

A MÁV Zrt.

határozatlan időtartamra szóló,

Kollektív Szerződése

(egységes szerkezetben

a 2012. augusztus 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, annak valamennyi munkavállalójára és szervezeti egységére.
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 szervre kizárólag a Kollektív Szerződés külön felhatalmazása alapján lehet alkalmazni.
4. A Kollektív Szerződés időbeli hatálya határozatlan időtartamra szól.

A Kollektív Szerződés felépítése

2.§

1. A Kollektív Szerződés szerkezetileg elkülönítve tartalmazza
 - a) a Kollektív Szerződést megkötő felek közötti kapcsolatrendszer szabályait (a Kollektív Szerződés kötetmi része),
 - b) a MÁV 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. Az azokban foglaltakat a Kollektív Szerződés rendelkezéseivel összhangban kell értelmezni és végrehajtani.
4. A Kollektív Szerződés mellékletei tartalmazzák az egyes rendelkezések végrehajtására vonatkozó – általában technikai jellegű – meghatározásokat, szabályokat.

1. sz. melléklet	Az egyes egészségre ártalmas 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.§ 3. pontjának hatálya alá tartozó állomások és munkakörök felsorolása
11. sz. melléklet: Azon munkakörök felsorolása, amelyek esetében 66 munkanap kiküldetés rendelkezhető el

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.
A Kollektív Szerződés alkalmazása során képvisellel rendelkezőnek az Mt. 270.§ (2) bekezdésének b) pontja szerint azt a szakszervezetet kell tekinteni, amely alapszabálya szerint a MÁV Zrt-nél képviselőre jogosult szervezet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik.
2. Ha a szakszervezetek Kollektív Szerződéssel kapcsolatos álláspontjai egymástól eltérnek – közös álláspontjuk kialakítása érdekében –, a munkáltató felkérésére egyeztetést folytathatnak le.
3. A Kollektív Szerződés módosítására vonatkozó javaslatát a javaslattevő köteles valamennyi fél tudomására hozni. A módosító javaslattal kapcsolatos tárgyalást a tudomásszerzéstől számított 15 napon belül meg kell kezdeni.
A Kollektív Szerződés módosítására egyebekben az e §-ban foglalt rendelkezéseket kell alkalmazni.

Kollektív Szerződés felmondása

4.§

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

A Kollektív Szerződés függelékei

5.§

1. A helyi függelék a munkáltató nevében a szervezeti egység vezetője, a munkavállalók nevében a kollektív szerződést megkötő szakszervezetek helyi szervezete(i) köti(k) meg.

A munkáltatói jogkör 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 évente, valamint annak megváltozása esetén is közzéteszi.

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

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

3. A helyi függelék azon rendelkezése, amely a Kollektív Szerződés vagy valamely jogszabály rendelkezésébe ütközik, – figyelembe véve a 2. pontban 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 a MÁV Zrt. Értesítőjében és az intraneten, valamint az interneten való közzétételére.

II. RÉSZ
A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS KÖTELMI RÉSZE
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 érdekképviselési és érdekvédelmi tevékenységüket.
- 2. A munkáltató valamennyi – a munkáltatónál képvisellel rendelkező – szakszervezet vonatkozásában érvényre juttatja a szakszervezeti esélyegyenlőség elvét.

A szakszervezetek tárgyi és infrastrukturális támogatása

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 kapcsolódó 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 kapcsolódóan, 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 bizonyíthatóan 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 rendezi.

Tájékoztatási kötelezettség

11.§

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

A szakszervezetet megillető munkaidő-kedvezmény igénybevétele

12.§

1. 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.
2. Az 1. 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 Tanács

14.§

1. A MÁV Zrt. (a továbbiakban: munkáltató) és a MÁV Zrt.-nél képviselettel rendelkező, kollektív szerződés kötésre jogosult szakszervezetek a társasági szintű munkaügyi kapcsolatok szervezeteként Vasúti Érdekegyeztető Tanácsot (a továbbiakban: VÉT) működtetnek.
2. A VÉT feladata, hogy a munkáltató és a MÁV Zrt.-nél képviselettel rendelkező, kollektív szerződés kötésre jogosult szakszervezetek különösen e fórumon rendezzék és fejlesszék a társasági szintű munkaügyi kapcsolatokat, valamint választ és megoldást találjanak a MÁV 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 a MÁV Zrt.-nél képviselettel rendelkező, kollektív szerződés kötésre jogosult szakszervezetek.
4. A VÉT döntéseit egyhangúlag hozza.
5. A VÉT határozatképes, ha a munkáltató és a MÁV Zrt.-nél képviselettel rendelkező, kollektív szerződés kötésre jogosult szakszervezetek az ülésen jelen vannak.
6. A VÉT tagjait a képviseletükre jogosult vagy felhatalmazott személyek képviselik.
7. A VÉT üléseit az elnök vezeti. Elterő megállapodás hiányában az elnököt a VÉT tagjai ülésenként váltakozóan - a VÉT tagjainak teljes elnevezése szerinti ABC sorrendnek megfelelően – adják. Erről a jogáról az aktuálisan soron következő VÉT tag jogosult lemondani, ekkor az elnököt a betűrendben következő VÉT tag adja.

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

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

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

9. A VÉT üléseinek összehívása, valamint működési feltételeinek biztosítása a munkáltató feladata.
10. A VÉT működésének részletes szabályait – az e §-ban foglaltak figyelembevételével – ügyrendje határozza meg.
11. A VÉT-en kívül, hasonló célból helyi szinten pedig érdekegyeztető szervek működhetnek. Működésükre – elterő 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 házas(élet)társát,
 - 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.§] felmondás (2012. július 1. napja előtt: rendkívüli felmondás), vagy
 - b) a munkavállalói jogellenesség (Mt. 84. §)következtében szűnt meg.

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 munkavállalóra irányadó telephelyet, valamint a foglalkoztatás területét is pontosan meg kell határozni.
A munkaszerződés megkötésének helyét kell a telephelynek tekinteni, ha a munkaszerződés erre vonatkozóan nem rendelkezik.
3. 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
alakoszerűsége***

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. j) pont],
- 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. h)],

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 Humánerőforrás Igazgatóság 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 képesítésük alapján tovább nem foglalkoztathatók, azonban arra belső átképzéssel mód lenne, az ilyen átképzési igényeket a továbbfoglalkoztató szolgálati hely vezetője kezdeményezi a Személyzetfejlesztési szervezet felé.

6. A munkaerő-piaci szolgálat a munkavállaló kérésére adatot szolgáltat azokról a betöltetlen 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.
7. Azon munkavállaló számára, akinek a munkaviszonyának megszüntetésére a munkáltató oldalán felmerült okból kerül sor, a munkaerőpiaci szolgálat igénybe vételét a munkáltató legkésőbb a felmondása közlésével egyidejűleg, kimutathatóan köteles lehetővé tenni.

Próbaidő

19.§

A próbaidő hossza 3 hónap, melynek kikötése kötelező.

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. Előzetes bejelentési kötelezettség alá tartozik a munkáltatóval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet folytató – az alapító okiratban felsorolt -, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló társaságnál
 - létesített vezető tisztségviselői 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

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),

- 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 munkavégzés alóli kötelező felmentés ideje
a munkaviszony felmondása esetén***

22.§

Ha a munkavállaló munkaviszonyának megszüntetésére a munkáltató oldalán felmerülő ok miatt felmondással [Mt. 65.§] kerül sor, akkor

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

A létszámleépítéssel érintett munkavállaló kedvezményei

23.§

1. A munkavállalót – az Mt. 77. §-ában meghatározott végkielégítésen felül – az alábbi összegű külön végkielégítés is megilleti.

➤ 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 havi

 távolléti díja.
2. Az 1. pontban meghatározott külön végkielégítés csak azt a munkavállalót illeti meg, akinek a munkáltató munkaviszonyát a munkáltató oldalán felmerülő ok miatt felmondással szüntette meg. Nem illeti meg ez a külön végkielégítés azt a munkavállalót, akinek végkielégítésre való jogosultságát az Mt. 77.§ kizárja.
3. Az 1. pontban meghatározott külön végkielégítésben részesült munkavállalót és igényjogosult családtagját a belföldi menetkedvezmény a munkaviszony utolsó napját követő hatodik hónap végéig illeti meg, amennyiben jogszabály a MÁV Zrt. számára adó, illetőleg térítésmentesen lehetővé teszi annak biztosítását.

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) napi munkaidő: a munkavégzésre előírt idő, amely az előírt munkakezdéstől a munkavégzés befejezéséig terjed a megszakítások és a munkaidőbe be nem számítható szünetek nélkül,
 - b) Munkaidőkeret: a munkavállalóra irányadó, az adott időszakban kötelezően teljesítendő legalább heti, legfeljebb éves munkaidő mennyiség,
 - c) Munkaidő-beosztás: a munkaidőkeret 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) nyújtott műszakos munkarend esetében a munkavállalók bármely naptári napon, egymást nem váltva úgy végzik munkájukat, hogy a munkakezdési és munka befejezési időpontok eltérnek a nappalos munkarendüekétől és a napi beosztás szerinti munkaidejük is hosszabb a napi teljes munkaidőtől. E munkarend további jellemzője, hogy a pihenőnapok kiadási rendje is eltér a nappalos munkarendüekétől.
 - e) többműszakos munkarendű az a munkahely, illetőleg munkakör, ahol a napi üzemeltetési (szolgálati) idő meghaladja a munkavállaló napi teljes munkaidejét, és ezért a munkavállalók egy-egy napon belül rendszeresen egymást váltva végzik azonos tevékenységüket,

ezen belül:
 - ea) kétműszakos a munkarend, ha munkavállalók egy napon belül egymást egy alkalommal váltva végzik azonos tevékenységüket,
 - eb) három műszakos a munkarend, ha munkavállalók egy napon belül egymást két alkalommal váltva végzik azonos tevékenységüket,
 - f) megszakítás nélküli (fordulós) 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.

ezen belül:
 - fa) „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.
 - fb) „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.
 - fc) „24-órás” a munkarend, ha az azonos tevékenységet végző, készenléti jellegű munkakörű munkavállalók 24 órás szolgálatonként váltják egymást.

2. Ha a Kollektív Szerződés pótlékként vagy külön díjazásként a személyi alapbér bizonyos százalékának a kifizetését rendeli el, azon időarányos kifizetést kell érteni.

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. A helyi függelék azt a munkakört minősítheti készenléti jellegűnek, amelynél a munkafeladat elvégzése – munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy technológiai utasítás alapján – nem kíván állandó munkavégzést úgy, hogy az megfelel az Mt. 91.§-ában foglalt feltételek egyikének.

Munkaidőkeretek

26.§

1. A MÁV Zrt. munkavállalóit – az e §-ban foglalt rendelkezések figyelembevételével – munkaidőkeret meghatározásával kell foglalkoztatni úgy, hogy a MÁV Zrt minden munkavállalójának munkaidőkeretét havonta kell megállapítani.
2. Az 1. pont szerinti havi munkaidőkeretet a napi teljes munkaidő és a tárgyhoz munkanapjai figyelembevételével kell képezni (a munkaidőkeret a kettő szorzata). (Az irányadó időszak munkanapjai számának megállapításánál figyelemmel kell lenni az Mt. 102.§ (5) bekezdése alapján esetlegesen kiadott jogszabály rendelkezéseire is.)
3. A munkaszüneti napon is rendszeresen munkát végző munkavállaló havi kötelező munkaideje (munkaidőkerete) meghatározásánál a nappalos munkarendűk munkanapjára eső munkaszüneti napot, mint szorzót figyelmen kívül kell hagyni.

(Ez a rendelkezés nem érinti a munkavállaló munkaszüneti napon is fennálló – a rendes munkaideje részét képező – munkavégzési kötelezettségét [Mt. 102. § (2) bek.]

A munkarendek meghatározása

27.§

1. A MÁV Zrt-nél alkalmazható munkarendek az alábbiak:
 - a) nappalos munkarend
 - b) nyújtott műszakos munkarend
 - c) többműszakos munkarend
 - ca) kétműszakos munkarend
 - cb) három műszakos munkarend
 - d) megszakítás nélküli (fordulós) munkarend
 - da) négybrigádos munkarend
 - db) 12/24-es munkarend
 - dc) 24-órás munkarend
 - e) egyéb munkarend.

