

I. RÉSZ

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

A Kollektív Szerződés hatálya

1. §

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

A Kollektív Szerződés felépítése

2. §

1. A Kollektív Szerződés szerkezetileg elkülönítve tartalmazza
 - a) a Kollektív Szerződést megkötő felek közötti kapcsolatrendszer szabályait (a Kollektív Szerződés kötelmi része),
 - 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) munkavállalóira vonatkozó eltérő szabályokat – a Kollektív Szerződésben foglaltak szerint – a helyi függelékek tartalmazzák.

3. A helyi függelékek a Kollektív Szerződés részét képezik. Az azokban foglaltakat a Kollektív Szerződés rendelkezéseivel összhangban kell értelmezni és végrehajtani.
4. A Kollektív Szerződés mellékletei tartalmazzák az egyes rendelkezések végrehajtására vonatkozó – általában technikai jellegű – meghatározásokat, szabályokat.
 1. sz. melléklet Az egyes egészségre ártalmas munkakörben foglalkoztatottakra vonatkozó külön szabályok.
 - 1/A sz. melléklet A hideg környezetben végzett munka munkaszervezési intézkedései
 - 1/B sz. melléklet A meleg környezetben végzett munka munkaszervezési intézkedései
 2. sz. melléklet: A forgalmazási veszteség normáiról.
 3. sz. melléklet: A hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásának és a munkavállalói kártérítési felelősség érvényesítésének rendje
 4. sz. melléklet: A MÁV-START Zrt. Ruházati Szabályzata
 5. sz. melléklet: A személyszállítási jutalék rendszere
 - 5/1. sz. melléklet: Munkakör és jogcím
 - 5/2. sz. melléklet: A jogosultak köre.
 6. sz. melléklet: Az 53. § hatálya alá tartozó munkakörök felsorolása
 7. sz. melléklet: A személyszállítási vonatkísérő személyzet munkavégzéséhez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenységek és ezek idejének szabályozása (le- és feljelentkezési normaidők)
 8. sz. melléklet: A MÁV-START Zrt utazó, illetve zavartalan közlekedést biztosító munkakörei
 9. sz. melléklet: Az előírt minimális létszámnorma a személyszállító vonatok esetében
 10. sz. melléklet: A vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott (vontatási utazó) munkavállalókra vonatkozó külön rendelkezések
 - 10/1. sz. melléklet: A vontatási utazószemélyzet technológiai normaidői
 11. sz. melléklet: A területi járműbiztosítási 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, illelőleg
 - b) a helyi viszonyokra tekintettel, – a Kollektív Szerződés tiltó rendelkezésének hiányában – egyéb munkaviszonnyal kapcsolatos kérdésekről is rendelkezhetnek

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

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

***A Kollektív Szerződés közzététele és az abban foglaltak megismertetése
a munkavállalókkal***

5. §

1. A munkáltató köteles a Kollektív Szerződést és a helyi függelék a munkavégzési helyeken kifüggeszteni vagy olyan módon elhelyezni, hogy ahhoz a munkavállaló akadályoztatás nélkül munkaidejében hozzájuthasson.
2. A munkáltató köteles ellátni a Kollektív Szerződés és a helyi függelék egy-egy példányával azt a munkavállalót, akinek munkaköri kötelessége a Kollektív Szerződés rendelkezéseinek alkalmazása, valamint az üzemi tanács tagjait, a munkavédelmi képviselőket és bizottságokat, továbbá a szakszervezet munkahelyi tisztségviselőit. A munkáltató köteles megküldeni az érintett szervezetek központi szervei, valamint munkavállaló – írásbeli kérelmében közölt – email címére a Kollektív Szerződés és a helyi függelék elektronikus példányát.
3. A munkáltató köteles biztosítani annak lehetőségét, hogy a Kollektív Szerződést és a helyi függelék a munkavállalók megismerjék. Ez megvalósulhat a munkaidőben történő tájékoztatással vagy egyéb, a szolgálati hely és a munkavállalók szempontjából legmegfelelőbb eszközökkel és módon (például kötelező oktatásokon)
4. A munkáltató kötelezettséget vállal 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 képviselettel rendelkező szakszervezeteket, valamint érdekképviseleti és érdekvédelmi tevékenységüket.
- 2. A munkáltató valamennyi – a munkáltatónál képviselettel 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 RÉSZE

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 ismételt 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) egyedülállóként 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 módoszata, 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 központosítással 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 alaphérét 10%-kal, illetve,
 - nyújtott műszakos munkarendben [29.§ 1. b) pont] foglalkoztatták, majd azt követően nappalos munkarendben [29.§ 1. a) pont] foglalkoztatják akkor a munkavállaló alaphérét 5%-kal kell a munkarend megváltozásával egyidejűleg felemelni.
9. Ebben az esetben a besorolás szerint az egyes szintekre meghatározott alaphér maximumok a jelen pontban meghatározott mértékkel túlléphetők.
Ez az alaphér-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 alaphér 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. 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 közölheti jogérvényesen a munkavállalókkal.

