

A MÁV
Szolgáltató Központ Zrt.

határozatlan időtartamra szóló,

(2019.12.01-től hatályos)

Kollektív Szerződése

**a 2019. december 20-án elfogadott módosításokkal
egységes szerkezetben**

I. RÉSZ

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

A Kollektív Szerződés hatálya

1.§

1. A Kollektív Szerződés hatálya – a 2. pontban foglaltak kivételével – kiterjed a MÁV Szolgáltató Központ Zrt. munkáltatóra (*a továbbiakban: Munkáltatóra*) és annak valamennyi szervezeti egységére, valamint a Munkáltató valamennyi munkavállalójára, akinek a munkaviszonyára közvetlenül és elsődlegesen a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény [*a továbbiakban: Mt.*] rendelkezései az irányadóak.
2. Nem terjed ki a Kollektív Szerződés hatálya az Mt. 208. § (1)–(2) bekezdései szerinti vezető állású munkavállalóra.
3. A Kollektív Szerződés szabályait olyan személyre, aki a Munkáltatóval munkaviszonyban nem áll vagy munkaviszonya szünetel, továbbá a Munkáltatón kívül más jogi személyre, vagy jogi személyiséggel nem rendelkező egyéb szervre kizárólag a Kollektív Szerződés külön felhatalmazása alapján lehet alkalmazni.
4. A Kollektív Szerződés időbeli hatálya határozatlan időtartamra szól.

A Kollektív Szerződés felépítése

2.§

1. A Kollektív Szerződés szerkezetileg elkülönítve tartalmazza
 - a) a Kollektív Szerződést megkötő felek közötti kapcsolatrendszer szabályait (*a Kollektív Szerződés kötetmi része*),
 - b) a MÁV Szolgáltató Központ Zrt. munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, gyakorlásuk és teljesítésük módját, valamint a rájuk vonatkozó eljárási rendet (*a Kollektív Szerződés normatív része*).
- 2.* (Hatályon kívül helyezve 2014. július 2-től)
- 3.* (Hatályon kívül helyezve 2014. július 2-től)
4. A Kollektív Szerződés mellékletei tartalmazzák az egyes rendelkezések végrehajtására vonatkozó – általában technikai jellegű – meghatározásokat, szabályokat.

1. sz. melléklet *Az egyes egészségre ártalmas tevékenységet ellátó munkavállalókra vonatkozó külön szabályok.*
2. sz. melléklet: *A forgalmazási és raktározási veszteség normáiról.*
3. sz. melléklet: *A hátrányos jogkövetkezmények és a munkavállalói kártérítési felelősség érvényesítésének rendje*
4. sz. melléklet: *Ruházati Szabályzat*
5. sz. melléklet: *Azon munkakörök felsorolása, amelyeket betöltő munkavállalók szokásosan a telephelyen kívül végzik a munkájukat*
6. sz. melléklet: *Azon munkakörök és tevékenységek felsorolása, amelyeket ellátó*

munkavállalók gondatlan károkozásuk esetén 6 havi távolléti díjuk mértékéig marasztalhatóak

A Kollektív Szerződés megkötése és módosítása

3.§

1. A Kollektív Szerződést egyrészlől: a Munkáltató nevében a Munkáltató vezérigazgatói feladatokat ellátó, az Mt. 208. § (1) bekezdés szerinti vezetője, másrészlől: a munkavállalók nevében az érdekképviselőket ellátó szervezetek – szakszervezetek – kötik meg, figyelemmel az Mt. 276. §-ában foglaltakra.
A Kollektív Szerződés alkalmazása során képvisellel rendelkezőnek az Mt. 270. § (2) bekezdésének b) pontja szerint azt a szakszervezetet kell tekinteni, amely alapszabálya szerint a MÁV Szolgáltató Központ Zrt.-nél képviseletére jogosult szervezet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik.
2. Ha a szakszervezetek Kollektív Szerződéssel kapcsolatos álláspontjai egymástól eltérnek – közös álláspontjuk kialakítása érdekében –, a Munkáltató felkérésére egyeztetést folytathatnak le.
3. A Kollektív Szerződés módosítására vonatkozó javaslatát a javaslattevő köteles valamennyi fél tudomására hozni. A módosító javaslattal kapcsolatos tárgyalást a tudomásszerzéstől számított 15 napon belül meg kell kezdeni.
A Kollektív Szerződés módosítására egyebekben az e §-ban foglalt rendelkezéseket kell alkalmazni.

Kollektív Szerződés felmondása

4.§

A Kollektív Szerződés felmondásának jogát négy hónapos felmondási idő közbeiktatásával lehet gyakorolni úgy, hogy a felmondási idő a felmondás jogát gyakorló fél által az új kollektív szerződésre vonatkozó javaslata átadásának időpontjától kezdődik.

Üzletági függelék*

5. §*

*(Hatályon kívül helyezve 2014. július 2-től)

A Kollektív Szerződés közzététele és az abban foglaltak megismertetése a munkavállalókkal

6.§

1. A Munkáltató köteles a Kollektív Szerződést a munkavégzési helyeken kifüggeszteni vagy olyan módon elhelyezni, hogy ahhoz a munkavállaló akadályoztatás nélkül munkaidejében hozzájuthasson.
2. A Munkáltató köteles ellátni a Kollektív Szerződés egy-egy példányaival azt a munkavállalót, akinek munkaköri kötelessége a Kollektív Szerződés rendelkezéseinek alkalmazása, valamint az üzemi tanács tagjait és a szakszervezet munkahelyi tisztségviselőit.
3. A munkáltató köteles biztosítani annak lehetőségét, 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).

4. A munkáltató kötelezettséget vállal a Kollektív Szerződésnek az intraneten (SharePointon), valamint a helyben szokásos módon való közzétételére.

II. RÉSZ

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS KÖTELMI RÉSZÉ

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉST KÖTŐ FELEK KÖZÖTTI KAPCSOLATRENDSZER

A munkáltató és a szakszervezetek közötti kapcsolat alapelvei

7.§

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

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

A szakszervezeti tevékenység elismerése és elősegítése

8.§

1. A Munkáltató – a hatályos jogszabályok rendelkezései szerint – elismeri, elősegíti és támogatja a képviselettel rendelkező szakszervezeteket, valamint érdekképviseleti és érdekvédelmi tevékenységüket.
2. A munkáltató valamennyi – a munkáltatónál képviselettel rendelkező – szakszervezet vonatkozásában érvényre juttatja az egyenlő bánásmód követelményét.

A szakszervezetek tárgyi és infrastrukturális támogatása

9.§

A szakszervezetek tárgyi és infrastrukturális támogatásának konkrét szabályait külön megállapodás határozza meg.

A szakszervezeteket megillető jogok csoportos létszámcsökkentés esetén

10.§

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

Tájékoztatási kötelezettség

11.§

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

A szakszervezetet megillető munkaidő-kedvezmény igénybevétele

12.§

1. A szakszervezet a munkaidő-kedvezmény igénybevételét – előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve –
 - a) az egybefüggő, legalább 15 napot elérő igénybevétel esetén legalább 15 nappal,
 - b) az a) pontban meghatározott időtartamot el nem érő igénybevétel esetén legalább 8 nappal
korábban köteles bejelenteni a munkaidő-kedvezményt igénybe vevő munkavállaló munkáltatói jogkörgyakorlójának.
2. Az 1. b) pontban foglaltaktól eltérően – az előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetben, így különösen –, ha az igénybevételt
 - a) a munkáltatóval való tárgyalás,
 - b) az Mt. 272. § (7) bekezdés szerinti képviselet,
 - c) munkaviszonyra vonatkozó szabályban rögzített valamely jogvesztő határidő megtartása,
 - d) a szakszervezet központi döntéshozó szerve (pl. Országos Választmány, Elnökség, Küldöttközgyűlés stb.) rendkívüli ülésének összehívása

teszi szükségessé, a bejelentés az igénybevételt megelőzően legalább 1 nappal korábban is közölhető.

Az előzőek szerinti körülményeket a szakszervezet köteles a bejelentésben feltüntetni.

A Társasági Érdekegyeztető Tanács

13.§

1. A Munkáltató és a Munkáltatónál képviselettel rendelkező, kollektív szerződés kötésre

jogosult szakszervezetek a társasági szintű munkaügyi kapcsolatok szervezeteként Társasági Érdekegyeztető Tanácsot (a továbbiakban: TÉT) működtetnek.

2. A TÉT feladata, hogy a Munkáltató és a Munkáltatónál képvisellel rendelkező, kollektív szerződés kötésre jogosult szakszervezetek különösen e fórumon rendezzék és fejlesszék a társasági szintű munkaügyi kapcsolatokat, valamint választ és megoldást találjanak a MÁV Szolgáltató Központ Zrt. munkavállalókat érintő átfogó, valamint alapvető gazdasági-, jövedelmi-, szociális- és munkaügyi kérdésekre.

A TÉT keretében történik a munkavállalókat érintő kollektív tárgyalások lebonyolítása, és annak eredményeként a Munkáltató Kollektív Szerződésének, valamint a kollektív szerződés erejű megállapodásoknak a megkötése, illetve módosítása.

3. A TÉT tagjai a Munkáltató és a Munkáltatónál képvisellel rendelkező, kollektív szerződés kötésre jogosult szakszervezetek.
4. A TÉT döntéseit egyhangúlag hozza.
5. A TÉT határozatképes, ha a Munkáltató és a Munkáltatónál képvisellel rendelkező, kollektív szerződés kötésre jogosult szakszervezetek az ülésen jelen vannak.
6. A TÉT tagjait a képvisellelükre jogosult vagy felhatalmazott személyek képviselik.
7. A TÉT üléseit az elnök vezeti. Elterő megállapodás hiányában az elnököt a TÉT tagjai ülésenként váltakozóan – a TÉT tagjainak teljes elnevezése szerinti ABC sorrendnek megfelelően – adják. Erről a jogáról az aktuálisan soron következő TÉT tag jogosult lemondani, ekkor az elnököt a betűrendben következő TÉT tag adja.

Az elnök feladata az ülések hatékony és zavartalan lebonyolításának biztosítása. Teendőit részrehajlás nélkül köteles ellátni.

8. Elterő megállapodás hiányában:
 - a TÉT üléseit havonta tartja,
 - az ülést – a megkeresést követő 10 napon, de legalább 7 munkanapon belül – össze kell hívni, ha azt bármely tag az indok megjelölésével írásban indítványozza (rendkívüli TÉT).
 - rendkívüli TÉT ülést összehívni két TÉT ülés között legfeljebb egy alkalommal lehet.

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

9. A TÉT üléseinek összehívása, valamint működési feltételeinek biztosítása a munkáltató feladata.
10. A TÉT működésének részletes szabályait – az e §-ban foglaltak figyelembevételével – ügyrendje határozza meg.

III. RÉSZ
A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS NORMATÍV RÉSZE

**A MUNKAVISZONYBÓL SZÁRMAZÓ JOGOK ÉS KÖTELEZETTSÉGEK, EZEK
GYAKORLÁSÁNAK ÉS
TELJESÍTÉSÉNEK MÓDJA, VALAMINT
AZ EZEKKEL KAPCSOLATOS ELJÁRÁSI REND**

1. FEJEZET

A MUNKAVISZONY

A munkaviszony létesítése

14.§

1. A munkaviszony létesítése során, egyenlő alkalmazási feltételek megléte esetén az alábbi személyeket kell, a feltüntetett sorrend figyelembevételével előnyben részesíteni:
 - a) azon volt munkavállalót, akinek ezen korábbi munkaviszonya az önhibáján kívül szűnt meg,
 - b) a munkavállaló gyermekét és házas(élet)társát,
 - c) amennyiben azt kollektív erejű megállapodás előírja.
2. A Munkáltatónál, illetve jogelődjénél fennállt munkaviszony megszüntetését követő kettő éven belül nem alkalmazható ismételten az a személy, akinek munkaviszonya
 - a) a Munkáltató részéről gyakorolt azonnali hatályú [Mt. 78. §] felmondás (2012. július 1. napja előtt: rendkívüli felmondás), vagy
 - b) a munkavállalói jogellenesség (Mt. 84. §)következtében szűnt meg.

A munkavégzés helye

15.§

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 telephelyet, valamint a foglalkoztatás területét is pontosan meg kell határozni.
A munkaszerződés megkötésének helyét kell a telephelynek tekinteni, ha a munkaszerződés erre vonatkozóan nem rendelkezik.
3. Az 5. számú melléklet határozza meg azokat a munkaköröket, amelyek betöltése során a munkavállaló a munkáját - a munka természetéből eredően - szokásosan telephelyen kívül végzi.

A munkaviszonyra vonatkozó nyilatkozatok alak szerűsége

16.§

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

- a) a további munkaviszony, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony előzetes bejelentését,
- b) a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás (Mt. 53. §) elrendelését,
- c) a munkavégzés alóli mentesülést, ha az a munkáltató engedélyén alapszik [Mt. 55. § (1) bekezdés j) pont],
- d) készenlét, ügyelet elrendelését [Mt. 110-112. §],
- e) rendkívüli munkavégzés elrendelését [Mt. 108. §],
- f) bármilyen jellegű szabadság kiadását és igénylését,
- g) a munkaviszony megszűnésekor, illetve megszüntetésekor a munkakör átadását-átvételét,
- h) a munkáltatói jogkör gyakorlójának személyéről szóló értesítést [Mt. 46. § (1) bekezdés h) pont],

Próbaidő

17.§

A próbaidő hossza 3 hónap, melynek kikötése kötelező.

Összeférhetetlenség

18.§

1. Hozzá tartozókat [Mt. 294. § (1) bekezdés b) pontja] nem szabad – a Munkáltató normatív utasításának eltérő rendelkezése 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
 - vezető tisztségviselői pozíció létesítése
 - felügyelő bizottsági tagság létesítése,
 - a tulajdonszerzés (a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvényszerzés kivételével),

- a munkaviszony, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítése is, továbbá
 - a Munkáltatóval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet folytató gazdasági társaság alapítása.
3. A munkavállaló további munkaviszonyának, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának bejelentési kötelezettségét, korlátozásait és ellenőrzésének módját a munkáltató utasításban szabályozza.

A munkáltatói felmondás korlátozása

19.§

1. Az Mt. 66. §-ában foglaltakon túlmenően – a munkáltató oldalán felmerült okból – csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg a munkáltató felmondással [Mt. 65. §] annak a munkavállalónak a munkaviszonyát, aki
- a) legalább 20 évi folyamatos (megszakítás nélküli) munkaviszonnyal rendelkezik,
 - b) saját háztartásában legalább négy hozzátartozója [Mt. 294. § (1) bekezdés b) pontja] eltartásáról egyedül gondoskodik (eltartottnak kell tekinteni a gyermekgondozási segélyt vagy gyermekgondozási támogatást igénybevevő házastársat is),
 - c) egyedülállóként 16 éven aluli gyermeke eltartásáról gondoskodik,
 - d) a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot vett igénybe [Mt. 128. §]. A felmondási korlátozás a fizetés nélküli szabadság leteltét követő egy évig áll fenn.
2. A különösen indokolt esetre vonatkozóan az MK. 10. sz. állásfoglalásban foglaltak az irányadók.

