezeteknek.
6. 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.
7. A munkarend megváltoztatása a munkaidőkeret kezdő napjával történhet meg. A munkaidőkeret alatt erre csak különösen indokolt esetben és humánerőforrás igazgató előzetes engedélyével kerülhet sor.

8. Ha a 2-7.pont alapján végrehajtott munkarend-változtatás előtt a munkavállalót
- többműszakos [29.§ 1. c) pont], illetve megszakítás nélküli (fordulós) munkarendben [29.§ 1. d) pont] foglalkoztatták, majd azt követően nyújtott műszakos munkarendben [29.§ 1. b) pont], vagy nappalos munkarendben [29.§ 1. a) pont] foglalkoztatják akkor a munkavállaló alapbérét 10%-kal, illetve,
 - nyújtott műszakos munkarendben [29.§ 1. b) pont] foglalkoztatták, majd azt követően nappalos munkarendben [29.§ 1. a) pont] foglalkoztatják akkor a munkavállaló alapbérét 5%-kal kell a munkarend megváltozásával egyidejűleg felemelni.
9. Ebben az esetben a besorolás szerint az egyes szintekre meghatározott alapbér maximumok a jelen pontban meghatározott mértékkel túlléphetők.
Ez az alapbér-növelés munkavállalónként és jogcímenként (1. és 2. franciabekezdés) csak egyszer alkalmazható.
10. A 9. 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 – amennyiben az előző pont szerinti feltételek fennállnak – az első és második franciabekezdésben meghatározottak szerint megemelt alapbér is csak ezen meghatározott időtartamra illeti meg a munkavállalót.

A munkaidő-beosztás általános szabályai

30.§

1. Az 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 másodpéldányát a munkavállalónak át kell adni. A munkaidő-beosztás alapbizonylata a munkáltató által vezetett nyilvántartás, a munkabér-elszámolás ez alapján történik. Nem kell másodpéldányt adni, ha a munkavállaló ezt nem igényli, és erről írásban nyilatkozik. A munkavállaló ezen nyilatkozata visszavonásig érvényes.
- A munkaidő-beosztás a munkavállaló írásbeli kérése vagy hozzájáruló nyilatkozata alapján – az általa megadott – e-mail címre történő továbbítással is közölhető.
- 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 munkaidő-beosztás alapbizonylata a munkáltató által vezetett nyilvántartás, a munkabér-elszámolás ez alapján történik.
- A munkáltató a munkavállalók munkaidő-beosztását – személyes közlés helyett – a helyben szokásos módon is közzéteheti 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.

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 (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) bekezdés 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.§ (2)-(3) bekezdésében foglalt korlátozásokat – az Mt.135.§ (2) bekezdés i) pontja szerinti felhatalmazás alapján – figyelmen kívül lehet hagyni.

A munkaidő-beosztás módosítása

31.§

1. A munkavállaló előzetesen közölt munkaidő-beosztását a munkáltató egyhavi munkaidőkeret alkalmazása esetén legalább hét nappal korábban módosíthatja.
A módosításról a munkavállalót egyidejűleg írásban értesíteni kell. A munkaidő-beosztás módosítása utólag is ellenőrizhető módon, áthúzással, és a módosítást végző személy egyidejű aláírásával történik. A vezénylés eredeti adatainak a változtatás után is olvashatónak kell maradnia.
2. A munkaidő-beosztás hét 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 elmaradEz esetekben a KSZ 33. § 7. pont b) alpontjában foglaltakat kell alkalmazni.
5. A vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott (vontatási utazó) munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályokat a KSz 10. számú melléklete tartalmazza. A területi járműbiztosítási központok és a vasúti járműjavítási szervezetben 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 5 órát meghaladja, feltéve, hogy a munkavállaló alkalmas pihenő helyiségben 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. Vonatkísérők esetében a havi 25 óra feletti várakozási időt a 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 szolgáltatot 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 bérpótlékra jogosult (KSz 41.§), azonban a vonatkozásból 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. 146.§ (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 szolgáltatásokból 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 fordulós (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 alaphír 110%-ának megfelelő összegű díjazást kell fizetni.
Ha az osztott munkaidő miatt munkaidőhiány keletkezett (a havi kötelező óra nem

teljesült), a munkavállaló részére, az alaphérén 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. Az 1. pontban meghatározott három órát érintő munkamentes időben elrendelt munkavégzés a munkaidő osztott jellegét megszünteti, 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 a 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. Ez a rendelkezés nem alkalmazható, ha a munkavállaló foglalkoztatására külön jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között kerül sor, és kizárólag az érintett írásos beleegyezése esetén alkalmazható női munkavállaló esetében a terhessége megállapításától a gyermeke egyéves koráig, valamint a gyermekét egyedül nevelő férfi esetében, szintén a gyermeke egyéves koráig. 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 – de naponként legfeljebb a napi teljes munkaidőre – a munkavállalót távolléti díja illeti meg. Az ezt meghaladó utazással töltött időtartamot az Mt. szerint kell díjazni.
Az orvosi vizsgálatra a munkavállalót – a munkaidő-beosztás részeként – előre vezényelni kell.
Ha a munkavállaló az orvosi vizsgálatot önhibájából elmulasztja, – amennyiben érvényes orvosi alkalmassági vizsgálat nem rendelkezik – a munkavégzéstől el kell tiltani, és az orvosi vizsgálat elvégzéséig munkabérre nem jogosult.
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 meghallgatások tényleges időtartamát – de legalább négy óra időtartamot – rendkívüli munkaidőként kell figyelembe venni. Hasonlóképpen a munkáltató érdekkörében felmerült tanúkénti 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 ügylet 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 fordulószolgálatot ellátó munkavállalók részére, továbbá
 - b) ha arra az Mt.108.§ (2) bekezdésében meghatározott esetek miatt kerül sor, vagy ha az írásbeli elrendelésnek egyéb objektív akadály 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. 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.
3. A 40.§ 1. pontjának c) és d) alpontjában felsorolt rendkívüli munkavégzések díjazására az Mt. vonatkozó rendelkezései az irányadók.
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 pihenőnap 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 munkaidő-beosztásban 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 központok és a vasúti járműjavítási szervezetben 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 helyéül 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. foglaltak figyelembevételével – elrendelni.
Írásbeli elrendelésnek minősül a készenléti 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 alapbér 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 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. 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 37.§ 10. pontját kell megfelelően alkalmazni.

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 igénybevételére 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 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, amelyen belül a munkaközi szünet(ek) kiadásra kerül(nek). Amennyiben rendkívüli technológiai ok vagy az Mt. 108.§ (2) bekezdésben meghatározott esemény miatt bármelyik munkaközi szünet a lejelentkezési idő kezdetéig nem adható ki, úgy azt a szolgálati lapra történő bejegyzés mellett az alaphír 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 órás pihenőidőt úgy kell biztosítani, hogy abba egy teljes 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.
 - Fordulószolgálatot ellátó, nem utazó munkavállalók esetében – ide nem értve a tartalékosokat – havonta legalább egy alkalommal a 48 órás pihenőidőt szombat 0 óra és vasárnap 24 óra közötti időszakban kell biztosítani. Ezen rendelkezéstől helyi függelék eltérően rendelkezhet.
A tartalékosok esetében havonta legalább egy alkalommal a 48 órás pihenőidőt úgy kell biztosítani, hogy abba a szombat reggel 8 órától hétfő reggel 5 óráig tartó időszak is beleessen.
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.
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 órás) szabadidőben kell biztosítani.
 - c) 12/24-es munkarend esetén a heti pihenőidőt közbeváltással kell biztosítani.
 - d) Ha a munkavállaló munkarendje megváltozik (pl. négybrigádos fordulóról 12/24-es fordulóra térnek át), a pihenőidőt a megváltozott munkarend szerint kell kiadni, amelyről a munkavállalót előzetesen értesíteni kell.
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 a 5. pont szerinti munkarendben végzi munkáját, pihenőidejét a 5. pont szerint is meg lehet határozni.

Tanulmányi munkaidő-kedvezmények

48.§

1. Munkáltatói kijelölés (kötelezés) alapján a nem iskolarendszerű képzésben részt vevő munkavállalót – az ún. „bentlakásos” (nappali tagozatos) tanfolyamok kivételével – az alábbi munkaidő-kedvezmény illeti meg:
 - a) alapfokú képesítés megszerzéséhez vizsgatárgyanként 1 munkanap szabadidő. A képesítés megszerzéséhez adható összes munkaidő-kedvezmény a 4 munkanapot nem haladhatja meg,
 - b) középfokú képesítés megszerzéséhez vizsgatárgyanként 2 munkanap szabadidő. A képesítés megszerzéséhez adható összes munkaidő-kedvezmény a 8 munkanapot nem haladhatja meg,
 - c) felsőfokú képesítés megszerzéséhez vizsgatárgyanként 3 munkanap szabadidő. A képesítés megszerzéséhez adható összes munkaidő-kedvezmény a 12 munkanapot nem haladhatja meg.
2. A vizsganap a munkaidő-kedvezménybe nem számít be.
3. Ha a képesítés megszerzéséhez diplomamunka (szakdolgozat) elkészítése is szükséges, a munkavállalót további 5 munkanap szabadidő illeti meg.
4. A tanulmányi munkaidő-kedvezmény tartamára a munkavállalót távolléti díja illeti meg.

5. A munkavállaló e § szerinti tanulmányokon való részvételének idejét munkaidőként kell figyelembe venni és elszámlolni, arra a munkavállalót – munkaidő-beosztása részeként – előre vezényelni kell.
6. A területi járműbiztosítási központok és a vasúti járműjavítási szervezetben foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályokat a KSz 11. számú melléklete tartalmazza.

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
2. A rendkívüli szabadságot a munkavállaló által megjelölt időpontban kell kiadni. A munkavállaló az erre vonatkozó igényét legalább 15 nappal korábban írásban köteles bejelenteni a munkáltatónak. A rendkívüli szabadság igénybevétele az igénybe vevő munkavállalónál rendkívüli munkavégzést (- díjazást) nem eredményezhet, és összhangban kell állnia az adott szolgálati hely szabadságolási ütemtervével. A tárgyévben igénybe nem vett rendkívüli szabadság a tárgyévet követően nem vehető igénybe.
3. A rendkívüli szabadság időtartamára a munkavállalót az Mt. 146.§ (4) 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, illetve a vasúti járműjavítás szervezetében technológiai okokból termelési (tevékenységi) szünet rendelhető el.”
3. A vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott (vontatási utazó) munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályokat a KSz 10. számú melléklete tartalmazza. A területi járműbiztosítási központok és a vasúti járműjavítási szervezetben foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályokat a KSz 11. számú melléklete tartalmazza.

Az utazószolgálatot ellátó munkavállalók szabadságot követő vezénylése

50.§

Amennyiben az utazószolgálatot ellátó munkavállaló – az elővezénylés szerint tervezett módon – legalább egybefüggő hét naptári napot kitevő időtartamú szabadságot vesz igénybe, akkor az ezt követő munkavégzési napon a munkavállaló – helyi függelék eltérő rendelkezése hiányában – legkorábban 05 óra 30 percre vezényelhető munkavégzésre.

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

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.

3. A munkaidő-beosztás készítésekor még nem tervezett szabadság és keresőképtelen betegség miatti távolléttel érintett munkanapokra (szolgáltatokra) 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.

7. Az Mt.115.§ (2) bekezdésének e) pontjától eltérően, a szabadságra való jogosultság szempontjából munkában töltött időnek minősül a harminc napot meghaladó keresőképtelenség időtartama is.

5. FEJEZET **A MUNKA DÍJAZÁSÁNAK SZABÁLYAI**

Az alaphér megállapítása

52.§

1. A MÁV-START Zrt valamennyi munkavállalójának alaphérét 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 alapítottn 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 távolléti díj számítására a mindenkor hatályos Mt. rendelkezéseit kell alkalmazni. A munkavállalót megillető személyi pótlék összegének megállapítása során figyelembe kell venni a baleseti járadék , a rendszeresen folyósított kártérítés vagy más járadék együttes összegét is.
9. Ezen § rendelkezései nem terjednek ki az ezt szabályozó külön jogszabály alapján rehabilitációs ellátásra jogosultakra.