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

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

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 fordulót 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 fordulós (váltásos) munkarendű munkavállaló munkaidejére vonatkozó külön rendelkezések

34.§

1. A fordulós (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 – döntőbírói vesznek igénybe. Amennyiben a felek az MKDSZ által közzétett döntőbírói jegyzékből közösen nem tudnak döntőbírói kiválasztani, akkor a munkáltató és a szakszervezet (több szakszervezet együttesen) egy-egy döntőbírói jelöl ki. A két kijelölt döntőbírói közösen gondoskodik egy harmadik döntőbírói 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 akadályai vannak.
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 helyül 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 alaphár 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 alaphár 50%-a,
 - a pihenőnapra, munkaszüneti napra elrendelt ügyelet esetében az alaphár 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 órai 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 órai 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 elszámolni, 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 alapbérének megváltozásakor felülvizsgálni, és szükség esetén módosítani kell.
8. A távolléti díj számítására a mindenkor hatályos Mt. rendelkezéseit kell alkalmazni. A munkavállalót megillető személyi pótlék összegének megállapítása során figyelembe kell venni a baleseti járadék , a rendszeresen folyósított kártérítés vagy más járadék együttes összegét is.
9. Ezen § rendelkezései nem terjednek ki az ezt szabályozó külön jogszabály alapján rehabilitációs ellátásra jogosultakra.

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 évente 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 (ügyművezői) 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 étellel 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 (szolgáltatáson) 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 alapbérére 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, 2014. 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 temetteti 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 2014. évben: 267 000 Ft/fő.

2. A választható béren kívüli javadalmazások rendszer elemei 2014-ben:

- lakáscélú támogatás
- sportrendezvényre szóló belépő, bérlet
- kulturális szolgáltatásra szóló belépő, bérlet
- önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztári tagdíj hozzájárulás
- önkéntes egészségpénztári tagdíj hozzájárulás
- önkéntes önszegélyező pénztári tagdíj hozzájárulás
- Széchenyi Pihenő kártya – szálláshely alszámla
- Széchenyi Pihenő kártya – vendéglátás alszámla
- Széchenyi Pihenő kártya – szabadidő alszámla
- közlekedési hozzájárulás (helyi bérlet)
- iskolakezdési támogatás utalvány
- 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 kötelezettségzegés 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 alaphérének 20%-át. A vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében nem haladhatja meg a munkavállaló jogkövetkezmény megállapításakor irányadó egyhavi alaphére 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 alaphérét a betöltendő munkakörre érvényes alaphér alkalmazásával kell meghatározni, azonban a munkavállalót a munkabére tekintetében érő

vagyonai hátrány mértéke a végrehajtás során összességében nem haladhatja meg a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó egyhavi alaphérének 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 alaphérét érintő vagyonai hátrány nem érheti, ide nem értve a kijelölt munkavégzési helyen alkalmazandó műszakpótlék és egyéb díjazási jogcímek változásából eredő esetleges keresetvesztéseket.
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 alaphérét az 5. pontban foglaltak szerint kell megállapítani, illetve erre tekintettel a 6. pont utolsó mondata nem alkalmazható.
8. A munkabért érintő vagyonai 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 kötelezettségsszegést, 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, megrokkán, 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 összegen felül gyermekenként további, az a) pontban megjelölt összeg jár.

2. A munkabaleset meghatározására a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 87.§ 3. pontjában foglaltak az irányadók.
3. Baleseti eredetű teljes (100%-os) egészségkárosodás [(megrokkánás) esetén az 1. b)] szerinti összeg jár.
Balesetből eredő állandó részleges egészségkárosodás esetén a 100%-os egészségromlásra (megrokkánásra) megállapított összegnek az egészségkárosodás szerinti hányada illeti meg a munkavállalót az alábbiak szerint:

Testrészek, érzékszervek egészségkárosodásának külön is, tételesen meghatározott mértékei:	a 1. b) pont szerinti összeg hányada:
egy kar vállízülettől való teljes elvesztése vagy teljes működésképtelensége	70 %
egy kar könyökízület 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 %

működésképtelensége	
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