Végkielégítés

20.§

1. A munkavállalót – az Mt. 77. §-ában meghatározott végkielégítésen felül – az alábbi összegű külön végkielégítés is megilleti
- legalább 10 évi Munkáltatónál töltött folyamatos munkaviszony esetén 1 havi,
 - legalább 15 évi Munkáltatónál töltött folyamatos munkaviszony esetén 2 havi,
 - legalább 20 évi Munkáltatónál töltött folyamatos munkaviszony esetén 3 havi,
 - legalább 25 évi Munkáltatónál töltött folyamatos munkaviszony esetén 4 havi,
 - legalább 30 évi Munkáltatónál töltött folyamatos munkaviszony esetén 5 havi távolléti díj.

A Munkáltatónál töltött folyamatos munkaviszonynak minősül a Munkáltató jogelődjénél töltött munkaviszony is, ha a munkaviszony munkajogi jogutódlást (1992. évi XXII. törvény 85/A. – 85/B. §-ai), illetve a Munkáltató személyében bekövetkező változást (Mt.

36. §) követően folytatódik a Munkáltatónál.

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

2. FEJEZET A MUNKAIDŐ

A RENDES MUNKAIDŐ

Fogalom meghatározások és értelmezések

21.§

1. A Kollektív Szerződés, illetőleg más munkaviszonyra vonatkozó szabályok alkalmazásában
 - a) **munkaidő**: a munkavégzésre előírt idő, amely az előírt munkakezdéstől a munkavégzés befejezéséig terjed a megszakítások (pl.: osztott munkaidő alkalmazása esetén a munkamentes rész) és a munkaidőbe be nem számítható szünetek nélkül,
 - b) **munkaidőkeret alatt teljesítendő munkaidő („kötelező óra”)**: az alkalmazott munkaidőkeretben az általános munkarend szerinti munkanapok – ide nem értve az általános munkarend szerint munkanapra eső munkaszüneti napot – száma és a munkavállalóra irányadó napi munkaidő mértékének szorzata által meghatározott munkaidő-mennyiség,
 - c) **munkaidő-beosztás**: a munkaidőkeret alatt teljesítendő munkaidő („kötelező óra”): felosztása munkanapokra, valamint az egyes munkanapokon a munkakezdési, a munka-befejezési időpontok, valamint a munkavégzés időtartamának meghatározása. A munkaidő-beosztás körébe tartozik az általánostól eltérő munkarendben foglalkoztatottak pihenőnapjának (pihenőidejének) meghatározása is,
 - d) **éjszakai szolgálat**nak minősül, ha a munkavállaló számára elrendelt munkavégzés időtartamából legalább három óra éjszakára (a 22 és 06 óra közötti) időtartamra esik,
 - e) **általános munkarend** esetében a munkaidő naptári hetente főszabályként öt napra, hétfőtől péntekig kerül beosztásra,
 - f) **nyújtott műszakos munkarend** esetében a munkavállalók bármely naptári napon, egymást nem váltva úgy végzik munkájukat, hogy a munkakezdési és munka befejezési időpontok eltérnek az általános munkarendüekétől és a napi beosztás szerinti munkaidejük is hosszabb a napi teljes munkaidő mértékétől. E munkarend további jellemzője, hogy a pihenőnapok kiadási rendje is eltér az általános munkarendüekétől.
 - g) **többszszakos munkarendű** az a munkahely, illetőleg munkakör, ahol a napi üzemelési (szolgálati) idő meghaladja a napi teljes munkaidőt, és ezért a munkavállalók egy-egy napon belül rendszeresen egymást váltva végzik azonos tevékenységüket,

ezen belül:

ga) kétszszakos a munkarend, ha munkavállalók egy munkanapon belül egymást egy alkalommal váltva végzik azonos tevékenységüket,

gb) három műszakos a munkarend, ha munkavállalók egy munkanapon belül egymást két alkalommal váltva végzik azonos tevékenységüket,

- h) **megszakítás nélküli (fordulós) munkarend**ben végzett munka a megszakítás nélkül (éjjel-nappal, szünnap nélkül) üzemelő szolgálati helyen munkában töltött idő, amennyiben a munkavállaló műszakbeosztása rendszeresen változik és részére bármely naptári napon előírható munkavégzési kötelezettség, ha a munkavégzés megfelel az Mt. 90.§ a) pontjában foglalt feltételeknek.

ezen belül:

ha) „négybrigádós” 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.

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

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

2. Ha a Kollektív Szerződés pótlékként vagy külön díjazásként az alapbér bizonyos százalékának a kifizetését rendeli el, azon időarányos kifizetést kell érteni.
3. Az egy órára járó alapbér meghatározásakor a havi besorolási bért osztani kell a havi munkaidőkeretre irányadó és az Mt. 93. § (2) bekezdése szerint meghatározott munkaidő-mennyiség óraszámával. Ez a rendelkezés megfelelően alkalmazandó a hosszabb teljes munkaidőben, illetve a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében is.

A munkaidő mértéke

22.§

1. Az egészségre különösen ártalmas, vagy fokozottan veszélyes munka esetén az ártalmas (veszélyes) tevékenységre fordítható idő – ha jogszabály ennél kisebb mértéket nem határoz meg – a napi (szolgálatonkénti) 6 órát nem haladhatja meg. Erre vonatkozóan az 1. sz. mellékletben foglaltakat kell figyelembe venni.
2. Munkaszerződésben meg lehet állapodni arra vonatkozóan, hogy a Munkáltató csak a teljes munkaidő egy részére alkalmazza a munkavállalót (részmunkaidő).
3. A Munkáltatónál az Mt. 91. § b) pontjában foglalt feltételeknek megfelelő munkakör nincs.

Munkaidőkeret

23.§

A MÁV Szolgáltató Központ Zrt. munkavállalóinak foglalkoztatása havi munkaidőkeret meghatározásával történik.

A munkarendek meghatározása 24.§

1. A Munkáltatónál alkalmazható munkarendek az alábbiak:
 - a) általános munkarend
 - b) nyújtott műszakos munkarend
 - c) többműszakos munkarend
 - ca) kétműszakos munkarend
 - cb) három műszakos munkarend
 - d) megszakítás nélküli (fordulós) munkarend
 - da) négybrigádos munkarend
 - db) 12/24-es munkarend
 - dc) 24-órás munkarend
 - e) egyéb munkarend.
2. Az adott szolgálati helyen alkalmazható, az üzemidőhöz a technológiához, és az azokból következő munkafeladatokhoz igazodó munkarendeket – munkaköri csoportosításban –, valamint ehhez kapcsolódóan a munkaidő kezdetét és végét a munkáltató jogosult meghatározni, az üzemi tanács (megbízott) Mt. 264. §-a szerinti véleményének kikérését követően. A munkarendet, valamint az ahhoz kapcsolódó munkaidő beosztást meghatározó rendelkezés egy példányát a kollektív szerződéshez kell csatolni és a Kollektív Szerződés 6. § 1-3. pontját megfelelően alkalmazni kell rá.
3. A munkáltató a 2. pont szerinti véleményezésre történő megküldéssel egyidejűleg köteles a tervezetet tájékoztatás céljából írásban átadni a Kollektív szerződés megkötésére jogosult szakszervezet(ek)nek.
4. A tervezet kapcsán a szakszervezetek 15 napon belül jogosultak konzultációt kezdeményezni.
Konzultáció kezdeményezése esetén a tervezett változtatást csak a konzultáció megállapodással történő lezárását vagy a konzultációra jogszabály által előírt minimális időtartam leteltét követően jogosult a Munkáltató bevezetni. A bevezetett munkarendet valamint ehhez kapcsolódóan a munkaidő kezdetének és végének meghatározását a Munkáltató köteles átadni az üzemi tanácsnak, valamint a Kollektív Szerződést megkötő szakszervezeteknek.
5. A munkarend, valamint a munkaidő kezdetének és végének meghatározása során az Mt. 6. § (3) bekezdése szerint a munkáltató méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni a munkavállaló érdekeit is, különös tekintettel a tömegközlekedéssel történő munkába járás körülményeire. Az egyoldalú meghatározás nem okozhat a munkavállalónak aránytalan sérelmet.
6. A munkarend megváltoztatása a munkaidőkeret kezdő napjával történhet meg. A munkaidőkeret alatt erre csak különösen indokolt esetben és *humán üzletágvezető* előzetes engedélyével kerülhet sor.

7. Ha a munkarendváltás előtt a munkavállalót

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

kell a munkarend megváltozásával egyidejűleg felemelni.

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

Ez az alaphét-növelés munkavállalónként és jogcímenként (1. és 2. francia bekezdés) csak egyszer alkalmazható.

8. A 7. pontban foglalt alkalmazási korlátozás nem vonatkozik arra az esetre, amennyiben a munkarendet a munkáltató előre közölt határozott időtartamra vezeti be és alkalmazza. Ebben az esetben – amennyiben a 3. pont szerinti feltételek fennállnak – az első és második franciabekezdésben meghatározottak szerint megemelt alaphét is csak ezen meghatározott időtartamra illeti meg a munkavállalót.

A NAPI MUNKAI DŐ BEOSZTÁSÁNAK SZABÁLYAI

A munkaidő-beosztás általános szabályai

25.§

1. A tárgyhónapra irányadó munkaidő-beosztást a tárgyhónapot megelőző hónap 23-áig 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.

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 26. § szerint módosítható.

2. A munkaidő-beosztás elkészítésénél figyelembe kell venni a teljes munkaidőre, a pihenőidőkre, valamint a rendkívüli munkaidőkre vonatkozó szabályokat is.
3. Az egy szolgálatban eltölthető munkaidő tartama a 12 órát kizárólag az alábbi esetekben haladhatja meg:
- a) készenléti jellegű munkakörben, az Mt. 92. § (2) bekezdése szerint egyéni megállapodással megemelt napi teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló esetében, ha a beosztás szerinti munkaidő 12 órát meghaladó meghatározhatóságáról is a felek az Mt. 99. § (3) bekezdése alapján előzetesen,

egyéni megállapodásban írásban megegyeztek, beleértve a hozzájárulás felső határát is, amely legfeljebb 24 óra lehet.

- b) a téli időszámításra való átálláskor [Mt. 99. § (4) bekezdés],
- c) az Mt. 108. § (2) bekezdés hatálya alá tartozó esetekben, (ekkor a 12 órán túli foglalkoztatás időtartamára a rendkívüli munkavégzésért járó díjazás illeti meg a munkavállalót), illetve
- d) a zavartalan vasúti közlekedést biztosító olajkútkezelő munkakörökben, ha a beosztás szerinti munkaidő 12 órát meghaladó meghatározhatóságáról is a felek az Mt. 135. § (4) bekezdés d) pontja és (5) bekezdése alapján előzetesen, egyéni megállapodásban írásban megegyeztek.

4.* (Hatályon kívül helyezve 2014. július 2-től)

5. A munkaidő-beosztás fajtái

- a) egyenlő (valamennyi munkanapon azonos a teljesítendő munkaidő, figyelemmel a 27.§ 1. pontjában foglalt rendelkezésre is),
- b) egyenlőtlen [a munkafeladatok függvényében a munkanapokra (szolgáltatokra) a beosztott, teljesített munkaidő eltérő mértékű],
- c) kötetlen [az Mt. 96.§ (2) bekezdésében foglaltak szerint],
- d) rugalmas (a munkaidő beosztását és felhasználását a munkaidő felét el nem érő részben a munkavállaló, egyebekben a Munkáltató határozza meg),
- e) osztott munkaidő [a napi munkaidőt (szolgáltatot) kettő részletben kell teljesíteni].

6. A munkaidő-beosztásnál a munkakörhöz kapcsolódó előkészítő és befejező munkák időtartamát is figyelembe kell venni. Az ezeket a munkákat és azok időtartamát meghatározó rendelkezés egy példányát a kollektív szerződéshez kell csatolni és a Kollektív Szerződés 6. § 1-3. pontját megfelelően alkalmazni kell rá.

A munkaidő-beosztás módosítása

26.§

1. A munkavállaló előzetesen közölt tárgyhavi munkaidő-beosztását a Munkáltató legalább öt 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 vezérlés eredeti adatainak a változtatás után is olvashatónak kell maradnia.
2. A munkaidő-beosztás öt napon belül csak:
 - a) a munkavállaló írásbeli kérelmére,
 - b) a Munkáltató által kezdeményezett, a munkavállalóval kötött írásos megállapodás alapjánmódosítható.

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

Nem kell a munkavállalóval megállapodást kötni, ha a módosításra az Mt. 108. § (2) bekezdésében, illetve a KSZ 12. § (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 1.600 Ft rendkívüli átvezénylési díj illeti meg.
4. Nem minősül a munkaidő-beosztás módosításnak:
 - a) ha az adott szolgálat rész elmarad, azaz a munkavégzés a munkaidő-beosztás szerinti időpontban elkezdődik, de attól korábban véget ér,
 - b) ha az adott szolgálat teljes egészében elmarad.

Ez esetekben függően az elmaradás közlésének időpontjától az 5., illetve a 6. pontban foglaltak szerint kell eljárni.

5. Ha a munkavállaló eredetileg tervezett szolgálata öt napon belül részben, vagy egészében elmarad, az eredetileg tervezett szolgálatnak megfelelő időtartamot kell elszámolni, függetlenül az elmaradás – munkáltató oldalán felmerülő – okától. Ebben az esetben az elmaradt munkaidőre járó műszakpótlékot is el kell számolni.
6. Ha a munkavállaló eredetileg tervezett szolgálata öt napon kívül részben elmarad, a ténylegesen teljesített időtartamot, az arra járó műszakpótlékkal együtt kell elszámolni.

Ha a munkavállaló eredetileg tervezett szolgálata öt napon kívül teljes egészében elmarad, részére – az elmaradás tényének írásbeli rögzítése mellett – vagy a munkaidőkeret végéig legalább ugyanolyan időtartamú másik szolgálatot kell kijelölni, vagy az eredetileg tervezett szolgálatnak megfelelő időtartamot kell elszámolni.

Amennyiben másik, legalább azonos időtartamú szolgálat nem kerül kijelölésre az elmaradt szolgálatra, vagy a részben elmaradt szolgálatra a munkavállalót a távolléti díja illeti meg.

Az általános munkarendű munkavállalók munkaidő-beosztása

27.§

1. Az általános munkarendű munkavállalók munkaideje – feltéve, hogy az e §-ban meghatározott más munkaidő-beosztások nem kerülnek alkalmazásra – az egyes munkanapokra – függetlenül azok elnevezésétől – egyenlően oszlik meg.
2. Azokon a szolgálati helyeken, illetőleg azokban a munkakörökben, ahol a munkafeladatok egyenlőtlenül jelentkeznek, egyenlőtlen munkaidő-beosztást lehet alkalmazni, munkaidő-beosztás 25. § szerinti közlésével, illetve annak 26. § szerinti módosításával.
3. Rugalmas munkaidő-beosztás alkalmazható nem fizikai állományú, általános

munkarendű munkavállalók esetében, melynek részletes szabályait a munkáltató – a szakszervezetekkel előzetesen egyeztetett – utasításban jogosult megállapítani. A törzsidő munkanapokon 09 órakor kezdődik és 14 óráig (a hét utolsó munkanapján 13 óra 30 percig) tart.

