

A MÁV Zrt.

határozatlan időtartamra szóló,

Kollektív Szerződése

(egységes szerkezetben

a 2025. január 1. napjától hatályos módosításokkal)

A felek megállapodnak abban, hogy a Kollektív Szerződés időbeli hatályát határozatlan időtartamúvá változtatják, és egyidejűleg a módosításokkal egységes szerkezetbe foglalják.

I. RÉSZ

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

A Kollektív Szerződés hatálya

1.§

1. A Kollektív Szerződés hatálya – a 2. pontban foglaltak kivételével – kiterjed a MÁV Zrt. munkáltatóra és annak valamennyi szervezeti egységére, valamint a MÁV Zrt valamennyi munkavállalójára, akinek a munkaviszonyára közvetlenül és elsődlegesen a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény [a továbbiakban: Mt.] rendelkezései az irányadók.¹
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 MÁV Zrt-vel munkaviszonyban nem áll vagy munkaviszonya szünetel, továbbá a MÁV Zrt-n kívül más jogi személyre, vagy jogi személyiséggel nem rendelkező egyéb szervezetre 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 munkáltató és a nála képviselettel rendelkező szakszervezetek közötti kapcsolatrendszer szabályait (a Kollektív Szerződés kötetli része).

(A Kollektív Szerződés alkalmazása során képviselettel rendelkezőnek az Mt. 270. § (2) bekezdésének b) pontja szerint azt a szakszervezetet kell tekinteni, amely alapszabálya szerint a MÁV Zrt.-nél képviseletére jogosult szervezet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik.)²
 - b) a MÁV Zrt. munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, gyakorlásuk és teljesítésük módját, valamint a rájuk vonatkozó eljárási rendet (a Kollektív Szerződés normatív része).
2. Az egyes telephelyek (munkáltatói jogkör gyakorlása szerint elhatárolt szervezeti egységek) munkavállalóira vonatkozó eltérő szabályokat – a Kollektív Szerződésben foglaltak szerint – a helyi függelékek tartalmazzák.
3. A helyi függelékek a Kollektív Szerződés részét képezik, ezáltal azok megkötése vagy módosítása a Kollektív Szerződés módosítását jelenti. A helyi függelékekben foglaltakat a Kollektív Szerződés rendelkezéseivel összhangban kell értelmezni és végrehajtani.³
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: A MÁV Zrt. Ruházati Szabályzata
5. sz. melléklet: A kereskedelmi szolgálatot ellátók jutalékrendszere
6. sz. melléklet: A 46. § hatálya alá tartozó munkakörök felsorolása
7. sz. melléklet: Azon munkakörök felsorolása, amelyeket betöltő munkavállalók szokásosan a telephelyen kívül végzik a munkájukat
8. sz. melléklet: A zavartalan vasúti közlekedést biztosító munkakörök felsorolása
9. sz. melléklet: Azon munkakörök és tevékenységek felsorolása, amelyeket ellátó munkavállalók gondatlan károkozásuk esetén 6 havi távolléti díjuk mértékéig marasztalhatóak
10. sz. melléklet: A 40.§ 4. pontjának hatálya alá tartozó állomások és munkakörök felsorolása
11. sz. melléklet: Azon munkakörök felsorolása, amelyek esetében 66 munkanap kiküldetés rendelhető el
- 12/A. sz. melléklet:⁴ A KSz 47.§ 2. pontja szerinti 40% mértékű műszakpótlékra jogosító nagy forgalmi leterheltségű állomások⁵
- 12/B. sz. melléklet:⁶ A KSz 47.§ 2. pontja szerinti 40% mértékű műszakpótlékra jogosító egyéb szolgálati helyek
- 12/C. sz. melléklet:⁷ A KSz 47.§ 2. pontja szerinti 40% mértékű műszakpótlékra jogosult biztosítóberendezési diszpécser, pályavasúti diszpécser, erősáramú diszpécser, távközlési diszpécser és elektrikus III. munkakörben foglalkoztatott munkavállalók⁸
13. sz. melléklet: A Vasúti Érdekegyeztető Tanács Ügyrendje⁹
14. sz. melléklet:¹⁰ A Felépítménykarbantartó és gépjavító igazgatóság (FKGI) (illetve az esetlegesen annak jogutódjaként a jövőben létrejövő szervezeti egységeknél) foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályok
15. sz. melléklet:¹¹ **A Központi Felépítményvizsgáló Igazgatóságon (KFVI) foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályok**

A Kollektív Szerződés megkötése és módosítása

3.§

1. A Kollektív Szerződést egyrészről: a munkáltató nevében a munkáltató vezérigazgatói feladatokat ellátó, az Mt. 208.§ (1) bekezdés szerinti vezetője, másrészről: a munkavállalók nevében az érdekképviselőket ellátó szervezetek – szakszervezetek - kötik meg, figyelemmel az Mt. 276.§-ában foglaltakra.
12
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.

Az előzőekben foglaltaktól eltérően Kollektív Szerződés felmondásának jogát a felek „A 2024. évi bérintézkedések meghatározásáról és a 2025. és 2026. években irányadó jövedelempolitikai elvekről” szóló 4088/2024/MAV sz. megállapodásukban 2026. december 31. napjáig kölcsönösen kizárták.¹³

A Kollektív Szerződés függelékei

5.§

1. A helyi függelék a munkáltató nevében a szervezeti egység vezetője, a munkavállalók nevében azok a helyi függelék megkötésében érintett munkáltatói szervezeti egységnél is képvisellel rendelkező szakszervezetek együttesen köthetik meg vagy módosíthatják, amelyek az Mt. 276. § (2) és (8) bekezdése alapján kollektív szerződés megkötésére, illetve módosítására jogosultak.¹⁴

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

A munkáltató a helyi függelék megkötésére jogosult szervezeti egységek felsorolását a munkáltatói jogkör gyakorlását szabályozó utasításban teszi közzé.¹⁵

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

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

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

A Kollektív Szerződés közzététele és az abban foglaltak megismertetése a munkavállalókkal

6.§

1. A munkáltató köteles a Kollektív Szerződést és annak az adott szervezeti egységre kiterjedő hatályú helyi függelékét a munkavégzési helyeken kifüggeszteni vagy olyan módon elhelyezni, hogy ahhoz a munkavállaló akadályoztatás nélkül munkaidejében hozzájuthasson.
2. A munkáltató köteles ellátni a Kollektív Szerződés, a helyi függelékek 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, valamint az interneten való közzétételére.¹⁶

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 képvisellel rendelkező szakszervezeteket, valamint érdekképviseleti és érdekvédelmi tevékenységüket.
2. A munkáltató valamennyi – nála képvisellel rendelkező – szakszervezet vonatkozásában érvényre juttatja az egyenlő bánásmód követelményét.¹⁷

A szakszervezetek tárgyi és infrastrukturális támogatása

9.§

1. Helyiséghasználat

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

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

b) A munkáltató – a szakszervezettel egyeztetett időpontban – a használt dolgokat és eszközöket évente egy alkalommal ellenőrizheti. Az ellenőrzésről jegyzőkönyvet kell felvenni. A szakszervezet a dolgokban keletkezett károkért a polgári jog szabályai szerint felel. A használat megszűnése esetén a szakszervezet köteles a dolgot rendeltetésszerű használatra alkalmas állapotban visszaadni, vagy az ennek érdekében felmerült költséget megtéríteni.

2. Telefonhasználat

a) Üzemi telefonhasználat

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

b) Egyéb telefonhasználat

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

c) Internet hozzáférés

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

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

3. A vonalposta használata

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

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 rendez.

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 képvisellel rendelkező szakszervezeteknek.

A szakszervezetet megillető munkaidő-kedvezmény igénybevétele

12.§

1. Az Mt. 274.§ (2) bekezdésében megjelölt „január elsejei taglétszám” megállapítása a Munkáltatónál elsősorban a tárgyévet megelőző év utolsó hónapjára járó munkabére vonatkozásában tagdíjlevonási megbízással rendelkező munkavállalók számának alapulvételével történik.

Ettől eltérő módon a taglétszám csak akkor tekinthető hitelesen igazoltnak és a munkáltató által elfogadhatónak, ha annak megállapítására az érintett szakszervezet és a munkáltató által kölcsönösen elfogadott egyeztető eljárásban, vagy bírósági (akár peres, akár nem peres) eljárásban került sor.¹⁸

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

- a) az egybefüggő, legalább 15 napot elérő igénybevétele esetén legalább 15 nappal,

- b) az a) pontban meghatározott időtartamot el nem érő igénybevétele esetén legalább 8 nappal

korábban köteles bejelenteni a munkaidő-kedvezményt igénybe vevő munkavállalót létszámban tartó szolgálati hely vezetőjének.

3. Az 2¹⁹. b) pontban foglaltaktól eltérően – az előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetben, így különösen – ha az igénybevétele

- a) a munkáltatóval való tárgyalás,

- b) az Mt. 272. § (7) bek. szerinti képviselet,

- c) munkaviszonyra vonatkozó szabályban rögzített valamely jogvesztő határidő megtartása,

- d) a szakszervezet központi döntéshozó szerve (pl. Országos Választmány, Elnökség, Küldöttközgyűlés stb.) rendkívüli ülésének összehívása

teszi szükségessé – a bejelentés az igénybevétele megelőzően legalább 1 nappal korábban is közölhető.

Az előzőek szerinti körülményeket a szakszervezet köteles a bejelentésben feltüntetni.

13.§

hatályon kívül helyezve

A Vasúti Érdekegyeztető Tanács²⁰

14.§

1. A munkáltatónál elsősorban a társasági szintű munkaügyi kapcsolatok és érdekegyeztetés szervezeteként Vasúti Érdekegyeztető Tanács (a továbbiakban: VÉT) működik.
2. A VÉT feladata, hogy a munkáltató és a MÁV Zrt.-nél képviselettel rendelkező, kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezetek különösen e fórumon rendezzék és fejlesszék a társasági szintű munkaügyi kapcsolatokat, valamint választ és megoldást találjanak a MÁV Zrt. munkavállalóit érintő átfogó, valamint alapvető gazdasági-, jövedelmi-, szociális- és munkaügyi kérdésekre.

A VÉT keretében történik a MÁV Zrt. munkavállalóit érintő kollektív tárgyalások lebonyolítása, és annak eredményeként a MÁV Zrt. Kollektív Szerződésének, valamint a kollektív szerződés erejű megállapodásoknak a megkötése, illetve módosítása.
3. A VÉT tagjai a munkáltató és az Mt. 276.§ (2) bekezdése szerint kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezetek.
A VÉT ülésen a VÉT tagjain kívül – tanácskozási joggal – jogosultak részt venni a munkáltatónál képviselettel rendelkező azon szakszervezetek, amelyeknek a munkáltatónál munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri a munkavállalók létszámának öt százalékát.
Egyebekben a VÉT ülés nyilvános, azonban a VÉT dönthet zárt ülés elrendeléséről.
4. A VÉT rendes ülésére – eltérő megállapodás hiányában – legalább naptári negyedévente kerül sor.
Két rendes VÉT ülés között egy alkalommal rendkívüli VÉT ülés tartható, ha azt bármely tag az indok megjelölésével írásban indítványozza.
Az ülést a munkáltató köteles a kezdeményezés megérkezését követő 10 munkanapon belüli időpontra összehívni.
5. A VÉT működésének részletes szabályait – az e §-ban foglaltak figyelembevételével – ügyrendje határozza meg. A VÉT ügyrendjét a 13. számú melléklet tartalmazza.
6. A munkáltatónak a munkáltatói jogkör gyakorlása alapján önálló szervezeti egységeinek szintjén, hasonló célból helyi érdekegyeztető szervek működhetnek. Működésükre – eltérő megállapodás hiányában – az ezen paragrafusban foglaltakat kell megfelelően alkalmazni.

III. RÉSZ
A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS NORMATÍV RÉSZE

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

1. FEJEZET

A MUNKAVISZONY

A munkaviszony létesítése

15.§

1. A munkaviszony létesítése során, egyenlő alkalmazási feltételek megléte esetén az alábbi személyeket kell, a feltüntetett sorrend figyelembevételével előnyben részesíteni:
 - a) a MÁV Zrt azon volt munkavállalóját, akinek ezen korábbi munkaviszonya az önhibáján kívül szűnt meg,
 - b) a MÁV Zrt munkavállalójának gyermekét és házaspártársát,
 - c) amennyiben azt kollektív erejű megállapodás előírja.
2. A MÁV Zrt-vel fennállt munkaviszony megszüntetését követő kettő éven belül nem alkalmazható ismételten az a személy, akinek munkaviszonya
 - a) a munkáltató részéről gyakorolt azonnali hatályú [Mt. 78.§] felmondás²¹ vagy
 - b) a munkavállalói jogellenesség (Mt. 84. §)

következtében szűnt meg.

²² Az a) pontban foglaltak csak akkor alkalmazhatók, ha a munkáltatói azonnali hatályú felmondással szemben a munkavállaló bírósági jogvitát nem kezdeményezett, vagy a bíróság azt jogerős döntésében megalapozottnak találta.

A munkavégzés helye

16.§

1. A munkavégzés helyét, valamint a munkavégzés helyének állandó vagy változó jellegét a munkaszerződésben kell rögzíteni.
2. Változó munkahelyre történő alkalmazás esetén a foglalkoztatás területét vagy az egyes szolgálati helyeket pontosan meg kell határozni.
A munkaszerződés megkötésének helyét kell a telephelynek tekinteni, ha a munkaszerződés erre vonatkozóan nem rendelkezik.²³
3. A 7. 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

17.§

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

- a) a további munkaviszony, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony előzetes bejelentését,
- b.) az átirányítás (1992. évi XXII. törvény 83/A §), a kirendelés [1992. évi XXII. törvény 106. § és 150. § (1) bek.] elrendelését,
- c.) a helyettesítés [1992. évi XXII. törvény 83/A § (7) bek.] elrendelését,
- d.) a munkavégzés alóli mentesülést, ha az a munkáltató engedélyén alapszik [Mt. 55. § (1) bek. m) pont],²⁴
- e.) készenlét, ügyelet elrendelését [Mt. 110-112. §],
- f.) rendkívüli munkavégzés elrendelését [Mt. 108. §],
- g.) bármilyen jellegű szabadság kiadását és igénylését,
- h.) kiküldetés (külszolgálat) elrendelését [1992. évi XXII. törvény 105. §],
- i.) a munkaviszony megszűnésekor illetve megszüntetésekor a munkakör átadását-átvételét,
- j.) a munkáltatói jogkör gyakorlójának személyéről szóló értesítést [Mt. 46 § (1) bek. a)],²⁵

Munkaerőpiaci-szolgálat

18.§

1. A foglalkoztatási gondok megelőzésére, illetőleg azok hatásainak enyhítése továbbá a szervezeti intézkedések munkavállalókat érintő negatív hatásainak csökkentése érdekében a MÁV Zrt. belső munkaerő-piaci szolgálatot működtet.
2. A munkaerő-piaci szolgálat működtetése a humán szervezet²⁶ hatáskörébe tartozik. A munkaerő-piaci szolgálat feladata a foglalkoztatási tervek ismeretében a műszaki fejlesztés, létszámkiváltó beruházás, technológiai fejlesztés és szervezeti korszerűsítés folytán felszabaduló munkaerő munkáltató szervezetén belüli foglalkoztatásának szervezése a meglévő lehetőségek kihasználásával.
3. A munkaerő-piaci szolgálat adatokat, információkat gyűjt és szolgáltat a munkáltatón belül keletkező munkaerő-igényekről és a létszámcsökkentésben érintett munkavállalókról, ezen információk alapján valósul meg a feleslegessé váló munkaerő átcsoportosítása a létszámhiányos munkakörökbe.
4. Ha a munkahelyét önhibáján kívül elvesztő, érintett munkavállaló a részére felajánlott munkakört elfogadja, nem tagadható meg a munkakört felkínáló szolgálati helyre való áthelyezése. A munkavállaló kifejezett kérelmére a szakmai átképzését a munkáltató köteles biztosítani.
5. Amennyiben a munkakörük megszűnésében érintett munkavállalók meglévő képzésük alapján tovább nem foglalkoztathatók, azonban arra belső átképzéssel mód lenne, az ilyen átképzési igényeket a továbbfoglalkoztató szolgálati hely vezetője kezdeményezi a humán szervezet²⁷ felé.

6. A munkaerő-piaci szolgálat a munkavállaló kérésére adatot szolgáltat azokról a betöltetlen és a következő hat hónapban előre láthatóan betölthetővé váló munkakörökről, melyek betöltésére a munkavállaló alkalmas lehet. Az erre vonatkozó kérelmet a munkavállalót létszámban tartó szervezeti egységnél kell előterjeszteni, az adatszolgáltatást a munkavállaló kérését követő 15 napon belül teljesíteni kell.²⁸
7. Azon munkavállaló számára, akinek a munkaviszonyának megszüntetésére a munkáltató oldalán felmerült okból kerül sor, a munkaerőpiaci szolgálat igénybevételét a munkáltató legkésőbb a felmondása közlésével egyidejűleg, kimutathatóan köteles lehetővé tenni.

Próbaidő²⁹

19.§

A próbaidő hossza 3 hónap, amelynek kikötése minden munkakörben kötelező.

Ettől eltérően a munkakör betöltéséhez szükséges alapvizsgák megszerzése érdekében munkaviszonyt létesítő munkavállaló esetében a próbaidő 6 hónap, az alábbi alapvizsgákhoz kötött munkakörök vonatkozásában:

Forgalmi szolgáltató: általános forgalmi

Forgalmi szolgáltató: önálló forgalmi

Kocsirendező

Váltókezelő

Biztosítóberekezési forgalmi

Erősáramú forgalmi

Általános szakmai ismeretek modul (karbantartó járművezető)

Kategória modul (karbantartó járművezető)

Infrastruktúra modul (karbantartó járművezető)

Mellőzhető a próbaidő kikötése, ha a munkaviszony létesítésekor az Mt. 205. § (2a) bekezdése szerinti eset áll fenn.³⁰

Összeférhetetlenség

20.§

1. Hozzá tartozókat [Mt. 294.§ (1) bek. 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. ³¹Előzetes bejelentési kötelezettség alá tartozik a munkáltatóval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet folytató – az alapító okiratban felsorolt -, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló társaságnál
 - létesített vezető tisztségviselői tisztség
 - létesített felügyelő bizottsági tagság,
 - a tulajdonszerzés (a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvénytulajdonlás 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 a munkáltató oldalán felmerülő okból
közölni tervezett felmondással érintett munkavállaló esetében³²***

21.§

1. Az Mt. 66.§-ában foglaltakon túlmenően csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg a munkáltató felmondással [Mt. 65.§] annak a munkavállalónak a munkaviszonyát, aki
 - a) legalább 20 évi folyamatos (megszakítás nélküli) MÁV munkaviszonnyal rendelkezik,
 - b) saját háztartásában legalább négy hozzátartozója [Mt. 294.§ (1) bek. b) pontja] eltartásáról egyedül gondoskodik (eltartottnak kell tekinteni a gyermekgondozási segélyt vagy gyermekgondozási támogatást igénybevevő házastársat is),³³
 - 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.

***A munkáltató oldalán felmerülő okból közölt felmondással
érintett munkavállaló munkavégzés alóli kötelező felmentés ideje³⁴***

22.§

Ha a nyugdíjasnak [Mt. 294.§ (1) bekezdés g) pont] nem minősülő munkavállaló munkaviszonyának megszüntetésére a munkáltató oldalán felmerülő ok miatt felmondással [Mt. 65.§] kerül sor, akkor

- a felmondási idő legalább 60 nap, amelynek egészére mentesíteni kell a munkavállalót a munkavégzési kötelezettség alól,
- ha azonban a felmondásra az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül kerül sor, felmondási idő 90 nap, amelynek egészére mentesíteni kell a munkavállalót a munkavégzési kötelezettség alól.³⁵

***A munkáltató oldalán felmerülő okból közölt felmondással
érintett munkavállaló kedvezményei³⁶***

23.§

1. A munkavállalót az Mt. 77. §-ában meghatározott végkielégítésen felül³⁷
 - legalább 10 évi MÁV munkaviszony esetén 1 havi,
 - legalább 15 évi MÁV munkaviszony esetén 2 havi,
 - legalább 20 évi MÁV munkaviszony esetén 4 havi,
 - legalább 25 évi MÁV munkaviszony esetén 6 havi,
 - legalább 30 évi MÁV munkaviszony esetén 8 havitávolléti díjának megfelelő összegű külön végkielégítés is megilleti.
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.³⁸

2. FEJEZET A MUNKAI DŐ

A RENDES MUNKAI DŐ

Fogalom meghatározások és értelmezések

24.§

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) ³⁹
 - e) **éjszakai szolgálat**nak minősül, ha a munkavállaló számára elrendelt munkavégzés időtartamából legalább három óra éjszakára (a 22 és 06 óra közötti) időtartamra esik.
 - f) **általános munkarend** esetében a munkaidő naptári hetente öt napra, hétfőtől péntekig a nappali órákra (06-22 óra) között kerül beosztásra.
 - g) **vezényelt munkarend** esetében a 8. számú mellékletben meghatározott, a zavartalan vasúti közlekedést biztosító, nem forgalmi munkakörökben a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerinti egyéb feltételek teljesülése esetén a munkaidő bármely naptári napra és azok bármely időszakára kerül beosztásra.
 - h) **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.
 - i) **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:

- ia) kétszszakos a munkarend, ha munkavállalók egy munkanapon belül egymást egy alkalommal váltva végzik azonos tevékenységüket,
- ib) három műszakos a munkarend, ha munkavállalók egy munkanapon belül egymást két alkalommal váltva végzik azonos tevékenységüket.

- j) **megszakítás nélküli (fordulós) munkarend**ben végzett munka a megszakítás nélkül (éjjelnappal, 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:

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

jb) „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.

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

- k) ⁴⁰

- l) **munkarend-szabály** a munkáltató a 27.§-ban foglaltak szerint meghozott döntése alapján alkalmazott munkarendet leíró és annak lényeges jellemzőit meghatározó adatsor, amely tartalmazza a munkaidő-beosztás fontosabb jellemzőit (így különösen: a munkaidő-beosztás fajtáját, a munkaidő kezdetét és végét stb.)

- m) **a munkaidő-beosztás fajtája lehet:**

- egyenlő (valamennyi munkanapon azonos a beosztás szerint teljesítendő munkaidő)
- egyenlőtlen (a munkafeladatok függvényében az egyes munkanapokra (szolgálatokra) a beosztás szerint teljesítendő munkaidő mennyisége, az alkalmazott munkarend keretein belül eltérő lehet)
- kötetlen (az Mt. 96.§ (2) bekezdésében foglaltak szerint)
- rugalmas (a munkaidő beosztását és felhasználását a munkaidő felét el nem érő részben a munkavállaló, egyebekben a munkáltató határozza meg)
- osztott munkaidő (a napi munkaidőt (szolgálatot) kettő részletben kell teljesíteni a helyi függelék vagy a felek megállapodása szerint)

2. ⁴¹

3. Ahol a Kollektív Szerződés valamely rendelkezése az 1992. évi XXII. törvényre hivatkozik illetve annak szabályát jelöli meg jogalapként, ott ebben az esetben e törvény 2012. december 31. napján hatályban lévő szövegét kell 2013. január 01. napjától is változatlanul alkalmazni.⁴²

4. Az egy órára járó alaphér meghatározásakor a havi besorolási bért osztani kell a munkaidőkeret alatt teljesítendő munkaidő („kötelező óra”) mennyiségével. Ez a rendelkezés megfelelően alkalmazandó a hosszabb teljes munkaidőben, illetve a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében is.⁴³

A munkaidő mértéke

25.§

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. ⁴⁴A MÁV Zrt-nél – eltérően az Mt. 91.§ a) pontjában foglaltaktól – az a munkakör minősül készenléti jellegűnek, amelynek ellátása során, hosszabb időszak alapulvételével a munkavállaló a munkaköri feladatok jellegére tekintettel a rendes munkaidő legalább egyötödében munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére. Ezen munkakörök a helyi függelékben állapíthatók meg.

A MÁV Zrt-nél az Mt. 91.§ b) pontjában foglaltak alapján kizárólag az alábbi munkaköröket minősítheti helyi függelék készenléti jellegűnek:

- fegyveres biztonsági őr ⁴⁵
- fegyveres biztonsági őr gyakornok⁴⁶
- őrparancsnok⁴⁷
- fegyveres biztonsági őrség területi parancsnok⁴⁸
- felvezető (őrparancsnok-helyettes) ⁴⁹
- személyzetirányító I.
- személyzetirányító II.

Munkaidőkeretek⁵⁰

26.§

A MÁV Zrt. munkavállalóit havi munkaidőkeret alkalmazásával kell foglalkoztatni.

A munkarendek meghatározása⁵¹

27.§

1. A MÁV Zrt-nél „műszakos” (2. pont) és „nem műszakos” (3. pont) munkarendek alkalmazhatóak.
2. Az alkalmazható „műszakos” munkarendek a következők:
 - a) nyújtott műszakos munkarend
 - b) többműszakos munkarend
 - ba) kétműszakos munkarend
 - bb) három műszakos munkarend
 - c) megszakítás nélküli (fordulós) munkarend
 - ca) négybrigádos munkarend
 - cb) 12/24-es munkarend
 - cc) 24-órás munkarend
3. Az alkalmazható „nem műszakos” munkarendek a következők:
 - a) általános munkarend
 - b) vezényelt munkarend

4. Az adott szolgálati helyen alkalmazható, az üzemidőhöz, a technológiához, és az azokból következő munkafeladatokhoz igazodó munkarendet és ezt leíró munkarendszabályt a munkáltató – az üzemi tanács (megbízott) véleményének Mt. 264.§-a szerinti kikérését követően – jogosult meghatározni
 - a) munkakörök szerinti csoportosításban
 - b) az adott munkakörön belül más, egyértelműen meghatározott csoportosításban, vagy
 - c) az adott munkakörre (illetve munkakörön belüli csoportra) irányadó több munkarend alkalmazásának lehetőségével, de ekkor – ide nem értve a 8. pontban írt esetet – a munkaidőkeret alatt csak egy munkarend alkalmazható.⁵³
5. A munkáltató a 4. pont szerinti véleményezésre történő megküldéssel egyidejűleg köteles a tervezetet tájékoztatás céljából írásban átadni a helyi függelék megkötésére jogosult szakszervezet(ek)nek.
6. A tervezet kapcsán a szakszervezetek 15 napon belül jogosultak konzultációt kezdeményezni, amelyet az érintett szakszervezet(ek) és a munkáltató központilag folytatnak le. Konzultáció kezdeményezése esetén a tervezett változtatást csak a konzultáció megállapodással történő lezárását vagy a konzultációra jogszabály által előírt minimális időtartam leteltét követően jogosult a munkáltató bevezetni. A bevezetett munkarendet valamint ehhez kapcsolódóan a munkaidő kezdetének és végének meghatározását a munkáltató köteles átadni az üzemi tanácsnak, valamint a helyi függelék megkötő szakszervezeteknek.
7. 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.
8. A munkarend megváltoztatása a munkaidőkeret kezdő napjával történhet meg. A munkaidőkeret alatt erre csak különösen indokolt esetben és humánerőforrás vezérgazgató-helyettes előzetes engedélyével kerülhet sor.
9. Ha a 4. pont szerinti munkarendváltozás előtt a munkavállalót határozatlan időtartamra
 - többműszakos, illetve megszakítás nélküli (fordulós) munkarendben foglalkoztatták, majd azt követően vezényelt, nyújtott műszakos munkarendben, vagy általános munkarendben foglalkoztatják akkor a munkavállaló alaphétét 10%-kal, illetve,
 - vezényelt, illetve nyújtott műszakos munkarendben foglalkoztatták, majd azt követően általános munkarendben foglalkoztatják akkor a munkavállaló alaphétét 5%-kal, kell a munkarend megváltozásával egyidejűleg felemelni.

⁵⁴

Ez az alaphét-növelés munkavállalónként és jogcímenként (1. és 2. franciabekezdés) csak egyszer alkalmazható.⁵⁵
10. A 9. pontban foglalt alkalmazási korlátozás nem vonatkozik arra az esetre, amennyiben a munkarendet a munkáltató előre közölt határozott időtartamra vezeti be és alkalmazza. Ebben az esetben az első és második franciabekezdésben meghatározottak szerint megemelt alaphét is csak ezen meghatározott időtartamra illeti meg a munkavállalót.

A NAPI MUNKAIIDŐ BEOSZTÁSÁNAK SZABÁLYAI

A munkaidő-beosztás általános szabályai

28.§

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 29. § 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 rendes munkaidő tartama a 12 órát kizárólag az alábbi esetekben haladhatja meg:⁵⁶

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.
- a 8. számú mellékletben meghatározott, a zavartalan vasúti közlekedést biztosító 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 beleértve a hozzájárulás felső határát is, amely legfeljebb 24 óra lehet.

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

c.) nem készenléti jellegű munkakörben, a 8. számú mellékletben meghatározott, a zavartalan vasúti közlekedést biztosító munkakörökben megszakítás nélküli munkarendben, éjszakai szolgálatban, feltéve, hogy 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. A megállapodásnak tartalmaznia kell a hozzájárulás felső határát is, amely legfeljebb 14 óra lehet.

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

a.) az Mt. 108.§ (2) bek. hatálya alá tartozó esetekben, (ekkor a 12 órán túli foglalkoztatás időtartamára a rendkívüli munkavégzésért járó díjazás illeti meg a munkavállalót),

- b.) nem készenléti jellegű munkakörben, a 8. számú mellékletben meghatározott, a zavartalan vasúti közlekedést biztosító munkakörökben amennyiben az a zavartalan vasúti közlekedés fenntartása érdekében indokolt feltéve, hogy a 12 órát meghaladó munkaidő elrendelhetőségéről is a felek az Mt. 135.§ (4) bekezdés d) pontja és (5) bekezdése alapján előzetesen, egyéni megállapodásban írásban megegyeztek. A megállapodásnak tartalmaznia kell a hozzájárulás felső határát is, amely legfeljebb 14 óra lehet.
5. ⁵⁷A munkaidő-beosztásnál a munkakörhöz kapcsolódó előkészítő és befejező munkák időtartamát is figyelembe kell venni. Ezeket a munkákat és azok időtartamát a helyi függelékben kell meghatározni.
6. Amennyiben az Mt. 113.§ (1) bekezdés a) illetve b) pontjában említett munkavállaló nincs az Mt. 128.§-a szerinti fizetés nélküli szabadságon és a gyermeke ellátottságára vonatkozó írásbeli nyilatkozatával együtt kifejezett kérelmet nyújt be a munkakörében és az ahhoz tartozó munkarendjében történő foglalkoztatására, akkor az Mt. 113. (3) – (6) bekezdésében foglalt korlátozásokat – az Mt. 135.§ (2) bekezdés j) pontja szerinti felhatalmazás alapján – figyelmen kívül lehet hagyni.⁵⁸

A munkaidő-beosztás módosítása 29.§

1. A munkavállaló előzetesen közölt tárgyhavi munkaidő-beosztását a munkáltató legalább 120 órával⁵⁹ korábban módosíthatja.
A módosításról a munkavállalót egyidejűleg írásban értesíteni kell. A munkaidő-beosztás módosítása utólag is ellenőrizhető módon, áthúzással, és a módosítást végző személy egyidejű aláírásával történik. A vezénylés eredeti adatainak a változtatás után is olvashatónak kell maradnia.
2. A munkaidő-beosztás 120 órán⁶⁰ belül csak:
a) a munkavállaló írásbeli kérelmére,
b) a munkáltató által kezdeményezett, a munkavállalóval kötött írásos megállapodás alapján
módosítható.

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

Nem kell a munkavállalóval megállapodást kötni, ha a módosításra az Mt. 108.§ (2) bekezdésében, illetve a KSZ 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 2.500 Ft⁶¹ rendkívüli átvezénylési díj illeti meg.
4. Nem minősül munkaidő-beosztás módosításnak:
a) ha az adott szolgálat részben elmarad, (azaz a munkavégzés a munkaidő-beosztás szerinti időpontban elkezdődik, de attól korábban véget ér, vagy a munkavégzés a munkaidő-beosztás szerinti időpontnál később kezdődik el, de a tervezett időpontban véget ér)⁶²
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 120 órán⁶³ belül részben, vagy egészében elmarad, az eredetileg tervezett szolgáltatnak megfelelő időtartamot kell elszámolni, függetlenül az elmaradás – munkáltató oldalán felmerülő – okától. Ebben az esetben az elmaradt munkaidőre járó műszakpótléket is el kell számolni.
6. Ha a munkavállaló eredetileg tervezett szolgálata 120 órán⁶⁴ kívül részben elmarad, a ténylegesen teljesített időtartamot, az arra járó műszakpótlékkal együtt kell elszámolni.

Ha a munkavállaló eredetileg tervezett szolgálata 120 órán⁶⁵ kívül teljes egészében elmarad, részére – az elmaradás tényének írásbeli rögzítése mellett – vagy munkaidőkeret végéig legalább ugyanolyan időtartamú másik szolgáltatot kell kijelölni, vagy az eredetileg tervezett szolgáltatnak megfelelő időtartamot kell elszámolni.

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

Az általános munkarendű munkavállalók munkaidő-beosztása⁶⁶

30.§

1. Az általános munkarendű munkavállalók munkaideje – feltéve, hogy egyenlőtlen munkaidő-beosztás nem kerül alkalmazásra – az egyes munkanapokra egyenlően oszlik meg.⁶⁷
2. Azokon a szolgálati helyeken, illetőleg azokban a munkakörökben, ahol a munkafeladatok egyenlőtlenül jelentkeznek, egyenlőtlen munkaidő-beosztást lehet alkalmazni, munkaidő-beosztás 28.§ szerinti közlésével, illetve annak 29.§ 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 MMK-ba tartozó munkakört betöltő munkavállalók 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 rendelkezések⁶⁸

31.§

1. A megszakítás nélküli (fordulós) munkarendben foglalkoztatott munkavállaló előre közölt munkaidő-beosztását havonta legfeljebb 7 esetben (7 szolgáltatot érintően) lehet a 29.§-ban foglaltak szerint módosítani.
2. A keletkező munkaidő-hiány pótlására a munkavállalót havonta egy alkalommal lehet legalább 6 óra időtartamú szolgálatra beosztani.

A rendes munkaidő beosztása, illetve a beosztás módosítása során

figyelembe veendő egyéb feltételek⁶⁹

32.§

1. A 8. számú mellékletben meghatározott zavartalan közlekedést biztosító munkakörök az Mt. 135.§ (4) pontjának felhatalmazása alapján olyan munkakörnek minősülnek, amelyek megfelelnek az Mt. 101.§ (1) bekezdés a) pontjában foglalt⁷⁰ feltételnek.

2. A megszakítás nélküli (fordulós) munkarendben foglalkoztatott munkavállalók legfeljebb kettő egymást követő éjszakai szolgálatra oszthatók be.
3. A nyújtott műszakos, a többműszakos, illetve a vezényelt munkarendben foglalkoztatott munkavállalók esetében legfeljebb öt egymást követő éjszakai szolgálat rendelhető el, ezt követően pedig kötelezően heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) kell biztosítani.
4. A vezényelt munkarendben havonta legfeljebb kilenc, de egymást követő két (páratlan és az azt követő páros) hónapban összesen legfeljebb tizennégy szolgálat osztható be a munkarendszabálytól eltérő időtartamot érintően, melyek közül havonta legfeljebb egy szolgálat osztható be vasárnapot vagy munkaszüneti napot érintően.
5. A nyújtott műszakos munkarendben havonta legfeljebb hét szolgálat osztható be a munkarendszabálytól eltérő időtartamot érintően.⁷¹
6. A KSz 52.§ 1. pontja alapján, az adott munkanapján a szolgálatához kapcsolódóan gépjármű-vezetési feladatot is ellátó nem készenléti jellegű munkakörű munkavállaló, amennyiben a munkaidő-beosztása szerinti napi (rendes) munkaideje a 8 órát meghaladja, 1 óra (amennyiben a 10 órát meghaladja, akkor 2 óra) időtartamra mentesül munkavégzési kötelezettsége alól, melynek időtartamát a munkavégzés helyén jogosult pihenéssel tölteni. A munkavégzési kötelezettség alóli mentesülésre való jogosultság további feltétele, hogy az adott szolgálathoz kapcsolódó tényleges gépjárművezetés időtartama elérje a 90 percet. A munkavállaló a pihenés időtartamát az adott munkaidő-beosztás szerinti szolgálatának ideje alatt, legfeljebb két egyenlő részletben veheti igénybe, melyet a díjazás szempontjából ledolgozott munkaidőként kell figyelembe venni és elszámolni. A munkavállaló az igénybevétel tényét és annak időtartamát a gépjármű használatára vonatkozó menetlevélen írásban köteles rögzíteni.⁷²

Osztott munkaidő

33.§

1. Azokban a 8. számú mellékletben található forgalmi munkakörökben, ahol (amelyekben) a szolgálat ellátása lehetővé teszi, a napi munkaidőt (szolgálatot) meg lehet szakítani (osztani).⁷³

A munkaidő-megszakítás időtartama – helyi függelék eltérő rendelkezése hiányában – 3 (az Mt 104.§ (3) bekezdésében rögzített esetben 2) óránál kevesebb nem lehet és az 5 (az Mt. 99.§ (4) bekezdésében rögzített esetben 6) órát nem haladhatja meg.⁷⁴

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

A helyi függelékot kötő felek – ha fentiekben megállapodni nem tudnak – a megállapodás érdekében kötelesek a tárgyalásokba a szakmai felettes szervet, valamint a felsőbb szakszervezeti szervet is bevonni. Ennek eredménytelensége esetén a felek az Mt. 293.§ (1) bek.-ben foglaltak szerint – alávetési nyilatkozat megtételével – döntőbíróvá vesznek igénybe.

Amennyiben a felek az MKDSZ által közzétett döntőbírói jegyzékből közösen nem tudnak döntőbíróvá kiválasztani, akkor a munkáltató és a szakszervezet (több szakszervezet együttesen) egy-egy döntőbíróvá jelöl ki. A két kijelölt döntőbíró közösen gondoskodik egy harmadik döntőbíró kijelöléséről és ezt követően testületként járnak el.

