

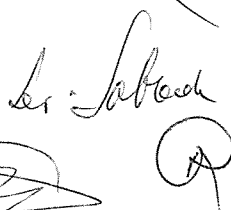
A MÁV-START Zrt.

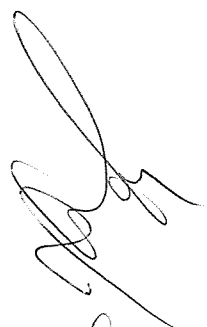
2010. március 1. napjától

hatályos

Kollektív Szerződése



Dr. Lőrincz




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
 - a) A MÁV-START Zrt.-nek az Mt. 188.§ (1) és a 188/A. (1) bekezdése szerinti vezető állású munkavállalóira, valamint
 - b) a MÁV-START Zrt. Igazgatóságának a MÁV-START Zrt.-vel munkaviszonyban is álló igazgatósági tagjaira.
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 Szerződést a felek határozatlan időtartamra kötik. A Kollektív Szerződést bármely szerződéskötő fél három hónapos felmondási határidővel, az év végi menetrendváltás időpontjára felmondhatja. A felmondási jogot a megkötéstől számított egy éven belül egyik fél sem gyakorolhatja.
5. A Kollektív Szerződést felmondó fél a felmondási nyilatkozatával egyidejűleg köteles tárgyalási javaslatot tenni az új Kollektív Szerződésre vonatkozóan.

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.

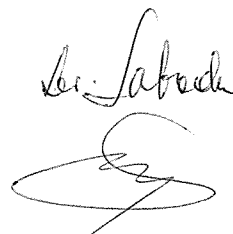
3. A helyi függelékek a Kollektív Szerződés részét képezik. Az azokban foglaltakat a Kollektív Szerződés rendelkezéseivel összhangban kell értelmezni és végrehajtani.
4. A Kollektív Szerződés mellékletei tartalmazzák az egyes rendelkezések végrehajtására vonatkozó – általában technikai jellegű – meghatározásokat, 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 rendkívüli felmondáson kívüli munkáltatói intézkedések 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: A 52. § 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)

A Kollektív Szerződés megkötése és módosítása

3. §

1. A Kollektív Szerződést egyrésztől: a munkáltató nevében a munkáltató vezérigazgatói feladatokat ellátó, az Mt. 188.§ (1) bekezdés szerinti vezetője, másrésztől: a munkavállalók nevében az érdekképviselőtüket ellátó szervezetek kötik meg (a munkavállalói érdekképviselőti szervezetek, továbbiakban: szakszervezetek). Az Mt. 29. § (2) bekezdésében meghatározott szakszervezetek is megköthetik a Kollektív Szerződést, ha a MÁV-START Zrt-nél működő valamennyi szakszervezet együttes szerződéskötése nem lehetséges. (Mt. 33. § (4) bek.)

A Kollektív Szerződés alkalmazása során képvisellel rendelkezőnek azt a szakszervezetet kell tekinteni, amelynek működése – alapszabálya szerint – a MÁV-START Zrt-re terjed ki, vagy amelynek valamely szervezete a MÁV-START Zrt területén is működik.



2. Az 1. pont rendelkezései irányadók a Kollektív Szerződés egyes rendelkezéseinek helyi szintű szabályozására is.
3. Ha a szakszervezetek Kollektív Szerződéssel kapcsolatos álláspontjai egymástól eltérnek – közös álláspontjuk kialakítása érdekében –, a munkáltató felkérésére egyeztetést folytathatnak le.
4. A Kollektív Szerződés módosítására vonatkozó javaslatát a javaslattevő köteles valamennyi fél tudomására hozni. A módosító javaslattal kapcsolatos tárgyalást a tudomásszerzéstől számított 15 napon belül meg kell kezdeni.

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

A Kollektív Szerződés függelékei

4. §

1. A munkáltatói jogkör gyakorlása szerint elhatárolt szervezeti egységekre és ezek munkavállalóira vonatkozó, a Kollektív Szerződésben külön nem szabályozott kérdéseket – az e §-ban foglaltakat is figyelembe véve – a helyi függelékek tartalmazzák.

A helyi függelék a munkáltató nevében a szervezeti egység vezetője, a munkavállalók nevében a szakszervezet (szakszervezetek) helyi szervezete(i) kötik meg. A szakszervezet(ek) helyi függelék megkötésére vonatkozó jogánál a Munka Törvénykönyve 33. §-t kell megfelelően alkalmazni.

2. A helyi függelékek a munkaviszonnyal kapcsolatos kérdéseket
 - a) a Kollektív Szerződés szerint szabályozzák, illetőleg
 - b) a szakmai vagy helyi viszonyokra tekintettel 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 az eltérés a munkavállalókra kedvezőbb rendelkezést tartalmaz.

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 kimutathatóan köteles ellátni a Kollektív Szerződés egy-egy példányával a társaság minden munkavállalóját.
2. A munkáltató kötelezettséget vállal a Kollektív Szerződésnek és mellékleteinek a MÁV-START Zrt. Értesítőjében való közzétételére.
3. A munkáltató köteles elősegíteni, hogy a Kollektív Szerződést a munkavállalók megismerjék. Ez megvalósulhat a munkaidőben történő tájékoztatással vagy egyéb, a szolgálati hely és a munkavállalók szempontjából legmegfelelőbb eszközökkel és módon (például a kötelező oktatásokon).

II. RÉSZ

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS KÖTELMI RÉSZE

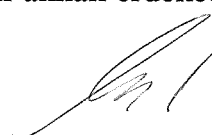
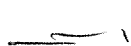
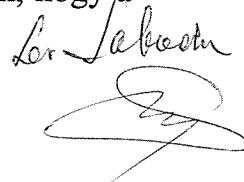
**A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉST KÖTŐ FELEK KÖZÖTTI
KAPCSOLATRENDSZER**

***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 szerződésszerűen 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 munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint – elismeri, elősegíti és támogatja a képvisellel rendelkező szakszervezeteket, valamint érdekképviselési és érdekvédelmi tevékenységüket.
2. A munkáltató valamennyi képvisellel rendelkező szakszervezet vonatkozásában érvényre juttatja a szakszervezeti esélyegyenlőség elvét.

A szakszervezetek tárgyi és infrastrukturális támogatása

8. §

A szakszervezetek tárgyi és infrastrukturális támogatását a munkáltató a 2009. december 31. napján ténylegesen nyújtott támogatással azonos szinten biztosítja. A tárgyi és infrastrukturális támogatás formáinak és mértékének felülvizsgálata érdekében a felek a KSZ hatályba lépését követő 30 napon belül tárgyalásokat kezdenek.

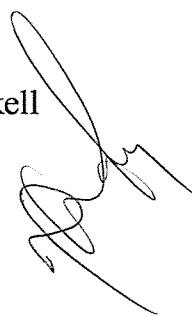
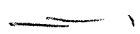
A szakszervezeteket megillető jogok csoportos létszámcsökkentés esetén

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.

A konzultáció lefolytatása során az Mt. 94/A-94/F §-ainak rendelkezéseit kell értelemszerűen alkalmazni.

A konzultáció a szakszervezetekkel és az üzemi tanáccsal együttesen történik.



A szakszervezeti tisztségviselőt megillető munkaidő-kedvezmény igénybevétele

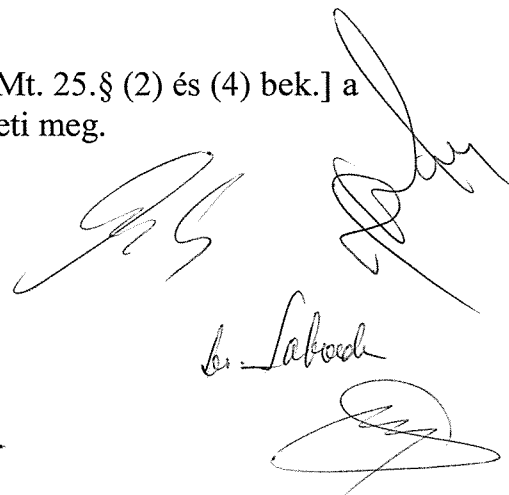
10. §

1. A szakszervezet a munkaidő-kedvezmény igénybevételére vonatkozó döntését
 - a) az egybefüggő, legalább 15 napot elérő igénybevétel esetén legalább 15 nappal,
 - b) az a) pontban meghatározott időtartamot el nem érő igénybevétel esetén legalább 8 nappal,előbb közli a tisztségviselőt létszámban tartó szolgálati hely vezetőjével.
2. A 1. b) ponttól eltérően, az igénybevételt megelőzően legalább 1 nappal is közölhető a döntés, ha az igénybevételt
 - a) a munkáltató által kezdeményezett, vagy a KSZ-ben, illetve egyéb kollektív erejű megállapodásban rögzített szabályok alapján összehívott tárgyalás,
 - b) az Mt. 19. § (3) bek. szerinti képviselet,
 - c) munkaviszonyra vonatkozó szabályban rögzített valamely jogvesztő határidő megtartása,
 - d) a szakszervezet központi döntéshozó szerve (pl. Országos Választmány, Elnökség, Küldöttközgyűlés) rendkívüli ülésének összehívása

teszi szükségessé.

Az előzőek szerinti körülményeket a szakszervezet köteles a bejelentőben feltüntetni.

3. A 1. és 2. pontokban meghatározott határidők utáni megkeresések (bejelentők) is teljesíthetők. A megkeresést elutasító döntést – a szakszervezet kérése esetén – a munkáltatónak meg kell indokolnia.
4. A szakszervezeti munkaidő-kedvezmény időtartamára [Mt. 25.§ (2) és (4) bek.] a tisztségviselőt – a kiesett munkaidőre – átlagkeresete illeti meg.