2. Az adott szolgálati helyen alkalmazható, az üzemidőhöz a technológiához, és az azokból következő munkafeladatokhoz igazodó munkarendeket – munkaköri csoportosításban –, valamint ehhez kapcsolódóan a munkaidő kezdetét és végét a munkáltató jogosult meghatározni, az üzemi tanács (megbízott) véleményének Mt. 264.§-a szerinti véleményének kikérését követően.
3. A munkáltató a 2. pont szerinti véleményezésre történő megküldéssel egyidejűleg köteles a tervezetet tájékoztatás céljából írásban átadni a helyi független megkötésére jogosult szakszervezet(ek)nek.
4. A tervezet kapcsán a szakszervezetek 15 napon belül jogosultak konzultációt kezdeményezni, amelyet az érintett szakszervezet(ek) és a munkáltató központilag folytatnak le. 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 független megkötő szakszervezeteknek.
5. A munkarend, valamint a munkaidő kezdetének és végének meghatározása során az Mt. 6.§ (3) bekezdése szerint a munkáltató méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni a munkavállaló érdekeit is, különös tekintettel a tömegközlekedéssel történő munkába járás körülményeire. Az egyoldalú meghatározás nem okozhat a munkavállalónak aránytalan sérelmet.
6. A munkarend megváltoztatása a munkaidőkeret kezdő napjával történhet meg. A munkaidőkeret alatt erre csak különösen indokolt esetben és humánerőforrás igazgató előzetes engedélyével kerülhet sor.
7. Ha a munkarendváltozás előtt a munkavállalót
 - többműszakos [27.§ 1. c) pont], illetve megszakítás nélküli (fordulós) munkarendben [27.§ 1. d) pont] foglalkoztatták, majd azt követően nyújtott műszakos munkarendben [27.§ 1. b) pont], vagy nappalos munkarendben [27.§ 1. a) pont] foglalkoztatják akkor a munkavállaló személyi alaphérét 10%-kal, illetve,
 - nyújtott műszakos munkarendben [27.§ 1. b) pont] foglalkoztatták, majd azt követően nappalos munkarendben [27.§ 1. a) pont] foglalkoztatják akkor a munkavállaló személyi alaphérét 5%-kal,

kell a munkarend megváltozásával egyidejűleg felemelni.

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

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

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

A NAPI MUNKAI DŐ 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 munkaidő tartama a 12 órát kizárólag az alábbi esetekben haladhatja meg:

- a.) készenléti jellegű munkakörben, az Mt. 92. § (2) bekezdése szerint egyéni megállapodással megemelt napi teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló esetében, ha a beosztás szerinti munkaidő 12 órát meghaladó meghatározhatóságáról is a felek az Mt. 99.§ (3) bekezdése alapján előzetesen, egyéni megállapodásban írásban megegyeztek, beleértve a hozzájárulás felső határát is, amely legfeljebb 24 óra lehet.

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

- c.) 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), illetve

- d.) 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 14 (készenléti jellegű munkakörben legfeljebb 24) óra lehet.

4. A 3. pont a) vagy d) alpontjában rögzített feltételek fennállása esetén a készenléti jellegű munkakört betöltő munkavállaló szolgálatának hossza legfeljebb 24 órában határozható meg.

A 3. pont d) alpontjában rögzített feltételek fennállása esetén a napi beosztás szerinti munkaidő a megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott nem készenléti jellegű munkakört betöltő munkavállalók éjszakai szolgálata esetében legfeljebb 14 órában határozható meg.

5. A munkaidő-beosztás fajtái
 - a) egyenlő (valamennyi munkanapon azonos a teljesítendő munkaidő, figyelemmel a 30.§ 1. pontjában foglalt rendelkezésre is)
 - b) egyenlőtlen (a munkafeladatok függvényében a munkanapokra (szolgálatokra) a beosztott, teljesített munkaidő eltérő mértékű)
 - c) kötetlen (a munkaidő beosztását és felhasználását legalább fele részben a munkavállaló határozza meg az Mt. 96.§ (2) bekezdésében foglaltak szerint)
 - d) rugalmas (a munkaidő beosztását és felhasználását a munkaidő felét el nem érő részben a munkavállaló, egyebekben a munkáltató határozza meg)
 - e) osztott munkaidő (a napi munkaidőt (szolgálatot) kettő részletben kell teljesíteni)
6. A munkaidő-beosztásnál a munkakörhöz kapcsolódó előkészítő és befejező munkák időtartamát is figyelembe kell venni. Ezeket a munkákat és azok időtartamát a helyi függelékben kell meghatározni.

A munkaidő-beosztás módosítása **29.§**

1. A munkavállaló előzetesen közölt tárgyhavi munkaidő-beosztását a munkáltató legalább öt nappal korábban módosíthatja.
A módosításról a munkavállalót egyidejűleg írásban értesíteni kell. A munkaidő-beosztás módosítása utólag is ellenőrizhető módon, áthúzással, és a módosítást végző személy egyidejű aláírásával történik. A vezérlés eredeti adatainak a változtatás után is olvashatónak kell maradnia.
2. A munkaidő-beosztás öt napon belül csak:
 - a) a munkavállaló írásbeli kérelmére,
 - b) a munkáltató által kezdeményezett, a munkavállalóval kötött írásos megállapodás 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 1.600 Ft rendkívüli átvezénylési díj illeti meg.
4. Nem minősül munkaidő-beosztás módosításnak:
 - a) ha az adott szolgálat rész elmarad, azaz a munkavégzés a munkaidő-beosztás szerinti időpontban elkezdődik, de attól korábban véget ér,
 - b) ha az adott szolgálat teljes egészében elmarad

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

5. Ha a munkavállaló eredetileg tervezett szolgálata öt napon belül részben, vagy egészében elmarad, az eredetileg tervezett 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 öt napon kívül részben elmarad, a ténylegesen teljesített időtartamot, az arra járó műszakpótlékkal együtt kell elszámolni.

Ha a munkavállaló eredetileg tervezett szolgálata öt napon kívül teljes egészében elmarad, részére – az elmaradás tényének írásbeli rögzítése mellett – vagy 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.

A nappalos munkarendű munkavállalók munkaidő-beosztása

30.§

1. A nappalos munkarendűek munkaideje – feltéve, hogy az e §-ban meghatározott más munkaidő-beosztások nem kerülnek alkalmazásra – a munkaidőkeret előírt minden munkanapjára - függetlenül azok elnevezésétől - egyenlően oszlik meg.
2. Azokon a szolgálati helyeken, illetőleg azokban a munkakörökben, ahol a munkafeladatok egyenlőtlenül jelentkeznek, egyenlőtlen munkaidő-beosztást lehet alkalmazni.
3. Rugalmas munkaidő-beosztás alkalmazható nem fizikai állományú, nappalos munkarendű munkavállalók esetében, melynek részletes szabályait a munkáltató – a szakszervezetekkel előzetesen egyeztetett – utasításban jogosult megállapítani. A törzsidő munkanapokon 09 órakor kezdődik és 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 rendelkezések

31.§

1. A napi munkaidőbe (szolgálatba) nem számít be az osztott munkaidő (33. §) munkamentes része.
2. Az e §-ban meghatározott munkarendben foglalkoztatott munkavállaló előre közölt munkaidő-beosztását havonta legfeljebb 7 esetben (7 szolgálatot érintően) lehet a 29.§-ban foglaltak szerint módosítani.
3. A keletkező munkaidő-hiány pótlására a munkavállalót havonta egy alkalommal lehet minimum 6 óra időtartamú szolgálatra vezényelni.

A munkavállalók egymást követő éjszakai foglalkoztatásának korlátozása

32.§

1. A fordulószolgalatot ellátó munkavállalók legfeljebb kettő, egymásra közvetlenül következő éjszakán végzett szolgálatra kötelezhetők.
2. A nem fordulószolgalatot ellátó munkavállalók esetében éjszakai foglalkoztatásra legfeljebb, öt egymást követő éjszakán kerülhet sor azzal, hogy az öt éjszakai szolgálatot követően kettő pihenőnapnak, majd öt nappali szolgáltnak kell következnie.
3. Ezen § alkalmazása során éjszakai szolgáltnak minősül, ha a szolgálatokból az egyik legalább 4 órás, a másik legalább 3 órás időtartamban a 22–06 óras időszak közé esett.

Osztott munkaidő

33.§

1. A Pályavasúti Üzletág forgalmi munkaköreiben illetve az olajkútkezelő munkakörben, ahol (amelyekben) a szolgálát ellátása lehetővé teszi, a napi munkaidőt (szolgálatot) meg lehet szakítani (osztani).

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.§ (3) bekezdésében rögzített esetben 6) órát nem haladhatja meg.

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

A helyi függeléket kötő felek – ha fentiekben megállapodni nem tudnak – a megállapodás érdekében kötelesek a tárgyalásokba a szakmai felettes szervet, valamint a felsőbb szakszervezeti szervet is bevonni. Ennek eredménytelensége esetén a felek az Mt. 293.§ (1) bek.-ben foglaltak szerint – alávetési nyilatkozat megtételével – döntőbíróat vesznek igénybe. Amennyiben a felek az MKDSZ által közzétett döntőbírói jegyzékből közösen nem tudnak döntőbíróat kiválasztani, akkor a munkáltató és a szakszervezet (több szakszervezet együttesen) egy-egy döntőbíróat jelöl ki. A két kijelölt döntőbíró közösen gondoskodik egy harmadik döntőbíró kijelöléséről és ezt követően testületként járnak el.

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 a személyi alaphérének 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. [24. § 1.f) pont] Ebben az esetben a munkavállalót, a munkaidőnek minősülő időre a megszakítás nélküli (fordulós) munkarendre megállapított műszakpótlék illeti meg.
6. A napi munkaidő (szolgálat) csak egyszer szakítható (osztható) meg.
7. Amennyiben az 1. pont szerint meghatározott 3 (az Mt 104.§ (3) bekezdésében rögzített esetben 2) órás, 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. Amennyiben készenléti jellegű munkakörben osztott munkaidő kerül bevezetésre, a hosszabb teljes munkaidő alkalmazására vonatkozó megállapodás nem köthető.

A rendes munkaidőre vonatkozó egyéb rendelkezések

34.§

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

A rendkívüli munkavégzés

35.§

1. Az Mt. 107.§-a alkalmazásában rendkívüli munkavégzésnek minősül:
 - a) a munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés,
 - b) a munkaidőkereten felül végzett munka,
 - c) a pihenőnapon végzett munka,
 - d) a rendkívüli munkavégzésként elrendelt munkaszüneti napi munkavégzés, valamint
 - e) a készenlét, illetve az ügyelet alatt elrendelt munkavégzés

A b) pont szerinti rendkívüli munkavégzés elrendelése esetén a munkaidő-beosztás közlésekor meg kell konkrétan határozni a rendkívüli munkavégzésként elrendelt időtartam (szolgálat) kezdő és befejező időpontját.
2. A munkáltató a munkavállalót különösen indokolt esetben kötelezheti rendkívüli munkavégzésre, amelyet az indok megjelölésével írásban kell elrendelni. Szóban is elrendelhető a rendkívüli munkavégzés, ha arra az Mt. 108. § (2) bekezdésében meghatározott esetek miatt kerül sor.
3. Az Mt. 108. § (2) bekezdésben meghatározott esetek körébe tartozik, – és így nem esik korlátozás alá – rendkívüli időjárás esetén, a forgalom fenntartása céljából elrendelt munkavégzés.
4. A rendkívüli munkavégzés elszámolására szolgáló bizonylat kiállításának rendjét a munkáltató utasításban szabályozza azzal, hogy az 1. pont b) alpontja szerinti rendkívüli munkavégzés bizonylatául szolgálhat a munkavállaló KSZ 29.§-a alapján módosított munkaidő-beosztása (vezénylése) is.

A rendkívüli munkavégzés díjazása

36.§

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

20 óráig	50 %
21 – 150 óráig	75 %
151 – 200 óráig	100 %
201 – 230 óráig	135 %

A 230 órás rendkívüli munkaidő mennyiségbe valamennyi rendkívüli munkaidő (KSZ 35.§ 1. pont) tartama beszámít függetlenül attól, hogy a 35.§ 1. pontjának c) és d) alpontjában felsorolt rendkívüli munkavégzések díjazására az Mt. vonatkozó rendelkezései az irányadók.