A munkáltató jogosult a fentiek szerint helyi függelék felhatalmazása alapján bevezetett osztott munkaidő alkalmazását – a helyi függelék módosítása nélkül, a KSz 27.§-ában írt eljárást követően – egyoldalúan felfüggeszteni.

Ebben az esetben azon munkavállalókat, akik a felfüggesztést megelőzően az adott szolgálati helyen és munkakörben ténylegesen osztott munkaidőben dolgoztak, a felfüggesztés időtartama alatt havonta 14.000⁷⁵Ft illeti meg.⁷⁶

2. A munkavállaló – eltérő megállapodás hiányában – a munkaidő-megszakítás időtartamát szolgálati helyén köteles letölteni. Ebben az esetben a pihenés feltételeit helyi függelék állapítja meg.
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 alapterének 110%-a illeti meg.
4. A jelenléti idő a havi 210 órát nem haladhatja meg. Ettől helyi függelék jogosult eltérően rendelkezni. (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.⁷⁷
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, illetve a helyi függelékben ettől eltérő mértékben meghatározott 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. A 7. pontban foglaltaktól eltérően, a KSz 27.§ 2. pontjának cc) alpontja szerinti munkarendben foglalkoztatott és a KSz 28.§ 5. pontja szerinti előkészítő, és befejező munkaként személyes szolgálatátadásra kötelezett munkavállaló esetében, amennyiben az osztott munkaidő munkamentes részében elrendelt (rendkívüli) munkavégzés ellenére 1 óra egybefüggő munkamentes időtartam megmarad, akkor ezen időtartam továbbra is az osztott munkaidő munkamentes részének minősül.
9. Amennyiben készenléti jellegű munkakörben osztott munkaidő kerül bevezetésre, a hosszabb teljes munkaidő alkalmazására vonatkozó megállapodás nem köthető.⁷⁸

A rendes munkaidőre vonatkozó egyéb rendelkezések

34.§

1. A munkáltató által a munkaidő-beosztásban elrendelt kötelező oktatáson, továbbá a kötelező időszakos vizsgán eltöltött idő munkaidőnek minősül. A kötelező oktatáson, illetve időszakos vizsgán eltöltött idő tényleges tartamát, de ez esetben legalább a napi teljes munkaidőt el kell számolni.

Ettől eltérően, egyes „e-learning” módon elvégezhető kötelező oktatások teljesítésének időpontját a munkavállaló maga jogosult meghatározni a tudásanyag eredményes elsajátítására meghatározott időtartamon belül. Ebben az esetben – függetlenül attól, hogy erre hol és mikor kerül sor – az oktatás teljesítésére többlet munkaidő nem számolható el. Az oktatás eredményes teljesítése esetén a munkáltató az adott oktatáshoz rendelt normaidő óraszám alapján járó alapbérnek megfelelő összeget fizeti meg a munkavállalónak. Az adott e-learning képzésre vonatkozó munkavállalói tájékoztató tartalmazza az egyes oktatásokhoz tartozó normaidő óraszámát. A 10. sz. mellékletben felsorolt állomásokhoz tartozó munkakörökben foglalkoztatott munkavállalókat kivéve, nem jogosultak a juttatásra a képernyő előtti munkavégzésre kötelezett munkavállalók.

A képernyő előtti munkavégzésre nem kötelezett munkavállalók esetében privát elektronikus postafiók megadása szükséges a munkáltató által előírt oktatások teljesítése érdekében. A munkavállaló azonban indokolt esetben hivatali elektronikus postafiókot igényelhet a munkáltatói jogkörgyakorlónál.

A munkáltató a kötelező oktatások teljesítése érdekében, arra alkalmas számítástechnikai eszköz használatát biztosítja a Baross Gábor Oktatási Központ telephelyein, valamint – lehetőség szerint – a munkavállaló munkavégzési helyén is.⁷⁹

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 56.§-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 28.§ 1. pont) munkaidő-beosztás szerinti, vagy a munkaidő-beosztás megfelelő módosításával (KSZ 29.§ 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 tanúkenti 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 munkaidők és

az azok alatt elrendelhető rendkívüli munkavégzések⁸⁰

35.§

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

- a) a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidő,
(ide értve különösen:
 - a heti pihenőnapon,
 - a munkaszüneti napon,
 - a készenlét alattvégzett munka munkaidejét is)
- b) a munkaidőkereten felüli munkaidő,
- c) az ügyelet időtartama

Naptári évente 300 óra rendkívüli munkaidő rendelhető el, amelybe⁸¹ valamennyi rendkívüli munkaidő tartama beszámít.⁸²

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.

Amennyiben erre nem kerül sor, akkor a tárgyhónap végén, a munkaidőkeret alatt teljesítendő munkaidőn („kötelező óra”, KSz 24.§ 1. b. pont) felül beosztott munkaidőt kell a munkaidőkereten felüli munkaidőnek tekinteni.⁸³

⁸⁴ A munkaidőkereten felüli rendkívüli munkaidőnek minősülő munkavégzésnek a KSz 28.§ 1. pontja illetve a KSz 29.§ 1. pontja szerinti időben való elrendelésekor ezen munkavégzéseket (szolgálatokat) is kötelezően figyelembe kell venni a KSz 32.§ 2. pontjában írt korlátozás alkalmazásakor.

Amennyiben a munkaidőkereten felüli rendkívüli munkaidőnek minősülő munkavégzés (szolgálat) elrendelése a KSz 29.§ 1. pontja szerinti 120 óras⁸⁵ határidőn belül történik, akkor ezen munkavégzésre is irányadó a KSz 32.§ 2. pontjában írt korlátozás, melynek alkalmazását azonban a munkáltató különösen indokolt esetben (betegség, előre nem tervezhető foglalkoztatási körülmény stb.) jogosult mellőzni.

⁸⁶

2. A munkáltató a munkavállalót különösen indokolt esetben kötelezheti rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésre, amelyet az indok megjelölésével írásban kell elrendelni. Szóban is elrendelhető a rendkívüli munkaidő, 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 rendkívüli munkaidő.
4. A rendkívüli munkaidők elszámolására szolgáló bizonylat kiállításának rendjét a munkáltató utasításban szabályozza azzal, hogy az 1. pont b) alpontja szerinti rendkívüli munkaidő bizonylatául szolgálhat a munkavállaló KSz 29.§-a alapján módosított munkaidő-beosztása (vezénylése) is.

5. Az 1. pont utolsó bekezdésében, illetve a 3. pontban meghatározott korlátozások⁸⁷ mellőzésével elrendelt munkavégzések (szolgáltatások) számát és azok az előzőek szerinti különös indokát a helyi függelék megkötésére jogosult szervezeti egység vezetője havonta, a tárgy hónapot követő hónap 10. napjáig köteles a helyifuggelek@mav.hu postafiókra megküldeni.⁸⁸

A rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés díjazása⁸⁹

36.§

1. Rendkívüli munkaidőben történő 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 %
231 – 300 óra rendkívüli munkaidőig	215 % ⁹⁰

A heti pihenőnapon, illetve a munkaszüneti napon teljesített rendkívüli munkavégzések díjazására azonban az Mt. vonatkozó rendelkezései [Mt. 143.§ (4) – (6) bekezdései] alkalmazandóak.

Ettől eltérően, ha az e napokon teljesített rendkívüli munkavégzések ellentételezése másik pihenőnap biztosítása nélkül történik, akkor 200 óra mennyiséget meghaladó rendkívüli munkaidő esetében a bérpótlék mértékét a jelen pont szerinti emelt mértékben kell megállapítani.⁹¹

E §. alkalmazásában akkor minősül a rendkívüli munkavégzés munkaszüneti napon elrendeltnek, ha arra a KSz 45.§ 4. pontjában meghatározott időszakokban kerül sor.⁹²

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 munkaidőben történő munkavégzésért sem szabadidő, sem pénzbeli díjazás a kötetlen munkarendben foglalkoztatott munkavállaló részére.⁹³

A készenlét

37.§

1. Készenlétnek minősül a munkavállaló által megjelölt - a munkavégzés helyére tekintettel elérhető - helyen töltendő rendelkezésre állás⁹⁴, 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 -, valamint a helyi függelékben pontosan meghatározott a pihenés valamennyi – a szakszervezetekkel közösen megállapított – feltételét kielégítő e célra kialakított helyet 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 120 órával korábban módosítható, ha a munkáltató gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel.⁹⁵

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.⁹⁶

Egyebekben a készenléti beosztás módosítására a KSz 29.§ 2. és 3. pontjában foglaltakat megfelelően alkalmazni kell.⁹⁷

3. A munkavállaló számára naptári évenként 800 óra készenlét rendelhető el. Ennél magasabb mértéket - 1200 óráig – kizárólag⁹⁸ helyi függelék állapíthat meg, feltéve, hogy az azonos munkáltatói jogkörgyakorló irányítása alá tartozó, azonos munkakörben foglalkoztatott, készenlét ellátásába bevonható munkavállalók átlagosan a 600 órát elérték.

1200 óra fölött kizárólag a munkavállalóval kötött írásbeli megállapodás alapján és az abban meghatározott mértékben rendelhető el készenlét, feltéve, hogy az azonos munkáltatói jogkörgyakorló irányítása alá tartozó, azonos munkakörben foglalkoztatott, készenlét ellátásába bevonható munkavállalók átlagosan a 1000 órát elérték.

4. A munkavállalót a készenlétet követően – amennyiben készenlét alatt munkavégzés elrendelésére nem került sor - nem illeti meg pihenőidő. Készenlétet követően újabb készenlét csak legalább 7,6 (a hét utolsó munkanapján 6) óra elteltét követően rendelhető el. Az elrendelt készenlét időtartama 3 óránál rövidebb nem lehet.
5. 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 801 és 1200 óra között a munkanapon elrendelt készenlét esetén az alapbér 40 %-a, míg pihenő-, vagy munkaszüneti napon elrendelt készenlét esetén az alapbér 45%-a, míg 1201 órától az alapbér 42 %-a, míg pihenő-, vagy munkaszüneti napon elrendelt készenlét esetén az alapbér 47%-a illeti meg a munkavállalót.
6. 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.
7. A készenlét alatt elrendelt munkavégzés (KSz 35.§ 1/a⁹⁹.) esetén a KSz 36.§ szerinti díjazás a munkavállalót a riasztástól a készenlét helyére történő visszaérkezésig illeti meg.
Eltérő írásbeli megállapodás hiányában a munkáltató kötelezettsége a munkavállalónak a munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés befejeztével a készenlét helyére történő eljuttatása.
8. E §. alkalmazásában akkor minősül a készenlét munkaszüneti napon elrendeltnek, ha arra a KSz 45.§ 4. pontjában meghatározott időszakokban kerül sor.¹⁰⁰

***A rendkívüli időjárás kapcsán elrendelhető kiegészítő, illetve
rendkívüli készenlétre vonatkozó eltérő rendelkezések¹⁰¹***

38.§

1. Az e §. szerinti kiegészítő-, illetve rendkívüli készenlét elrendelésére csak a 2-3. pont szerinti rendkívüli időjárási körülmények esetén van lehetőség. Az e § alapján elrendelt készenlét időtartama beszámít a készenlét 37.§ szerinti mértékébe és annak elrendelésekor is figyelemmel kell lenni az egyenlő bánásmód követelményére.
2. A munkáltató a rendkívüli téli időjárással összefüggésben a vasúti forgalom fenntartása érdekében jogosult – november 1. és március 31. között – a korábban, a téli forgalomra vonatkozó utasításban meghatározott technológia szerint elrendelt alap készenlétet jogosult kiegészíteni úgy, hogy azt elegendő legalább a készenlét megkezdése előtt 12 órával elrendelni. Ebben az esetben az elrendelhető készenlét legrövidebb időtartama 12 óra.
A kiegészítő készenlét esetében a 37.§ 6. pontját megfelelően alkalmazni kell, ha azt a munkavállaló a telephelyen tölti el.
3. A munkáltató a rendkívüli meleg időjárással összefüggésben jogosult – június 1. és augusztus 31. között – fokozott felügyeleti készenlétet elrendelni az általános munkarend szerinti heti pihenőnapokra és a munkaszüneti napokra, a 08-18 óra közötti időszakra.
Ezen készenlét elrendelésére a munkáltató legalább négy nappal korábban jogosult.¹⁰²
4. Az e § alapján elrendelt kiegészítő, illetve rendkívüli készenlét lemondására annak kezdetét megelőzően legalább 12 órával kerülhet sor.

Az ügyelet

39.§

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 37.§ szabályait kell - megfelelően - alkalmazni.
4. E §. alkalmazásában akkor minősül az ügyelet munkaszüneti napon elrendeltnek, ha arra a KSz 45.§ 4. pontjában meghatározott időszakokban kerül sor.¹⁰³

4. FEJEZET A PIHENŐIDŐK

A munkaközi szünet

40.§

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. Helyi függelékben kell meghatározni azt az időtartamot, amelyen belül a munkavállaló jogosult annak igénybevételére.¹⁰⁴
2. Helyi függelék meghatározhatja a munkaközi szünet eltöltésének további lehetséges helyét, amennyiben az a munkavégzés helyétől eltér.¹⁰⁵
3. Készenléti jellegű munkakörben [KSz 25.§ 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.¹⁰⁶
4. Az Mt. 135.§ (4) bekezdés d) pontja lehetővé teszi a zavartalan vasúti közlekedést biztosító munkakörökben a munkaközi szünet és annak kiadásának az Mt. 103.§-ában valamint a jelen § 1. pontjában rögzített rendelkezésektől eltérő szabályozását.

Az Mt. felhatalmazása alapján a 10. számú mellékletben felsorolt szolgálati helyeken és munkakörökben – a vasúti közlekedés zavartalan lebonyolítása érdekében – a munkaközi szünet mértéke összesen 20 perc, mely az Mt. 103.§-ában foglalt¹⁰⁷ rendelkezésekre tekintet nélkül vehető igénybe a munkaidő kezdő és befejező időpontja között.

Mindezekről függetlenül azonban a munkaközi szünetet a jelen pont hatálya alatt kiadottnak kell tekinteni.

A fentiekre tekintettel a jelen pont hatálya alá tartozó munkavállalót átalánydíjazásként 900 Ft¹⁰⁸ illeti meg a 10. számú mellékletben meghatározott napszakban teljesített szolgálatonként.¹⁰⁹

5. 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 – helyi függelék rendelkezése alapján – 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.¹¹⁰
6. Hivatkozással az Mt. 135.§ (4) bekezdés d) pontjában írt felhatalmazó rendelkezésre, a zavartalan vasúti közlekedést biztosító munkakörökben [8. számú melléklet] a rendes munkaidőt követően a munkaidő-beosztástól eltérő, illetve a készenlét és az ügyelet során teljesített rendkívüli munkavégzés vonatkozásában nem kell alkalmazni az Mt. 103.§-ában és a jelen § előző pontjaiban írt rendelkezéseket.¹¹¹

*A napi pihenőidő*¹¹²

41.§

1. Amennyiben a munkáltató a napi munka befejezését követő napra munkavégzési kötelezettséget ír elő a munkavállalónak, akkor az Mt. 104.§ szerinti napi pihenőidőt köteles biztosítani.

2. Eltérően azonban az Mt. 104.§ (1) bekezdése szerinti napi pihenőidő mértéktől, 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. Helyi függelék ettől a mértéktől az Mt. 104.§ (2) bekezdésében foglalt esetekben eltérhet, de a napi pihenőidő 8 óránál (az Mt. 104.§ (3) bekezdésében rögzített esetben 7 óránál) kevesebb nem lehet.
3. A 2. pont szerint figyelembe vehető utazási időt a helyi függelékben kell az érintett helységek távolságának arányában meghatározni.

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

42.§

1. A fordulószerződés ellátók heti pihenőidejét oly módon is ki lehet jelölni és ki lehet adni, hogy két szolgálat 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 időszakot a helyi függelék eltérően is megállapíthatja, de abba a teljes vasárnapi napnak bele kell esnie.

3. A pihenőnapokat (a pihenőidőket) a KSz 28.§ 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 szolgálat között úgy kell biztosítani, hogy havonta legalább egy alkalommal a heti kettő pihenőnapot szombaton és az azt követő vasárnap kell kiadni. Ettől helyi függelék eltérően rendelkezhet.¹¹³

Szabadságok¹¹⁴

43.§

1. ¹¹⁵A munkavállalót megillető szabadságokat órában kell megállapítani, kiadni és elszámolni.

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, különösen akkor, ha a kiadott szabadság csak egy beosztás szerinti munkanapot (szolgálatot) érint.

Amennyiben a munkavállaló valamely nyugellátásra való jogszerzésére tekintettel kezdeményezi a munkaviszonyának közös megegyezéssel történő megszüntetését, akkor az ezen megállapodásban kikötött munkavégzés alóli mentesítés időtartama, de legfeljebb a munkáltatói felmondás esetén alkalmazandó felmondási idő tartama az időarányos szabadság megállapításánál jogszerző időként vehető figyelembe, az Mt. 115.§ (2) bekezdés f) pontja által hivatkozott, Mt. 55.§ (1) bekezdés m) pont szerint.¹¹⁶

2. 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 kérését kivéve – nem módosítható.
3. ¹¹⁷
A munkavállalót egy munkanap pótszabadság illeti meg először attól a naptári évtől kezdve, amelyben a 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 igazoltan véradáson vesz részt a következő naptári évben kettő munkanap pótszabadság illeti meg.
A véradás igazolható a véradó igazolványba történt bejegyzés vagy az Országos Vérellátó Szolgálat a külön jogszabály szerinti működési engedéllyel rendelkező területi szerve, illetőleg a véradószolgálatra kiadott működési engedéllyel rendelkező egészségügyi szolgáltató vagy egyéb intézmény által kiállított igazolás által.¹¹⁸
4. A főrendelkező, tartalékos ténfőnök munkakört betöltő munkavállalókat – kérelmükre – naptári évenként kettő munkanap rendkívüli szabadságban kell részesíteni.
A rendkívüli szabadságot a munkavállaló által megjelölt időpontban kell kiadni. A munkavállaló az erre vonatkozó igényét legalább 15 nappal korábban köteles bejelenteni a munkáltatónak. A rendkívüli szabadság igénybevétele az arra jogosult munkavállaló esetében nem eredményezhet rendkívüli munkavégzést és összhangban kell állnia az adott szervezeti egység szabadságolási ütemtervével.
A tárgyévben igénybe nem vett rendkívüli szabadság a tárgyévet követően nem vehető igénybe.
A rendkívüli szabadság időtartamára a munkavállalót az Mt. 146.§ (3) bekezdésében meghatározott mértékű díjazás illeti meg.¹¹⁹

Tanulmányi munkaidő-kedvezmények¹²⁰

44.§

1. Amennyiben a munkavállaló munkáltatói kötelezés alapján olyan tanfolyami képzésen vesz részt, amely levelező tagozatos tanfolyamnak minősül, mivel annak lebonyolítására nem folyamatosan az egymást követő munkanapokon kerül sor, a munkavállalót a képzéshez tartozó elméleti óraszám alapján az alábbi tanulmányi munkaidő-kedvezmény illeti meg:
 - a) 24 elméleti órástól 64 elméleti órásig 1 munkanap (8 óra) szabadidő,
 - b) 65 elméleti órástól 144 elméleti órásig 2 munkanap (16 óra) szabadidő,
 - c) 145 elméleti órástól 296 elméleti órásig 3 munkanap (24 óra) szabadidő,
 - d) 297 elméleti órástól pedig 4 munkanap (32 óra) szabadidő.
2. Tekintettel az alacsony elméleti órászámú képzések kifejezetten gyakorlati jellegére, nem illeti meg a jelen § alapján tanulmányi munkaidő-kedvezmény a munkavállalót, amennyiben az elméleti órászám 24 óránál kevesebb, illetve ha az adott tanfolyami képzés elméleti vizsga nélkül, kizárólag gyakorlati vizsgával zárul.
3. Amennyiben a képzés hatósági vizsgával (vizsgákkal) zárul, akkor a munkavállalót hatósági vizsgáknaként további 1 munkanap (8 óra) szabadidő illeti meg.
4. A vizsganap a munkaidő-kedvezménybe nem számít be.

5. A munkaidő-kedvezmény a vizsgára való felkészülést szolgálja, ezért az utólag nem vehető igénybe.
6. A tanulmányi munkaidő-kedvezmény tartamára a munkavállalót távolléti díja illeti meg. E díjazás minden olyan tanfolyam időtartamára nézve is alkalmazandó, amely nem minősül levelező tagozatos tanfolyamnak, de a munkavállaló részvételének biztosítása munkáltatói kötelezéssel történik.¹²¹
7. A munkavállaló e § szerinti tanulmányokon való részvételének idejét munkaidőként kell figyelembe venni és elszámolni, arra a munkavállalót – munkaidő-beosztása részeként – előre vezényelni kell.
8. E § hatálya nem terjed ki főiskolai vagy egyetemi (Bsc, Msc) képzésekre.

5. FEJEZET

A MUNKA DÍJAZÁSÁNAK SZABÁLYAI

A munka díjazásának alapvető szabályai

45.§

1. A MÁV Zrt valamennyi munkavállalójának alpbérét havibérben kell megállapítani.
2. Helyi függelék kizárólag a Kollektív Szerződés felhatalmazása esetén
 - állapíthat meg a munka díjazására vonatkozóan új jogcímet, vagy
 - emelheti a Kollektív Szerződésben megállapított egyes díjazási mértékeket.
3. Az 1-2. pontban foglaltaktól érvényesen eltérni nem lehet.
4. 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.¹²²
5. Ha a Kollektív Szerződés pótlékként vagy külön díjazásként az alpbér bizonyos százalékának a kifizetését rendeli el, azon időarányos kifizetést kell érteni.¹²³

ALAPBÉREN KÍVÜLI BÉRFORMÁK

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

46.§

1. A 6. sz. mellékletben meghatározott munkakört betöltött munkavállaló munkabérét ezen § szerint kell megállapítani feltéve, hogy
 - a) munkakörének ellátására az egészségi állapotának szolgálatból származó megromlása miatt véglegesen alkalmatlanná vált, s emiatt más munkakörben kell foglalkoztatni, ha
 - b) a munkavállalónak a 6. sz. mellékletben meghatározott munkakörökben eltöltött szolgálati ideje a 15 évet eléri.
(A 6. sz. mellékletben feltüntetett munkaköröket kiterjesztően értelmezni nem lehet, illetőleg más tevékenység ellátásnak ideje figyelembe nem vehető. Ha a munkavállaló a 6. sz. mellékletben feltüntetett munkakörök közül többen is dolgozott, ezeket az időket össze kell számítani)

2. A munkakör betöltésére vonatkozó végleges egészségi alkalmatlanságot kizárólag foglalkozás-egészségügyi szakorvos állapíthatja meg.
3. A munkavállaló részére a munkakörére vonatkozó végleges egészségi alkalmatlanságának megállapítását követően olyan munkakört kell felajánlani, amelyhez a szükséges szakképzettséggel és egészségi alkalmassággal rendelkezik és amely munkakör betöltése esetén a korábbi távolléti díjához képest keresetveszteség nem éri.
4. Amennyiben a munkáltató a 3. pont szerinti munkakört nem tud felajánlani, akkor a munkavállalónak fel kell ajánlani olyan szak-, illetve átképzés lehetőségét, amely olyan munkakör betöltésére jogosítja fel, ahol a korábbi távolléti díjához képest keresetveszteség nem éri.
5. A 4. pont szerint szak-, illetve átképzés el nem fogadása esetén sem veszítheti el a munkavállaló a 7. pontban meghatározott mértékű személyi pótlékra való jogosultságát.
6. Ha a munkáltató a végleges egészségi alkalmatlanság miatt az eredeti munkakörében nem foglalkoztatható munkavállalónak az alkalmatlanság megállapítását követő 1 éven belül a munkáltató működésével összefüggő okra alapítottnan felmond, az Mt. és KSZ szerint járó végkielégítésen felül további 5 havi szociális juttatást biztosít.
7. Ha a munkavállaló további foglalkoztatására olyan munkakörben kerül sor, amelyben a távolléti díja nem éri el a korábbi munkakörében elérhető távolléti díjának 85 %-át, akkor a munkavállaló munkabérét eddig a mértékig ki kell egészíteni (bérkiegészítés).

Az elérhető távolléti díj megállapításánál a munkavállaló korábbi részletes tervezési egységével, munkakörével és munkarendjével megegyező aktív és jogi-statisztikai állományban lévő munkavállalók távolléti díjainak középértékét (mediánját) kell alapul venni.

Amennyiben a munkavállalót utóbb részmunkaidőben foglalkoztatják, akkor az előzőekben meghatározott, elérhető távolléti díjat is ennek arányában lehet csak figyelembe venni.

8. A bérkiegészítést személyi pótlék címén a bérköltség terhére kell folyósítani.
9. A személyi pótlék összegét félévenként, legkésőbb január 31. napjáig és július 31. napjáig, illetőleg a munkavállaló alaphérének megváltozásakor felülvizsgálni, és szükség esetén módosítani kell.
10. ¹²⁴A munkavállalót megillető személyi pótlék összegének megállapítása során figyelembe kell venni a baleseti járadék, a rendszeresen folyósított kártérítés vagy más járadék együttes összegét is.
11. Ezen § rendelkezései nem terjednek ki az ezt szabályozó külön jogszabály alapján rehabilitációs ellátásra jogosultakra.

BÉRPÓTLÉKOK

A műszakpótlék

47.§

1. A többműszakos munkarendben foglalkoztatott munkavállalók műszakpótlékának mértéke:¹²⁵
 - a) a délutáni műszakban végzett munka után járó törzsbér 20 %-a;
 - b) az éjszakai műszakban végzett munka után járó törzsbér 40 %-a.

Délutáni műszaknak minősül a többműszakos munkarend alapján 14.00 és 22.00 óra közötti időszakban, éjszakai műszaknak minősül a 22.00 óra és 06.00 óra közötti időszakban a többműszakos munkarendben teljesített munkavégzés.¹²⁶

2. A ténylegesen teljesített munkaidőre járó törzsbér 30 %-ának megfelelő összegű műszakpótlék illeti meg a megszakítás nélküli (fordulós) munkarendben foglalkoztatott munkavállalókat. Ezen túlmenően a 12/C. sz. mellékletben fel nem tüntetett biztosítóberendezési diszpécser, pályavasúti diszpécser és távközlési diszpécser munkakörben foglalkoztatott munkavállalókat további 5 % műszakpótlék illeti meg.

¹²⁷Az előzőektől eltérően¹²⁸

- a) a 12/A. sz. melléklet szerint a nagy forgalmi leterheltségű állomásokon vagy
- b) a 12/B. sz. melléklet szerint az egyéb felsorolt szolgálati helyeken vagy
- c) a 12/C. sz. melléklet szerinti szolgálati helyeken a biztosítóberendezési diszpécser, a pályavasúti diszpécser, erősáramú diszpécser, távközlési diszpécser és elektrikus III. munkakörben foglalkoztatott munkavállalókat 40%-os mértékű műszakpótlék illeti meg.¹²⁹

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 40% éjszakai műszakpótlék, a tárgy hónapban teljesített 6. éjszakai szolgálattól kezdődően 60% éjszakai műszakpótlék illeti meg feltéve, hogy annak időtartama szolgálatonként a 2 óra időtartamot eléri.¹³⁰

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 pótlék¹³¹

48.§

1. Azokat a munkavállalókat, akik 47.§, illetve a 49.§ szerint műszakpótlékre 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, rendkívüli munkaidőben éjszakai munkavégzésben vesz részt, a tárgy hónapban teljesített 6. éjszakai szolgálattól kezdődően az 1. pontban meghatározott éjszakai pótlék 60%-ra emelkedik.

A vezényelt munkarend pótlékai¹³²

49.§

A vezényelt munkarendben foglalkoztatott munkavállalót a 14.00 és 22.00 óra közötti időszakban teljesített munkaidőre az alapbére 15%-ának megfelelő összegű pótlék illeti meg, amennyiben a munkaideje legkorábban 14.00-kor kezdődik vagy a munkaideje [KSz 24.§ 1. a) pont] ugyan 14.00 előtt megkezdődik, de az meghaladja a 8 órát.

A 22.00 óra és 06.00 óra közötti időszakban teljesített munkaidőre az alapbére 60%-ának megfelelő összegű pótlék illeti meg, amennyiben az ezen időszakban teljesített munkaideje az 1 órát eléri.

Jegyeladási jutalék

50.§

A vasúti személyszállításból eredő bevételek után meghatározott mértékű jegyeladási jutalékot kell elszámolni.

A jutalék elszámolási rendjét az 5. sz. melléklet tartalmazza.

Felügyeleti pótlék

51.§

Azokban a munkakörökben, amelyekben az „O.1.” sz. utasítás felügyelet alatti munkavégzést ír elő, a betanítást (felügyeletet) külön megbízás alapján ellátó munkavállalót a betanítás (felügyelet) idejére alapbére 30 %-ának¹³³ megfelelő összegű pótlék illeti meg.

A felügyeleti pótlék megilleti a munkabiztonsági szempontú felügyeletet külön megbízás alapján ellátó, a vasúti közlekedés biztonságával összefüggő munkakört betöltő munkavállalót is.

A munkavállaló más munkavállaló betanítását, felügyelete ellátását csak külön, erre irányuló, írásbeli megbízás alapján köteles ellátni. Az írásos megbízás alapján a munkavállaló felelősséggel tartozik a betanítás alatt lévő személyért, illetőleg annak munkavégzéséért.

Vállalati gépjárművek vezetésének pótléka¹³⁴

52.§

1. A munkáltatói jogkörgyakorló - amennyiben az adott szervezeti egységben az adott gépjármű vezetésére főfoglalkozású gépjárművezetőt nem foglalkoztat – a szervezeti egység munkavállalóját megbízhatja gépjármű-vezetési feladat ellátásával is.

Ennek feltételei a következők:

- a. a feladatok ellátása ezáltal gazdaságosabb, és
 - b. a munkavállalónak az adott járműkategóriára érvényes vezetői engedélye van, továbbá
 - c. a munkáltató és a munkavállaló között érvényes gépjármű használati megállapodás van hatályban.
2. A gépjármű-vezetési feladatok ellátásával megbízott munkavállalót az igazoltan teljesített km után – függetlenül a vezetett gépjármű típusától – 10 Ft/km¹³⁵ mértékű vezetési pótlék illeti meg.¹³⁶
 3. A jogszabály által kizárólag főfoglalkozású gépjárművezető részére biztosított pótlék, illetve díjazás az e § hatálya alá tartozó munkavállalókat nem illeti meg.
 4. E paragrafus rendelkezéseit kell alkalmazni abban az esetben is, ha a munkavállaló által vezetett gépjárművet a MÁV Zrt. bérlő.
 5. A gépjármű-vezetési feladatok ellátásával megbízott munkavállalót 10.000,- Ft egyszeri juttatás illeti meg azt követően, hogy a vezetői engedélye érvényességi idejének meghosszabbítását hitelt érdemlően igazolta.

Tanúzás külön díjazása¹³⁷

52/A.§

Amennyiben a munkáltató érdekkörében felmerült okból a munkavállaló hatóság vagy bíróság előtti tanúkénti meghallgatására nem munkaidőben kerül sor, akkor a munkavállalót az ezzel érintett napon 8.000 Ft/nap külön díjazás illeti meg.

Ez esetben sem a tanú meghallgatás ideje, sem az ezzel összefüggésben felmerült utazási idő nem minősül sem munkaidőnek, sem a KSz 56.§ 3. pontja szerinti utazási időnek.

MUNKASZERZŐDÉSTŐL ELTÉRŐ FOGLALKOZTATÁS

Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás (Átírányítás, kiküldetés, kirendelés) közös szabályai¹³⁸

53.§

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 KSz 53-56. §-aiban foglaltak szerint.
2. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra irányuló intézkedéseknek időtartamát össze kell számítani. Ezek együttes időtartama naptári évente az 1056 órát nem haladhatja meg. Az 54.§ 2. pontban foglalt megállapodás létrejötte esetén az 1056 óra az átírányítás további, legfeljebb 352 órájával¹³⁹ 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.¹⁴⁰

Az átírányítás¹⁴¹

54.§

1. Az átírányítás (1992. évi XXII. törvény 83/A. §) alapján történő munkavégzés időtartama naptári évenként legfeljebb 528 óra lehet.
2. Az átírányítás 1. pontban meghatározott időtartamot - a KSZ helyi függelékének rendelkezése, vagy a munkavállaló és a munkáltató megállapodása alapján - legfeljebb további 352 órával meghaladhatja.¹⁴²
3. Az átírányítás időtartamára a munkavállalót a ténylegesen végzett munka alapján illeti meg a díjazás, de ez nem lehet kevesebb az időarányos távolléti díjánál. Amennyiben a munkavállaló saját munkaköréhez képest magasabb MMK besorolású munkakörbe történik az átírányítása az előzőek szerint meghatározott díjazáson felül 528 óráig az 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.¹⁴³
4. Abban az esetben, ha az átírányítás helyettesítésként kerül elrendelésre, akkor egyebekben az 55.§ szabályait kell alkalmazni.

A helyettesítés

55.§

1. Helyettesítésnek minősül az átírányítás (KSz 54.§) abban az esetben, ha a munkavállaló a munkaköri feladatai ellátása mellett oly módon végez más munkakörbe tartozó feladatokat, hogy a két munkakörbe tartozó munkavégzés időtartama nem különíthető el. Helyettesítésnek minősül továbbá az is, ha az adott szolgálati helyen a munkavállaló úgy látja el az adott szolgálatot, hogy az általa ellátott munkakörre irányadóan meghatározott technológiai létszám nem biztosított.¹⁴⁴
2. A helyettesítést végző munkavállalót megillető helyettesítési díjat a többletfeladat mennyiségének és jellegének figyelembevételével oly módon kell megállapítani, hogy annak mértéke legalább a helyettesített munkavállaló alapbérének 20 %-a legyen, de amennyiben a helyettesítést több munkavállaló egyidejűleg végzi, a helyettesítési díjak összege ez esetben sem haladhatja meg a helyettesített munkavállaló alapbérének 40 %-át.

3. Abban az esetben, ha a helyettesített munkavállaló alapbére nem állapítható meg, akkor a helyettesítési díj számítási alapja az adott szervezeti egységben hasonló munkakört betöltő munkavállalók alapbérének az átlaga.¹⁴⁵

A kiküldetés¹⁴⁶

56.§

1. A kiküldetés mértéke nem haladhatja meg naptári évente a 352 órát. E rendelkezéstől eltérően a 11. számú mellékletben meghatározott munkakörökben naptári évente 528 óra kiküldetés rendelhető el.¹⁴⁷
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 eléri a 6 órát.

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

3. Ha 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 alapbérének 80%-a illeti meg. Az utazási időt naptári naponként külön kell megállapítani.

KÖLTSÉGTÉRÍTÉSEK

*A munkába járással kapcsolatos utazási költségek megtérítése*¹⁴⁸

57.§

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

- a) a munkavállaló állandó vagy ideiglenes lakóhelye és munkahelye között nem közlekedik tömegközlekedési eszköz,
- b) a munkavállaló a munkaidő-beosztására figyelemmel tömegközlekedési eszközt nem vagy csak a személyi, családi vagy egyéb körülményeire tekintettel aránytalanul hosszú várakozási idővel tudna igénybe venni. (Aránytalanul hosszú az a várakozási idő, amely az út megtételéhez szükséges időt meghaladja.),¹⁴⁹
- c) a munkavállaló mozgáskorlátozottsága miatt nem képes tömegközlekedési eszközzel közlekedni.

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

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

A pályavasút operatív működtetésében résztvevő azon munkavállalók esetében, akiknek munkába járása tömegközlekedési eszközzel nem oldható meg, a saját gépjárművel történő munkába járás költségtérítése 30 Ft/km. A jogosultak körét - a szakszervezetekkel előzetesen egyeztetetten - a munkáltató utasításban határozza meg.¹⁵⁰

A MUNKABÉR VÉDELME

Munkabér előleg

58.§

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 – 300.000,- Ft¹⁵¹ 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

59.§

A munkavállaló részére járó munkabért havonta utólag egy ízben, a tárgyhot követő 10. napig kell átutalni a munkavállaló által előzetesen megadott belföldi¹⁵² pénzügyi számlájára oly módon, hogy a munkavállaló a munkabérével legkésőbb a megjelölt napon rendelkezhessen. A munkabér kifizetési naptól eltérő időben történő bérkifizetést kizárólag a munkabérelőleg fizetése és a munkaviszony megszűnése esetén lehet teljesíteni.¹⁵³

A munkáltató az Mt. 155. § (2) bekezdése szerinti tájékoztatási kötelezettségét elektronikus dokumentum formájában teljesíti, annak a munkavállaló részére a munkáltató által biztosított hivatali vagy a munkavállaló által megadott privát elektronikus postafiókjába történő megküldéssel. Amennyiben a munkavállaló hivatali elektronikus postafiókkal nem rendelkezik és privát elektronikus postafiókot sem ad meg, akkor az előzőek szerinti tájékoztatást – írásbeli kérelmére – a munkaidején kívül a humán szolgáltatást végző szervezet erre kijelölt ügyfélszolgálatán veheti át. A fentiek irányadóak a munkabér elszámolásával kapcsolatos egyéb munkáltatói igazolások kiadására nézve is.¹⁵⁴

*hatályon kívül helyezve*¹⁵⁵

60.§

*A távolléti díj számítása*¹⁵⁶

61.§

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 24.§ 4. pont], továbbá ha a munkavégzés alóli mentesülés idejére az irányadó munkaidő-beosztása alapján
- éjszakai pótlékre [KSz 48.§] lett volna jogosult, akkor megilleti az egy órára számított bérpótléka és
 - ha műszakpótlékre [KSz 47.§] is jogosult lett volna, akkor megilleti az egy órára számított bérpótléka vagy
 - ha műszakpótlékre nem lett volna jogosult, de a tárgyévben 500 óra készenlétet látott el, akkor ezt követően bérpótlék címén megilleti az egy órára számított alapbérének 10%-a.
- ¹⁵⁷

- 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 24.§ 4. pont] és az Mt. 151.§ (1)-(5) bekezdései szerint meghatározott, egy órára járó bérpótlékok összegeként kell meghatározni.¹⁵⁸

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.