4. A munkáltatói jogkört gyakorlók, a 18. és afölötti MK-ba tartozó munkakört betöltő munkavállalók, valamint azon munkavállalók, akiknek a betöltött munkakörük jellegüknél fogva megfelel az Mt. 96. § (2) bekezdésében foglaltaknak, kötetlen munkaidő-beosztásban végzik munkájukat. A kötetlen munkaidő-beosztás szerint foglalkoztatott munkavállalók – a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes tájékoztatása mellett – munkaidejük és pihenőidejük beosztását maguk határozzák meg.

A megszakítás nélküli (fordulós) munkarendű munkavállaló munkaidejére vonatkozó külön rendelkezések

28.§

1. Az e §-ban meghatározott munkarendben foglalkoztatott munkavállaló előre közölt munkaidő-beosztását havonta legfeljebb 7 esetben (7 szolgálatot érintően) lehet a 26. §-ban foglaltak szerint módosítani.
2. A keletkező munkaidő-hiány pótlására a munkavállalót havonta egy alkalommal lehet minimum 6 óra időtartamú szolgálatra vezényelni.

A munkaidő beosztása, illetve annak módosítása során

figyelembe veendő egyéb feltételek

29.§

- a) A megszakítás nélküli (fordulós) munkarendben foglalkoztatott munkavállalók legfeljebb kettő egymást követő éjszakai szolgálatra kötelezhetők.
- b) A nem megszakítás nélküli (fordulós) munkarendben foglalkoztatott munkavállalók esetében legfeljebb öt egymást követő éjszakai szolgálat rendelhető el, ezt követően pedig kötelezően heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) kell biztosítani.
- c) A munkáltató által a 27. § alapján meghatározott munkarend és az ahhoz tartozóan kijelölt munkaidő-kezdés és munkaidő-befejezési időpontokhoz képest eltérő időben rendes munkaidő havonta legfeljebb 72 óra mértékben osztható be.

Osztott munkaidő

30.§

1. Az olajkútkezelő munkakörben – az Mt. 135. § (6) bekezdésére tekintettel – a napi munkaidőt (szolgálatot) meg lehet szakítani (osztani).

A munkaidő-megszakítás időtartama 3 [az Mt. 104. § (3) bekezdésében rögzített esetben 2] óránál kevesebb nem lehet és az 5 [az Mt. 99.§ (3) bekezdésében rögzített esetben 6] órát nem haladhatja meg.

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 munkavállalót időarányosan az alapbérének 110 %-a illeti meg.
4. A jelenléti idő a havi 210 órát nem haladhatja meg. (Jelenléti időnek minősül a munkaidő valamint az osztott munkaidő következtében felmerült munkamentes idő.)
5. Az osztott munkaidő alkalmazása a megszakítás nélküli (fordulós) munkarend jellegét nem érinti, ha egyébként a megszakítás nélküli (fordulós) munkarend feltételei fennállnak. Ebben az esetben a munkavállalót, a munkaidőnek minősülő időre a megszakítás nélküli (fordulós) munkarendre megállapított műszakpótlék illeti meg.
6. A napi munkaidő (szolgálat) csak egyszer szakítható (osztható) meg.
7. Amennyiben az 1. pont szerint meghatározott 3 [az Mt. 104. § (3) bekezdésében rögzített esetben 2] órás, minimális munkamentes időt is érintően elrendelt (rendkívüli) munkavégzés a munkaidő osztott jellegét megszünteti és a teljes, munkamentesnek kijelölt időszak (rendkívüli) munkaidőnek minősül, amelyet rendkívüli munkavégzésként kell elszámolni.
Amennyiben az osztott munkaidő munkamentes részében elrendelt (rendkívüli) munkavégzés ellenére az előzőek szerint meghatározott, minimális munkamentes időtartam egybefüggően megmarad, akkor a munkavállalót csak az elrendelt (rendkívüli) munkavégzés tényleges időtartamára illeti meg a rendkívüli munkavégzés szerinti díjazás. Az osztott munkaidő munkavégzéssel nem érintett, fennmaradó részének elszámolására ebben az esetben a 3. pontban foglaltak irányadók.
8. Amennyiben készenléti jellegű munkakörben osztott munkaidő kerül bevezetésre, a hosszabb teljes munkaidő alkalmazására vonatkozó megállapodás nem köthető.

A rendes munkaidőre vonatkozó egyéb rendelkezések

31.§

1. Az egyes munkakörökre kötelezően előírt oktatáson, továbbá a kötelező időszakos vizsgán eltöltött idő munkaidőnek minősül. A kötelező oktatáson, illetve időszakos vizsgán eltöltött idő tényleges tartamát, de legalább a napi teljes munkaidőt kell elszámolni.
2. A különböző vizsgákra (szakvizsgákra) előkészítő oktatáson eltöltött idő – ha ezen a munkavállaló részvétele nem kötelező – nem munkaidő.
3. Az időszakos és a munkáltató által kért soron kívüli alkalmassági orvosi vizsgálat szükséges és igazolt tartamára – de naponként legfeljebb a napi teljes munkaidőre – a munkavállalót a távolléti díja illeti meg. Az ezt meghaladó utazással töltött időtartamot a KSZ 48. §-a szerint kell díjazni.
Az orvosi vizsgálatra a munkavállalót – a munkaidő-beosztás részeként – előre vezényelni kell.

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 munkavállaló munkáltató általi meghallgatására az alábbiak szerint kerülhet sor:
 - a) A meghallgatásra elsődlegesen a munkavállalóval előzetesen közölt (KSZ 25. § 1. pont) munkaidő-beosztás szerinti, vagy a munkaidő-beosztás megfelelő módosításával (KSZ 26. § 1. pont) rendes munkaidőben kell sort keríteni.
 - b) Ha a munkavállaló a) pont alapján történő meghallgatása az előzetesen közölt munkaidő-beosztáson belül a munkakör jellege vagy egyéb ok miatt nem lehetséges, akkor a munkavállalót az előzetesen közölt munkaidő-beosztás szerinti rendes munkaidejéhez közvetlenül kapcsolódóan (azt megelőzően vagy azt követően) kell meghallgatni, amelynek időtartama rendkívüli munkavégzésnek minősül.
 - c) Amennyiben a b) pont szerinti meghallgatás – figyelemmel az Mt. 99. § (2) 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 a munkavállaló bármely Munkáltató által kezdeményezett meghallgatása esetén biztosítja a meghallgatás során képviselő igénybevételének lehetőségét, erre irányuló munkavállalói szándék esetén. A képviselő igénybevételének előzőek szerinti lehetőségéről a munkavállalót a meghallgatás kezdetén tájékoztatni kell.

3. FEJEZET

A RENDKÍVÜLI MUNKAI DŐK

A RENDKÍVÜLI MUNKAVÉGZÉS

32.§

1. Az Mt. 107. §-a alkalmazásában rendkívüli munkavégzésnek minősül:

- a) a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidő,
(ideértve különösen:
 - a heti pihenőnapon,
 - a munkaszüneti napon, és
 - a készenlét alatt
végzett munka munkaidejét is)
- b) a munkaidőkereten felüli munkaidő,
- c) az ügyelet időtartama

Naptári évente **230 óra** rendkívüli munkaidő rendelhető el, amelybe valamennyi rendkívüli munkaidő tartama beszámít.

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

- 2. A munkáltató a munkavállalót különösen indokolt esetben kötelezheti rendkívüli munkavégzésre, amelyet az indok megjelölésével írásban kell elrendelni. Szóban is elrendelhető a rendkívüli munkavégzés, ha arra az Mt. 108. § (2) bekezdésében meghatározott esetek miatt kerül sor.
- 3. Az Mt. 108. § (2) bekezdésben meghatározott esetek körébe tartozik, – és így nem esik korlátozás alá – rendkívüli időjárás esetén, a forgalom fenntartása céljából elrendelt munkavégzés.
- 4. A rendkívüli munkavégzés elszámolására szolgáló bizonylat kiállításának rendjét a munkáltató utasításban szabályozza azzal, hogy az 1. pont b) alpontja szerinti rendkívüli munkavégzés bizonylatául szolgálhat a munkavállaló KSZ 26. §-a alapján módosított munkaidő-beosztása (vezénylése) is.

A rendkívüli munkavégzés díjazása

33.§

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

20 óra rendkívüli munkaidőig	50 %
21 – 150 óra rendkívüli munkaidőig	75 %
151 – 200 óra rendkívüli munkaidőig	100 %
201 – 230 óra rendkívüli munkaidőig	135 %

Ettől függetlenül azonban a pihenőnapon, illetve a munkaszüneti napon teljesített rendkívüli munkavégzések díjazására az Mt. vonatkozó rendelkezései az irányadók.

E §. alkalmazásában akkor minősül a rendkívüli munkavégzés munkaszüneti napon elrendeltnek, ha arra a KSz 41.§ 2. pontjában meghatározott időszakokban kerül sor.

2. A rendkívüli munkaidőket az elszámolás szempontjából külön kell nyilvántartani és felmerülésük jogcímén egyszeresen díjazni.
3. A munkavállaló kérelmére a felek megállapodhatnak abban, hogy a pótlék helyett ellenértékként szabadidő illeti meg a munkavállalót.
4. Nem jár a rendkívüli munkavégzésért sem szabadidő, sem pénzbeli díjazás a kötetlen munkarendben foglalkoztatott munkavállaló részére.

A készenlét

34.§

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 annak megkezdése előtt legalább 1 héttel korábban és legalább 1 hónapra előre írásban – az 1. pontban foglaltak figyelembevételével – elrendelni.

A közölt készenléti beosztás legalább öt nappal korábban módosítható, ha a munkáltató gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel.
Az elrendeléskor a munkáltatónak figyelemmel kell lennie az egyenlő bánásmód követelményének megtartására is.
Írásbeli elrendelésnek minősül a készenléti beosztás elkészítése és annak a munkavállaló által kimutatható tudomásulvétele is.
3. A munkavállalót a készenlétet követően – amennyiben készenlét alatt munkavégzés elrendelésére nem került sor – nem illeti meg pihenőidő. Az elrendelt készenlét időtartama 3 óránál rövidebb nem lehet.
4. A készenlét időtartamára évi 300 óráig az alapbér 25 %-a, 301 óra és 800 óra között pedig a munkanapon elrendelt készenlét esetén az alapbér 35 %-a, míg pihenő-, vagy munkaszüneti napon elrendelt készenlét esetén az alapbér 40%-a illeti meg a munkavállalót.
A 800 óra felett a munkanapon elrendelt készenlét esetén az alapbér 40 %-a, míg pihenő-, vagy munkaszüneti napon elrendelt készenlét esetén az alapbér 45%-a illeti meg a munkavállalót.
5. Ha a munkavállaló a Munkáltató előzetes hozzájárulásával, vagy külön írásbeli megállapodás alapján a készenlétet a Munkáltató telephelyén töltötte el, a munkanapon

elrendelt készenlét esetén az alapbér 55 %-a, míg pihenő-, vagy munkaszüneti napon elrendelt készenlét esetén az alapbér 70%-a illeti meg a munkavállalót.

6. A készenlét alatt elrendelt munkavégzés esetén a KSz 33. § 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.
7. E §. alkalmazásában akkor minősül a készenlét munkaszüneti napon elrendeltnek, ha arra a KSz 41.§ 2. pontjában meghatározott időszakokban kerül sor.

Az ügyelet

35.§

1. Ügyeletnek minősül a munkáltató által meghatározott helyen és ideig történő – a munkavállaló rendes munkaidején kívül eső – rendelkezésre állás.
2. Az ügyelet díjazása:
 - a munkanapra elrendelt ügyelet esetében az alapbér 50 %-a,
 - a pihenőnapra, munkaszüneti napra elrendelt ügyelet esetében az alapbér 65 %-a illeti meg a munkavállalót.
3. Egyebekben az ügyeletre a 34. § szabályait kell – megfelelően – alkalmazni.
4. E §. alkalmazásában akkor minősül az ügyelet munkaszüneti napon elrendeltnek, ha arra a KSz 41.§ 2. pontjában meghatározott időszakokban kerül sor.

4. FEJEZET A PIHENŐIDŐK

A munkaközi szünet

36.§

1. Amennyiben ezen §. további pontjai eltérően nem rendelkeznek, a munkaközi szünet mértékét az Mt. 103. § (1) bekezdésében foglaltak szerint kell meghatározni és azt az Mt. 103. § (4) – (6) bekezdéseiben foglaltaknak megfelelően kell kiadni.
2. A munkáltatói jogkör gyakorlója meghatározza azt az időtartamot, amelyen belül a munkavállaló jogosult a munkaközi szünetet igénybe venni, valamint meghatározhatja a munkaközi szünet letöltésének további lehetséges helyét, amennyiben az a munkavégzés helyétől eltér.
3. Készenléti jellegű munkakörben [KSz 22. § 3. pont] a munkaközi szünet az Mt. 86. § (3) bekezdés a) pontja alapján a munkaidő részét képezi, ezért ezen munkakörökben nem kell külön rendelkezni a munkaközi szünet igénybevételére rendelkezésre álló időtartamról, illetve nem kell alkalmazni az Mt. 103. § (5) – (6) bekezdésében írt rendelkezéseket sem.
4. A nem készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében, amennyiben az osztott munkaidő munkamentes részét megelőző beosztás szerinti munkaidő a hat órás tartamot nem haladja meg a munkaközi szünet kiadható az osztott munkaidő munkamentes részében is. A munkavállaló jelenléti ideje ebben az esetben a munkamentes részben kiadott munkaközi szünet tartamával nem növelhető meg.

A megszakítás nélküli (fordulós) munkarendűek napi pihenőideje

37.§

1. A megszakítás nélküli (fordulós) munkarendűek napi pihenőideje 12 óra, amelyet a lakásra (állandó, vagy ideiglenes tartózkodási helyre) való érkezéstől az onnan való munkába indulásig kell figyelembe venni. Az Mt. 104. § (2) bekezdésében foglalt esetekben ettől el lehet térni, de a napi pihenőidő 8 óránál (az Mt. 104. § (3) bekezdésében rögzített esetben 7 óránál) kevesebb nem lehet.¹
2. Az 1. pont szerint figyelembe vehető utazási időt az érintett helységek távolságának arányában kell meghatározni. A figyelembe vehető utazási idők meghatározását tartalmazó rendelkezés egy példányát a kollektív szerződéshez kell csatolni és a Kollektív Szerződés 6. § 1-3. pontját megfelelően alkalmazni kell rá.

¹ Az 37. § 1. pont alkalmazása esetén azonban a két egymást követően beosztott napi pihenőidők együttes tartama legalább huszonnégy óra kell, hogy legyen [Mt. 104. § (4) bekezdés].