Several handwritten signatures and initials are present in the bottom right corner of the page. One signature is clearly legible as 'Lakó'. There are also several other stylized signatures and initials.

A szakszervezeti tisztségviselő munkajogi védelmével kapcsolatos szakszervezeti tájékoztatási kötelezettség

11. §

1. A KSZ 6. § c) pontban előírt együttműködési kötelezettség keretében a szakszervezet évente, illetőleg változás esetén haladéktalanul tájékoztatás céljából megküldi a munkáltatónak az Mt. 28. § (1), valamint (4) bekezdése alapján munkajogi védelem alatt álló választott (kooptált) szakszervezeti tisztségviselők névsorát.
2. A tájékoztatónak tartalmaznia kell:
 - A szakszervezeti tisztségviselő választásának (kooptálásának) időpontját,
 - A szakszervezeti tisztségviselő megbízatása megszűnésének időpontját,
 - A szakszervezeti tisztség betöltésének időtartamát.

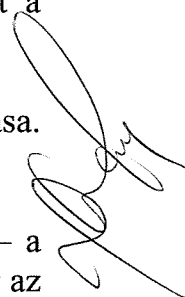
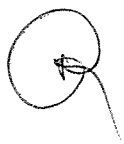
A MÁV-START Vasúti Érdekegyeztető Tanács

12. §

1. A munkáltató és a munkáltatónál reprezentatív szakszervezetek a munkaügyi kapcsolatok szervezeteként Vasúti Érdekegyeztető Tanácsot (a továbbiakban: VÉT) működtetnek.
2. A VÉT feladata a munkáltató és a munkáltatónál reprezentatív szakszervezetek közötti érdekegyeztetés, valamint a Kollektív Szerződéssel kapcsolatos kérdések rendezése.
3. A VÉT tagjai a munkáltató és a munkáltatónál reprezentatív szakszervezetek.
4. A VÉT döntéseit egyhangúlag hozza. A VÉT határozatképes, ha a munkáltató és a reprezentatív szakszervezetek az ülésen jelen vannak.
5. A VÉT tagjait a képviseletükre jogosult vagy felhatalmazott személyek képviselik. A VÉT tagjai szakértőt is igénybe vehetnek. A szakértő akkor nyilatkozhat, ha az ülést vezető elnök – az érintett VÉT tag indítványára – arra engedélyt ad.
6. 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.

7. A VÉT üléseit – eltérő megállapodás hiányában – havonta tartja. Az ülést – a megkeresést követő 5 munkanapon belül – össze kell hívni, ha azt bármely tag az indok megjelölésével írásban indítványozza.



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

8. A VÉT üléseinek összehívása, valamint működési feltételeinek biztosítása a munkáltató feladata.
9. A VÉT ülései – a tagok eltérő döntésének hiányában – nyilvánosak. A MÁV-START Zrt.-nél képviselettel rendelkező szakszervezetek a VÉT üléseiről nem zárhatók ki.
10. A VÉT működésének részletes szabályait – az e §-ban foglaltak figyelembevételével – ügyrendje határozza meg.
11. A VÉT-en kívül, hasonló célból helyi szinten érdekegyeztető szervek működhetnek.
Működésükre – eltérő megállapodás hiányában – az ezen paragrafusban foglaltakat kell megfelelően alkalmazni.

III. RÉSZ **A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS NORMATÍV RÉSZÉ**

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

1. FEJEZET

A MUNKAVISZONY

A munkaviszony létesítése

13. §

1. A munkaviszony létesítése során, egyenlő alkalmazási feltételek megléte esetén az alábbi személyeket kell, a feltüntetett sorrend figyelembevételével előnyben részesíteni:
 - a) azt a volt MÁV-START Zrt. munkavállalót, akinek munkaviszonya önhibáján kívül szűnt meg,
 - b) a MÁV-START Zrt munkavállaló gyermekét és házas(élet)társát,

- c) a MÁV Zrt. és annak többségi tulajdonában lévő gazdasági társaság azon volt munkavállalóját, akinek munkaviszonya önhibáján kívül szűnt meg
2. A munkaviszony megszüntetését követő kettő éven belül nem alkalmazható ismételten az a személy, akinek munkaviszonya
- a) a munkáltató részéről gyakorolt rendkívüli felmondás, vagy
- b) a munkavállalói jogellenesség (Mt. 101. §)
- 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. 87/A § (1) bek. a) pontja szerint nyugdíjasnak minősül.

A munkavégzés helye

14. §

1. A munkavégzés helyét, valamint a munkavégzés helyének állandó vagy változó jellegét a munkaszerződésben kell rögzíteni.
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) vizsgáló főkalauz
- b) belföldi és nemzetközi vezető jegyvizsgáló
- c) belföldi és nemzetközi jegyvizsgáló
- d) pénztárvizsgáló
- e) pénztárellenőr,
- f) tartalékos pénztárellenőr
- g) szolgáltatásellenőr
- h) utaskísérő
- i) VIP Utaskísérő
- j) szolgáltatás-értékesítő szakelőadó

12

- k) értékesítési szakértő I.
- l) értékesítési szakértő II.
- m) biztonsági szakelőadó
- n) személygépkocsi vezető
- o) ingatlangazdálkodási szakelőadó
- p) műszaki művezető

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.

***A munkaviszonyra vonatkozó nyilatkozatok
alakszerűsége***

15. §

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

- a) a további munkaviszony, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony előzetes bejelentését [Mt. 108. § (1) bek.],
- b) az átirányítás (Mt. 83/A §), a kirendelés [Mt. 106. § és 150. § (1) bek.] elrendelését,
- c) a helyettesítés [Mt. 83/A § (7) bek.] elrendelését,
- d) a munkavégzés alóli mentesülést, ha az a munkáltató engedélyén alapszik [Mt. 107. § h) pont],
- e) készenlét, ügyelet elrendelését [Mt. 129. §],
- f) rendkívüli munkavégzés elrendelését [Mt. 126. §],
- g) bármilyen jellegű szabadság kiadását és igénylését,
- h) kiküldetés (külszolgalat) elrendelését [Mt. 105. §],
- i) a munkakör átadását-átvételét,
- j) a munkáltatói jogkör gyakorlójának személyéről szóló értesítést [Mt. 74. §],

Tájékoztatási kötelezettség

16. §

1. A munkáltató a munkaszerződés megkötését megelőző eljárás során köteles a munkavállalót tájékoztatni az Mt. 76. § (7) bek-ben rögzített adatokról, valamint 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 3 hónap, melynek kikötése kötelező.

Összeférhetlenség

18. §

1. Közeli hozzátartozókat nem szabad – a munkáltató eltérő utasításának vagy írásbeli engedélyének 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.

—

11.

Dr. Lakod

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

A munkáltatói rendes felmondás korlátozása

19. §

1. Az Mt. 89. § (7) bekezdésében foglaltakon túlmenően csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg a munkáltató rendes felmondással annak a munkavállalónak a munkaviszonyát, aki
- a) legalább 20 évi, a MÁV-START Zrt. által folyamatosnak elismert munkaviszonnyal rendelkezik,
 - b) saját háztartásában legalább három családtagja eltartásáról egyedül gondoskodik (eltartott családtagnak kell tekinteni a gyermekgondozási segélyt vagy gyermekgondozási támogatást igénybevevő házastársat, élettársat is)
 - c) egyedülállóként 18 éven aluli gyermeke eltartásáról gondoskodik, feltéve, hogy a gyermek iskolarendszerű képzésben vesz részt,
 - d) a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot vett igénybe [Mt. 138. § (5) bek.] A felmondási korlátozás a fizetés nélküli szabadság leteltét követő egy évig áll fenn.

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

A munkavégzés alóli kötelező felmentés ideje a munkaviszony rendes felmondása esetén

20. §

1. A munkáltató köteles a munkavállalót a munkavégzés alól legalább a felmondási idő [Mt. 92. § (1) és (2) bek.] felére felmenteni, ha a munkavállaló a munkaviszonyát – nyugdíjra jogosultságára tekintettel – , rendes felmondással szünteti meg.
2. Ha a munkavállaló munkaviszonyát a munkáltató működési körében felmerült okból rendes felmondással szünteti meg, a felmondási idő és a munkavégzés alóli kötelező felmentés ideje legalább 60 nap, illetve az öregségi nyugdíjkorhatárt megelőző öt éven belüli munkáltatói rendes felmondás esetén 90 nap.

A létszámleépítéssel érintett munkavállaló kedvezményei

21. §

1. A munkavállalót – az Mt. 95. §-ában meghatározott végkielégítésen felül – az alábbi összegű külön végkielégítés is megilleti:
 - legalább 10 évi, a MÁV-START Zrt. által folyamatosnak elismert munkaviszony esetén 1 havi,
 - legalább 15 évi, a MÁV-START Zrt. 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. által folyamatosnak elismert munkaviszony esetén 8 havi

átlagkeresete.

2. Az 1. pontban meghatározott külön végkielégítés csak azt a munkavállalót illeti meg, akinek a munkáltató munkaviszonyát a munkáltató oldalán felmerülő ok miatt rendes felmondással szüntette meg. Nem illeti meg ez a külön végkielégítés azt a munkavállalót, akinek végkielégítésre való jogosultságát az Mt. 95.§ kizárja.
3. Az 1. pontban meghatározott külön végkielégítésben részesült munkavállalót a belföldi menetkedvezmény a munkaviszony megszüntetését követő hatodik hónap végéig illeti meg. A menetkedvezmény – az érintett munkavállalónál fentebb meghatározott feltételekkel – a munkavállaló igényjogosult családtagját is megilleti.