6. FEJEZET
A MÁV Zrt BÉREN KÍVÜLI JAVADALMAZÁSI RENDSZERE

I. ALANYI JOGON JÁRÓ JUTTATÁSOK

***A munkavállaló nem munkabalesetből eredő
halála esetén járó juttatás***

62.§

A munkavállaló nem munkabaleseti eredetű halála esetén az örökös (kedvezményezett) a 2024.¹⁵⁹ évben 750.000 Ft összegű juttatás illeti meg, melyet a munkáltató biztosítási szerződés útján is jogosult nyújtani.

Ruhaellátás

63.§

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

II. RENDKÍVÜLI ÉLETHELYZETEKHEZ KAPCSOLÓDÓ JUTTATÁSOK

Rendkívüli élethelyzethez kapcsolódó juttatások

64.§

1. A munkáltató a rendkívüli élethelyzethez kapcsolódó juttatásokra a 2024.¹⁶⁰ évre 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 temeteti el, 60.000 Ft-ot¹⁶¹ meg nem haladó mértékű segélyben részesíthető.
A temetési segély a kérelmező nevére kiállított temetési számla másolatok csatolásával, valamint a halotti anyakönyvi kivonat és rokonsági fok igazolására alkalmas okirat humánpartner részére történő bemutatással fizethető ki.¹⁶²
4. A szociális, illetőleg a temetési segélyek személyre szóló odaítéléséről a munkáltató és az üzemi tanács (üzemi megbízott) együtt dönt.
5. Szociális és temetési segélyre jogosult az a munkavállaló is, akinek munkaviszonya keresőképtelenség, szülési szabadság, valamint gyermeke vagy hozzátartozója otthoni ápolása, illetve gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság jogcímén szünetel.¹⁶³

III. BÉREN KÍVÜLI JAVADALMAZÁSOK

Alanyi jogon járó béren kívüli javadalmasítás¹⁶⁴

65.§

1. A 2024., a 2025. és a 2026. években 120 000 Ft értékben SZÉP Kártya juttatásra jogosult az a teljes munkaidőben foglalkoztatott statisztikai állományban, vagy tartós keresőképtelenség miatt jogi állományban lévő munkavállaló, akinek a munkaviszonya a tárgyév február 28. napján (2024. évben február 29. napján) és a kifizetés napján is fennáll, továbbá nem tartozik a jelen pontban meghatározott valamely kizáró vagy csökkentő feltétel hatálya alá.

A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalót megillető juttatásnak a tárgyév február 28. napján (2024. évben február 29. napján) hatályos részmunkaidő mértékével arányos részére jogosult a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló, amennyiben a munkaviszonya a tárgyév február 28. napján (2024. évben február 29. napján) és a kifizetés napján is fennáll, továbbá nem tartozik a jelen pontban meghatározott valamely kizáró vagy csökkentő feltétel hatálya alá.

2. A jogosultság feltétele az is, hogy a munkavállaló rendelkezzen olyan korlátozott rendeltetésű fizetési számlával, melyen kizárólag a Széchenyi Pihenő Kártya juttatásként utalt pénzeszközök írhatók jóvá, és azt legkésőbb a tárgyév március 10. napjáig a munkáltató részére humán szolgáltatást végző szervezet ügyfélszolgálatán bejelentést tegyen.

A jogosultság feltétele továbbá, hogy a munkavállaló nyilatkozzon arról, hogy a tárgyévben más kifizető folyósított e részére SZÉP kártya juttatást, és amennyiben igen, akkor nyilatkozatot tegyen a más kifizetőtől utalt összegről az erre a célra megnyitott, személyi jövedelemadóról szóló 1995.évi CXVII törvény 71. § (3) bekezdésnek eleget tevő, elektronikus nyilatkozattételi felületen, a nyilatkozattételre nyitva álló időtartam lezártaig.

3. A juttatás alszámlára történő utalása valamennyi jogosultsági feltétel fennállása esetén egy összegben a tárgyév április 30. napjáig teljesül abban az esetben, ha a munkavállaló munkaviszonya a tárgyév január 1. napján fennállt.

A tárgyév január 1. (2024. évben január 2.) és február 28. napja (2024. évben február 29. napja) között munkaviszonyt létesítő munkavállaló esetében az utalás a tárgyév június hónapban történik meg.

4. Nem jogosult a juttatásra az a munkavállaló, aki a tárgyév február 28. napján (2024. évben február 29. napján)
 - a MÁV-ÉVEK (BÓNUSZ ÉVEK) vagy MÁV ESÉLY programban vesz részt;
 - a felmondási idejét tölti;
 - munkaviszonyának megszüntetése miatt már mentesítve van a munkavégzési kötelezettsége alól vagy
 - fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe.
5. A gyermeke otthoni ápolása, illetve gondozása céljából a tárgyév február 28. napján (2024. évben február 29. napján) fizetés nélküli szabadságot igénybe vevő munkavállalót 20 000 Ft értékben illeti meg a SZÉP Kártya vendéglátás juttatás, melynek utalására a tárgyév április 30. napjáig kerül sor.

Munkavállalói lojalitást elismerő juttatás¹⁶⁵

65/A. §

1. A juttatás összege a 2024., a 2025. és a 2026. években egységesen bruttó 350.000 Ft.

A jelen pont szerinti juttatásra a főállású, teljes munkaidőben foglalkoztatott, statisztikai állományban lévő munkavállaló jogosult, akinek a munkaviszonya – a jelen pont szerinti feltételekkel – a kifizetést megelőző év december 1. napja és tárgyév november 30. napja között (elszámolási időszak) folyamatosan fennáll.

2. Időarányosan jogosult továbbá a jelen pont szerinti juttatásra az a munkavállaló is, aki a kifizetést megelőző év decemberének első napját követően, de legkésőbb a tárgyév októberének utolsó napján munkaviszonyt létesített, amely a tárgyév novemberének utolsó napján is folyamatosan fennáll.
3. A jelen pont szerinti juttatásra a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók a kikötött részmunkaidő arányában jogosultak.
4. A munkavállaló az elszámolási időszakban a munkaviszonyban töltött naptári napokra az alábbiak szerint jogosult a jelen pont szerinti juttatásra:

- Amennyiben a fizetés nélküli szabadság időtartama nem haladja meg a 30 napot, akkor ezen időtartam jogszerző időnek számít. A 30 napot meghaladó, megszakítás nélküli fizetés nélküli szabadság teljes időtartama azonban nem minősül jogszerző időnek.
- A 90 napot meghaladó, megszakítás nélküli keresőképtelen állományban lévő munkavállaló a 91. naptól nem jogosult a juttatás időarányos mértékére, kivéve, ha a munkavállaló munkabaleset miatt került keresőképtelen állományba.
- Amennyiben kettő vagy több keresőképtelen állomány időtartama között egyszer sincs egybefüggően a munkavállaló által keresőképes állományban eltöltött legalább 30 nap, akkor a keresőképtelen állományok időtartamát – munkabaleset kivételével – össze kell számítani és amennyiben a kettő vagy több keresőképtelen állomány összeszámított időtartama a 91 napot eléri, a jogosultság számításánál az előzőek szerint összeszámított időtartamból a 90 nap feletti részt figyelmen kívül kell hagyni.
- Az előzőek szerinti szabály alkalmazásától a munkáltatói jogkörgyakorló – méltányolható ok fennállása esetén – abban az esetben jogosult eltérni, ha a munkavállaló a kettő vagy több keresőképtelen állomány időtartama között ténylegesen munkát végez. A tényleges munkavégzésbe azonban nem értendő bele a szabadság és az állásidő időtartama.
- Az igazolatlanul távol lévő munkavállaló esetében a munkaviszonyban töltött naptári napok számát az igazolatlanul távol töltött napok számával csökkenteni kell.
- A jogi állományba kerülő, vagy onnan visszatérő munkavállalók esetében a munkaviszonyban töltött naptári napok számát a jogi állományban töltött napok számával csökkenteni kell.
- Az elszámolási időszak vonatkozásában a munkaviszonyt folyamatosan fennállónak kell tekinteni akkor is, amennyiben a munkavállaló a megállapodásban érintett egyes társaságoknál állt megszakítás nélkül munkaviszonyban.

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

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

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

- akinek a munkaviszonya az Mt. 64. § (1) bekezdés b) pontja szerinti munkáltatói felmondás által, a munkáltató működésével összefüggő, vagy egészségi alkalmatlanságra alapított okból szűnik meg,
- akinek a munkaviszonya az Mt. 64. § (1) bekezdés a) szerinti közös megegyezéssel vagy b) pontja szerinti munkáltatói vagy munkavállalói felmondás által arra tekintettel szűnik meg, hogy
 - az Mt. 294.§ (1) bekezdés g) pontja szerint nyugdíjasnak minősül, vagy
 - a korhatár előtti öregségi nyugdíjak megszüntetéséről, a korhatár előtti ellátásról és a szolgálati járandóságról szóló 2011. évi CLXVII. törvényben foglaltak szerint korhatár előtti ellátásra jogosulttá vált,

aki a MÁV-ÉVEK (BÓNUSZ ÉVEK) és MÁV-ESÉLY programban vesz részt azzal, hogy esetükben a munkaviszonyban töltött naptári napok számát a MÁV-ÉVEK (BÓNUSZ ÉVEK), illetve MÁV-ESÉLY programban töltött napok számával kell csökkenteni.

166

IV. AZ ÜZEMSZERŰ MŰKÖDÉST ELŐSEGÍTŐ JUTTATÁSOK

Munkásszállás¹⁶⁷

66.§

A MÁV Zrt által bérelt munkásszálláson annak munkavállalói helyezhetők el, a MÁV Zrt. foglalkoztatáspolitikai érdekeinek figyelembevételével.

1. Munkásszálláson nem helyezhető el, aki:

- a MÁV Zrt.-vel megkötött hatályos lakásbérleti szerződéssel rendelkezik,
- nem rendelkezik állandó bejelentett lakóhellyel, kivételt képeznek az állami gondozásból munkásszállásra költözők,
- a munkahellyel azonos közigazgatási helységben beköltözhető lakástulajdonnal, vagy lakásbérlettel, illetve más haszonélvezeti jogával nem terhelt, 50 százalékot meghaladó mértékű lakástulajdonnal, vagy lakásra vonatkozó haszonélvezeti joggal rendelkezik azon a településen, ahol a munkavégzés helye van,
- számára a lakóhely és munkavégzési hely közötti oda- és visszautazás ideje összesen kevesebb, mint 2 óra.¹⁶⁸

2. A munkásszállást el kell hagyni annak a munkavállalónak:

- aki az 1. pont szerint nem lenne elhelyezhető munkásszálláson,
- akinek a MÁV Zrt-nél fennálló munkaviszonya megszűnt,
- aki a szállás rendjét, a társadalmi együttélés szabályait bizonyíthatóan súlyosan, vagy rendszeresen, szándékosan megsérti.

3. A bérelt munkásszálláson történő elhelyezés az igénybe vett szoba férőhelyeinek számától függően kerül kategóriába sorolásra.

(egyágyas szoba – I. kategória, kétágyas szoba – II. kategória, háromágyas szoba – III. kategória)¹⁶⁹

4. A bérelt 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)
I. kategória	20.000
II. kategória	8.000
III. kategória	5.000 ¹⁷⁰

5. Öt napnál hosszabb ideig tartó igazolt távollét (szabadság, betegség) esetén a távolléttöltött 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

67.§

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

6. A más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés [1. d) pont] alkalmazása esetén a munkavállaló a munkaszerződésében meghatározott munkavégzési helyétől eltérő helyen köteles munkát végezni.
A más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés alkalmazási időszaka legalább egy, legfeljebb öt hónapig terjedhet ki.

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

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

7. A más munkakörbe és más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés [1. e) pont] alkalmazása esetén együttesen kell figyelembe venni az 5. és 6. pontban foglaltakat. Ezen hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása esetén azonban a munkavállaló alapbérét az 5. pontban foglaltak szerint kell megállapítani, illetve erre tekintettel a 6. pont utolsó mondata nem alkalmazható.
8. A munkabért érintő vagyoni hátrányt is jelentő hátrányos jogkövetkezmény [1. b), c) és e) pontjai] alkalmazása esetén nem sérülhet a munkavállaló jogszabályban meghatározott kötelező legkisebb munkabérhez (minimálbérhez) való jogosultsága.
9. A munkavállaló munkaviszonyából származó kötelezettségének vétkes megszegése esetén az e §. alapján kiszabott hátrányos jogkövetkezmény nem érinti és nem zárja ki a munkavállaló esetleges kártérítési felelősségét.
10. A hátrányos jogkövetkezményt indokolt írásbeli határozattal kell megállapítani. A határozatnak tartalmaznia kell a jogorvoslat módjáról és határidejéről [Mt. 287.§ (1) bekezdés c) pontja] szóló tájékoztatást, valamint azt, hogy határozattal szemben benyújtott keresetnek a hátrányos jogkövetkezmény végrehajtásra nézve halasztó hatálya van.
11. 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 kötelezettségszegést, amelyért ismételt hátrányos jogkövetkezményt alkalmaznak vele szemben, a hátrányos jogkövetkezményt végrehajtani nem kell.
Ha viszont a próbaidő alatt elkövetett kötelezettségszegés miatt újabb hátrányos jogkövetkezményt szabnak ki vele szemben, a felfüggesztett hátrányos jogkövetkezményt is végre kell hajtani.¹⁷¹

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

68.§

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 hathavi távolléti díjának megfelelő mértékig marasztalható:
 - a) aki munkáltatói jogkör gyakorolása által,
 - b) a 9. számú mellékletben felsorolt munkakört betöltő munkavállaló, a munkakör betöltésével összefüggésben,
 - c) egy éven belül ugyanolyan vétkes kötelezettségsgszegéssel,
 - d) jogerősen megállapított szabálysértés elkövetésével,
 - e) jogerősen megállapított gondatlan bűncselekménnyel okozta a kárt.
3. Amennyiben a munkavállaló szándékos vagy súlyosan gondatlan kötelezettségsgző 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 felelősség¹⁷²

69.§

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

70.§

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 vállízülettől való teljes elvesztése vagy teljes működésképtelensége	70 %
egy kar könyökízület fölöttig való teljes elvesztése vagy teljes működésképtelensége	65 %
egyik kar könyökízület alattig való, vagy egyik kéz teljes elvesztése vagy teljes működésképtelensége	60 %
egyik hüvelykujj teljes elvesztése vagy teljes működésképtelensége	20 %
egyik mutatóujj teljes elvesztése vagy teljes működésképtelensége	10 %
bármely más kézujj teljes elvesztése vagy teljes működésképtelensége	5 %
egyik comb csípőízületben történő elvesztése vagy teljes működésképtelensége	70 %
egyik comb részleges csonkolása vagy a térdízület teljes működésképtelensége	60 %
egyik lábszár részleges csonkolása	50 %
egyik bokaízület elvesztése vagy teljes működésképtelensége	30 %
egyik nagylábujj elvesztése vagy teljes működésképtelensége	5 %
bármely más lábujj elvesztése vagy teljes működésképtelensége	2 %
mindkét szem látóképességének teljes elvesztése	100 %
egyik szem látóképességének teljes elvesztése	35 %
egyik szem látóképességének teljes elvesztése, ha a másik szem látóképességét a munkavállaló már korábban elvesztette	65 %
mindkét fül hallóképességének teljes elvesztése	60 %
egyik fül hallóképességének teljes elvesztése	15 %
egyik fül hallóképességének teljes elvesztése, ha a másik fül hallóképességét a munkavállaló már korábban elvesztette	45 %
a szaglóérzék teljes elvesztése	10 %
az ízlelő érzék teljes elvesztése	5 %

4. 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

71.§

1. A munkavállaló köteles a munkahelyére bevitt dolgait – a munkaközben is magánál tartott szokásos ruházati és személyi felszerelési tárgyak kivételével – a megőrzőben vagy öltözőben elhelyezni. Ha a munkahelyre bevitt dolog a szokásosnál nagyobb értéket képvisel, a munkavállaló még az elhelyezés előtt köteles azt a szolgálati hely vezetője által kijelölt személynek bejelenteni, akinek az elhelyezés módjára vonatkozó rendelkezését be kell tartania.
2. Megőrző vagy öltöző hiányában – a munkába járáshoz szükséges szokásos ruházati és személyes felszerelési tárgyakon felül – más dolgot a munkahelyre bevinni nem szabad.

72.§

hatályon kívül helyezve

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

Hatályba léptető és vegyes rendelkezések

73.§

1. A KSz 5.§ 3. pontjában foglaltak alapján a Kollektív Szerződés egyes §-aiba ütköző bármely helyi függelékben rögzített rendelkezés semmiségét hivatalból figyelembe kell venni.
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 MÁV Zrt Esélyegyenlőségi Bizottságot működtet. A Bizottság hatáskörét, összetételét, eljárásának módját és egyéb szabályait a Felek kollektív megállapodásban rögzítik.
4. A vasutas nyugdíjasok részére biztosított juttatásokról a MÁV Zrt. és a kollektív szerződést megkötő szakszervezetek évente külön megállapodást kötnek.
5. A szerződést kötő felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a Kollektív Szerződés mellékleteit rendszeresen felülvizsgálják.
6. A Kollektív Szerződést aláíró felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a Gy.1654-83/2008. számú kiadmány alapján rendszeresített, nappalos (közbevéltő) tevékenységre is vezényelhető főrendelkezők munkáltatására vonatkozóan 2009. január 30. napján megkötött megállapodást a Kollektív Szerződés hatálya alatt változatlanul alkalmazandónak tekintik.
7. ¹⁷³ ¹⁷⁴A felek megállapodnak abban, hogy a 40.§ 4. pontjában meghatározott összeg kizárólag a 10. számú melléklet 2012. december 1. napjával megállapított és hatályos szövegéhez kapcsolódik. A 10. számú melléklet, valamint a munkaszüneti napon végzett munka díjazásának [KSz 45.§ 4. pont] megváltoztatása esetén a felek egyidejűleg megállapodnak a 40.§ 4. pontjában meghatározott összeg mértékéről is.
Felek rögzítik továbbá, hogy a KSz 40.§ 4. pontjában foglaltak időbeli hatálya az Mt. 2012. december 01. napján hatályos 103.§-ában, valamint 205.§ (2) bekezdésében foglaltakhoz igazodik.¹⁷⁵
8. Amennyiben a 62. § és 70. § 1. pontja szerinti juttatásokat a munkáltató nem biztosítási szerződés által nyújtja, akkor ezen juttatásokat a munkavállaló halála miatt megszűnt munkaviszonyt követő elszámolás keretében utalja ki az elhunyt munkavállaló számlájára.¹⁷⁶
9. A Munkáltatónál 2024. július 1. napjától hatályos szervezeti változásra tekintettel az egyes pályavasúti területi igazgatóságok forgalmi osztályai esetében - ezen osztályok új helyi függelékeinek megkötéséig - az adott pályavasúti területi igazgatóságon megszűnt forgalmi csomóponti főnökségek 2024. június 30. napján hatályos helyi függelékeit együttesen kell az adott területi forgalmi osztály helyi függelékének tekinteni és azokat változatlanul alkalmazni.¹⁷⁷
10. A KSz 14. sz. mellékletében foglalt eltérő szabályokat kizárólag az FKGI munkavállalóira (illetve az esetlegesen annak jogutódjaként a jövőben létrejövő szervezeti egységeknél foglalkoztatott munkavállalók esetében) kell alkalmazni.

A KSz 14. sz. mellékletében nem szabályozott tárgykörök esetében egyebekben a KSz szabályai irányadók, azonban a KSz alábbiakban meghatározott rendelkezéseit az FKGI munkavállalóra (illetve az esetlegesen annak jogutódjaként a jövőben létrejövő szervezeti egységeknél foglalkoztatott munkavállalók esetében) nem lehet alkalmazni:

- a KSz 2. fejezetét (A MUNKAIDŐ),
- a KSz 3. fejezetét (RENDKÍVÜLI MUNKAIDŐK),
- a KSz 4. fejezetét (A PIHENŐIDŐK),
- a KSz 5. fejezetét (A MUNKA DÍJAZÁSÁNAK SZABÁLYAI), ide nem értve a KSz 58.-59.§-ait,
- a KSz 6. fejezetét (A MÁV ZRT BÉREN KÍVÜLI JAVADALMAZÁSI RENDSZERE), ide nem értve a KSz 62., 65.-65/A.§-ait, és
- a 4., a 8., a 9. és 11. számú mellékletét.¹⁷⁸

11. **A KSz 15. sz. mellékletében foglalt eltérő szabályokat kizárólag a KFVI munkavállalóra kell alkalmazni.**

A KSz 15. sz. mellékletében nem szabályozott tárgykörök esetében egyebekben a KSz szabályai irányadók, azonban a KSz alábbiakban meghatározott rendelkezéseit a KFVI munkavállalói esetében nem lehet alkalmazni:

- a KSz 2. FEJEZET A MUNKAIDŐ, ide nem értve a KSz 26. §-át, 29. §-át, és 34. §-át;
- a KSz 3. FEJEZET A RENDKÍVÜLI MUNKAIDŐK;
- a KSz 4. FEJEZET A PIHENŐIDŐK;
- a KSz 5. FEJEZET A MUNKA DÍJAZÁSÁNAK SZABÁLYAI, ide nem értve a KSz 45. § 1. pontját, 53. §-át, 54. §-át, 56. §-át, 57.§-át, 58. §-át;
- a KSz 6. FEJEZET A MÁV Zrt. BÉREN KÍVÜLI JAVADALMAZÁSI RENDSZERE, ide nem értve 64. § 1., 2., 4. és 5. pontjainak szociális segélyre vonatkozó rendelkezéseit, továbbá 65.§-át, 65/A. §-át;
- a KSz. 4., 7., 8., 9., 11., 14. számú mellékleteket.¹⁷⁹

A Kollektív Szerződés legutóbbi módosítását aláírta Budapesten, 2024. december 4. napján

A Munkáltató részéről:

a MÁV Magyar Államvasutak Zrt.,
képviselésében: Hegyi Zsolt, vezérigazgató s.k.

Az Mt. 276. § (2) és (8) bekezdése alapján kollektív szerződés megkötésére, illetve módosítására jogosult szakszervezetek részéről:

a Vasutasok Szakszervezete,
képviselésében: Soós József ügyvivő s.k.

a Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete Szolidaritás,
képviselésében: Mózes Tibor alelnök s.k.

a Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete,
képviselésében: Sulyok László alelnök s.k.

a Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete,
képviselésében: Dr. Kispál Viktor elnök s.k.

1. számú melléklet a MÁV Zrt. Kollektív Szerződéséhez

Az egyes egészségre ártalmas tevékenységet ellátó munkavállalókra vonatkozó külön szabályok

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

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

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

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

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

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

A szervezeti egység kockázatértékelés alapján a MÁV Kollektív Szerződés Helyi Függelékében egyéb terhelések esetén is korlátozásokat határozhat meg.

A hideg környezetben végzett munka munkaszervezési intézkedései

1. Hidegnek minősülő környezetben végzett tartós munka, ha a szabadtéri munkahelyeken a napi középhőmérséklet a +4 C°-ot, illetve zárt téri munkahelyen a +10 C°-ot a munkaidő 50%-ánál, legalább 4 óránál hosszabb időtartamban nem éri el.

Hidegnek minősülő környezetben végzett tartós munka esetén 5-10 perc pihenőidőt kell biztosítani.

2. A napi középhőmérsékletnél a 24 órára vonatkoztatott átlagos hőmérsékleti értéket kell figyelembe venni a meteorológiai előrejelzések alapján.

3. Az 1. pont szerinti hidegnek minősülő környezetben végzett tartós munkánál 0 C° feletti napi középhőmérséklet esetén legalább 5 perc, 0 C° alatti napi középhőmérséklet esetén legalább 10 perc pihenőidőt óránként kell biztosítani.

A pihenőidőbe nem tartozik bele a melegedő helyiség megközelítésének, illetve onnan a munkahelyre való visszatérésnek az időtartama.

4. A 3.pont szerinti pihenőidőt valamennyi érintett munkavállaló esetében a munkaidőn belül kell kiadni.

5. A pihenőidőket óránként kell biztosítani. Kivételesen indokolt, rendkívüli esetben – mentés, baleset elhárítás – a pihenőidők összevonhatók.

A pihenőidők összevonhatóak akkor is, ha a 6. pontban felsorolt kedvező klimatikus körülmények a munkavégzés helyén, vagy annak közelében nem biztosíthatóak.¹⁸⁰

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 Függetlékek 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 rendjét a KSz Helyi Függetlékében kell szabályozni.

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

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

5. A pihenőidőket óránként kell biztosítani. Amennyiben technológiai okokból ez nem biztosítható, legfeljebb két óra pihenőidő összevonható. Kivételesen indokolt, rendkívüli esetben – mentés, baleset-elhárítás – a pihenőidők a következmény és a lehetőségek mérlegelésének figyelembevételével az előbbieken túlmenően is összevonhatók.
6. Biztosítani kell, hogy a pihenési időt a munkavállalók a tűző naptól védett helyen, árnyékban tudják eltölteni.
7. 11–16 óra közötti időszakra – amennyiben az átlaghőmérséklet a 4. pont szerinti kedvezőtlenebb határértéket meghaladja – 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 pihenőidők kiadásának helyi rendjét a KSz Helyi Függelékében kell szabályozni.

2. számú melléklet a MÁV Zrt. 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							
			Föld feletti tartály		Úszótetős tartály		Föld alatti tartály		Hordós tank	
Ásványolajtermék (Jöt. szerinti)			téli	nyári	téli	nyári	téli	nyári	téli	nyári
			időszak		időszak		időszak		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 különbözet (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 tárolótelepén 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 bizonytalanság, 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 MÁV Zrt. Kollektív Szerződéséhez

A hátrányos jogkövetkezmények és a munkavállalói kártérítési felelősség érvényesítésének rendje

1. FOGALMAK MEGHATÁROZÁSA

1.1. Hátrányos jogkövetkezmény

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

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

Hátrányos jogkövetkezményként csak olyan, a munkaviszonnyal összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrány állapítható meg, amely a munkavállaló személyhez fűződő jogait és emberi méltóságát nem sérti. Kiszabására az Mt. 56.§-a, illetve a KSz 67.§-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 68.§-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 vizsgálóbiztos¹⁸¹

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

A vizsgálóbiztosi tevékenységet ellátó munkavállalók a hozzájuk rendelt működési területen általános felhatalmazással látják el.

A Humánerőforrás vezérigazgató-helyettes¹⁸² valamennyi munkáltatói jogkörgyakorlót írásban tájékoztatja a vizsgálóbiztosok illetékességi területéről és elérhetőségeikről.

A Munkajog vezetője indokolt esetben azonban jogosult vizsgálóbiztost a saját működési területén kívüli tevékenység ellátásával is megbízni.

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

3. ELÉVÜLÉS

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

4.1.2. A tényfeltáró vizsgálat

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

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 [34.§ 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. 34.§ 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.§ (5) bekezdése szerint a munkáltató – amennyiben ez a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt – jogosult a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napos időtartamra a munkavállalót a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól mentesíteni. A munkavégzés alóli mentesítés időtartamára a munkavállalót az Mt. 146.§ (1) bekezdésének e) pontja alapján a távolléti díja illeti meg.¹⁸³

4.1.3. A döntés előkészítése

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

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

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

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

Az értesítésre és a meghallgatásra egyebekben a 4.1.2. 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 kötelezettségszegés elkövetésében érintettként kerül sor a munkavállaló meghallgatására,
- az érintett munkavállalót miben hibáztatják,
- a meghallgatott munkavállaló nem köteles magára nézve terhelő nyilatkozatot tenni,
- a meghallgatott munkavállaló kívánt –e képviselőt igénybe venni,
- a meghallgatott munkavállaló milyen tartalmú nyilatkozatot tett a terhére rótt kötelezettségszegés vonatkozásában,

4.1.4. A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását kizáró körülmények

Nem lehet hátrányos jogkövetkezményt alkalmazni, ha

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

4.1.5. A hátrányos jogkövetkezmény megállapítása

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

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

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

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

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

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

4.1.6. 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 67.§.-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 ériék.

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 68. §-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 vétkességét.

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 68. §-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 Munkajog részére kell megküldeni.*¹⁸⁴

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, egyezsége) fel kell tüntetni. A jogerős fizetési felszólítás, illetve a kártérítési egyezség végrehajtásáról a munkáltatói jogkör gyakorlója – lehetőség szerint az eljáró vizsgálóbiztos útján – köteles gondoskodni.

A munkáltatói kártérítési igény azon a napon válik végrehajthatóvá, amelyen

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

6. ÜGYVITELI RENDELKEZÉSEK:

6.1.1. 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 társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 99/A. § (1) bekezdés előírása alapján az öregségi nyugdíjkorhatár betöltésétől számított 5 évig kell megőrizni.¹⁸⁵

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

A munkáltató jogkör gyakorlója a vizsgálóbiztos útján az illetékes humánpartnernek küldi meg a jogerős határozatot, aki intézkedik a MÁV Szolgáltató Központ Zrt. Humán szolgáltatás szervezet¹⁸⁶ tájékoztatásáról, illetve a SAP HR rendszerbe történő rögzítésről.

4. számú melléklet a MÁV Zrt. Kollektív Szerződéséhez¹⁸⁷

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

1. Jelen melléklet tartalmazza azokat a munkaköröket, valamint az egyen- (forma) és munka ruházati ruhadarabokat amelyeket a munkavállaló az éves keret terhére megigényelhet.
2. A munkáltató a ruházati ellátást éves pontkeret meghatározásával biztosítja, amely tárgyév január 1-től december 31-ig terjedő időszakra vonatkozik. Az éves keret a következő évi keret terhére legfeljebb 10 %-kal túlléphető, az éves keret legfeljebb 50 %-a a következő évre átvihető.

E szabályozás alapján 2015 évben az egyen-, formaruházatra jogosult I-VI. munkaköri csoportba sorolt munkavállalók az új ruházati kollektív 2015. évi bevezetésével kapcsolatos részletszabályokat tartalmazó utasítás szerint, a betöltött munkakörre meghatározott 2014. és a 2015. évi pontkeret terhére részesülnek kötelezően felhasználandó ruhaellátásban. A 2014. és 2015. évi pontszámokból ezt követően fennmaradó pontkeret-maradvány terhére a munkavállalók a munkavégzésük során előírt új típusú egyen- és formaruha ruhadarabokból választhatnak. 2016. január 01. napjától az I-VI. munkaköri csoportba tartozó munkavállalók a betöltött munkakörükhöz tartozó éves pontkeret figyelembevételével leadott igénylése alapján részesülnek ellátásban.

Az I-VI. munkaköri csoportba tartozó munkavállalók 2014. és 2015. évi felhasználható éves pontkerete tartalmazza a munkaköri csoport alapellátásába tartozó lábbelik pontértékét. 2016. január 01. napjától az egyes munkakörökben felhasználható éves pontkeret a lábbelik pontértékével csökkentésre került. Ettől az időponttól kezdődően az I-VI. munkaköri csoport cipőellátását – egyéni védőeszközként - a Munkavédelmi Szabályzat tartalmazza és a KSz 4.sz melléklete alapján biztosított lábbelik helyett az ott rögzítetteket kell hordani munkavégzés közben.

A munkaruházati juttatásra jogosult VII.-XIII. munkaköri csoportba tartozó munkavállalók ruhafélékre vonatkozó ellátása 2015. január 1-től nem változik, a rendelkezésre álló pontkeret terhére választásuknak megfelelően részesülnek ruhaellátásban. Lábbeli tekintetében ellátásuk a KSz.4.sz mellékletéből a Munkavédelmi Szabályzatba került át.

2016.01.01-től a XIII. munkaköri csoportban a rendészeti feladatokat ellátó- és fegyveres biztonsági őrök ruházati ellátása a 70/2012. (XII.14.) BM rendeletben foglaltak figyelembevételével került meghatározásra. Lábbeli tekintetében a Munkavédelmi Szabályzat szerint részesülnek ellátásban.

3. Az egyen- és formaruha ellátásban részesülő munkavállalók (I-VI. munkaköri csoport) a munkakörükre kötelezően előírt ruhadarabokon túl egyéb - az Arculati kézikönyvben szereplő - kiegészítőt is igényelhet a fel nem használt pontjaiból. E pont vonatkozásában kiegészítőnek minősülnek az alábbiak:

Kódszám	Megnevezés	Pontérték
99121	Férfi nyakkendő	11
90200	Női kendő	9
98303	Téli sál	12
98304	Téli kötött kesztyű	6

Az I. és II. munkaköri csoport meghatározott munkaköreiben foglalkoztatott munkavállaló kizárólag abban az esetben, ha munkavégzés során nincs vonatfogadási, vonatindítási kötelezettsége, és még esetlegesen sem kerül kapcsolatba az utazóközönséggel, a kötelezően előírt ruhadarabokon felül, az éves pontkeret terhére galléros pólót igényelhet.

Az I. és II. munkaköri csoportban meghatározott munkakörök:

- Forgalmi szolgálattelvő,
- Forgalmi szolgálattelvő gyakornok,
- Külsős forgalmi szolgálattelvő,
- Rendelkező forgalmi szolgálattelvő,
- Távkezelt állomások forgalomirányítója,
- Vezénylő tiszt,
- Főrendelkező és
- Váltóállító táblakezelő.

férfi			női		
kód	ruhadarab	pontérték	kód	ruhadarab	pontérték
98372	férfi póló gallérral (kék r.u.)	15	98392	női póló gallérral (kék r.u.)	14
98366	férfi hosszú ujjú póló (sötétkék) gallérral	30	98386	női hosszú ujjú póló (sötétkék) gallérral	30

Az adott szolgálatban megfelelő ruhadarab - ing vagy póló - kiválasztásáért és viseléséért a munkavállaló tartozik felelősséggel.¹⁸⁸

¹⁸⁹Az V. munkaköri csoportba tartozó munkakörben foglalkoztatott munkavállaló a munkakörére kötelezően előírt ruhadarabokon felül a fel nem használt éves pontkeret terhére az alábbi ruházatot igényelheti.

férfi			női		
kód	ruhadarab	pontérték	kód	ruhadarab	pontérték
99300	férfi télikabát	114	99134	női télikabát	114

4. Az egyen- és formaruha, valamint munkaruha ellátásban részesülő munkavállalók (I-XIV. munkaköri csoport) a munkakörére kötelezően előírt ruhadarabokon túl a fel nem használt pontjaiból az alábbi kiegészítőt igényelhetik (maximum 1db/év):¹⁹⁰

Kódszám	Megnevezés	Pontérték
99442	Hátizsák	63

5. Az egyen- forma és munkaruházatra jogosult munkavállalók a munkavégzés során a munkaköri csoportban meghatározott és az évszaknak illetve időjárásnak megfelelő – az Arculati kézikönyv és a ruhakollekció cseréje esetén a részletszabályokat tartalmazó utasítás szerinti - ruhadarabokat kötelesek a szolgálat ellátása során viselni.

6. A munkavállalók éves kerete terhére választott igénye abban a negyedévben kerül kiszolgáltatásra, amikor a munkavállalók ezen mellékletben felsorolt munkakör valamelyikébe besorolásra kerülnek, az alábbiak szerint:

- egyen- formaruházat (I.-VI. munkaköri csoport)
- munkaruházat (VII.-XII. és XIV. munkaköri csoport)¹⁹¹
- Rendészeti feladatokat ellátó- és fegyveres biztonsági őrök ruházata (XIII. munkaköri csoport)

7. Az I-XIV. munkaköri csoportokban ellátásra jogosultak részére a munkáltató a Munkavédelmi szabályzat 5/A mellékletének megfelelően biztosít egyéni védőeszközt.¹⁹²

8. 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 évszakváltáskor (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, a munkavállalót megilleti az éves pontkeret:

8.1. 100 %-a, ha I. negyedévben

8.2. 75 %-a, ha II. negyedévben

8.3. 50 %-a, ha III. negyedévben

8.4. 25%-a, ha IV. negyedévben

szerzett ruházati juttatásra jogosultságot.

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

a) ¹⁹³

b) a III. vagy IV. negyedévben ruházati jogosultságot szerzett munkavállaló (8.3. és 8.4. pont)

9. A munkavállalók jogosultak eldönteni, hogy az adott évben részére járó keretet milyen, a munkaköri csoportjában meghatározott ruhadarabok igénylésére fordítják, azonban felelősek azért, hogy a munkakörükhöz rendelt alapellátásban rögzített ruhadarabokkal rendelkezzenek, azt a munkahelyen történő munkavégzésre használják. Felelősek azért, hogy a szolgálatban megjelenésük mindenkor tiszta és ápoltság legyen. Egy típusú ruhadarabból legfeljebb az alapellátás szerinti járandóság duplája igényelhető évente, alapellátását nem képező ruhadarabokból a munkavállalók 2 db-ot igényelhetnek évente.

10. Két vagy több munkakör ellátása esetén a munkavállaló részére a nagyobb mértékű keretet kell biztosítani, ha az abban a munkakörben ellátott ideje több, mint ¼-e a teljes havi munkaidőnek.