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

A készenlét

37.§

1. Készenlétnek minősül a munkavállaló által megjelölt - a munkavégzés helyére tekintettel elérhető - helyen töltendő szolgálat, amely alatt a munkavállaló a rendes munkaidején kívül köteles meghatározott ideig munkavégzésre készen állni.
A munkáltató a munkavállaló lakó-, illetve tartózkodási helyét – amennyiben az a munkavégzés helyére tekintettel elérhető -, 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 - írásban - annak megkezdése előtt legalább 1 héttel korábban és legalább 1 hónapra előre – az 1. pontban foglaltak figyelembevételével – elrendelni.
Az elrendeléskor a munkáltatónak figyelemmel kell lennie az egyenlő bánásmód követelményének megtartására is.
Írásbeli elrendelésnek minősül a készenlėti beosztás elkészítése és annak a munkavállaló által kimutatható tudomásulvétele is.
3. A munkavállaló számára naptári évenként 800 óra készenlét rendelhető el.
Ennél magasabb mértéket - 1200 óráig - 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 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 a személyi alapbér 25 %-a, 301 óra és 800 óra között pedig a munkanapon elrendelt készenlét esetén a személyi alapbér 35 %-a, míg pihenő-, vagy munkaszüneti napon elrendelt készenlét esetén a személyi alapbér 40%-a illeti meg a munkavállalót.
A 801 és 1200 óra között a munkanapon elrendelt készenlét esetén a személyi alapbér 40 %-a, míg pihenő-, vagy munkaszüneti napon elrendelt készenlét esetén a személyi alapbér 45%-a, míg 1201 órától a személyi alapbér 42 %-a, míg pihenő-, vagy munkaszüneti napon elrendelt készenlét esetén a személyi 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 a személyi alapbér 55 %-a, míg pihenő-, vagy munkaszüneti napon elrendelt készenlét esetén a személyi alapbér 70%-a illeti meg a munkavállalót.
7. A készenlét alatt elrendelt munkavégzés (KSz 35.§ 1/e.) 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.

***A téli időjárás kapcsán elrendelhető készenlétre
vonatkozó eltérő rendelkezések***

38.§

1. A téli forgalom lebonyolításában érintett munkavállalók részére a téli időjárás következményeinek elhárítására való felkészülés érdekében alap-, és kiegészítő készenlétet lehet elrendelni a jelen §-ban foglalt eltérő rendelkezések alapulvételével.
2. Az alap készenlét elrendelésre a 37.§ 2. pontjában foglaltak az irányadóak.
3. A munkáltató az alap készenlétet – az Mt. 108.§ (2) bekezdése és 110.§ (6) bekezdése alapján - jogosult kiegészíteni úgy, hogy azt elegendő legalább a készenlét megkezdése előtt 12 órával elrendelni. Ebben az esetben a készenlét legrövidebb időtartama 12 óra.
4. Az e §. szerinti készenlét elrendelésére november 1. napja és március 31. napja között van lehetőség azzal, hogy az adott naptári évben elrendelt készenlétek időtartama beszámít a készenlét 37.§ szerinti mértékébe.

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 a személyi alapbér 50 %-a,
 - a pihenőnapra, munkaszüneti napra elrendelt ügyelet esetében a személyi alapbér 65 %-a illeti meg a munkavállalót.
3. Egyebekben az ügyeletre a 37.§ szabályait kell - megfelelően - alkalmazni.

4. FEJEZET A PIHENŐIDŐK

A munkaközi szünet

40.§

1. A munkaközi szünet időtartamát – helyi függelék hosszabb időt megállapító rendelkezése hiányában – az Mt. 103.§ (1) bekezdése szerint kell meghatározni, melynek kiadásánál figyelemmel kell lenni az Mt. 103.§ (4) – (6) bekezdéseiben foglalt követelményre is. Helyi függelékben kell meghatározni a munkaközi szünet letöltésének helyét és azt az időtartamot, amelyen belül a munkavállaló jogosult annak igénybevételére.
2. Helyi függelék a 3. pontban foglalt feltételek fennállása esetén - az Mt. 135.§ (4) bekezdés d) pontjában található felhatalmazás alapján – a munkaközi szünet egybefüggő kiadására vonatkozóan az Mt. 103.§. (5)-(6) bekezdéseiben foglaltaktól, illetve a jelen § 1. pontjában rögzített szabályoktól eltérően rendelkezhet.
3. A 10. számú mellékletben felsorolt állomásokon az ott megjelölt munkakörben foglalkoztatott munkavállalót nappali szolgálatonként 800 Ft illeti meg, ha a munkaközi szünet a helyi függelék rendelkezése alapján – figyelemmel az Mt. 103.§ (5)-(6) bekezdésében foglaltakra is – kettőnél több részletben kerül kiadásra.

Éjszakai szolgálatban a munkaközi szünetet – az Mt. 103.§ (6) bekezdésében foglaltak szerint – legfeljebb két részletben kell kiadni. Amennyiben a munkaközi szünet az éjszakai szolgálatban két részletben kerül kiadásra, a munkavállalót ezen szolgálatonként 600 Ft illeti meg.

Amennyiben a helyi függelék megkötését követően a munkaközi szünet egybefüggő kiadásának személyi feltételei rendelkezésre állnak, akkor a helyi függelék előbbieik szerinti rendelkezése minden külön intézkedés nélkül hatályát veszti.

4. Amennyiben az osztott munkaidő munkamentes részét megelőző beosztás szerinti munkaidő a hat órás tartamot nem haladja meg – helyi függelék rendelkezése alapján – a nem készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkaközi szünete a szolgálat megszakítással érintett részben is kiadható. A munkavállaló jelenléti ideje ebben az esetben a munkamentes részben kiadott munkaközi szünet tartamával nem növelhető meg.

A megszakítás nélküli (fordulós) munkarendűek napi pihenőideje

41.§

1. A megszakítás nélküli (fordulós) munkarendűek napi pihenőideje 12 óra, amelyet a lakásra (állandó, vagy ideiglenes tartózkodási helyre) való érkezéstől az onnan való munkába indulásig kell figyelembe venni. 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.
2. Az 1. 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 fordulószerkeletet 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.

Pótszabadság, Rendkívüli szabadság

43.§

1. Az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább három órát töltő munkavállalót évenként öt munkanap pótszabadság illeti meg. Ha a munkavállaló ilyen munkahelyen legalább öt évet eltöltött, a pótszabadság mértéke tíz munkanap.
A munkavállalót egy munkanap pótszabadság illeti meg először attól a naptári évtől kezdve, amelyikben a hatvanadik életévét betölti.
2. A főrendelkező, tartalékos tőfőnök illetve vonatkezelő-levelező munkakört betöltő munkavállalókat – kérelmükre – naptári évenként kettő munkanap rendkívüli szabadságban kell részesíteni.
3. 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.
4. A rendkívüli szabadság időtartamára a munkavállalót az Mt. 146.§ (4) bekezdésében meghatározott mértékű díjazás illeti meg.

Tanulmányi munkaidő-kedvezmények

44.§

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

- a) alapfokú képesítés megszerzéséhez vizsgatárgyanként 1 munkanap szabadidő. A képesítés megszerzéséhez adható összes munkaidő-kedvezmény a 4 munkanapot nem haladhatja meg,
- b) középfokú képesítés megszerzéséhez vizsgatárgyanként 2 munkanap szabadidő. A képesítés megszerzéséhez adható összes munkaidő-kedvezmény a 8 munkanapot nem haladhatja meg.
- c) felsőfokú képesítés megszerzéséhez vizsgatárgyanként 3 munkanap szabadidő. A képesítés megszerzéséhez adható összes munkaidő-kedvezmény a 12 munkanapot nem haladhatja meg.

A vizsganap a munkaidő-kedvezménybe nem számít be.

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

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

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

5. FEJEZET

A MUNKA DÍJAZÁSÁNAK SZABÁLYAI

A munka díjazásának alapvető szabályai

45.§

1. A MÁV Zrt valamennyi munkavállalójának személyi alapbérét 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.

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 alapítottan 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 személyi alapbérének megváltozásakor felülvizsgálni, és szükség esetén módosítani kell.
10. A távolléti díj számítására a mindenkor hatályos Mt. rendelkezéseit kell alkalmazni. A munkavállalót megillető személyi pótlék összegének megállapítása során figyelembe kell venni a baleseti járadék, a rendszeresen folyósított kártérítés vagy más járadék együttes összegét is.
11. Ezen § rendelkezései nem terjednek ki az ezt szabályozó külön jogszabály alapján rehabilitációs ellátásra jogosultakra.

BÉRPÓTLÉKOK

A műszakpótlék

47.§

1. A többműszakos munkaidő-beosztásban foglalkoztatott munkavállalók műszakpótlékának mértéke:
 - a) a délutáni műszakban végzett munka után járó törzsbér 20 %-a;
 - b) az éjszakai műszakban végzett munka után járó törzsbér 40 %-a.
2. A ténylegesen teljesített munkaidőre járó törzsbér 30 %-ának megfelelő összegű műszakpótlék illeti meg a megszakítás nélküli (fordulós) munkarendben foglalkoztatott munkavállalókat.
3. A havi törzsbér 10 %-ának megfelelő összegű műszakpótlék illeti meg a nyújtott műszakos munkarendben foglalkoztatott munkavállalókat ha a munkaközi szünetet is figyelembe véve az átlagos napi munkaidő eléri a 11 órát. Az előzőek szerinti díjazás helyett a 22-06 óra közötti időszakra eső munkaidőre a munkavállalót az éjszakai pótlék (48.§) pótlék illeti meg feltéve, hogy annak időtartama szolgálatonként a 2 óra időtartamot eléri.
4. E paragrafus alkalmazásánál a törzsbér körébe tartozik a személyi alapbér, a rendkívüli munkavégzés pótlék nélküli díja.
5. Műszakpótlék csak a ténylegesen teljesített munkaidőre, illetve a KSz valamely rendelkezése által ilyennek elismert időtartamra számolható el.

Éjszakai pótlék

48.§

1. Azokat a munkavállalókat, akik műszakpótléokra nem jogosultak, és éjszakai munkát végeznek (22–06 óra között), az éjszakai munkavégzés tartamára a személyi alapbérük 40%-ának megfelelő összegű éjszakai pótlék illeti meg.
2. Amennyiben a nappalos munkarendű munkavállaló gazdaságossági vagy forgalomtechnikai okokból - az Mt. és a Kollektív Szerződés szabályainak betartásával - átmenetileg éjszakai munkavégzésben vesz részt, a tárgyhónapban teljesített 6. éjszakai szolgálattól kezdődően az 1. pontban meghatározott éjszakai pótlék 60%-ra emelkedik.

Nyelvtudási pótlék**49.§**

1. 2010. február 1. napját követően nyelvtudási pótlék nem állapítható meg. Ezen időponttól kezdődően a munkavállaló személyi alaphérét – amennyiben az általa betöltött munkakörben nem alkalmazási feltétel a nyelvtudás – igazolt nyelvtudására tekintettel az alábbiak szerint kell megállapítani.

A személyi alaphér megállapításánál figyelembe vehető idegen nyelvek az alábbiak:

- angol,
- francia,
- német,
- orosz

Határforgalom lebonyolításában részt vevő munkavállalók esetében az előzőekben felsorolt idegen nyelveken túlmenően figyelembe vehető idegen nyelvek a következők:

- ukrán,
- román,
- szlovák,
- szlovén,
- szerb,
- horvát

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

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

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

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 személyi alaphére 20 %-ának 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.

A helyettesítési díj

52.§

1. Helyettesítésnek minősül az átirányítás abban az esetben, ha a munkavállaló a munkaköri feladatai ellátása mellett oly módon végez más munkakörbe tartozó feladatokat, hogy a két munkakörbe tartozó munkavégzés időtartama nem különíthető el.
2. A helyettesítést minden esetben írásban és lehetőség szerint előzetesen kell elrendelni, egyidejűleg meghatározva annak várható időtartamát, az elvégzendő feladatot és az azért járó helyettesítési díjat. Amennyiben az írásbeli elrendelésre előzetesen nincs mód, akkor az elrendelés írásba foglalásának a helyettesítés kezdetétől számított kettő munkanapon belül meg kell történnie.
3. A helyettesítést végző munkavállalót megillető helyettesítési díjat a többletfeladat mennyiségének és jellegének figyelembevételével oly módon kell megállapítani, hogy annak mértéke legalább a helyettesített munkavállaló személyi alapbérének 20 %-a legyen, de amennyiben a helyettesítést több munkavállaló egyidejűleg végzi a helyettesítési díjak összege ez esetben sem haladhatja meg a helyettesített munkavállaló személyi alapbérének 40 %-át.
4. Abban az esetben, ha a helyettesített munkavállaló személyi alapbére nem állapítható meg, akkor a helyettesítési díj számítási alapja az adott szervezeti egységben hasonló munkakört betöltő munkavállalók személyi alapbérének mediánja.