A munkaerőpiaci szolgálat

22. §

Ha az átmeneti foglalkoztatási gondok megelőzésére, illetőleg azok hatásainak enyhítésére a MÁV Zrt. munkaerőpiaci információs szolgálatot (a továbbiakban: munkaerőpiaci 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 munkaerőpiaci információs

—

szolgálatot állít fel, vagy csatlakozik más, hasonló jellegű szolgáltatást nyújtó hálózathoz.

A rendkívüli felmondás

23. §

A rendkívüli felmondás jogának gyakorlására, a jogkörgyakorló meghatározására nézve, munkáltatói oldalról a 3. sz. melléklet II. fejezetében foglaltak az irányadók.

Eljárás a munkaviszony megszűnése (megszüntetése) esetén

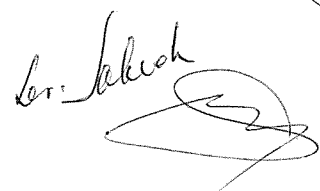
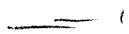
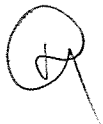
24. §

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. 117/A § (1) bek. d) pontja, 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 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) **Nyújtott állandó nappalos munkarend:** a munkavállalók bármely naptári napon, egymást nem váltva úgy végzik munkájukat, hogy a munkakezdési és munkabefejezési időpontok eltérnek a nappalos munkarendüekétől, valamint a napi beosztás szerinti munkaidejük is hosszabb a napi teljes munkaidőnél (KSz 27.§). E munkarend további jellemzője, hogy a pihenőnapok kiadási rendje is eltér az általános munkarendüekétől.
 - e) **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:
 - *kétfélszakos a munkarend*, ha a munkavállalók egy napon belül egymást egy alkalommal váltva végzik azonos tevékenységüket,
 - *háromműszakos a munkarend*, ha a munkavállalók egy napon belül egymást két alkalommal váltva végzik azonos tevékenységüket

- f) **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. 118.§ (2) 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.

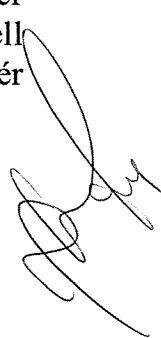
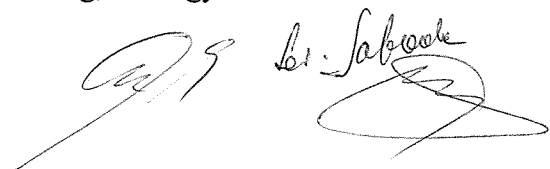
- „24 órás” a munkarend, ha az azonos tevékenységet végző, készenléti jellegű munkakörű munkavállalók 24 órás szolgálatonként váltják egymást. A vonatkísérő munkakörben foglalkoztatott munkavállalók személyzeti fordulók szerinti munkarendje megszakítás nélküli munkarendnek minősül.

- g) **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.
- h) **Személyzeti forduló:** A személyszállító vonatok továbbítása céljából a külön meghatározott irányelvek és jogszabályi rendelkezések figyelembevételével meghatározott, az utazószemélyzet munkarendjét tartalmazó szolgálati rend, munkaszervezési alapidokumentum.
- i) **Szokásosan telephelyen kívül végzett munka:** A munkavállaló szokásosan telephelyen kívül végzi munkáját, amennyiben a munka természetéből eredően havi munkanapjainak (szolgálatainak) legalább egyharmad részében a munkaszerződésben meghatározott állandó munkavégzési helyen kívül teljesíti munkaköri feladatait.
2. Ha a Kollektív Szerződés pótlékként vagy külön díjazásként a személyi alapbér bizonyos százalékanak a kifizetését rendeli el, azon időarányos kifizetést kell érteni (pl. a személyi alapbér 50%-a egyenlő az egy órára eső személyi alapbér 50%-a, szorozva a figyelembe veendő időtartalommal).

A teljes munkaidő

27. §

1. A MÁV-START Zrt.-nél a teljes munkaidő – feltéve, hogy munkaviszonyra vonatkozó szabály rövidebb munkaidőt nem állapít meg, és figyelemmel a 2.



pontban foglaltakra is – napi 7,4 óra.

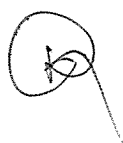
2. Az 1. pontban foglaltaktól eltérően – feltéve, hogy munkaviszonyra vonatkozó szabály rövidebb munkaidőt nem állapít meg – a napi teljes munkaidő mértéke 7,3 óra a vonatkísérő munkakörökben.
3. Az egészségre különösen ártalmas, vagy fokozottan veszélyes munka esetén az ártalmas (veszélyes) tevékenységre 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.
4. Az 1. és 2. pontokban foglaltaknál rövidebb teljes napi munkaidő kikötése érvénytelen. Munkaszerződés keretében azonban meg lehet állapodni arra vonatkozóan, hogy a munkáltató csak a teljes munkaidő egy részére alkalmazza a munkavállalót (részmunkaidő).
5. Az 1–2. pontokban meghatározottnál hosszabb teljes napi munkaidő meghatározásával foglalkoztatható azon munkavállaló, akinek munkaköre készenléti jellegű. A hosszabb napi munkaidőt a helyi függelékben kell rögzíteni. Hosszabb napi munkaidő alkalmazása esetén – eltérő megállapodás hiányában – a személyi alaptörvény a munkaidő növelésével arányosan kell megállapítani.

A helyi függelék készenlétinek minősítheti azt a munkakört, amelynél a munkafeladat elvégzése – munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy technológiai utasítás alapján – nem kíván állandó munkavégzést úgy, hogy az megfelel az Mt. 117.§ (1) bek. k) pontjában foglalt feltételek egyikének.

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 27. §-ban meghatározott napi teljes munkaidők és az irányadó időszak munkanapjai figyelembevételével kell képezni (a munkaidőkeret a kettő szorzata).
3. A 4. pontban, valamint a 29.§ 1.2 d) pontjában meghatározott kivétellel a társaság munkavállalóit havi munkaidőkeretben kell foglalkoztatni.
4. Az időnyomunkát végzőket (38. §) éves munkaidőkeret figyelembevételével kell foglalkoztatni.
5. A munkaszüneti napon is rendszeresen munkát végző munkavállaló havi



— 1



Dr. Salgó



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. 125. § (1) bek.)

A munkarendek meghatározása

29. §

1. A MÁV-START Zrt.-nél alkalmazható munkarendek különösen az alábbiak:
 - 1.1. Általános munkarend (állandó nappalosok)
 - 1.2. Általánostól eltérő munkarendek
 - a) nyújtott, állandó nappalos munkarend
 - b) többműszakos munkarend
 - c) megszakítás nélküli munkarend
 - d) a helyi függelékben meghatározott egyéb munkarend. (Ebben az esetben egyidejűleg az alkalmazandó munkaidőkeretről is rendelkezni kell.)
2. Az adott szolgálati helyen alkalmazható, az üzemidőhöz, a technológiához, és az azokból következő munkafeladatokhoz igazodó munkarendeket – munkaköri csoportosításban – figyelembe véve a 3., 4. és 5. pontban foglaltakat is, helyi függelékben kell meghatározni.
3. Indokolt esetben, de különösen menetrendváltozás, technológiai váltás és foglalkoztatást befolyásoló műszaki fejlesztési és szervezési intézkedések esetén az új üzemi helyzetnek megfelelően a munkarendeket a felek megfelelően módosítják.
4. A munkarend módosítás tervezetét a munkáltató köteles a szakszervezeteknek írásban átadni. E kötelezettség teljesítésétől számított 15 napon belül a munkarend módosításáról a felek megállapodnak.
5. A helyi függelékhez kötött felek – ha az új munkarend kialakításáról 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. 196.§ (1) bek.-ben foglaltak szerint – alávétési nyilatkozat megtételével – döntőbíróat vesznek igénybe.
6. Amennyiben a 3. pont alapján végrehajtott munkarend-módosítás szerinti új munkarend a munkavállalók helyzetére kihat, (munkaviszony, munkakör, kereset

— ,

18

Dr. Szabó

alakulás stb.) annak kezeléséről illetve ellentételezéséről a helyi függelékkel kötő felek megállapodnak, amely a munkavállalókra nézve nem lehet kedvezőtlenebb a 7. pontban foglaltaknál.

7. Ha a munkarendváltás előtt a munkavállalót

- többműszakos [29.§ 1.2 b) pont], illetve megszakítás nélküli munkarendben [29.§ 1.2 c) pont] foglalkoztatták, majd azt követően nyújtott állandó nappalos munkarendben [29.§ 1.2 a) pont], foglalkoztatják, akkor a munkavállaló személyi alapbérét 10%-kal,
- többműszakos [29.§ 1.2 b) pont], illetve megszakítás nélküli munkarendben [29.§ 1.2 c) pont] foglalkoztatták, majd azt követően állandó nappalos munkarendben [29.§ 1.1 pont] foglalkoztatják, akkor a munkavállaló személyi alapbérét 15%-kal,
- nyújtott állandó nappalos munkarendben [29.§ 1.2 a) pont] foglalkoztatták, majd azt követően állandó nappalos munkarendben [29.§ 1.1 pont] foglalkoztatják, akkor a munkavállaló személyi alapbérét 5%-kal,

kell a munkarend megváltozásával egyidejűleg felemelni.

Ebben az esetben a besorolás szerint az egyes szintekre meghatározott személyi alapbér maximumok a jelen pontban meghatározott mértékkel túlléphetők.

Ez a személyi alapbér-növelés munkavállalónként és jogcímenként (1. 2 és 3. franciabekezdés) csak egyszer alkalmazható.

8. A 7. pont utolsó mondatában foglalt alkalmazási korlátozás nem vonatkozik arra az esetre, amikor a helyi függelékben a munkarend határozott időtartamra kerül bevezetésre és alkalmazásra. Ebben az esetben – amennyiben a 6. pont szerinti feltételek fennállnak – a személyi alapbér emelése helyett az első, második és harmadik franciabekezdésben meghatározottakkal azonos mértékű bérkiegészítés illeti meg a munkavállalót ezen meghatározott időtartamra.