BÉRPÓTLÉKOK

A műszakpótlék

54.§

1. A többműszakos munkaidő-beosztásban foglalkoztatott munkavállalók műszakpótlékának mértéke:
 - a) a délutáni műszakban végzett munka után járó törzsbér 20%-a;
 - b) az éjszakai műszakban végzett munka után járó törzsbér 40%-a.
2. A ténylegesen teljesített munkaidőre járó törzsbér 30%-ának megfelelő összegű műszakpótlék illeti meg a megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalókat.

3. A havi törzsbér 10%-ának megfelelő összegű műszakpótlék illeti meg a 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 alapbér, 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 munkaszüneti napon végzett munkáért a munkavállalót az aznapi munkájáért járó munkabéren felül 120 %-os bérpótlék illeti meg.

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

Éjszakai pótlék

55.§

Azokat a munkavállalókat, akik műszakpótlékra 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 központok és a vasúti járműjavítási szervezetben 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 kiterjeszthető.

Felügyeleti pótlék

58.§

1. Azokban a munkakörökben, amelyekben a munkáltatói utasítás felügyelet alatti munkavégzést ír elő, a betanítást (felügyeletet) külön megbízás alapján ellátó munkavállalót a betanítás (felügyelet) idejére az alapbére 20%-ának megfelelő összegű pótlék illeti meg. A felügyeleti pótlék megilleti a munkabiztonsági szempontú felügyeletet külön megbízás alapján ellátó munkavállalót is.
2. 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.
3. A vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott (vontatási utazó) munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályokat a KSz 10. számú melléklete tartalmazza.

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 évenként a 1056 órát nem haladhatja meg. A 60/A.§ 2. pontja szerinti megállapodás létrejötte 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 írásban 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 munkáltatónak 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 munkavállaló saját munkaköréhez képest magasabb MMK besorolású munkakörbe történik az átírányítása az előzőek szerint meghatározott díjazáson felül 528 óráig az alaphére további 10 %-ának, 529 és 704 óra között az alaphére további 20 %-ának, míg 705 óra és 880 óra között az alaphére további 30 %-ának megfelelő külön díjazás illeti meg.

Helyettesítés

59/B.§

1. Helyettesítésnek minősül az átirányítás (KSz 60/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.
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 60/A.§-60/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 bérfejlesztésre 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 – 5 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. bérlí.
 3. A területi járműbiztosítási központok és a vasúti járműjavítási szervezetben foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályokat a KSz 11. számú melléklete tartalmazza.

Csoportvezetői pótlék

62.§

Az alaphír 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.§

Külön díjazás illeti meg a vezető jegyzővizsgálót, aki olyan vonaton teljesít egyedül szolgálatot, amelynek a KSz 9. sz. melléklete alapján két jegyzővizsgálóval kellene közlekednie. A díjazás mértéke 350 Ft/óra. A díjazás alapjául szolgáló idő megállapításánál kizárólag a vonat tényleges indulási és érkezési ideje közötti időtartam, valamint a 7. számú melléklet szerinti előkészítő idő vehető figyelembe.

KÖLTSÉGTÉRÍTÉSEK

A belföldi hivatalos kiküldetést teljesítő munkavállaló költségtérítése

64.§

1. A kiküldetésben lévő munkavállalónak az étellemezéssel kapcsolatos többletköltségeinek fedezetére napidíjat kell elszámolni, melynek összege 500,- Ft.
2. Az 1. pont szerinti napidíjat a munkaidő-beosztás alapján munkanapok vagy szolgáltatások szerint kell elszámolni.
3. A napidíjat akkor is el kell számolni, ha az egy munkanapon (szolgáltatón) 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 összegen felül az alábbi költségtérítésre is jogosult:
 - 44 munkanapig 120,- Ft/szolgálat
 - 44 munkanap felett 230,- Ft/szolgálat.

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 központok és a vasúti járműjavítási szervezetben 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 két órát meghaladó várakozással tudna igénybe venni,
- 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, kocsivizsgálók 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 hónapi munkaviszonnyal rendelkező munkavállaló kérésére adható. A munkáltatótól tanulmányi ösztöndíjban részesült, első munkaviszonyt létesített munkavállaló munkába lépése után – kérelmére – munkabér előlegben részesíthető.

A munkabér előleg felső határa – figyelembe véve a munkavállaló nettó munkabérét, valamint a munkabérét terhelő levonásokat is – 192.000,- 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 alapbére (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)-(4) 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, továbbá a MÁV-START Értesítőben évente közzétenni, 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
(Erzsébet-utalvány)
69/A.§

1. Amennyiben a munkavállaló nem tartozik a jelen §-ban meghatározott kizáró vagy csökkentő feltétel hatálya alá, 2013. évben naptári hónaponként 8.000 Ft értékű Erzsébet utalványra jogosult.
2. Amennyiben a munkavállaló munkaviszonya hó közben létesül vagy szűnik meg, a munkavállaló a teljes hónapra jogosult az 1. pont szerinti juttatásra.
3. Az utalványok kiosztására évente három alkalommal kerül sor.
4. Az 1. pontban foglaltaktól eltérően a teljes naptári évben szülési szabadságot, illetve a gyermeke otthoni ápolása, illetve gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot igénybe vevő munkavállaló 20.000 Ft értékű Erzsébet utalvány illeti meg, amelynek kiosztására november hónapban kerül sor. Ebben az esetben azonban a munkavállaló nem jogosult a 72.§ szerinti választható béren kívüli javadalmazás keretösszegére sem.

5. Amennyiben a munkavállaló a szülési szabadságot, illetve a gyermeke otthoni ápolása, illetve gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot nem a teljes naptári évben veszi igénybe, akkor a 4. pont szerinti javadalmazásra csak munkanapokra időarányosan, 500 Ft-ra felkerekítve jogosult.
Ebben az esetben azonban a naptári év többi – szülési szabadsággal, illetve a gyermeke otthoni ápolása, illetve gondozása céljából fizetés nélküli szabadság nem érintett – részére a 72. §-ban foglaltak szerint a munkavállaló jogosult választható béren kívüli javadalmazás időarányosan számított keretösszegére.
6. Amennyiben a munkavállaló a 4-5. pontban nem említett fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe, akkor attól a naptári hónaptól nem jogosult az 1. pont szerinti juttatásra, amelyikben a fizetés nélküli szabadság időtartama a 30 napot meghaladja.
7. A munkavállaló a próbaidő időtartamára is jogosult az 1. pont szerinti juttatásra.
8. A MÁV-ÉVEK programban részt vevő munkavállalót a program első három hónapjára illeti meg az 1. pont szerinti juttatás, ezt azonban a MÁV-ESÉLY programban ténylegesen eltöltött hónapok időtartamával csökkenteni kell.

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 3.100 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 közeli hozzátartozóját temeteti el, 55.000 Ft-ot meg nem haladó mértékű segélyben részesíthető. A temetési segély Halotti anyakönyvi kivonat és a kérelmező nevére kiállított temetési számla másolatok egyidejű csatolásával fizethető ki.

A szociális, illetőleg a temetési segélyek személyre szóló odaítéléséről a munkáltató és az üzemi tanács (üzemi megbízott) közösen dönt.

III. VÁLASZTHATÓ BÉREN KÍVÜLI JAVADALMAZÁSOK

Választható béren kívüli javadalmazások

72.§

1. A választható béren kívüli javadalmazások felhasználható keretösszege 2013. évben: 267 000 Ft/fő.

2. A választható béren kívüli javadalmazások rendszer elemei 2013-ban:

- önkéntes kölcsönös egészség- és önszegélyező pénztári tagdíj hozzájárulás
- önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztári tagdíj hozzájárulás
- lakáscélú támogatás
- „Szabadidő” belépő (sporteseményre vagy kulturális szolgáltatás igénybevételére)
- SZÉP kártya – szálláshely
- SZÉP kártya – vendéglátás
- SZÉP kártya – szabadidő
- közlekedési hozzájárulás (helyi bérlet)
- iskolakezdési támogatás
- magáncélú ruhapénz
- albérleti támogatás

A rendszer részletes szabályait a munkáltató évente, külön utasításban szabályozza.

A béren kívüli egyes juttatásokban a munkáltatóval együtt döntési jogot gyakorló szervek

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 kötelezettségszegés 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 rosszallását, 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 határozattal szemben benyújtott keresetnek a hátrányos jogkövetkezmény végrehajtásra nézve halasztó hatálya van.
11. Az 1. pont b)-e) alpont 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 kötelezettségszegést, amelyért ismételten 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) alpontjában 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, aki:
 - a) munkáltatói jogkör gyakorolása által,
 - b) szervezeti egység vezetői hatásköre gyakorlásával,
 - c) egy éven belül ugyanolyan vétkes kötelezettségszegéssel,
 - d) jogerősen megállapított szabálysértés elkövetésével,
 - e) jogerősen megállapított gondatlan vétséggel okozta a kárt.
3. Amennyiben a munkavállaló szándékos vagy súlyosan gondatlan kötelezettségszegő 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 beteggé válik, részére vagy örököse(i) részére a munkáltató – az Mt. 166–178. §-okban foglaltakon túlmenően – az alábbi kártérítési összegeket fizeti ki:

- | | | |
|----|---|----------------|
| a) | baleseti eredetű halál esetén | 1.500.000,- 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 (további) | 35.000,- Ft |
| ➤ | legalább negyven munkanap esetén (további) | 35.000,- Ft |

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 örökös minőségre tekintettel járó összegben 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 [(megrokkban) esetén az 1. b)] szerinti összeg jár.
Balesetből eredő állandó részleges egészségkárosodás esetén a 100%-os egészségromlásra (megrokkbanásra) 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 fölöttig való teljes elvesztése vagy teljes működésképtelensége	65 %
egyik kar könyökízület alattig 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 kézujj 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 beleseti 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.

VÉGE

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 munkahelyek kémiai biztonságáról szóló 25/2000 (IX.30.) EüM-SZCSM együttes rendeletben”
- a rezgésexpozíciónak kitett munkavállalóknál 22/2005.(VI.24.) EüM rendeletben
- a zajexpozíciónak kitett munkavállalóknál a 66/2005.EüM rendeletben és az MSZ 18151/2. szabványban,
- 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 expozíciós 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.

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 (termoszt) 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.

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 összevonhatók.

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.

A forgalmazási veszteség normái

Cso- port	Tételszámtól-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		
	-661	-665	Tengelyolajok	0,008		
	-851	-999	Zsírok és vazelinek		0,033	0,042
108	-001	-260	Motorolajok	0,008		

Cso- port	Tételszámtól-ig		Megnevezés	Forgalmazási veszteség %		
				egy hónapra	X. 1. – III. 31.	IV. 1. – IX. 30.
	-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		
	-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 zsineg	0,020		
	-611		Kenderkóc	0,083		

Cso- port	Tételszámtól-ig		Megnevezés	Forgalmazási veszteség %		
				egy hónapra	X. 1. – III. 31.	IV. 1. – IX. 30.
	-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		Glicerín	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		Grafít (örölt)	0,083		
	-087		Grafít (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		
	-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		Klór-mész	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		

Csoport	Tételszámtól-ig		Megnevezés	Forgalmazási veszteség %		
				egy hónapra	X. 1. – III. 31.	IV. 1. – IX. 30.
	-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	Szeszalakkok (kivéve: 908)	0,042		
	-943	-965	Tapaszok (kivéve: 948, 949, 960)	0,017		
	-968	-969	Szuper kromofág			0,010
	-937		Lenolajkence	0,042		

**A hátrányos jogkövetkezmények és a munkavállalói kártérítési felelősség
értékesítésének rendje**

1. FOGALMAK MEGHATÁROZÁSA

1.1. Hátrányos jogkövetkezmény

A hátrányos jogkövetkezmény a munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére kollektív szerződés alapján – a kötelezettségzegés 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 kötelezettségzegést 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 területen általános felhatalmazással látják el.