Átirányítás, kirendelés, kiküldetés

53.§

1. Az átirányítás (1992. évi XXII. törvény 83/A. §) alapján történő munkavégzés időtartama naptári évenként legfeljebb 66 munkanap lehet.
2. Az átirányítás időtartamára a munkavállalót az 1992. évi XXII. törvény 83/A. § (5)-(6) bekezdésében meghatározott díjazáson felül 66 munkanapig a személyi alapbére további 10 %-ának, 67 és 88 munkanap között a személyi alapbére további 20 %-ának, míg 89 és 110 munkanap között a személyi alapbére további 30 %-ának megfelelő külön díjazás illeti meg, amennyiben a saját munkaköréhez képest magasabb MMK besorolású munkakörbe történik az átirányítása.
3. Az átirányítás 1. pontban meghatározott időtartamot - a KSZ helyi függelékének rendelkezése, vagy a munkavállaló és a munkáltató megállapodása alapján - legfeljebb további 44 munkanappal meghaladhatja.
4. Az átirányítás, illetve a munkáltató az 1992. évi XXII. törvény 105-106. §-okon, valamint az 1992. évi XXII. törvény 150. § (1) bekezdésén alapuló intézkedéseinek időtartamát össze kell számítani. Ezek együttes időtartama naptári évente a 132 munkanapot nem haladhatja meg. A 3. pontban foglalt megállapodás létrejötte esetén a 132 munkanap az átirányítás 66 munkanapon felüli munkanapjaival azonosan növelhető.

5. Abban az esetben, ha az átirányítás az 1992. évi XXII. törvény 83/A. § (7) bekezdésében foglaltak szerint történik (helyettesítés), akkor ezen § díjazási szabályai helyett a helyettesítési díjra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.
6. A kiküldetés mértéke nem haladhatja meg naptári évente a 44 munkanapot. E rendelkezéstől eltérően a 11. számú mellékletben meghatározott munkakörökben naptári évente 66 munkanap kiküldetés rendelhető el.
7. Ezen § alkalmazása során egy munkanapként kell figyelembe venni az elrendelt munkavégzést, ha annak mértéke egy naptári napon belül a négy óra időtartamot meghaladja.
8. Az átirányítás elrendelésének módjára és időpontjára vonatkozóan az 52.§ 2. pontjában foglalt szabályokat megfelelően alkalmazni kell.

Vállalati gépjárművek rendszeres vezetésének pótléka

54.§

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

Ennek feltételei a következők:
a) a munkakör vagy feladat ellátása ezáltal gazdaságosabb, és
b) a munkavállalónak az adott járműkategóriára érvényes vezetői engedélye van.
2. A munkavállalót az igazoltan teljesített km után – függetlenül a vezetett gépjármű típusától - 4,5 Ft/km vezetési pótlék illeti meg.
3. A jogszabály által kizárólag főfoglalkozású gépjárművezető részére biztosított pótlék, illetve díjazás a saját munkaköre ellátása mellett gépjárművezetéssel megbízott gépjárművezetőt nem illeti meg.
4. E paragrafus rendelkezéseit kell alkalmazni abban az esetben is, ha a munkavállaló által vezetett gépjárművet a MÁV Zrt. bérli.

hatályon kívül helyezve

55.§

KÖLTSÉGTÉRÍTÉSEK***A belföldi hivatalos kiküldetést teljesítő munkavállaló költségtérítése*****56.§**

1. A kiküldetésben lévő munkavállalónak az élelmezéssel kapcsolatos többletköltségeinek fedezetére napidíjat kell elszámolni, melynek összege 500,- Ft.
2. Az 1. pont szerinti napidíjat a munkaidő-beosztás alapján munkanapok vagy szolgálatok szerint kell elszámolni.
3. A napidíjat akkor is el kell számolni, ha az egy munkanapon (szolgálaton) belüli kiküldetések időtartamai összeszámítva érik el a 6 órát.
4. Ha az 1992. évi XXII. törvény 105.§ (7) bek. szerint számított utazási idő a munkavállaló munkaidő-beosztása szerinti munkaidőn kívül esik, az utazási időre a munkavállalót személyi alapbérének 80%-a illeti meg.
Az utazási időt naptári naponként külön kell kiszámítani.

A munkába járással kapcsolatos utazási költségek megtérítése**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 munkaidő-beosztása miatt tömegközlekedési eszközt nem vagy csak két órát meghaladó várakozással tudna igénybe venni,
- c) a munkavállaló mozgáskorlátozottsága miatt nem képes tömegközlekedési eszközzel közlekedni.

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

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

Pályavasúti Üzletág azon munkavállalói esetében, akiknek munkába járása tömegközlekedési eszközzel nem megoldható, a saját gépjárművel történő munkába járás költségtérítése 30 Ft/km.

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 – 150.000,- Ft visszafizetési ideje legfeljebb hat hónap.

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

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

A munkabér kifizetésével kapcsolatos rendelkezések

59.§

A munkavállaló részére járó munkabért havonta utólag egy ízben, a tárgyhót követő 10. napig kell átutalni a munkavállaló által előzetesen megadott pénzügyi számlájára oly módon, hogy a munkavállaló a munkabérével legkésőbb a megjelölt napon rendelkezessen. A munkabér kifizetési naptól eltérő időben történő bérkifizetést – figyelemmel az Mt. 159.§ (4) bekezdésében foglaltakra is - kizárólag a munkabérelőleg fizetése és a munkaviszony megszűnése esetén lehet teljesíteni.

A műszakpótlék figyelembevétele a távolléti díj megállapítása során

60.§

A rendes szabadság idején járó távolléti díj megállapításánál az 1992. évi XXII. törvény 151/A § (3) bek. c) pontjában feltüntetett 20% helyett 30 % mértéket kell figyelembe venni.

A távolléti díj számítása

61.§

Az Mt. 260.§ (1) bekezdése szerinti munkaidő-kedvezmény időtartamára járó távolléti díj kiszámítása során a műszakpótlék tényleges (KSZ szerinti) mértékét kell figyelembe venni.

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 2012. 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 2012. évre 2.500 Ft/munkavállaló keretösszeget biztosít.
2. Rendkívüli élethelyzetbe kerülő vagy szociális helyzetük miatt rászoruló munkavállalók részére különös méltánylást érdemlő esetekben szociális segély adható.
3. Az a munkavállaló, aki egyeneságbeli rokonát vagy házastársát temetteti el, 40.000 Ft-ot meg nem haladó mértékű segélyben részesíthető.
A temetési segély Halotti anyakönyvi kivonat és a kérelmező nevére kiállított temetési számla másolatok, valamint a rokonsági fok igazolására alkalmas okirat másolatának egyidejű csatolásával fizethető ki.
4. A szociális, illetőleg a temetési segélyek személyre szóló odaítéléséről a munkáltató és az üzemi tanács (üzemi megbízott) együtt dönt.

III. BÉREN KÍVÜLI JAVADALMAZÁSOK

Alanyi jogon járó béren kívüli javadalmazás

65.§

1. Amennyiben a munkavállaló nem tartozik a jelen §-ban meghatározott kizáró vagy csökkentő feltétel hatálya alá, 2012. évben naptári hónaponként 5.000 Ft értékű Erzsébet utalványra jogosult.
2. Amennyiben a munkavállaló munkaviszonya hóközben létesül vagy szűnik meg, a munkavállaló a teljes hónapra jogosult az 1. pont szerinti juttatásra.
3. Az utalványok kiosztására három alkalommal kerül sor, az I-II. negyedévre járó utalványok esetében április hónapban, a III. negyedévre járó utalványok esetében szeptember hónapban, a IV. negyedévre járó utalványok esetében november végén-december elején.
4. Az 1. pontban foglaltaktól eltérően a teljes naptári évben szülési szabadságot, illetve a gyermeke otthoni ápolása, illetve gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot igénybe vevő munkavállalót 20.000 Ft értékű Erzsébet utalvány illeti meg, amelynek kiosztására november hónapban kerül sor. Ebben az esetben azonban a munkavállaló nem jogosult a 65/A.§ szerinti választható béren kívüli javadalmazás keretösszegére sem.
5. Amennyiben a munkavállaló a szülési szabadságot, illetve a gyermeke otthoni ápolása, illetve gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot nem a teljes naptári évben veszi igénybe, akkor a 4. pont szerinti javadalmazásra csak munkanapokra időarányosan, 500 Ft-ra felkerekítve jogosult.
Ebben az esetben azonban a naptári év többi - szülési szabadsággal, illetve a gyermeke otthoni ápolása, illetve gondozása céljából fizetés nélküli szabadság nem érintett - részére a 65/A.§-ban foglaltak szerint a munkavállaló jogosult választható béren kívüli javadalmazás időarányosan számított keretösszegére.
6. Amennyiben a munkavállaló a 4-5. pontban nem említett fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe, akkor attól a naptári hónaptól nem jogosult az 1. pont szerinti juttatásra, amelyikben a fizetés nélküli szabadság időtartama a 30 napot meghaladja.
7. A munkavállaló a próbaidő időtartamára is jogosult az 1. pont szerinti juttatásra.
8. A MÁV-ÉVEK programban részt vevő munkavállalót a program első három hónapjára illeti meg az 1. pont szerinti juttatás, ezt azonban a MÁV-ESÉLY programban ténylegesen eltöltött hónapok időtartamával csökkenteni kell.

Választható béren kívüli javadalmazások (VBKJ)

65/A. §

1. A felhasználható keret összege a 2012. évben bruttó 305.000 Ft/fő.

A VBKJ rendszer elemei és kifizetési gyakorisága:

A rendszer elemei	A kifizetési gyakoriság
1. Lakáscélú támogatás	Igény szerinti támogatás
2. Sportesemény belépő, jegy	Igény szerint számla alapján
3. Önkéntes Kölcsönös Nyugdíjpénztár tagdíj hozzájárulás	Havonta
4. Önkéntes Kölcsönös Egészségpénztár tagdíj hozzájárulás	Havonta
5. Önkéntes Kölcsönös Önszegélyező Pénztárak tagdíj hozzájárulás	Havonta
6.1. Széchenyi Pihenő Kártya – szálláshely alszámla	Évente egyszer (V. vagy IX. hónapban)
6.2. Széchenyi Pihenő Kártya - vendéglátás alszámla	Negyedévente
6.3. Széchenyi Pihenő Kártya – szabadidő alszámla	Negyedévente
7. Iskolakezdési támogatás (utalvány)	Évente egyszer (VII. hónapban)
8. Közlekedési hozzájárulás (helyi utazásra szolgáló bérlet)	Igény szerint számla alapján
9. Internet hozzájárulás	Igény szerint számla alapján

A választható béren kívüli javadalmazások rendszerének részletes szabályait a munkáltató évente, a szakszervezetek egyetértésével kiadott, utasításban szabályozza.

2. A 30 napot meghaladó, megszakítás nélküli fizetés nélküli szabadságot igénybevevőknek az év végi elszámoláskor vissza kell fizetniük a keretösszegnek időarányosan a fizetés nélküli szabadság időtartamára eső felhasznált hányadát. Ha a fizetés nélküli szabadság időtartama nem haladja meg a 30 napot, akkor ez a munkavállaló keretösszegét nem csökkenti.
3. A 90 napot meghaladó, megszakítás nélküli keresőképtelen állományban lévő munkavállalók esetében, az év végi elszámoláskor a keretösszeg 91. naptól kezdődő betegállományban töltött időtartamára eső felhasznált hányadát vissza kell fizetniük. Ez a rendelkezés nem vonatkozik azon munkavállalókra, akik üzemi baleset miatt kerültek keresőképtelen állományba.
4. Amennyiben kettő vagy több keresőképtelen állomány időtartama között egyszer sincs a munkavállaló által keresőképes állományban eltöltött legalább 30 nap, akkor a keresőképtelen állományok időtartamát össze kell számítani és amennyiben a kettő vagy több keresőképtelen állomány összeszámított időtartama a 91 napot eléri, a VBKJ-ra való jogosultság számításánál ezek összeszámított időtartamából a 90 nap feletti részt figyelmen kívül kell hagyni.
Az e pontban foglalt alkalmazásától a munkáltatói jogkörgyakorló – méltányolható ok fennállása esetén – jogosult eltérni.
5. A MÁV-ÉVEK programban részt vevő munkavállalót a program első 90 napja alatt illeti meg a VBKJ szolgáltatás. A MÁV-ÉVEK program ideje alatt a VBKJ juttatás csak a 90 nap MÁV-ESÉLY programban ténylegesen eltöltött idővel csökkentett időtartamára illeti meg a munkavállalót.