11. A munkavállalók a következő évi megrendelésüket a tárgyévet megelőző év március 31-ig kötelesek leadni.¹⁹⁴ Ennek elmaradása esetén a munkáltatói jogkörgyakorló köteles eljárni a munkavállalók felé az igények leadása érdekében. Ez esetben a munkáltatói jogkörgyakorló a KSZ 3. sz. mellékletében foglaltak alapján eljárást kezdeményezhet a munkavállalókkal szemben.
12. **A munkavállaló - a 8. pontban foglalt kivételek figyelembevételével - köteles felhasználni az éves pontkeretének minimum 50%-át, a következő évre az éves pontkeret legfeljebb 50%-a vihető át. Ettől eltérően az alacsonyabb éves pontkeretre és az alapellátásban járó ruhadarabok pontértékére való tekintettel**
 - a IV. és VII. munkaköri csoportba tartozó munkavállaló, valamint
 - a XIV. munkaköri csoportban a megjelölt munkakörökben foglalkoztatott munkavállaló az egész éves pontkeretét átviheti a következő évre.¹⁹⁵
13. Azon munkavállalóknak, akiknek méretábrázatba be nem sorolható, különleges méretű ruha szükséges, méretvételi lapot kell kitölteniük.
14. A megrendeléskor az igényelt ruhadarabok megnevezése és kódszáma mellett a szükséges méretet is meg kell adni. A munkavállalók csak saját méretüknek megfelelő ruhadarab rendelésére jogosultak.
15. A munkavállalók az igényjogosultság negyedévét megelőzően legalább 90 nappal a méretre vonatkozó módosítással élhetnek, illetve új munkakörbe kerülés esetén kiegészíthetik megrendelésüket.
16. A munkavállalók kötelesek a jelen mellékletben előírt, általuk megigényelt és részükre szabályszerűen átadott és átvett ruházatban munkát végezni, valamint az általuk megigényelt ruházatot átvenni. Ha a munkavállaló neki felróható okból a kiértékelést követően nem veszi át a ruházatot, illetve nem viseli azt, valamint a ruházat cseréje méretkifogás esetén a munkavállalónak felróható okból szükséges, így munkakörük ellátása veszélybe kerül, a munkáltatói jogkörgyakorlója a Kollektív Szerződés. 3. számú mellékletében foglaltak alapján eljárást kezdeményezhet. Kizárja a munkavállaló e pont szerinti munkajogi felelősségét az, ha a munkavállaló esedékes ruházatának kiszolgáltatásában munkáltatói oldalon jelentkező ok miatt késedelem van.
17. Amennyiben a munkavállalók az általuk megigényelt méretű és minőségileg hibátlan ruhadarabokat nem veszik át, akkor két tanú jelenlétében jegyzőkönyvet kell felvenni ennek tényéről a későbbi jogtalan követelések megelőzése érdekében.
18. Az átvétel helyén a munkáltató helyiséget biztosít a ruházatot tartalmazó csomagok átadásához, átvételéhez.
19. Ha a munkavállalóknak fel nem róható okból a ruházat átvétele, pótlása, cseréje, garanciális ügyeinek intézése, vagy bármilyen a ruházati ellátással összefüggő ok a munkavállalók 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 szükségeszerű – a munkavállalók kötelesek a munkáltatói jogkör gyakorlójának azonnal jelenteni, arról jegyzőkönyvet kell felvenni.

21. A ruházat átvételét követően amennyiben az igényléstől eltérő fajtájú vagy méretű ruházatot kapott a munkavállaló, illetve mérethibás, minőségileg kifogásolható a ruházat „Reklamációs adatlap” kitöltésével, reklamációval élhet. Az így kifogásolt ruházat eljuttatása a MÁV Szolgáltató Központ Zrt. területileg illetékes ruharaktár részére, majd pedig a cserélt ruhadarab visszajuttatása a munkavállaló részére az eredeti igényléssel megegyező formában történik, a munkavállaló szolgálati helyéről kerül elszállításra illetve, oda kerül kiszállításra.
22. Garanciális időn belüli panasz esetén a ruha ügyintézői feladatokkal megbízott munkatárs soron kívül intézkedik a munkavállaló részére új ruhadarab igényléséről. A garanciális idő ruházat esetében hat hónap.¹⁹⁶ Amennyiben gyári mérethibás a ruhadarab, az minőségi kifogásnak minősül. A ruhaügyintézői feladatokkal megbízott munkatárs nevét és elérhetőségét a munkáltatói jogkörgyakorló évente a helyben szokásos módon a munkavállalók tudomására hozza.
23. A munkavállalók által átvett ruházat tisztítása és karbantartása a munkavállalók kötelessége.
24. A munkavállaló által átvett ruházat a MÁV Zrt. tulajdonát képezi:
- munkaruházat esetében az átvételtől számított 1 évig
 - egyen- és formaruházat esetében az az átvétel évét követő harmadik év végéig.
 - rendészeti feladatokat ellátó- és fegyveres biztonsági őrök ruházata esetében az átvételt követő második év végéig.
- A fenti időintervallumok leteltével a ruházat a munkavállalók tulajdonába megy át. Amennyiben a munkavállaló a fenti időtartamokon 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 munkavállalók megtarthatják a már átvett ruházatot, illetőleg az éves pontkeret időarányos részére jogosultak.
26. Az egy évet meghaladó folyamatos, megszakítás nélküli távollét (betegség /munkabaleset kivételével/, GYES, GYED, szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság, stb.) időtartamával a munkavállalók pontszámát arányosan csökkenteni kell.
27. Egyebekben az egyen- és forma, valamint munkaruházat igénylésének, kiszolgáltatásának rendjét utasítás tartalmazza.
28. A MÁV Zrt arculati elemeivel rendelkező ruhadarabok viselése során – függetlenül azok tulajdonosától – a munkavállalóknak az Etikai Kódexben megfogalmazott általános előírásoknak megfelelő viselkedési szabályokat be kell tartaniuk.
29. A MÁV Zrt. Munkavédelmi Szabályzatának hatályba léptetéséhez, módosításához, illetve hatályon kívül helyezéséhez a KSz-t megkötő szakszervezetek előzetes egyetértése szükséges.

Egyen-, formaruházati juttatásra jogosult munkakörök
Munkaköri csoportok, termékek, éves keret

I. munkaköri csoport

Állomásfőnök I-III.
 Állomási szolgáltatások koordinátor¹⁹⁷
 Forgalmi koordinátor I-II
 Forgalmi mérnök gyakornok
 Forgalmi szolgálattevő
 Forgalmi szolgálattevő gyakornok
 Gyermekvasúti állomásfőnök
 Gyermekvasúti vezető jegyvizsgáló
 Külsős forgalmi szolgálattevő

Rendelkező forgalmi szolgálattevő
 Távkezelt állomások forgalomirányítója
 Térőnök
 Utastájékoztatót támogató szakreferens¹⁹⁸
 Utastájékoztatót támogató ügyeletes¹⁹⁹
 200
 Vezénylő tiszt>**

FÉRFI

Kód	Éves pontkeret (pont)		242
	Éves pontkeret vonatmenesztéssel megbízottak részére (pont)		248
	Ruhadarab megnevezése	pontszám	alapellátás db
99134	férfi télikabát	114	1db választható
99151	férfi átmeneti kabát	97	
99240	esőköpeny	39	1
98360	kötött pulóver	19	1
98364	kötött mellény	16	1db választható
99192	szövet mellény	49	
99168	zakó	89	2
99230	téli nadrág	48	1
99218	nadrág	44	1
99129	Férfi hosszú ujjú ing	22	3
99125	Férfi rövid ujjú ing	20	3
99121	nyakkendő	11	1
99118	tányérsapka - KÉK	39	1
99120	tányérsapka - VÖRÖS*	39	1

NŐI

Kód	Éves pontkeret (pont)		246
	Éves pontkeret vonatmenesztéssel megbízottak részére (pont)		251
	Ruhadarab megnevezése	pontszám	alapellátás db
99300	női télikabát	114	1db választható
99318	női átmeneti kabát	97	
99421	esőköpeny	39	1
98380	kötött pulóver	19	1
98384	kötött mellény	16	1db választható
99365	szövet mellény	49	
99336	blézer	89	2
99411	téli nadrág	48	1
99392	szoknya	44	1db választható
99402	nadrág	44	
99030	blúz h.u.	22	3
99025	blúz r.u.	20	3
90200	női kendő	9	1
99118	tányérsapka - KÉK	39	1
99120	tányérsapka - VÖRÖS*	39	1

FÉRFI^{201**}**

91229	farmer nadrág	47	1	választható
99122	farmer dzseki	53	1	
98372	férfi póló gallérral (kék) r.u.	15	1	

NŐI****

99021	farmer nadrág	47	1	választható
99020	farmer dzseki	53	1	
98392	női póló gallérral (kék) r.u.	14	1	

* Csak vonatmenesztéssel megbízottak igényelhetik.

** Csak ha forgalmi szolgálattevőt helyettesít (1/3 pontkerettel/év)

*** Az utastájékoztatót támogató szakreferens munkakörben foglalkoztatottak nem jogosultak az alapellátásban tányérsapkára, téli kabáttra és átmeneti kabáttra (kódok: 99118, 99134, 99151, 99300, 99318)²⁰²

**** Csak az utastájékoztatót támogató szakreferens munkakörben foglalkoztatottak igényelhetik.

II. munkaköri csoport

Állomáskezelő
Területi forgalmi koordinátor²⁰³
Forgalmi technológiai szakelődó I.
Forgalmi üzemmérnök

Főrendelkező
Tartalékos ténfőnök
Váltóállító táblakezelő

FÉRFI

Éves pontkeret (pont)		194	
Éves pontkeret vonatmenesztéssel megbízottak részére (pont)		198	
Ruhadarab megnevezése	pontszám	Alapellátás (db)	
99134	férfi télkabát	114	1db
99151	férfi átmeneti kabát	97	választható
99240	esőköpeny	39	1
98360	kötött pulóver	19	1
98364	kötött mellény	16	1db
99192	szövet mellény	49	választható
99168	zakó	89	2
99230	téli nadrág	48	1
99218	nadrág	44	1
99129	Férfi hosszú ujjú ing	22	3
99125	Férfi rövid ujjú ing	20	3
99121	nyakkendő	11	1
99118	tányérsapka - KÉK	39	1
99120	tányérsapka - VÖRÖS*	39	1

*Csak vonatmenesztéssel megbízottak igényelhetik.

NŐI

Éves pontkeret (pont)		197	
Éves pontkeret vonatmenesztéssel megbízottak részére (pont)		201	
Ruhadarab megnevezése	pontszám	Alapellátás (db)	
99300	női télkabát	114	1db
99318	női átmeneti kabát	97	választható
99421	esőköpeny	39	1
98380	kötött pulóver	19	1
98384	kötött mellény	16	1db
99365	szövet mellény	49	választható
99336	blézer	89	2
99411	téli nadrág	48	1
99392	szoknya	44	1db
99402	nadrág	44	választható
99030	blúz h.u.	22	3
99025	blúz r.u.	20	3
90200	női kendő	9	1
99118	tányérsapka - KÉK	39	1
99120	tányérsapka - VÖRÖS*	39	1

III. munkaköri csoport

Mozdonyvezető

A MÁV Zrt-nél foglalkoztatott mozdonyvezetők a MÁV-START Zrt. mozdonyvezetőinek ellátásával megegyező juttatásban részesülnek, a rájuk vonatkozó szabályozásnak megfelelően.

IV. munkaköri csoport*

Erősáramú vezetőmérnök
 Fejlesztőmérnök I. II.
 Ingatlankezelési művezető
 Ingatlankezelési művezető (erősáram)
 Ingatlankezelési vezetőmérnök
 PL vezetőmérnök
 Szakasmérnök
 Technológiai rendszermérnök

Területi vegyszeres gyomirtási koordinátor²⁰⁴
 205
 206
 Vezetőmérnök
 Vonalkezelő
 Zöldterület karbantartási egységvezető
 207

FÉRFI

	Éves pontkeret (pont)		51 ²⁰⁸
	Ruhadarab megnevezése	pontszám	Alapellátás (db)
99134	Férfi télikabát	114	1
99240	esőköpeny	39	1

NŐI

	Éves pontkeret (pont)		51 ²⁰⁹
	Ruhadarab megnevezése	pontszám	Alapellátás (db)
99300	Női télikabát	114	1
99421	esőköpeny	39	1

210

*²¹¹Az alapellátást követő évtől az éves pontkeret terhére választható (kizárólag a vonalkezelő²¹² és mérnöki munkakörökben):

FÉRFI

98366	férfi hosszú ujjú póló (sötétkék) gallérral	30
98368	férfi hosszú ujjú póló kereknyakú	21
93410	férfi nadrág, vászon	17
93405	férfi dzseki, vászon	21
98372	férfi póló gallérral (kék) r.u.	15
98376	férfi rövid ujjú póló (kék)	10

NŐI

98386	női hosszú ujjú póló (sötétkék) gallérral	30
98388	női hosszú ujjú póló	21
93450	női nadrág, vászon	13
93445	női dzseki, vászon	21
98392	női póló gallérral (kék) r.u.	14

V. munkaköri csoport

Beosztott mester
 Biztosítóberendezési vonalellenőr
 Energiaellátási művezető
 Erősáramú művezető
 Erősáramú vonalellenőr

Felügyeleti pályamester
 Főpályamester
 Mester
 Távközlési vonalellenőr

FÉRFI

Éves pontkeret (pont)			149
Ruhadarab megnevezése	pontszám	Alapellátás (db)	
93400	Férfi téli dzseki	34	1
99240	esőköpeny	39	1
98364	férfi kötött mellény	16	1db választható
98360	férfi kötött pulóver	19	
99230	férfi téli nadrág	48	2
93430	hosszú pamut alsónadrág	15	2
98366	férfi hosszú ujjú póló (sötétkék) gallérral	30	3db választható
98368	férfi hosszú ujjú póló kereknyakú	21	
93480	kék téliesített sapka	36	1
93410	férfi nadrág, vászon	17	2db választható
99218	férfi nadrág	44	
93405	férfi dzseki, vászon	21	1
98372	férfi póló gallérral (kék) r.u.	15	3db választható
98376	férfi rövid ujjú póló (kék)	10	
93485	kék vászon sapka	36	1

FÉRFI^{2/3}

91229	Farmer nadrág	47
99122	Farmer dzseki	53

NŐI

Éves pontkeret (pont)			146
Ruhadarab megnevezése	pontszám	Alapellátás (db)	
93440	Női téli dzseki	34	1
99421	esőköpeny	39	1
98384	női kötött mellény	16	1db választható
98380	női kötött pulóver	19	
99411	női téli nadrág	48	2
93430	hosszú pamut alsónadrág	15	2
98386	női hosszú ujjú póló (sötétkék) gallérral	30	3 db választható
98388	női hosszú ujjú póló	21	
93480	kék téliesített sapka	36	1
99392	szoknya	44	2db választható
99402	női nadrág	44	
93450	női nadrág, vászon	13	1
93445	női dzseki, vászon	21	1
98392	női póló gallérral (kék) r.u.	14	3 db
93485	kék vászon sapka	36	1

NŐI

99021	Farmer nadrág	47
99020	Farmer dzseki	53

V/A munkaköri csoport*

Balesetvizsgáló
 Biztonsági szakelőadó
 Biztonsági szakértő I.
 Gépkocsivezető balesetvizsgáló asszisztens

Szolgáltatási szakelőadó²¹⁴
 Védelmi szakelőadó
 Védelmi szakértő I.

FÉRFI

Éves pontkeret (pont)		149	
Ruhadarab megnevezése	pontszám	Alapellátás (db)	
93400	Férfi téli dzseki	34	1
99240	esőköpeny	39	1
98364	férfi kötött mellény	16	1db választható
98360	férfi kötött pulóver	19	
99230	férfi téli nadrág	48	2
93430	hosszú pamut alsónadrág	15	2
98366	férfi hosszú ujjú póló (sötétkék) gallérral	30	3db választható
98368	férfi hosszú ujjú póló kereknyakú	21	
93480	kék téliesített sapka	36	1
93410	férfi nadrág, vászon	17	2db választható
99218	férfi nadrág	44	
93405	férfi dzseki, vászon	21	1
98372	férfi póló gallérral (kék) r.u.	15	3db választható
98376	férfi rövid ujjú póló (kék)	10	
93485	kék vászon sapka	36	1

NŐI

Éves pontkeret (pont)		146	
Ruhadarab megnevezése	pontszám	Alapellátás (db)	
93440	Női téli dzseki	34	1
99421	esőköpeny	39	1
98384	női kötött mellény	16	1db választható
98380	női kötött pulóver	19	
99411	női téli nadrág	48	2
93430	hosszú pamut alsónadrág	15	2
98386	női hosszú ujjú póló (sötétkék) gallérral	30	3 db választható
98388	női hosszú ujjú póló	21	
93480	kék téliesített sapka	36	1
99392	szoknya	44	2db választható
99402	női nadrág	44	
93450	női nadrág, vászon	13	1
93445	női dzseki, vászon	21	1
98392	női póló gallérral (kék) r.u.	14	3 db
93485	kék vászon sapka	36	1

*Az alapellátást követő évben az éves pontkeret terhére választható:

FÉRFI

91229	Farmer nadrág	47
99122	Farmer dzseki	53

NŐI

99021	Farmer nadrág	47
99020	Farmer dzseki	53

VI. munkaköri csoport

Gyermekvasúti vezető váltókezelő
 Határforgalmi kereskedelmi közvetítő
 Határforgalmi technológus**
 PGV kocszivizsgáló
 Sorompókezelő*
 Térközör, vonatjelentő ör*

Váltókezelő gyakornok
 Váltókezelő, helyszíni állítású
 Váltókezelő, vonóvezeték*
 Váltókezelő, elektrodinamikus*
 Vezető váltókezelő*
 Vezető váltókezelő I.kat.állomáson*

FÉRFI

Éves pontkeret (pont)			141
Ruhadarab megnevezése	pontszám	Alapellátás (db)	
93400	Férfi téli dzseki	34	1
99240	Férfi esőköpeny	39	1
93430	Hosszú pamut alsónadrág	15	2
98366	Férfi hosszú ujjú póló (sötétkék) gallérral	30	3 db választható
98368	Férfi hosszú ujjú póló kereknyakú	21	
93480	Kék téliesített sapka	36	1
93410	Férfi nadrág, vászon	17	1
93420	Férfi melles nadrág	25	1
93490	Férfi vászon nadrág (lecippázható szár)*	18	0
93405	Férfi dzseki, vászon	21	1
98372	Férfi póló gallérral (kék) r.u.	15	3 db választható
98376	Férfi rövid ujjú póló (kék)	10	
93485	Kék vászon sapka	36	1
99151	Férfi átmeneti kabát***	97	Éves pontkeret terhére választható ²¹⁵
99192	Szövet mellény	49	
99168	Zakó***	89	
99218	Nadrág***	44	
99125	Férfi rövid ujjú ing***	20	

NŐI

Éves pontkeret (pont)			126
Ruhadarab megnevezése	pontszám	Alapellátás (db)	
93440	Női téli dzseki	34	1
99421	Női esőköpeny	39	1
93430	Hosszú pamut alsónadrág	15	2
98386	Női hosszú ujjú póló (sötétkék) gallérral	30	3 db választható
98388	Női hosszú ujjú póló	21	
93480	Kék téliesített sapka	36	1
93450	Női nadrág, vászon	13	1
93460	Női melles nadrág	24	1
93445	Női dzseki, vászon	21	1
98392	Női póló gallérral (kék)	14	3
93485	Kék vászon sapka	36	1
99318	Női átmeneti kabát***	97	Éves pontkeret terhére választható ²¹⁶
99365	Szövet mellény***	49	
99336	Blézer***	89	
99392	Szoknya***	44	
99402	Nadrág***	44	
99025	Blúz r.u.***	20	

* A munkakörben választható a férfi vászonnadrág lecippázható szárral, de „vonatfogadási” kötelezettség esetén fel kell cipzárazni a szárát.

**a munkakör éves férfi: 96 pont, női: 86 pont

*** Sorompókezelő (Fonyód)²¹⁷

Munkaruházati juttatásra jogosult munkakörök
Munkaköri csoportok, kódszám, éves keret

VII.munkaköri csoport

Általános pályavasúti előadó*²¹⁸
Biztosítóberendezési diszpécser
Digitális és hibaelhárító mérnök
Erősáramú diszpécser²¹⁹
Forgalmi vonalirányító
Gazdálkodási koordinátor*²²⁰
Hálózati energiaellátási diszpécser²²¹
Hálózati főüzemirányító
Hálózati rk. küld. és kat. szállítmányir.
Főszakács
Konyhalány

Konyhavezető
Műszaki szerkesztő szakelőadó
Nevelőtanár
Pályavasúti diszpécser
Rendkívüli helyzetet kezelő irányító
Szobaasszony, gazdaasszony
Takarító
Távközlési diszpécser
Területi főüzemirányító
Tervező főirányító
Utastájékoztatósi irányító²²²

Férfi	
Éves pontkeret	21

Női	
Éves pontkeret	21

Kód	Ruhadarab megnevezése	Pontérték (1db)
97014	Munkaköpeny színes (ffi.)	20
97004	Munkaköpeny fehér (ffi.)	20
96964	Mellesnadrág	16
98372	Férfi póló gallérral (kék)	15
98376	Férfi rövid ujjú póló (kerek nyakú)	10

Kód	Ruhadarab megnevezése	Pontérték (1db)
97034	Munkaköpeny színes (női)	18
97024	Munkaköpeny fehér (női)	16
96964	Mellesnadrág	16
98392	Női póló gallérral (kék)	14

Megjegyzés: *a forgalmi szakterülethez tartozó szolgálati helyen foglalkoztatott munkavállaló, ha anyaggazdálkodási feladatot végez²²³

Alapellátás (újfelvevél vagy munkakörváltás esetén):

Munkakör megnevezése	Munkaruha db							
	Melles nadrág	Munkaköpeny férfi színes	Férfi póló gallérral kék	Női póló gallérral kék	Munkaköpeny női színes	Munkaköpeny (fehér)	Munkaköpeny (fehér)	
Általános pályavasúti előadó* ²²⁴		1			1			
Biztosítóberendezési diszpécser			2		1			
Digitális és hibaelhárító mérnök	1							
Erősáramú diszpécser ²²⁵			2					
Hálózati energiaellátási diszpécser ²²⁶			2					
Forgalmi vonalirányító			2	2				
Hálózati főüzemirányító			2					
Hálózati rk. küld. és kat. szállítmányir.			2					
Főszakács							2	2
Gazdálkodási koordinátor* ²²⁷		1			1			
Konyhalány		2			2	2	2	
Konyhavezető						1	1	
Műszaki szerkesztő szakelőadó		1	1	1	1			
Nevelőtanár		1			1			
Pályavasúti diszpécser			2					
Rendkívüli helyzetet kezelő irányító			2					
Szobaasszony, gazdaasszony						2	2	
Takarító		1			1			
Távközlési diszpécser			2		1			
Területi főüzemirányító			2					
Tervező főirányító			2					
Utastájékoztatósi irányító ²²⁸			2	2 ²²⁹				

VIII. számú munkaköri csoport

Általános betanított munkás
raktárkezelő
raktározási irányító
raktározási előadó I-II.

TEB rendszerszakértő
Üzemfelügyeleti ellenőr I.
Üzemfelügyeleti ellenőr II.
Vonat fel- és átvevő

Férfi	
Éves pontkeret	62

Női	
Éves pontkeret	52

Kód	Ruhadarab megnevezése	Pontérték (1db)
96914	Zimankó	33
96954	Dzsekis felső	17
96964	Mellesnadrág	16
93430	Hosszú pamut alsónadrág	15
97014	Munkaköpeny színes (ffi.)	20
98368	Férfi hosszú ujjú póló	21
98372	Férfi póló gallérral, kék	15
98376	Férfi rövid ujjú póló (kerek nyakú)	10
97055	Nyári munkasapka	5
97045	Téliésített munkasapka	9

Kód	Ruhadarab megnevezése	Pontérték (1db)
96914	Zimankó	33
96954	Dzsekis felső	17
96964	Mellesnadrág	16
93430	Hosszú pamut alsónadrág	15
97034	Munkaköpeny színes (női)	18 ²³⁰
98388	Női hosszú ujjú póló	21
98392	Női póló gallérral, kék	14
97055	Nyári munkasapka	5
97045	Téliésített munkasapka	9

Alapellátás (újfelvétel vagy munkakörváltás esetén):

Munkakör megnevezése	Munkaruha db											
	Zimankó	Hosszú pamut alsónadrág	Dzsekis felsőrész	Melles nadrág	Téliésített munkasapka	Munkásapka	Férfi hosszú ujjú póló	Férfi póló gallérral kék	Női hosszú ujjú póló	Női póló gallérral kék	Munkaköpeny színes (ffi)	Munkaköpeny színes (női)
Általános betanított munkás	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
raktárkezelő	1							1		1	1	1
raktározási irányító	1							1		1	1	1
raktározási előadó I-II.	1							1		1	1	1
TEB rendszerszakértő	1		1	1	1		1	1	1	1		
Üzemfelügyeleti ellenőr I.	1		1	1			1	1	1	1		
Üzemfelügyeleti ellenőr II.	1		1	1			1	1	1	1		
Vonat fel- és átvevő	1						1	1	1	1		

IX. számú munkaköri csoport

Áramnemváltó automatika kezelő²³¹
 Biztosítóberendezési technikus és technikus
 gyakornok²³²
 Biztosítóberendezési műhelyi egységjavító (műszerész)
 Darukezelő²³³
 Elektrikus II.

Elektrikus III.
 Hidász technikus²³⁴ és technikus gyakornok²³⁵
 Járműszerelő
 Mérőkocsi üzemeltető
 Pályafenntartási technikus és technikus gyakornok²³⁶
 Távközlő technikus és technikus gyakornok²³⁷

Férfi	
Éves pontkeret	88

Női	
Éves pontkeret	76

Kód	Ruhadarab megnevezése	Pontérték (1db)
96914	Zimankó	33
96954	Dzsekis felső	17
96964	Mellesnadrág	16
96934	Munkáskabát	17
96944	Munkásnadrág	16
93430	Hosszú pamut alsónadrág	15
96924	Téli védőnadrág	22
98368	Férfi hosszú ujjú póló	21
98372	Férfi póló gallérral, kék	15
98376	Férfi rövid ujjú póló (kerek nyakú)	10
97055	Nyári munkasapka	5
97045	Téliésített munkasapka	9

Kód	Ruhadarab megnevezése	Pontérték (1db)
96914	Zimankó	33
96954	Dzsekis felső	17
96964	Mellesnadrág	16
96934	Munkáskabát	17
96944	Munkásnadrág	16
93430	Hosszú pamut alsónadrág	15
96924	Téli védőnadrág	22
98388	Női hosszú ujjú póló	21
98392	Női póló gallérral, kék	14
97055	Nyári munkasapka	5
97045	Téliésített munkasapka	9

Alapellátás (újfelvétel vagy munkakörváltás esetén):

Munkakör megnevezése	Munkaruha db													
	Zimankó	Hosszú pamut alsónadrág	Téliésített munkásnadrág	Munkáskabát	Munkásnadrág	Dzsekis felsőrész	Melles nadrág	Téliésített munkásapka	Munkásapka	Férfi hosszú ujjú póló	Férfi póló gallérral kék	Férfi rövid ujjú póló kék	Női hosszú ujjú póló	Női póló gallérral kék
Áramnemváltó automatika kezelő	1					1	1			1	1	1		
Biztosítóberendezési technikus	1	1				1	1	1	1	1	1		1	1
Biztosítóberendezési műhelyi egységjavító (műszerész)		1				1	1		1	1	1	1	1	1
Darukezelő	1	1				1	1	1	1	1		1	1	1
Elektrikus ²³⁸ II., III.	1					1	1			1	1		1	1
Hegesztő-lángvágó	1					1	1	1	1	1		1	1	1
Hidász technikus ²³⁹	1					1	1	1	1	1	1		1	1
Járműszerelő				1	2				1	1	1			
Mérőkocsi üzemeltető	1		1			1	1	1	1		1			1
Pályafenntartási technikus	1					1	1	1	1	1	1		1	1
Targoncavezető	1	1				1	1	1	1	1		1	1	1
Távközlő technikus	1	1				1	1	1	1	1	1		1	1

X. számú munkaköri csoport

Alállomási műszerész
 Állomási betanított munkás
 Állomási gondnok²⁴⁰
 Általános karbantartó
 Általános segédmunkás
 Áramellátó műszerész
 Biztosítóberendezési műhelyi mechanikai előkészítő (lakatos)
 Digitális gyengeáramú műszerész
 Erősáramú műhelyi előkészítő
 Forgácsoló, esztergályos
 Karbantartó szakmunkás I-II.
 Kertész

241

Különleges gépjárművezető
 Művezető
 Távközlő műszerész
 Tehergépkocsi vezető
 TEB műszerész gyakornok
 Tengelyátszerelési művezető²⁴²
 Villamoshálózat felmérő
 Villamoshálózat szerelő I-II
 Zöldterület karbantartási művezető²⁴³
 Zöldterület karbantartó szakmunkás
 Zöldterület karbantartó²⁴⁴

Férfi	
Éves pontkeret	107

Női	
Éves pontkeret	105

Kód	Ruhadarab megnevezése	Pontérték (1db)
96914	Zimankó	33
96954	Dzsekis felső	17
96964	Mellesnadrág	16
96934	Munkáskabát	17
96944	Munkásnadrág	16
93430	Hosszú pamut alsónadrág	15
96924	Téli védőnadrág	22
98368	Férfi hosszú ujjú póló	21
98372	Férfi póló gallérral, kék	15
98376	Férfi rövid ujjú póló (kerek nyakú)	10
97055	Nyári munkasapka	5
97045	Téliestített munkasapka	9

Kód	Ruhadarab megnevezése	Pontérték (1db)
96914	Zimankó	33
96954	Dzsekis felső	17
96964	Mellesnadrág	16
96934	Munkáskabát	17
96944	Munkásnadrág	16
93430	Hosszú pamut alsónadrág	15
96924	Téli védőnadrág	22
98388	Női hosszú ujjú póló	21
98392	Női póló gallérral, kék	14
97055	Nyári munkasapka	5
97045	Téliestített munkasapka	9

Alapellátás (újfelvevétel vagy munkakörváltás esetén):

Munkakör megnevezése	Munkaruha db												
	Zimankó	Hosszú pamut alsónadrág	Téliestített munkásnadrág	Munkáskabát	Munkásnadrág	Dzsekis felsőrész	Melles nadrág	Téliestített munkásapka	Munkásapka	Férfi hosszú ujjú póló	Férfi póló gallérral kék	Női hosszú ujjú póló	Női póló gallérral kék
Alállomási műszerész	1	1	1			1	1	1	1	1	1	1	1
Állomási betanított munkás	1	1				1	1	1	1	1	1	1	1
Állomási gondnok	1	1				1	1	1	1	1	1	1	1
Általános karbantartó	1	1		1	2			1	1	1	1	1	1
Általános segédmunkás	1	1		1	2			1	1	1	1	1	1
Áramellátó műszerész	1	1				1	1	1	1	1	1	1	1
Biztosítóberendezési műhelyi mechanikai előkészítő (lakatos)		1		1	2			1	1	1	1	1	1
Digitális gyengeáramú műszerész	1	1				1	1	1	1	1	1	1	1
Erősáramú műhelyi előkészítő		1				1	1		1	1	1	1	1
Forgácsoló, esztergályos	1	1		1	2			1	1	1	1	1	1
Karbantartó szakmunkás I-II.	1	1		1	2			1	1	1	1	1	1
Kertész	1	1		1	2			1	1	1	1	1	1
²⁴⁵ Különleges gépjárművezető	1	1		1	1			1	1	1	2	1	2
Művezető	1	1				1	1	1	1	1	1	1	1
Szállító-rakodómunkás	1			1	1						4		4
Távközlő műszerész	1	1				1	1	1	1	1	1	1	1
Tehergépkocsi vezető	1	1		1	1			1	1	1	1	1	1
TEB műszerész gyakornok	1	1				1	1	1	1	1	1	1	1
Tengelyátszerelési művezető ²⁴⁶	1	1				1	1	1	1	1	1	1	1
Villamoshálózat felmérő	1	1		1	2			1	1	1	1	1	1
Villamoshálózat szerelő I-II:	1	1		1	2			1	1	1	1	1	1
Zöldterület karbantartási művezető ²⁴⁷	1	1		1	2			1	1	1	1	1	1
Zöldterület karbantartó szakmunkás	1	1		1	2			1	1	1	1	1	1
Zöldterület karbantartó ²⁴⁸	1	1		1	2			1	1	1	1	1	1

XI. számú munkaköri csoport

Alállomás karbantartó
Biztosítóberendezési betanított munkás
Biztosítóberendezési lakatos
Biztosítóberendezési műszerész
Egyéb vasúti járművezető
Egyéb vasúti járművezető gyakornok²⁴⁹
Felsővezeték szerelő csoportvezető
Felsővezeték szerelő I., II.
Felsővezeték szerelő gyakornok
Felsővezeték szerelő vasúti járművezető

Gurításvezető
Gurítóberendezés kezelő
Különleges vasúti járművezető
Külsőtéri szerkezet mázoló
Sarus
Sarus csapatvezető
Távközlő betanított munkás
Vágányféklakatos

Férfi	
Éves pontkeret	113

Női	
Éves pontkeret	129

Kód	Ruhadarab megnevezése	Pontérték (1db)
96914	Zimankó	33
96954	Dzsekis felső	17
96964	Mellesnadrág	16
96934	Munkáskabát	17
96944	Munkásnadrág	16
93430	Hosszú pamut alsónadrág	15
96924	Téli védőnadrág	22
98368	Férfi hosszú ujjú póló	21
98372	Férfi póló gallérral, kék	15
98376	Férfi rövid ujjú póló (kerek nyakú)	10
97055	Nyári munkasapka	5
97045	Téliésített munkasapka	9
98366	Férfi hosszú ujjú póló (sötétkék) gallérral ²⁵¹	30
91229	Farmer nadrág* ²⁵²	47
99122	Farmer dzseki* ²⁵³	53

Kód	Ruhadarab megnevezése	Pontérték (1db)
96914	Zimankó	33
96954	Dzsekis felső	17
96964	Mellesnadrág	16
96934	Munkáskabát	17
96944	Munkásnadrág	16
93430	Hosszú pamut alsónadrág	15
96924	Téli védőnadrág	22
98388	Női hosszú ujjú póló	21
98392	Női póló gallérral, kék	14
97055	Nyári munkasapka	5
97045	Téliésített munkasapka	9
98386	Női hosszú ujjú póló (sötétkék) gallérral ²⁵⁰	30

*Csak egyéb vasúti járművezetők, egyéb vasúti járművezető gyakornokok és különleges vasúti járművezetők igényelhetik.

Alapellátás (újfelvétel vagy munkakörváltás esetén):

Munkakör megnevezése	Munkaruha db												
	Zimankó	Hosszú pamut alsónadrág	Téliésített munkásnadrág	Munkáskabát	Munkásnadrág	Dzsekis felsőrész	Melles nadrág	Téliésített munkásapka	Munkásapka	Férfi hosszú ujjú póló	Férfi póló gallérral kék	Női hosszú ujjú póló	Női póló gallérral kék
Alállomás karbantartó	1	1	1			1	2	1	1	1	2	1	2
Biztosítóberendezési betanított munkás	1	1		1	2			1	1	1	1	1	1
Biztosítóberendezési lakatos	1	1		1	2			1	1	1	1	1	1
Biztosítóberendezési műszerész	1	1				1	1	1	1	1	1	1	1
Egyéb vasúti járművezető	1	1				1	1	1	1	1	1	1	1
Egyéb vasúti járművezető gyakornok	1	1				1	1	1	1	1	1	1	1
Felsővezeték szerelő csoportvezető	1	1				2	2	1	1	1	2	1	2
Felsővezeték szerelő, Felsővezeték szerelő gyakornok	1	1				2	2	1	1	1	2	1	2
Felsővezeték szerelő vasúti járművezető	1	1				2	2	1	1	1	2		
Gurításvezető	1	1				1	1	1	1	1	2	1	2
Gurítóberendezés kezelő	1	1				1	1	1	1	1	2	1	2
Különleges vasúti járművezető	1	1				1	1	1	1	1	1	1	1
Külsőtéri szerkezet mázoló	1	1		1	2			1	1	1	1	1	1
Sarus	1	1				1	1	1	1	1	2	1	2
Sarus csapatvezető	1	1				1	1	1	1	1	2	1	2
Távközlő betanított munkás	1	1				1	2	1	1	1	1	1	1
Vágányféklakatos	1	1	1	1	2			1	1	1	1	1	1

XII.munkaköri csoport

Darukötöző	Kábel és hálózatszer. betanított munkás	Telephelyi munkavezető
Előmunkás	Kábel és hálózatszerelő	Tolatásvezető I.
Forgózsámoly szerelő ²⁵⁴	Kitéró lakatos	Tolatásvezető II.
Gépkezelő ²⁵⁵	Kocsimester ²⁵⁶	Vágányfék kezelő
Hídszerkezet karbantartó	Kocsirendező ²⁵⁷	Váltótisztító
Hídszerkezeti lakatos	Kocsirendező gyakornok ²⁵⁸	Vasútépítő, karbantartó
Hídvizsgáló lakatos	Pályamunkás	Vonalgondozó
Hídvizsgáló szakmunkás	Pályamunkás betanított munkás	Vonalgondozó betan. munkás
Hosszúsín gyártási szakmunkás	Tartalékos vonali tolatásvezető	Vonali kocsirendező
		Vonali tolatásvezető

Férfi	
Éves pontkeret	150

Női	
Éves pontkeret	149

Kód	Ruhadarab megnevezése	Pontérték (1db)
96914	Zimankó	33
96954	Dzsekis felső	17
96964	Mellesnadrág	16
96934	Munkáskabát	17
96944	Munkásnadrág	16
93430	Hosszú pamut alsónadrág	15
96924	Téli védőnadrág	22
98368	Férfi hosszú ujjú póló	21
98372	Férfi póló gallérral, kék	15
98376	Férfi rövid ujjú póló (kerek nyakú)	10
97055	Nyári munkasapka	5
97045	Téliésített munkasapka	9

Kód	Ruhadarab megnevezése	Pontérték (1db)
96914	Zimankó	33
96954	Dzsekis felső	17
96964	Mellesnadrág	16
96934	Munkáskabát	17
96944	Munkásnadrág	16
93430	Hosszú pamut alsónadrág	15
96924	Téli védőnadrág	22
98388	Női hosszú ujjú póló	21
98392	Női póló gallérral, kék	14
97055	Nyári munkasapka	5
97045	Téliésített munkasapka	9

Alapellátás (újfelvevétel vagy munkakörváltás esetén): 259

Munkakör megnevezése	Munkaruha db											
	Hosszú pamut alsónadrág	Zimankó	Munkáskabát	Munkásnadrág	Dzsekis felsőrész	Melles nadrág	Téliésített munkásapka	Munkásapka	Férfi hosszú ujjú póló	Férfi póló gallérral kék	Női hosszú ujjú póló	Női póló gallérral kék
Darukötöző		1			1	1	1	1	1	1		
Előmunkás	1	1	1	2			1	1	1	2	1	2
Forgózsámoly szerelő	1	1			1	1	1	1	1	1	1	1
Hídszerkezet karbantartó	1	1	1	2			1	1	1	1	1	1
Gépkezelő	1	1	1	2			1	1	1	2	1	2
Hídszerkezeti lakatos	1	1	1	2			1	1	1	1	1	1
Hídvizsgáló lakatos	1	1	1	2			1	1	1	1	1	1
Hídvizsgáló szakmunkás	1	1	1	2			1	1	1	1	1	1
Hosszúsín gyártási szakmunkás		1	1	2			1	1	1	2		
Kábel és hálózatszer. betanított munkás	1	1			1	2	1	1	1	2	1	2
Kábel és hálózatszerelő	1	1			1	2	1	1	1	2	1	2
Kitéró lakatos	1	1	1	2			1	1	1	2	1	2
Kocsimester ²⁶⁰	1	1				1	1	1	1	1	1	1
Kocsirendező	1	1			1	1	1	1	1	2	1	2
Kocsirendező gyakornok ²⁶¹	2	2			2	2	2	2	2	4	2	4
Pályamunkás	1	1	1	2			1	1	1	2	1	2
Pályamunkás betanított munkás	1	1	1	2			1	1	1	2	1	2
Tartalékos vonali tolatásvezető	1	1			1	1	1	1	1	2	1	2
Telephelyi munkavezető	1	1	1	2			1	1	1	2	1	2
Tolatásvezető I., II.	1	1			1	1	1	1	1	2	1	2
Vágányfék kezelő	1	1			1	1	1	1	1	2	1	2
Váltótisztító	1	1	1	2			1	1	1	2	1	2
Vasútépítő, karbantartó	1	1	1	2			1	1	1	2	1	2
Vonalgondozó	1	1	1	2			1	1	1	2	1	2
Vonalgondozó betanított munkás	1	1	1	2			1	1	1	2	1	2
Vonali kocsirendező	1	1			1	1	1	1	1	2	1	2
Vonali tolatásvezető	1	1			1	1	1	1	1	2	1	2

Rendészeti feladatokat ellátó- és fegyveres biztonsági őrök ruházati ellátására jogosult munkakörök

XIII. munkaköri csoport

Fegyveres biztonsági őr
 Fegyveres biztonsági őr gyakornok²⁶²
 Őrparancsnok²⁶³
 Személyzetirányító I.²⁶⁴
 Személyzetirányító II.²⁶⁵

Őrségparancsnok^{266*} 267
 Őrségparancsnok-helyettes²⁶⁸
 Fegyveres biztonsági őrseg területi parancsnok²⁶⁹
 Felvezető (őrparancsnok-helyettes)²⁷⁰

Férfi	Éves pontkeret (pont)		124
KÓD	Ruhadarab megnevezése	Pontszám	Alapellátás db
99735	Gyakorló dzseki	73	1
99720	Gyakorló zubbony	26	1
99700	Gyakorló nadrág	25	2
99752	Polár kardigán ²⁷¹	23	1
99755	Nyári sapka baseball	5	1
99757	Téli sapka kötött	5	1
93430	Hosszú pamut alsónadrág	15	1
97315	Jéger póló hosszú ujjú	11	1
98372	Férfi póló gallérral, kék	15	2
98304	téli kötött kesztyű	6	1
99710	Gyakorló nadrág (téli) **	27	1

Női	Éves pontkeret (pont)		122
KÓD	Ruhadarab megnevezése	Pontszám	Alapellátás db
99735	Gyakorló dzseki	73	1
99720	Gyakorló zubbony	26	1
99700	Gyakorló nadrág	25	2
99752	Polár kardigán ²⁷²	23	1
99755	Nyári sapka baseball	5	1
99757	Téli sapka kötött	5	1
93430	Hosszú pamut alsónadrág	15	1
97315	Jéger póló hosszú ujjú	11	1
98392	Női póló gallérral, kék	14	2
98304	téli kötött kesztyű	6	1
99710	Gyakorló nadrág (téli) **	27	1

* a munkakörben 5 évente kell biztosítani a teljes kollekciót (kivételesen Gyakorló téli nadrág), éves pontkerettel nem rendelkeznek.