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

A vizsgálóbiztos a vizsgálat során fogatosított 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 azt a munkavállaló részére kézbesíteni.

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 szerezhet 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 előkészítésére, 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 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 előkészítésére, a 4.3. pontban foglaltak szerint. Ellenkező esetben a tényfeltáró vizsgálatot a vitatott körülmények tisztázásáig folytatni kell.

Az Mt. 55.§ (2) 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.§ (3) bekezdésének b) 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 meghallgatására.

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 arra vonatkozó figyelemfelhívást, 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 követette 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 végrehajtásra 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 kötelezettségzegésről történt tudomásszerzéstől számított 15 napon belül vagy 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 kézbesítését 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 munkaügyi bíróság jogerősítő záradékkal látta el a határozatot,
- 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 vétkeességét.

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 jogkörgyakorlója munkáltatói vétkes közrehatást vesz figyelembe, annak elbírálásánál mérlegelnie kell a munkavállaló és a munkáltató közrehatásának arányát, és a kárigény összegét ennek megfelelően kell meghatároznia.

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. §-nak 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 tényfeltáró vizsgálat lefolytatását látja indokoltnak, erre vonatkozóan a 4.1.2. pontban meghatározottak szerint – ide nem értve az eljárási határidőre vonatkozó szabályokat – kell eljárni.

A kártérítési igény kapcsán lefolytatott tényfeltáró 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 egyezséget írásbeli megállapodásba kell foglalni.

A megállapodásban rendelkezni kell a kár megfizetés módjáról, az esetleges részletfizetések mértékéről is. Amennyiben a kár megfizetésére a munkavállaló munkabéréből történő levonással kerül majd sor, az egyezségnek tartalmaznia kell 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 jogkörgyakorlója 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 mérlegelés, 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 – erre történő határozott utalással – a Munkajogi Szervezet részére kell megküldeni.

5.6. A kártérítési igény végrehajtása

A munkáltatói jogkör gyakorlója fizetési felszólítás kézbesítését 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, egyezségen) 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 munkáltatói intézkedéseket, kártérítéseket tartalmazó ügyiratokat a határozat, a fizetési felszólítás jogerőre emelkedésétől, a kártérítési egyezség létrejöttétől számított 15 évig kell megőrizni. Az azonnali hatályú felmondások megőrzési ideje 50 év.

Az előző pontban meghatározott idő elteltével az iratokat meg kell semmisíteni.

A nyilvántartókönyv nem selejtezhető.

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. A MÁV-START Zrt. egyen-, formaruházati juttatásának általános szabályai

1. Ezen szabályok kiterjednek a MÁV-START Zrt. valamennyi szervezeti egységére, a Kollektív Szerződés 4. sz. mellékletének A/2. számú mellékletében felsorolt munkaköröket betöltő munkavállalókra. Jelen melléklet tartalmazza azokat a munkaköröket, valamint az egyen- (forma) és munka ruházati ruhadarabokat az éves keret meghatározásával, amelyeket a munkavállaló az éves keret terhére megigényelhet.
2. Jelen melléklet A/1. sz. melléklete tartalmazza a MÁV Zrt. (MÁV Ért.39./1999) Ruházati Arculati Kézikönyvben szereplő ruhadarabokat pontértékük megadásával. Az A/2. sz. melléklet tartalmazza azokat a munkaköröket és az egyen- (forma) ruházati ruhadarabokat az éves keret meghatározásával, amelyeket a munkavállaló alapellátásként kap és az éves keret terhére megigényelhet.
3. Az egyen- és formaruha a MÁV-START Zrt. egységes arculatának kialakítása, valamint az utazóközönséggel kapcsolatban álló vasúti szolgálatot ellátó, munkavállalók megkülönböztethetősége érdekében rendszeresített és a szolgálati idő alatt kötelezően viselendő ruházat, illetve lábbeli.
4. A munkáltató a ruházati ellátást éves keret meghatározásával biztosítja (A/2. számú melléklet), 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 a következő évre átvihető.
5. A Ruházati Arculati Kézikönyv határozza meg azon ruházati elemeket és formákat, amelyet a munkavállalók egyen-, (forma) ruházatként kötelesek szolgálatban viselni és a ruházaton viselhető jelzéseket.
6. Az egyen és formaruha ellátásban részesülő munkavállaló a munkakörére kötelezően előírt ruhadarabokon túl egyéb – a Ruházati Arculati Kézikönyvben szereplő – kiegészítőt is igényelhet a fel nem használt pontjaiból. E pont vonatkozásában kiegészítőnek minősülnek az alábbiak:

Kódszám	Megnevezés	Pontérték
98300	Férfi nyakkendő	6
98301	Női sál	7
98302	Női kendő	11
98303	Téli sál	12
98304	Téli kötött kesztyű	6
98310	Kombinált táska	33
98330	Kék szövet kalap	32
93430	Hosszú pamut alsónadrág	15

7. A munkavállaló abban a negyedévben válik ruházatra (keretre) jogosulttá, amikor ezen melléklet A/2. számú mellékletében felsorolt munkakörbe besorolásra kerül.
8. A ruházati ellátásra jogosító munkakörbe kerülés esetén a munkavállalót teljes körű alapellátás illeti meg (jelen melléklet táblázatai szerint). Az első ellátás alkalmával az évszagnak megfelelő ellátást kell biztosítani, mely évszakováltáskor (április 30., szeptember 30.) kiegészül az alapellátás további elemeivel.

A belépést követő évben a munkavállaló attól függően részesül pontszámban, hogy belépése melyik negyedévre esik. Ennek megfelelően, ha a belépés az:

- I. negyedévben történt, úgy a munkavállalót megilleti az éves keret 100 %-a,
- II. negyedévben történt, úgy a munkavállalót megilleti az éves keret 75 %-a,

III. negyedévben történt, úgy a munkavállalót megilleti az éves keret 50 %-a,

IV. negyedévben történt, úgy a munkavállalót megilleti az éves keret 25 %-a.

9. A munkavállaló jogosult eldönteni, hogy az adott évben részére járó keretet milyen, a munkakörére meghatározott ruhadarabok igénylésére fordítja, azonban felelős azért, hogy azt a munkahelyén történő munkavégzésre használja. Felelős azért, hogy a szolgálatban megjelenése mindenkor tiszta és ápoltság legyen. Egy típusú ruhadarabból (beleértve a lábbelit is) legfeljebb az alapellátás szerinti járandóság kétszerese igényelhető évente, alapellátást nem képező ruhadarabokból a munkavállaló 2 db-ot igényelhet évente.
10. Két vagy több munkakör ellátása esetén a munkavállaló részére a nagyobb mértékű keretet kell biztosítani, ha az abban a munkakörben ellátott ideje több, mint $\frac{1}{4}$ -e a teljes havi munkaidőnek.
11. A munkavállaló a következő évi megrendelését a tárgyévet megelőző év április 30-ig köteles leadni. a munkáltatói jogkörgyakorló köteles eljárni a munkavállaló felé az igények leadása érdekében.
12. A megrendeléskor az igényelt ruhadarabok megnevezése és kódszáma mellett a szükséges méretet is meg kell adni. A munkavállaló csak saját méretének megfelelő ruhadarab rendelésére jogosult.
13. Azon munkavállalóknak, akiknek méretábrázolóba be nem sorolható, különleges méretű ruha szükséges, méretvételi lapot kell átadni.
14. A munkavállaló az igényjogosultság negyedévet megelőzően legalább 90 nappal a méretre vonatkozó módosítással élhet, illetve új munkakörbe kerülése esetén kiegészítheti megrendelését.
15. A munkavállaló köteles a jelen mellékletben előírt, általa megigényelt és részére szabályszerűen átadott és átvett ruházatban munkát végezni, valamint 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 eljárást kezdeményezhet. A munkavállaló felelőssége a ténylegesen okozott kár mértékéig terjed.
- ~~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 a részére megfelelő 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 ruházat, valamint a lábbelik átvételét követően amennyiben az igényléstől eltérő fajtájú vagy méretű ruházatot kapott a munkavállaló, illetve mérethibás, minőségileg kifogásolható a ruházat a „Reklamációs adatlap” kitöltésével reklamációval élhet. Az így kifogásolt ruházat eljuttatása a MÁV Zrt. BLI részére, majd pedig a cserélt ruhadarab visszajuttatása a munkavállaló részére az eredeti igényléssel megegyező formában történik, a munkavállaló szolgálati helyéről kerül elszállításra illetve, oda kerül kiszállításra.

21. Garanciális időn belüli panasz esetén a ruha ügyintézői feladatokkal megbízott munkatárs soron kívül intézkedik a munkavállaló részére új ruhadarab igényléséről. A garanciális idő ruházat esetében egy hónap, lábbeli esetében nyolc 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 tárgyév lejártáig a MÁV-START Zrt. tulajdonát képezi, annak leteltével a munkavállaló tulajdonába megy át. Amennyiben a munkavállaló a fenti időtartamokon belül más munkakörbe kerül, majd ismételt az eredeti munkakörébe helyezik, új alapellátás nem illeti meg.
24. A bíróság által jogellenesnek minősített munkaviszony megszüntetés esetén a munkából kiesett időt jogfolytonosnak kell tekinteni a vonatkozó utasítás meghatározott jogok és kötelezettségek vonatkozásában.
25. Munkaviszony megszüntetés vagy megszűnés esetén (beleértve a nyugdíjazás esetét is) a fel nem használt pontszámok elvesznek, a munkavállaló megtarthatja a már átvett ruházatot.
26. A három hónapot meghaladó folyamatos, megszakítás nélküli távollét (betegség /munkabaleset kivételével/, GYES, GYED, szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság) időtartamával a munkavállaló pontszámát arányosan csökkenteni kell.
27. Egyebekben az egyen-, formaruházat igénylésének, kiszolgáltatásának rendjét utasítás tartalmazza.

A ruhadarabok pontértéke

csoport		ruhadarab megnevezés	kódszám	pontszám
szám	megnevezés			
979	Férfi téli ruházat	Férfi hosszú kabát	97900	131
		Férfi rövid kabát	97905	110
		Férfi 3/4 sportos kabát	97910	104
		Férfi téli zakó	97920	99
		Férfi téli dzseki	97935	94
		Férfi téli nadrág	97940	58
		Férfi hosszú ujjú ing, világos kék	97980	30
		Férfi hosszú ujjú ing, fehér	97985	19
		Férfi száras cipő, téli	97993	39
980	Férfi nyári ruházat	Férfi nyári zakó	98020	75
		Férfi nyári dzseki	98035	76
		Férfi nyári nadrág	98040	41
		Férfi nyári mellény	98055	36
		Férfi rövid ujjú ing, világos kék	98080	28
		Férfi rövid ujjú ing, fehér	98085	16
		Férfi félcipő, nyári	98093	29
		Férfi félcipő, átmeneti	98098	28
981	Női téli ruházat	Női hosszú kabát	98100	145
		Női rövid kabát	98105	110
		Női 3/4 sportos kabát	98110	100
		Női téli blézer	98115	96
		Női téli szoknya	98140	39
		Női téli hosszú szoknya	98145	42
		Női téli mellény	98155	44
		Női téli nadrág	98165	58
		Női hosszú ujjú blúz, világos kék	98180	28
		Női hosszú ujjú blúz, fehér mintás	98185	34
		Női száras cipő, téli	98193	37
982	Női nyári ruházat	Női nyári blézer	98215	72
		Női nyári szoknya	98240	30
		Női nyári hosszú szoknya	98245	32
		Női nyári mellény	98255	49
		Női nyári nadrág	98265	41
		Női rövid ujjú blúz, világos kék	98280	27
		Női rövid ujjú blúz, fehér mintás	98285	29
		Női félcipő, nyári, emelt sarok	98290	30
		Női félcipő, nyári, lapos sarok	98293	30
		Női félcipő, átmeneti, emelt sarok	98295	30
		Női félcipő, átmeneti, lapos sarok	98298	30