A munkaidő-beosztás általános szabályai
30. §

1. Ha a munkarend többféle munkaidő-beosztást enged, vagy azt keret jelleggel állapítja meg, a munkaidő-beosztást egy havi időtartamra a munkaidőkeret életbelépését megelőző hónap 23-áig (február hónapban 21-ig) kell írásban közölni a munkavállalóval. A munkaidő-beosztás másodpéldányát a munkavállalónak át kell adni. A munkaidő-beosztás alapbizonylata a munkáltató

által vezetett nyilvántartás, a munkabér elszámolás ez alapján történik. Nem kell a másodpéldányt átadni, ha azt a munkavállaló nem igényli, és erről írásban nyilatkozik.

A munkavállaló ezen nyilatkozata visszavonásig érvényes.

E rendelkezéstől eltérően a tartalékos munkakört betöltő munkavállalók, munkaidő-beosztását egy héttel korábban egy hétre kell elkészíteni, és írásban közölni a munkavállalóval.

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

2. A munkaidő-beosztás elkészítésénél figyelembe kell venni a teljes munkaidőre, a pihenőidőkre, valamint a rendkívüli munkaidőkre vonatkozó szabályokat is. Az utazó szolgálatot ellátók személyzeti fordulót a helyi függelék mellékleteként csatolni kell.
3. A készenléti jellegű munkakörökben az egy szolgálatban eltölthető idő tartama a 12 órát meghaladhatja, de annak felső határa – a helyi függelék, vagy a 33.§ 6 pont szerinti külön kollektív erejű megállapodás eltérő rendelkezése hiányában – 16 óra. Ha a munkakör nem minősül készenléti jellegűnek, az egy szolgálatban eltölthető időtartam – az Mt. 128.§ (1) bekezdésében, illetve az Mt.119.§ (7) bekezdésében foglalt esetek kivételével – a 12 órát nem haladhatja meg.
Az Mt. 128. § (1) bekezdésben foglaltak miatti 12 órán túli foglalkoztatás időtartamára a rendkívüli munkavégzés szerinti díjazás jár.
4. A munkaidő-beosztás fajtái
 - a) egyenlő (valamennyi munkanapon azonos a munkaidő)
 - b) egyenlőtlen (a munkafeladatok függvényében a munkanapokon teljesített munkaidő eltérő mértékű)
 - c) kötetlen (a munkaidő beosztását és felhasználását a munkavállaló határozza meg)
 - d) rugalmas (a munkaidő beosztását és felhasználását részben a munkavállaló, részben a munkáltató határozza meg)
 - e) idénymunkarend (a fő- és mellékszezonban eltérő mértékű havi és napi munkaidő)
 - f) osztott munkaidő (a napi munkaidőt (szolgálatot) kettő részletben kell teljesíteni)
5. 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.

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 vezénylet 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. 124. § (4) bek. alapján kijelölt vasárnapra eső pihenőidő havonta egy alkalommal csak a munkavállalóval kötött írásbeli megállapodás alapján – ugyancsak vasárnapra - helyezhető át.

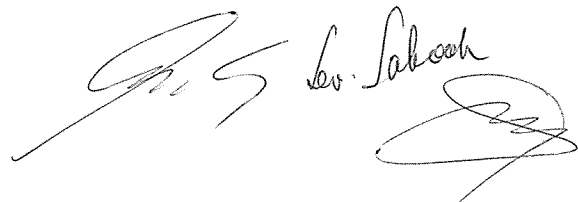
Nem kell a munkavállalóval megállapodást kötni, ha a módosításra az Mt. 128.§ (1) bekezdésében, illetve a KSZ 10.§ (2) bekezdésében foglaltak miatt kerül sor. A kikért szakszervezeti tisztségviselő helyett szolgálatba állított munkavállalót a rendkívüli átvezénylési díj megilleti.

3. A 2. b) pont szerinti megállapodás esetén a munkavállalót módosított szolgálatonként 1.300 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 c) és d) alpontjaiban foglaltakat kell alkalmazni.

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



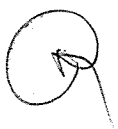
munkanapjaira egyenlően oszlik meg.

Helyi függelék, vagy a munkáltató ezirányú 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. Az egyenlőtlen munkaidő-beosztás részletes szabályait – tekintettel az Mt. 120. § (1) bekezdésére – a helyi függelékben kell meghatározni.
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 laktanyai vagy vendégszobai 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 személyi alapbére 50%-ának megfelelő díjazás illeti meg. Vonatkísérők esetében a havi 25 óra feletti várakozási időt a személyi 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 vonatkísérők tevékenysége külön kollektív erejű megállapodásban, vagy helyi függelékben készenlétinek minősíthető. A személyszállítási vonatkísérők munkaidő beosztásánál az egy szolgálatban eltölthető munkaidő az összes telepállomásra vonatkozóan a 12 órát meghaladhatja, de 16 óránál több nem lehet. A 16 óránál hosszabb szolgálatról a felek – indokolt esetben, a pontos vonatszámok figyelembe vétele alapján – külön kollektív erejű megállapodásban rendelkezhetnek. 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 – a KSZ 30. §-ban foglaltak szerint – eredetileg tervezett, rendes munkaidőnek minősülő szolgálata hét naptári napon belül részben, vagy egészében elmarad, az eredetileg tervezett szolgálatnak megfelelő időtartamot kell elszámolni, függetlenül az elmaradás – munkáltató oldalán felmerülő – okától,
- c.) ha a munkavállaló – a KSZ 30. §-ban foglaltak szerint – eredetileg tervezett, rendes munkaidőnek minősülő szolgálata hét naptári napon kívül
- részben elmarad, a ténylegesen teljesített időtartamot,
 - teljes egészében elmarad, részére – az elmaradás tényének írásbeli rögzítése mellett – vagy a tárgyidőszaki munkaidőkeret végéig legalább ugyanolyan időtartamú másik szolgálatot kell kijelölni, vagy az eredetileg tervezett szolgálatnak megfelelő időtartamot

kell elszámolni.

- d.) A b) pont szerinti teljes vagy részleges szolgálatelmaradás esetén az elmaradt munkaidőre, illetve a c) pont szerinti részben elmaradt szolgálat időtartamára műszakpótlék is megilleti a munkavállalót. Amennyiben a c) pont szerint a tervezett szolgálat – másik, legalább azonos időtartamú szolgálat kijelölése nélkül – teljes egészében elmaradt, a munkavállalót az elmaradt szolgálatra távolléti díja illeti meg.

8. Ha az utazószolgálatot ellátó munkavállaló szolgálatát megkezdte, és az az előre meghatározott időpontnál később ért véget, az eredeti munkaidő-beosztását meghaladó időtartam rendkívüli munkavégzésnek (KSZ. 40.§ (1) bek.) minősül.

***A fordulós (váltásos) munkarendű munkavállaló
munkaidejére vonatkozó külön rendelkezések***
34. §

1. A fordulós (váltásos) munkarendű munkavállaló napi munkaidejének (szolgálatának) legrövidebb tartama 4 óra.
2. Az adott szolgálati helyen fordulós (váltásos) munkarendben foglalkoztatottak munkaidejének kezdetét és végét általános jellemzőként, alapciklus jelleggel a helyi függelékben kell rögzíteni. E rendelkezés nem érinti a 30. § és a 31. § szabályait.
3. Ha munkaidő-hiány keletkezik, annak pótlására a munkavállalót havonta egy alkalommal lehet minimum 6 óra időtartamú szolgálatra vezényelni.
4. A napi munkaidőbe (szolgálatba) nem számít be az osztott munkaidő (37. §) munkamentes része.
5. 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 személyi alapbére illeti meg. [Mt. 151.§ (4) bek.]

***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 szolgálatnak minősül, ha a szolgálatokból az egyik legalább 4 órás, a másik legalább 3 óras időtartamban a 22–06 óras időszak közé esett.

A fordulás (váltásos) munkarendű munkavállaló osztott munkaideje

37. §

1. Azokon a szolgálati helyeken, illetőleg azokban a munkakörökben, ahol (amelyekben) a szolgálat ellátása lehetővé teszi, a napi munkaidőt (szolgálatot) meg lehet szakítani (osztani).

A munkaidő-megszakítás időtartama – helyi függelék eltérő rendelkezése hiányában – az F.2. sz. Forgalmi Utasítás 1. sz. függelékében meghatározott fővonalakon 3 óránál, a további vonalakon 4 óránál kevesebb nem lehet és a 6 órát nem haladhatja meg.

A munkaidő-megszakítás időtartamát, valamint az osztott munkaidővel érintett munkaköröket – az előzőekben foglaltak figyelembevételével – a helyi függelékben kell megállapítani.

A 29. § 3–5. pontjai szerint kell eljárni, ha a helyi függelékben nem sikerül rögzíteni a munkaidő-megszakítás időtartamát és az érintett munkaköröket.

2. A munkavállaló – eltérő megállapodás hiányában – a munkaidő-megszakítás időtartamát szolgálati helyén köteles letölteni. Ebben az esetben a pihenés feltételeit biztosítani kell.
3. 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 a személyi alaphér 110%-ának megfelelő összegű díjazást kell fizetni.