** Gyakorló téli nadrágra jogosult munkakörök: Fegyveres biztonsági őr, Fegyveres biztonsági őr gyakornok, Őrparancsnok²⁷³, Felvezető (őrparancsnok-helyettes)

Központi Felépítményvizsgáló Igazgatóságon ruházati ellátásra jogosult munkakörök²⁷⁴

XIV. munkaköri csoport

Adatelemző technikus és figyelőőr Anyagvizsgáló mérnök Diagnosztikai mérnök (Hídvizsgáló, változó munkahelyen) Diagnosztikai mérnök (járművizsgálat, változó munkahelyen) Diagnosztikai mérnök (változó munkahelyen)	Felépítményvizsgáló mérővonaton (változó munkahelyen) Felépítményvizsgáló kézi csoportban (változó munkahelyen) Geofizikus Hídvizsgáló Mechanikai mérnök Méréstechnikai mérnök (állandó) Méréstechnikai mérnök (változó) Műszaki területek osztályvezetői	Mérnök ügyintéző (változó munkahelyen) Mérőkocsi üzemeltető Mozdonyvezető Műszaki karbantartó Műszaki ügyintéző (változó munkahelyen) Portás Vasútüzemi vezető Vasúti járműszerelő Készletgazdálkodó Takarító
--	--	--

Kód	Ruhadarab megnevezése	Pontérték (1db)
97034	Munkaköpeny színes (női)	18
Munkásruha szett*		
96934	Munkáskabát	33
96944	Munkásnadrág	

Alapellátás, éves pontkeret és választható ruházat:

Munkakör megnevezése	ALAPELLÁTÁS (újfelvevétel és munkakörváltás esetén)		ÉVES PONTKERET		VÁLASZTHATÓ (éves pontkeret terhére)	
	Munkásruha szett*	Munkaköpeny	PÉ	100% átvihető következő évre	Munkásruha szett* (33 pont)	Munkaköpeny (18 pont)
Adatelemző technikus és figyelőőr	1		11	x	x	
Anyagvizsgáló mérnök	1	1	20	x	x	x
Diagnosztikai mérnök (Hídvizsgáló, változó munkahelyen)	1		33		x	
Diagnosztikai mérnök (járművizsgálat, változó munkahelyen)	1		33		x	
Diagnosztikai mérnök (változó munkahelyen)	1		11	x	x	
Felépítményvizsgáló mérővonaton (változó munkahelyen)	1		66		x	
Felépítményvizsgáló kézi csoportban (változó munkahelyen)	1		33		x	
Geofizikus	1		11	x	x	
Hídvizsgáló	1		33		x	
Mechanikai mérnök	1		33		x	
Méréstechnikai mérnök (állandó)	1		7	x		
Méréstechnikai mérnök (változó)	1		17	x	x	
Mérnök ügyintéző (változó munkahelyen)	1		17	x	x	
Műszaki területek osztályvezetői	1		7	x	x	
Mérőkocsi üzemeltető	1		33		x	
Mozdonyvezető	1		66		x	
Műszaki karbantartó	1		66		x	
Műszaki ügyintéző (változó munkahelyen)	1		33		x	
Portás	1		11	x	x	
Vasútüzemi vezető	1		33		x	
Vasúti járműszerelő	1		66		x	
Készletgazdálkodó		1	9	x		x
Takarító		1	18			x

* Munkásruha szett: 1 db Munkásnadrág és 1 db Munkáskabát együttese – csak együtt igényelhető!

5. számú melléklet a MÁV Zrt. Kollektív Szerződéséhez

A kereskedelmi szolgálatot ellátók jegyeladási jutaléka

1. Jegyeladási jutalék az alábbi jogcímeneken fizethető:

- a) helyi forgalmú bárca- és kéregjegy bevétel (gépi jegykiadásnál is),
- b) helyi forgalmú úrjegy és reformjegy bevétel,

2. Jegyeladási jutalékra jogosult a jegyeladást rendszeresen végző forgalmi személyzet.

3. A jegyeladási jutalék összegét az alábbiak szerint kell megállapítani.

Forgalmi személyzet által rendszeresen végzett jegyeladási tevékenység esetén az elért bevételek után	2,0 %, de legalább 500 Ft/hó
Forgalmi személyzet által végzett számadói tevékenység során a főszámadás 301. kódszáma alatt beállított havi készpénzbeszállítás összege után	0,2 %, de legalább 1.000 Ft/hó

6. számú melléklet a MÁV Zrt. Kollektív Szerződéséhez
A 46. § hatálya alá tartozó munkakörök

állomásfőnök I., II., III. ²⁷⁵
állomáskezelő (rendszeres forgalmi szolgálattevői kötelezettséggel)
darukezelő (Záhony)
darukötöző (Záhony)
egyéb vasúti járművezető
forgalmi szolgálattevő
főrendelkező
gépkezelő²⁷⁶
gurításvezető
gyermekvasúti vezető jegyvizsgáló²⁷⁷
jegyvizsgáló
kiemelt tolatásvezető
kiemelt váltókezelő
kirakó
kisgép-, berendezéskezelő (Záhony)
kocsimester
kocsirendező
különleges vasúti járművezető
mozdony segédkezelő (bármely szolgálati ágnál)
mozdonyvezető (bármely szolgálati ágnál)
PGV kocsivizsgáló²⁷⁸
rendelkező forgalmi szolgálattevő
sarus
sarus csapatvezető
sorompókezelő
szállító-rakodómunkás (Záhony)
targoncavezető
tartalékos ténfőnök
tartalékos vonali tolatásvezető
ténfőnök
térközőr, vonatjelentő őr
tolatásvezető I., II. ²⁷⁹
vágányfék kezelő
vágányféklakatos²⁸⁰
váltókezelő, elektrodinamikus I. ²⁸¹
váltókezelő, helyszíni állítású I. ²⁸²
váltókezelő, vonóvezetékes I. ²⁸³
vezető váltókezelő
vonalgondozó
vonali kocsirendező
vonali tolatásvezető
vonatfel-, és átvevő
vonatkezelő, -levelező
vontatási vonatkísérő

7. számú melléklet a MÁV Zrt. Kollektív Szerződéséhez²⁸⁴

Azon munkakörök felsorolása, amelyeket betöltő munkavállalók szokásosan a telephelyen kívül végzi a munkáját

alállomás karbantartó
alállomási műszerész
állomási betanított munkás
általános betanított munkás
általános karbantartó
áramellátó műszerész
balesetvizsgáló
beosztott mester
biztonsági szakértő
biztosítóberendezési betanított munkás
biztosítóberendezési lakatos
biztosítóberendezési műszerész
biztosítóberendezési technikus
digitális gyengeáramú műszerész
digitális hibaelhárító mérnök
egyéb vasúti járművezető
előmunkás
fejlesztőmérnökök (gyűjtő megnevezés)
felsővezeték szerelő - vasúti járművezető
felsővezeték szerelő csoportvezető
felsővezeték szerelők (gyűjtő megnevezés)
felügyeleti pályamester
főpályamester
gépész technikus
gépkocsivezető-balesetvizsgáló asszisztens
gyermekvasúti vezető jegyvizsgáló
hídszerkezet karbantartó
hídvizsgáló lakatos
hídvizsgáló szakmunkás
hidász technikus²⁸⁵
286
kábel – és hálózatszerelő betanított munkás
kábel-és hálózatszerelő
kitérő lakatos
könnyűgépkezelő
környezetvédelmi szakelődók (gyűjtő megnevezés)
környezetvédelmi szakértők (gyűjtő megnevezés)
különleges gépjárművezető
különleges vasúti járművezető
külsőtéri szerkezet mázoló
leltárellenőrzési előadó

leltározó ügyintéző
levelező-gépkocsivezető
mérőkocsi üzemeltető
mester
minőségügyi szakértő II.
mozdonyvezető
munkabiztonsági szakelődök (gyűjtő
megnevezés)
munkabiztonsági szakértő
műszaki ellenőr
műszaki előadó
műszaki szakelődök (gyűjtő megnevezés)
műszaki szakértő
művezető
nehézgépkézeli
pályafenntartási technikus
pályamunkás
pályamunkás betanított munkás
szakaszmérnök
szakaszmérnökség irányító
szakaszmérnökség vezető
személygépkocsi-vezető
tartalékos vonali tolatásvezető
távközlő betanított munkás
távközlő műszerész
távközlő technikus
TEB rendszerszakértő
technológiai rendszermérnök²⁸⁷
technológiai rendszerszakértő
tehergépkocsi-vezető
tengelyátszerelési művezető²⁸⁸
területi TEB mérnök
utazó levelező
üzemfelügyeleti ellenőrök (gyűjtő megnevezés)
váltótisztító
vasútépítő, karbantartó
védelmi szakértők (gyűjtő megnevezés)
vezetómérnök
vizsgabiztos I.
vonalellenőr
vonalgondozó
vonalgondozó betanított munkás
vonali kocsirendező
vonali tolatásvezető
vonalkézeli
vonalkézeli szakaszmérnökség vezető

8. számú melléklet a MÁV Zrt. Kollektív Szerződéséhez²⁸⁹
A zavartalan vasúti közlekedést biztosító munkakörök felsorolása

alállomás karbantartó
alállomási műszerész
állomási szolgáltatások koordinátor²⁹⁰
állomáskezelő
általános karbantartó
általános karbantartó szakmunkás
általános segédmunkás
áramellátó műszerész
beosztott mester
biztosítóberendezési betanított munkás
biztosítóberendezési diszpécser
biztosítóberendezési lakatos
biztosítóberendezési műszerész
biztosítóberendezési technikus
biztosítóberendezési vonallelenőr
darukezelő²⁹¹
digitális- és hibaelhárító mérnök
digitális gyengeáramú műszerész
egyéb vasúti járművezető
elektrikus II-III.
előmunkás
energiaellátási művezető
erősáramú diszpécser²⁹²
erősáramú művezető
erősáramú vonallelenőr
fegyveres biztonsági őr
fegyveres biztonsági őr ellenőr²⁹³
fegyveres biztonsági őr gyakornok²⁹⁴
őrparancsnok²⁹⁵
őrségparancsnok-helyettes²⁹⁶
fegyveres biztonsági őrség területi parancsnok²⁹⁷
felsővezeték szerelő csoportvezető
felsővezeték szerelő gyakornok
felsővezeték szerelők (gyűjtő megnevezés)
felsővezeték szerelő-vasúti járművezető
felügyeleti pályamester
forgalmi szolgálattevők (gyűjtő megnevezés)
forgalmi vonalirányító
forgózsámoly szerelő²⁹⁸
főpályamester
gépkezelő²⁹⁹
gurításvezető

gurítóberendezés-kezelő
gyermekvasúti vezető jegyvizsgáló
hálózati energiaellátási diszpécser³⁰⁰
hálózati főüzemirányító
hálózati rendkívüli küldemény és katonai szállítmányirányító
hangosbemondó
hídszerkezet karbantartó
hídszerkezeti lakatos
hídvizsgáló lakatos
hídvizsgáló szakmunkás
hidász technikus³⁰¹
hosszúsíngyártási szakmunkás³⁰²
ingatlankezelési diszpécser
kábel- és hálózatszerelő betanított munkás
kábel-, és hálózatszerelő
karbantartó szakmunkás I.,II.,
kitérőlakatos
kocsimester
kocsirendező
KÖFI üzemeltetési szakértő
különleges vasúti járművezető
mester
mozdonyvezető
művezető
pályafenntartási technikus
pályamunkás
pályamunkás betanított munkás
pályavasúti diszpécser
rendkívüli helyzeteket kezelő irányító
rendszerfelügyeleti szakelőadó I.,II. ³⁰³
saros
saros csapatvezető
sorompókezelő
szakaszmérnök
szakaszmérnökök (gyűjtő megnevezés)
személyzetirányító I.
személyzetirányító II.
tartalékos térfőnök
tartalékos vonali tolatásvezető
távkezelt állomások forgalomirányítója
távközlési diszpécser
távközlési vonalellenőr
távközlő betanított munkás
távközlő műszerész

távközlő technikus
technológiai rendszermérnök
tengelyátszerelési művezető³⁰⁴
térfőnök
térközör, vonatjelentő őr
területi főüzemirányító
területi TEB mérnök
területi vegyszeres gyomirtási koordinátor³⁰⁵
tervező főirányító
tolatásvezetők (gyűjtő megnevezés)

³⁰⁶

utastájékoztatási irányító³⁰⁷
utastájékoztatást támogató szakreferens³⁰⁸
utastájékoztató³⁰⁹
üzemfelügyeleti ellenőrök (gyűjtő megnevezés)
vágányfék kezelő
vágányféklakatos
váltókezelők (gyűjtő megnevezés)
vasútépítő, karbantartó
vezető váltókezelő
vezetómérnök
vezetómérnökök (gyűjtő megnevezés)
villamoshálózat felmérő
villamoshálózat szerelő I.,II.,
vonalgondozó
vonalgondozó betanított munkás
vonali kocsirendező
vonali tolatásvezető
vonalkeszelő
vonatfel- és átvevő
zöldterület karbantartási egységvezető
zöldterület karbantartási művezető
zöldterület karbantartó szakmunkás

9. számú melléklet a MÁV Zrt. Kollektív Szerződéséhez³¹⁰

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

Valamennyi a MÁV Zrt-nél készpénzzel, illetve bankkártyával kapcsolatos tevékenységet végző munkakör (pénztáros, bankszámlák kezelői, bankszámlák felett rendelkezni jogosultak)

Pályavasúti területi igazgatóságok:

Állomásfőnök I.

Állomásfőnök II.

Állomásfőnök III.

Főnökségvezető munkakörök

Általános ügyviteli előadó

Általános ügyviteli előadó II.

Elemző-, gazdálkodó előadó II.

Elemző-, gazdálkodó szakelőadó I.

Elemző-, gazdálkodó szakelőadó II.

Elemző-, gazdálkodó szakelőadó III.

Gazdálkodási koordinátor

Vezetőmérnök munkakörök

Fejlesztési és beruházási főigazgatóság:

Beruházási projektkoordinátor I.

Beruházási projektkoordinátor II.

Beszerezési főigazgatóság:

Logisztikai szakelőadó

Raktározási irányító

Belső Ellenőrzési Igazgatóság:³¹¹

Belső ellenőrzés vezető

Régió ellenőrzési központ vezető (Budapest, Kelet-magyarországi, Nyugat-magyarországi)

Portfólió-gazdálkodási Igazgatóságnál:

Portfóliófejlesztési szakértő I.

Portfóliófejlesztési szakértő II.

Pénzügyi Igazgatóság:

spot, határidős ügyletek megkötői

adószakértők, és az adóbevallásért felelős munkavállalók

hitelfelvétellel és hitelállomány kezelésével foglalkozó munkavállalók

10. számú melléklet a MÁV Zrt. Kollektív Szerződéséhez³¹²**A 40.§. 4. pontjának hatálya alá tartozó állomások és munkakörök felsorolása**

vonalszám	szolgálati hely	nappal	éjszaka
1	Budapest-Keleti	főrendelkező	főrendelkező
		rendelkező forgalmi szolgálattevő (táblakezelő)	rendelkező forgalmi szolgálattevő (táblakezelő)
		tolatásvezető II.	tolatásvezető II.
		kocsimester	kocsimester
1	Ferencváros	főrendelkező	főrendelkező
		forgalmi szolgálattevő (táblakezelő)	forgalmi szolgálattevő (táblakezelő)
		forgalmi szolgálattevő (engedélyes)	forgalmi szolgálattevő (engedélyes)
		külső forgalmi szolgálattevő (személy)	külső forgalmi szolgálattevő (személy)
1	Budapest-Kelenföld	főrendelkező	főrendelkező
		rendelkező forgalmi szolgálattevő	rendelkező forgalmi szolgálattevő
		külső forgalmi szolgálattevő	külső forgalmi szolgálattevő
		utastájékoztató	utastájékoztató
1	Budaörs	rendelkező forgalmi szolgálattevő	rendelkező forgalmi szolgálattevő
		forgalmi szolgálattevő (FOR kezelő)	
1	Biatorbágy	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
1	Herceghalom	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
1	Bicske	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
1	Szárliget	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
1	Tatabánya	rendelkező forgalmi szolgálattevő	rendelkező forgalmi szolgálattevő
		külső forgalmi szolgálattevő	
1	Tata	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
1	Almásfüzitő	rendelkező forgalmi szolgálattevő	rendelkező forgalmi szolgálattevő
		külső forgalmi szolgálattevő	
1	Komárom	főrendelkező	főrendelkező
		külső forgalmi szolgálattevő (engedélyes)	külső forgalmi szolgálattevő (engedélyes)
		külső forgalmi szolgálattevő (személypályaudvaron)	külső forgalmi szolgálattevő (személypályaudvaron)
1	Ács	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
1	Nagyszentjános	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
1	Győrszentiván	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő

vonalsorsszám	szolgálati hely	nappal	éjszaka
1	Győr- rendező	főrendelkező	főrendelkező
1	Győr	főrendelkező	főrendelkező
		forgalmi szolgálattevő (táblakezelő)	forgalmi szolgálattevő (táblakezelő)
		külső forgalmi szolgálattevő	külső forgalmi szolgálattevő
1	Mosonmagyaróvár	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
1	Hegyeshalom	főrendelkező	főrendelkező
		rendelkező forgalmi szolgálattevő (táblakezelő)	rendelkező forgalmi szolgálattevő (táblakezelő)
		forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
		külső forgalmi szolgálattevő	külső forgalmi szolgálattevő
10	Győrszabadhegy	forgalmi szolgálattevő	
10	Celldömölk	főrendelkező	
20	Boba	rendelkező forgalmi szolgálattevő	
30	Nagytétény	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
30	Tárnok	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
		váltókezelő	váltókezelő
30	Székesfehérvár	főrendelkező	főrendelkező
		rendelkező forgalmi szolgálattevő	rendelkező forgalmi szolgálattevő
		külső forgalmi szolgálattevő (engedélyes)	külső forgalmi szolgálattevő (engedélyes)
		külső forgalmi szolgálattevő (személy)	külső forgalmi szolgálattevő (személy)
30	Szabadbattyán	rendelkező forgalmi szolgálattevő	
40	Budapest-Déli	főrendelkező	főrendelkező
		II. torony vezető váltókezelő	II. torony vezető váltókezelő
		I-II. torony forgalmi szolgálattevő	I-II. torony forgalmi szolgálattevő
		váltókezelő	
		külső forgalmi szolgálattevő	váltókezelő
		kocsimester	
		tolatásvezető	külső forgalmi szolgálattevő
			kocsimester
40	Dunai Finomító	rendelkező forgalmi szolgálattevő	rendelkező forgalmi szolgálattevő
40	Ercsi	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
		váltókezelő	váltókezelő
40	Pusztaszabolcs	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
vonalsorsszám	szolgálati hely	nappal	éjszaka

40	Dombóvár	főrendelkező	főrendelkező
		I. és II. sz. állítóközpont vezető váltókezelő	I. és II. sz. állítóközpont vezető váltókezelő
41	Kaposvár	rendelkező forgalmi szolgálattevő	
41	Gyékényes	rendelkező forgalmi szolgálattevő	rendelkező forgalmi szolgálattevő
70	Budapest-Nyugati	főrendelkező	főrendelkező
		forgalmi szolgálattevő (táblakezelő)	forgalmi szolgálattevő (táblakezelő)
		külső forgalmi szolgálattevő	külső forgalmi szolgálattevő
		II. torony forgalmi szolgálattevő	II. torony forgalmi szolgálattevő
		váltókezelő	váltókezelő
		kocsimester	kocsimester
		vezető váltókezelő	vezető váltókezelő
70	Rákosrendező	rendelkező forgalmi szolgálattevő	rendelkező forgalmi szolgálattevő
		külső forgalmi szolgálattevő	külső forgalmi szolgálattevő
		vezető váltókezelő	vezető váltókezelő
70	Rákospalota - Újpest	rendelkező forgalmi szolgálattevő	rendelkező forgalmi szolgálattevő
		külső forgalmi szolgálattevő	külső forgalmi szolgálattevő
		váltókezelő	váltókezelő
		vezető váltókezelő	vezető váltókezelő
70	Dunakeszi	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
70	Göd	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
70	Vác	rendelkező forgalmi szolgálattevő	rendelkező forgalmi szolgálattevő
		külső forgalmi szolgálattevő	külső forgalmi szolgálattevő
70	Verőce	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
70	Nagymaros	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
70	Szob	rendelkező forgalmi szolgálattevő	rendelkező forgalmi szolgálattevő
71	Veresegyház	távkezelt állomások forgalomirányítója	távkezelt állomások forgalomirányítója
80	Kőbánya- Felső	rendelkező forgalmi szolgálattevő	rendelkező forgalmi szolgálattevő
		I.-II. torony külső forgalmi szolgálattevő	I.-II. torony külső forgalmi szolgálattevő
		váltókezelő, központi állítású elektrodinamikus	váltókezelő, központi állítású elektrodinamikus
80	Rákos	rendelkező forgalmi szolgálattevő	rendelkező forgalmi szolgálattevő
		külső forgalmi szolgálattevő	külső forgalmi szolgálattevő
		utastájékoztató	utastájékoztató
vonalsorszám	szolgálati hely	nappal	éjszaka
80	Hatvan	főrendelkező	főrendelkező

		forgalmi szolgálattevő (táblakezelő)	forgalmi szolgálattevő (táblakezelő)
		külső forgalmi szolgálattevő (személypályaudvar)	külső forgalmi szolgálattevő (személypályaudvar)
80	Hort-Csány	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
80	Vámosgyörk	rendelkező forgalmi szolgálattevő	rendelkező forgalmi szolgálattevő
80	Ludas	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
80	Nagyút	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
80	Kál-Kápolna	rendelkező forgalmi szolgálattevő	rendelkező forgalmi szolgálattevő
80	Füzesabony	rendelkező forgalmi szolgálattevő	rendelkező forgalmi szolgálattevő
		külső forgalmi szolgálattevő I.	
		külső forgalmi szolgálattevő II.	
80	Mezőkövesd	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
80	Mezőkeresztes- Mezőnyárád	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
80	Emőd	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
80	Nyékládháza	rendelkező forgalmi szolgálattevő	rendelkező forgalmi szolgálattevő
		külső forgalmi szolgálattevő	
80	Miskolc-Tiszai	főrendelkező	főrendelkező
		rendelkező forgalmi szolgálattevő	rendelkező forgalmi szolgálattevő
		forgalmi szolgálattevő (táblakezelő)	forgalmi szolgálattevő (táblakezelő)
		külső forgalmi szolgálattevő	külső forgalmi szolgálattevő
80	Felsőzsolca	rendelkező forgalmi szolgálattevő	rendelkező forgalmi szolgálattevő
		külső forgalmi szolgálattevő	
80	Hernádnémeti-Bócs	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
80	Taktaharkány	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
80	Szerencs	rendelkező forgalmi szolgálattevő	rendelkező forgalmi szolgálattevő
		külső forgalmi szolgálattevő	
80	Mezőzombor	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
80	Sátoraljaújhely	rendelkező forgalmi szolgálattevő	
		távkezelt állomások forgalomirányítója	
87	Maklár	forgalmi szolgálattevő	

vonalsorszám	szolgálati hely	nappal	éjszaka
87	Eger	forgalmi szolgálattevő	
		váltókezelő	
87	Eger-Rendező	rendelkező forgalmi	

		szolgálattevő	
90	Szikszó	távkezelt állomások forgalomirányítója	távkezelt állomások forgalomirányítója
		külső forgalmi szolgálattevő	
90	Hidasnémeti	rendelkező forgalmi szolgálattevő	
100	Városliget- Elágazás	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
100	Kőbánya - Teher	rendelkező forgalmi szolgálattevő	rendelkező forgalmi szolgálattevő
		váltókezelő	váltókezelő
100	Kőbánya-Kispest	rendelkező forgalmi szolgálattevő	rendelkező forgalmi szolgálattevő
		külső forgalmi szolgálattevő	külső forgalmi szolgálattevő
		hangosbemondó	hangosbemondó
		utastájékoztató	utastájékoztató
100	Pestszentlőrinc	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
100	Vecsés	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
100	Üllő	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
100	Monor	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
100	Pilis	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
100	Albertirsa	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
100	Ceglédbercel-Cserő	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
100	Cegléd	rendelkező forgalmi szolgálattevő	rendelkező forgalmi szolgálattevő
		külső forgalmi szolgálattevő	
100	Abony	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
100	Szolnok	főrendelkező	főrendelkező
		forgalmi szolgálattevő (táblakezelő)	forgalmi szolgálattevő (táblakezelő)
		külső forgalmi szolgálattevő	külső forgalmi szolgálattevő
		utastájékoztató	
100	Szajol	távkezelt állomások forgalomirányítója	távkezelt állomások forgalomirányítója
100	Törökszentmiklós	távkezelt állomások forgalomirányítója	távkezelt állomások forgalomirányítója
100	Püspökladány	rendelkező forgalmi szolgálattevő	rendelkező forgalmi szolgálattevő
		külső forgalmi szolgálattevő	külső forgalmi szolgálattevő
		távkezelt állomások forgalomirányítója	távkezelt állomások forgalomirányítója
		forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
100	Kaba	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
100	Hajdúszoboszló	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
vonalsorszám	szolgálati hely	nappal	éjszaka
100	Ebes	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
100	Debrecen	főrendelkező	főrendelkező
		forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
		külső forgalmi szolgálattevő	külső forgalmi szolgálattevő

100	Apafa	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
100	Hajdúhadház	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
100	Újfehértó	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
100	Császárszállás	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
100	Nyíregyháza	főrendelkező	főrendelkező
100	Sóstóhegy	forgalmi szolgálattevő	
100	Kemecse	forgalmi szolgálattevő	
100	Nyírbogdány	forgalmi szolgálattevő	
100	Demecser	forgalmi szolgálattevő	
100	Pátroha	forgalmi szolgálattevő	
100	Kisvárd	forgalmi szolgálattevő	
100	Fényeslitke	rendelkező forgalmi szolgálattevő	
100	Komoró	rendelkező forgalmi szolgálattevő	rendelkező forgalmi szolgálattevő
100	Tuzsér	rendelkező forgalmi szolgálattevő	rendelkező forgalmi szolgálattevő
100	Záhony	főrendelkező	főrendelkező
		külső forgalmi szolgálattevő I. sz. őrhely	külső forgalmi szolgálattevő I. sz. őrhely
		vezető váltókezelő XVIII. sz. őrhelyen	vezető váltókezelő XVIII. sz. őrhelyen
		külső forgalmi szolgálattevő XIV. sz. őrhely	
		külső forgalmi szolgálattevő X. sz. őrhely	
		váltókezelő II. sz. őrhely	
100	Mátészalka	rendelkező forgalmi szolgálattevő	
120	Nagykát	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő
120	Újszász	rendelkező forgalmi szolgálattevő	rendelkező forgalmi szolgálattevő
		váltókezelő	váltókezelő
120	Mezőtúr	távkezelt állomások forgalomirányítója	távkezelt állomások forgalomirányítója
120	Békéscsaba	főrendelkező	főrendelkező
		külső forgalmi szolgálattevő	távkezelt állomások forgalomirányítója
		távkezelt állomások forgalomirányítója	
vonalsorszám	szolgálati hely	nappal	éjszaka
120	Lökösháza	rendelkező forgalmi szolgálattevő	rendelkező forgalmi szolgálattevő
140	Kecskemét	rendelkező forgalmi szolgálattevő	rendelkező forgalmi szolgálattevő
		váltókezelő vonóvezetékes (delta)	

		külső forgalmi szolgálattevő	
140	Kiskunfélegyháza	rendelkező forgalmi szolgálattevő	rendelkező forgalmi szolgálattevő
140	Szeged - Rendező	rendelkező forgalmi szolgálattevő	
140	Szeged - Személy	vezető váltókezelő	
150	Soroksári út	forgalmi szolgálattevő (személy)	
150	Soroksár	forgalmi szolgálattevő	

Üzemirányító Központ	hálózati főüzemirányító	hálózati főüzemirányító
	rendkívüli helyzetet kezelő irányító	rendkívüli helyzetet kezelő irányító
Területi Forgalmirányítási Csoport Budapest	területi főüzemirányító	területi főüzemirányító
	forgalmi vonalirányító	forgalmi vonalirányító
	rendszerfelügyeleti szakelődő I.	rendszerfelügyeleti szakelődő I.
Területi Forgalmirányítási Csoport Miskolc	területi főüzemirányító	területi főüzemirányító
	forgalmi vonalirányító	forgalmi vonalirányító
	rendszerfelügyeleti szakelődő I.	rendszerfelügyeleti szakelődő I.
Területi Forgalmirányítási Csoport Debrecen	területi főüzemirányító	területi főüzemirányító
	forgalmi vonalirányító	forgalmi vonalirányító
	rendszerfelügyeleti szakelődő I.	rendszerfelügyeleti szakelődő I.
Területi Forgalmirányítási Csoport Szeged	területi főüzemirányító	területi főüzemirányító
	forgalmi vonalirányító	forgalmi vonalirányító
	rendszerfelügyeleti szakelődő I.	rendszerfelügyeleti szakelődő I.
Területi Forgalmirányítási Csoport Pécs	területi főüzemirányító	területi főüzemirányító
	forgalmi vonalirányító	forgalmi vonalirányító
	forgalmi vonalirányító (KÖFI)	forgalmi vonalirányító (KÖFI)
Területi Forgalmirányítási Csoport Szombathely	területi főüzemirányító	területi főüzemirányító
	forgalmi vonalirányító	forgalmi vonalirányító
	rendszerfelügyeleti szakelődő I.	rendszerfelügyeleti szakelődő I.

11. számú melléklet a MÁV Zrt. Kollektív Szerződéséhez
Azon munkakörök felsorolása, amelyek esetében 66 munkanap kiküldetés rendelhető el

Pályavasúti Üzletág:

állomásfőnök
alosztályvezető
anyag-, és eszközkezelési szakelődő
egyéb vasúti járművezető³¹³

egyéb vasúti járművezető gyakornok³¹⁴
elemző-gazdálkodási szakelődó (FO. felügyeleti alosztály)
elemző-gazdálkodási szakelődó
értékesítő szakelődó
fejlesztési koordinátor

315

felsővezeték szerelő-vasúti járművezető³¹⁶
forgalmi koordinátor
forgalmi szabályozási szakelődó
forgalmi szakértő
forgalmi technológiai szakelődó
hálózati forgalmi szakértő
határforgalmi koordinátor
határkapacitási szakelődó
informatikai szakértő
különleges vasúti járművezető³¹⁷
minőségügyi szakelődó
műszaki előadó
műszaki szakelődó
műszaki szakértő
PML szakértő
rendszerfelügyeleti szakelődó I.,II. ³¹⁸
rendszerfelügyeleti szakértő³¹⁹

320

321

területi értékesítési szakelődó
területi forgalmi szakértő (vonalbiztos)

322

TRI:³²³

osztályvezető
fejlesztő technikus
fejlesztőmérnök

324

12/A. számú melléklet a MÁV Zrt. Kollektív Szerződéséhez
A KSz 47.§ 2. pontja szerinti 40% mértékű műszakpótlékra jogosító nagy forgalmi
leterheltségű állomások³²⁵

Forgalmi Csomóponti Főnökség	Statisztikai szám	Állomás
Kelenföld	01024	Kelenföld
Budapest-Nyugati	10033	Budapest-Nyugati

Budapest-Keleti	10017	Budapest-Keleti
Ferencváros	10025	Ferencváros
Budapest-Nyugati	10173	Kőbánya-Kispest
Szolnok	13748	Szolnok
Budapest-Keleti	10066	Kőbánya felső
Budapest-Keleti	10074	Rákos
Budapest-Déli pu.	01016	Budapest-Déli pu.
Győr	01289	Győr
Budapest-Nyugati	10108	Kőbánya-Teher
Rákosrendező	10447	Vác
Székesfehérvár	03269	Székesfehérvár
Szolnok	13664	Monor
Szolnok	13767	Millér
Budapest-Nyugati	10181	Pestszentlőrinc
Szolnok	13623	Vecsés
Szolnok	13649	Üllő
Hatvan	11205	Hatvan
Rákosrendező	10082	Rákosrendező
Komárom	01131	Tatabánya
Rákosrendező	10140	Rákospalota-Újpest
Szolnok	13722	Cegléd
Komárom	01222	Komárom
Szolnok	13771	Szajol
Szolnok	13698	Albertirsa
Székesfehérvár	03178	Martonvásár
Szolnok	13680	Pilis
Celldömölk	02170	Celldömölk
Nagykanizsa	03624	Nagykanizsa
Veszprém	03947	Veszprém
Zalaegerszeg	04895	Zalaegerszeg
Kelenföld	05876	Pusztaszabolcs
Dombóvár	06189	Dombóvár
Kaposvár	06288	Kaposvár
Kaposvár	60437	Gyékényes
Pécs	07294	Pécs
Füzesabony	11296	Füzesabony
Miskolc	11387	Miskolc-Tiszai
Forgalmi Csomóponti Főnökség	Statisztikai szám	Állomás
Miskolc	12641	Miskolc Rendező Pu.
Füzesabony ³²⁶	11445	Szerencs
Miskolc	12674	Miskolc-Gömöri
Püspökladány	13862	Püspökladány
Debrecen	13912	Debrecen

Nyíregyháza	14019	Nyíregyháza
Záhony	14175	Záhony
Eperjeske	14191	Eperjeske Átrakó Pu.
Kecskemét	17111	Kecskemét
Szeged	17137	Kiskunfélegyháza
Szeged	17228	Szeged
Szeged	17210	Szeged Rendező
Békéscsaba	18036	Békéscsaba
Békéscsaba	18069	Lökösháza
Záhony	44230	Záhony Széles
Eperjeske	44255	Eperjeske Rendező Pu.
Füzesabony ³²⁷	13243	Hidasnémeti
Győr	01362	Hegyeshalom
Zalaegerszeg	05371	Zalaszentiván
Kelenföld	05843	Dunai Finomító
Eperjeske	42127	Fényeslitke rpu.
Kelenföld	06502	Dunaújváros + kikötő
Kelenföld	01032	Budaörs ³²⁸
Budapest-Nyugati	40188	Városliget-Elágazás ³²⁹
Hatvan	11114	Pécel ³³⁰
Hatvan	11122	Isaszeg ³³¹
Hatvan	11130	Gödöllő ³³²
Komárom	01081	Bicske ³³³

12/B. számú melléklet a MÁV Zrt. Kollektív Szerződéséhez
A KSz 47.§ 2. pontja szerinti 40% mértékű műszakpótlékra jogosító egyéb szolgálati helyek ³³⁴

Szolgálati hely	Statisztikai szám
Üzemirányítási Központ	60293
Területi Forgalmirányítási Főnökség Budapest	48439
Területi Forgalmirányítási Főnökség	48447

Debrecen	
Területi Forgalmirányítási Főnökség Miskolc	48454
Területi Forgalmirányítási Főnökség Pécs	48462
Területi Forgalmirányítási Főnökség Szeged	48470
Területi Forgalmirányítási Főnökség Szombathely ³³⁵	48488

A K Sz 47.§ 2. pontja szerinti 40% mértékű műszakpótléokra jogosult biztosítóberendezési diszpécser, pályavasúti diszpécser, erősáramú diszpécser, távközlési diszpécser és az elektrikus III. munkakörben foglalkoztatott munkavállalók³³⁷

Munkakör	Szolgálati hely	Statisztikai kód
Pályavasúti diszpécser	Területi Pályalétesítményi Osztály Budapest	62026
Erősáramú diszpécser	Felsővezetéki és Alállomási Főnökség Budapest-Nyugat	31211
Távközlési diszpécser	Távközlési Főnökség Budapest	31807
	GSM-R és Hálózat Üzemeltetés Osztály	60311
Biztosítóberendezési diszpécser	Biztosítóberendezési Főnökség Budapest Nyugat	31013
	Biztosítóberendezési Főnökség Budapest Kelet	31054
Elektrikus III.	Felsővezetéki és Alállomási Főnökség Budapest-Nyugat	31211
	Felsővezetéki és Alállomási Főnökség Budapest-Kelet	31210

13. számú melléklet a MÁV Zrt. Kollektív Szerződéséhez³³⁹ **A Vasúti Érdekegyeztető Tanács Ügyrendje**

A MÁV Magyar Államvasutak Zrt. munkáltató és az Mt. 276.§ (2) bekezdése szerint kollektív szerződés kötésre jogosult szakszervezetek a Vasúti Érdekegyeztető Tanács (a továbbiakban: VÉT) ügyrendjét – a Kollektív Szerződés 14. §-ában foglaltak alapján – az alábbiakban határozzák meg:

1. A VÉT ülése határozatképes, ha azon VÉT minden tagja az ülésen jelen van. Előre be nem jelentett távolmaradás esetén 30 perc várakozási időt követően a levezető elnök köteles az ülést berekeszteni.