csoport				
szám	megnevezés	ruhadarab megnevezés	kódszám	pontszám
983	Kiegészítők	Férfi nyakkendő	98300	6
		Női sál	98301	7
		Női kendő	98302	11
		Téli sál	98303	12
		Téli kötött kesztyű	98304	6
		Kombinált táska	98310	33
		Téli nyúlszőr sapka	98320	25
		Nyári szövet sapka	98325	14
		Kék szövet kalap	98330	32
		Vörös szövet kalap	98335	32
		Férfi esőkabát, hosszú	98340	69
		Férfi esőkabát, 3/4	98345	82
		Női esőkabát, hosszú	98350	67
		Női esőkabát, 3/4	98355	79
		Férfi kötött pulóver	98360	19
		Férfi kötött kardigán	98362	30
		Férfi kötött mellény	98364	19
		Férfi hosszú ujjú póló (sötétkék)	98366	30
		Férfi hosszú ujjú póló	98368	21
		Férfi póló gallérral (világos kék)	98370	15
		Férfi póló gallérral (kék)	98372	15
		Férfi rövid ujjú póló (kék)	98376	10
		Női kötött pulóver	98380	18
		Női kötött kardigán	98382	29
		Női kötött gombos mellény	98384	21
		Női hosszú ujjú póló (sötétkék)	98386	30
		Női hosszú ujjú póló	98388	21
		Női póló gallérral (világos kék)	98390	14
		Női póló gallérral (kék)	98392	14
934	Egyenruha jellegű	Férfi téli dzseki	93400	102
		Férfi dzseki, vászon	93405	49
		Férfi nadrág, vászon	93410	27
		Férfi mellény, vászon	93415	24
		Férfi melles nadrág	93420	45
		Férfi esőkabát (munka)	93425	56
		Hosszú pamut alsónadrág	93430	15
		Női téli dzseki	93440	100
		Női dzseki, vászon	93445	52
		Női nadrág, vászon	93450	22
		Női mellény, vászon	93455	21
		Női melles nadrág	93460	46
		Női esőkabát (munka)	93465	56
		Kék téliesített sapka	93480	16
		Kék vászon sapka	93485	12
		Férfi vászon nadrág(lezippzározható szár)	93490	41

Munkaköri csoportok, kódszám, éves keret**A / 2. sz. melléklet****I. számú munkaköri csoport:**

munkakör	FEOR szám	munkakör	FEOR szám
személyszállítási szolg. központ vezető	13210004	üzemeltetési koordinátor	21340010
vezénylőtiszt	31610005	személyszállítási ügyeletes	31610002
szolgáltatás-értékesítő szakelőadó ^w	36220004	forgalmi koordinátor I.	31610012
		forgalmi szolgálattelvő	84120003

ruhadarab (kódszám)	férfi		női	
	téli	nyári	téli	nyári
télikabát	97900 , 97905		98100 , 98105	
esőkabát	98340		98350	
zakó/blézer	97920	98020	98115	98215
mellény kötött / szövet, kötött pulóver	98360	98055 98364	98155 98380	98255 98384
nadrág/ szoknya	97940	98040	98140 98145 98165	98240 98245 98265
3 db rövid ujjú ing/blúz		98080 98085		98280 98285
3 db hosszú ujjú ing/blúz	97980 97985		98180 98185	
nyakkendő/ sál/kendő	98300		98301 98302	
sapka	98330	98335 *	98330	98335 *
cipő átmeneti		98098		98295 98298
cipő	97993	98093	98193	98290 98293

*csak vonatmenesztéssel megbízottak részére

^w az esőkabát és a sapka nem képezi sem az alapellátás, sem a választható ruhadarabok körét

Az egy ruhadarabhoz tartozó több kódszám választási lehetőséget jelent.

éves keret:	274	279
	280 *	285 *
	183^w	214^w

II. számú munkaköri csoport (pénztáros) :

munkakör	FEOR szám	munkakör	FEOR szám
Belföldi személypénztáros	42290001	Nemzetközi személypénztáros	42290003
Számadópénztáros	41230002	VIP pénztáros	42290005
Pénztárfőnök ^C	25330004	Számadó- és jegypénztáros	42290004
Menetkedvezményi szakelőadó I.	36390003	Megállóhelyi jegykiadó	42290002
Menetkedvezményi előadó*	41900004	Valuta pénztáros	41230001
Pénztárelenőr ^C	36110010	Ügyfélszolgálati szakelőadó ^w	36390002
Tartalékos pénztárelenőr ^C	36110011	Ügyfélkapcsolati szakelőadó	42240001
Utánfizetési pénztáros**	41230003	Ügyfélszolgálati és utánfizetési előadó	42240002

ruhadarab (kódszám)	férfi		női	
	téli	nyári	téli	nyári
zakó/blézer	97920	98020	98115	98215
mellény kötött	98364		98384	
mellény szövet		98055		98255
nadrág/ szoknya	97940	98040	98140 98145 98165	98240 98245 98265
kardigán/ pulóver ^K	98362 98360		98382 98380	
3 db rövid ujjú ^M ing/blúz		98080 98085		98280 98285
3 db hosszú ujjú ^M ing/blúz	97980 97985		98180 98185	
nyakkendő ^K 2 sál/kendő	98300		98301 98302	

*kivéve azon menetkedvezményi előadók, akik kizárólag telefonon adnak felvilágosítást az utazóközönségnek

**Csak azon utánfizetési pénztárosok, akik személypénztárosi tevékenységet is végeznek. Nevezett munkavállalókat az éves pontkeret arányos része illeti meg az alapján, hogy munkaidejük mekkora százalékában végzik a tevékenységet.

^w az esőkabát és a sapka nem képezi sem az alapellátás, sem a választható ruhadarabok körét

^C télikabátot (férfi esetén: 97900, 97905, nő esetén: 98100, 98105) és cipőt igényelhet (férfi esetén: 97993, 98093, 98098, nő esetén: 98193, 98290, 98293, 98298, 98295)

Az egy ruhadarabhoz tartozó több kódszám választási lehetőséget jelent.

éves keret:

161

181

III. számú munkaköri csoport (vonatkísérő) :

munkakör	FEOR szám	munkakör	FEOR szám
szolgáltatásellenőr	31900001	vezető jegyvizsgáló	52310003 és
vizsgáló főkalauz	52310005		52310004
táblázó, kocsitáblázó*	92390003	jegyvizsgáló	52310001 és
fedélzeti jegyellenőr	52310008		52310002
vonali tolatásvezető**	84120002		

ruhadarab (kódszám)	férfi		női	
	téli	nyári	téli	nyári
télikabát	97910		98110	
esőkabát	98345		98355	
zakó/blézer	97920	98020	98115	98215
mellény	98364	98055	98155	98255
kötött/szővet, kötött pulóver	98360		98380	98384
nadrág/ szoknya	97940	98040	98140 98145 98165	98240 98245 98265
3 db rövid ujjú ing/blúz		98080 98085		98280 98285
3 db hosszú ujjú ing/blúz	97980 97985		98180 98185	
nyakkendő sál/kendő	98300		98302 98301	
sapka	98330		98330	
cipő átmeneti		98098		98295 98298
cipő	97993	98093	98193	98290 98293

* 2011.01.01-től jogosultak

**2013.09.01-től jogosultak

Az egy ruhadarabhoz tartozó több kódszám választási lehetőséget jelent.

éves keret:	270	277
éves keret*:	200	200

IV. számú munkaköri csoport (kocsivizsgáló) :

munkakör	FEOR	munkakör	FEOR
Műszaki kocsirányító előadó*	73310001	Gépészeti vonalellenőr	31160001
Kocsivizsgáló*	73310002		
Kocsitisztítási átvevő ügyintéző	41140001		
Tisztítási átvevő előadó	41900002		

ruhadarab (kódszám)	férfi		női	
	téli	nyári	téli	nyári
télikabát	93400		93440	
esőkabát	93425		93465	
2db nadrág		93410 93420		93450 93460
2 db hosszú alsó nadrág	93430		93430	
dzseki		93405		93445
3db póló rövid ujjú		98370 98372 98376		98390 98392
3 db póló hosszú ujjú	98366 98368		98386 98388	
sapka	93480	93485	93480	93485
cipő átmeneti		98098		98295 98298
cipő	97993	98093	98193	98290 98293

Téli cipő helyett surranó igényelhető.

Az egy ruhadarabhoz tartozó több kódszám választási lehetőséget jelent.

éves keret:	219	205
-------------	-----	-----

* A kocsivizsgálók és műszaki kocsiirányító előadó éves kerete : **287**,
ennek terhére 1 db munkásöltöny igényelhető, amelynek pontértéke 33.

V. számú munkaköri csoport (utaskísérő) :

munkakör	FEOR
Utaskísérő	52310006
VIP Utaskísérő	52310007

ruhadarab (kódszám)	Férfi		Női	
	téli	nyári	téli	nyári
télikabát	97905		98105	
zakó / blézer	97920	98020	98115	98215
mellény kötött/szövet	98364	98055	98155 98384	98255
kötött pulóver	98360		98380	
nadrág /szoknya	97940	98040	98140 98145 98165	98240 98245 98265
2 db rövid ujjú ing /blúz		98080 98085		98280
2 db hosszú ujjú ing / blúz	97980 97985		98180	
nyakkendő/ sál	98300		98301	
4 db póló		98370 98372		98390 98392

Az egy ruhadarabhoz tartozó több kódszám választási lehetőséget jelent.

Éves keret: **253** **260**

VI. számú munkaköri csoport (vasúti járművezetők) :

munkakör	FEOR
egyéb vasúti járművezető*	84190001
mozdonyvezető	84110001
mozdonyvezető gyakornok	84110002
gépészeti vonalellenőr**	31160001

ruhadarab (kódszám)	Férfi	
	Téli	Nyári
télkabát	97910	
esőkabát	98340 vagy 98345	
kötött mellény	98364	
kötött pulóver	98360	
szövet nadrág	97940	98040
férfi vászon nadrág (lecipzározható szárral)	93490	
dzseki	97935	98035
2 db rövid ujjú póló		98370 98372 98376
2 db hosszú ujjú póló	98366 98368	
hosszú ujjú ing	97985	
rövid ujjú ing		98085
nyakkendő	98300	
sapka	98320	98325
cipő átmeneti		98098
cipő	97993	98093

* 2013.09.01- től jogosultak

** A gépészeti vonalellenőr munkakörben a felhasználható éves keret: 219

Az egy ruhadarabhoz tartozó több kódszám választási lehetőséget jelent.

Téli cipő helyett, surranó igényelhető.

Éves keret: 293

Az éves keret terhére 1-1 db munkásöltöny igényelhető, melynek pontértéke 33-33.

Az éves keret terhére 1 db hátizsák igényelhető, melynek pontértéke 36.

B.

A MÁV-START Zrt. Munkaruházati Szabályzata

I.