6. A munkavállalót próbaidő alatt megilleti a VBKJ keret időarányos része, azonban annak igénybevételére a próbaidő leteltét követően válik visszamenőlegesen jogosulttá. A munkavállaló a VBKJ nyilatkozatot a munkaviszony létrejöttékor köteles kitölteni.

IV. AZ ÜZEMSZERŰ MŰKÖDÉST ELŐSEGÍTŐ JUTTATÁSOK

Munkásszállás

66.§

Munkásszálláson a MÁV Zrt munkavállalói, helyezhetők el, a gazdasági-, és humánpolitikai érdekek figyelembevételével.

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

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

5. Öt napnál hosszabb ideig tartó igazolt távollét (szabadság, betegség) esetén a távollélt 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 rosszállását, és egyúttal az érintett munkavállalót felhívja, hogy a jövőben tartózkodjék munkaviszonyából származó kötelezettségének vétkes megszegésétől.
4. A munkabért érintő vagyoni hátrány [1. b) pont] alkalmazása esetén, annak mértékét konkrét forint összegben kell meghatározni az alábbiak szerint.

A munkabért érintő vagyoni hátrány alkalmazási időszaka legalább egy, legfeljebb öt hónapig terjedhet azzal, hogy az egy hónapra megállapított konkrét forint összeg nem haladhatja meg a munkavállaló jogkövetkezmény megállapításakor irányadó alapbérének 20%-át.
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 alaphérét 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 alaphérét 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 ismételten hátrányos jogkövetkezményt alkalmaznak vele szemben, a hátrányos jogkövetkezményt végrehajtani nem kell.
Ha viszont a próbaidő alatt újabb hátrányos jogkövetkezményt szabnak ki vele szemben, a felfüggesztett hátrányos jogkövetkezményt is végre kell hajtani.
12. A munkáltatói jogkör gyakorlója az 1. pont b) - e) alpontjában meghatározott hátrányos jogkövetkezmény további végrehajtása alól a munkavállalót mentesítheti, amennyiben megítélése szerint a munkavállaló munkája alapján erre érdemes és az intézkedés célját már elérte, feltéve, hogy a kiszabott intézkedés végrehajtásából már három hónap eltelt.

A munkavállaló kártérítési felelőssége

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 kötelezettségszegéssel,
 - d) jogerősen megállapított szabálysértés elkövetésével,
 - e) jogerősen megállapított gondatlan bűncselekménnyel okozta a kárt.
3. Amennyiben a munkavállaló szándékos vagy súlyosan gondatlan kötelezettségszegő magatartásával okozza a kárt, a teljes kár megtérítésére is kötelezhető. [Mt. 179.§ (3) bekezdése]
4. A munkáltató a munkavállalóval szembeni kárigényét fizetési felszólítással érvényesítheti, ha a követelés a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) háromszoros összegét nem haladja meg. Amennyiben a kártérítés mértéke ezt az összeget meghaladja – a felek közötti egyezség hiányában – a munkáltató az igényét bíróság előtt érvényesítheti az általános elévülési időn [Mt. 286.§ (1) bekezdése] belül.

A leltárhiányért fennálló felelősség
(Mt. 170. §)
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 kezujj 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

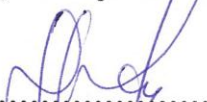
ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

Hatályba léptető és vegyes rendelkezések

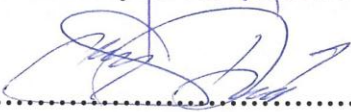
73.§

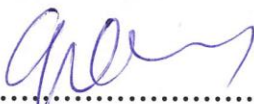
1. A KSz 5.§ 3. pontjában foglaltak alapján a Kollektív Szerződés egyes §-aiba ütköző bármely helyi függelékekben rögzített rendelkezés semmiségét hivatalból figyelembe kell venni.
2. A szerződést kötő felek megállapodnak abban, hogy bármely fél jogosult a Kollektív Szerződés bármely rendelkezésének 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 (közbeváltó) tevékenységre is vezényelhető főrendelkezők munkáltatására vonatkozóan 2009. január 30. napján megkötött megállapodást a Kollektív Szerződés hatálya alatt változatlanul alkalmazandónak tekintik.
7. A 49.§ 2. pontjában rögzített kitételeket a Felek 2010. február 01. napjával visszamenőlegesen léptetik hatályba, tekintettel arra, hogy a megállapodásuk szándéka már ekkor is a jelen módosítás szerinti 49.§ 2. pontjában foglaltakra irányult.
8. A helyi függeléknek a munkarend, valamint a munkaidő-beosztás (munkaidő kezdete és vége) meghatározását tartalmazó rendelkezéseit a 2012. augusztus 1. napjától hatályos KSz alapján megkötendő új vagy megfelelően módosított helyi függelék hatálybalépéséig, de legkésőbb 2012. augusztus 31. napjáig kell és lehet alkalmazni. A felek egyben kötelezettséget vállalnak a helyi függelék felülvizsgálatára és a 2012. augusztus 1. napjától hatályos Kollektív Szerződés rendelkezései miatt esetlegesen szükséges módosítására.
9. A felek megállapodnak abban, hogy a 40.§ 3. pontjában szereplő összegek kizárólag a 10. számú melléklet 2012. augusztus 1. napjával megállapított és hatályos szövegéhez kapcsolódónak. A 10. számú melléklet megváltoztatása esetén a felek egyidejűleg megállapodnak a hivatkozott összegek mértékéről is.

Budapest, 2011. január 18.

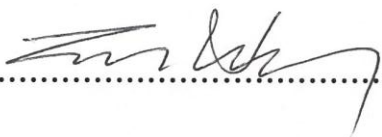

.....
Mozdonyvezetők Szakszervezete


.....
MÁV Magyar Államvasutak Zrt.


.....
Vasutasok Szakszervezete


.....
VDSzSz Szolidaritás

A módosításokkal a Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete egyetért.


.....

A módosításokkal a Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete egyetért.


.....

A módosításokkal a Vasutasok Független Szakszervezeti Szövetsége egyetért.


.....

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 $+4\text{ }^{\circ}\text{C}$ -ot, illetve zárt téri munkahelyen a $+10\text{ }^{\circ}\text{C}$ -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 $0\text{ }^{\circ}\text{C}$ feletti napi középhőmérséklet esetén legalább 5 perc, $0\text{ }^{\circ}\text{C}$ alatti napi középhőmérséklet esetén legalább 10 perc pihenőidőt óránként kell biztosítani.

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

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

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

6. Lehetőséget kell biztosítani, hogy a pihenőidőt a munkavállaló kedvező klimatikus körülmények között tudja eltölteni. Kedvező klimatikus körülménynek minősül a zárt téri, legalább $20\text{ }^{\circ}\text{C}$ hőmérsékletű helyiség, vagy a fűtött közúti-, vasúti jármű.

7. Az egyszemélyes munkát végzők esetében, ahol semmilyen körülmények között nem biztosítható a meleg munkakörnyezetben a pihenőidő eltöltése (pl. vonalbejáró), a munkavállaló részére a védőital melegen tartására hőpalackot (termoszt) kell biztosítani.

8. Pihenőidőnek minősül a szabadtéri munkavégzés megszakítása abban az esetben, ha a megszakítás alatt a munkavállaló kedvező klimatikus körülmények között tud tartózkodni.

9. Hidegnek minősülő környezetben végzett munka időtartamára a munkavállalóknak az MVSz Helyi Függelékek szerinti védőruházatot, védőitalt biztosítani kell.

10. Hideg munkakörnyezetben túlóra nem rendelhető el, kivéve baleset, elemi csapás, súlyos kár megelőzése, elhárítása esetén.

11. A pihenőidő kiadásának helyi rendjét a KSz Helyi Függelékében kell szabályozni.

*I/B. számú melléklet**A meleg környezetben végzett munka munkaszervezési intézkedései*

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

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

5. A pihenőidőket óránként kell biztosítani. Amennyiben technológiai okokból ez nem biztosítható, legfeljebb két óra pihenőidő összevonható. Kivételesen indokolt, rendkívüli esetben – mentés, balesetelhárítás – a pihenőidők a következmény és a lehetőségek mérlegelésének figyelembevételével az előbbieken túlmenően is 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							
Ásványolajtermék (Jöt. szerinti)			Föld feletti tartály		Úszótetős tartály		Föld alatti tartály		Hordós tank	
			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								
	Tűzelőolaj	1107151100 1107170100								
	Fűtőolaj	1107171100 1107200100								

A veszteségek elszámolása

A.

1.

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

2.

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

3.

Amennyiben a tényleges készlet nagyobb a könyv szerinti készletnél, a különbséget (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 bizonytalanságnak, és a hitelesített kimérő szerkezeten keresztül a megelőző készletfelvételtől eltelt időszakban forgalmazott mennyiség 0,5%-ának együttes mennyisége, az ezt meghaladó különbözetet a vámhatóság által felvett jegyzőkönyvben rögzíteni kell, és a különbözettel a nyilvántartás szerinti készletet csökkenteni kell.

II. Egyéb termékek veszteségnormája

A forgalmazási veszteség normái							
Termék főcsoport	tételszám			megnevezés	forgalmazási veszteség %		
	től-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		koksz	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 kötelezettségszegés súlyával arányosan – megállapított joghátrány.

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

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

A munkáltatói jogkör gyakorlója a tényállás megállapítása céljából, az egységes eljárási rend biztosítása érdekében – lehetőség szerint – a Humán Támogatás és Működéskoordináció 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 Igazgatóság vezetője valamennyi munkáltatói jogkörgyakorlót írásban tájékoztatja a vizsgálóbiztosok illetékességi területéről és elérhetőségeikről.

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

4.1.3. 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 alaphétt 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 kötelezettségszegésről történt tudomásszerzéstől számított 15 napon belül vagy személyesen kézbesíteni kell, vagy postára kell adni. A kézbesítés az érdekeltek részére szolgálati úton kézbesítési vevénnyel vagy tértivevényes levélben postán történik.

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

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

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 Humán Támogatás és Működéskoordináció útján a Jogi Iroda részére kell megküldeni.

5.1.5. A kártérítési igény végrehajtása

A munkáltatói jogkör gyakorlója fizetési felszólítás kézbesítését követő 30 nap elteltével köteles az érintett munkavállalót nyilatkoztatni arra nézve, hogy nyújtott-e be keresetet. Az érintett munkavállaló az általános együttműködési kötelezettségére tekintettel köteles nyilatkozatot tenni.

A jogerőre emelkedés időpontját a végrehajtásra szolgáló iraton (fizetési felszólításon, egyezségen) fel kell tüntetni. A jogerős fizetési felszólítás, illetve a kártérítési egyezség végrehajtásáról a munkáltatói jogkör gyakorlója – lehetőség szerint az eljáró vizsgálóbiztos útján – köteles gondoskodni.

A munkáltatói kártérítési igény azon a napon válik végrehajthatóvá, amelyen

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

6. ÜGYVITELI RENDELKEZÉSEK:

6.1.1. A jogkörgyakorló által vezetett nyilvántartásra vonatkozó szabályok

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

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

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

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

A nyilvántartókönyv nem selejtezhető.