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

4. 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)
5. 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.
6. A napi munkaidő (szolgálat) csak egyszer szakítható (osztható) meg.
7. Az 1. pontban meghatározott három órát érintő munkamentes időben elrendelt



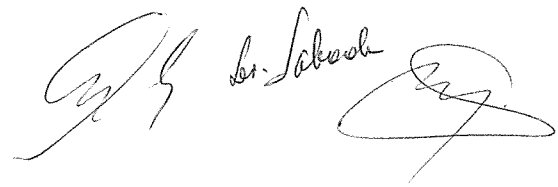
munkavégzés a munkaidő osztott jellegét megszünteti, és a munkamentes időnek kijelölt időszak rendkívüli munkaidőnek (KSz 40.§ 1.bek. a) pont) minősül. Amennyiben az elrendelt munkavégzés – a megszakítás időtartamán belül összeszámítva – nem érint három óra munkamentes időt, az elrendelt munkavégzés 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.

8. Amennyiben készenléti jellegű munkakörben osztott munkaidő kerül bevezetésre, a hosszabb teljes munkaidő alkalmazására vonatkozó megállapodás nem köthető.
9. A 2. 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.

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.

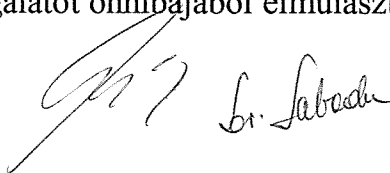


4. Az idénymunkarendben, foglalkoztatott munkavállalók részére – tekintettel az Mt. 124 §.(6) bekezdés d. pontjára – a heti pihenőnap hosszabb időközben (legfeljebb 6 havonta) való összevont kiadása megengedett. Ez a rendelkezés nem alkalmazható az Mt. 127.§ (6). bek. c) pontjában, és kizárólag az érintett írásos bejegyzése esetén alkalmazható az Mt. 127.§ (6). bek. a) és b) pontjában meghatározott esetekben. 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:
 - 29-es menetrendi mező szolgálati helyei Balatonakarattya-Tapolca közötti vonalrészen
 - 30-as menetrendi mező szolgálati helyei Balatonaliga - Balatonszentgyörgy közötti vonalrészen
 - 30-as menetrendi mező szolgálati helyei Velence –Velencefürdő - Gárdony-Agárd
 - 30b-s menetrendi mező szolgálati helyei Balatonszentgyörgy-Tapolca közötti vonalon

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 27. §. 1. illetve 2. pontjában rögzített 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 27 §. 1. illetve 2. pontjában rögzített teljes munkaidőre – a munkavállalót átlagkeresete 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 vizsgálattal 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. 119.§ (3) bekezdésében 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.

— 1

br. Lakos

3. FEJEZET

A RENDKÍVÜLI MUNKAIDŐK

A rendkívüli munkavégzés

40. §

1. Az Mt. 126.§ (1) bekezdése alkalmazásában rendkívüli munkavégzésnek minősül:
 - a) a munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés,
 - b) a munkaidőkereten felül végzett munka,
 - c) a pihenőnapon végzett munka,
 - d) a rendkívüli munkavégzésként elrendelt munkaszüneti napi munkavégzés, valamint
 - e) a készenlét, illetve az ügyelet alatt elrendelt munkavégzés

A b) pont szerinti rendkívüli munkavégzés elrendelése esetén a munkaidő-beosztás közlésekor meg kell konkrétan határozni a rendkívüli munkavégzésként elrendelt időtartam (szolgálat) kezdő és befejező időpontját.

2. A munkavállaló számára naptári évenként összesen legfeljebb 300 óra rendkívüli munkavégzés rendelhető el.
3. A munkáltató a munkavállalót különösen indokolt esetben kötelezheti rendkívüli munkavégzésére, amelyet az indok megjelölésével írásban kell elrendelni. Szóban is elrendelhető a rendkívüli munkavégzés, ha arra az Mt. 128. § (1) bekezdésében meghatározott esetek miatt kerül sor.
4. Az Mt. 128. § (1) 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.

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. 147. § (3) bekezdése 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.107.§) miatti távollét – így különösen a keresőképtelen betegség és a szabadság időtartama – rendkívüli munkavégzést vagy munkaidőhiányt nem eredményezhet.

A készenlét

42. §

1. Készenlétnek minősül a munkavállaló által megjelölt – a munkavégzés helyére tekintettel elérhető – helyen töltendő szolgálat, amely alatt a munkavállaló a rendes munkaidején kívül köteles meghatározott ideig munkavégzésre készen állni.
A munkáltató a munkavállaló lakó-, illetve tartózkodási helyét – amennyiben az a munkavégzés helyére tekintettel elérhető – a készenlét eltöltésének helyéül köteles elfogadni. A munkavállalót az elérhetőség helyének és módjának közlésén túlmenően további közlési kötelezettség nem terheli.
2. A készenlétet a munkáltatói jogkörgyakorló köteles – írásban – annak megkezdése előtt legalább 1 héttel korábban és legalább 1 hónapra előre – az 1. foglaltak figyelembevételével – elrendelni.
Írásbeli elrendelésnek minősül a készenlégi beosztás elkészítése és annak a munkavállaló által kimutatható tudomásulvétele is.
3. Vonatkísérők részére készenlét csak az Mt. 128.§ (1) 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 az Mt. 129.§ (4) bek. rendelkezéseinek figyelembevételével.
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 a személyi alapbér 25%-a, 300 órát meghaladó időmennyiségre 30%-a illeti meg.

Ha a munkavállaló a munkáltató előzetes hozzájárulásával vagy külön írásbeli megállapodás alapján a készenlétet a munkáltató telephelyén töltötte el, díjazására a 43.§ 3. 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 készenlét elrendelésére az Mt. 129.§ (5) bekezdésében meghatározott rendelkezést alkalmazni kell.

Az ügyelet

43. §

1. Ügyeletnek minősül a munkáltató által meghatározott helyen és ideig történő – a munkavállaló rendes munkaidején kívül eső – rendelkezésre állás.
2. A munkavállaló részére naptári évenként legfeljebb 300 óra ügyelet rendelhető el.
3. Az ügyelet díjazása:
 - a munkanapra elrendelt ügyelet esetében a személyi alapbér 50%-a,
 - a pihenőnapra, munkaszüneti napra elrendelt ügyelet esetében a személyi alapbér 65%-ailleti meg a munkavállalót.

Az ügyelet esetében a pihenés feltételeit biztosítani kell. A pihenés feltételei tekintetében a 37.§ 9. pontját kell megfelelően alkalmazni.

4. FEJEZET

A PIHENŐIDŐK

A munkaközi szünet

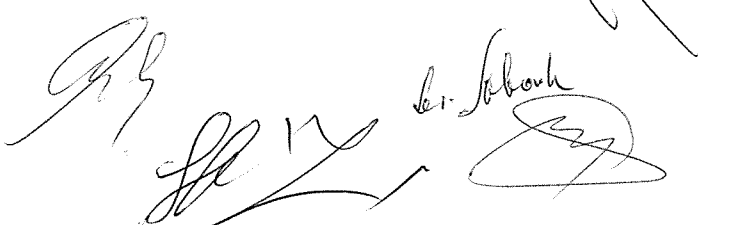
44. §

1. A munkaközi szünet tartama – helyi függelék hosszabb időt megállapító rendelkezése hiányában – 20 perc. Helyi függelékben kell meghatározni a munkaközi szünet letöltésének helyét és kiadásának időpontját.
2. A munkaközi szünet valamennyi munkavállaló esetén a munkaidőn belül kerül kiadásra, kivéve a 12 órás váltásos (fordulós) munkarendű, személyes szolgáltatátadásra kötelezett, nem készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállalók második munkaközi szünetét, amely nem képezi a munkaidő részét. A második munkaközi szünet időtartamát a személyi alapbér 175 %-ával kell díjazni.
Az érintett munkaköröket helyi függelékben kell meghatározni.

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 helyi függelékek részét képező személyzeti fordulókban olyan megfelelő időszak(ok)at kell kijelölni, amelyen belül a munkaközi szünet(ek) kiadásra kerül(nek). Amennyiben rendkívüli technológiai ok vagy az Mt. 128.§ (1) bekezdésben meghatározott esemény miatt bármelyik munkaközi szünet a lejelentkezési idő kezdetéig nem adható ki, úgy azt a szolgálati lapra történő bejegyzés mellett a személyi alapbér 175 %-ával kell díjazni. E rendelkezés önmagában történő alkalmazása nem eredményezhet rendkívüli munkaidőt.
2. Nem adható ki a munkaközi szünet vonaton még önköltségi út esetében sem, mivel a munkaközi szünet letöltésének feltételei nem biztosítottak.

***Az utazószolgálatot ellátók, a fordulós (váltásos)
munkarendűek napi pihenőideje***

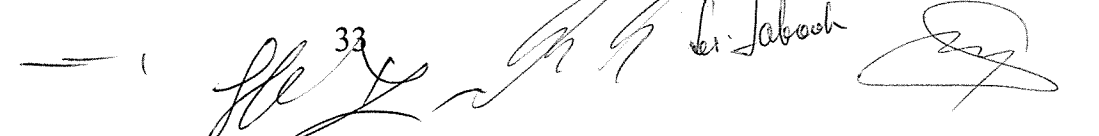
46. §

1. Az 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. 123.§ (2) bekezdésében foglalt esetekben – eltérhet, de a napi pihenőidő 8 óránál kevesebb nem lehet.

***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. 125.§ (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 rendelkezései alapján készenléti jellegű munkakörben, megszakítás nélküli, illetve három vagy ennél több műszakos 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. 124.§-ban foglaltak alapulvételével. Ez esetben azonban a munkavállalónak a munkaidőkeret átlagában legalább 48 óra heti pihenőidőben részesülnie kell.

5. A nyújtott munkaidejű állandó nappalosokra, valamint a fordulós (váltásos) munkarendűekre vonatkozó eltérő szabályok:

a) A nyújtott munkaidejű állandó nappalosok 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.

— 1

- 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 átlagkeresete 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.