Jogosultság

1. A szabályzat hatálya kiterjed a MÁV-START Zrt. valamennyi szervezeti egységére, a KSZ Helyi Függelékében felsorolt, munkaruházat viselésre kötelezett munkakörben foglalkoztatott munkavállalóra.
2. Munkaruházatnak minősül a nagymértékű szennyeződésre, vagy nagyfokú elhasználódásra tekintettel adott ruha és lábbeli.
3. A munkavállaló akkor válik munkaruházatra jogosulttá, amikor a KSZ Helyi Függelékében rögzített munkakörbe beosztást nyer.
4. A szervezeti egységek a KSZ Helyi Függelékében kötelesek meghatározni –a munkakörülményeket és a munka szennyezettségi fokát figyelembe véve– a szolgálati helyeken foglalkoztatottak részére biztosítandó, munkaruházatként rendszeresített ruhadarabokat és azok viselési idejét. A viselési idő a garanciális időnél rövidebb nem lehet. (Lábbelik esetén 8 hónap.)
5. Az egyen- vagy formaruha ellátásban részesülő munkavállalók részére csak a Helyi Függelékben meghatározott esetekben rendszeresíthető munkaruha ellátás.
6. A ruházat viselési idejét negyedévekben kell számítani.
7. A ruházat viselési idejének kezdete, ha a munkavállaló a negyedév első felében válik ellátásra jogosulttá, a tárgy negyedév első napja, ha a második felében, a következő negyedév első napja.
8. Amennyiben a munkavállaló jogosultsága a negyedév első felében szűnik meg, a hátralévő viselési időt a tárgy negyedév első napjától, ha a jogosultság a negyedév második felében szűnik meg, a következő negyedév első napjától kell számítani.
9. A nagyfokú szennyezettséggel járó munkakörökben egyidejűleg két munkaruha is kiadható a viselési idő kétszeresére emelésével.
10. A három hónapot meghaladó folyamatos, megszakítás nélküli távollét (pl.:betegség /munkabaleset kivételével/, GYES- GYED, szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság, stb.) időtartamával a viselési időt meg kell hosszabbítani, a 8. pont szerintiek figyelembevételével.
11. Azon munkavállalók esetében, akik két vagy több munkakört látnak el és valamennyi munkakör azonos ruhaellátásra jogosít, a munkavállalók részére kedvezőbb viselési időt kell alkalmazni.

II.

A ruházat igénylése, viselése

1. A ruházatot a területileg illetékes ruhaügyintézési központnak kell igényelni negyedéves bontásban a tárgyévet megelőző év május 31-ig. A szervezeti egységnek a területileg illetékes ruhaügyintézési központ részére meg kell küldeni a Kollektív Szerződés Helyi Függelékének a munkaruházati mellékletét.
2. A szolgálati vezető felelős azért, hogy a ruha-nyilvántartási jegyzékre a változások felvezetésre kerüljenek (pl. viselési idő módosítása, munkakör-változás, stb.)
3. A munkavállaló a kiszolgálás negyedévével megelőzően 90 nappal a méretre vonatkozó módosítással élhet. A munkavállaló által kezdeményezett módosítást a kiszolgálást megelőzően 75 nappal köteles a területileg illetékes ruhaügyintézési központ részére leadni.

4. Abban az esetben, ha a munkavállaló több munkakört lát el és az egyes munkakörök ellátásához más típusú ruházat szükséges, valamennyi ruhaféleséget ki kell szolgáltatni felemelt viselési időre. Ha mindkét típusú ellátás tartalmaz azonos ruhadarabokat, csak egyszer szabad kiszolgáltatni és a kedvezőbb viselési időt kell alkalmazni.
5. Ha a munkavállaló ideiglenesen –meghatározott időre– más típusú ruhaellátásra jogosító munkakörbe kerül, arra az időre a munkakörnek megfelelő mennyiségi nyilvántartásra kötelezett (szerszámkönyvre kiadott) ruhával kell ellátni. Az eredeti ruha a munkavállalónál maradhat, de ez az idő a viselési időbe nem számítható be. A viselési időt a meghatározott idővel meg kell hosszabbítani a I/8. pont szerint.
6. A munkavállaló köteles az ezen utasításban előírt, és részére szabályszerűen átadott ruházatban munkát végezni. Ezen kötelezettség ismételt megszegése esetén, a munkavállalóval szemben az Mt. 109.§-a és a Kollektív Szerződés 79.§-a szerinti hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának lehet helye.
7. A ruházaton a Ruházati Arculati Kézikönyvben meghatározott jelzések viselhetők.
8. A munkavállaló által átvett ruházat a viselési idő lejártáig a MÁV-START Zrt. tulajdonát képezi, tisztítása és karbantartása a munkavállaló kötelessége.
9. A ruházat szabálytalan juttatásáért az utalványozásban részt vett munkavállalókkal szemben vétkesség szerinti felelősséget kell megállapítani.
10. Amennyiben a ruházat a kiosztástól számított egy hónapon-, cipő esetében 8 hónapon belül rejtett gyártáshiba miatt használhatatlanná válik, a ruhaügyi ügyintézői tevékenységet ellátó munkavállalónál reklamációval kell élni. A hibás termék bevonásáról jegyzőkönyvet kell készíteni, és intézkedni kell az új ruhadarab igényléséről.
11. A munkavállalót a ruházatában keletkezett kár, vagy elvesztés esetén a munkaviszonyra vonatkozó szabályok és a mindenkor hatályos pénzügyi utasítás szerinti anyagi felelősség terheli.
12. A munkavállaló köteles azonnal jelenteni, ha ruházata eltűnt, és ezt a körülményt jegyzőkönyvben rögzíteni kell. A munkavállaló részére az eltűnt ruházat helyett – soron kívül – újat kell kiszolgáltatni. Ha a munkavállalót az eltűnésért felelősség nem terheli, az új ruházat viselési idejét a kiszolgáltatás időpontjától kell számítani.

III.

Kiszolgáltatás

1. A ruharaktár a szervezeti egységekkel történő előzetes egyeztetése alapján, a munkavállalók ruházatát kiszállítja a meghatározott szolgálati helyekre. A kiszállítás történhet az előzetesen meghirdetett gépkocsis terítőjárat napokon vagy külön ütemterv szerint.
2. A ruhaátvételtől a MÁV Zrt. BLI kimutatható módon értesíti a kiosztásban érintett munkavállalókat.
3. Ha a munkavállaló neki felróható okból három alkalommal történt kiértékelést követően sem veszi át a ruházatot, és így munkakörének ellátása veszélybe kerül a munkáltatói jogkörgyakorlója a MÁV Zrt. BLI értesítése alapján a KSz 3. számú mellékletében foglaltak alapján eljárást kezdeményezhet.
4. Ha a ruházat átvételére kiértékelített munkavállaló ruhaátvétele a munkavállalónak fel nem róható okból nem kerül sor, a később erre fordított időt munkaidőként kell elszámolni.
5. Egyebekben a munkaruházat igénylésének rendjét külön utasítás tartalmazza.

IV.

Mennyiségi nyilvántartásra kötelezett (szerszámkönyvre kiadott) ruházat.

1. Mennyiségi nyilvántartásra kötelezett (szerszámkönyvre kiadott) ruházattal kell ellátni a munkavállalót, ha:
 - a ruházati ellátásra jogosító munkakört részmunkaidőben vagy esetenként látja el,
 - a ruházati ellátás elkerülése érdekében egyéb más ruházati ellátást kap,
 - a ruházati ellátásra jogosító munkakörben helyettesít,
 - a munkavállalót próbaidőre vagy meghatározott időre alkalmazzák,
 - a munkavállaló felsőfokú vasúti szakvizsgára készülő egyetemi vagy főiskolai végzettségű újfelveleles és a munkakörülmények miatt ez elvárható
2. A próbaidőre alkalmazott munkavállalónak véglegesítése esetén a használatában lévő ruházatát illetmény ruhává kell átminősíteni, és a viselési időt a ruha kiadás idejétől a I./7. pont szerint kell számítani.
3. Mennyiségi nyilvántartásra kötelezett ruhaként elsősorban használt, (tiszt, kijavított állapotú) ruhát kell biztosítani. Új mennyiségi nyilvántartásra kötelezett ruhát csak használt ruha hiányában szabad kiszolgáltatni.
4. A mennyiségi nyilvántartásra kötelezett ruhát a szervezeti egység a munkahelyi kézi raktárban köteles tartani, és a munkavállalók részére esetenként szerszámkönyvre biztosítani.
5. A mennyiségi nyilvántartásra kötelezett ruhát (a próbaidő lejárt utáni véglegesítés esetét kivéve /2.pont/) a kiadás alapjául szolgáló ok megszűnése esetén haladéktalanul be kell vonni.
6. A munkavállaló használatában lévő, viselési időre kiadott ruhadarabokkal azonos ruhadarabok védőeszközként nem adhatók ki.

V.

Jogosultság megszűnése

1. Munkakör változás esetén a munkavállaló a használatában lévő ruházatot térítésmentesen megtarthatja, ha az új munkakörben más ellátásra jogosult, vagy nem jogosult ruhaellátásra.
2. A ruházat a viselési idő leteltével a munkavállaló tulajdonába megy át.
3. Ha a munkavállaló munkaviszonya
 - a munkavállaló rendes felmondásával,
 - a munkavállaló részéről jogellenes módon (Mt.84),
 - **a munkáltató azonnali hatályú felmondásával (Mt. 78.§)**szűnik meg, köteles a használatában lévő, még viselési idővel terhelt ruhadarabjait a hátralévő viselési idő arányában megváltani. Ezt az összeget a munkáltató (illetve a ruházati juttatást végző) hibájából ki nem szolgáltatott ruhadarabok időarányos értékével csökkenteni kell.
4. Munkáltató rendes felmondása esetén, valamint a jogutódlással történő tevékenység kihelyezés esetén a munkavállaló a használatában lévő, viselési idővel terhelt ruházatát térítésmentesen megtarthatja.
5. A jogosultság megszűnését követően természetben kell kiadni azokat a ki nem szolgáltatott ruhadarabokat, amelyeknek a viselési ideje már letelt, valamint a méretbárcás ruhadarabokat.
6. A jogosultság megszűnését követően időarányos térítés illeti meg a munkavállalót, ha jogosultságának fennállása alatt ruházatát a munkáltató (illetve a ruházati juttatást végző) hibájából nem kapta meg. A térítés összegét korrigálni kell a munkavállaló használatában lévő, viselési idővel terhelt ruhadarabok hátralévő viselési időre jutó értékével. A munkavállalót csak a 3. pontban foglaltak fennállása esetén terheli befizetési kötelezettség.
7. Méret után készült ún. méretbárcás ruhadarabokat természetben kell kiadni, helyette térítés nem fizethető.
8. A fizetés nélküli szabadság engedélyben a "kedvezmények meghagyása mellett" kitétel a ruhajuttatásra nem vonatkozik."

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) poggyászvitelezési bevétel (beleértve a GySEV vonalára elszámolt és beszedett poggyászvitelezési díjakat 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,
- 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 tárggyal 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 jutalékra jogosultak:

- jegypénztárkezelő a nemzetközi forgalomban elért bevétel után,
- pénztárfőnök,
- számadópénztáros,
- 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),
- (VIP) utaskísérő,
- utasleadási lapok díjszabási felülvizsgálatát végző munkavállaló.
- fedélzeti jegyellenőr
- 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, (VIP) utaskísérők, fedélzeti jegyellenőrök és vonali tolatás vezetők (a továbbiakban: utazó személyzet) által megállapított és készpénzben vagy hitelezetten beszedett összegek után: $20 + 5 = 25,00\%$ 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 szolgálatot teljesítő utazó személyzetet szolgálatonként 280 Ft, havonta legfeljebb 2800 Ft jutalék illeti meg, ha havonként legalább hat szolgálatot 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 a belföldi közforgalmú menetrend szerinti vasúti személyszállítás és helyközi (távolsági) autóbusz-közlekedés, valamint a nevelési-oktatási intézmények által rendelt belföldi autóbusz különjáratok legmagasabb díjairól szóló 48/2007. (IV. 26.) GKM rendelet 8.§ (3) bek. e) pontjában, valamint (5) bekezdésében meghatározott esetekben, amikor a követelés a munkáltató döntésétől függetlenül, közvetlenül a jogszabályi rendelkezés alapján kerül mérséklésre, a jutalék alapja a ténylegesen befolyt összeg.

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 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

Jogosultak köre	Jegyeladási 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 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.

Az 52. § 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”

**A személyszállítási vonatkísérő személyzet munkavégzéséhez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenységek, és ezek normaidejének szabályozása
(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 szolgálat megkezdésekor	10 perc
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 kocsi 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 indokoltá teszik, 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 fordulóidő 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 előírtnál, de legalább 10 percet ebben az esetben is biztosítani kell.