A megszakítás nélküli (fordulós) és nyújtott műszakos munkarendűek pihenőnapjaira vonatkozó eltérő rendelkezések

38.§

1. A fordulószolgalatot ellátók heti pihenőidejét oly módon is ki lehet jelölni és ki lehet adni, hogy két szolgalat között legalább 42 óra megszakítás nélküli pihenőidő legyen. Ebben az esetben azonban a munkavállalónak a munkaidőkeret átlagában legalább 48 óra heti pihenőidőben részesülnie kell.
2. Az 1. pontban foglaltaktól eltérően a heti pihenőidőt havonta legalább egyszer úgy kell kijelölni és kiadni, hogy annak időtartama a 47 órát elérje és abba a szombat reggel 8 órától hétfő reggel 5 óráig tartó időszak is beleessen.

A szombat reggel 8 órától hétfő reggel 5 óráig tartó időszak eltérően is megállapítható, de abba a teljes vasárnapi napnak bele kell esnie.

3. A pihenőnapokat (a pihenőidőket) a KSz 25. § 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.
4. A nyújtott műszakos munkarendű munkavállaló heti pihenőnapjait két egymást követő szolgalat között úgy kell biztosítani, hogy havonta legalább egy alkalommal a heti kettő pihenőnapot szombaton és az azt követő vasárnap kell kiadni.

Szabadságok

39.§

1. A munkavállalót megillető szabadságokat órában kell megállapítani, kiadni és elszámolni.
2. A Munkáltató a szabadságot az Mt. 122. § (3) bekezdésében foglaltakra tekintet nélkül jogosult kiadni úgy, hogy a szabadság kiadásának időpontját annak kezdete előtt legkésőbb hét nappal írásban közölnie kell. A szabadság kiadása során azonban a munkavállaló méltányos érdekeire figyelemmel kell lenni.
3. A munkavállaló a rendelkezése alatt álló évente hét munkanap szabadságot – az Mt. 122. § (2) bekezdésétől eltérően – jogosult kettőnél több részletben is igénybe venni. A munkavállalónak a rendelkezése alatt álló szabadság igénybevételére vonatkozó kérelmét annak kezdete előtt legkésőbb hét nappal írásban közölnie kell. A munkavállaló előzetesen közölt munkaidő-beosztása az előzőek szerinti kérelem benyújtását követően a szabadság időbeli mértékét (óraszámát) érintően – a munkavállaló kifejezett írásbeli kérelmét kivéve – nem módosítható.
4. Az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább három órát töltő munkavállalót évenként öt munkanap pótszabadság illeti meg. Ha a munkavállaló ilyen munkahelyen legalább öt évet eltöltött, a pótszabadság mértéke tíz munkanap.

A munkavállalót egy munkanap pótszabadság illeti meg először attól a naptári évtől kezdve, amelyikben hatvanadik életévét betölti.

Azt a női munkavállalót, aki egy adott naptári évben 3, illetve azt a férfi munkavállalót, aki egy adott naptári évben 4 alkalommal véradó-igazolvánnyal, vagy hivatalos „eseti” igazolással igazoltan vett részt véradáson, a következő naptári évben kettő munkanap pótszabadság illeti meg.

5. Amennyiben a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére a munkavállaló valamely nyugellátásra való jogosultságára tekintettel kerül sor, és a megállapodás alapján a munkáltató valamely időtartamra mentesíti munkavállalót a munkavégzés alól, a munkavégzés alóli mentesítés időtartama – legfeljebb a munkavállalót munkáltatói felmondás esetén megillető felmondási idő mértéig – az időarányos szabadság megállapításánál jogszerző időként vehető figyelembe [Mt. 115.§ (2) bekezdés g) pont].

Tanulmányi munkaidő-kedvezmények

40.§

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.

A vizsganap a munkaidő-kedvezménybe nem számít be.

Ha a képesítés megszerzéséhez diplomamunka (szakdolgozat) elkészítése is szükséges, a munkavállalót további 5 munkanap szabadidő illeti meg.

A tanulmányi munkaidő-kedvezmény tartamára a munkavállalót távolléti díja illeti meg.

A munkavállaló e § szerinti tanulmányokon való részvételének idejét munkaidőként kell figyelembe venni és elszámolni, arra a munkavállalót – munkaidő-beosztása részeként – előre vezényelni kell.

5. FEJEZET

A MUNKA DÍJAZÁSÁNAK SZABÁLYAI

A munka díjazásának alapvető szabályai

41.§

1. Valamennyi munkavállaló alapbérét havibérben kell megállapítani. Ettől érvényesen eltérni nem lehet.
2. A munkavállalót 120% bérpótlék illeti meg az alábbi időszakokban teljesített munkaidőre:
 - a) az Mt. 102. § (1) bekezdésében meghatározott munkaszüneti napon 0 órától 24 óráig, továbbá
 - b) húsvétvasárnap 0 órától 24 óráig,
 - c) pünkösdvasárnap 0 órától 24 óráig,
 - d) december 24-én 18 órától 24 óráig,
 - e) december 31-én 18 órától 24 óráig.

ALAPBÉREN KÍVÜLI BÉRFORMÁK

BÉRPÓTLÉKOK

A műszakpótlék

42.§

1. A többműszakos munkarendben foglalkoztatott munkavállalók műszakpótlékának mértéke:
 - a) a délutáni műszakban végzett munka után járó törzsbér 20 %-a;
 - b) az éjszakai műszakban végzett munka után járó törzsbér 40 %-a.
2. A ténylegesen teljesített munkaidőre járó törzsbér 30 %-ának megfelelő összegű műszakpótlék illeti meg a megszakítás nélküli (fordulós) munkarendben foglalkoztatott munkavállalókat.
3. A havi törzsbér 10 %-ának megfelelő összegű műszakpótlék illeti meg a nyújtott műszakos munkarendben foglalkoztatott munkavállalókat, ha az átlagos napi munkaidő eléri a 11 órát. Az előzőek szerinti díjazás helyett a 22-06 óra közötti időszakra eső munkaidőre a munkavállalót az éjszakai pótlék (43. §) pótlék illeti meg feltéve, hogy annak időtartama szolgálatonként a 2 óra időtartamot eléri.
4. E paragrafus alkalmazásánál a törzsbér körébe tartozik az alapbér, a rendkívüli munkavégzés pótlék nélküli díja.
5. Műszakpótlék csak a ténylegesen teljesített munkaidőre, illetve a KSz valamely

rendelkezése által ilyennek elismert időtartamra számolható el.

Éjszakai pótlék

43.§

1. Azokat a munkavállalókat, akik műszakpótléokra nem jogosultak, és éjszakai munkát végeznek (22–06 óra között), az éjszakai munkavégzés tartamára az alapbérük 40%-ának megfelelő összegű éjszakai pótlék illeti meg.
2. Amennyiben az általános munkarendű munkavállaló a munkaviszonyra vonatkozó szabályok maradéktalan betartásával átmenetileg éjszakai munkavégzésben vesz részt, a tárgy hónapban teljesített 6. éjszakai szolgálatától kezdődően az 1. pontban meghatározott éjszakai pótlék 60%-ra emelkedik.

Nyelvtudási pótlék

44.§

1. A munkavállaló alapbérét – amennyiben az általa betöltött munkakörben nem alkalmazási feltétel a nyelvtudás – igazolt nyelvtudására tekintettel az alábbiak szerint kell megállapítani.

Az alapbér megállapításánál figyelembe vehető idegen nyelvek az alábbiak:

- angol,
- francia,
- német,
- orosz

A fenti feltételek teljesülése esetén az alapbér megállapításánál a *középfokú*, „C” típusú nyelvvizsga esetén 7%-os, míg *felsőfokú* „C” típusú nyelvvizsga esetén 10%-os mértéket kell figyelembe venni.

Igazoltnak minősül a nyelvtudás, ha a felsorolt nyelvek valamelyikének ismeretét államilag elismert nyelvvizsga-bizonyítvány kibocsátására akkreditált vizsgaközpont által kiállított közép, vagy felsőfokú „C” típusú nyelvvizsga-bizonyítvánnyal (illetve jogszabály által ezzel egyenértékűnek elismert nyelvtudást igazoló okirattal) igazolja.

2. Az 1. pont alkalmazása során azon munkakörök esetében, melyek betöltésének feltétele az állami felsőfokú iskolai végzettség, akkor is alkalmazási feltételnek kell tekinteni a nyelvtudást, ha a végzettség megszerzéséhez – az akkor hatályos jogszabályi rendelkezések alapján – nem volt kötelező feltétel az igazolt nyelvtudás.

Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás (Átírányítás, kiküldetés, kirendelés) közös szabályai

45.§

1. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás (Mt. 53. §) egyes jogcímeinek meghatározásakor a felek változatlanul az 1992. évi XXII. törvény 2012. december 31. napján hatályos 83/A. §, 105. §, 106. § és 150. § (1) bekezdését tekintik irányadónak és

alkalmazandónak, a következő §-okban foglaltak szerint.

2. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra irányuló intézkedések időtartamát össze kell számítani. Ezek együttes időtartama naptári évente az 1056 órát nem haladhatja meg. A 46. § 2. pontban foglalt megállapodás létrejötté esetén az 1056 órás keret az átirányítás további legfeljebb 352 órával megnövekszik.
3. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást minden esetben írásban és lehetőség szerint előzetesen kell elrendelni, egyidejűleg meghatározva annak várható időtartamát, az elvégzendő feladatot és megjelölve az azért járó díjazást, illetve annak jogalapját is. Amennyiben az írásbeli elrendelésre előzetesen nincs mód, akkor az elrendelés írásba foglalásának a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás kezdetétől számított kettő munkanapon belül meg kell történnie.

Átirányítás **46.§**

1. Az átirányítás (1992. évi XXII. törvény 83/A. §) alapján történő munkavégzés időtartama naptári évenként legfeljebb 528 óra lehet.
2. Az átirányítás 1. pontban meghatározott időtartama a Munkavállaló és a Munkáltató megállapodása alapján legfeljebb további 352 órával meghaladható.
3. Az átirányítás időtartamára a munkavállalót a ténylegesen végzett munka alapján illeti meg díjazás, de az nem lehet kevesebb az időarányos távolléti díjánál. Amennyiben a munkavállaló saját munkaköréhez képest magasabb MMK besorolású munkakörbe történik az átirányítása az előzőekben meghatározott díjazáson felül 528 óráig az alapbére további 10 %-ának, 529 és 704 óra között az alapbére további 20 %-ának, míg 705 és 880 óra között az alapbére további 30 %-ának megfelelő külön díjazás illeti meg,
4. Abban az esetben, ha az átirányítás helyettesítésként kerül elrendelésre, akkor egyebekben a 47. § szabályait kell alkalmazni.

A helyettesítés **47.§**

1. Helyettesítésnek minősül az átirányítás (KSZ 46. §) abban az esetben, ha a munkavállaló a munkaköri feladatai ellátása mellett oly módon végez más munkakörbe tartozó feladatokat, hogy a két munkakörbe tartozó munkavégzés időtartama nem különíthető el.
2. A helyettesítést végző munkavállalót megillető helyettesítési díjat a többletfeladat mennyiségének és jellegének figyelembevételével oly módon kell megállapítani, hogy annak mértéke legalább a helyettesített munkavállaló alapbérének 20 %-a legyen, de amennyiben a helyettesítést több munkavállaló egyidejűleg végzi, a helyettesítési díjak összege ez esetben sem haladhatja meg a helyettesített munkavállaló alapbérének 40 %-át.
3. Abban az esetben, ha a helyettesített munkavállaló alapbére nem állapítható meg, akkor a

helyettesítési díj számítási alapja az adott szervezeti egységben hasonló munkakört betöltő munkavállalók alpbérének mediánja.

A kiküldetés 48.§

1. A kiküldetés mértéke nem haladhatja meg naptári évente a 352 órát.
2. A kiküldetésben lévő munkavállalónak az élelmezéssel kapcsolatos többletköltségeinek fedezetére az erre vonatkozó külön jogszabályban meghatározott napidíjat kell elszámolni. A napidíjat a munkaidő-beosztás szerinti munkanapok (szolgálatok) szerint kell elszámolni, ha annak időtartama a 6 órát eléri.

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

3. Ha a munkavállaló kiküldetéshez kapcsolódó utazási ideje (amelyet az 1992. évi XXII. törvény 105. § (7) bekezdése szerint kell számítani) munkaidő-beosztása szerinti munkaidőn kívül esik, ezen időtartamra a munkavállalót alpbérének 80 %-a illeti meg. Az utazási időt naptári naponként külön kell megállapítani.

Vállalati gépjárművek rendszeres vezetésének pótléka

49.§

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

Ennek feltételei a következők:

- a) a munkakör vagy feladat ellátása, ezáltal gazdaságosabb, és
 - b) a munkavállalónak az adott járműkategóriára érvényes vezetői engedélye van.
2. A munkavállalót az igazoltan teljesített km után – függetlenül a vezetett gépjármű típusától – 7 Ft/km vezetési pótlék illeti meg.
 3. E paragrafus rendelkezéseit kell alkalmazni abban az esetben is, ha a munkavállaló által vezetett gépjárművet a Munkáltató bérlé.

A munkába járással kapcsolatos utazási költségek megtérítése

50.§

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 a 39/2010. (II. 26.) Korm. rendelet 4. §-ában meghatározott esetekben.

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

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

Munkabér előleg

51.§

Munkabér előleg a legalább 6 hónapi, főállású munkaviszonnyal rendelkező munkavállaló kérésére adható.

A munkáltatótól tanulmányi ösztöndíjban részesült, első munkaviszonyt létesített munkavállaló munkába lépése után – kérelmére – munkabér előlegben részesíthető.

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

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

A munkabér előleg odaítéléséről a Munkáltató és az üzemi tanács (üzemi megbízott) együtt dönt.

A munkabér kifizetésével kapcsolatos rendelkezések

52.§

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. 159. § (4) bekezdésében foglaltakra is – kizárólag a munkabérelőleg fizetése és a munkaviszony megszűnése esetén lehet teljesíteni.

A távolléti díj számítása

53.§

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

- a) Amennyiben a munkavállaló rendelkezik a távollét időtartamára vonatkozó munkaidő-beosztással, a munkavállalót egy órára járó távolléti díjként megilleti az egy órára járó alapbére [KSz 21. § 3. pont] és – ha a munkavégzés alóli mentesülés idejére az irányadó munkaidő-beosztása alapján műszakpótlékra [KSz 42. §], illetve éjszakai pótlékra [KSz 43. §] lett volna jogosult – megilletik az egy órára számított előzőekben felsorolt bérpótlékai is.
- b) Amennyiben a munkavállaló nem rendelkezik a távollét tartamára érvényes munkaidő-beosztással a munkavállalót egy órára megillető távolléti díjat az egy órára járó alapbér [KSz 21. § 3. pont] és az Mt. 151. § (1)-(5) bekezdései szerint meghatározott, egy órára járó bérpótlékok összegeként kell meghatározni.
A jelen alpont alkalmazása során a munkavállaló akkor nem rendelkezik a távollét tartamára érvényes munkaidő-beosztással, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján már nincs munkavégzési kötelezettsége.