Rendkívüli szabadság

49. §

1. Az alábbi munkakört betöltő munkavállalókat – kérelmükre – naptári évenként kettő munkanap rendkívüli szabadságban kell részesíteni.

- jegyvizsgáló,
- vezető jegyvizsgáló,
- vizsgáló főkalauz,
- kocsivizsgáló,
- szolgáltatásfelügyelő



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. 137.§ (3) bekezdésében meghatározott mértékű díjazás illeti meg.

Az utazószolgálatot ellátó munkavállalók szabadságot követő vezénylése
50. §

Amennyiben az utazószolgálatot ellátó munkavállaló legalább egybefüggő hét naptári napot kitevő időtartamú szabadságot vesz igénybe, akkor az ezt követő munkavégzési napon a munkavállaló legkorábban 05 óra 30 percre vezényelhető munkavégzésre.

5. FEJEZET

A MUNKA DÍJAZÁSÁNAK SZABÁLYAI

A személyi alapbér megállapítása

51. §

1. A MÁV-START Zrt valamennyi munkavállalójának személyi alapbérét havibérben kell megállapítani.
2. Helyi Függelék kizárólag a Kollektív Szerződés felhatalmazása esetén
 - a) állapíthat meg a munka díjazására vonatkozóan új jogcímet, vagy
 - b) emelheti a Kollektív Szerződésben megállapított egyes díjazási mértékeket
3. Az 1-2.pontokban foglaltaktól érvényesen eltérni nem lehet.
4. A munkaszüneti napon végzett munkáért a munkavállalót az aznapi munkájáért járó munkabéren felül átlagkeresete is megilleti.

— 1

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

52. §

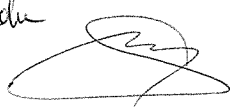
1. A 6. sz. mellékletben meghatározott munkakört betöltött munkavállaló munkabérét ezen § szerint kell megállapítani feltéve, hogy
 - a) munkakörének ellátására az egészségi állapotának szolgálatból származó megromlása miatt véglegesen alkalmatlanná vált, s emiatt más munkakörbe kellett áthelyezni, ha
 - 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 ellátásának 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 átlagkeresetéhez képest keresetvesztés nem éri.
4. Ha a munkavállaló további foglalkoztatására a 3. pontban meghatározott feltételeknek megfelelő munkakörben nincs mód, ezért további foglalkoztatásukra olyan munkakörben kerül sor, amelyben átlagkeresete nem éri el a korábbi munkakörében elérhető átlagkereset 85%-át, a munkavállaló munkabérét eddig a mértékig ki kell egészíteni (bérkiegészítés). Az elérhető átlagkeresetet a munkavállalóval azonos munkakörben, azonos szolgálati helyen – ennek hiányában azonos Személyszállítási Szolgáltatási Központ területén – foglalkoztatott azonos korú, szakképzettségű és gyakorlati idővel rendelkező legalább három munkavállaló átlagkeresetének átlaga alapján kell megállapítani.
5. A bérkiegészítést személyi pótlék címén a bérköltség terhére kell folyósítani.
6. A személyi pótlék összegét félévenként, legkésőbb január 31. napjáig és július 31. napjáig, illetőleg a munkavállaló személyi alaphérének megváltozásakor felülvizsgálni, és szükség esetén módosítani kell.
7. Az átlagkereset számítására az Mt. 152. § 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.



— 1



37



8. A személyi pótlékot a regionális humánszolgáltatást nyújtó szervezet állapítja meg, és intézkedik a folyósítás iránt.
9. A személyi pótlék megállapítását és folyósítását hivatalból kell intézni.
10. Ha a munkáltató a végleges egészségi alkalmatlanság miatt az eredeti munkakörében nem foglalkoztatható munkavállalónak az alkalmatlanság megállapítását követő 1 éven belül átszervezés, vagy létszámleépítés címén felmond, az Mt. és KSZ szerint járó végkielégítésen felül további 5 havi átlagkeresetnek megfelelő mértékű szociális juttatást biztosít.

A szabadság és a keresőképtelen betegség elszámolása

53. §

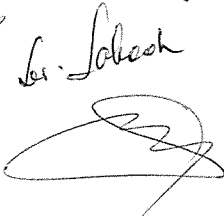
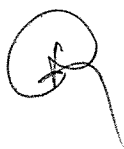
A munkaidő-beosztás készítésekor még nem tervezett szabadság és a keresőképtelen betegség miatti távolléttel érintett munkanapokra (szolgáltatokra) a munkavállalóra irányadó munkaidő-beosztás szerint betervezett (vezénylés szerinti), le nem dolgozott (kieső) munkaidőt kell elszámolni a munkaviszonyra vonatkozó szabályoknak megfelelően.

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 12/36-os munkarendben foglalkoztatott munkavállalókat – amennyiben a munkaidő a délelőtti, illetve a délutáni műszakra esik – ha a munkaközi szünetet is figyelembe véve az átlagos napi munkaidő eléri a 11 óra 30 percet.
4. E paragrafus alkalmazásánál a törzsbér körébe tartozik a személyi alapbér, a rendkívüli munkavégzés pótlék nélküli díja, valamint a teljesítménybér.



5. Műszakpótlék csak a ténylegesen teljesített munkaidőre, illetve a KSZ valamely rendelkezése által ilyenek elismert időtartamra számolható el.
6. A 29. § 1.2. pont d) alpontja szerint meghatározott munkarend esetén, a helyi függelékben a műszakpótlék mértékét is rögzíteni kell.

Éjszakai pótlék

55. §

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

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 az Oktatási utasítás felügyelet alatti munkavégzést ír elő, a betanítást (felügyeletet) külön megbízás alapján ellátó munkavállalót a betanítás (felügyelet) idejére személyi 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.

139

Dr. Lakó

A helyettesítési díj

59. §

1. Helyettesítésnek minősül az átirányítás 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 minden esetben előzetesen, írásban kell elrendelni, egyidejűleg meghatározva annak várható időtartamát, az elvégzendő feladatot és az azért járó helyettesítési díjat.
3. A helyettesítést végző munkavállalót megillető helyettesítési díjat a többletfeladat mennyiségének és jellegének figyelembevételével oly módon kell megállapítani, hogy annak mértéke legalább a helyettesített munkavállaló személyi alapbérének 15%-a legyen, de amennyiben a helyettesítést több munkavállaló egyidejűleg végzi, a helyettesítési díjak összege ez esetben sem haladhatja meg a helyettesített munkavállaló személyi alapbérének 50%-át.
4. Abban az esetben, ha a helyettesített munkavállaló személyi alapbére nem állapítható meg, akkor a helyettesítési díj számítási alapja az adott szervezeti egységben hasonló munkakört betöltő munkavállalók személyi alapbérének átlaga.

Átirányítás, kirendelés, kiküldetés

60. §

1. Az átirányítás (Mt. 83/A. §) alapján történő munkavégzés időtartama naptári évenként – figyelemmel a 3. pontban foglaltakra – legfeljebb 66 munkanap lehet.
2. Az átirányítás időtartamára a munkavállalót az Mt.83/A.§ (5)-(6) bekezdésében meghatározott díjazáson felül személyi alapbére további 10 %-ának megfelelő külön díjazás illeti meg.
3. Az átirányítás 1. pontban meghatározott időtartama a KSZ helyi függelékének rendelkezése, vagy a munkavállaló és a munkáltató megállapodása alapján a 66 munkanapot meghaladhatja. Ebben az esetben az átirányítás 66 munkanapot meghaladó részének a díjazásáról is meg kell állapodni. A díjazás emelésének mértékét legalább a munkanapok növekedésének arányában kell meghatározni. (67-88 munkanapig 20 %, 89-110 munkanapig 30 %) Az átirányítás időtartama a 110 munkanapot ebben az esetben sem haladhatja meg.
4. Az átirányítás, illetve a munkáltató Mt. 105-106. §-okon, valamint az Mt. 150.§ (1) bekezdésén alapuló intézkedéseinek időtartamát össze kell számítani. Ezek együttes időtartama naptári évente a 132 munkanapot nem haladhatja meg. A 3.



pontban foglalt megállapodás létrejötte esetén a 132 munkanap az átirányítás 66 munkanapon felüli munkanapjaival azonosan növelhető.

5. Abban az esetben, ha az átirányítás az Mt. 83/A. § (7) bekezdésében foglaltak szerint történik (helyettesítés), akkor ezen § díjazási szabályai helyett a helyettesítési díjra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.
6. A kiküldetés mértéke nem haladhatja meg naptári évente a 44 munkanapot. E rendelkezéstől eltérően az előadói (ügyintézői) vagy ennél magasabb beosztású munkakörökben helyi függelék 66 munkanap elrendelését engedélyezheti az érintett konkrét munkakörök meghatározásával.
7. Ezen § alkalmazása során egy munkanapként kell figyelembe venni az elrendelt munkavégzést, ha annak mértéke egy naptári napon belül a négy óra időtartamot meghaladja.

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. bérli.

Kocsivizsgálói csoportvezetői pótlék

62. §

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

4

— 1

49

Lev. Szabó

49

Technológiai létszámtól eltérő munkavégzés esetén járó külön díjazás

63. §

1. A vonatokra vezényelendő jegyvizsgálók számát helyi függelékben kell meghatározni. A vonatok továbbítása rendkívüli esetekben a létszámnormától eltérően egy fő vezető jegyvizsgálóval lebonyolítható. Egyazon rendkívüli ok miatt három napon túlmenően nem lehet ugyanazt a vonatot a minimális létszámnormánál kevesebb létszámmal továbbítani (közlekedtetni)
2. Külön díjazás illeti meg a vezető jegyvizsgálót, aki olyan vonaton teljesít egyedül szolgálatot, amelynek a technológia alapján két jegyvizsgálóval kellene közlekednie. A díjazás mértéke 300Ft/óra. A díjazás alapjául szolgáló idő megállapításánál kizárólag a vonat tényleges indulási és érkezési ideje közötti időintervallum, valamint a 7. sz. melléklet szerinti előkészítő idő vehető figyelembe.