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

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 kocsirányító előadó
- d) diszpécser
- e) belföldi személypénztáros
- f) nemzetközi személypénztáros
- g) számadó pénztáros
- h) számadó- és jegypénztáros
- i) utánfizetési pénztáros
- j) VIP pénztáros
- k) vezénylő
- l) táblázó, kocsi táblázó
- m) féklakatos
- n) területi személyszállítási főirányító
- o) hálózati személyszállítási és vontatási főirányító
- p) hálózati HAVARIA irányító
- q) forgalmi szolgálattevő
- r) ügyfélszolgálati szakelőadó
- s) ügyfélkapcsolati szakelőadó
- t) kocsitisztítási átvevő ügyintéző
- u) tisztítási átvevő előadó
- v) balesetelhárító járműszerelő
- z) vegyi elhárító járműszerelő
- x) kiemelt vonat főirányító

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 esetében 1+1 fő, kivéve az 1.2 pontban foglalt eseteket.
- 1.2 Az alábbi, SZVÖR szerinti összeállítások esetén az előírt minimális létszámnorma 1 fő vezető jegyvizsgáló:

BDV 4 egység

53-41, 53-42, 63-41, 63-42 motorvonat 1 egység

53-41, 53-42, 63-41, 63-42, 50-47, 51-47 (Jenbacher) motorvonat 2 egység, nem Budapest elővárosi forgalmában

Hagyományos (nem távzárású) szerelvény 4 kocsiig

Nem hagyományos (távzárású) szerelvény 5 kocsiig

Bz motor(ok)ból és mellék kocsi(k)ból (63-12 is) kiállított szerelvény

Charter és különvonatok

Balatonfenyves GV 1 fő vonali tolatásvezető

- 1.2.1 Amennyiben az 1.2 pontban foglaltak módosítása a helyi viszonyok alapján szükségessé válik, akkor azt a jelen Kollektív Szerződést aláíró felek módosíthatják. Amennyiben a technológia, illetve a munkaidő-beosztás indokolja, akkor a minimális létszámnormától eltérően több vonatkísérő is vezényelhető a vonatra.
- 1.2.2 SZVÖR szerint hagyományos (nem távzárású) szerelvennyel kiállított vonat 5 kocsiól csak előre nem látott, rendkívüli ok miatt továbbítható 1 fő vezető jegyvizsgálóval:
- 1.2.2.1 A vonatra vezényelt második (további) vonatkísérő szolgálatvégeztése közben válik szolgálatképtelenné;
- 1.2.2.2 A vonatra vezényelt második (további) vonatkísérő a szolgálatba nem jelentkezik;
- 1.2.2.3 A szerelvény rendkívüli esetben, a SZVÖR-ben elírtakhoz képest eltérő összeállítással közlekedik *(ebben az esetben a SZVÖR-ben előírt alapszerelvényen felül – pl. vágányzári technológiában előírtan – lezártan továbbított kocsikat nem kell figyelembe venni)*;
- 1.2.2.4 A szerelvény központi/távműködtetésű ajtózárása menet közben válik használhatatlanná

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** tartalmaznak. 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 megállítását** közbelső 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!

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 szolgáltatban 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:

- f) mozdonyvezető*
- g) mozdonyvezető gyakornok felügyelet alatti utazása alatt*
- h) motorvonat vezető*
- i) motorvonat vezető gyakornok felügyelet alatti utazása alatt*
- j) gépészeti vonalellenőr*

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*

A Kollektív Szerződés függelékei

3.§

A vontatási utazókat is foglalkoztató szervezeti egységeknél a munkáltatói jogkörgyakorló, valamint a Mozdonyvezetők Szakszervezetének területi vezetője és tagcsoport vezetői állapotnak 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.

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 szolgáltatónként 2.500 Ft rendkívüli átvezénylési díj illeti meg.

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.

A várakozási idő tartamára a munkavállalót alaphére 50%-ának megfelelő díjazás illeti meg. Vontatási utazók esetében a havi 20 óra feletti várakozási időt alaphér 110%-ának megfelelő összeggel kell díjazni.

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 szolgálatára, 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 éjszakán végzett szolgálatra kötelezhetők. Ebből a szempontból éjszakai szolgálatnak 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 vizsgálata kezdésének, illetve oktatása valamint kötelező időszakos vizsgálata 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 alaphére illeti meg, utazási időre illetőleg arra eső díjazásra nem jogosult.

Rendkívüli munkavégzés

10.§

Az Mt. 126.§ (1) bekezdése 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.

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 szolgálatrészt teljesíti, úgy a teljesített munkaidőre azon esetben jár munkaidőkereten felüli munkavégzés jogcímén rendkívüli munkavégzésre eső díjazás, amennyiben a szolgálat vagy szolgálatrész 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 75%-nak megfelelő pótlék illeti meg a vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott munkavállalót készenlét alatt elrendelt munkavégzés esetén.

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 tárgyévre 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.§**

A munkaközi szünet vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott munkavállaló esetén a munkaidőn kívül kerül kiadásra. Ezen munkavállalói körre, a KSZ további – munkaközi szünetre vonatkozó – szabályai nem terjednek ki.

Pótszabadság **14.§**

A 60. életévét betöltő munkavállaló évente 1 nap távolléti díjjal díjazott pótszabadságra jogosult. A pótszabadság azon évben illeti meg először a munkavállalót, mely évben ezen életkort betölti.

A vontatási utazószolgálatot ellátó munkavállalók szabadságot követő vezénylése **15.§**

Amennyiben a vontatási utazó szolgálatot ellátó munkavállaló legalább egybefüggő hét naptári napot kitevő időtartamú szabadságot vesz igénybe, akkor az ezt követő munkavégzési napon a munkavállaló legkorábban 06 óra 00 percre vezényelhető munkavégzésre.

A műszakpótlék **16.§**

A ténylegesen teljesített munkaidőre járó törzsbér 35%-ának megfelelő műszakpótlék illeti meg a vezényelt utazói munkakörben foglalkoztatott munkavállalókat.

A munkaszüneti napi munkavégzés pótléka **17.§**

A munkaszüneti napon végzett munkáért a vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott (vontatási utazó) munkavállalót az aznapi munkájáért járó munkabéren felül távolléti díja (KSz 68.§ a) pont) is megilleti.

Felügyeleti pótlék

18.§

Azokban a munkakörökben, amelyekben munkáltatói utasítás (mozdonyvezetőknél a mozdonyvezető-gyakornokok kiképzését szabályozó utasítás) felügyelet alatti munkavégzést ír elő – ideértve a típusismeret, vonalismeret megszerzését szolgáló felügyelet alatti munkavégzést is –, a betanítást (felügyeletet) külön megbízás alapján ellátó munkavállalót a betanítás (felügyelet) idejére alapbére 20%-ának megfelelő összegű pótlék illeti meg.

Jelen szabályozás szempontjából felügyelet alatti munkavégzésnek minősül a felügyeletet ellátó munkavállaló és a felügyelet alatt álló munkavállaló szolgálatában a fel- és lejelentkezés időtartama közé eső azon szolgálatrész, amely alatt a felügyelt munkavállaló ténylegesen a felügyeletet ellátó munkavállalóval együttesen végzi munkáját, ideértve az önköltségi út tartamát is.

A vezényelt utazói munkakört ellátó munkavállaló kiküldetése és utazási idejének díjazása

19.§

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.

Kapcsolási pótlék

20.§

Amennyiben a mozdonyvezető (motorvonat vezető) a mozdony és a vonat, vagy több motorvonat egymáshoz kapcsolását, vagy szétkapcsolását végezte, kapcsolásonként 200-Ft pótlék illeti meg. A kapcsolási pótlék akkor jár, ha a kapcsolásra kötelezett munkavállaló (ideértve a MÁV Zrt. és a MÁV Csoport társaságainál munkaviszonyban vagy munkavégzésre irányuló jogviszonyban állókat is) a kapcsolást nem végzi el, illetve a Menetrendi Segédkönyv 7. táblázata szerinti szolgálati helyeken. Nem jár kapcsolási pótlék, ha a kapcsolási tevékenységet nem a mozdonyvezetőnek kell elvégeznie, vagy ha a kapcsolat a jármű vezetőállásának elhagyása nélküli is megoldható, továbbá a villamos és távvezérlési kábelek össze és/vagy szétkapcsolása esetén.

Részletes rendelkezések: Amikor a mozdonyvezetőnek (motorvonat vezetőnek) kell elvégeznie, vagy fizikailag közreműködnie a kapcsolásban (központi ütköző és vonó készülék védőtakarójának kezelése; fővezeték elzáró váltók kezelése, segély-vonókészülék kezelése, szükség kapcsolások elvégzése, illetve a Menetrendi Segédkönyv 7. táblázatában fel sorolt szolgálati helyeken, ha a kapcsolást a mozdonyvezető részére elrendelték, ezt azonban esemény lapon jelteni köteles) A kapcsolást végző mozdonyvezetőt (motorvonat vezetőt) a kapcsolási pótlék megilleti.

Központi ütköző és vonókészülék védőtakaróinak eltávolítása-, visszahelyezése egy kapcsolásnak minősül. Kocsi kisorozás esetén két kapcsolási pótlék illeti meg azt a mozdonyvezetőt (motorvonat vezetőt), aki a kapcsolást végezte. A kapcsolási pótlék dokumentálása: a kapcsolási pótlékre való jogosultság esetén a kapcsolat elvégzését a menetigazolvány Megjegyzés rovatában való bejegyzésen kívül, az adott állomáson egysorosan 620 tevékenységi kóddal kell rögzíteni a menetigazolvány 37. oszlopában.

(A 36. oszlopban kell rögzíteni a megrendelő azonosítóra vonatkozó hivatkozást, a 35. oszlopban a szolgálati hely kódszámát, a 39. oszlopban az elvégzett kapcsolások darabszámát) A fentiek alapján kell a segély-vonókészülék illetve az esetleges szükségkapcsolás(ok) elvégzését is dokumentálnia a mozdonyvezetőnek (motorvonat vezetőnek).

A határállomásokon, illetőleg az országhatár és a közös határállomás közti vonalszakaszon ideiglenes külföldi kiküldetést teljesítő vontatási utazók költségtérítése

21.§

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

22.§

Vontatási utazó munkakörű munkavállalók esetén a KSZ 65.§.1. a) és b) pontja szerinti költségtérítést a munkáltató 28 Ft/km mértékre egészíti ki.

Ruhaellátás

23.§

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.4. *A melléklet azon technológiai műveletek normaidőit tartalmazza, amelyek a vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott munkavállalók szolgálatának kezdete és vége közé esnek, és amelyeket a III.4. 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.4. pont hatálya alá tartozó vontatási utazóra, függetlenül attól, hogy melyik szervezeti egység létszámába tartoznak.

II.4. *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 és azok alkalmazásának kezdő időpontját az illetékes Központ vezetője által kijelölt személy és a munkáltatónál reprezentatívnek minősülő szakszervezete(k) által kijelölt személy –együtt végzett normázás alapján– közösen határozzák meg. A normaidővel kapcsolatos vita esetén a normaidő megállapítására az üzemeltetési igazgató és a munkáltatónál Kollektív Szerződés kötésére jogosult szakszervezete(k) elnöke(i) által kijelölt személyek jogosultak az adott normaidőt megállapítani. Az eljáró személyek a normaidő meghatározását a felek által közösen elfogadott arra alkalmas mérőeszközzel, az adott tevékenység elvégzésére alkalmas legrövidebb időben kötelesek megállapítani a tárgyi tevékenység(ek) normaértékét.

A normázást, normaidő módosítást bármelyik Kollektív Szerződést kötő fél kezdeményezheti. A kezdeményezés nem utasítható el, ha azt a normaidőre kiható körülmény (technológia, hely, közlekedési lehetőség, stb.) megváltozása miatt tették.