Az átlagkereset számítása

53/A. §

Ha munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezése vagy a felek megállapodása alapján a munkavállalót munkavégzés hiányában átlagkereset illeti meg, akkor azt az alábbiak szerint kell megállapítani.

1. Ha a munkavállalónak átlagkeresetet kell fizetni, részére az átlagszámítás alapjául szolgáló időszakra (a továbbiakban: irányadó időszak) kifizetett munkabér időarányosan számított átlaga jár.
2. Az 1. pont szerinti átlagszámításnál a munkabér esedékességétől eltérő időben kifizetett munkabért az esedékes bérfizetési napon teljesített kifizetésnek kell tekinteni.
3. Az átlagkereset számításánál időbér esetén a személyi alpbért az átlagkereset esedékessége időpontjában érvényes összegben kell figyelembe venni.
4. Az átlagkereset-számítás alapjául az utolsó négy naptári negyedévre kifizetett munkabérek szolgálnak.
5. Ha a munkavállaló munkaviszonya a négy naptári negyedévnél rövidebb, az átlagkeresete számításakor a nála számításba vehető naptári negyedév(ek), negyedév hiányában az utolsó naptári hónap(ok)ra kifizetett munkabért kell figyelembe venni.
6. Az irányadó időszakban kifizetett, de az irányadó időszakot meghaladó, meghatározott időtartamra járó munkabérnek, továbbá az irányadó időszakon kívüli időben kifizetett, de az irányadó időszak alatti munkavégzés alapján járó munkabérnek csak az átlagszámítás alapjául figyelembe vehető időszakra eső - a 8. pont szerinti osztószám figyelembevételével számított - (időarányos) részét kell az átlagszámításnál a kifizetett munkabér összegébe beszámítani.
7. Ha a munkavállalónak a munkáltatónál fennálló munkaviszonya egy naptári hónapnál rövidebb, átlagkereseteként a távolléti díjával azonos összeg tekintendő.
8. Az egy órára, illetve az egy munkanapra járó átlagkeresetet úgy kell kiszámítani, hogy a munkavállaló irányadó időszak munkabérének együttes összegét osztani kell az adott időszak munkában töltött, valamint a munkabérrel fizetett, de munkában nem töltött órák, illetve munkanapok számával (együtt: osztószám).
9. Az a naptári negyedév - az 5. pont szerinti naptári negyedév(ek) hiányában az a naptári hónap -, amelyben a munkavállalónak kifizetett munkabéréhez osztószám nem tartozik, az irányadó időszak meghatározásánál nem vehető figyelembe.
10. Ha munkaviszonyra vonatkozó szabály fizetési kötelezettség megállapításánál havi átlagkereset alkalmazását írja elő, akkor egy havi átlagkereseten a munkavállaló egy napi átlagkeresetének a huszonkétszerese értendő. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a havi átlagkereset kiszámításánál a 8. pontban foglaltak szerint meghatározott egy órára járó átlagkereset összege szorzandó 174-gyel, részmunkaidő, rövidebb teljes

munkaidő, illetve készenléti jellegű munkakörben a napi nyolc vagy heti negyven órát meghaladó mértékű esetén, ennek időarányos részével. Órabér esetén az egy napi átlagkereset az egy órára megállapított átlagkereset és a munkaidő mértékének a szorzata.

6. FEJEZET

A BÉREN KÍVÜLI JAVADALMAZÁSI RENDSZER

I. ALANYI JOGON JÁRÓ JUTTATÁSOK

A munkavállaló nem munkabalesetből eredő

halála esetén járó juttatás

54.§

A munkavállaló nem munkabaleseti eredetű halála esetén az örökös (kedvezményezett) a **2019. évben 750.000 Ft** összegű juttatás illeti meg, melyet a Munkáltató biztosítási szerződés útján is jogosult nyújtani.

Ruhaellátás

55.§

A munkavállaló ruhával történő ellátásának szabályait a Kollektív Szerződés *4. sz. melléklet (Ruházati Szabályzata)* tartalmazza.

II. RENDKÍVÜLI ÉLETHELYZETEKHEZ KAPCSOLÓDÓ JUTTATÁSOK

Rendkívüli élethelyzethez kapcsolódó juttatások

56.§

1. A munkáltató a rendkívüli élethelyzethez kapcsolódó juttatásokra *évente 3.300 Ft/munkavállaló* keretösszeget biztosít.
2. Rendkívüli élethelyzetbe kerülő vagy szociális helyzetük miatt rászoruló munkavállalók részére különös méltánylást érdemlő esetekben szociális segély adható.
3. Az a munkavállaló, aki egyeneságbeli rokonát vagy házastársát temetteti el, **60.000 Ft-**ot meg nem haladó mértékű segélyben részesíthető.
A temetési segély Halotti anyakönyvi kivonat és a kérelmező nevére kiállított temetési számla másolatok, valamint a rokonsági fok igazolására alkalmas okirat másolatának egyidejű csatolásával fizethető ki.
4. A szociális, illetőleg a temetési segélyek személyre szóló odaítéléséről a Munkáltató és az üzemi tanács (*üzemi megbízott*) együtt dönt.

III. BÉREN KÍVÜLI JAVADALMAZÁSOK

Alanyi jogon járó béren kívüli javadalmazás

57. §

1. Amennyiben a munkavállaló nem tartozik a jelen §-ban meghatározott valamely kizáró vagy csökkentő feltétel hatálya alá, **2019.** évben **92.900 Ft** értékben jogosult SZÉP Kártya vendéglátás alszámla juttatásra. A jogosultság feltétele, hogy az OTP SZÉP Kártya juttatás igényléséhez szükséges nyilatkozatot legkésőbb **2019.** december 08. napjáig leadja a MÁV Szolgáltató Központ Humánszolgáltatás szervezet ügyfélszolgálatán.
2. Amennyiben a munkavállaló munkaviszonya év közben létesül, vagy szűnik meg, a munkavállaló a jogosultság időtartamára eső naptári napok arányában, részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló esetében pedig a munkaidő arányában jogosult az 1. pont szerinti juttatásra.
3. Az alszámlára utalás évente négy alkalommal, a jogalapot biztosító naptári negyedév leteltét követő hónap utolsó napjáig, a IV. negyedévre vonatkozóan legkésőbb december 15. napjáig történik.
4. Az 1. pontban foglaltaktól eltérően a teljes naptári évben a gyermeke otthoni ápolása, illetve gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot igénybevevő munkavállalót 20.000 Ft értékben illeti meg a SZÉP Kártya vendéglátás juttatás, melynek utalására november hónapban kerül sor. Ebben az esetben azonban a munkavállaló nem jogosult az 58. § szerinti választható béren kívüli javadalmazás keretösszegére.
5. Amennyiben a munkavállaló a gyermeke otthoni ápolása, illetve gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot nem a teljes naptári évben veszi igénybe, akkor a 4. pont szerinti javadalmazásra csak naptári napokra időarányosan jogosult. Ebben az esetben azonban a naptári év többi - a gyermeke otthoni ápolása, illetve gondozása céljából fizetés nélküli szabadsággal nem érintett - részére az 58.§-ban foglaltak szerint a munkavállaló jogosult választható béren kívüli javadalmazás időarányosan számított keretösszegére.
6. Amennyiben a munkavállaló a 4-5. pontban nem említett fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe, akkor a fizetés nélküli szabadság első napjától nem jogosult az 1. pont szerinti juttatásra.
7. A munkavállaló a próbaidő időtartamára is jogosult az 1. pont szerinti juttatásra.
8. A MÁV-ÉVEK programban részt vevő munkavállalót a program első 90 napja alatt illeti meg az 1. pont szerinti juttatás. Amennyiben a munkavállaló a MÁV-ÉVEK program előtt a MÁV-ESÉLY programban vett részt, a juttatást a MÁV-ESÉLY programban ténylegesen eltöltött hónapokra kifizetett juttatással csökkenteni kell.

Választható béren kívüli javadalmazások (VBKJ)

58. §

1. A felhasználható keret összege a **2019.** évben bruttó **271.400 Ft/fő**.
2. A VBKJ rendszer elemei és kifizetési gyakorisága:

	Rendszer elemei	Kifizetési gyakoriság
1.	Lakáscélú támogatás	Igény szerinti támogatás
2.	Óvodai, bölcsődei szolgáltatás, ellátás költségtérítése	Igény szerint, számla alapján
3.	Sportrendezvényre szóló belépő, bérlet	Igény szerint, számla alapján
4.	Kulturális szolgáltatásra szolgáló belépő, bérlet	Igény szerint, számla alapján
5.	Mobilitási célú lakhatási támogatás	Igény szerint számla/bizonylat alapján
6.	Diákhitel törlesztés-támogatás	Igény szerint havi rendszerességgel
7.	Készpénz juttatás	Havonta
8.	Széchenyi Pihenő kártya – szabadidő alszámla	Negyedévente
9.	Széchenyi Pihenő kártya – szálláshely alszámla	Évente egyszer (V. vagy IX. hónapban)
10.	Széchenyi Pihenő kártya – vendéglátás alszámla	Negyedévente
11.	Önkéntes egészségpénztári tagdíj hozzájárulás	Havonta
12.	Önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztári tagdíj hozzájárulás	Havonta
13.	Közlekedési hozzájárulás (kizárólag helyi utazásra szolgáló bérlet)	Igény szerint, számla alapján

3. A választható béren kívüli javadalmazások rendszerének részletes szabályait a munkáltató évente, a szakszervezetek egyetértésével kiadott utasításban szabályozza.
4. A 30 napot meghaladó, megszakítás nélküli fizetés nélküli szabadságot igénybevevőknek az év végi elszámoláskor vissza kell fizetniük a keretösszegnek időarányosan a fizetés nélküli szabadság időtartamára eső felhasznált hányadát.
Ha a fizetés nélküli szabadság időtartama nem haladja meg a 30 napot, akkor ez a munkavállaló keretösszegét nem csökkenti.
5. A 90 napot meghaladó, megszakítás nélkül keresőképtelen állományban lévő munkavállalók esetében, az év végi elszámoláskor a keretösszeg 91. naptól kezdődő betegállományban töltött időtartamára eső felhasznált hányadát vissza kell fizetniük. Ez a rendelkezés nem vonatkozik azon munkavállalókra, akik üzemi baleset miatt kerültek keresőképtelen állományba.
6. Amennyiben kettő vagy több keresőképtelen állomány időtartama között egyszer sincs a munkavállaló által keresőképes állományban eltöltött legalább 30 nap, akkor a keresőképtelen

állományok időtartamát össze kell számítani és amennyiben a kettő vagy több keresőképtelen állomány összeszámított időtartama a 91 napot eléri, a VBKJ-ra való jogosultság számításánál ezek összeszámított időtartamából a 90 nap feletti részt figyelmen kívül kell hagyni.

Az e pontban foglaltak alkalmazásától a munkáltatói jogkörgyakorló – méltányolható ok fennállása esetén – jogosult eltérni.

7. A MÁV-ÉVEK programban résztvevő munkavállalót a program első 90 napja alatt illeti meg a VBKJ juttatás. Amennyiben a munkavállaló a MÁV-ÉVEK program előtt a MÁV-ESÉLY programban vett részt, a juttatást a MÁV-ESÉLY programban ténylegesen eltöltött hónapokra kifizetett juttatással csökkenteni kell.

IV. AZ ÜZEMSZERŰ MŰKÖDÉST ELŐSEGÍTŐ JUTTATÁSOK

Munkásszállás 59.§

Munkásszálláson a Munkáltató a gazdasági-, és humánpolitikai érdekek figyelembevételével helyezhetők el a munkavállalók.

1. Munkásszálláson nem helyezhető el, aki:
 - nem rendelkezik állandó bejelentett lakóhellyel, kivételt képeznek az állami gondozásból munkásszállásra költözők,
 - a munkahellyel azonos közigazgatási helységben beköltözhető lakástulajdonnal, vagy lakásbérlettel rendelkezik.
2. A munkásszállást el kell hagyni annak a munkavállalónak:
 - aki az 1. pont szerint nem lenne elhelyezhető munkásszálláson,
 - akinek a munkaviszonya megszűnt,
 - aki a szállás rendjét, a társadalmi együttélés szabályait bizonyíthatóan súlyosan, vagy rendszeresen, szándékosan megsérti és emiatt a szállást fenntartó szervezet vezetője tőle a szállásjuttatást megvonta.
3. Az állandó munkásszállásokat – műszaki és szolgáltatási színvonaluk alapján – az üzemeltetőnek kategóriába kell sorolni.
4. Az állandó munkásszálláson elhelyezetteknek térítési díjat (Ft/fő/hó) kell fizetni, amelynek mértéke a kategória besorolástól függően az alábbiak szerint kerül meghatározásra:

Munkásszálló kategóriája	Térítési díj (Ft/fő/hó)
Garzonház (Bp. Soroksári út)	17.500
I. kategória	8.000
II. kategória	5.000
III. kategória	4.000
kategórián kívüli	1.500

5. Öt napnál hosszabb ideig tartó igazolt távollét (szabadság, betegség) esetén a távolléltott összes napok arányában a havi térítési díj csökkenthető.
6. Elhelyezésre nem jogosult szálláshelyet elfoglaló személy térítési díjként az e férőhelyre eső teljes költséget (üzemeltetési és fenntartási) tartozik megfizetni.

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

A munkaviszonyból származó kötelezettség megszegése esetén
alkalmazható hátrányos jogkövetkezmények

60.§

1. A munkaviszonyából származó kötelezettségét vétkesen megszegő munkavállalóval szemben – a kötelezettségszegés súlyával arányosan és a fokozatosság elvére figyelemmel – alkalmazható hátrányos jogkövetkezmények a következők:
 - a) szolgálati megrovás,
 - b) a munkabért érintő vagyoni hátrány,
 - c) más munkakörbe történő ideiglenes áthelyezés,
 - d) más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés,
 - e) más munkakörbe és más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés.
2. Az 1. pont alapján alkalmazott hátrányos jogkövetkezményeket – függetlenül azok tényleges végrehajtási időszakától – a jogerőre emelkedéstől számítva az általános munkajogi elévülési időn belül – az Mt. 286. § (1) bekezdése alapján 3 évig – lehet és kell nyilvántartani.
3. A szolgálati megrovás [1. a) pont] alkalmazásával a munkaviszonyból származó kötelezettségét vétkesen megszegő munkavállalóval szemben a munkáltató kifejezi a rosszallását, és egyúttal az érintett munkavállalót felhívja, hogy a jövőben tartózkodjék munkaviszonyából származó kötelezettségének vétkes megszegésétől.
4. A munkabért érintő vagyoni hátrány [1. b) pont] alkalmazása esetén, annak mértékét konkrét forint összegben kell meghatározni az alábbiak szerint.
A munkabért érintő vagyoni hátrány alkalmazási időszaka legalább egy, legfeljebb öt hónapig terjedhet azzal, hogy az egy hónapra megállapított konkrét forint összeg nem haladhatja meg a munkavállaló jogkövetkezmény megállapításakor irányadó alaplérének 20%-át.
5. A más munkakörbe történő ideiglenes áthelyezés [1. c) pont] csak olyan munkakörbe történhet meg, amelyre a munkakör tényleges betöltését megelőzően a munkavállaló minden előírt szempontból (egészségügyi, szakmai alkalmassági stb.) alkalmasnak minősül.