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

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

4.sz. melléklet a MÁV Zrt. Kollektív Szerződéséhez

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 az éves keret meghatározásával, amelyeket a munkavállaló az éves keret terhére megigényelhet.
2. A munkáltató a ruházati ellátást éves keret 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 munkaruházati juttatásra jogosult VII.- XII. munkaköri csoportjaiba tartozó munkavállalók 2012. január 1. és 2012. december 31. közötti időtartamra az éves pontkeret felét használhatják fel, 2013. január 1-től a teljes éves keret használható fel. A VI. számú munkaköri csoport esetében – pontszámának mértéke miatt – 2012. évben nem használható fel pontkeret, 2013. január 01-től a 2013. évi teljes pontkeret mellett a 2012. évi keret fele is felhasználható.
3. Az egyen formaruha ellátásban részesülő munkavállaló (I-V. munkaköri csoport) a munkakörére kötelezően előírt ruhadarabokon túl egyéb – a Ruházati Arculati Kézikönyvben szereplő – kiegészítőt is igényelhet a fel nem használt pontjaiból. E pont vonatkozásában kiegészítőnek minősülnek az alábbiak:

Kódszám	Megnevezés	Pontérték
98300	Férfi nyakkendő	6
98301	Női sál	7
98302	Női kendő	11
98303	Téli sál	12
98304	Téli kötött kesztyű	6
98330	Kék szövet kalap	32

4. Az egyen formaruha és munkaruha ellátásban részesülő munkavállaló (I-XII. munkaköri csoport) a munkakörére kötelezően előírt ruhadarabokon túl a fel nem használt pontjaiból az alábbi kiegészítőt igényelheti (maximum 1db/év):

Kódszám	Megnevezés	Pontérték
98310	Kombinált táska	33

5. A Ruházati Arculati Kézikönyv határozza meg azon ruházati elemeket és formákat, amelyet a munkavállalók egyen-, (forma) ruházatként kötelesek szolgálatban viselni.
6. A munkavállaló éves kerete terhére választott igénye abban a negyedévben kerül kiszolgáltatásra, amikor a munkavállaló ezen mellékletben felsorolt munkakör valamelyikébe besorolásra kerül, az alábbiak szerint:
 - egyen- formaruházat (I.-V. munkaköri csoport)
 - munkaruházat (VI.-XII. munkaköri csoport)
7. Amennyiben a munkakörülmények biztonsági szempontból indokolják, a Munkavédelmi Szabályzat Helyi függelékében a megfelelő kiegészítő ruha ellátást biztosítani kell.
8. A ruházati ellátásra jogosító munkakörbe kerülése esetén a munkavállalót teljes körű alapellátás 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.

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

- I. negyedévben történt, úgy a munkavállalót megilleti az éves keret 100 %-a,
- II. negyedévben történt, úgy a munkavállalót megilleti az éves keret 75 %-a,
- III. negyedévben történt, úgy a munkavállalót megilleti az éves keret 50 %-a,
- IV. negyedévben történt, úgy a munkavállalót megilleti az éves keret 25 %-a.

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

9. A munkavállaló jogosult eldönteni, hogy az adott évben részére járó keretet milyen, a munkaköri csoportjában meghatározott ruhadarabok igénylésére fordítja, azonban felelős azért, hogy a munkaköréhez rendelt alapellátásban rögzített ruhadarabokkal rendelkezzen, azt a munkahelyén történő munkavégzésre használja. Felelős azért, hogy a szolgáltatban megjelenése mindenkor tiszta és ápoltság legyen. Egy típusú ruhadarabból (beleértve a lábbelit is) legfeljebb az alapellátás szerinti járandóság duplája igényelhető évente, alapellátását nem képező ruhadarabokból a munkavállaló 2 db-ot igényelhet évente.
10. Két vagy több munkakör ellátása esetén a munkavállaló részére a nagyobb mértékű keretet kell biztosítani, ha az abban a munkakörben ellátott ideje több, mint $\frac{1}{4}$ -e a teljes havi munkaidőnek.
11. A munkavállaló a következő évi megrendelését a tárgyévet megelőző év április 30-ig köteles leadni. Ennek elmaradása esetén a munkáltatói jogkörgyakorló köteles eljárni a munkavállaló felé az igények leadása érdekében. Ez esetben a munkáltatói jogkörgyakorló a KSZ 3. sz. mellékletében foglaltak alapján eljárást kezdeményezhet a munkavállalóval szemben.
12. A munkavállaló köteles felhasználni az éves pontkeretének minimum 50%-át, a következő évre az éves pontkeret legfeljebb 50 %-a vihető át.
13. Azon munkavállalóknak, akiknek mérettáblázatba 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 munkavállaló csak saját méretének megfelelő ruhadarab rendelésére jogosult.
15. A munkavállaló az igényjogosultság negyedévet megelőzően legalább 90 nappal a méretre vonatkozó módosítással élhet, illetve új munkakörbe kerülése esetén kiegészítheti megrendelését.
16. A munkavállaló köteles a jelen mellékletben előírt, általa megigényelt és részére szabályszerűen átadott és átvett ruházatban munkát végezni, valamint az általa megigényelt ruházatot átvenni. Ha a munkavállaló neki felróható okból a kiértékelést követően nem veszi át a ruházatot, illetve nem viseli azt, valamint a ruházat cseréje méretkifogás esetén a munkavállalónak felróható okból szükséges, így munkakörének ellátása veszélybe kerül, a munkáltatói jogkörgyakorlója a Kollektív Szerződés. 3. számú mellékletében foglaltak alapján eljárást kezdeményezhet.

17. Amennyiben a munkavállaló az általa megigényelt méretű és minőségileg hibátlan ruhadarabokat nem veszi át, akkor két tanú jelenlétében jegyzőkönyvet kell felvenni ennek tényéről a későbbi jogtalan követelések megelőzése érdekében.
18. Az átvétel helyén a munkáltató helyiséget biztosít a ruházatot tartalmazó csomagok átadásához, átvételéhez.
19. Ha a munkavállalónak fel nem róható okból a ruházat átvétele, pótlása, cseréje, garanciális ügyeinek intézése, vagy bármilyen a ruházati ellátással összefüggő ok a munkavállaló személyes utánajárását igényli, a munkáltatóval történő előzetes egyeztetést követően az erre fordított időt munkaidőként kell elszámolni.
20. A ruházat elvesztését, megrongálódását – amennyiben a ruhadarab pótlása szükségeszerű – a munkavállaló köteles a munkáltatói jogkörgyakorlójának azonnal jelenteni, arról jegyzőkönyvet kell felvenni.
21. A ruházat, valamint a lábbelik, 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 BKSZE 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 egy hónap, lábbeli esetében nyolc hónap. Amennyiben gyári mérethibás a ruhadarab, az minőségi kifogásnak minősül. A ruhaügyintézői feladatokkal megbízott munkatárs nevét és elérhetőségét a munkáltatói jogkörgyakorló évente a helyben szokásos módon a munkavállalók tudomására hozza.
23. A munkavállaló által átvett ruházat tisztítása és karbantartása a munkavállaló kötelessége.
24. Az alapellátásként átvett ruházat a MÁV Zrt. tulajdonát képezi:
 - munkaruházat esetében az átvételtől számított 1 évig
 - egyen-formaruházat esetében az átvételtől számított 4 évig
 A fenti időintervallumok leteltével a ruházat a munkavállaló tulajdonába megy át. Amennyiben a munkavállaló a fenti időtartamokon belül más munkakörbe kerül, majd ismételten az eredeti munkakörébe helyezik, új alapellátás nem illeti meg.
25. Munkaviszony megszüntetés vagy megszűnés esetén (beleértve a nyugdíjazás esetét is) a fel nem használt pontszámok elvesznek, a munkavállaló megtarthatja a már átvett ruházatot, illetőleg az éves pontkeret időarányos részére jogosult.
26. Az egy évet meghaladó folyamatos, megszakítás nélküli távollét (betegség /munkabaleset kivételével/, GYES, GYED, szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság, stb.) időtartamával a munkavállaló pontszámát arányosan csökkenteni kell.
27. Egyebekben az egyen-, forma és munkaruházat igénylésének, kiszolgáltatásának rendjét utasítás tartalmazza.

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

I. munkaköri csoport

Állomásfőnök I-III.
 Forgalmi Csomópont vezető
 Forgalmi koordinátor I-II.
 Gyermekvasúti állomásfőnök

Gyermekvasúti vezető jegyvizsgáló
 Szakmai oktató
 Vezénylő tiszt

Férfi ruhadarabok (téli)			
97900	Férfi hosszú kabát	131	1 db választható
97905	Férfi rövid kabát	110	
98340	Férfi esőkabát, hosszú	69	1 db választható
98345	Férfi esőkabát, 3/4	82	
97920	Férfi téli zakó	99	1 db
98360	Férfi kötött pulóver	19	1 db
97940	Férfi téli nadrág	58	1 db
97980	Férfi hosszú ujjú ing, világoskék	30	3 db választható
97985	Férfi hosszú ujjú ing, fehér	19	
98300	Férfi nyakkendő	6	1 db
98330	Kék szövet kalap	32	1 db
98335	Vörös szövet kalap*	32	1 db
97993	Férfi száras cipő, téli	39	1 db
Férfi ruhadarabok (nyári)			
98020	Férfi nyári zakó	75	1 db
98364	Férfi kötött mellény	19	1 db választható
98055	Férfi nyári mellény	36	
98040	Férfi nyári nadrág	41	1 db
98080	Férfi rövid ujjú ing, világoskék	28	3 db választható
98085	Férfi rövid ujjú ing, fehér	16	
98098	Férfi félcipő, átmeneti	28	1 db
98093	Férfi félcipő, nyári	29	1 db

* Csak vonatmenesztéssel megbízottak választhatják.

Női			
Éves pontkeret		279 pont	
Éves pontkeret (vonatmenesztéssel megbízottak részére)		285 pont	
Kód	Ruhadarab megnevezése	Pontérték (1db)	Alapellátás (újfelvétel vagy munkakörváltás esetén)
Női ruhadarabok (téli)			
98100	Női hosszú kabát	145	1 db választható
98105	Női rövid kabát	110	
98350	Női esőkabát, hosszú	67	1 db választható
98355	Női esőkabát, 3/4	79	
98115	Női téli blézer	96	1 db
98155	Női téli mellény	44	1 db választható
98380	Női kötött pulóver	18	
98140	Női téli szoknya	39	1 db választható
98145	Női téli hosszú szoknya	42	
98165	Női téli nadrág	58	3 db választható
98180	Női hosszú ujjú blúz, világoskék	28	
98185	Női hosszú ujjú blúz, fehér	34	1 db választható
98301	Női sál	7	
98302	Női kendő	11	1 db
98330	Kék szövet kalap	32	
98335	Vörös szövet kalap*	32	1 db
98193	Női száras cipő, téli	37	1 db
Női ruhadarabok (nyári)			
98215	Női nyári blézer	72	1 db
98255	Női nyári mellény	49	1 db választható
98384	Női kötött gombos mellény	21	
98240	Női nyári szoknya	30	1 db választható
98245	Női nyári hosszú szoknya	32	
98265	Női nyári nadrág	41	3 db választható
98280	Női rövid ujjú blúz, világoskék	27	
98285	Női rövid ujjú blúz, fehér	29	1 db választható
98295	Női félcipő, átmeneti, emelt sarok	30	
98298	Női félcipő, átmeneti, lapos sarok	30	1 db választható
98290	Női félcipő, nyári, emelt sarok	30	
98293	Női félcipő, nyári, lapos sarok	30	

II. munkaköri csoport

Állomáskezelő

Forgalmi mérnök gyakornok

Forgalmi szolgálattevő

Forgalmi szolgálattevő gyakornok

Forgalmi technológiai szakelőadó I.

Forgalmi üzemmérnök

Főrendelkező*

Külsős forgalmi szolgálattevő

Rendelkező forgalmi szolgálattevő*

Személygépkocsi vezető*

Tartalékos térfőnök***

Távkezelte állomások forgalomirányítója*****

Térfőnök*

Ügyeletes tiszt

Váltóállító táblakezelő **

Férfi	
Éves pontkeret	267 pont
Éves pontkeret (vonatmenesztéssel megbízottak részére)	273 pont

Kód	Ruhadarab megnevezése	Pontérték (1db)	Alapellátás (újfelvétel vagy munkakörváltás esetén)
Férfi ruhadarabok (téli)			
97910	Férfi 3/4 sportos kabát	104	1 db
98340	Férfi esőkabát, hosszú	69	
98345	Férfi esőkabát, 3/4	82	1 db választható
97920	Férfi téli zakó	99	1 db
98360	Férfi kötött pulóver	19	1 db
97940	Férfi téli nadrág	58	1 db
97980	Férfi hosszú ujjú ing, világoskék	30	
97985	Férfi hosszú ujjú ing, fehér	19	3 db választható
98300	Férfi nyakkendő	6	1 db
98330	Kék szövet kalap	32	1 db
98335	Vörös szövet kalap*****	32	1 db
97993	Férfi száraz cipő, téli	39	1 db
Férfi ruhadarabok (nyári)			
98020	Férfi nyári zakó	75	1 db
98364	Férfi kötött mellény	19	
98055	Férfi nyári mellény	36	1 db választható
98040	Férfi nyári nadrág	41	
93490	Férfi vászon nadrág (leccipzárazható szár)*	41	1 db választható
98080	Férfi rövid ujjú ing, világoskék	28	
98085	Férfi rövid ujjú ing, fehér	16	3 db választható
98098	Férfi félcipő, átmeneti	28	1 db
98093	Férfi félcipő, nyári	29	1 db

Csak az *-gal megjelölt munkakörökben választható a férfi vászonnadrág leccipzárazható szárral

Csak a **-gal megjelölt munkakörben választható a férfi vászonnadrág leccipzárazható szárral (kód: 93490), de „vonatfogadasi” kötelezettség esetén fel kell cippázni a szárát.