2. A VÉT a döntéseit konszenzussal, egyhangúlag hozza.

3. A VÉT tagjait a képviselőkre jogosult, vagy arra felhatalmazott személyek képviselik. Az Mt. 276.§ (2) bekezdése szerint kollektív szerződés kötésre jogosult szakszervezet tárgyaló delegációja legfeljebb négy főből állhat.

4. A VÉT üléseinek összehívása, valamint működési feltételeinek biztosítása a munkáltató feladata. A VÉT ülésekre – eltérő megállapodás hiányában – a munkáltató székhelyén, annak székházában kerül sor.

5. A VÉT üléseit az elnök vezeti. A levezető elnököt a munkáltató biztosítja, akinek feladata az ülések hatékony és zavartalan lebonyolításának biztosítása. Teendőit részrehajlás nélkül köteles ellátni, a VÉT ülésen szereplő tárgykörhöz személyes vagy delegáló szervezete véleményét, álláspontját nem fejtheti ki.

A levezető elnök jogosult, és egyben köteles

- a VÉT ügyrendjének betartását megkövetelni,
- a VÉT határozatképességét folyamatosan figyelemmel kísérni,
- a napirendhez hozzászólásra jelentkező részére a szót megadni,
- és a VÉT ülés rendjét sértő hozzászólót figyelmeztetni a VÉT ügyrendjének megtartására, és amennyiben a figyelmeztetés eredménytelen, a hozzászólótól a szót megvonni,
- az ülés rendjét zavaró – a VÉT tagjait képviselő személyeken kívül – bármely személyt, amennyiben rendzavaró magatartásával a figyelmeztetést követően sem hagy fel, a VÉT ülésről kiutasítani,
- a VÉT ülés munkáját elősegítő személyi- és tárgyi feltételek meglétét ellenőrizni és megkövetelni.

Az elnök személyét a VÉT-en jelen lévő személyek kötelesek tiszteletben tartani, és munkáját elősegíteni.

A VÉT tagjai jogosultak az elnök figyelmét felhívni, ha tevékenysége a VÉT ügyrendjének nem felel meg.

6. A VÉT ülésre a javasolt napirendi pontok megjelölését és az ahhoz kapcsolódóan esetlegesen már rendelkezésre álló írásos előterjesztéseket a VÉT szakszervezeti tagjai is a munkáltatónak küldik meg úgy, hogy a munkáltató ezeket a VÉT ülésre való meghívóhoz csatoltan - legalább három nappal az ülést megelőzően - írásban küldi a VÉT tagjai és a VÉT ülésen tanácskozási joggal részt venni jogosult más szakszervezetek részére.

A VÉT napirendjére az ülés megnyitását követően is bármely tag tehet javaslatot. Napirendre a hálózati szintű, a munkáltatót és a munkavállalókat érintő, átfogó jellegű kérdések tűzhetők. A VÉT napirendjéről, ide értve a napirendi pontok sorrendjét is a tagoknak kell határozni. A Kollektív Szerződés módosítására irányuló javaslatot napirendre kell tűzni. Egyéb esetekben a napirendet elfogadottnak kell tekinteni, ha azt a munkáltató és a szakszervezeti oldal háromnegyede elfogadta.

A VÉT napirendjét – a tagok döntését követően – az elnök köteles megállapítani.

7. A VÉT szakszervezeti tagjai jogosultak – a napirenden szereplő egyes tárgykörökön kívül – a munkáltatóhoz írásban kérdést benyújtani, legkésőbb a VÉT ülést megelőző harmadik munkanapon 16 óráig.

A VÉT szakszervezeti tagja köteles a munkáltatóhoz címzett kérdését a VÉT többi tagjának is megküldeni.

A határidőben benyújtott felvetést a munkáltató köteles megvizsgálni és a feltett kérdésre vonatkozó írásbeli válaszát a VÉT ülésen átadni a VÉT tagjainak vagy azt szóban ismertetni a napirendek tárgyalása előtt.

A nem határidőben megküldött felvetésre a munkáltató 15 napon belül köteles a válaszát írásban megküldeni a VÉT tagjai részére.

Egyebekben a VÉT ülésen napirend előtti felvetésekre csak akkor van lehetőség, ha erről a VÉT tagjai így határoznak.

8. A VÉT üléséről a munkáltató hangfelvételt készít. A VÉT ülésen megjelenő személyek az ülésen való részvételükkel ehhez a hozzájárulásukat megadják. Erre a körülményre a levezető elnök a VÉT ülés megnyitásakor köteles felhívni a VÉT ülésen megjelenteket.

A hangfelvétel alapján a munkáltató az ülésen elhangzott legfontosabb nyilatkozatokról emlékeztetőt készít.

Az emlékeztetőt az ülést követő tizenöt napon belül a munkáltató megküldi a VÉT tagjai részére, akik az abban foglaltakra észrevételt tehetnek öt napon belül.

Az ülésről készült hangfelvételt a munkáltató hat hétig, az emlékeztetőt három évig köteles megőrizni.

Egyebekben a VÉT ülésről hang-, illetve videofelvétel készítésére csak a VÉT egyedi határozata alapján van lehetőség.

9. A VÉT tagjai a VÉT ülésen létrejött megállapodásokról elsősorban előzetesen egyeztetett módon és formában tájékoztatják a vasutas munkavállalókat, illetve a közvéleményt.

14. sz. melléklet a MÁV Zrt. Kollektív Szerződéséhez³⁴⁰

A Felépítménykarbantartó és gépjavító igazgatóságon (FKGI) (illetve az esetlegesen annak jogutódjaként a jövőben létrejövő szervezeti egységeknél) foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályok

(Az egyes §-ok számozása megfelel a MÁV FKG Kft-nél 2024. szeptember 30. napján hatályos Kollektív Szerződése §-ai számozásának)

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

13.§

1. Kiküldetésnek minősül, ha a munkáltató gazdasági érdekéből, ideiglenesen a szokásos munkavégzési helyén kívüli munkavégzésre kötelezi a munkavállalót, de a munkavállaló ekkor is a munkáltató utasításai alapján végzi a munkáját.
2. A szokásos munkavégzési helytől eltérő munkahelyen történő foglalkoztatás mértéke nem haladhatja meg naptári évente a 66 munkanapot.
3. Eltérő munkakörben történő foglalkoztatásnak minősül az átirányítás és a helyettesítés, tekintettel arra, hogy a munkavállaló a munkáltató utasítása alapján ideiglenesen nem a munkaszerződésében megjelölt munkakört látja el. Az eltérő munkakörben történő foglalkoztatás mértéke nem haladhatja meg naptári évente a 132 munkanapot.
4. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetén a munkavállalót megillető juttatásokat „A munka díjazásának szabályai” című fejezet tartalmazza.

Mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól

14.§

1. A munkavállalók az Mt. 55. § rendelkezései alapján mentesülhetnek a munkavégzési kötelezettségük alól. Ezzel kapcsolatban különös méltánylást érdemlő, családi vagy elháríthatatlan oknak minősül, minden olyan helyzet, amelyben a munkavállaló más jogszabály vagy egyéb szabály alapján a munkavégzés alól egyébként nem mentesül, például azonnali intézkedést igénylő váratlan állapot, körülmény, esemény.
2. Amennyiben a fent meghatározott váratlan állapot, körülmény, esemény alapján mentesül a munkavállaló a munkavégzési kötelezettsége alól, és ez a változás a munkaidő-beosztás (vezénylés) 120 órán belüli módosításával jár, az az adott munkavállaló esetében nem minősül átvezénylésnek, illetve rendkívüli munkavégzésnek.

A munkaidőre vonatkozó általános rendelkezések

A rendes munkaidő

19.§

1. Munkaidő a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység időtartama.
2. Előkészítő vagy befejező tevékenység minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan szokás szerint, rendszeresen és külön utasítás nélkül köteles elvégezni - nem tartozik ide az átváltás, étkezés, stb., időtartama.
3. A munkáltató vasúti pályaépítési-, fenntartási és karbantartási tevékenysége a zavartalan vasúti közlekedést biztosító tevékenységek körébe tartozik, így alkalmazhatóak az Mt. 135. § (4) bekezdés rendelkezései.
4. A MÁV-FKG Kft. székhelyén (5137 Jászkisér, Jászladányi út 10.) a fűtési szezonban (10.15 – 04.15 között) az ingatlanok fűtési és melegvíz-ellátási feladatai megszakítás nélküli tevékenységnek minősülnek.

5. Az FKGI-nél – eltérően az Mt. 91.§-ában foglaltaktól – kizárólag az a munkakör minősül készenléti jellegűnek, amelynek ellátása során, hosszabb időszak alapulvételével a munkavállaló a munkaköri feladatok jellegére tekintettel a rendes munkaidő legalább egynegyedében munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére. A munkáltatónál az Mt. 91.§ b) pontjában foglalt feltételeknek megfelelő munkakör nincs.
A munkáltatónál készenléti jellegű munkakörnek kizárólag a gépjárművezetői és a tehergépjármű vezetői munkakör minősülhet, amennyiben a fentiekben megfogalmazott feltételeknek megfelel.
6. Az FKGI vonatkozásában a teljes napi munkaidő az Mt. 92. § (1) bekezdés alapján napi 8 óra. Készenléti jellegű munkakörök esetében a teljes napi munkaidő mértékére az Mt. vonatkozó szabályai az irányadóak (Mt. 86. § (3) bekezdés, Mt. 92. § (1) bekezdés, Mt. 99. § (3) bekezdés), Mt. 101. §, Mt. 104. §).
7. Az ártalmas (veszélyes) tevékenységre fordítható idő – ha jogszabály ennél kisebb mértéket nem határoz meg – a teljes napi munkaidő a 6 órát, illetve heti 36 órát nem haladhatja meg.

A munkaidőkeret

20.§

1. Munkaidőkeret alatt teljesítendő munkaidő: Az Mt. 93. § alapján a munkaidőkeret tartamára eső munkanapok számának és a munkavállalóra érvényes teljes napi munkaidőnek a szorzata. A munkaszüneti napon is rendszeresen munkát végző munkavállaló éves kötelező munkaidőkerete meghatározásánál az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalók munkanapjára eső munkaszüneti napot, mint szorzót figyelmen kívül kell hagyni. Ez a rendelkezés nem érinti a munkavállaló munkaszüneti napon is fennálló – a rendes munkaideje részét képező – munkavégzési kötelezettségét (Mt. 102.§ (2) bekezdés)
2. A munkáltató a munkavállalóit havi munkaidőkeretet alkalmazásával foglalkoztatja.
3. Az előző pontban foglaltaktól eltérően hathavi munkaidőkeretben kerülnek foglalkoztatásra az 1. és 2. sz. almellékleteiben felsorolt munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók.

A munkarendek meghatározása

21.§

Az FKGI-nél alkalmazható munkarendek különösen az alábbiak:

- a) **Általános munkarend** esetében a munkaidő naptári hetente öt napra, hétfőtől péntekig a nappali órákra (06-22 óra között) kerül beosztásra.
- b) **Megszakítás nélküli munkarendben** 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.
- b) **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.

- c) **Több műszakos munkarend** esetében a napi üzemeltetési (szolgálati) idő meghaladja a munkavállaló napi teljes munkaidejét, ezért a munkavállalók egy-egy napon belül rendszeresen egymást váltva végzik azonos tevékenységüket.
- d) **Vezényelt munkarend** alapján az 1. és 2. számú al mellékletben meghatározott munkakörökben - a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerinti egyéb feltételek teljesülése esetén - a munkaidő bármely naptári napra és azok bármely időszakára kerül beosztásra. A vezényelt munkarendben foglalkoztatott munkavállalók hathavi munkaidőkeretben végzik a munkájukat.

A munkaidő beosztása

22.§

1. Az egy munkanapra (a továbbiakban: szolgálatra) beosztható rendes 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.
 - az 1. számú al mellékletben meghatározott, a zavartalan vasúti közlekedést biztosító 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 beleértve a hozzájárulás felső határát is, amely legfeljebb 24 óra lehet.
 - b) a téli időszámításra való átálláskor [Mt. 99.§ (4) bek.],
 - c) nem készenléti jellegű munkakörben, az 1. számú al mellékletben meghatározott, zavartalan vasúti közlekedést biztosító munkakörökben, egy szolgálatban, feltéve, hogy 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. A megállapodásnak tartalmaznia kell a hozzájárulás felső határát is, amely legfeljebb 14 óra lehet.
2. Az egy szolgálatban eltölthető munkaidő tartama a 12 órát rendkívüli munkavégzéssel kizárólag az alábbi esetekben haladhatja meg:
 - a) 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),
 - b) A nem készenléti jellegű munkakörben, az 1. számú al mellékletben meghatározott, a zavartalan vasúti közlekedést biztosító munkakörökben, amennyiben az a zavartalan vasúti közlekedés fenntartása érdekében indokolt, feltéve, hogy a 12 órát meghaladó munkaidő elrendelhetőségéről is a felek az Mt. 135.§ (4) bekezdés d) pontja és (5) bekezdése alapján előzetesen, egyéni megállapodásban írásban megegyeztek. A megállapodásnak tartalmaznia kell a hozzájárulás felső határát is, amely legfeljebb 14 óra lehet.

3. A munkaidő-beosztás fajtái:
 - a) egyenlő: Valamennyi munkanapon azonos a beosztás szerint teljesítendő munkaidő.
 - b) egyenlőtlen: A munkafeladatok függvényében az egyes munkanapokra (szolgálatokra) a beosztás szerint teljesítendő munkaidő mennyisége, az alkalmazott munkarend keretein belül eltérő lehet.
 - c) rugalmas: A munkavállalók munkaidejük egy részét maguk osztják be. Ebben az esetben a munkaidő törzsidőből és peremidőből áll. Törzsidő alatt a munkavállalónak kötelező a munkavégzés helyén munkát végezni. Peremidő alatt a munkavállaló a feladatok elvégzésére tekintettel, a közvetlen szolgálati felettesével előzetesen egyeztetve, saját beosztása szerint jelenik meg munkahelyén, oly módon, hogy a munkavégzés helyén való jelenléte a törzsidővel együtt nem lehet kevesebb a munkaidőkeretben meghatározottnál.
 - d) kötetlen: A munkaidő-beosztását – az önálló munkavégzésre tekintettel – munkavállaló határozza meg.
4. Az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalók kivételével a munkaidő-beosztást, illetve a módosításait, a foglalkoztatási terület pontos meghatározásával együtt, a hatályba lépését megelőzően legalább egy héttel korábban (tárgyhónapot megelőző hónap 23. napjáig) és egy hónapra előre kimutathatóan a munkavállalónak át kell adni és ismertetni kell. Ennek hiányában az utolsó időszak munkaidő-beosztása az irányadó.
5. A munkáltató az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, legalább 120 órával korábban módosíthatja. Ennél rövidebb időtartamon belül a munkáltató által kezdeményezett, a munkavállalóval kötött írásos megállapodás alapján módosítható a munkaidő-beosztás. Ebben az esetben a munkavállalót a 34. § alapján átvezénylési díj illeti meg.
6. A havi munkaidőkeretben, egy hónap vonatkozásában a beosztás szerinti napi munkaidőnek minimálisan 5 órának, a beosztás szerinti heti munkaidőnek pedig minimálisan 25 órának meg kell lennie. Az általánostól rövidebb beosztás szerinti napi és heti munkaidő alkalmazás esetén a munkaidőkeret további hónapjaiban a beosztás szerinti munkaidőket arányosan növelni kell.
7. Az Mt. 105. § (3) bekezdése rendelkezéseinek alapul vételével a több műszakos, a megszakítás nélküli és a vezényelt munkarendek esetében a munkavállalók egybefüggően hat napot követően is foglalkoztathatóak egy naptári hónapban legfeljebb egy és a hat havi munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidőkeret alatt legfeljebb három alkalommal. Az ilyen foglalkoztatás további együttes feltétele, hogy:
 - a) az Mt. munkaidőre (rendes, rendkívüli egyaránt) pihenőnapra (több műszakos és megszakítás nélküli munkarendek esetén), vagy pihenőidőre (vezényelt munkarend esetén) vonatkozó szabályainak megfelelő időtartamok a munkaidőkeret átlagában betartásra kerüljenek;
 - b) a munkavállalóval a hetedik napi munkavégzésre vonatkozó írásbeli megállapodást kötöttek;azt az adott hónap munkaidő-beosztásának elkészítését megelőzően az illetékes szervezeti egység vezetőjének (építési főmérnök vagy gépészeti főmérnök) indokolt írásbeli javaslata alapján a műszaki igazgató írásban jóváhagyja.

A rendes munkaidőre vonatkozó egyéb rendelkezések

23.§

1. 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.)

2. A munkáltató munkaszüneti napon (Mt. 102.§) rendes munkaidőben munkavégzést – a megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatottak kivételével – nem rendelhet el. E rendelkezés alól kivételt képez az a munkavégzés, amelyet az 1. számú al mellékletben felsorolt munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók a munkáltatónak a MÁV-START Zrt., valamint a MÁV-HÉV Zrt. közszolgáltatásának biztosítása érdekében végeznek.
3. Az egyes munkakörökre kötelezően előírt munkavédelmi, tűzvédelmi, minőségirányítási oktatáson, időszakos vizsgán, továbbá foglalkozás-egészségügyi orvosi vizsgálatokon eltöltött idő tényleges tartamát távolléti díjjal kell elszámolni.

A munkaközi szünet

24.§

1. A munkaközi szünet időtartamát az Mt. 103. § (1) bekezdésben foglaltak szerint kell meghatározni és az Mt. 103.§ (4) – (6) bekezdéseiben foglaltaknak megfelelően kell kiadni. A munkavállalók a munkaközi szünetet - a közvetlen vezető, vagy a munka irányítójának külön engedélye nélkül - a munkavégzés helyén, vagy a szervezett étkezés helyén kötelesek eltölteni.
2. Készenléti jellegű munkakörben [19.§ 5. 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.

A napi pihenőidő

25.§

1. A több műszakos, megszakítás nélküli, a vezényelt munkarendben, valamint a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállalók esetében – az Mt. vonatkozó rendelkezései szerint – legalább egybefüggő 11 óra napi pihenőidőt kell biztosítani.
2. A munkavállalót a készenlét után abban az esetben illeti meg pihenőidő amennyiben annak időtartama alatt munkát végzett.

A heti pihenőnap, heti pihenőidő

26.§

1. Pihenőnapnak minősül: az általános munkarendben a szombat és vasárnap. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén pedig a havi munkaidő-beosztásban (vezénylés) megjelölt nap.
2. Az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalók kivételével a heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók, azonban ebben az esetben is havonta egy teljes hétvégének (szombat – vasárnap) pihenőnapként történő kiadása kötelező.
A nyújtott műszakos munkarendben foglalkoztatott munkavállalók esetében hat munkanapot követően egy heti pihenőnapot be kell osztani. A hetedik napra munkaidő a 22.§ 7. pontjában foglalt szabályok szerint osztható be, úgy hogy a hetedik napra eső pihenőnap, munkaidőkereten belüli új időpontját egyidejűleg ki kell jelölni.
3. A vezényelt munkarendben foglalkoztatott munkavállalók esetében, a hathavi munkaidőkeret egészére vonatkozóan, a munkáltató - a vonatkozó jogszabályi rendelkezések betartásával - heti pihenőnapok helyett heti pihenőidőt alkalmaz.
4. Pihenőidő a hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli időtartam, amelynek beosztására az Mt. 106 § (2) és (3) bekezdésének szabályait kell alkalmazni.

5. A 4. ponttól eltérően, az 1. számú al mellékletben felsorolt, a zavartalan vasúti közlekedést biztosító munkakörökben a pihenőidő hetenként legalább negyven órát kitevő, megszakítás nélküli időtartam. A munkaidőkeret átlagában a pihenőidőnek – az Mt. 106. § (3) bekezdésnek megfelelően - legalább heti negyvennyolc órának kell lennie.

A rendkívüli munkaidő

27.§

1. Az Mt. 107.§-a alkalmazásában rendkívüli munkaidőnek minősül:
 - a) a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidő
(ide értve különösen:
 - a heti pihenőnapon,
 - a munkaszüneti napon,
 - a készenlét alatt végzett munka munkaidejét is);
 - b) a munkaidőkereten felüli munkaidő;
 - c) az ügyelet időtartama.
2. Az egy naptári évben elrendelhető rendkívüli munkavégzési óra felső határa 300 óra, amelybe az elrendelt ügyelet teljes időtartamát be kell számítani.
3. A munkáltató a munkavállalót különösen indokolt esetben kötelezheti rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésre, amelyet az indok megjelölésével írásban kell elrendelni. Szóban is elrendelhető a rendkívüli munkaidő, ha arra az Mt. 108. § (2) bekezdésében meghatározott esetek miatt kerül sor.
4. Az Mt. 108. § (2) bekezdésben meghatározott esetek körébe tartozik, - és így nem esik korlátozás alá - rendkívüli időjárás esetén, a forgalom fenntartása céljából elrendelt rendkívüli munkaidő.

A rendkívüli munkavégzés

28.§

1. A munkáltató a munkavállalót – amennyiben a feladatok ellátása indokolja - rendkívüli munkavégzésére kötelezheti, a rendkívüli munkát az indokok megjelölésével írásban kell elrendelni.
2. Rendkívüli munkavégzésnek minősül:
 - a) a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben;
 - b) a munkaidőkereten felül;
 - c) elszámolási időszak alkalmazása esetén, az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó rendkívüli munkaidőben;
 - d) az ügyelet alatt;
 - e) a készenlét alatt végzett munka.Nem minősül rendkívüli munkavégzésnek, ha a munkavállaló az engedélyezett távollét idejét a munkáltatóval történt megállapodás alapján ledolgozza, illetve amennyiben a munkavállaló elháríthatatlan külső okból kiesett munkaidőt ledolgozza.
3. A rendkívüli munkavégzési óra elszámolására túlórabizonylatot kell kiállítani, melyet a munkavállalónak közvetlenül, vagy közvetlen vezetője útján kell átadni.
4. Nem jár a rendkívüli munkavégzésért sem szabadidő, sem pénzbeli díjazás a kötetlen munkarendben foglalkoztatott munkavállaló részére.

A készenlét és az ügyelet eltérő szabályai

29.§

1. A készenlét időtartama alatt tartózkodási helyét a munkavállalónak úgy kell meghatároznia, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre álljon (készenlét).
2. A munkáltató előzetes hozzájárulásával vagy külön írásbeli megállapodás alapján a készenlétet a Munkavállaló a munkáltató telephelyén is eltöltheti. (munkahelyi készenlét)
3. A készenlétet írásban kell elrendelni. Írásbeli elrendelésnek minősül a készenléti szolgálati beosztás elkészítése és annak a munkavállaló általi kimutatható tudomásulvétele is. A készenléti szolgálati beosztást a készenlét megkezdésének időpontja előtt az Mt. 110. § (6) bekezdésében foglaltak szerint legalább egy héttel korábban és egy hónapra előre közölni kell a munkavállalóval. A munkáltató az Mt. 97. § (5) alapján az adott napra vonatkozó készenléti szolgálati beosztást, ha a gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, legalább 96 órával korábban módosíthatja. Ennél rövidebb időtartamon belül a munkáltató által kezdeményezett, a munkavállalóval kötött írásos megállapodás alapján módosítható a készenléti szolgálati beosztás. Ebben az esetben a munkavállalót a 34. § alapján átvezénylési díj illeti meg.
4. A készenlét alatt elrendelt munkavégzés a munkára történő behívástól (riasztástól) a munkavállaló készenlét helyére történő visszaérkezéséig rendkívüli munkavégzésnek minősül és az ezért járó díjazás a 37. §-a szerint illeti meg a munkavállalót.
5. Ügyelet esetén a munkavállaló rendelkezésre állásának helyét a munkáltató határozza meg.
6. Az ügyeletet a munkáltatói jogkör gyakorlójának írásban kell elrendelnie.

A szabadság kiadása

30.§

1. A szabadságot úgy kell kiadni, hogy az a munkáltató működésében zavart ne okozzon.
2. A munkáltató a szabadságot az Mt. 122.§ (4) 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, különösen akkor, ha a kiadott szabadság csak egy beosztás szerinti munkanapot (szolgálatot) érint.
3. A munkáltató - a munkavállaló nyilatkozata és orvosi igazolás alapján - a diabétesz, mozgásszervi, reumatikus betegségben, Chron-betegségben szenvedő, vagy onkológiai utókezelésben részesülő munkavállalói részére 5 munkanap pótszabadságot biztosít. Azt a női munkavállalót, aki egy adott naptári évben 3, illetve azt a férfi munkavállalót, aki egy adott naptári évben 4 alkalommal igazoltan véradáson vesz részt a következő naptári évben 2 munkanap pótszabadság illeti meg. A véradás igazolható a véradó igazolványba történt bejegyzés vagy az Országos Vérellátó Szolgálat a külön jogszabály szerinti működési engedéllyel rendelkező testületi szerve, illetőleg a véradószolgálatra kiadott működési engedéllyel rendelkező egészségügyi szolgáltató vagy egyéb intézmény által kiállított igazolás által. A munkavállalót évente 1 munkanap pótszabadság illeti meg először attól a naptári évtől kezdve, amelyikben a hatvanadik életévét betölti.
4. Az esedékesség évében ki nem adott szabadságot a munkáltató az Mt. rendelkezései szerint a követő év március 31. napjáig köteles kiadni.

5. Hosszantartó keresőképtelenséget követően, a soron kívüli foglalkozás-egészségügyi vizsgálat és bizonyítvány megszerzésének időpontjáig, a munkáltató a keresőképesé nyilvánítást követően kiadja a munkavállaló időarányos szabadságát, legfeljebb 5 munkanapot. Amennyiben a megjelölt időszak az időarányos szabadsággal teljes mértékben nem fedhető le, a munkáltató állásidőt számol el.

Az alapbér

31.§

A munkáltatónál alkalmazott bérforma a havibér, a továbbiakban alapbér. Az egy órára járó alapbér meghatározásakor a havi besorolási bért kell osztani a havi munkaidőkeretre irányadó és az Mt. 93.§ (2) bekezdése szerint meghatározott munkaidő-mennyiség óraszámával.

A távolléti díj számítása

32.§

1. 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 és - ha a munkavégzés alóli mentesülés idejére az irányadó munkaidő beosztása alapján műszakpótléokra illetve éjszakai pótléokra 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 és az Mt. 151. § (1)-(4) bekezdései szerint meghatározott, egy órára járó bérpótlékok összegeként kell meghatározni.
 - c) amennyiben a munkavállaló részére a munkaszerződésében vagy a munkaszerződés - módosításában rögzített bérpótlékok helyett havi átalányt állapítottak meg, a munkavállalót megillető távolléti díjat az esedékessége időpontjában érvényes alapbér (Mt. 136. §), pótlékátalány (145. §), figyelembevételével kell megállapítani. E távolléti díj számítása érvényes akkor is, amikor rendelkezik és abban az esetben is, amikor nem rendelkezik a munkavállaló a távollét tartamára érvényes munkaidő beosztással.
2. 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.

A műszakpótlék

33.§

1. Az általános, a nyújtott műszakos, illetve a többműszakos munkarendben foglalkoztatott, de eltérő időszakra (délután vagy éjszaka) vezényelt munkavállalók részére:
 - a) 14:00 órától 22:00 óráig (délutáni műszak) az alapbér 25%-a,
 - b) 22:00 órától - 06:00 óráig (éjszakai műszak) az alapbér 50%-a jár műszakpótlék címén.
2. A megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalót a teljesített munkaidő arányában az alapbére 30 %-ának megfelelő összegű műszakpótlék illeti meg.

3. A vezényelt munkarendben foglalkoztatott munkavállalók műszakpótlékára vonatkozóan az 1. pontban foglaltaknak megfelelően alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy délutáni műszakpótlék csak abban az esetben illeti meg a munkavállalót, ha ugyanabban a szolgálatban az Mt. 142. § értelmében éjszakai pótlékra is jogosító munkavégzése is van.
4. Amennyiben műszakpótlékra jogosult munkavállaló rendkívüli munkavégzést teljesít, annak időtartamára a munkarendje szerinti műszakpótlék is megilleti.
5. Azon munkavállalóknak, akik műszakpótlékra e § szerint nem jogosultak, éjszakai munkavégzésük esetén, ha ennek tartama az egy órát meghaladja, 25 % bérpótlék jár.

Az átvezénylési díj 34.§

A munkavállalót módosított szolgálatonként 2.000 Ft rendkívüli átvezénylési díj illeti meg:

- a) a 22. § 5. pontjában, valamint
- b) a 29. § 3. pontjában foglaltak esetén

Az utazási idő megváltása 35.§

1. A munkáltató a változó munkavégzési hellyel rendelkező, vezényelt munkarendben foglalkoztatott munkavállalói esetében a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő közvetlen utazás idejét, napi 1,5 óra átalány időtartammal utazási időként ismeri el.
2. Az utazási időre a munkavállalót alapbérének 20 % illeti meg.

A készenléti jellegű munkakör pótléka 36.§

1. A 19.§ 5. pont alapján készenléti jellegűvé minősített munkakörben foglalkoztatott munkavállalókat a jelen §-ban foglalt feltételek teljesülése mellett készenléti jellegű munkakör pótlék illeti meg.
2. A pótlék jogosultság feltételei:
 - a) a munkavállalóval kötött megállapodásban szabályozott módon, készenléti jellegű munkakörben történő foglalkoztatás;
 - b) a feltételeknek megfelelő tényleges munkavégzés. Azaz a pótlék kizárólag azokra a beosztás szerinti munkanapokra jár, amelyeken a munkavállaló készenléti jellegnek megfelelő munkakör feladatait látja el.
3. A pótlék kifizetését kizáró tényezők:
 - a) távollétek;
 - b) munkaszerződéstől eltérő munkakörben történő foglalkoztatás (helyettesítés, átirányítás), amennyiben az eltérő munkakör nem felel meg a készenléti jelleg követelményeinek;
 - c) egész napos oktatások és időszakos vizsgák esetében.
4. A pótlék összege:
 - amennyiben a Felek megállapodásukban a napi teljes munkaidőt 12 órára emelték bruttó 4 400 Ft/nap;minden más esetben bruttó 2 750 Ft/nap.

A rendkívüli munkavégzés díjazása

37.§

1. A munkavállalót az egy naptári évben teljesített rendkívüli munka végzésért:
 - 0-100 óráig 50 %,
 - 101-200 óráig 65 %,
 - 201 óra és afelett 100 %- os bérpótlék illeti meg.
2. A munkaszüneti napra, illetve a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén 100% bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke 50%, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot biztosít. A másik pihenőnapot a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés elrendelésekor ki kell jelölni.
3. Az Mt. 143. § (1) bekezdése alapján a munkavállaló és a munkáltató egyedileg megállapodhat a rendkívüli munkavégzés pótlékának szabadidővel történő megváltásáról. Ebben az esetben a rendkívüli munkaidőben végzett munkával azonos mértékű szabadidőt kell biztosítani legkésőbb a munkaidőkeret végéig, melyre az alapbér arányos része jár.
4. A rendkívüli munkavégzés elszámolása elsődlegesen a munkaidőkeret lejáratát követően történik, kivéve a heti pihenőnapon, illetve munkaszüneti napon elrendelt rendkívüli munkavégzést és annak bérpótlékát.
5. A munkáltató vezényelt munkarendben és 6 havi munkaidőkeretben foglalkoztatott munkavállalók esetében a ténylegesen ledolgozott munkaidőt havonta összeveti a törvényes munkaidővel. [A törvényes munkaidőt az adott hónap munkanapjainak – ide nem értve azonban az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napokat – számának és az Mt. 92.§ (1) bekezdés szerinti teljes napi munkaidő szorzatával kell meghatározni.] Amennyiben a pihenő és munkaszüneti napokon kívül a ténylegesen ledolgozott idő meghaladja a törvényes ledolgozható időt, úgy a munkáltató a többlet idő 50%-át rendkívüli munkavégzésként havonta elszámolja. A havonta el nem számolt többlet idő (másik 50%) kumulálódik és annak elszámolása 6. hónap végén történik. A vezénylő helyeken a munkavállalók által megismerhetővé kell tenni minden hónapot követő hónap 10-e után a göngyöltett aktuális munkaidőkeretet (ledolgozott, el nem számolt, stb.).
6. E § alkalmazásában akkor minősül a rendkívüli munkavégzés munkaszüneti napon elrendeltnek, ha arra a 37/A.§-ban meghatározott időszakban kerül sor.

A munkaszüneti napon történő munkavégzés pótléka

37/A.§

A munkavállalót 120 % bérpótlék illeti meg az Mt. 102. § (1) bekezdésében meghatározott munkaszüneti napon, továbbá húsvét- vagy pünkösdvasárnap 0 órától 24 óráig, valamint december 24-én vagy december 31-én 18 órától 24 óráig terjedő időszakban teljesített munkaidőre.

A cégautó rendszeres vezetésének pótléka

38.§

1. Jelen paragrafus vonatkozásában
 - a) céges gépjármű: a munkáltató tulajdonában, jogszerű használatában lévő gépjármű
 - b) gépjármű – vezetési feladat: különösen a munkáltató érdekében történő, áru-, alapanyag-, eszköz (szerszám, gép) – és munkaerő-szállítási tevékenység.

2. A munkáltatói jogkörgyakorló – amennyiben az adott szervezeti egységben az adott gépjármű vezetésére főfoglalkoztatású gépjárművezetőt vagy olyan munkavállalót, akinek ez a munkaszerződéséből eredően a feladatai ellátásához elengedhetetlenül szükséges, nem foglalkoztat- a szervezeti egység munkavállalóját megbízhatja a gépjármű-vezetési feladat ellátásával is, amennyiben a következő feltételek fennállnak:
 - a) a feladatok ellátása ezáltal gazdaságosabb, és
 - b) a munkavállalónak az adott járműkategóriára érvényes vezetői engedélye van, továbbá
 - c) a munkáltató és a munkavállaló között érvényes gépjárműhasználati megállapodás jön létre, illetve van hatályban.
3. A járművezetéssel megbízott munkavállalót az igazoltan teljesített km után – függetlenül a vezetett gépjármű típusától – 10 Ft/km mértékű vezetési pótlék illeti meg.
4. A jogszabály által kizárólag főfoglalkoztatású gépjárművezető részére biztosított pótlék, illetve díjazás az e § hatálya alá tartozó munkavállalókat nem illeti meg.
5. A munkakörének ellátása mellett a céges gépjármű vezetését is ellátó munkavállaló, amennyiben a munkaidő – beosztása szerinti napi munkaideje a 8 órát meghaladja 1 óra, három egymást követő, munkanapon átnyúló és 10 órát meghaladó munkavégzés esetén 2 óra időtartamra mentesül munkavégzési kötelezettsége alól, melynek időtartamát a munkavégzés helyén jogosult pihenéssel tölteni. Az előzőek szerinti munkavégzési kötelezettség alóli mentesülést a munkavállaló a beosztás szerinti napi munkaideje második felében veheti igénybe, melyet a díjazás szempontjából ledolgozott munkaidőként kell figyelembe venni és elszámolni.
6. A gépjárművezetési feladatot főfoglalkozásként ellátó munkavállalót 10 000 Ft egyszeri juttatás illeti meg azt követően, hogy a vezetői engedélye érvényességi idejének meghosszabbítását hitelt érdemlően igazolta.

A helyettesítési díj

39.§

1. Helyettesítésnek minősül az az eltérő munkakörben történő foglalkoztatás, ahol a munkavállaló a munkaköri feladatai ellátása mellett oly módon végez más munkakörbe tartozó feladatokat, hogy a két munkakörbe tartozó munkavégzés időtartama nem különíthető el.
2. A helyettesítést minden esetben előzetesen írásban kell elrendelni, egyidejűleg meghatározva annak időtartamát, az elvégzendő feladatot és az ezért járó díjazást.
3. A helyettesítést végző munkavállalót megillető helyettesítési díjat a többletfeladat mennyiségének és jellegének figyelembevételével oly módon kell megállapítani, hogy annak mértéke a helyettesített munkavállaló alapbérének maximum 40 % - a lehet, de amennyiben a helyettesítést több munkavállaló egyidejűleg végzi, a helyettesítési díjak összege ez esetben sem haladhatja meg a helyettesített munkavállaló alapbérének 40 % - át.
4. Abban az esetben, ha a helyettesített munkavállaló alapbére nem állapítható meg, akkor a helyettesítési díj számítási alapja az adott szervezeti egységben hasonló munkakört betöltő munkavállalók alapbérének az átlaga.