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

A más munkakörbe történő ideiglenes áthelyezés alkalmazása esetén a végrehajtás időtartamára a munkavállaló alaplérének a betöltendő munkakörre érvényes alaplérének alkalmazásával kell meghatározni, azonban a munkavállalót a munkabére tekintetében érő vagyoni hátrány mértéke a végrehajtás során összességében nem haladhatja meg a

jogkövetkezmény megállapításakor irányadó egyhavi alpbérének összegét.

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

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

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

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

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

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

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

10. A hátrányos jogkövetkezményt indokolt írásbeli határozattal kell megállapítani. A határozatnak tartalmaznia kell a jogorvoslat módjáról és határidejéről [Mt. 287. § (1) bekezdés c) pontja] szóló tájékoztatást, valamint azt, hogy határozattal szemben benyújtott keresetnek a hátrányos jogkövetkezmény végrehajtásra nézve halasztó hatálya van.

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

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

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

A munkavállaló kártérítési felelőssége

61.§

1. A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. A munkavállaló – figyelemmel azonban a jelen §-ban szabályozott eltérésekre is – legfeljebb háromhavi távolléti díjának megfelelő mértékig marasztalható.
2. Legfeljebb hat havi távolléti díjának megfelelő mértékig marasztalható:
 - a) aki munkáltatói jogkör gyakorolása által,
 - b) a 6. számú mellékletben felsorolt munkakört betöltő munkavállaló, a munkakör betöltésével összefüggésben,
 - c) egy éven belül ugyanolyan vétkes kötelezettségzegéssel,
 - d) jogerősen megállapított szabálysértés elkövetésével,
 - e) jogerősen megállapított gondatlan bűncselekménnyelokozta a kárt.
3. Amennyiben a munkavállaló szándékos vagy súlyosan gondatlan kötelezettségzegő magatartásával okozza a kárt, a teljes kár megtérítésére is kötelezhető. [Mt. 179. § (3) bekezdése]
4. A munkáltató a munkavállalóval szembeni kárigényét fizetési felszólítással érvényesítheti, ha a követelés a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) háromszoros összegét nem haladja meg. Amennyiben a kártérítés mértéke ezt az összeget meghaladja – a felek közötti egyezség hiányában – a munkáltató az igényét bíróság előtt érvényesítheti az általános elévülési időn [Mt. 286. § (1) bekezdése] belül.

A leltárhiányért fennálló felelősség

(Mt. 182-188. §)

62.§

1. A leltárhiányért fennálló felelősség szabályait az Mt. 182-188. §-ai, valamint a munkáltató utasításában foglaltak szabályozzák.
2. Azon anyagok körét, amelyeknél forgalmazási veszteség számolható el, továbbá annak mértékét és módját a 2. számú melléklet tartalmazza.

8. FEJEZET
A MUNKÁLTATÓ KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉGE

A munkavállaló munkabaleseti eredetű halála vagy munkabalesetéből eredő maradandó egészségkárosodása esetén járó összegek

63.§

1. A munkavállaló munkabaleseti eredetű halála esetén az örökös(öke)t 1.500.000 Ft illeti meg.
2. Amennyiben a munkavállaló munkabalesetből eredően maradandó jellegű, 79%-ot meghaladó mértékű egészségkárosodást szenved 2.200.000 Ft illeti meg.
3. A munkabalesetből eredő maradandó jellegű, részleges egészségkárosodás esetén a 2. pontban meghatározott összegnek az egészségkárosodás mértéke szerinti hányada illeti meg a munkavállalót.

Testrészek, érzékszervek egészségkárosodásának külön is, tételesen meghatározott mértékei:	a 2. pont szerinti összeg hányada:
egy kar vállizülettől 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	45 %

fül hallóképességét a munkavállaló már korábban elvesztette	
a szaglóérzék teljes elvesztése	10 %
az ízlelő érzék teljes elvesztése	5 %

4. Munkabalesetből eredő keresőképtelen betegséggel járó, folyamatos (megszakítás nélküli) keresőképtelen betegség esetén
- legalább húsz munkanap esetén 26.000,- Ft
 - legalább harminc munkanap esetén (további) 40.000,- Ft
 - legalább negyven munkanap esetén (további) 40.000,- Ft

illeti meg a munkavállalót.

5. Az 1-4. pontban foglalt összegeket a Munkáltató biztosítási szerződés útján is jogosult nyújtani.
6. A munkabaleset meghatározására a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 87. § 3. pontjában foglaltak az irányadók.
7. Nem jogosult a munkavállaló az ezen § szerinti összegekre, ha a munkabaleset 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.

Nem jogosult továbbá a munkavállaló ezen § szerinti összegekre akkor sem, ha a Munkáltató az Mt. alapján mentesül a kártérítési felelősség alól.

A Munkáltató anyagi felelősségének feltételei a munkahelyre bevitt tárgyak esetén

64.§

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 arra 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.

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

Vegyes rendelkezések

65.§

- 1.* (Hatályon kívül helyezve 2014. július 2-től)
2. 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.
3. A Munkáltatónál Esélyegyenlőségi Szakértői Testület működik. A Testület hatáskörét, összetételét, eljárásának módját és egyéb szabályait a Felek kollektív megállapodásban rögzítik.
4. A szerződést kötő felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a Kollektív Szerződés mellékleteit rendszeresen felülvizsgálják.

Hatályba léptető rendelkezések

66.§

1. Munkáltató a Kollektív Szerződés felmondására 2013. március 31. napjától kezdődő felmondási idővel tett egyoldalú nyilatkozatát a jelen módosítás aláírásával visszavonja. A kollektív szerződést megkötő felek a közölt felmondás visszavonásához történő kifejezett hozzájárulásukat a jelen módosítás aláírásával megadják.
2. A Kollektív Szerződés jelen egységes szerkezetbe foglalt módosítása – a 3., 6. és 7. pontban foglalt kivételekkel – 2013. június 1. napjával lép hatályba. Felek az egységes szerkezetbe foglalt módosítást e naptól kihirdetettnek és alkalmazandónak tekintik.
3. A 2. pontban foglaltaktól eltérően a KSz 57. (alanyi jogon járó béren kívüli javadalmazás) és 58. §-a (választható béren kívüli javadalmazások) visszamenőlegesen 2013. január 1. napjával lép hatályba és e naptól alkalmazandó.
4. Figyelemmel a 3. pontban rögzítettekre a felek megállapodnak abban, hogy a munkáltató 2013. május 31. napján hatályos Kollektív Szerződésének III.4.3. pontja (önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztári hozzájárulás) alapján az arra jogosult munkavállalók részére a 2013. év első öt hónapjára vonatkozóan teljesített juttatást a KSz 58. §-ában foglalt szabályok szerint be kell számítani a 3. pont szerint alkalmazandó éves keretösszegbe. Ennek alapján a munkavállalók a 2013. évben az előzőek szerint csökkentett keretösszeget jogosultak választásuk alapján felhasználni.
5. Azon munkavállaló esetében, akik választásuk alapján éves helyi utazásra szolgáló bérlet ellenértékét a Munkáltatótól a 2013. évre a jelen módosítás hatályba lépése előtt már megkapták, ezt a juttatást a KSz 58. §-ában foglalt

szabályok szerint be kell számítani a 3. pont szerint alkalmazandó éves keretösszegbe. Ennek alapján a munkavállalók a 2013. évben az előzőek szerint csökkentett keretösszeget jogosultak választásuk útján felhasználni.

6. Azon munkavállalók, akik részére a Munkáltató a 2013. május 31. napján hatályos Kollektív Szerződésének III.3.2.2. pontja alapján ezen időpontig lakhatási támogatást állapított meg, 2013. december 31. napjáig még jogosultak a hozzájárulást változatlan feltételekkel igénybe venni.
7. Azon munkavállalók, akik a 2013. május 31. napján hatályos Kollektív Szerződés III. 4.7. pontja alapján iskolakezdési támogatásra voltak jogosultak, a 2013. évben ugyanezen feltételekkel jogosultak igénybe venni ezt a támogatást.
8. Azon munkavállalók esetében, akik a Munkáltató 2013. május 31. napján hatályos Kollektív Szerződése III.2.3.4. pontja alapján 2013-ban „rekreációs pótszabadságot” vettek igénybe, az Mt. szerinti éves szabadság-keretüket az igénybe vett időtartamnak megfelelően csökkenteni kell.

Budapest, 2013. május 09. napján

Papp Zoltán s.k.
Vasutasok Szakszervezete

Dávid Ilona s.k.
MÁV Szolgáltató Központ Zrt.
munkáltató

Buzásné Putz Erzsébet s.k.
Mérnökök és Technikusok Szabad
Szakszervezete

A módosításokkal a Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete Szolidaritás egyetért.

Bárány Balázs Péter s.k.

1. számú melléklet a Kollektív Szerződéshez

Az egyes egészségre ártalmas tevékenységet ellátó munkavállalókra vonatkozó külön szabályok

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

- a képernyős munkahelyeken az 50/1999. (XI.3.) EüM rendeletben
- a veszélyes anyagok vonatkozásában a 3/2006. (I.26.) EüM rendeletben
- a rezgésexpoziciónak kitett munkavállalóknál 22/2005. (VI.24.) EüM rendeletben
- a zajexpoziciónak kitett munkavállalóknál a 66/2005. EüM rendeletben és az MSZ 18151/2. szabványban,
- hideg, illetve meleg környezetben végzett munkáknál a 3/2002. (II.8.) SzCsM-EüM rendeletben és az MSZ 21875. szabványban meghatározott határértékeket és korlátozásokat kell figyelembe venni.

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

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

A Munkáltatónak az egészségre ártalmas munkakörülmények között munkát végzőkről és az alkalmazott munkaszervezés rendjéről. Az egészségre ártalmas munkakörülményeket a Munkavédelmi Szabályzat szerint kockázatértékeléssel kell megállapítani.

A hideg munkakörnyezetben a 3/2002. (II.8.) SzCsM-EüM rendelet 7. §-ában és a Munkavédelmi Szabályzatban foglaltakat kell betartani. A rendeletben meghatározott pihenőidők eltöltésére alkalmas helyet (módot) kell meghatározni.

A hideg környezetben végzett munka munkaszervezési intézkedései

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

A meleg környezetben végzett munka munkaszervezési intézkedései

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

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

5. A pihenőidőket óránként kell biztosítani. Amennyiben technológiai okokból ez nem biztosítható, legfeljebb két óra pihenőidő összevonható. Kivételesen indokolt, rendkívüli esetben – mentés, balesetelhárítás – a pihenőidők a következmény és a lehetőségek mérlegelésének figyelembevételével az előbbieken túlmenően is összevonhatóak.
6. Biztosítani kell, hogy a pihenési időt a munkavállalók a tűző naptól védett helyen, árnyékban tudják eltölteni.
7. 11–16 óra közötti időszakra – amennyiben az átlaghőmérséklet a 4. pont szerinti kedvezőtlenebb határértéket meghaladja – túlóra nem rendelhető el, kivéve baleset, elemi csapás, súlyos kár megelőzése, elhárítása esetén.
8. Szabadtéren tárolt, illetve a szabadból a zárt térbe vitt (felmelegedett) vasúti járművek belső terében végzett munkák, illetve zárt tehervagonok kirakása, átrakása esetén is a 4. pont szerinti pihenőidőket kell biztosítani.
9. A melegnek minősülő környezetben végzett munka időtartamára a munkavállalók részére igény szerinti mennyiségben, megfelelő hőmérsékletű ivóvizet kell biztosítani.
10. A pihenőidő kiadásának helyi szabályait tartalmazó rendelkezés egy példányát a kollektív szerződéshez kell csatolni és a Kollektív Szerződés 6. § 1-3. pontját megfelelően alkalmazni kell rá.

2. számú melléklet a Kollektív Szerződéséhez

A forgalmazási és raktározási veszteség normái

I. Ásványolajtermék veszteségnormája

(A 43/1997 (XII.30.) PM Rendelet alapján)

1.

A raktározás veszteségnormája: a nem kiszerelt ásványolajtermék havonta betárolt mennyiségének az 1. számú táblázatban meghatározott %-a.

2.

Az ásványolajtermék raktározásánál figyelembe vehető veszteségnorma alkalmazásakor

a) nyári időszak május 1-jétől szeptember 30-áig,

b) téli időszak október 1-jétől április 30-áig tart.

Ásványolajtermék raktározási veszteségnormája

1. számú táblázat			Me.: százalék (%)/hó							
Ásványolajtermék (Jöt. szerinti)			Föld feletti tartály		Úszótetes tartály		Föld alatti tartály		Hordós tank	
			téli időszak	nyári időszak	téli időszak	nyári időszak	téli időszak	nyári időszak	téli időszak	nyári időszak
			1.	Cseppfolyósított és sűrítettgáz-halmazállapotú szénhidrogén		0,15	0,40	-	-	-
2.	Ólmozott és ólmozatlan benzin, egyéb ellenőrzött ásványolaj, E85		0,10	0,20	0,05	0,10	0,09	0,18	0,06	0,10
	Cikk-tól	Cikk-ig								
Motorbenzin	1107006100	1107060100								
Speciális benzin	1107061100	1107085100								
3.	Gázolaj, petróleum, fűtőolaj, biodízel		0,03	0,08	0,015	0,04	0,03	0,06	0,015	0,05
	Cikk-tól	Cikk-ig								
Gázolaj	1107121100	1107150100								
Petróleum	1107101100	1107120100								
Tüzelőolaj	1107151100	1107170100								
Fűtőolaj	1107171100	1107200100								

A veszteségek elszámolása

A.

1.

A felhasználói engedélyesnek elszámolási időszakonként meg kell állapítani az elszámolási időszak utolsó napján ténylegesen készletben lévő mennyiség (a továbbiakban: tényleges készlet) és a külön jogszabály szerinti nyilvántartásában kimutatott zárókészlet (a továbbiakban: könyv szerinti készlet) különbségét.

2.

Amennyiben a tényleges készlet kisebb a könyv szerinti készletnél, a különbség (a továbbiakban: hiány) a ténylegesen keletkezett veszteséggel - de legfeljebb a veszteségnorma alapján meghatározott mértékig - csökkenthető. Az ezen felül fennmaradó hiány készletfelvételnél használt mérőeszköz (tárolótartály) hitelesítési bizonylatban rögzített mérési bizonytalanságának figyelembevételével tovább csökkenthető.

3.

Amennyiben a tényleges készlet nagyobb a könyv szerinti készletnél, a különbözetet (a továbbiakban: többlet) - csökkentve a készletfelvételnél használt mérőeszköz (tárolótartály) hitelesítési bizonylatában rögzített mérési bizonytalanságának figyelembevételével - az elszámolási időszak zárókészletébe kell beszámítani.