KÖLTSÉGTÉRÍTÉSEK

A belföldi hivatalos kiküldetést teljesítő munkavállaló költségtérítése

64. §

3. A kiküldetésben lévő munkavállalónak az élelmezéssel kapcsolatos többletköltségeinek fedezetére napidíjat kell elszámolni, melynek összege 500,- Ft.
4. Az 1. pont szerinti napidíjat a munkaidő-beosztás alapján munkanapok vagy szolgálatok szerint kell elszámolni.
5. A napidíjat akkor is el kell számolni, ha az egy munkanapon (szolgálaton) belüli kiküldetések időtartamai összeszámítva érik el a 6 órát.
6. A honos Személyszállítási Szolgáltatási Központ területén kívüli tartós (megszakítás nélküli), legalább öt munkanapos kiküldetése esetén az 1. pontban meghatározott összegen felül az alábbi költségtérítésre is jogosult:
 - 44 munkanapig 110,- Ft/szolgalat
 - 44 munkanap felett 210,- Ft/szolgalat.

Nem illeti meg a munkavállalót az ezen pont szerinti összeg, ha bentlakásos (nappali tagozatos) tanfolyamon vesz részt, vagy a 65. § szerinti külön utasítás alapján napidíjban részesül.

5. Ha az Mt. 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 személyi alapbére illeti meg.

Az utazási időt naptári naponként külön kell kiszámítani.

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 78/1993. (V. 12.) Korm. rendelet vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni.

2. Azon jegyvizsgálók, vezető jegyvizsgálók, vizsgáló főkalauzok, 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.

A MUNKABÉR VÉDELME

Munkabér előleg

66. §

Munkabér előleg a legalább 6 hónapi, főállású munkaviszonnyal rendelkező munkavállaló kérésére adható. A munkáltatótól tanulmányi ösztöndíjban részesült,

—

Le. Lakovich

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 – 167.000,- 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. §

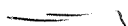
A munkavállaló részére járó munkabért havonta utólag egy ízben, a tárgyhót követő 10. napig kell átutalni a munkavállaló által előzetesen megadott pénzügyi számlájára oly módon, hogy a munkavállaló a munkabérével legkésőbb a megjelölt napon rendelkezessen. A munkabér kifizetési naptól eltérő időben történő bérkifizetést – figyelemmel az Mt. 157.§ (2) bekezdésében foglaltakra is – kizárólag a munkabérelőleg fizetése és a munkaviszony megszűnése esetén lehet teljesíteni.

A műszakpótlék figyelembevétele a távolléti díj megállapítása során
68. §

A rendes szabadság idején járó távolléti díj megállapításánál

- a) az Mt. 151/A § (3) bek. c) pontjában feltüntetett 20% helyett 30% mértéket
- b) egyéb munkarendhez kapcsolódó műszakpótlékot pedig 10%-os mértékkel

kell figyelembe venni.



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 2010-ben 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.

Ruhaellátás

70. §

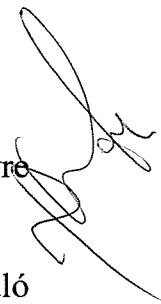
A munkavállaló ruhával történő ellátásának szabályait a Kollektív Szerződés 4. sz. melléklet (A MÁV-START Zrt. Ruházati Szabályzata) tartalmazza.

II. RENDKÍVÜLI ÉLETHELYZETEKHEZ KAPCSOLÓDÓ JUTTATÁSOK

Rendkívüli élethelyzethez kapcsolódó juttatások

71. §

1. A munkáltató a rendkívüli élethelyzethez kapcsolódó juttatásokra a 2010. évre 2.400 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, 43.500 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 juttatások felhasználható keretösszegéről a felek az éves bértárgyalások keretében megállapodnak.
2. A rendszer részletes szabályait a munkáltató évente, külön utasításban szabályozza.

A béren kívüli egyes juttatásokban a munkáltatóval együttdöntési jogot gyakorló szervek

73. §

Az Mt. 65.§ (1) bek. hatálya alá tartozó juttatások odaítélésében a munkáltatóval az üzemi tanács (üzemi megbízott) gyakorolja az együttdöntési jogot.

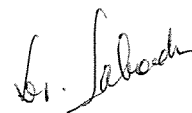
7. FEJEZET

A HÁTRÁNYOS JOGKÖVETKEZMÉNYEK, VALAMINT A MUNKAVÁLLALÓI KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉG SZABÁLYA

A rendkívüli felmondáson kívül alkalmazható hátrányos jogkövetkezmények

74. §

1. A munkaviszonyával kapcsolatos kötelezettségeit vétkenesen megszegő munkavállalóval szemben – az elkövetett cselekmény súlyára és a fokozatosság elvére tekintettel – alkalmazható munkáltatói intézkedések a következők:
 - a) szolgálati megrovás,
 - b) személyi alapbér csökkentése,
 - c) más munkakörbe helyezés.



2. A munkavállaló személyi alaphérét legfeljebb 20%-kal lehet csökkenteni. A személyi alaphér csökkentés időtartama egy hónapnál kevesebb és kilenc hónapnál több nem lehet.
3. A munkavállaló csak olyan munkakörbe helyezhető, amellyel kapcsolatos egészségügyi alkalmasságát előzetesen megállapították.

A más munkakörbe helyezés időtartama egy hónapnál kevesebb és kilenc hónapnál több nem lehet.

A munkavállaló személyi alaphérét az új munkakörre vonatkozó bérbesorolási szabályok szerint kell megállapítani azzal, hogy a személyi alaphér csökkenés mértéke a 20%-ot nem haladhatja meg.

4. Az 1. c) pontban foglaltak kivételével anyagi hátránnyal járó hátrányos jogkövetkezmények közül egy intézkedés keretén belül csak egy alkalmazható.

A kártérítési felelősség megállapítása és az anyagi hátránnyal járó hátrányos jogkövetkezmény kiszabása egymást nem zárja ki.

A személyi alaphér csökkentés nem sértheti a munkavállaló jogszabályban meghatározott kötelező legkisebb munkabérhez (minimálbérhez) való jogát.

5. Az e §-ban meghatározott hátrányos jogkövetkezmények kiszabására irányuló eljárás szabályait a 3. sz. melléklet tartalmazza. A hátrányos jogkövetkezménnyel szembeni jogorvoslati kérelemnek a végrehajtásra halasztó hatálya van.
6. A hátrányos jogkövetkezmény kiszabását gyakorló – figyelemmel a cselekmény súlyára, illetőleg az intézkedéssel érintett munkavállaló egyéni és családi körülményeire is – a hátrányos jogkövetkezmény végrehajtását legfeljebb egy évi próbaidőre felfüggesztheti. Ha a próbaidő alatt a munkavállaló nem követ el olyan újabb vétkes kötelezettségszegést, amelyért ismételten hátrányos jogkövetkezményt alkalmaznak vele szemben, a hátrányos jogkövetkezményt végrehajtani nem kell.

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

7. A munkáltatói jogkör gyakorló az 1. pont b) és c) alpontjában meghatározott hátrányos jogkövetkezmény további végrehajtása alól a munkavállalót mentesítésben részesítheti, 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. Háromhavi átlagkeresetének megfelelő mértékig marasztalható az a munkavállaló, aki munkáltatói jogkört gyakorol (Mt. 46. § (4) bek.), ha a kárt termelési, gazdálkodási vagy ellenőrzési kötelezettsége elmulasztásával okozta.
2. Háromhavi átlagkeresetének megfelelő mértékig marasztalható a munkavállaló, ha a kárt:
 - a) gondatlan bűncselekménnyel,
 - b) szabálysértéssel,
 - c) kirívóan súlyos gondatlansággal,
 - d) egy éven belül ugyanolyan magatartássalokozta.
3. A munkáltatói kárigény közvetlenül érvényesíthető a munkavállalóval szemben:
 - a) gondatlanság alapesetében egyhavi átlagkereset ötven százaléka erejéig,
 - b) a gondatlanság minősített eseteiben egyhavi átlagkereset erejéig,
 - c) szándékos károkozás és megőrzési felelősség esetén kéthavi átlagkereset erejéig.Az értékhatárt a c) pont esetében személyenként és ügynként kell érteni.
4. A munkavállalót terhelő kártérítés kiszabására irányuló eljárási szabályokat a 3. sz. melléklet tartalmazza. A jogorvoslati kérelemnek a végrehajtásra halasztó hatálya van.

A leltárhiányért fennálló felelősség

(Mt. 170. §)

76. §

1. A leltárhiányért fennálló anyagi felelősség vétkességre tekintet nélkül, a leltárfelelősségi megállapodást kötött munkavállalót terheli, a részére értékesítésre forgalmazásra vagy kezelésre átadott és átvett anyagban, áruban (leltári készlet) ismeretlen okból keletkezett, a természetes mennyiségi csökkenés és a kezeléssel járó veszteség (a továbbiakban együtt: forgalmazási veszteség) mértékét meghaladó hiányokért.
2. A leltárhiányért fennálló felelősség csak azt a munkavállalót terheli, akivel a munkáltató erre nézve a munkaszerződés részeként megállapodást kötött. Amennyiben a megállapodás nem a munkaszerződés része, azt írásba kell foglalni. A megállapodásban rögzíteni kell a leltári készletnek azt a körét, amelyért a munkavállaló felelősséggel tartozik.