A munkaszerződéstől eltérő munkavégzési helyen történő foglalkoztatás napidíja

40.§

1. Eltérő munkavégzési helyen történő foglalkoztatás esetén a munkavállalók étellemezéssel kapcsolatos többletköltségeiknek fedezetére napidíjban részesülnek, melynek összege 700 Ft/nap.

2. Nem számolható el napidíj:
 - a) ha a kiküldetés időtartama nem éri el munkanaponként összevontan a 6 órát;
 - b) ha a munkavállaló lakóhelye vagy a munkavégzésének helye és a kiküldetésének helye azonos közigazgatási határon belül van.
3. Külföldön történő munkavégzés esetén a munkavállalót írásban tájékoztatni kell a külföldi munkavégzés helyéről, tartamáról, a pénzbeli és természetbeni juttatásról, a díjazás pénzmeméről, a hazatérésre irányuló szabályokról. Az írásbeli tájékoztatást a kiutazás előtt kell átadni.

A felügyeleti pótlék

41.§

1. A munkavállaló más munkavállaló betanítását, felügyelete ellátását csak külön, erre irányuló, írásbeli megbízás alapján köteles ellátni. Az írásos megbízás alapján a munkavállaló felelősséggel tartozik a betanítás alatt lévő személyért, illetőleg annak munkavégzéséért.
2. Azokban a munkakörökben, amelyekben felügyelet alatti munkavégzés szükséges, a betanítást (felügyeletet) külön megbízás alapján ellátó munkavállalót a betanítás (felügyelet) idejére alapbére 20 % - ának megfelelő összegű pótlék illeti meg.
3. A felügyeleti pótlék a jelen § 2. pontjában meghatározott mértékben megilleti a munkabiztonsági felügyeletet külön megbízás alapján ellátó munkavállalót is a munkabiztonsági felügyelet külön utasításban meghatározott mértékéig.
4. A szakmai konzulens a felsőfokú szakmai gyakorlaton részt vevő hallgató felügyeletének időtartamára irodai munkavégzés esetén bruttó 3 000 Ft / nap összegű pótlékra jogosult.
5. Amennyiben a szakmai konzulens munkaköre a vasúti közlekedés biztonságával összefüggő munkakört betöltő munkavállalók szakmai képzésének és vizsgáztatásának, a vasúti vizsgaközpont és képzőszervek működésének, a képzési engedély kiadásának, továbbá a vasúti járművezetői gyakorlat szabályairól szóló 19/2011. (V.10.) NFM rendelet hatálya alá esik és a felsőfokú oktatásban részt vevő hallgató munkabiztonsági felügyelete válik szükségessé, akkor a szakmai konzulens a munkabiztonsági felügyelet időtartamára a jelen § 2. pontjában meghatározott mértékben jogosult.
6. A szakmai konzulens a jelen § 2. pontja szerinti felügyeleti pótlékra jogosult, amennyiben a felsőfokú szakmai gyakorlaton részt vevő hallgató felügyeletére műhelyi munkavégzés keretében, illetőleg a munkabiztonsági felügyelet külön utasításban meghatározott mértékének leteltét követően kerül sor.
7. A szakmai konzulens nem illeti meg pótlék azokon a napokon, amikor a hallgató vagy a szakmai konzulens a szabadságát tölti vagy betegszabadságon tartózkodik.
8. Középfokú duális képzésben részt vevő vagy szakmai gyakorlatos hallgatók esetén a munkahelyi körülmények közötti oktatások időtartamára a szakoktatók a jelen § 2. pontja szerinti felügyeleti pótlékra jogosultak.

A készenlét és az ügyelet pótléka

42.§

1. A készenléti szolgálatban töltött időt 800 óráig az alapbér 25 % - ával, a fölött, illetve pihenő-, vagy munkaszüneti napon elrendelt készenlétet pedig 30% - ával kell díjazni.
2. Munkanapon elrendelt munkahelyi készenlét esetén alapbérének 45 % - a, míg pihenő-, vagy munkaszüneti napon elrendelt munkahelyi készenlét esetén alapbérének 55 % - a illeti meg a munkavállalót.

3. Az ügyeletben töltött időre, munkanapokon a munkavállaló részére alapbérének 55 % - os bérpótléka jár. Pihenő-, vagy munkaszüneti napon elrendelt ügyelet esetén, illetve amennyiben a munkavégzés tartama nem mérhető, akkor 60 % - os bérpótlék illeti meg a munkavállalót.
4. E § alkalmazásában akkor minősül a készenlét és az ügyelet munkaszüneti napon elrendeltnek, ha erre a 37/A. §-ban meghatározott időszakban kerül sor.

Kötelező oktatáson, vizsgákon, meghallgatásokon eltöltött idő költségtérítése

43.§

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 4 órát kell munkaidőként elszámolni.
2. A különböző vizsgákra (szakvizsgákra) előkészítő oktatáson eltöltött idő - ha ezen a munkavállaló részvétele nem kötelező - nem munkaidő.
3. Tanulmányi szerződés eltérő rendelkezése hiányában, vagy amennyiben a képzést nem a munkáltató írta elő, a különböző vizsgákra előkészítő oktatáson eltöltött idő nem minősül munkaidőnek.
4. A munkáltató által elrendelt (a tervezett munkaidő-beosztáson kívüli) meghallgatás, valamint a munkáltató érdekkörében felmerült tanúmeghallgatás idejét munkaidőként kell figyelembe venni és elszámolni.

A főfoglalkozású gépjárművezetők elismerése

44.§

1. A munkáltató a főfoglalkozású közúti gépjárművezető balesetmentes közlekedését - a megtett kilométer-mennyiség után - az alábbiak szerint ismeri el:

a) 250.000 km	bruttó 36 000 Ft
b) 500.000 km	bruttó 43 000 Ft
c) 750.000 km	bruttó 50 000 Ft
d) 1.000.000 km	bruttó 60 000 Ft
e) 1.250.000 km	bruttó 77 000 Ft
2. A munkáltató mindenkor hatályos SZMSZ-e szerint a munkáltató jogszerű használatában lévő gépjárművek kezeléséért és üzemeltetésért felelős szervezeti egység vezetője gondoskodik a balesetmentes közlekedés kilométer-mennyiségének gyűjtéséről. Évente egyszer - a várható kifizetés előtt - az elért km-mennyiség igazolásával feljegyzést juttat el a Humán és Jogi Igazgatóság részére, amely intézkedik a juttatások számfejtéséről és kifizetéséről.
3. Az elismerésre nem jogosult az a gépjárművezető, aki bizonyítottan vétkezen közúti balesetet okozott.

A teljesítményösztönzési rendszer

47.§

1. A munkáltató az üzleti terv végrehajtása, illetve az eredményes gazdálkodás érdekében teljesítményarányos díjazást alkalmaz.
2. A teljesítményarányos díjazás feltételeit, annak kifizetését külön munkáltatói utasítás tartalmazza.

A rendkívüli élethelyzethez kapcsolódó juttatás

48.§

1. A munkáltató a rendkívüli élethelyzetbe került munkavállalóit, az erre a célra előirányzott pénzeszközéből bruttó 40 000 Ft-tól 100 000 Ft-ig terjedő szociális segély kifizetésével segíti.
2. A munkáltató a rendkívüli élethelyzethez kapcsolódó juttatásokra 3.500 Ft/munkavállaló keretösszeget biztosít.
3. A segélyek személyre szóló odaítéléséről a munkáltató és az Üzemi Tanács együttesen dönt.

A temetési segély

49.§

1. A munkáltató a főállású munkavállalói rendkívüli élethelyzetének enyhítésére - az alábbiakban felsorolt esetekben - a következő jogcímek alapján segélyt biztosít:
 - a) a munkáltató elhunyt munkavállalója hátrahagyott családjának (házastárs, élettárs, gyermek, szülő) a temetési költségekhez hozzájárulásként 250 000 Ft,
 - b) a munkáltató munkavállalójának elhunyt közvetlen hozzátartozói közül - házastárs, élettárs, gyermek, szülő - a temetés költségeihez hozzájárulásként 60 000 Ft.
2. A 48.§ 2. pontban meghatározott szociális keretösszeg terhére temetési segély adható:
 - a) a munkavállaló halála esetén a 49.§ 1. a) pontban fel nem sorolt egyeneságbeli rokonok, valamint testvér részére,
 - b) a 49.§ 1. b) pontban fel nem sorolt egyeneságbeli rokonok, valamint testvér halála esetén.
3. A temetési segély kifizetésének feltétele a halotti anyakönyvi kivonat másolata és a kérelmező nevére kiállított számla másolatának a kérelemhez való csatolása.

A munkaruha ellátás

51.§

A munkáltató a munkaruha ellátást a MÁV FKG Kft.-nél a 2024. évben alkalmazott rend és feltételek mentén változatlanul biztosítja.

A munkásszállás

52.§

1. A munkáltató a jászkiséri és a Budapest, Kőér utcai munkásszállóin, a munkavállalók által igénybe vehető szállást biztosít.
2. A mobilszálláson elhelyezett munkavállaló a férőhelyéért térítési díjat nem fizet.
3. A fizetendő díjtétel mértékéről és a mérséklés eseteiről a munkáltató, illetve a szakszervezetek külön állapodnak meg.

A munkavállaló kártérítési felelősségének eltérő szabályai

53.§

1. A céges gépjárműveket vezető munkavállalók – 450 000 Ft alapbér határáig - az általuk, a gépjárművekben nem szándékosan vagy súlyosan gondatlanul okozott károkra vonatkozó önrészt, 50%-át kötelesek megtéríteni.
2. Fenti jövedelmi határ fölött, valamint szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a munkavállaló a teljes önrészt köteles megtéríteni.

**A KSz 14. sz. melléklet 1. sz. almelléklete:
Az FKGI-nél zavartalan vasúti közlekedést biztosító munkakörök felsorolása**

- általános hídkarbantartó
- betanított vonalgondozó
- diszpécser
- egyéb vasúti járművezető
- előmunkás
- építésvezető
- főépítésvezető
- geodéziai segéd
- hídkarbantartó szakmunkás
- járműszerelő
- kitérőlakatos
- pályaépítési művezető
- pályamunkás
- pályamunkás II.
- technikus
- tolatásvezető I.
- vasúti gépegység gondnok
- vasúti gépegység vezető
- vasúti járművezető és munkagépkezelő
- vasúti járművezető és munkagépkezelő gyakornok
- vasúti munkagépegység vezető
- vasúti munkagépkezelő
- vasúti munkagép üzemeltetési fődiszpécser

A KSz 14. sz. melléklet 2. sz. almelléklete:

Az FKGI-nél hathavi munkaidőkeretben foglalkoztatott munkakörök felsorolása

- általános hídkarbantartó
- betanított vonalgondozó
- diszpécser
- egyéb vasúti járművezető
- előmunkás
- építésvezető
- főépítésvezető
- geodéziai segéd
- gépjárművezető
- hídkarbantartó szakmunkás
- járműszerelő
- kitérőlakatos
- kitérő mérnök
- pályaépítési munkagépkezelő
- pályaépítési művezető
- pályamunkás
- pályamunkás II.
- technikus
- tehergépjármű vezető
- tolatásvezető I.
- vasúti gépegység gondnok
- vasúti gépegység vezető
- vasúti járművezető és munkagépkezelő
- vasúti járművezető és munkagépkezelő gyakornok
- vasúti munkagépegység vezető
- vasúti munkagépkezelő
- vasúti munkagép üzemeltetési fődiszpécser
- vonali tolatásvezető

15. sz. melléklet a MÁV Zrt. Kollektív Szerződéséhez³⁴¹

A Központi Felépítményvizsgáló Igazgatóságon (KFVI) foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályok

(Az egyes §-ok számozása megfelel a MÁV KfV Kft.-nél 2024. december 31. napján hatályos Kollektív Szerződése §-ai számozásának.)

Próbaidő

13.§

1) A próbaidő hossza 6 hónapig terjedhet, melyből 3 hónap kikötése minden munkakörben kötelező.

Idényjellegű munka és munkakörök

21.§

A síndiagnosztikai és vágánymérési tevékenység végzése a termelési technológiából fakadó objektív körülmények miatt (hó, fagy) rendeltetésszerűen jellemzően nem folytatható december közepétől március közepéig.

Idényjellegű munka feltételeit megalapozzák: Ultrahangos vizsgálatnál a csatoló folyadék a víz, amely nulla fok alatt ráfagy a sínre, így a mérés nem végezhető. Vágány-, sínprofil stb. mérés esetén havazáskor, ráfagyás esetén a berendezések nem a mérendő műtárgy pontos méretét adják vissza.

Idényjellegű munkakörök:

- felépítményvizsgáló
- felépítményvizsgáló és vasúti munkagép vezető
- felépítményvizsgáló és figyelőőr
- felépítményvizsgáló és tolatásvezető
- felépítményvizsgáló, kiértékelő és figyelőőr
- mozdonyvezető (felépítményvizsgálathoz alkalmazott járművek vezetői)
- mozdonyvezető és tolatásvezető (felépítményvizsgálathoz alkalmazott járművek vezetői)

Készenléti jellegű munkakörök

22.§

A készenléti jellegű munkakörök:

- portás

A munkavégzés helye

23.§

A munkavégzés helyét, valamint a munkavégzés helyének állandó vagy változó jellegét a munkaszerződésben kell rögzíteni.

Az alábbi munkakörök

- Anyagvizsgáló mérnök
- Anyagvizsgáló mérnök és figyelőőr
- Anyagvizsgáló mérnök, kiértékelő
- Diagnosztikai mérnök
- Diagnosztikai mérnök és figyelőőr
- Diagnosztikai mérnök
- Munkavédelmi vezető

- Felépítményvizsgáló
- Felépítményvizsgáló és figyelőőr
- Felépítményvizsgáló és tolatásvezető
- Felépítményvizsgáló kiértékelő és figyelőőr
- Geofizikus, diagnosztikai mérnök
- Hídvizsgáló
- Hídvizsgáló és figyelőőr
- Hídvizsgáló mérnök
- Mérnök ügyintéző
- Mérőkocsi üzemeltető és figyelőőr
- Mozdonyvezető
- Mozdonyvezető és tolatásvezető
- Műszaki karbantartó
- Műszaki ügyintéző
- Műszaki ügyintéző és figyelőőr
- Vasútüzemi vezető

esetén a munkavégzés helye – azaz a foglalkoztatás - az egész ország területe. E munkaköröket betöltő munkavállalók szokásosan telephelyen kívül végzik munkájukat.

A munkavégzés helye: a társaság székhelye és mindazon helyek, ahol a munkáltató szerződés szerint munkát végez.

Mentesülés a munkavégzés alól

24.§

A munkavállaló hozzátartozójának halála esetén – esetenként – három munkanapon át mentesül a munkavégzési kötelezettség alól.

A munkaidő

29.§.

(Mt. 88.§., 92.§.)

1) Munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérő rendelkezése hiányában a teljes munkaidő napi 8 óra. Munkaidő: a munkavégzésre előírt idő, amely az előírt munkakezdéstől a munkavégzés befejezéséig terjed a megszakítások és a munkaidőbe be nem számítható szünetek nélkül.

2) Az 1) pontban foglaltnál rövidebb teljes napi munkaidő kikötése érvénytelen. Munkaszerződés keretében azonban meg lehet állapodni arra vonatkozóan, hogy a munkáltató csak a teljes munkaidő egy részére alkalmazza a munkavállalót (részmunkaidő).

3) A munkavállalóval kötött megállapodás alapján az 1) pontban meghatározottnál hosszabb teljes napi munkaidő meghatározásával foglalkoztatható azon munkavállaló, akinek a munkaköre készenléti jellegű.

Hosszabb napi munkaidő alkalmazása esetén – eltérő megállapodás hiányában – a személyi alaptétel a munkaidő növelésével arányosan kell megállapítani.

Készenléti minősíthető az a munkakör, amelynél a munkafeladat elvégzése – munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy technológiai utasítás alapján, a munka jellegéből adódóan – legalább a munkaidő 20%-ában nem kíván állandó munkavégzést vagy a munkavégzés az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár.

Munkaidőkeretek

30.§.

1) Az 4) és 5) pontban megjelölt munkakörökben foglalkoztatott munkavállalókat munkaidőkeretben kell foglalkoztatni.

2) A munkavállalóra vonatkozó munkaidőkeretet a napi teljes munkaidők és az irányadó időszak munkanapjai figyelembevételével kell képezni (a munkaidőkeret a kettő szorzata).

3) Havi munkaidőkeretben kell foglalkoztatni a rugalmas munkaidő-beosztású állandó nappalos munkavállalókat.

4) Az éves munkaidőkeretben foglalkoztatott munkavállalók munkaidő-kerete tizenkét havi. E munkavállalók³⁴²

- felépítményvizsgáló
- felépítményvizsgáló és vasúti munkagép vezető
- felépítményvizsgáló és figyelőőr
- felépítményvizsgáló és tolatásvezető
- felépítményvizsgáló, kiértékelő és figyelőőr
- mozdonyvezető (felépítményvizsgálathoz alkalmazott járművek vezetői)
- mozdonyvezető és tolatásvezető (felépítményvizsgálathoz alkalmazott járművek vezetői)
- adatelemző technikus
- adatelemző ügyintéző
- anyagvizsgáló mérnök
- anyagvizsgáló mérnök és figyelőőr
- diagnosztikai mérnök
- diagnosztikai mérnök és figyelőőr
- hídvizsgáló
- hídvizsgáló és figyelőőr
- hídvizsgáló mérnök
- mérőkocsi üzemeltető és figyelőőr
- vasúti járműszerelő

5) Egyenlőtlen munkaidőben dolgozók munkaidő-kerete tizenkét hónap³⁴³

- portások

7) A munkaidő vasárnapra történő beosztása

Vasárnapra rendes munkaidő

a) az idényjellegű munkakörben

b) a készenléti jellegű munkakörben

foglalkoztatott munkavállaló számára osztható be.

Ha a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló részére vasárnapra rendes munkaidőt osztottak be, számára a közvetlenül megelőző szombatra rendes munkaidő nem osztható be.

8) A munkaidő munkaszüneti napra történő beosztása

Munkaszüneti napra rendes munkaidő

a) az idényjellegű munkakörben

foglalkoztatott munkavállaló számára osztható be.

A munkarendek meghatározása

31.§.

- 1) Az irányadó munkarendek az alábbiak.
 - a) Általános munkarend (állandó nappalosok).
 - rugalmas munkarend
 - b) Általánostól eltérő munkarendek
 - az idénymunkát végzők foglalkoztatottak munkarendje
 - éves munkaidőkeretben foglalkoztatottak munkarendje
 - egyenlőtlen munkaidő beosztásúak munkarendje
 - kötetlen munkaidő

A munkaidő beosztása

32.§

A munkáltató a munkaidő - beosztást legalább egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább százhatvanöt órával korábban írásban (alapesetben csoportszinten, szükség esetén személyenként) közli. Közlés hiányában az utolsó munkaidő - beosztás az irányadó.

A munkaidő-beosztásnak tartalmaznia kell: a munkaidőkeret alatt teljesítendő munkaidő („kötelező óra”): felosztása munkanapokra, valamint az egyes munkanapokon a munkakezdési, a munka-befejezési időpontok, valamint a munkavégzés időtartamának meghatározása. Jelölni kell: a munkával töltendő napokat a tervezett óraszámokkal, pihenő napokat, munkaszüneti napokat és a munkamentes szabadnapot.

A munkaidő-beosztás elkészítésénél figyelembe kell venni a teljes munkaidőre, a pihenőidőkre, valamint a rendkívüli munkaidőkre vonatkozó szabályokat is.

- 1) Az osztályvezetőket, kötetlen munkaidőben kell foglalkoztatni.
E munkavállalókat rendkívüli munkavégzésükért ellenérték nem illeti meg.
- 2) A Budapest, Péceli utcai munkavégzési helyen foglalkoztatott egyes munkavállalók rugalmas munkaidőben dolgoznak.
- 3) Éves munkaidőkeret esetén a munkaidő napi 4 óránál kevesebb és 12 óránál több nem lehet.
Heti munkaidő 72 óránál több nem lehet. A hétfői munkakezdés és a hét utolsó munkanapján a munkaidő befejezés időpontjai a vidéki tartózkodási helyekre érkező és onnan induló vonatok időpontjai szerint változnak.
- 4) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a hét minden napjára vagy az egyes munkanapokra egyenlőtlenül is beosztható. Heti munkaidő 72 óránál több nem lehet.
- 5) Az e §-ban foglaltaktól rendkívüli munkaidőben történő foglalkoztatás esetén el lehet térni. A rendkívüli munkaidő bevezetése a munkáltatói jogkörgyakorló hatáskörébe tartozik. Elrendelését a munkavállalókkal előzetesen közölni kell.
- 6) A készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott portások foglalkoztatása 24 órás időtartamban történik.

Készenlét, ügyelet

36.§

1) A munkáltató a munkavállalót – rendes munkaidején kívül – a munkáltató által meghatározott helyen és ideig történő rendelkezésre állásra (ügyeletre) kötelezheti. A munkavállaló számára naptári évenként legfeljebb 300 óra ügyelet rendelhető el, melynek időtartamára személyi alapbérének 50 %-a (ötven százaléka) illeti meg.

2) A munkáltató a munkavállalót a munkavállaló által megjelölt – a munkavégzés helyére tekintettel elérhető – helyen töltendő rendelkezésre állásra (készenlétre) kötelezheti.

A munkavállaló számára egy hónapban legfeljebb 168 óra készenlét rendelhető el.

Nem rendelhető el készenlét a heti pihenőnap, pihenő idő tartamára akkor, ha a közvetlenül megelőző 168 órás megszakítás nélküli időszakban a munkavállaló a heti pihenőnapján (pihenő ideje alatt) készenlétet teljesített.

A készenlét időtartamára a munkavállalót személyi alapbérének 25 %-a (huszonöt százaléka) illeti meg.

3) A készenlét és az ügyelet elrendelésére az Mt. 110. § rendelkezéseit kell alkalmazni azzal, hogy a készenlét és az ügyelet elrendelését, megkezdése előtt legalább egy héttel korábban és legalább egy hétre előre írásban közölni kell.

A munkáltató köteles minden hónapra egy héttel korábban készenléti (ügyeleti) tervet készíteni és az érintett munkavállalókkal tájékoztató jelleggel ismertetni. A készenléti (ügyeleti) tervben fel kell tüntetni, hogy a hónap meghatározott időszakaiban, mely munkavállalók rendelkezésre állásának elrendelését tervezi a munkáltató. A készenléti (ügyeleti) terv elkészítése nem minősül elrendelésnek.

A készenléti (ügyeleti) tervtől a munkáltató csak az Mt. 108. § (2) bekezdésben foglalt esetekben vagy különösen indokolt esetben, illetve a felek megállapodása esetén térhet el. Ilyen esetekben az elrendelésnek időbeli korlátja nincs.

Értelmező rendelkezések

38.§.

1) A Kollektív Szerződés illetőleg más munkaviszonyra vonatkozó szabályok alkalmazásában:

a) Munkaidő: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó időtartam, amibe be kell számítani a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység időtartamát.

b) Teljes munkaidő: mértéke napi nyolc óra.

c) Rész munkaidő: a teljes munkaidőnél rövidebb időben történő foglalkoztatás.

d) Napi munkaidő: az egy naptári napra eső, vagy huszonnégy órás megszakítás nélküli időszakba tartozó munkaidő

e) Munkaidőkeret: a munkavállalóra irányadó, az adott időszakban kötelezően teljesítendő legalább heti, legfeljebb 12 havi munkaidő-mennyiség.

f) Munkaidő-beosztás: a munkaidőkeret felosztása munkanapokra, valamint az egyes munkanapokon a munkakezdési, a munkavégzési időpontok, valamint a munkavégzés időtartamának meghatározása.

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

A rendkívüli munkaidők

39.§

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

- a) a munkaidő beosztástól eltérő munkavégzés
- b) a munkaidőkereten felül végzett munka
- c) az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő
- d) a rendkívüli munkavégzésként elrendelt munkaszüneti napi munkavégzés
- e) az ügyelet tartama

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.

2) Az elrendelhető rendkívüli munkavégzés felső határa naptári évenként 300 óra.

3) A rendkívüli munkavégzést az előzetesen közölt munkaidő-beosztáshoz viszonyítva kell megállapítani. Elszámolására túlórabizonylatot kell kiállítani, amelyet a munkavállalónak kell átadni.

4) A munkavállalók rendkívüli munkavégzésének díjazása tekintetében az Mt. 143.§-ban foglaltakat kell alkalmazni, azzal, hogy a munkavállalónak ötven százalék bérpótlék vagy – munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján - szabadidő jár.

A pihenőidők

40.§.

1) A munkaközi szünet tartama 20 perc, ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy az Mt. 107.§ a) pont szerinti rendkívüli munkaidő tartalma a 9 órát meghaladja, további 25 perc.

A beosztás szerinti munkaidő a hat órás tartamot nem haladja a munkaközi szünet kiadható a munkaidő végén is. A munkavállaló jelenléti ideje ebben az esetben a munkaközi szünet tartamával nem növelhető meg.

2) A vasúti járművezetőre a 2005. évi CLXXXIII. törvény 68/F § (5)-(6) bekezdésében foglaltakat kell alkalmazni. Ha a vasúti járművezető napi munkaideje meghaladja a nyolc órát, a vasúti járművezető részére - a munkavégzés megszakításával - legalább negyvenöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani.

Ha a vasúti járművezető munkaidejének hossza eléri a hat órát, de nem haladja meg a nyolc órát, a munkaközi szünetnek legalább harminc perc időtartamúnak kell lennie.

3) A munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani.

4) A többműszakos munkarendben foglalkoztatott munkavállalók, illetve az éves munkaidőkeretben foglalkoztatott munkavállalók esetében a napi munkájuk befejezése és a másnapi munkakezdés között legalább 8 óra napi pihenőidőt kell biztosítani.

5) Munkáltató a mérővonatokon (vágánygeometriai és síndiagnosztikai) munkát teljesítő munkavállalók részére a - mérővonatokon kialakított szociális helyiségek és hálókülönböztetőkre való tekintettel – napi pihenőidőt a mérővonatokon biztosítja, úgy, hogy a mérővonat nem közlekedik.

A készenlélet ellátók napi pihenőideje

41.§.

(Mt. 104.§. (4) bek.)

Készenlélet követően a munkavállalót pihenőidő nem illeti meg.

Ha a munkavállaló a telephelyén kívüli készenlélet időtartama alatt munkát végzett, a pihenőidőt a készenlélet helyére történő visszaérkezéstől kell számítani.

A munkáltató telephelyén kívül töltött készenlétnak kell tekinteni – lakáson töltött készenléten kívül – minden olyan készenlétet, amelynek ideje alatt a munkavállaló részére a pihenés feltételei biztosítottak.

A heti pihenőidő

42.§.

Az általánostól eltérő munkarendben foglalkoztatottaknak – az Mt. 105.-106.§-ban foglaltak figyelembevételével mellett – hat nap munkavégzést követően nem kötelező egy pihenőnap kiadása, de havonta legalább egy pihenőnapot vasárnap kell kiadni. A pihenőnap a naptári nap 0 órától 24 óráig tartó időszak.

A munkaidőkeret alkalmazása esetén a pihenőnapok összevontan is kiadhatók.

Tanulmányi munkaidő-kedvezmények

43.§.

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

1) Középiskolai végzettség megszerzéséhez vizsgatárgyanként 2 munkanap szabadidő. A képesítés megszerzéséhez adható összes munkaidő-kedvezmény a 8 munkanapot nem haladhatja meg.

2) Egyetemi, főiskolai végzettség megszerzéséhez vizsgatárgyanként a vizsga napjával együtt 4 munkanap szabadidő, melyből tanévenként 12 munkanap minősül munkaidő-kedvezménynek.

Ha a képesítés megszerzéséhez diplomamunka (szakdolgozat) elkészítése is szükséges, a munkavállalót további 10 munkanap szabadidő illeti meg.

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

Helyettesítési díj

46.§

Helyettesítés: 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.

1) A helyettesítést – annak várható időtartama és a helyettesítési díj megjelölésével – írásban kell elrendelni.

2) A helyettesítési díj mértékét a munkáltatói jogkörgyakorló állapítja meg, a többletfeladat mértékének és a helyettesítés időtartamának figyelembe vételével.

A helyettesítési díj mértéke legalább a helyettesített munkavállaló időarányos alapbérének 10 %-a, de legfeljebb összesen 50 % abban az esetben is, ha a helyettesítést több munkavállaló végzi.

3) Az egy munkanapot el nem érő időtartam és a fizetett szabadságát töltő munkavállaló helyettesítése nem minősül helyettesítésnek.

Az utazással töltött idő elszámolása

47.§

1) Ha a munkavállaló – aki szokásosan telephelyen végzi munkáját / szerződése szerint nem változik a munkavégzés helye – kiküldetést (kirendelés) teljesít, az utazási időre (indulástól a megérkezésig eltelt időre) alpbérének negyven százaléka illeti meg.

2) Ha a munkavállaló a munkáját – a munka természetéből eredően – szokásosan telephelyen kívül végzi (nem állandó munkahely), az 1) pontban rögzített díjazásra nem jogosult, és utazási költségtérítés a munkába járás szabályai szerint illeti meg.

3) Ha a munkavállaló a munkáltató utasítása alapján a munkáját a telephelyen köteles megkezdeni illetve befejezni, a munkakezdéstől illetve a munka befejezéséig a munkavégzéssel összefüggésben teljesített utazási idők a munkaidő részét képezik.

Vasárnapi pótlék

48. §.

Vasárnapi munkavégzés esetén a mindenkor hatályos Mt. szabályai az irányadóak.

Éjszakai pótlék

49.§

Éjszakai szolgálatnak minősül, ha a munkavállaló számára elrendelt munkavégzés időtartamából legalább három óra éjszakára (a 22 és 06 óra közötti) időtartamra esik.

Azokat a munkavállalókat, akik műszakpótlékra egyébként nem jogosultak és éjszakai munkát végeznek, az éjszakai munkavégzés tartamára eső személyi alpbérük 30%-ának megfelelő összegű éjszakai pótlék illeti meg.

Az éjszakai munkát előzetesen írásban kell elrendelni, elszámolást kerek órára kell kerekíteni.

Munkaszüneti napi pótlék

50.§

A készenléti munkakörben foglalkoztatott portás munkaszüneti napon történő foglalkoztatás esetén 300% alpbérre jogosult.

A munkáltatói tulajdonban álló gépjármű rendszeres kezelői pótléka

51. §

1) A munkáltató, amennyiben nem foglalkoztat a munkáltatói tulajdonban álló gépjármű vezetésére főállású gépjárművezetőt, megállapodhat a munkavállalóval arról, hogy a munkavállaló a saját munkaköre mellett gépjármű-vezetési és kezelési feladatokat is ellásson.

2) A munkavállalóval az 1) pont szerinti megállapodás megkötésének feltétele, hogy

- a) a munkakör vagy a feladat ellátása a megállapodás megkötésével gazdaságosabbá váljon,
- b) a munkavállaló az adott gépjármű-kategóriára érvényes vezetői engedéllyel rendelkezzen.

3) A munkáltató által használt gépjármű kezelési pótlék mértéke személygépkocsiért (9 főnél nem nagyobb befogadóképességű autóbusz, vagy 3.5 tonnánál nem nagyobb teherbírású tehergépkocsi) felelős munkavállalónak 2.000.- Ft/hó.

4) A munkáltató által használt gépjármű vezetői pótlék mértéke személygépkocsi (9 főnél nem nagyobb befogadóképességű autóbusz, vagy 3.5 tonnánál nem nagyobb teherbírású tehergépkocsi) vezetése esetén a munkavállalónak:

- 500-100 km-ig: 3 000,- Ft/hó
- 1 000 km – 2 000 km-ig: 5 000,- Ft/hó
- 2 001 km-től: 6 000,- Ft/hó

Az ideiglenes külföldi kiküldetést teljesítő munkavállaló költségtérítése 52.§.

Az ideiglenes külföldi kiküldetést teljesítő munkavállalók költségtérítését a munkáltató külön utasításban szabályozza.

A távolléti díj kiszámítása (számítása)

57.§

Amennyiben a munkaviszonyra vonatkozó szabály távolléti díj megfizetését rendeli el, akkor a munkavállalót megillető távolléti díjat az 2012. évi I. törvény 148.§-a szerint kell kiszámítani.

Segély

59.§.

Szociális segély

- a) A rendkívüli élethelyzetbe került, vagy egyébként a szociális helyzete miatt rászoruló munkavállaló részére, különös méltánylást érdemlő esetekben szociális segély adható.
- b) A szociális segély mértéke a 30.000,- Ft-ot nem haladhatja meg. Rendkívüli élethelyzetbe kerülő vagy szociális helyzetük miatt rászoruló munkavállalók részére különös méltánylást érdemlő esetekben szociális segély adható.
- c) A szociális segély odaítéléséről a munkáltató és a szakszervezet/üzemi tanács együttesen dönt.