III. 4. 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)

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

Az állomási váltási normaidők:

– villamos mozdony

8perc

– dízel mozdony

10 perc

4.3.

Személyes váltás ingavonat esetén, ha menetirányváltás nem történik, akkor

villamos mozdony

8perc

dízel mozdony

10 perc

Személyes váltás iker motorkocsi, motorvonat esetén, ha menetirányváltás nem történik, akkor

10 perc

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 kocsi

25 perc

ÖBB 2016

20 perc

408

418

628

136 (63-12)

416 (63-41)

426 (63-42)

30 perc

MD

35 perc

460 20 perc

430

630

470 (illetve SZ 541, ES64U2 típusú mozdony valamennyi változata)

ÖBB 1116

ÖBB 1014

477 (SNCFR EA040)

ZSR 750

25 perc

ŽSR 240

ŽSR 350

30 perc

434, 414;424 (BV, BDV, BVh mot).

415 (53-41)

425 (53-42)

35 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

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

5 perc

két egységes Bz motorkocsi

5 perc

117 (Bz mot). + vezérlőkocsi

5 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

A fordulók tervezésekor az egymást követő (minden második) fordulások esetén a legrövidebb időt 5 perccel egészségügyi okokból meg kell növelni.

4.6.

Távvezérlési próba:

-ingavonati szerelvényre járás után :

20 perc

-egy mozdonyvezetővel kiszolgált két motorvonati egység összezárása után:

15 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

4.11.

Lejelentkezés (E.1.sz. Utasítás I. rész. 8.5. pont):

10 perc

Ha az utasításban rögzített lejelentkezéskori teendőkre, az Eseménykönyvi jelentéstételre az előírt normaidő - a bekövetkezett baleset, rendkívüli esemény miatt - nem elegendő, a ténylegesen szükséges idő számolható el a mozdonyfelvigyázó igazolása alapján.

Ha a szolgálatban több sebességmérő-óra szalag (elektronikus adatrögzítőjű járműveken boríték kerül leadásra, további

sebességmérő-óra szalagonként

3 perc

borítékonként

2 perc

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). Nem tartalmazza a fékpróba időtartamát.

Vontatójármű típus	Normaidő
Egyegységes 136, 416, 426, (6312, 6341, 6342)	10 perc
Kétegységes Bz motorkocsi	
Bz IP mot + Bz IP vezérlőkocsi	
Egyegységes 415, 425 (5341, 5342),	5 perc
Kétegységes 415, 425 (5341, 5342)	
Kétegységes 416 (6341)	15 perc
Kétegységes.426 (6342).	12 perc
Háromegységes 415, 425 (5341, 5342)	9 perc
a többi esetben	10 perc

Az 415, 425 (5341 és 5342) további normaidői (két egységnél, illetve két mozdonyvezető jelenléte esetén)

Összezárás	Menetirány marad	10 perc
	Menetirány fordul	15 perc
Szétválás		5 perc
Segély vonókészülék	Felszerelés	20 perc

	Leszerelés	15 perc
--	------------	---------

Három egység összezárása illetve szétválása esetén 5-5 perccel kell megnövelni a normaidőt.

A fordulók tervezésekor egy szolgáltatón belül az irányváltási normaidőt 3 óránként meg kell növelni 5 perccel egészségügyi okokból.

Ha a szolgálatba jelentkező, illetőleg a szolgálatból 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.

4.13.

Helyi Függelékben normálandó 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 pontjáiig 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 bejárás esetén vontatójárművel a vonat érkezésének helyétől, a vontatójármű érkezési pozíciójából kiindulva a telephely bármely pontjáiig 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.Eljutási normaidők a szolgálat elején, végén és közben: a feljelentkezési ponttól a vontatójárműig, vagy az önköltséges vonatig történő eljutáshoz, illetve visszajutáshoz szükséges idő. Az eljutás történhet gyalog, vagy közlekedési eszközzel (autó, BKV).

Eljutási normaidőnek vontatójármű telephelyen belül egy értéket, telephelyről állomásra és vissza egy értéket, állomási területen belül egy értéket lehet megadni. A 0 perces gyaloglási időket is fel kell tüntetni.

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-bejárési 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-bejárési 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 bejárési 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 központok és a vasúti járműjavítás szervezetében (Szolnok) foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó külön rendelkezések

Munkaidőkeret

1.§

Legalább kéthavi (8 heti) munkaidőkeretben kell foglalkoztatni a területi járműbiztosítási központok és a vasúti járműjavítás szervezetében (Szolnok) 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 szolgáltatónként 2 000 Ft rendkívüli átvezénylési díj illeti meg.

A rendkívüli munkavégzés díjazása

3.§

Rendkívüli munkavégzés esetén a munkavállalót a rendes munkabérén 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 40.§ 1. pontjának c) és d) alpontjában felsorolt rendkívüli munkavégzések díjazására az Mt. vonatkozó rendelkezései az irányadók azzal a kivétellel, hogy a 250 óra felett elrendelt rendkívüli munkavégzésre a 41. § 1. pontban foglalt pótlék mérték vonatkozik.

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.§ 1.2. 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.

Szaktanulmányi díjazása szaktanulmányi- 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, melyet a szakképzési hozzájárulás terhére a havi munkabérével együtt kell a munkavállaló részére kifizetni.

Vállalati gépjárművek rendszeres vezetésének pótléka

8.§

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

Ennek feltételei a következők:

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

5. A munkavállalót az igazoltan teljesített km után – függetlenül a vezetett gépjármű típusától – 4,20 Ft/km vezetési pótlék illeti meg.
6. A jogszabály által kizárólag főfoglalkozású gépjárművezető részére biztosított pótlék, illetve díjazás a saját munkaköre ellátása mellett gépjárművezetéssel megbízott gépjárművezetőt nem illeti meg.
7. E paragrafus rendelkezéseit kell alkalmazni abban az esetben is, ha a munkavállaló által vezetett gépjárművet a MÁV-START Zrt. bérli.

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 (Mt.) 105.§ (7) bek. szerint számított utazási idő a munkavállaló munkaidő-beosztása szerinti munkaidőn kívül esik, az utazási időre a munkavállalót személyi alapbére 80%-a illeti meg.

Tanulmányi munkaidő-kedvezmények

11.§

Munkáltatói kijelölés (kötelezés) alapján a nem iskolarendszerű képzésben részt vevő munkavállalót – az ún. „bentlakásos” (nappali tagozatos) tanfolyamok kivételével – az alábbi munkaidő-kedvezmény illeti meg:

- d) alapfokú képesítés megszerzéséhez 1 munkanap szabadidő.
- e) középfokú képesítés megszerzéséhez 2 munkanap szabadidő.
- f) felsőfokú képesítés megszerzéséhez 3 munkanap szabadidő.

A vizsganap a munkaidő-kedvezménybe nem számít be.

Pótszabadság

12.§

A 60 év feletti, illetve a tárgyévben a 60. életévét betöltő nem nyugdíjas munkavállalót egy munkanap pótszabadság illeti meg.

Vegyes rendelkezések

13.§

A jelen melléklet személyi hatálya nem terjed ki:

- a) kocsivizsgáló
 - b) műszaki művezető
 - c) féklakatos
 - d) általános karbantartó (Balatonfenyves GV)
- munkakörben foglalkoztatott munkavállalókra.

Bérruha Szabályzat
a vasúti járműjavítás szervezeténél

1. Általános rendelkezések

A bérruha szabályzat területi, személyi hatálya kiterjed a MÁV-START Zrt. Vasúti Járműjavítás szervezet - Szolnoki Járműjavító, Villamos Gépjavítás Békéscsaba - (továbbiakban: Munkáltató) valamennyi munkavállalójára.

A bérruha szabályzat időbeli hatálya megegyezik a MÁV-START Zrt Kollektív Szerződésének időbeli hatályával.

2. Jogosultság, viselési idő

A bérruhára a fenti munkavállalói kör jogosult. A bérruha rendszer bevezetésekor a MÁV START Zrt. Vasútijármű Javítás szervezeti alkalmazásában álló munkavállalók új készítésű ruhára jogosultak. A bérruha természetéből kifolyólag védőruházatként funkcionál, ezért nincs kihordási ideje. Elhasználódás esetén a Szolgáltatónak csere ruhát kell biztosítani a munkavállaló számára. Ez történhet:

- Egyéni védőruha esetén (lángálló - világosabb zöld, saválló - kék) védelmi képesség elvesztése esetén a munkáltató költségére, a csere automatikusan megtörténik.
- Védelmi képesség elvesztése miatt.
- 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 beszállító továbbiakban Szolgáltató gondoskodik.

A munkavállaló méretadatainak helyességét igényléskor 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 cserére vonatkozó engedélyével felkeresi az adott Telephely bérruha ügyintézővel megbízott munkavállalóját, 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 átvételekor a ruha tárolására rendszeresített szekrény kulcs, a bérruha rendszer használatának szabályai is átadás-átvételle kerülnek.

Amennyiben a munkavállaló bizonyítottan a saját hibájából nem jelentkezik ruházataért, ruháját nem veszi használatba, munkáltatói jogkörgyakorló jogosult 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. 171.§ 1. bek, elvesztése esetén az Mt. 179.§ 3. bek szerint anyagi felelősség terheli (teljes kárfelelősség).

Valamennyi típusú ruha, valamennyi sérülése esetén művezetői sérülési jegyzőkönyvet csatolva nem terheli a munkavállalót kártérítési kötelezettség, amennyiben a vezető nyilatkozik arról, hogy a munkavállaló részéről nem volt vétkes közrehatás a ruha rongálódásában.

Fizetendő: A négy éves rendszerbe állítási időből hátra lévő hónapok száma osztva 48-al, szorozva a ruha szerződés szerinti értékével. A munkavállaló kérésre a ruhaügyintéző tájékoztatást ad.

5. Jogosultság megszűnése

Munkakör változás esetén:

A munkavállaló a használatában lévő ruházatot a 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 a valamennyi használatban lévő ruházatával leszámolni, (köteles a kilépési eljárás keretében leadni.)

6. Bérruhaként az alábbi ruhadarabok rendszeresítettek:

- póló
- dzsekis felső
- melles nadrág

7. Munkavállaló kötelezettségei

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 köteles – a Telephely ruhaügyintézővel megbízott munkavállalójának – kár térítési kötelezettség mellett. A jelentési kötelezettség elmulasztása a kártérítési mentesség elvesztését vonja maga után.
- d) A munkavállaló a ruha tárolására szolgáló helyét, helyzetét nem változtathatja meg.

Munkavállaló köteles a rá irányadó munkaidő kezdetét megelőzően a tároló szekrényben elhelyezett ruhát felvenni (kivételt képez a póló viselése), és rendeltetésszerűen használni. Munkavállaló a munkaidő alatt kizárólag a részére kiutalt munkaruhában tartózkodhat.

A munkavállaló csak a részére kiszolgáltatott ruházatban teljesíthet szolgálatot, melynek szabályszerű viselését a közvetlen vezetője köteles ellenőrizni.

A fenti szakasz megsértése esetén a munkáltatói jogkörgyakorló kötelezi munkavállalót a munkaruha használatára. Amennyiben munkavállaló a munkaruháját nem veszi használatba, munkáltatói jogkörgyakorló jogosult a munkavállalót a további munkavégzéstől eltiltani. Az eltiltás hatálya alatt álló munkavállaló köteles a 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 bérleti szerződés lejártáig a Szolgáltató tulajdonát képezi a szerződés szegéssel okozott kárért a munkavállaló felel.