A ***-gal megjelölt munkakörben csak azon szolgálatban engedélyezett a férfi vászonnadrág leccipzárazható szárral (kód: 93490) viselete, amikor egész alakos vonatfogadasi és személyes "menesztési" kötelezettség nincs előírva.

****-gal megjelölt munkakörben csak akkor választható a férfi vászonnadrág leccipzárazható szárral (kód: 93490), amikor nincsen "vonatmenesztési" kötelezettség.

***** Csak a vonatmenesztéssel megbízottak választhatják.

Női	
Éves pontkeret	274 pont
Éves pontkeret (vonatmenesztéssel megbízottak részére)	280 pont

Kód	Ruhadarab megnevezése	Pontérték (1db)	Alapellátás (újfelvétel vagy munkakörváltás esetén)
Női ruhadarabok (téli)			
98110	Női 3/4 sportos kabát	100	1 db
98350	Női esőkabát, hosszú	67	
98355	Női esőkabát, 3/4	79	1 db választható
98115	Női téli blézer	96	1 db
98380	Női kötött pulóver	18	1 db
98140	Női téli szoknya	39	
98145	Női téli hosszú szoknya	42	
98165	Női téli nadrág	58	1 db választható
98180	Női hosszú ujjú blúz, világoskék	28	
98185	Női hosszú ujjú blúz, fehér	34	3 db választható
98301	Női sál	7	
98302	Női kendő	11	1 db választható
98330	Kék szövet kalap	32	1 db
98335	Vörös szövet kalap*****	32	1 db
98193	Női száraz cipő, téli	37	1 db
Női ruhadarabok (nyári)			
98215	Női nyári blézer	72	1 db
98255	Női nyári mellény	49	
98384	Női kötött gombos mellény	21	1 db választható
98240	Női nyári szoknya	30	
98245	Női nyári hosszú szoknya	32	
98265	Női nyári nadrág	41	1 db választható
98280	Női rövid ujjú blúz, világoskék	27	
98285	Női rövid ujjú blúz, fehér	29	3 db választható
98295	Női félcipő, átmeneti, emelt sarok	30	
98298	Női félcipő, átmeneti, lapos sarok	30	1 db választható
98290	Női félcipő, nyári, emelt sarok	30	
98293	Női félcipő, nyári, lapos sarok	30	1 db választható

III. munkaköri csoport

Mozdonyvezető

Férfi			
Éves pontkeret			293 pont
Kód	Ruhadarab megnevezése	Pontérték (1db)	Alapellátás (újfelvétel vagy munkakörváltozás esetén)
Férfi ruhadarabok (téli)			
97910	Férfi 3/4 sportos kabát	104	1 db
98340	Férfi esőkabát, hosszú	69	1 db választható
98345	Férfi esőkabát, 3/4	82	
98364	Férfi kötött mellény	19	1 db választható
98360	Férfi kötött pulóver	19	
97940	Férfi téli nadrág	58	1 db
97935	Férfi téli dzseki	94	1 db
98366	Férfi hosszú ujjú póló (sötétkék)	30	2 db választható
98368	Férfi hosszú ujjú póló	21	
97985	Férfi hosszú ujjú ing, fehér	19	1 db
98300	Férfi nyakkendő	6	1 db
98320	Téli nyűlszőr sapka	25	1 db
97993	Férfi száras cipő, téli	39	1 db választható
97063	Surranó	39	
Férfi ruhadarabok (nyári)			
98040	Férfi nyári nadrág	41	1 db választható
93490	Férfi vászon nadrág(lecippázható szár)*	41	
98035	Férfi nyári dzseki	76	1 db
98370	Férfi póló gallérral (sárga)	15	2 db választható
98372	Férfi póló gallérral (kék)	15	
98376	Férfi rövid ujjú póló (kék)	10	1 db
98085	Férfi rövid ujjú ing, fehér	16	
98325	Nyári szövet sapka	14	1 db
98098	Férfi félcipő, átmeneti	28	1 db
98093	Férfi félcipő, nyári	29	1 db

Az éves keret terhére 1 db munkásöltöny igényelhető melynek potértéke 33 pont.

IV. munkaköri csoport

Balesetvizsgáló
 Beosztott mester
 Biztonsági szakelőadó
 Biztonsági szakértő
 Erősáramú művezető
 Erősáramú vezetőmérnök
 Fejlesztőmérnök I., II.
 Felügyeleti pályamester
 Főpályamester
 Gépkocsivezető balesetvizsgáló asszisztens
 Mester
 PL vezetőmérnök
 Szakasmérnök

Szakasmérnökség vezető
 Szakasmérnökség irányító
 TEB vonalellenőr
 Technológiai rendszerszakértő
 Területi TEB mérnök
 Területi vasútbiztonság vezető
 Vasútbiztonság vezető
 Védelmi szakelőadó
 Védelmi szakértő I.
 Vezetőmérnök
 Vonalkezelő
 Vonalkezelő szakasmérnökség vezető

Férfi	
Éves pontkeret	219 pont

Kód	Ruhadarab megnevezése	Pontérték (1db)	Alapellátás (újfelvétel vagy munkakörváltás esetén)
Férfi ruhadarabok (téli)			
93400	Férfi téli dzseki	102	1 db
93425	Férfi esőkabát (munka)	56	1 db
98364	Férfi kötött mellény	19	
98360	Férfi kötött pulóver	19	1 db választható
97940	Férfi téli nadrág	58	2 db
93430	Hosszú pamut alsónadrág	15	2 db
98366	Férfi hosszú ujjú póló (sötétkék)	30	
98368	Férfi hosszú ujjú póló	21	3 db választható
93480	Kék téli sapka	16	1 db
97993	Férfi száraz cipő, téli	39	1 db
Férfi ruhadarabok (nyári)			
93415	Férfi mellény, vászon	24	1 db
93410	Férfi nadrág, vászon	27	
98040	Férfi nyári nadrág	41	2 db választható
93405	Férfi dzseki, vászon	49	1 db
98370	Férfi póló gallérral (sárga)	15	
98372	Férfi póló gallérral (kék)	15	
98376	Férfi rövid ujjú póló (kék)	10	3 db választható
93485	Kék vászon sapka	12	1 db
98098	Férfi félcipő, átmeneti	28	1 db
98093	Férfi félcipő, nyári	29	1 db

Női	
Éves pontkeret	216 pont

Kód	Ruhadarab megnevezése	Pontérték (1db)	Alapellátás (újfelvétel vagy munkakörváltás esetén)
Női ruhadarabok (téli)			
98110	Női 3/4 sportos kabát	100	1 db
93465	Női esőkabát (munka)	56	1 db
98384	Női kötött gombos mellény	21	
98380	Női kötött pulóver	18	1 db választható
98140	Női téli szoknya	39	
98145	Női téli hosszú szoknya	42	
98165	Női téli nadrág	58	2 db választható
93430	Hosszú pamut alsónadrág	15	2 db
98386	Női hosszú ujjú póló (sötétkék)	30	
98388	Női hosszú ujjú póló	21	3 db választható
93480	Kék téli sapka	16	1 db
98193	Női száraz cipő, téli	37	1 db
Női ruhadarabok (nyári)			
93455	Női mellény, vászon	21	1 db
98240	Női nyári szoknya	30	
98245	Női nyári hosszú szoknya	32	
98265	Női nyári nadrág	41	
93450	Női nadrág, vászon	22	2 db választható
93445	Női dzseki, vászon	52	1 db
98390	Női póló gallérral (sárga)	14	
98392	Női póló gallérral (kék)	14	3 db választható
93485	Kék vászon sapka	12	1 db
98295	Női félcipő, átmeneti, emelt sarok	30	
98298	Női félcipő, átmeneti, lapos sarok	30	1 db választható
98290	Női félcipő, nyári, emelt sarok	30	
98293	Női félcipő, nyári, lapos sarok	30	1 db választható

V. munkaköri csoport

Gyermekvasúti vezető váltókezelő
 Határforgalmi kereskedelmi közvetítő**
 Határforgalmi technológus**
 PGV kocsivizsgáló
 Sorompókezelő *
 Térközör, vonatjelentő őr *

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

Férfi			
Éves pontkeret			219 pont
Kód	Ruhadarab megnevezése	Pontérték (1db)	Alapellátás (újfelvétel vagy munkakörváltás esetén)
Férfi ruhadarabok (téli)			
93400	Férfi téli dzseki	102	1 db
93425	Férfi esőkabát (munka)	56	1 db
93430	Hosszú pamut alsónadrág	15	2 db
98366	Férfi hosszú ujjú póló (sötétkék)	30	3 db választható
98368	Férfi hosszú ujjú póló	21	
93480	Kék télieszített sapka	16	1 db
97993	Férfi száraz cipő, téli	39	1 db választható
97063	Surranó	39	
Férfi ruhadarabok (nyári)			
93410	Férfi nadrág, vászon	27	2 db választható
93420	Férfi melles nadrág	45	
93490	Férfi vászon nadrág(lecippázarazható szár)*	41	2 db választható
93405	Férfi dzseki, vászon	49	1 db
98370	Férfi póló gallérral (sárga)	15	3 db választható
98372	Férfi póló gallérral (kék)	15	
98376	Férfi rövid ujjú póló (kék)	10	
93485	Kék vászon sapka	12	1 db
98098	Férfi félcipő, átmeneti	28	1 db
98093	Férfi félcinő, nyári	29	1 db

Csak a *-gal megjelölt munkakörben választható a férfi vászonnadrág lecippázható szárral (kód: 93490)

**-gal jelölt munkakörök éves pontkerete: férfi:150 pont, nő: 140 pont

Női			
Éves pontkeret		205 pont	
Kód	Ruhadarab megnevezése	Pontérték (1db)	Alapellátás (újfelvétel vagy munkakörváltás esetén)
Női ruhadarabok (téli)			
93440	Női téli dzseki	100	1 db
93465	Női esőkabát (munka)	56	1 db
93430	Hosszú pamut alsónadrág	15	2 db
98386	Női hosszú ujjú póló (sötétkék)	30	3 db választható
98388	Női hosszú ujjú póló	21	
93480	Kék télihestitett sapka	16	
98193	Női száraz cipő, téli	37	1 db
Női ruhadarabok (nyári)			
93450	Női nadrág, vászon	22	2 db választható
93460	Női melles nadrág	46	
93445	Női dzseki, vászon	52	
98390	Női póló gallérral (sárga)	14	3 db választható
98392	Női póló gallérral (kék)	14	
93485	Kék vászon sapka	12	
98295	Női félcipő, átmeneti, emelt sarok	30	1 db választható
98298	Női félcipő, átmeneti, lapos sarok	30	
98290	Női félcipő, nyári, emelt sarok	30	
98293	Női félcipő, nyári, lapos sarok	30	1 db választható

Munkaruházati juttatásra jogosult munkakörök
Munkaköri csoportok, kódszám, éves keret

VI. munkaköri csoport

Beszerzési előadó I.
 Biztosítóberendezési diszpécser
 Digitális és hibaelhárító mérnök
 Főszakács
 Konyhalány
 Konyhavezető
 Könyvtáros-levéltáros
 Leltárellenőrzési előadó

Leltározó ügyintéző
 Logisztikai rendszertámogató
 Műszaki szerkesztő szakelőadó
 Nevelőtanár
 Pályavasúti diszpécser
 Szobaasszony, gazdaasszony
 Távközlési diszpécser