4.

Az elszámolási időszak lezárását megelőzően tartott, váratlan készletellenőrzés során az (1)-(3) bekezdésekben foglalt rendelkezéseket értelemszerűen alkalmazni kell, és az elszámolási időszakra vonatkozó elszámolásnál figyelembe kell venni.

B.

1.

A jövedéki engedélyes vagy a nem jövedéki engedélyes telephelyén vagy üzemanyag-töltő állomásán vagy kiskereskedelmi tároló telepén az üzemanyagkészlet ellenőrzése során megállapított tényleges készlet és a nyilvántartott készlet mennyiségének pozitív különbségéből (a továbbiakban: többlet) elszámolható többletnek a tényleges többlet, legfeljebb azonban a készletfelvétel során használt mérőeszköz (tárolótartály) hitelesítési bizonylatban rögzített mérési bizonytalanság alapján a tényleges készletre számított mennyiség (a továbbiakban: mérési bizonytalanság) és a hitelesített kimérő szerkezeten keresztül a készletfelvételt megelőző 12 hónap – amennyiben a tevékenységét az üzemanyag-kereskedő 12 hónapnál rövidebb ideje végzi, a tevékenység folytatásának időtartama – alatt forgalmazott mennyiség 0,5%-a minősül.

2.

Amennyiben a többlet nagyobb, mint a mérési bizonytalanság, és a hitelesített kimérő szerkezeten keresztül a megelőző készletfelvételtől eltelt időszakban forgalmazott mennyiség 0,5%-ának együttes mennyisége, a különbözetet a vámhatóság által felvett jegyzőkönyvben rögzíteni kell, és a különbözettel a nyilvántartás szerinti készletet növelni kell.

3.

Amennyiben a megállapított tényleges készlet és a nyilvántartás szerinti készlet mennyiségének különbsége negatív (a továbbiakban: hiány), és a hiány nagyobb, mint a mérési bizonytalanságnak, és a hitelesített kimérő szerkezeten keresztül a megelőző készletfelvételtől eltelt időszakban forgalmazott mennyiség 0,5%-ának együttes mennyisége, az ezt meghaladó különbözetet a vámhatóság által felvett jegyzőkönyvben rögzíteni kell, és a különbözettel a nyilvántartás szerinti készletet csökkenteni kell.

II. Egyéb termékek veszteségnormája

A forgalmazási veszteség normái							
Termék főcsoport	tételszám		megnevezés	forgalmazási veszteség %			
	tól	ig		1 hónapra	X. 01. - III. 31.	IV. 01. - IX. 30.	
105	1021-	420	100	barnaszén	0,042		
	1421-	425		feketeszén	0,042		
	1551-	575		feketeszén	0,042		
	1581-	584		feketeszén	0,042		
	1651-	658		feketeszén	0,042		
	1771-	900		brikett	0,083		
	1926-	950		kocsz	0,042		
	1951-	970		faszén	0,042		
106	1971-	999	tűzifa		0,042	0,083	

3. számú melléklet a Kollektív Szerződéséhez

A hátrányos jogkövetkezmények és a munkavállalói kártérítési felelősség érvényesítésének rendje

1. FOGALMAK MEGHATÁROZÁSA

1.1. Hátrányos jogkövetkezmény

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

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

Hátrányos jogkövetkezményként csak olyan, a munkaviszonnyal összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrány állapítható meg, amely a munkavállaló személyhez fűződő jogait és emberi méltóságát nem sérti. Kiszabására az Mt. 56. §-a, illetve a KSz 60. §-a alapján, e melléklet keretei között kerülhet sor.

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

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

1.2. A kártérítés

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

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

A kártérítés érvényesíthető mértékét, az érvényesítés módjait az Mt. 179. §-a valamint az Mt. 285. § (1) – (2) bekezdései, továbbá a KSz 61. §-a állapítja meg.

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

2. A JOGKÖVETKEZMÉNYEK MEGÁLLAPÍTÁSÁBAN RÉSZT VEVŐ SZEMÉLYEK

2.1.1. A munkáltatói jogkör gyakorlója

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

A munkáltatói jogkört az gyakorolja, aki a munkavállaló vonatkozásában az ezt szabályozó Alapítói Határozat szerint erre jogosult, illetve köteles.

2.1.2. A vizsgálóbiztos

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

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

3. ELÉVÜLÉS

A hátrányos jogkövetkezmény megállapítására a vétkes kötelezettségszegésnek a munkáltatói jogkörgyakorló tudomásszerzésétől számított 15 napon belül van lehetőség, ezen időtartamon belül kell a határozatot meghozni, továbbá azt a munkavállaló részére kézbesíteni.

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

4. A HÁTRÁNYOS JOGKÖVETKEZMÉNYEK ALKALMAZÁSÁNAK MENETE

4.1.1. A munkáltatói jogkörgyakorló tudomásszerzésének megállapítása

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

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

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

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

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

Ebben az esetben – figyelemmel a rendelkezésre álló 15 napos határidőre is – a munkáltatói jogkörgyakorló köteles intézkedni a döntésének előkészítésére, a 4.1.3. pontban foglaltak szerint.

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

A tényfeltáró vizsgálat

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

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

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

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

Az írásbeli értesítésnek tartalmaznia kell:

- a meghallgatás tárgyát, helyszínét és időpontját, amelyet a KSz vonatkozó szabályainak [31. § 5. pont] betartásával kell meghatározni,
- azt, hogy milyen minőségben (a kötelezettségszegés elkövetésében lehetséges érintettként vagy egyébként a más munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés tárgyában tanúként, szakértőként) kerül sor a meghallgatásra,
- azt, hogy a meghallgatás során a meghallgatott munkavállaló jogosult képviselőt meghatalmazni [KSz. 31. § 5. pont],
- arra vonatkozó tájékoztatást, hogy a meghallgatott munkavállaló nem köteles magára nézve terhelő nyilatkozatot tenni.

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

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

Amennyiben a tényfeltáró vizsgálatot lezáró jelentés ismeretében a munkáltatói jogkörgyakorló tudomásszerzése az elkövetett kötelezettségszegés vonatkozásában bekövetkezett – figyelemmel a rendelkezésre álló 15 napos határidőre is – a munkáltatói jogkörgyakorló köteles intézkedni a döntésének előkészítésére, a 4.1.3. pontban foglaltak szerint.

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

Az Mt. 55. § (2) bekezdése szerint a Munkáltató – amennyiben ez a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt – jogosult a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napos időtartamra a munkavállalót a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól mentesíteni. A munkavégzés alóli mentesítés időtartamára a munkavállalót az Mt. 146. § (3) bekezdésének b) pontja alapján a távolléti díja illeti meg.

4.1.2.A döntés előkészítése

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

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

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

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

Az értesítésre és a meghallgatásra egyebekben a 4.1.2. pont szerint kerül sor, azonban a rendelkezésre álló 15 napos határidőre figyelemmel, a munkavállaló értesítése szükség esetén más módon is történhet.

A meghallgatásról felvett jegyzőkönyvnek tartalmaznia kell, hogy:

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

4.1.3. A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását kizáró körülmények

Nem lehet hátrányos jogkövetkezményt alkalmazni, ha

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

4.1.4. A hátrányos jogkövetkezmény megállapítása

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

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

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

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

A hátrányos jogkövetkezményt meg kell indokolni. Az indokolásnak tartalmaznia kell a rendelkező rész alapjául szolgáló tényállást, az elfogadott bizonyítékokat, – amennyiben ismert – a

munkavállaló védekezését, az azzal kapcsolatos megállapításokat és a megsértett rendelkezések felsorolását, valamint a figyelembe vett körülményeket, a mérlegelés, a méltányossági jogkör gyakorlásában szerepet játszó szempontokat, tényeket.

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

4.1.5.A hátrányos jogkövetkezményt végrehajtása:

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

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

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

A munkáltatói jogkörgyakorló a megállapított hátrányos jogkövetkezmény végrehajtását próbaidőre felfüggesztheti, illetve annak további végrehajtása alól a munkavállalót mentesítheti a KSz 60. §-ában foglaltak szerint.

A munkáltatói jogkör gyakorlója a határozat kézbesítését követő 30 nap elteltével köteles az érintett munkavállaló nyilatkozatát beszerezni arra nézve, hogy nyújtott-e be keresetet.

Az érintett munkavállaló az általános együttműködési kötelezettségére tekintettel köteles nyilatkozatot tenni.

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

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

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

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

5. A KÁRTÉRÍTÉSRE VONATKOZÓ ELTÉRŐ SZABÁLYOK

5.1. A munkavállaló kártérítési felelőssége

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

A kártérítésre vonatkozó anyagi jogi szabályokat a KSz 61. §-a tartalmazza.

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

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

5.1.1.A munkáltatói kárigény érvényesítése

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

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

5.1.2.A kártérítési igény elévülése

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

A kártérítési igény elévülése a kár bekövetkezésének napjával veszi kezdetét.

5.1.3.A kár értékének meghatározása

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

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

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

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

5.1.4.A kártérítési igény megállapítása, érvényesítése

A kártérítési felelősség megállapítása során meg kell állapítani – a KSz 61. §-nak megfelelően – az elkövetési módot is. Amennyiben ennek minősített esetéről van szó (pl. súlyos gondatlanság), kétséget kizáróan meg kell állapítani ezeket a minősítő tényeket és körülményeket.

Amennyiben a munkáltatói jogkör gyakorlója tényfeltáró vizsgálat lefolytatását látja indokoltnak, erre vonatkozóan a 4.1.2. pontban meghatározottak szerint – ide nem értve az eljárási határidőre vonatkozó szabályokat – kell eljárni.

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

A kártérítési igény érvényesítése során kísérletet kell tenni egyezség megkötésére.

A felek között létrejött egyezséget írásbeli megállapodásba kell foglalni.

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

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

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

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

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

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

5.1.5. A kártérítési igény végrehajtása

A munkáltatói jogkör gyakorlója fizetési felszólítás kézbesítését követő 30 nap elteltével köteles az érintett munkavállalót nyilatkoztatni arra nézve, hogy nyújtott-e be keresetet. Az érintett munkavállaló az általános együttműködési kötelezettségére tekintettel köteles nyilatkozatot tenni. A jogerőre emelkedés időpontját a végrehajtásra szolgáló iraton (fizetési felszólításon, egyezségen) fel kell tüntetni. A jogerős fizetési felszólítás, illetve a kártérítési egyezség végrehajtásáról a munkáltatói jogkör gyakorlója – lehetőség szerint az eljáró vizsgálóbiztos útján – köteles gondoskodni.

A munkáltatói kártérítési igény azon a napon válik végrehajthatóvá, amelyen

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

6. ÜGYVITELI RENDELKEZÉSEK:

6.1.1. A jogkörgyakorló által vezetett nyilvántartásra vonatkozó szabályok

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

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

- a jogorvoslati határozat számát, keltét és rendelkezését,
- a jogerőre emelkedés időpontját,
- a végrehajtásra vonatkozó adatokat,
- a megjegyzéseket.

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

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

A nyilvántartókönyv nem selejtezhető.

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

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

4. számú melléklet² a MÁV Szolgáltató Központ Zrt. Kollektív Szerződéséhez

A MÁV Szolgáltató Központ Zrt. munkaruházati juttatásának általános szabályai

1. Jelen melléklet tartalmazza azokat a munkaköröket és munkaruházati ruhadarabokat az éves keret meghatározásával, amelyeket a munkavállaló az éves keret terhére megigényelhet.
2. A munkáltató a ruházati ellátást éves pontkeret meghatározásával biztosítja, amely tárgyév³ január 1-től december 31-ig terjedő időszakra vonatkozik. Az éves keret a következő évi keret terhére legfeljebb 10 %-kal túlléphető, az éves keret legfeljebb 50 %-a a következő évre átvihető.
E szabályozás alapján munkaruházati juttatásra jogosult VII.-XII. munkaköri csoportjaiba tartozó munkavállalók 2015. január 1-től a teljes éves keretet használhatják fel.
3. A MÁV Szolgáltató Központ Zrt. munkáltatónál a MÁV Zrt.-nél alkalmazott I.-VI. munkaköri csoportba sorolt munkakör (**egyen-, illetőleg formaruha juttatásra jogosító munkakör**) nem kerül alkalmazásra.
A munkaruházati juttatásra jogosult VII.-XII. munkaköri csoportba tartozó munkavállalók ruhafélékre vonatkozó ellátása nem változik, a rendelkezésre álló pontkeret terhére választásuknak megfelelően részesülnek ruhaellátásban. Lábbeli, dzsekis felső, mellesnadrág, hosszú pamut alsónadrág és téli védőnadrág tekintetében ellátásuk a KSZ. 4. számú mellékletéből a Munkavédelmi Szabályzatba⁴ került át.
4. A munkaruha ellátásban részesülő munkavállaló (VII.-XII. munkaköri csoport) a munkakörére kötelezően előírt ruhadarabokon túl a fel nem használt pontjaiból az alábbi kiegészítőt igényelheti (maximum 1db/év):

Kódszám	Megnevezés	Pontérték
99442	Hátizsák	63

5. A munkavállaló éves kerete terhére választott igénye abban a negyedévben kerül kiszolgálásra, amikor a munkavállaló ezen mellékletben felsorolt munkakörök valamelyikébe besorolásra kerül, az alábbiak szerint:
- munkaruházat (VII.-XII. munkaköri csoport)
6. A munkaruha ellátásra jogosultak részére a munkáltató a Munkavédelmi Szabályzat előírásainak megfelelően biztosít egyéni védőeszközt.
7. A ruházati ellátásra jogosító munkakörbe kerülése esetén a munkavállalót az előző munkaköréhez tartozó alapellátástól eltérő **ruházati alapellátás** teljes körűen illeti meg (jelen melléklet táblázatai szerint). Az első ellátás alkalmával az évszaknak megfelelő ellátást kell biztosítani, mely évszakováltáskor (április 30., szeptember 30.) kiegészül az alapellátás további elemeivel.
Az alapellátást követő évben a munkavállaló felhasználható pontkerete attól függően változik, hogy a ruházati ellátásra való jogosultsága melyik negyedévben kezdődött.

Ennek megfelelően, ha ez a jogosultsága az:

- a) I. negyedévben történt, úgy a munkavállalót megilleti az éves pontkeret 100 %-a,

² A módosított melléklet rendelkezéseit 2017. február 14. napjától kell alkalmazni.

³ A munkaruha kiszolgálási éve, az az év, amire a munkavállaló munkaruha igénye vonatkozik

⁴ Munkavédelmi Szabályzat 10. számú melléklete

- b) II. negyedévben történt, úgy a munkavállalót megilleti az éves pontkeret 75 %-a,
- c) III. negyedévben történt, úgy a munkavállalót megilleti az éves pontkeret 50 %-a,
- d) IV. negyedévben történt, úgy a munkavállalót megilleti az éves pontkeret 25 %-a.

Az alacsonyabb éves pontkeretre való tekintettel a , VII., VIII. számú munkaköri csoport esetén az alapellátás évét követő évre járó részpontszám teljes egészében átvihető a következő évre.