Az b-d pont esetén a felelősség megállapításával jegyzőkönyvet kell felvenni, és a munkavállaló részére az 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 elvégez. 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 gyártásihiba 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 vasúti járműjavítás szervezeténél

FEOR	Munkakörök	Szervezet	munkaruha	sav-, lúgálló védőruha	lángálló védőruha	rövid ujjú póló	hosszú ujjú póló
	Szellemi		Garnitúra db/fő				
31390019	Gyártástervező I.	VJJ	2			2	2
21390034	Gyártástervező II.	VJJ	2			2	2
21180024	Hegesztési szakértő	Főmérnökség/VJJ			2	2	2
21180008	Jármű főkonstruktor	VJJ.	2			2	2
21180017	Járműkonstrukciós szakértő I.	VJJ.	2			2	2
31350002	Minőségellenőr I.	ÁME	3			2	2
31350001	Minőségellenőr II.	ÁME	3			2	2
21370003	Minőségellenőrzési koordinátor	ÁME	3			2	2
31160002	Műszaki átvevő I.	ÁME	3			2	2
21180012	Műszaki átvevő II.	ÁME	3			2	2
31160003	Műszaki átvevő-munkafelvételi előadó	VJJ	2			2	2
31160004	Műszaki átvevő-munkafelvételi szakelőadó	VJJ	2			2	2
14190022	Műszaki szolgáltatás vezető	VJJ	2			2	2
31610016	Művezető I.	VJJ	2			2	2
31610024	Művezető II.	VJJ	2			2	2
31610017	Norma és munkafelvételi irodavezető	VJJ	2			2	2
36390007	Normatechnológus előadó II.	VJJ	2			2	2
31610007	Raktárvezető	VJJ	2			2	2
13120005	Termelési egység vezető	VJJ	2			2	2
31610019	Termelésirányítási koordinátor I.	VJJ	2			2	2
31610020	Termelésirányítási koordinátor II.	VJJ	2			2	2
31610021	Termelésirányítási koordinátor III.	VJJ	2			2	2

21390036	Területi infrastruktúra koordinátor	VJJ	2			2	2
21180020	Üzemi mérnök I.	VJJ	2			2	2
21180018	Üzemi mérnök II.	VJJ	2			2	2
31590001	Üzemi programozó	VJJ	2			2	2
31390018	Üzemi technikus	VJJ	2			2	2
21180023	Üzemi vezetőmérnök	VJJ	2			2	2
31610013	Vasútüzem vezető	VJJ	2			2	2
31150004	Vegyésztechnológus I.	VJJ		2		2	2
31150003	Vegyésztechnológus II.	VJJ		2		2	2
31630004	Védelmi szakelőadó I.	VJJ		2		2	2
29100475	Védelmi szakelőadó II.	VJJ		2		2	2
	Fizikai		Garnitúra db/fő				
83290004	Alkatrész mosóberendezés kezelő I.	VJJ	3			2	2
83290003	Alkatrész mosóberendezés kezelő II.	VJJ	3			2	2
92390001	Általános betanított munkás	VJJ	3			2	2
73210011	Betanított járműlakatos	VJJ	3			2	2
73230002	CNC megmunkáló	VJJ	3			2	2
73230001	CNC megmunkáló csv.	VJJ	3			2	2
81510001	Csapágyöntő	VJJ	3			2	2
79190003	Csapágszerelő	VJJ	3			2	2
73310007	Dízelmotor szerelő	VJJ	3			2	2
81520003	Egyéb felület előkészítő, szemcseszóró	VJJ	3			2	2
73410008	Elektroműszerész	VJJ	3			2	2
73410002	Elektroműszerész csv.	VJJ	3			2	2
73410003	Elektronikus berendezés műszerész	VJJ	3			2	2
75290007	Épület karbantartó	VJJ				2	2
73210004	Féktechnikai lakatos	VJJ	3			2	2
73210012	Féktechnikai lakatos csv.	VJJ	3			2	2
73230003	Forgácsoló csv.	VJJ	3			2	2
73230005	Forgácsoló I.	VJJ	3			2	2
73230004	Forgácsoló II.	VJJ	3			2	2
83290002	Gépkezelő csv.	VJJ	3			2	2
83290005	Gépkezelő I.	VJJ	3			2	2
83290006	Gépkezelő II.	VJJ	3			2	2
73210002	Géplakatos csv.	VJJ	3			2	2
73210007	Géplakatos I.	VJJ	3			2	2
73210005	Géplakatos II.	VJJ	3			2	2
73250002	Hegesztő csv.	VJJ			3	2	2
73250004	Hegesztő I.	VJJ			3	2	2
73250003	Hegesztő II.	VJJ			3	2	2
83290001	Hegesztőrobot kezelő	VJJ	3			2	2
73210003	Jármű szerkezeti lakatos csv.	VJJ	3			2	2
73210008	Jármű szerkezeti lakatos I.	VJJ	3			2	2
73210006	Jármű szerkezeti lakatos II.	VJJ	3			2	2
91140006	Járműmosó-műhelytakarító	VJJ		3		2	2
91140005	Járműmosó-műhelytakarító csv.	VJJ		3		2	2
73310017	Járműszerelő betanított munkás	VJJ	3	3		2	2

73410004	Járművillamossági szerelő csv.	VJJ	3			2	2
73410012	Járművillamossági szerelő I.	VJJ	3			2	2
73410009	Járművillamossági szerelő II.	VJJ	3			2	2
84240001	Kiszolgálási csv.	VJJ	3			2	2
84120004	Kocsirendező	VJJ	3			2	2
73330001	Kötőtp. motor, erőátv.ber.szerelő	VJJ	3			2	2
81520002	Műanyag bevonó	VJJ		3		2	2
92230004	Raktárkezelő I.	VJJ	3			2	2
92230002	Raktárkezelő II.	VJJ	3			2	2
84190004	Saját használatú mozdonyvezető	VJJ	3			2	2
73220001	Szerszámkészítő	VJJ	3			2	2
73210009	Szerszámlakatos	VJJ	3			2	2
91120009	Takarító	VJJ				2	2
84190002	Tolatásvezető	VJJ	3			2	2
84190003	Tolópad kezelő	VJJ	3			2	2
73260002	Tűzikovács	VJJ			3	2	2
73260001	Tűzikovács csv.	VJJ			3	2	2
72210001	Vasúti jármű asztalos csv.	VJJ	3			2	2
72210003	Vasúti jármű asztalos I.	VJJ	3			2	2
72210002	Vasúti jármű asztalos II.	VJJ	3			2	2
75290003	Vasúti jármű csőszerelő csv.	VJJ		3		2	2
75290008	Vasúti jármű csőszerelő I.	VJJ		3		2	2
75290005	Vasúti jármű csőszerelő II.	VJJ		3		2	2
73270003	Vasúti jármű fényező csv.	VJJ	3			2	2
73270005	Vasúti jármű fényező I.	VJJ	3			2	2
73270004	Vasúti jármű fényező II.	VJJ	3			2	2
72240001	Vasúti jármű kárpitos csv.	VJJ	3			2	2
72240003	Vasúti jármű kárpitos I.	VJJ	3			2	2
72240002	Vasúti jármű kárpitos II.	VJJ	3			2	2
73310005	Vasúti járműszerelő csv.	VJJ	3			2	2
73310009	Vasúti járműszerelő II.	VJJ	3			2	2
73410005	Villamos motortekercselő csv.	VJJ	3			2	2
73410013	Villamos motortekercselő I.	VJJ	3			2	2
73410010	Villamos motortekercselő II.	VJJ	3			2	2
73410006	Villamos próbatermi diagnosztikus	VJJ	3			2	2
73410001	Villamos próbatermi diagnosztikus csv.	VJJ	3			2	2
73410011	Villamosgép szerelő	VJJ	3			2	2
73410007	Villamosgép szerelő csv.	VJJ	3			2	2
75240002	Villanyszerelő	VJJ	3			2	2
75240001	Villanyszerelő csv.	VJJ	3			2	2
75210002	Víz-gázszerelő	VJJ	3			2	2
75210001	Víz-gázszerelő csv.	VJJ	3			2	2
79190004	Vontató jármű üzembehelyező I.	VJJ	3			2	2
79190002	Vontató jármű üzembehelyező II.	VJJ	3			2	2
Megjegyzés:	Fizikai munkakörökben, amennyiben az egyéni kockázatértékelések alapján indokolt, 2 garnitúra munkaruha és 2 garnitúra sav-, lúgálló védőruha, vagy lángálló védőruha illeti meg a						

	munkavállalót.
--	----------------

**Az egyes munkakörökben biztosítandó munkaruha és azok viselési ideje
a Járműbiztosítási központokban**

FEOR	Munkakörök	munkás kabát/munkásdzseki (96934/96954)	munkás nadrág/munkás mellesnadrág (96944/96964)	hosszú ujjú póló (98368/98388)	rövid ujjú póló (98370/98376)	munkaköpeny színes/fehér (97014/97034)
	Szellemi	Kihordási idő: negyedév/1 db				
31610015	Gépészeti diszpécser	4	4	4	4	
21180015	Gépészeti műszaki szakértő I.	4	4	4	4	
21180013	Gépészeti vezetőmérnök	8	8	4	4	
29100440	Gyakornok (mérnök)	4	4	4	4	
21180016	Jármű reszortos	4	4	4	4	
21180019	Jármű technológus					8
13120003	Járműbiztosítási központvezető	8	8	4	4	
41140001	Kocsitisztítási átvevő ügyintéző	4	4	4	4	
21370004	Minőségirányítási szakelőadó II.	8	8	4	4	
21370007	Minőségirányítási szakértő I.	8	8	4	4	
36390009	Műszaki előadó I.	4	4	4	4	
31390014	Műszaki szakelőadó	4	4	4	4	
31610016	Művezető I.	4	4	4	4	
41310003	Raktározási előadó	4	4	4	4	
31610007	Raktárvezető	4	4	4	4	
31610018	Részlegvezető	4	4	4	4	
36230047	Területi anyagigény koordinátor					12
21390036	Területi infrastruktúra koordinátor	4	4	4	4	
13120006	Területi műhelyvezető	8	8	4	4	
41190002	Tisztítási átvevő előadó	4	4	4	4	
21180020	Üzemi mérnök I.	4	4	4	4	
	Fizikai	Kihordási idő: negyedév/1 db				
73410014	Akkumulátor kihordó telep kezelő	2	2	4	4	
92390002	Általános segédmunkás	2	2	4	4	
92390001	Általános betanított munkás	2	2	4	4	
75290006	Általános karbantartó I.	2	2	4	4	
75290004	Általános karbantartó II.	2	2	4	4	
73310013	Baleset elhárító járműszerelő I.	2	2	4	4	

73310006	Baleset elhárító járműszerelő II.	2	2	4	4	
73210010	Betanított féktechnikai lakatos	2	2	4	4	
73210004	Féktechnikai lakatos	2	2	4	4	
73230004	Forgácsoló II.	2	2	4	4	
83290005	Gépkezelő I.	4	4	4	4	
83290006	Gépkezelő II.	4	4	4	4	
91140006	Járműmosó-műhelytakarító	4	4	4	2	
73310017	Járműszerelő betanított munkás	2	2	4	4	
73310011	Járműszerelő I.	2	2	4	4	
73310008	Járműszerelő II.	2	2	4	4	
73310016	Járműszerelő III.	2	2	4	4	
79190001	Laboráns			4	4	4
73340002	Mechanikai műszerész	2	2	4	4	
73230006	Padló alatti kerékesztergályos	2	2	4	4	
92230004	Raktárkezelő I.	4	4	4	4	
92230002	Raktárkezelő II.	4	4	4	4	
84190004	Sajátáthasználatú mozdonyvezető	2	2	4	4	
84120005	Telepi rendező, váltókezelő	4	4	4	4	
73310010	Vegyí elhárító járműszerelő	2	2	4	4	

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 kötés 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 központok és a vasúti járműjavítás szervezetében (Szolnok) 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 munkarendüvé 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 Munkaruházat viselésére kötelezett munkakörök és az ahhoz kapcsolódó feltételek meghatározása

Tartalma: Munkaruházati mellékletben kell meghatározni a munkaköröket, ruhadarabokat és azok viselési idejét

Hivatkozás: KSz 4.sz. melléklet

19. 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.