Q

— ' 48

Dr. Szabó

3. Ha a leltári készletet több munkavállaló kezeli, velük csoportos leltárfelelősségi megállapodást kell kötni. Ebben a 2. pontban foglaltakon túl meg kell határozni azokat a munkaköröket is, amelyek betöltésének megváltozásakor leltározást kell tartani. A csoportos leltárfelelősségi megállapodásban meg kell határozni a felelősség munkavállalók közötti megosztását is, de egyetemleges felelősség megállapításának nincs helye.
4. Ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli, a felelősség megállapításához szükséges az is, hogy a leltárhiányért nem felelős, de a leltári készletet kezelő munkavállalót a munkáltató a leltárhiányért felelős munkavállaló előzetes hozzájárulásával foglalkoztassa az adott munkakörben, illetve munkahelyen.
5. Leltárfelelősségi megállapodást a MÁV-START Zrt. területén ún. raktári munkavállalók esetén kell kötni. Raktárnak minősül minden olyan önállóan zárható létesítmény, épületrész, helyiség, ahol készleteket, anyagokat, illetve tárgyi eszközöket rendeltetésszerűen tárolnak, függetlenül attól, hogy milyen szervezeti egységhez (szertárfőnökség, üzem stb.) tartozik, és hogy állandó vagy ideiglenes tárolási célt szolgál.
6. A leltárhiányért fennálló felelősség feltétele az előző pontokban foglaltakon túl az is, hogy
 - a) a munkavállaló részére az anyagok (raktári készletek) szabályszerűen átadásra kerüljenek,
 - b) a felelőssé tett munkavállaló a két, egymást követő leltározás közötti időszak legalább felében a munkáltatónál illetve az adott munkahelyen dolgozzon.
7. A 6. pont a) alpontjának alkalmazása során anyagok, raktári készletek szabályszerű átadásán és átvételén leltári átadást, illetve a leltári időszak alatt történő különféle mozgásokból (beszerzés, átszámítás, visszanyereményezés) eredő terheléseket kell érteni.

A leltári átadás szabályait a B. 24. sz. utasítás tartalmazza. A leltári időszak alatti átadásokat készletváltozási bizonylatokon kell kimutatni.

8. A 6. pont b) alpontja alkalmazása során a meghatározott beosztásnak a leltáridőszak alatt történő ideiglenes megszakadása (pl. betegség, szabadság), amennyiben az a leltáridőszak felét nem éri el, a felelősséget nem érinti, a távollét időtartama mérséklő tényezőként vehető figyelembe.
9. A leltárhiányért fennálló felelősség a B. 24. sz. utasításban szabályozott, a teljes leltári készletet érintő elszámoltató leltár alapján állapítható meg. Elszámoltató leltárnak az a leltárfelvétel tekinthető, amelyet a munkáltató ezzel a feladattal

megbízott képviselője (leltározási csoportvezető, leltárellenőr, rovincsoló) jelenlétében vettek fel.

Leltározásnál a munkavállaló, illetve akadályoztatása esetén képviselője, csoportos leltárfelelősségnél az eljárási szabályokban meghatározott munkavállalók jelenlétét lehetővé kell tenni. Ha a munkavállaló képviselőtől nem gondoskodik, a munkáltató az adott szakmában jártas érdektelen képviselőt jelölhet ki.

A leltárfelelősséggel tartozó munkavállalóval a leltárelszámolást és annak eredményét ismertetni kell. A munkavállaló az eljárás során észrevételt tehet és észrevételeit – kivéve, ha szabályszerű értesítés ellenére nem jelent meg – meg kell hallgatni.

10. Ha a munkavállaló az átvett anyagokat, raktári készleteket állandóan egyedül kezeli, a leltárhiány teljes összegéért felel. Ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli, a leltárhiányért felelős munkavállaló legfeljebb hat havi átlagkeresete mértékéig felel.
11. Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a megállapodást kötött munkavállalók átlagkeresetének 6 havi együttes összegét, és a munkavállalók átlagkeresetük arányában felelnek.
12. A munkavállalók leltárfelelősségével kapcsolatosan azon anyagok körét, amelyeknél forgalmazási veszteség (káló) számolható el, továbbá a káló mértékét a 2. sz. melléklet tartalmazza. A káló mértékét az érintett munkavállalóval az anyagkezelési munkakörbe kerülésekor írásban közölni kell.
13. A leltárfelelősség megállapításával kapcsolatos eljárási szabályokat a 3. sz. melléklet tartalmazza. A jogorvoslati kérelemnek a végrehajtásra halasztó hatálya van.

***A munkáltató kártérítési kötelezettsége
a munkavállalót ért munkahelyi baleset esetén***

77. §

1. Ha a munkavállaló a munkabaleset (a továbbiakban: baleset) következtében meghal, megrokkban, részleges egészségkárosodást szenved, illetőleg keresőképtelen beteggé válik, részére vagy örököse(i) részére a munkáltató – az Mt. 174–187. §-okban foglaltakon túlmenően – az alábbi kártérítési összegeket fizeti ki:

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

- c) balesetből eredő keresőképtelen betegséggel járó, folyamatos (megszakítás nélküli) keresőképtelen betegség esetén
- legalább húsz munkanap esetén 35.000,- Ft
 - legalább harminc munkanap esetén 35.000,- Ft (további)
 - legalább negyven munkanap esetén 35.000,- Ft (további)

kártérítés illeti meg a munkavállalót.

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

2. A munkabaleset meghatározására a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 87.§ 3. pontjában foglaltak az irányadók.
3. Baleseti eredetű teljes (100%-os) egészségkárosodás [(megrokkolás) esetén az 1. b)] szerinti összeg jár.

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

Testrészek, érzékszervek egészségkárosodásának külön is, tételesen meghatározott mértékei:	a 1. b) pont szerinti összeg hányada:
egy kar vállízülettől való teljes elvesztése vagy teljes működésképtelensége	70 %
egy kar könyökízület fölöttig való teljes elvesztése vagy teljes működésképtelensége	65 %
egyik kar könyökízület alattig való, vagy egyik kéz teljes elvesztése vagy teljes működésképtelensége	60 %
egyik hüvelykujj teljes elvesztése vagy teljes működésképtelensége	20 %
egyik mutatóujj teljes elvesztése vagy teljes működésképtelensége	10 %
bármely más kézujj teljes elvesztése vagy teljes működésképtelensége	5 %
egyik comb csípőízületben történő elvesztése vagy teljes működésképtelensége	70 %

egyik comb részleges csonkolása vagy a térdízület teljes működésképtelensége	60 %
egyik lábszár részleges csonkolása	50 %
egyik bokaízület elvesztése vagy teljes működésképtelensége	30 %
egyik nagylábujj elvesztése vagy teljes működésképtelensége	5 %
bármely más lábujj elvesztése vagy teljes működésképtelensége	2 %
mindkét szem látóképességének teljes elvesztése	100 %
egyik szem látóképességének teljes elvesztése	35 %
egyik szem látóképességének teljes elvesztése, ha a másik szem látóképességét a munkavállaló már korábban elvesztette	65 %
mindkét fül hallóképességének teljes elvesztése	60 %
egyik fül hallóképességének teljes elvesztése	15 %
egyik fül hallóképességének teljes elvesztése, ha a másik fül hallóképességét a munkavállaló már korábban elvesztette	45 %
a szaglóérzék teljes elvesztése	10 %
az ízlelő érzék teljes elvesztése	5 %

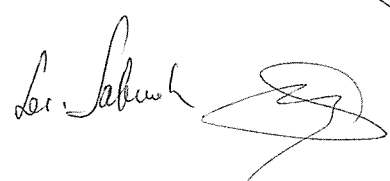
4. A beleseti eredetű állandó egészségkárosodás fokát azonnal meg kell állapítani. Ha annak megállapítása hat hónapon belül nem lehetséges – a foglalkozás-egészségügyi szakorvos véleménye alapján –, a munkavállaló részére, legalább 50%-os mértékig előleget kell folyósítani. Az egészségkárosodás fokát az ok bekövetkeztétől számított kettő éven belül véglegesen meg kell állapítani, és az előleget a teljes összegre kell kiegészíteni.
5. Nem jogosult a munkavállaló az ezen § szerinti kártérítésre, ha a baleset a munkavállaló
 - szándékosan elkövetett bűncselekménye, illetőleg szabálysértése folytán vagy azzal összefüggésben,
 - ittas vagy kábítószerrel bódult állapotával okozati összefüggésben,
 - engedély nélküli, vagy ittas (kábitószerrel bódult) vasúti, közúti járművezetése közben következett be.
6. Nem jogosult továbbá a munkavállaló a kártérítésre akkor sem, ha a munkáltató az Mt. alapján mentesül a kártérítési felelősség alól.

***A munkáltató anyagi felelősségének feltételei a
munkahelyre bevitt tárgyak esetén***
78. §

1. A munkavállaló köteles a munkahelyére bevitt dolgait – a munkaközben 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.



Budapest, 2010. február 2.

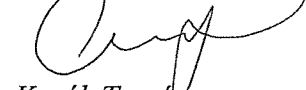
Szakszervezetek:


Sulyok László
Mérnökök és Technikusok
Szakszervezete


Simon Dezső
Vasutasok Szakszervezete


Gaskó István
VDSzSz Szolidaritás

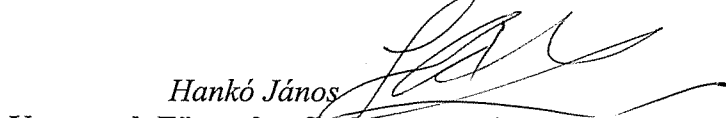
Munkáltató:


Kozák Tamás
MÁV-START Zrt.

A Kollektív Szerződéssel egyetért:


Kiss László
Mozdonyvezetők Szakszervezete


Laboda József
Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete


Hankó János
Vasutasok Független Szakszervezeti
Szövetsége