8. A munkavállaló jogosult eldönteni, hogy az adott évben részére járó keretet milyen, a munkakörére meghatározott ruhadarabok igénylésére fordítja, azonban felelős azért, hogy a munkaköréhez rendelt, alapellátásként meghatározott ruhadarabokkal rendelkezzen, azt a munkahelyen munkavégzés során használja, továbbá a munkavégzése során megjelenése mindig munkakörének megfelelő és kulturált legyen. Egy típusú ruhadarabból évente legfeljebb az alapellátás szerinti járandóság duplája igényelhető, az alapellátást nem képező ruhadarabokból a munkavállaló évente legfeljebb 2 darabot igényelhet.
9. Két vagy több munkakör ellátása esetén a munkavállaló részére a nagyobb mértékű keretet kell biztosítani, ha az abban a munkakörben ellátott munkaideje több, mint $\frac{1}{4}$ -e a teljes havi munkaidejének.
10. A munkavállaló éves kerete terhére a tárgyévre vonatkozó megrendelését a tárgyévet megelőzően az igénylési év⁵ április 30-ig köteles a szervezeti egységénél leadni. Ennek elmaradása esetén a munkáltatói jogkörgyakorló köteles eljárni a munkavállaló felé az igények leadása érdekében. Ez esetben a munkáltatói jogkörgyakorló a KSZ 3. sz. mellékletében foglaltak alapján eljárást kezdeményezhet a munkavállalóval szemben.
11. A MÁV Szolgáltató Központ Zrt. igénylés évének január 1. napján állományban levő – munkaruhára jogosult – munkavállalója tárgyévi megrendelését legkésőbb az igénylés évének április 30. napjáig köteles leadni.
12. A munkavállaló – a 7. pontban foglalt kivételek figyelembevételével - köteles felhasználni az éves pontkeretének minimum 50%-át, a következő évre az éves keret maximum 50 %-a átvihető. Az éves keret a következő évi terhére maximum 10%-kal túlléphető.
13. Azon munkavállalóknak, akiknek méretábrázatba be nem sorolható, különleges méretű ruha szükséges, méretvételi lapot kell kitölteniük.
14. A megrendelésen az igényelt ruhadarabok megnevezése és kódszáma mellett a szükséges méretet is meg kell adni. A munkavállaló csak saját méretének és nemének megfelelő ruhadarab(ok) rendelésére jogosult.
15. A munkavállaló - az igényjogosultság negyedévét megelőzően legalább 90 nappal - a méretre vonatkozó módosítással élhet, illetve új munkakörbe kerülése esetén kiegészítheti megrendelését abban az esetben, ha új munkakörében a meglévő ruhadarabjai nem megfelelőek, illetve ha az új munkakörében más típusú ruha is választható.
16. A munkavállaló köteles a jelen mellékletben előírt, általa megigényelt ruházatot átvenni és a részére szabályszerűen átadott, átvett ruházatban munkát végezni. Abban az esetben, ha a munkavállaló neki felróható okból a kiértékelést követően nem veszi át a ruházatot, illetve nem viseli azt, valamint a ruházat cseréje méretkifogás esetén a munkavállalónak felróható okból szükséges, így munkakörének ellátása veszélybe kerül, a munkáltatói jogkörgyakorlója

⁵ Igénylés éve: a munkaruha igénylés időszaka, a tárgyévet megelőző év

a Kollektív Szerződés. 3. számú mellékletében foglaltak alapján eljárást kezdeményezhet. Kizárja a munkavállaló e pont szerinti munkajogi felelősségét az, ha a munkavállaló esedékes ruházatának kiszolgáltatásában munkáltatói oldalon jelentkező ok miatt késedelem van.

17. Amennyiben a munkavállaló az általa megigényelt méretű és minőségileg hibátlan ruhadarabokat önhibájából adódóan a megadott határidőig nem veszi át, akkor ennek tényéről két tanú jelenlétében jegyzőkönyvet kell felvenni a későbbi jogtalan követelések megelőzése érdekében. Ebben az esetben a munkáltatói jogkör gyakorlója a munkavállalóval szemben a KSZ 3. számú mellékletében meghatározottak szerint járhat el.
18. Az átvétel helyén a munkáltató helyiséget biztosít a ruházatot tartalmazó csomagok átadásához, átvételéhez.
19. Abban az esetben, ha a munkavállalónak fel nem róható okból a ruházat átvétele, pótlása, cseréje, garanciális ügyeinek intézése, vagy bármilyen a ruházati ellátással összefüggő ok a munkavállaló személyes utánajárását igényli, a munkáltatóval történő előzetes egyeztetést követően az erre fordított időt munkaidőként kell elszámolni.
20. A ruházat elvesztését, megrongálódását – amennyiben a ruhadarab pótlása szükségszerű – a munkavállaló köteles a munkáltatói jogkörgyakorlójának azonnal jelenteni, arról jegyzőkönyvet kell felvenni.
21. A ruházat átvételét követően amennyiben a munkavállaló az igényléstől eltérő fajtájú vagy méretű ruházatot kapott, illetve mérethibás, minőségileg kifogásolható ruházat esetén „Reklamációs adatlap” kitöltésével, reklamációval élhet. Az így kifogásolt ruházat eljuttatása a Beszerzési és logisztikai üzletágon belül a Helpdesk, illetve a kiszolgált ruháraktár részére, majd pedig a cserélt ruhadarab visszajuttatása a munkavállaló részére az eredeti igényléssel megegyező formában történik, a munkavállaló szolgálati helyéről kerül elszállításra illetve, oda kerül kiszállításra.
22. Garanciális időn belüli panasz esetén a ruhaügyintéző feladatokat ellátó munkatárs - nevét és elérhetőségét a munkáltatói jogkörgyakorló évente a helyben szokásos módon a munkavállalók tudomására hozza - soron kívül intézkedik a munkavállaló részére új ruhadarab igényléséről. A garanciális idő ruházat esetében egy hónap, lábbeli esetében nyolc hónap. Amennyiben gyári mérethibás a ruhadarab, az minőségi kifogásnak minősül.
23. A munkavállaló által átvett ruházat tisztítása és karbantartása a munkavállaló kötelessége.
24. Az alapellátásként átvett munkaruházat az átvételtől számított 1 évig a MÁV Szolgáltató Központ Zrt. tulajdonát képezi. Az 1 év leteltével a ruházat a munkavállaló tulajdonába megy át. Amennyiben a munkavállaló a fenti időtartamon belül más munkakörbe kerül, majd ismételt az eredeti munkakörébe helyezik, új alapellátás nem illeti meg.
25. Munkaviszony megszüntetés vagy megszűnés esetén (beleértve a nyugdíjazás esetét is) a fel nem használt pontszámok elvesznek, a munkavállaló megtarthatja a már átvett ruházatot, illetőleg az éves pontkeret időarányos részére jogosult.
26. Az egy évet meghaladó folyamatos, megszakítás nélküli távollét (betegség /munkabaleset kivételével/, GYES, GYED, szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság, stb.) időtartamával a munkavállaló pontszámát arányosan csökkenteni kell.

Egyebekben a munkaruha igénylés, beszerzés, kiosztás, elszámolás szabályozásáról szóló vezérigazgatói utasítás illetve a Munkavédelmi Szabályzat rendelkezései az irányadók.

Munkaruházati juttatásra jogosult munkakörök⁶

Munkaköri csoportok, kódszám, éves keret

VII. munkaköri csoport

Alkalmazás operátor

Irattáros I. és II.

IT / IT HD szakértő I. és II.**

IT / IT HD technikus**

Jegykiadó automata üzemeltető technikus**.

Levéltáros szakértő

Logisztikai szakelőadó*

Logisztikai szakértő I.* és II.*

Vezető irattáros*

<i>Férfi</i>		
Éves pontkeret		21 pont
Kód	Ruhadarab megnevezése	Pontérték (1 db)
97004	Munkaköpeny fehér (ffí)	20
97014	Munkaköpeny színes (ffí)	20
98372	Férfi póló gallérral (kék)	15
98376	Férfi rövid ujjú póló (kerek nyakú)	10

<i>Női</i>		
Éves pontkeret		21 pont
Kód	Ruhadarab megnevezése	Pontérték (1 db)
97024	Munkaköpeny fehér (női)	16
97034	Munkaköpeny színes (női)	18
98392	Női póló gallérral (kék)	14

*Kizárólag a raktárbázisokon és az osztóraktárakban ebben a munkakörben munkát végző munkavállalók jogosultak a munkacsoporton belüli munkaruhára.

**Ebben a munkakörben foglalkoztatott munkavállalók a galléros póló helyett színes munkaköpenyt is igényelhetnek.

VIII. munkaköri csoport

Anyag és eszközkezelési előadó II.

Anyag és eszközkezelési szakelőadó I. és II.

Leltárellenőrzés előadó

Leltározási területi koordinátor

Leltározó ügyintéző

Raktárkezelő

Raktározási irányító

Raktározási előadó I. és II.

<i>Férfi</i>		
Éves pontkeret		49 pont
Kód	Ruhadarab megnevezése	Pontérték (1 db)
93430	Hosszú pamut alsónadrág	15
96914	Zimankó	33
97014	Munkaköpeny színes (ffí)	20
97045	Téliésített munkasapka	9
97055	Nyári munkasapka	5
98368	Férfi hosszú ujjú póló	21
98372	Férfi póló gallérral (kék)	15
98376	Férfi rövid ujjú póló (kerek nyakú)	10

<i>Női</i>		
Éves pontkeret		40 pont
Kód	Ruhadarab megnevezése	Pontérték (1 db)
93430	Hosszú pamut alsónadrág	15
96914	Zimankó	33
97034	Munkaköpeny színes (női)	18
97045	Téliésített munkasapka	9
97055	Nyári munkasapka	5
98388	Női hosszú ujjú póló	21
98392	Női póló gallérral (kék)	14

⁶ A munkakörökre előírt juttatásokat és pontértéket a kihirdetést követően jelentkező új igény esetén kell alkalmazni.

IX. számú munkaköri csoport

Árukezelő
Olajkút kezelő

<i>F é r f i</i>		
Éves pontkeret		42 pont
Kód	Ruhadarab megnevezése	Pontérték (1 db)
96934	Munkáskabát	17
96944	Munkásnadrág	16
97045	Téliestített munkasapka	9
97055	Nyári munkasapka	5
98368	Férfi hosszú ujjú póló	21
98372	Férfi póló gallérral (kék)	15
98376	Férfi rövid ujjú póló (kerek nyakú)	10

<i>N ő i</i>		
Éves pontkeret		34 pont
Kód	Ruhadarab megnevezése	Pontérték (1 db)
96934	Munkáskabát	17
96944	Munkásnadrág	16
97045	Téliestített munkasapka	9
97055	Nyári munkasapka	5
98388	Női hosszú ujjú póló	21
98392	Női póló gallérral (kék)	14

X. számú munkaköri csoport

Általános karbantartó
Gépkocsivezető
Művezető
Szállító-rakodómunkás
Tehergépkocsi vezető

<i>F é r f i</i>		
Éves pontkeret		89 pont
Kód	Ruhadarab megnevezése	Pontérték (1 db)
93430	Hosszú pamut alsónadrág	15
96914	Zimankó	33
96924	Téli védőnadrág	22
96934	Munkáskabát	17
96944	Munkásnadrág	16
97045	Téliestített munkasapka	9
97055	Nyári munkasapka	5
98368	Férfi hosszú ujjú póló	21
98372	Férfi póló gallérral (kék)	15
98376	Férfi rövid ujjú póló (kerek nyakú)	10

<i>N ő i</i>		
Éves pontkeret		86 pont
Kód	Ruhadarab megnevezése	Pontérték (1 db)
93430	Hosszú pamut alsónadrág	15
96914	Zimankó	33
96924	Téli védőnadrág	22
96934	Munkáskabát	17
96944	Munkásnadrág	16
97045	Téliestített munkasapka	9
97055	Nyári munkasapka	5
98388	Női hosszú ujjú póló	21
98392	Női póló gallérral (kék)	14

XI. számú munkaköri csoport

Nincs a csoportba besorolandó munkakör

XII. munkaköri csoport

Darukötöző
Előmunkás
Könnyűgépező
Nehézgépező

<i>Férfi</i>		
Éves pontkeret		122 pont
Kód	Ruhadarab megnevezése	Pontérték (1 db)
96914	Zimankó	33
96934	Munkáskabát	17
96944	Munkásnadrág	16
96954	Dzsekis felső	17
96964	Mellesnadrág	16
97045	Téliestett munkasapka	9
97055	Nyári munkasapka	5
98368	Férfi hosszú ujjú póló	21
98372	Férfi póló gallérral (kék)	15
98376	Férfi rövid ujjú póló (kerek nyakú)	10

<i>Női</i>		
Éves pontkeret		119 pont
Kód	Ruhadarab megnevezése	Pontérték (1 db)
96914	Zimankó	33
96934	Munkáskabát	17
96944	Munkásnadrág	16
96954	Dzsekis felső	17
96964	Mellesnadrág	16
97045	Téliestett munkasapka	9
97055	Nyári munkasapka	5
98388	Női hosszú ujjú póló	21
98392	Női póló gallérral (kék)	14

5. számú melléklet a Kollektív Szerződéséhez

Azon munkakörök felsorolása, amelyeket betöltő munkavállalók szokásosan a telephelyen kívül végzik a munkájukat

- *humánpartner szakelőadók (gyűjtő megnevezés)*
- *környezetvédelmi szakelőadók (gyűjtő megnevezés)*
- *környezetvédelmi szakértők (gyűjtő megnevezés)*
- *leltárellenőrzési szakelőadó*
- *leltározó ügyintéző*
- *munkavédelem vezető*
- *munkavédelmi területi szakmai vezető*
- *munkabiztonsági szakelőadók (gyűjtő megnevezés)*
- *munkabiztonsági szakértő*
- *autóbusz vezető*
- *személygépkocsi-vezető*
- *tehergépkocsi-vezető*
- *árukezelő*
- *szállító-rakodómunkás*
- *IT szakértők (gyűjtő megnevezés)*
- *IT technikus*
- *jegykiadó automata üzemeltető szakértő*
- *jegykiadó automata üzemeltető technikus*
- *belső ellenőrzés vezető*
- *ellenőrzési szakértők (gyűjtő megnevezés)*

6. számú melléklet a Kollektív Szerződéséhez

Azon munkakörök és tevékenységek felsorolása, amelyeket ellátó munkavállalók gondatlan károkozásuk esetén 6 havi távolléti díjuk mértékéig marasztalhatók

- valamennyi a Munkáltató készpénzzel, illetve bankkártyával kapcsolatos tevékenységét végző munkakör (pénztáros, bankszámlák kezelői, bankszámlák felett rendelkezni jogosultak)
- projektmenedzser
- projektvezető
- vezető beszerző
- logisztikai szakelőadó
- raktározási irányító
- leltárellenőr
- spot, határidős ügyletek megkötői
- adószakértők, és az adóbevallásért felelős munkavállalók
- hitelfelvétellel és hitelállomány kezelésével foglalkozó munkavállalók