A módosítások jegyzéke 2012-től:

- ¹ az 1.§ 1. pontjának szövege hatályos: 2013. január 1. napjától
- ² a 2. § 1. a) pont új szövegezése és második bekezdéssel történő kiegészítése 2023. december 18. napjától hatályos
- ³ a 2. § 3. pont új szövegezése 2023. december 18. napjától hatályos
- ⁴ A 12/A. számú melléklet 2020. november 11. napjától került felvételre, de 2020. szeptember 1. napjától alkalmazandó
- ⁵ A Pályavasúti Területi Igazgatóság Budapesthez tartozó, 12/A. mellékletben felsorolt nagy forgalmi leterheltségű állomások vonatkozásában a munkáltató jogosult minden év november 30. napjáig a kollektív szerződést kötő szakszervezeteknek címzett, egyoldalú írásbeli nyilatkozatával a 12/A melléklet vonatkozó pontjainak időbeli hatályát - a 2015. augusztus 31. napján megkötött KSz módosítás I-IV. pontjainak időbeli hatályának meghosszabbításával együttesen- újabb egy naptári évvel meghosszabbítani. **A 34702/2024/MAV sz. VIG egyoldalú nyilatkozat alapján 2025. évre is alkalmazandó**
- ⁶ A 12/B. számú melléklet 2020. november 11. napjától került felvételre, de 2020. szeptember 1. napjától alkalmazandó
- ⁷ A 12/C. számú melléklet 2020. november 11. napjától került felvételre, de 2020. szeptember 1. napjától alkalmazandó
- ⁸ A 12/C. számú melléklet címének módosítása 2023. január 1. napjától hatályos
- ⁹ az új 13. sz. melléklet szövege 2019. július 10. napjától hatályos
- ¹⁰ a 14. számú melléklet 2024. október 1. napjától kerül felvételre és 2025. június 30. napjáig kell alkalmazni
- ¹¹ **a 15. számú melléklet 2025. január 1. napjától kerül felvételre és 2025. június 30. napjáig kell alkalmazni**
- ¹² a 3. § 1. pont második bekezdése törölni kerül 2023. december 18. napjától hatályosan
- ¹³ a 4. §-ának új második bekezdése 2024. január 30. napjától alkalmazandó és 2026. december 31. napjáig hatályos
- ¹⁴ az 5. § 1. pont első bekezdés új szövegezése 2023. december 18. napjától hatályos
- ¹⁵ az 5.§ 1. pontjának utolsó mondata hatályos 2015. június 05. napjától.
- ¹⁶ a 6. § 4. pont szövegezéséből „a MÁV Zrt. Értesítőjében és” szövegrész törölni kerül 2023. december 18. napjától hatályosan
- ¹⁷ a 8.§ 2. pontjának szövege hatályos: 2013. július 1. napjától
- ¹⁸ a 12.§ 1. pontjának új szövege hatályos: 2015. január 1. napjától, ezzel egyidejűleg a korábbi 1. és 2. pontok számozása 2. és 3. pontra változik.
- ¹⁹ a 12.§ 3. pontjának pontosítása 2020. november 11. napjától hatályos
- ²⁰ a 14. § új szövege 2021. november 4. napjától hatályos
- ²¹ a „(2012. július 1. napja előtt: rendkívüli felmondás)” szövegrész hatálytalan 2015. június 05. napjától
- ²² a 15.§ 2. pont új utolsó bekezdése 2020. augusztus 14. napjától hatályos
- ²³ a 16.§ 2. pontjának szövege 2020. augusztus 14. napjától hatályos
- ²⁴ a 17. § d) pont szövegének módosítása 2023. június 21. napjától hatályos
- ²⁵ a 17. § j.) pont szövegének módosítása 2023. június 21. napjától hatályos
- ²⁶ a pontosítás hatályos 2015. június 05. napjától
- ²⁷ a megnevezés pontosítása hatályos 2020. augusztus 14. napjától
- ²⁸ a 18. § 6. pontjának szövege 2020. augusztus 14. napjától hatályos
- ²⁹ a 19. § új szövege 2019. július 10. napjától hatályos
- ³⁰ a 19. § új szövege 2023. június 21. napjától hatályos
- ³¹ a 20.§ 2. pontjának új szövege hatályos 2017. január 01. napjától
- ³² a § címének változása hatályos 2017. január 1. napjától
- ³³ a 21. § 1. pontja b) alpontjának szövege 2020. november 11. napjától hatályos
- ³⁴ a § címének változása hatályos 2014. január 14. napjától
- ³⁵ a 22.§ szövege hatályos: 2013. január 1. napjától
- ³⁶ a § címének változása hatályos 2014. január 14. napjától
- ³⁷ a 23.§ 1. pontjának új szövege hatályos 2017. január 1. napjától
- ³⁸ a 3. pont hatályon kívül helyezve 2014. január 14. napjától
- ³⁹ az 24.§ 1. d) pont 2019. július 10. napjától pótlás nélkül törölni kerül
- ⁴⁰ a 24. § 1. pontjának k) alpontjában foglaltak 2020. november 11. napjától törölni kerülnek
- ⁴¹ a 24. § 2. pontja 2020. augusztus 14. napján pótlás nélkül törölni kerül
- ⁴² a 24.§ 3. pontja hatályos: 2012. december 21. napjától
- ⁴³ a 24. § 4. pontjának új szövege 2023. június 21. napjától hatályos
- ⁴⁴ a 25.§ 3. pontjának új szövege hatályos 2016. április 21. napjától
- ⁴⁵ a 25. § 3 pontjából törölve lett a vasútor munkakör, szövegének változása hatályos 2017. augusztus 23. napjától
- ⁴⁶ a 25. § 3 pontjának kiegészítése a fegyveres biztonsági őr gyakornok munkakörrel 2021. március 24. napjától hatályos
- ⁴⁷ a 25. § 3. pont második bekezdésben szereplő munkakör megnevezésének változása 2024. január 1. napjától hatályos
- ⁴⁸ a 25. § 3. pont második bekezdésben szereplő munkakör megnevezésének változása 2024. január 1. napjától hatályos
- ⁴⁹ a 25. § 3 pontban meghatározott „felvezető (őrparancsok-helyettes) kiegészítés 2019. július 01. napjától hatályos
- ⁵⁰ a § szövegének változása hatályos 2017. január 1. napjától
- ⁵¹ a § új szövege hatályos 2017. március 1. napjától
- ⁵² a 27.§ 3. pontjának c) alpontja 2020. augusztus 14. napján pótlás nélkül törölni kerül
- ⁵³ a 27. § 4. c) pontjának új szövegezése 2022. október 28. napjától hatályos
- ⁵⁴ a 27. § 9. pontjának második mondata törölni kerül 2022. október 28. napjától hatályosan
- ⁵⁵ a 27.§ 9. pontjának új szövege hatályos 2022. január 17. napjától
- ⁵⁶ a 3-5. pontok új szövege hatályos 2014. január 14. napjától
- ⁵⁷ a korábbi 5. pont törlése hatályos 2017. március 1. napjától, a korábbi 6-7. pontok számozása ennek megfelelően csökkent
- ⁵⁸ a 28.§ 6. pont módosítása 2023. június 21. napjától hatályos
- ⁵⁹ a 29. § 1. pontjában a 120 óra szövegrész 2020. augusztus 14. napjától hatályos
- ⁶⁰ a 29. § 2. pontjában a 120 óra szövegrész 2020. augusztus 14. napjától hatályos
- ⁶¹ a 29. § 3. pontjában a 2.500 Ft összeg 2023. január 1. napjától hatályos
- ⁶² a 29. § 4. a) pontjának új szövegezése 2022. október 28. napjától hatályos
- ⁶³ a 29. § 5. pontjában a 120 óra szövegrész 2020. augusztus 14. napjától hatályos
- ⁶⁴ a 29. § 6. pontjának első bekezdésében a 120 óra szövegrész 2020. augusztus 14. napjától hatályos
- ⁶⁵ a 29. § 6. pontjának második bekezdésében a 120 óra szövegrész 2020. augusztus 14. napjától hatályos
- ⁶⁶ az 1-3. pontok új szövege hatályos 2014. január 14. napjától
- ⁶⁷ a 30.§ 1. pontjának új szövege hatályos 2017. március 1. napjától
- ⁶⁸ a 31.§ új szövege hatályos 2014. január 14. napjától

- ⁶⁹ a 32.§ új szövege hatályos 2017. március 1. napjától
- ⁷⁰ a 32. § 1. pontjának szövege elírás miatt korrigálva 2022. október 28. napjától
- ⁷¹ a 32.§ új 5. pontjának szövege hatályos 2017. július 1. napjától
- ⁷² a 32.§ 6. pontjának új szövege 2019. július 10. napjától hatályos
- ⁷³ a 33. § 1. pont első bekezdésének új szövege 2022. október 28. napjától hatályos
- ⁷⁴ a 33. § 1. pont második bekezdésének módosítása 2023. június 21. napjától hatályos
- ⁷⁵ a 33. § 1. pont utolsó bekezdésében a 14.000 Ft összeg 2023. január 1. napjától hatályos
- ⁷⁶ a 33.§ 1. pont új utolsó bekezdésének szövege hatályos 2017. május 1. napjától
- ⁷⁷ a hivatkozás törölve 2014. január 14. napjától
- ⁷⁸ a 33.§ 8. pontjának új szövege hatályos 2022. január 17. napjától, ezzel egyidejűleg a korábbi 8. pont számozása 9.-re változik.
- ⁷⁹ **a 34. § 1. pontjának új szövege 2025. január 1. napjától alkalmazandó**
- ⁸⁰ a 35.§ új szövege hatályos 2013. július 1. napjától
- ⁸¹ a 35. § 1. pont második bekezdésének szövege elírás miatt korrigálva 2023. június 21. napjától
- ⁸² **a 35. § 1. pontjának második mondata a 34702/2024/MAV sz. VIG egyoldalú nyilatkozat alapján 2025. évre is alkalmazandó**
- ⁸³ a 35.§ 1. pontjának új utolsó bekezdése hatályos 2017. január 1. napjától
- ⁸⁴ a 35.§ 1. pontjának új utolsó bekezdése hatályos 2018. október 01. napjától
- ⁸⁵ a 35.§ 1. pontjának ötödik bekezdésében szereplő 120 órás szövegrész 2020. november 11. napjától hatályos
- ⁸⁶ a 35. § 1. pontjának utolsó mondata törlésre kerül 2024. május 15. napjától.
- ⁸⁷ a 35. § 5. pontjának módosítása 2024. július 1. napjától alkalmazandó
- ⁸⁸ a 35. §-a új 5. ponttal egészül ki 2024. május 15. napjától.
- ⁸⁹ a 36.§ új szövege hatályos 2013. július 1. napjától
- ⁹⁰ **a 36. § 1. pontjában a 230 óra feletti rész a 34702/2024/MAV sz. VIG egyoldalú nyilatkozat alapján 2025. évre is alkalmazandó**
- ⁹¹ **a 36. § 1. pontjának második és harmadik bekezdése a 34702/2024/MAV sz. VIG egyoldalú nyilatkozat alapján 2025. évre is alkalmazandó**
- ⁹² a 36.§ 1. pontjának utolsó bekezdése 2019. december 1. napjától hatályos
- ⁹³ a 4. pont szövegének pontosítása hatályos 2014. január 14. napjától
- ⁹⁴ a 37.§ 1. pont szövegének pontosítása hatályos 2017. január 1. napjától
- ⁹⁵ a 37. § 2. pontjának második bekezdése hatályos 2022. január 17. napjától
- ⁹⁶ a 37.§ 2. és 3.pontjának új szövege hatályos 2014. január 14. napjától
- ⁹⁷ a 37.§ 2. pont új utolsó bekezdésének szövege hatályos 2017. január 1. napjától
- ⁹⁸ a 37.§ 3. pont kiegészítése hatályos 2017. január 1. napjától
- ⁹⁹ a 37.§ 7. pontjában szereplő hivatkozás változása hatályos 2013. július 1. napjától
- ¹⁰⁰ a 37.§ új 8. pontja 2019. december 1. napjától hatályos
- ¹⁰¹ a 38.§ új szövege hatályos 2014. január 14. napjától
- ¹⁰² a 38. § 3. pontjának új szövege 2022. október 28. napjától hatályos
- ¹⁰³ a 39.§ új 4. pontja 2019. december 1. napjától hatályos
- ¹⁰⁴ a 40.§ 1. pontja hatályos: 2012. december 01. napjától
- ¹⁰⁵ a 40. § 2. pontja hatályos: 2012. december 01. napjától
- ¹⁰⁶ a 40.§ 3. pontja hatályos: 2012. december 01. napjától
- ¹⁰⁷ a 40. § 4. pont második bekezdésének szövege elírás miatt korrigálva 2022. október 28. napjától
- ¹⁰⁸ a 40.§ 4. pontjában a 900 Ft összeg 2020. augusztus 1. napjától hatályos
- ¹⁰⁹ a 40.§ 4. pontja hatályos: 2012. december 01. napjától
- ¹¹⁰ a 40.§ 5. pontja hatályos: 2012. december 01. napjától
- ¹¹¹ a 40. § 6. pontja új szövege 2024. március 1. napjától alkalmazandó
- ¹¹² a 41. § új szövege 2021. január 22. napjától hatályos
- ¹¹³ a 42.§ 4. pontjának új szövege 2018. június 1. napjától hatályos
- ¹¹⁴ a 43.§ új szövege hatályos 2013. július 1. napjától
- ¹¹⁵ a „A szabadságra vonatkozó jogszerező idő megállapítása során az Mt. 115.§ (2) bekezdés e) pontjában foglalt csökkentő feltételt nem kell alkalmazni.” szövegű korábbi 1. pont hatálytalan 2015. június 05. napjától
- ¹¹⁶ a 43. § 1. pont harmadik bekezdésének módosítása 2023. június 21. napjától hatályos
- ¹¹⁷ a 43.§ 3. pont első bekezdése 2020. augusztus 14. napján pótlás nélkül törlésre került
- ¹¹⁸ a 43.§ 3. pont második bekezdésének az új szövege hatályos 2018. június 1. napjától
- ¹¹⁹ a 43. § 4. pont utolsó bekezdésének módosítása 2023. június 21. napjától hatályos
- ¹²⁰ a 44.§ új szövege 2018. augusztus 01. napjától hatályos azzal, hogy az abban foglaltakat a korábban kezdődött tanfolyamok esetében is alkalmazni kell, amennyiben ez lehetséges.
- ¹²¹ a 44.§ 6. pontjának új szövege 2020. augusztus 14. napjától hatályos
- ¹²² a 45.§ 4. pontja 2019. december 1. napjától hatályos
- ¹²³ a 45.§ új 5. pontja 2020. augusztus 14. napjától hatályos
- ¹²⁴ a 46.§ 10. pontjának első mondata törölve 2018. június 1. napjától
- ¹²⁵ az 1. pont szövegének pontosítása hatályos 2014. január 14. napjától
- ¹²⁶ a 47.§ 1. pont utolsó bekezdése hatályos 2013. július 1. napjától
- ¹²⁷ a 47. § 2. pont második bekezdésének új szövege 2023. január 1. napjától hatályos
- ¹²⁸ **a 47. § 2. pontjának a) pontja a 34702/2024/MAV sz. VIG egyoldalú nyilatkozat alapján 2025. évre is alkalmazandó**
- ¹²⁹ a 47. § 2. pontjának új szövege 2020. szeptember 1. napjától hatályos
- ¹³⁰ a 47.§ 3. pontjának új szövege hatályos 2017. március 1. napjától
- ¹³¹ a 48.§ új szövege hatályos 2017. március 1. napjától
- ¹³² a 49.§ új szövege hatályos július 2018. július 01. napjától
- ¹³³ az 51. § szövegében a 30 % érték 2020. augusztus 1. napjától hatályos
- ¹³⁴ az 52.§ új szövege 2019. április 01. napjától hatályos
- ¹³⁵ az 52.§ 2. pontjában szereplő 10 Ft/km szövegrész 2020. szeptember 1. napjától hatályos
- ¹³⁶ az 52.§ 2. pontja szerinti díjazás 2019. január 01. napjától illeti meg az arra jogosult munkavállalókat
- ¹³⁷ az új 52/A.§ szövege hatályos 2018. június 1. napjától
- ¹³⁸ az 53.§ új szövege hatályos 2013. július 1. napjától
- ¹³⁹ az óraszámban történő megállapítás hatályos 2014. január 1. napjától
- ¹⁴⁰ az 53.§ 4. pontja hatályon kívül 2014. január 1. napjától
- ¹⁴¹ az 53.§ új szövege hatályos 2013. július 1. napjától

142 az óraszámában történő megállapítás hatályos 2014. január 1. napjától
143 az óraszámában történő megállapítás hatályos 2014. január 1. napjától
144 az 55.§ 1. pontjának új szövege 2020. január 1. napjától hatályos
145 az 55.§ 3. pontjának szövege 2020. augusztus 14. napjától hatályos
146 az 53.§ új szövege hatályos 2013. július 1. napjától
147 az óraszámában történő megállapítás hatályos 2014. január 1. napjától
148 az 57.§ hatályos 2013. július 1. napjától
149 az 57.§ b) pontjának új szövege hatályos 2017.május 01. napjától
150 az 57.§ utolsó bekezdésének szövege 2020. augusztus 14. napjától hatályos
151 az 58. § első bekezdésében a 300.000.- Ft összeg 2023. március 1. napjától hatályos
152 a pontosítás hatályos 2015. június 05. napjától
153 az 59. § új szövege 2023. június 21. napjától hatályos
154 az 59. §-ának új második bekezdése 2024. február 28. napjától hatályos
155 a 60.§ hatályon kívül helyezve 2013. január 1. napjától
156 a 61.§ hatályos: 2013. január 1. napjától
157 a 61.§ a) pontjának új szövege 2021. évtől alkalmazandó, a módosítás szerinti feltétel bekövetkezésétől kezdődően
158 a b) alpont szövegének pontosítása hatályos 2014. január 14. napjától
159 a 62. §-ben az évszám módosítását 2024. év egészére kell alkalmazni
160 a 64. § 1. pontjában az évszám módosítását 2024. év egészére kell alkalmazni
161 a segély mértéke 2018. január 1. napjától hatályos
162 a 64. § 3. pontja második bekezdésének szövege 2020. augusztus 14. napjától hatályos
163 a 64. § új 5. pontjának szövege 2020. augusztus 14. napjától hatályos
164 a 65. §-ának új szövege 2024. január 30. napjától alkalmazandó és 2026. december 31. napjáig hatályos
165 a 65/A. §-ának új szövege 2024. január 30. napjától alkalmazandó és 2026. december 31. napjáig hatályos
166 a 65/A. § 6. pontjának szövege törlésre kerül 2023. június 21. napjától
167 a 66.§ új szövege hatályos 2015. június 05. napjától
168 a 66. § 1. pontjának új szövege 2023. június 21. napjától hatályos
169 a 66.§ 3.pontjának új szövege 2019. július 10. napjától hatályos
170 a 66.§ 4. pontjának új szövege 2019. július 10. napjától hatályos
171 a 67.§ 11. pont utolsó mondatának új szövege hatályos 2016. január 1. napjától
172 a 69. § címének módosítása 2023. június 21. napjától hatályos
173 a 73. § 7. pontja törlésre kerül 2022. október 28. napjától hatályosan, ezzel egyidejűleg a 8. pont számozása 7. pontra változik
174 a korábbi 8. pont hatálytalan 2015. június 05. napjától
175 a 73.§ 9. pontjának új szövege hatályos: 2012. december 01. napjától
176 a 73. §-ának új 8. pontja 2024. február 28. napjától hatályos
177 a 73. §-ának új 9. pontja 2024. július 1. napjától 2024. december 31. napjáig hatályos.
178 a 73.§ új 10. pontja 2024. október 1. napjától 2025. június 30. napjáig alkalmazandó
179 **a 73.§ új 11. pontja 2025. január 1. napjától 2025. június 30. napjáig alkalmazandó**
180 az 1/A. számú melléklet 5. pont új második bekezdésének szövege hatályos 2016. június 20. napjától
181 a 2.1. pont szövegének pontosítása hatályos 2014. január 14. napjától
182 a megnevezés pontosítás hatályos 2015. június 05. napjától
183 a 3. számú melléklet 4.1.2. pontjának módosítása 2023. június 21. napjától hatályos
184 az 5.1.4. pont utolsó bekezdése szövegének pontosítása hatályos 2014. január 14. napjától
185 a 3. számú melléklet 6. pontja 6.1.1 alpontjának második bekezdésének szövege 2020. augusztus 14. napjától hatályos
186 a megnevezés pontosítása hatályos 2015. június 05. napjától
187 a 4. számú melléklet új szövege hatályos 2017. május 1. napjától, 2017 egészére.
188 a 4. számú melléklet 3. pontjának új szövegezése 2019. november 20. napjától hatályos
189 a 4. számú melléklet 3. pontjának új bekezdése 2020. november 11. napjától hatályos
190 **a 4. számú melléklet 4. pontjának új szövege 2025. január 1. napjától 2025. június 30. napjáig alkalmazandó**
191 **a 4. számú melléklet 6. pont második bekezdésének új szövege 2025. január 1. napjától 2025. június 30. napjáig alkalmazandó**
192 **a 4. számú melléklet 7. pontjának új szövege 2025. január 1. napjától 2025. június 30. napjáig alkalmazandó**
193 a 4. számú melléklet 8. pontja 3. bekezdésének a) pontjában foglalt törlésre kerülnek 2020. november 11. napjától
194 a 4. számú melléklet 11. pont első mondatának új szövege 2021. augusztus 25. napjától hatályos
195 **a 4. számú melléklet 12. pontjának új szövege 2025. január 1. napjától 2025. június 30. napjáig alkalmazandó**
196 a 4. számú melléklet 22. pont második mondatának új szövege 2021. augusztus 25. napjától hatályos
197 a 4. számú melléklet I. munkaköri csoport állomási szolgáltatások koordinátor munkakörrel kiegészítve 2020. augusztus 14. napjától hatályos
198 a 4. számú melléklet I. munkaköri csoportba felvételre kerül a „utastájékoztatót támogató szakreferens” munkakör, a módosítást 2022. december 11. napjától kell alkalmazni
199 a 4. számú melléklet I. munkaköri csoport szöveges módosítása 2019. július 10. napjától hatályos
200 a 4. számú melléklet I. munkaköri csoportból az ügyelet tiszt munkakör 2020. augusztus 14. napjától törlésre került
201 A táblázatban szereplő ruhaneműket 2024. évtől csak az utastájékoztatót támogató szakreferens munkakörben foglalkoztatottak igényelhetik.
202 a 4. számú melléklet I. munkaköri csoport *** módosítását 2022. december 11. napjától kell alkalmazni
203 a 4. számú melléklet II. munkaköri csoportjában szereplő munkakör megnevezésének módosítása 2024. július 1. napjától alkalmazandó
204 a 4. számú melléklet IV. munkaköri csoportjába felvételre kerül a „területi vegyszeres gyomirtási koordinátor” munkakör 2022. október 28. napjától
205 a 4. számú melléklet IV. munkaköri csoportjából a „Területi vasútbiztonsági vezető (az új védőruha bevezetéséig van egyenruha járandósága)” szövegrész törlésre kerül 2020. november 11. napjától
206 a 4. számú melléklet IV. munkaköri csoportjából a „Vasútbiztonság vezető (az új védőruha bevezetéséig van egyenruha járandósága)” szövegrész törlésre kerül 2020. november 11. napjától
207 a 4. számú melléklet IV. munkaköri csoportból a „Zöldterület karbantartási művezető” munkakör 2023. június 21. napjától törlésre kerül
208 a 4. számú melléklet IV. munkaköri csoportjában az éves pontkeret módosítása 2020. november 11. napjától hatályos
209 a 4. számú melléklet IV. munkaköri csoportjában az éves pontkeret módosítása 2020. november 11. napjától hatályos
210 a 4. számú melléklet IV. munkaköri csoportból a „Megjegyzés: egész éves pontkeret átvihető a következő évre” szövegrész törlésre kerül 2020. november 11. napjától

- 211 a 4. számú melléklet IV. munkaköri csoport táblázata felvételre kerül 2022. október 28. napjától
- 212 a 4. számú melléklet IV. munkaköri csoportban szereplő * kiegészül a „vonalkelző” munkakörrel 2023. december 18. napjától hatályosan
- 213 a 4. számú melléklet V. munkaköri csoportba az alapellátást követő évben az éves pontkeret terhére választható ruhadarabokról szóló táblázata felvételre kerül 2022. október 28. napjától
- 214 a 4. számú melléklet V/A. munkaköri csoport kiegészítésre kerül a „Szolgáltatási szakelőadó” munkakörrel 2020. november 11. napjától
- 215 a 4. számú melléklet VI. munkaköri csoportjának kiegészítései 2020. november 11. napjától hatályosak
- 216 a 4. számú melléklet VI. munkaköri csoportjának kiegészítései 2020. november 11. napjától hatályosak
- 217 a 4. számú melléklet VI. munkaköri csoportjának „Sorompókezelő (Fonyód)***” kiegészítése 2020. november 11. napjától hatályos
- 218 a 4. számú melléklet VII. munkaköri csoportjába felvételre kerül az „Általános pályavasúti előadó” munkakör 2020. november 11. napjától
- 219 a 4. számú melléklet VII. munkaköri csoportba felvételre kerül az „erősáramú diszpécser” munkakör 2022. október 28. napjától
- 220 a 4. számú melléklet VII. munkaköri csoportjába felvételre kerül a „Gazdálkodási koordinátor” munkakör 2020. november 11. napjától
- 221 a 4. számú melléklet VII. munkaköri csoportba felvételre kerül a „hálózati energiaellátási diszpécser” munkakör 2022. október 28. napjától
- 222 a 4. számú melléklet VII. munkaköri csoportba felvételre kerül az „utastájékoztatói irányító” munkakör, a módosítást 2022. december 11. napjától kell alkalmazni
- 223 a 4. számú melléklet VII. munkaköri csoportjában a Megjegyzés szövegrész módosítása 2020. november 11. napjától hatályos
- 224 a 4. számú melléklet VII. munkaköri csoport Alapellátás tábla módosítása 2021. március 24. napjától hatályos
- 225 a 4. számú melléklet VII. munkaköri csoport Alapellátás tábla módosítása 2022. október 28. napjától hatályos
- 226 a 4. számú melléklet VII. munkaköri csoport Alapellátás tábla módosítása 2022. október 28. napjától hatályos
- 227 a 4. számú melléklet VII. munkaköri csoport Alapellátás tábla módosítása 2021. március 24. napjától hatályos
- 228 a 4. számú melléklet VII. munkaköri csoport Alapellátás tábla módosítását 2022. december 11. napjától kell alkalmazni
- 229 a 4. számú melléklet VII. munkaköri csoport Alapellátás tábla „utastájékoztatói irányító” munkakörre vonatkozó módosítása 2023. június 21. napjától hatályos
- 230 a 4. számú melléklet VIII. munkaköri csoport pontértékének módosítását 2022. január 1. napjától kell alkalmazni
- 231 a 4. sz. melléklet IX. számú munkaköri csoport kiegészítésre került az „áramnemváltó automatika kezelő munkakörrel”, hatályos 2019. július 01. napjától
- 232 a 4. sz. melléklet IX. számú munkaköri csoportja kiegészítésre került az „és technikus gyakornok” szöveggel, hatályos 2020. november 11. napjától
- 233 a 4. számú melléklet IX. munkaköri csoportból az „Elektrikus I.” munkakör 2024. évtől törlésre kerül
- 234 a 4. számú melléklet IX. munkaköri csoportban szereplő munkakör megnevezésének változása 2024. március 1. napjától hatályos
- 235 a 4. sz. melléklet IX. számú munkaköri csoportja kiegészítésre került az „és technikus gyakornok” szöveggel, hatályos 2020. november 11. napjától
- 236 a 4. sz. melléklet IX. számú munkaköri csoportja kiegészítésre került az „és technikus gyakornok” szöveggel, hatályos 2020. november 11. napjától
- 237 a 4. sz. melléklet IX. számú munkaköri csoportja kiegészítésre került az „és technikus gyakornok” szöveggel, hatályos 2020. november 11. napjától
- 238 a 4. számú melléklet IX. munkaköri csoport Alapellátás táblázatból az „Elektrikus I.” munkakör 2024. évtől törlésre kerül
- 239 a 4. számú melléklet IX. munkaköri csoport Alapellátás táblázatban szereplő munkakör megnevezésének változása 2024. március 1. napjától hatályos
- 240 a 4. számú melléklet X. munkaköri csoport kiegészítésre került az állomási gondnok munkakörrel, hatályos 2019. július 10. napjától
- 241 a 4. számú melléklet X. munkaköri csoportból törlésre kerül a kocsimester munkakör 2020. november 11. napjától
- 242 a 4. számú melléklet X. munkaköri csoportba felvételre kerül a „tengelyátszerelési művezető” munkakör 2022. október 28. napjától
- 243 a 4. számú melléklet X. munkaköri csoportba felvételre kerül a „Zöldterület karbantartási művezető” munkakör 2023. június 21. napjától
- 244 a 4. számú melléklet X. munkaköri csoportba felvételre kerül a „Zöldterület karbantartó” munkakör, a módosítás 2024. év egészére alkalmazandó
- 245 a 4. számú melléklet X. munkaköri csoport Alapellátás táblázatból a „kocsimester” munkakör törlésre kerül 2022. október 28. napjától
- 246 a 4. számú melléklet X. munkaköri csoport Alapellátás tábla módosítása 2022. október 28. napjától hatályos
- 247 a 4. számú melléklet X. munkaköri csoport Alapellátásról szóló tábla módosítása 2023. június 21. napjától hatályos
- 248 a 4. számú melléklet X. munkaköri csoport Alapellátásról szóló tábla módosítása 2024. év egészére alkalmazandó
- 249 a 4. sz. melléklet XI. számú munkaköri csoport kiegészítésre került az egyéb vasúti járművezető gyakornok munkakörrel, hatályos 2019. április 01. napjától
- 250 a 4. számú melléklet XI. munkaköri csoport Női táblázata kiegészül, a módosítás 2024. évtől alkalmazandó
- 251 a 4. számú melléklet XI. munkaköri csoport Férfi táblázata kiegészül, a módosítás 2024. évtől alkalmazandó
- 252 a 4. számú melléklet XI. munkaköri csoport Férfi táblázata a *-ban felsorolt munkakörökben kiegészül, a módosítás 2024. évtől alkalmazandó
- 253 a 4. számú melléklet XI. munkaköri csoport Férfi táblázata a *-ban felsorolt munkakörökben kiegészül, a módosítás 2024. évtől alkalmazandó
- 254 a 4. számú melléklet XII. munkaköri csoportjából törlésre került a „tengely átszerelő” munkakör, helyére a „forgószámoly szerelő” munkakör került felvételre azonos ruhaellátással. Hatályos 2019. június 1. napjától hatályos
- 255 a 4. számú melléklet XII. munkaköri csoportjába felvéve a gépkelző és a telephelyi munkavezető munkakör, hatályos 2018. június 1. napjától
- 256 a 4. számú melléklet XII. munkaköri csoportja kiegészítésre kerül a kocsimester munkakörrel 2020. november 11. napjától
- 257 a 4. sz. melléklet XII. munkaköri csoportból a könnyű- és nehézgépkelző munkakör törölve, hatályos 2018. június 01. napjától
- 258 a 4. sz. melléklet XII. munkaköri csoport kiegészítésre került a kocsirendező gyakornok munkakörrel, hatályos 2019. április 01. napjától
- 259 a 4. sz. melléklet XII. munkaköri csoport táblázata hatályos 2019. június 1. napjától
- 260 a 4. sz. melléklet XII. munkaköri csoport Alapellátásról szóló táblázata kiegészítésre kerül a kocsimester munkakörrel 2020. november 11. napjától
- 261 a 4. sz. melléklet XII. munkaköri csoport Alapellátás táblázatában a kocsirendező gyakornok munkakör ellátásának módosítása 2020. november 11. napjától hatályos
- 262 a 4. sz. melléklet XIII. munkaköri csoportja kiegészül a fegyveres biztonsági őr gyakornok munkakörrel, hatályos 2021. március 24. napjától
- 263 a 4. számú melléklet XIII. munkaköri csoportban szereplő munkakör megnevezésének változása 2024. január 1. napjától hatályos
- 264 a 4. számú melléklet XIII. munkaköri csoportba felvételre kerül a „személyzetirányító I.” munkakör 2022. október 28. napjától hatályosan
- 265 a 4. számú melléklet XIII. munkaköri csoportba felvételre kerül a „személyzetirányító II.” munkakör 2022. október 28. napjától hatályosan
- 266 a 4. számú melléklet XIII. munkaköri csoportban szereplő munkakör megnevezésének változása 2024. január 1. napjától hatályos

- 267 a 4. sz. melléklet XIII. munkaköri csoportból a vasútor munkakör törölve, hatályos 2018. június 1. napjától
- 268 a 4. számú melléklet XIII. munkaköri csoportba felvételre kerül az „*őrségparancsnok-helyettes*” munkakör 2024. évtől
- 269 a 4. számú melléklet XIII. munkaköri csoportban szereplő munkakör megnevezésének változása 2024. január 1. napjától hatályos
- 270 a 4. sz. melléklet XIII. munkaköri csoport kiegészítésre került a felvezető (őrsparancsnok-helyettes) munkakörrel, hatályos 2019. július 01. napjától
- 271 a 4. számú melléklet XIII. munkaköri csoport „*Férfit*” táblázatban szereplő kód és ruhadarab módosítása 2024. január 1. napjától hatályos
- 272 a 4. számú melléklet XIII. munkaköri csoport „*Nőt*” táblázatban szereplő kód és ruhadarab módosítása 2024. január 1. napjától hatályos
- 273 a 4. számú melléklet XIII. munkaköri csoport *-ban szereplő munkakör megnevezésének változása 2024. január 1. napjától hatályos
- 274 a 4. számú melléklet új XIV. munkaköri csoportja 2025. január 1. napjától 2025. június 30. napjáig alkalmazandó
- 275 a 6. számú mellékletben munkakör elnevezésének pontosítása, 2020. augusztus 14. napjától hatályos
- 276 a 6. számú mellékletben munkakör elnevezésének pontosítása, 2020. augusztus 14. napjától hatályos
- 277 a 6. számú mellékletben munkakör elnevezésének pontosítása, 2020. augusztus 14. napjától hatályos
- 278 a 6. számú mellékletben munkakör elnevezésének pontosítása, 2020. augusztus 14. napjától hatályos
- 279 a 6. számú mellékletben munkakör elnevezésének pontosítása, 2020. augusztus 14. napjától hatályos
- 280 a 6. számú mellékletben munkakör elnevezésének pontosítása, 2020. augusztus 14. napjától hatályos
- 281 a 6. számú mellékletben munkakör elnevezésének pontosítása, 2020. augusztus 14. napjától hatályos
- 282 a 6. számú mellékletben munkakör elnevezésének pontosítása, 2020. augusztus 14. napjától hatályos
- 283 a 6. számú mellékletben munkakör elnevezésének pontosítása, 2020. augusztus 14. napjától hatályos
- 284 a 7. számú melléklet hatályos 2013. július 1. napjától
- 285 a 7. számú mellékletben szereplő munkakör megnevezésének változása 2024. március 1. napjától hatályos
- 286 a 7. számú mellékletből a humánpartner szakelődók (gyűjtő megnevezés) törlésre kerül 2021. március 24. napi hatállyal
- 287 a 7. számú melléklet a Technológiai rendszermérnök munkakörrel egészül ki, hatályos 2020. augusztus 14. napjától
- 288 a 7. számú mellékletbe felvételre kerül a „tengelyszerelési művezető” munkakör 2022. október 28. napjától
- 289 a 8. számú melléklet hatályos 2017. augusztus 23. napjától
- 290 a 8. számú melléklet kiegészül az állomási szolgáltatások koordinátor munkakörrel, hatályos 2020. augusztus 14. napjától
- 291 a 8. számú melléklet kiegészül a darukezelő munkakörrel, hatályos 2020. augusztus 14. napjától
- 292 a 8. sz. mellékletbe felvételre kerül az „erősáramú diszpécser” munkakör 2022. október 28. napjától
- 293 a 8. sz. mellékletbe felvételre kerül a „fegyveres biztonsági őr ellenőr” munkakör 2022. október 28. napjától
- 294 a 8. számú melléklet kiegészül a fegyveres biztonsági őr gyakornok munkakörrel, hatályos 2021. március 24. napjától
- 295 a 8. számú mellékletben szereplő munkakör megnevezésének változása 2024. január 1. napjától hatályos
- 296 a 8. számú mellékletbe felvételre kerül az „*őrségparancsnok-helyettes*” munkakör 2024. február 28. napjától
- 297 a 8. számú mellékletben szereplő munkakör megnevezésének változása 2024. január 1. napjától hatályos
- 298 a 8. számú mellékletből az ügyeltes tiszt munkakör törölve 2020. augusztus 14. napjától
- 299 a munkakör neve pontosítva, hatályos: 2017. november 23. napjától, alkalmazandó visszamenőlegesen: 2017. július 1. napjától
- 300 a 8. sz. mellékletbe felvételre kerül a „hálózati energiaellátási diszpécser” munkakör 2022. október 28. napjától
- 301 a 8. számú mellékletben szereplő munkakör megnevezésének változása 2024. március 1. napjától hatályos
- 302 a 8. számú melléklet kiegészül a hosszúsíngyártási szakmunkás munkakörrel, hatályos 2021. augusztus 25. napjától
- 303 a 8. számú melléklet a rendszerfelügyeleti szakelődó I.,II. munkakörrel egészül ki 2020. november 11. napjától
- 304 a 8. sz. mellékletbe felvételre kerül a „tengelyszerelési művezető” munkakör 2022. október 28. napjától
- 305 a 8. sz. mellékletbe felvételre kerül a „területi vegyszeres gyomirtási koordinátor” munkakör 2022. október 28. napjától
- 306 a 8. számú mellékletből az ügyeltes tiszt munkakör törölve 2020. augusztus 14. napján
- 307 a 8. számú mellékletbe felvételre kerül az „utastájékoztatói irányító” munkakör, a módosítást 2022. december 11. napjától kell alkalmazni
- 308 a 8. számú mellékletbe felvételre kerül az „utastájékoztatót támogató szakreferens” munkakör, a módosítást 2022. december 11. napjától kell alkalmazni
- 309 a 8. számú mellékletbe felvételre kerül az „utastájékoztató” munkakör, a módosítást 2022. december 11. napjától kell alkalmazni
- 310 a 9. számú melléklet rendelkezéseinek pontosítása 2020. november 11. napjától hatályos
- 311 a 9. számú mellékletben a Belső Ellenőrzés megnevezés Belső Ellenőrzési Igazgatóságra módosul 2022. január 17. napjával, alkalmazandó 2021.07.01. napjától.
- 312 a 10. számú melléklet új tartalma 2025. január 1. napjától alkalmazandó
- 313 a 11. számú melléklet egyéb vasúti járművezető munkakörrel egészül 2020. augusztus 14. napjától
- 314 a 11. számú melléklet egyéb vasúti járművezető gyakornok munkakörrel egészül ki 2020. november 11. napjától
- 315 a 11. számú mellékletből törlésre kerül a felsővezeték szerelő munkakör 2020. november 11. napjától
- 316 a 11. számú melléklet felsővezeték szerelő-vasúti járművezető munkakörrel egészül ki 2020. november 11. napjától
- 317 a 11. számú melléklet különleges vasúti járművezető munkakörrel egészül ki 2020. november 11. napjától
- 318 a 11. számú melléklet rendszerfelügyeleti szakelődó I.,II. munkakörrel egészül ki 2020. november 11. napjától
- 319 a 11. számú melléklet rendszerfelügyeleti szakértő munkakörrel egészül ki 2020. november 11. napjától
- 320 a 11. számú mellékletből törlésre kerül a SZIR-szakelődó munkakör 2020. november 11. napjától
- 321 a 11. számú mellékletből törlésre került a SZIR-ZAIR szakelődó munkakör 2020. november 11. napjától
- 322 a 11. számú mellékletből törlésre kerül a vasúti járművezető munkakör 2020. november 11. napjától
- 323 a 11. számú mellékletben a TEB Központ elnevezés módosul TRI elnevezésre 2020. november 11. napjától
- 324 a 12. számú melléklet elnevezése módosítás miatt törlésre kerül 2020. november 11. napjától
- 325 a 12./A. számú melléklet felvételre kerül 2020. november 11. napjától
- 326 a 12./A számú mellékletben Szerencs állomás vonatkozásában az FCSF megnevezése Füzesabonyra változik 2022. január 17. napjával, alkalmazandó 2021.07.01. napjától.
- 327 a 12./A számú mellékletben Hidasnémeti állomás vonatkozásában az FCSF megnevezése Füzesabonyra változik 2022. január 17. napjával, alkalmazandó 2021.07.01. napjától.
- 328 a 12./A. számú melléklet kiegészítése Budaörs állomással 2021. március 1. napjától hatályos
- 329 a 12./A. számú melléklet kiegészítése Városliget-Elágazás állomással 2021. március 1. napjától hatályos
- 330 a 12./A. számú melléklet kiegészítése Pécel állomással 2021. március 1. napjától hatályos
- 331 a 12./A. számú melléklet kiegészítése Isaszeg állomással 2021. március 1. napjától hatályos
- 332 a 12./A. számú melléklet kiegészítése Gödöllő állomással 2021. március 1. napjától hatályos
- 333 a 12./A. számú melléklet kiegészítése Bicske állomással 2021. március 1. napjától hatályos
- 334 a 12./B. számú melléklet felvételre kerül 2020. november 11. napjától
- 335 a 12/B. számú mellékletben a Forgalomirányítási Csoport megnevezések Területi Förgalomirányítási Főnökség-re módosulnak 2022. január 17. napjával, alkalmazandó 2021.07.01. napjától

³³⁶ a 12/C. számú melléklet címének módosítása 2023. január 1. napjától hatályos

³³⁷ a 12/C. számú melléklet felvételre kerül 2020. november 11. napjától

³³⁸ a 12/C. számú melléklet módosítása (kiegészül az „elektrikus III.” munkakörrel) 2023. január 1. napjától hatályos

³³⁹ az új 13. számú melléklet 2019. július 10. napjától hatályos

³⁴⁰ az új 14. számú melléklet 2024. október 1. napjától 2025. június 30. napjáig alkalmazandó

³⁴¹ az új 15. számú melléklet 2025. január 1. napjától 2025. június 30. napjáig alkalmazandó

³⁴² a 15. számú melléklet 30. § 4. pontjában foglalt munkakörök esetében a tizenkét havi munkaidő-keretet 2025. január 1. napjától határozatlan időtartamra kell alkalmazni

³⁴³ a 15. számú melléklet 30. § 5. pontjában foglalt munkakörök esetében a tizenkét havi munkaidő-keretet 2025. január 1. napjától határozatlan időtartamra kell alkalmazni