Férfi	
Éves pontkeret	21 pont

Kód	Ruhadarab megnevezése	Pontérték (1db)
97014	Munkaköpeny színes (ff.)	20
97004	Munkaköpeny fehér (ff.)	20
96964	Mellesnadrág	16
98372	Férfi póló gallérral (kék)	15
98376	Férfi rövid ujjú póló (kerek nyakú)	10
97083	Munkacipő (fél)	21

Női	
Éves pontkeret	21 pont

Kód	Ruhadarab megnevezése	Pontérték (1db)
97034	Munkaköpeny színes (női)	18
97024	Munkaköpeny fehér (női)	16
96964	Mellesnadrág	16
98392	Női póló gallérral (kék)	14
97083	Munkacipő (fél)	21

Alapellátás (újfelvétel vagy munkakörváltás esetén):

Munkakör megnevezése	Munkaruha db							
	Melles nadrág	Munkaköpeny férfi színes	Munkacipő(fél)	Férfi póló gallérral kék	Női póló gallérral kék	Munkaköpeny női színes	Férfi munkaköpeny (fehér)	Női munkaköpeny (fehér)
Beszerzési előadó I.		1				1		
Biztosítóberendezési diszpécser		1	1			1		
Digitális és hibaelhárító mérnök	1		1					
Főszakács							2	2
Konyhalány		2	1			2	2	2
Konyhavezető							1	1
Könyvtáros-levéltáros		1				1		
Leltárellenőrzési előadó, Leltározó ügyintéző		1	1			1		
Logisztikai rendszertámogató		1				1		
Műszaki szerkesztő szakelőadó		1		1	1	1		
Nevelőtanár		1				1		
Pályavasúti diszpécser		1	1			1		
Szobaasszony, gazdaasszony							2	2
Távközlési diszpécser		1	1			1		

VII. munkaköri csoport

Anyag és eszközkezelési előadó II.
 Anyag és eszközkezelési szakelőadó I.
 Anyag és eszközkezelési szakelőadó II.
 Raktárkezelő
 Raktározás irányító
 Raktározási előadó

Férfi	
Éves pontkeret	48 pont

Kód	Ruhadarab megnevezése	Pontérték (1db)
96914	Zimankó	33
97014	Munkaköpeny színes (ffi.)	20
98372	Férfi póló gallérral (kék)	15
98376	Férfi rövid ujjú póló (kerek nyakú)	10
97083	Munkacipő (fél)	21

Női	
Éves pontkeret	48 pont

Kód	Ruhadarab megnevezése	Pontérték (1db)
96914	Zimankó	33
97034	Munkaköpeny színes (női)	18
98392	Női póló gallérral (kék)	14
97083	Munkacipő (fél)	21
97093	Női száras munkacipő	32
98193	Női száras cipő (téli)	37

Alapellátás (újfelvétel vagy munkakörváltás esetén):

Munkakör megnevezése	Munkaruha db						
	Zimankó	Munkaköpeny férfi színes	Munkacipő(fél)	Női száras cipő (téli)	Férfi póló gallérral kék	Női póló gallérral kék	Munkaköpeny női színes
Anyag és eszközkezelési előadó II.		1	1	1	1	1	1
Anyag és eszközkezelési szakelőadó I.		1	1	1	1	1	1
Anyag és eszközkezelési szakelőadó II.		1	1	1	1	1	1
Raktárkezelő	1	1	1	1	1	1	1
Raktározás irányító	1	1	1	1	1	1	1
Raktározási előadó	1	1	1	1	1	1	1

VIII. számú munkaköri csoport

Általános betanított munkás
 Levelező gépkocsivezető
 TEB rendszerszakértő
 Utazó levelező
 Üzemfelügyeleti ellenőr I.
 Üzemfelügyeleti ellenőr II.
 Vonat fel- és átvevő

Férfi	
Éves pontkeret	81 pont

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
97014	Munkaköpeny színes (ff.)	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	Téliestített munkasapka	9
97083	Munkacipő (fél)	21
97073	MÁV bakancs	21

Női	
Éves pontkeret	81 pont

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
97034	Munkaköpeny színes (női)	16
98388	Női hosszú ujjú póló	21
98392	Női póló gallérral, kék	14
97055	Nyári munkasapka	5
97045	Téliestített munkasapka	9
97083	Munkacipő (fél)	21
98193	Női száras cipő (téli)	37
97073	MÁV bakancs	21

Alapellátás (újfelvétel vagy munkakörváltás esetén):

Munkakör megnevezése	Munkaruha db													
	Hosszú pamut alsónadrág	Zimankó	Munkáskabát	Munkásnadrág	Dzsekis felsőrész	Melles nadrág	Téliestített munkásapka	Munkásapka	Bakancs	Munkacipő(fél)	Női száras cipő (téli)	Férfi hosszú ujjú póló	Férfi póló gallérral kék	Női hosszú ujjú póló
Általános betanított munkás	1	1			1	1	1	1	1	1		1	1	1
Levelező gépkocsivezető		1	1	1			1		1	1			1	1
TEB rendszerszakértő		1			1	1	1		1			1	1	1
Utazó levelező		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	1	1

IX. számú munkaköri csoport

Állomási levelező
Biztosítóberendezési technikus
Darukezelő
Elektrikus I.
Elektrikus II.
Elektrikus III.
Hegesztő-lángvágó

Hídvizsgáló technikus
Járműszerelő
Mérőkocsi üzemeltető
Olajkút kezelő
Pályafenntartási technikus
Targoncavezető
Távközlő technikus

Férfi	
Éves pontkeret	112 pont

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
97083	Munkacipő (fél)	21
97063	Surranó	39
97073	MÁV bakancs	21

Női	
Éves pontkeret	112 pont

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
97083	Munkacipő (fél)	21
97063	Surranó	39
98193	Női száras cipő (téli)	37
97073	MÁV bakancs	21

Alapellátás (újfelvevétel vagy munkakörváltás esetén):

Munkakör megnevezése	Munkaruha db															
	Hosszú pamut alsónadrág	Zimankó	Téliestített munkásnadrág	Munkáskabát	Munkásnadrág	Dzsekis felsőrész	Melles nadrág	Téliestített munkásapka	Munkásapka	Surranó	Bakancs	Munkacipő(fél)	Női száras cipő (téli)	Férfi hosszú ujjú póló	Férfi póló gallérral kék	Férfi rövid ujjú póló kék
Állomási levelező		1		1	1			1				1			2	2
Biztosítóberendezési technikus	1	1				1	1	1	1		1	1		1	1	1
Darukezelő	1	1				1	1	1	1			1		1		1
Elektrikus I., II., III.		1				1	1					1		1	1	1
Hegesztő-lángvágó		1				1	1	1	1			1		1		1
Hídvizsgáló technikus		1				1	1	1	1	1		1		1	1	1
Járműszerelő				1	2				1			1		1	1	
Mérőkocsi üzemeltető		1	1			1	1	1	1		1	1				1
Olajkút kezelő	1	1				1	2	1	1					1		1
Pályafenntartási technikus		1				1	1	1	1	1		1		1	1	1
Targoncavezető	1	1				1	1	1	1			1		1		1
Távközlő technikus	1	1				1	1	1	1		1	1		1	1	1

X. számú munkaköri csoport

Alállomási műszerész
 Állomási betanított munkás
 Általános karbantartó
 Áramellátó műszerész
 Digitális gyengeáramú műszerész
 Forgácsoló, esztergályos
 Kocsimester

Különleges gépjárművezető
 Művezető
 Szállító-rakodómunkás
 Távközlő műszerész
 Tehergépkocsi vezető

Férfi	
Éves pontkeret	136 pont

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
97083	Munkacipő (fél)	21
97063	Surranó	39
97073	MÁV bakancs	21

Női	
Éves pontkeret	136 pont

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
97083	Munkacipő (fél)	21
97063	Surranó	39
97073	MÁV bakancs	21

Alapellátás (újfelvétel vagy munkakörváltás esetén):

Munkakör megnevezése	Munkaruha db															
	Hosszú pamut alsónadrág	Zimankó	Téliésített munkásnadrág	Munkáskabát	Munkásnadrág	Dzsekis felsőrész	Melles nadrág	Téliésített munkásapka	Munkásapka	Surranó	Bakancs	Munkacipő(fél)	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	1	1
Állomási betanított munkás	1	1				1	1	1	1		1	1	1	1	1	1
Általános karbantartó	1	1		1	2			1	1		1	1	1	1	1	1
Áramellátó műszerész	1	1				1	1	1	1	1		1	1	1	1	1
Digitális gyengeáramú műszerész	1	1				1	1	1	1	1		1	1	1	1	1
Forgácsoló, esztergályos	1	1		1	2			1	1	1	1		1	1	1	1
Kocsimester	1	1				1	1	1	1	1		1	1	1	1	1
Különleges gépjárművezető	1	1		1	1			1	1		1	1	1	2	1	2
Művezető	1	1				1	1	1	1	1		1	1	1	1	1
Szállító-rakodómunkás		1		1	1						1			4		4
Távközlő műszerész	1	1				1	1	1	1	1		1	1	1	1	1
Tehergépkocsi vezető	1	1		1	1			1	1		1	1	1	1	1	1

XI. számú munkaköri csoport

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

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

Férfi	
Éves pontkeret	165 pont

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	Téliített munkasapka	9
97083	Munkacipő (fél)	21
97063	Surranó	39
97073	MÁV bakancs	21
97993	Férfi száras cipő (téli)	39

Női	
Éves pontkeret	165 pont

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	Téliített munkasapka	9
97083	Munkacipő (fél)	21
97063	Surranó	39
97073	MÁV bakancs	21

Alapellátás (újfelvétel vagy munkakörváltás esetén):

Munkakör megnevezése	Munkaruha db														
	Hosszú pamut alsónadrág	Zimankó	Téliített munkásnadrág	Munkáskabát	Munkásnadrág	Dzsekis felsőrész	Melles nadrág	Téliített munkásapka	Munkásapka	Surranó	Bakancs	Munkacipő(fél)	Férfi hosszú ujjú póló	Férfi póló gallérral kék	Női hosszú ujjú póló
Alállomás karbantartó	1	1	1			1	2	1	1		1	1	1	2	1
Biztosítóberendezési betanított munkás	1	1		1	2			1	1	1	1		1	1	1
Biztosítóberendezési lakatos	1	1		1	2			1	1	1	1		1	1	1
Biztosítóberendezési műszerész	1	1				1	1	1	1	1		1	1	1	1
Egyéb vasúti járművezető	1	1				1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Felsővezeték szerelő csoportvezető	1	1				2	2	1	1		1	1	1	2	1
Felsővezeték szerelő I. II., Felsővezeték szerelő gyakornok, Felsővezetékszerelő-vasúti járművezető	1	1				2	2	1	1		1	1	1	2	1
Gurításvezető	1	1				1	1	1	1	1		1	1	2	1
Gurítóberendezés kezelő	1	1				1	1	1	1	1		1	1	2	1
Különleges vasúti járművezető	1	1				1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Külsőtéri szerkezet mázó	1	1		1	2			1	1	1	1	1	1	1	1
Sarus	1	1				1	1	1	1	1		1	1	2	1
Sarus csapatvezető	1	1				1	1	1	1	1		1	1	2	1
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	1

XII. munkaköri csoport

Darukötöző	Kocsirendező	Vágányfék kezelő
Előmunkás	Könnyűgépkészítő	Váltótisztító
Hídszerkezet karbantartó	Nehézgépkészítő	Vasútépítő, karbantartó
Hídszerkezeti lakatos	Pályamunkás	Vonalgondozó
Hídvizsgáló lakatos	Pályamunkás betanított munkás	Vonalgondozó betan. munkás
Hídvizsgáló szakmunkás	Tartalékos vonali tolatásvezető	Vonali kocsirendező
Kábel és hálózatszer. betanított munkás	Tengely átszerelő	Vonali tolatásvezető
Kábel és hálózatszerelő	Tolatásvezető I.	
Kitérő lakatos	Tolatásvezető II.	

Férfi	
Éves pontkeret	192 pont

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
97083	Munkacipő (fél)	21
97063	Surranó	39
97073	MÁV bakancs	21

Női	
Éves pontkeret	192 pont

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
97083	Munkacipő (fél)	21
97063	Surranó	39
97073	MÁV bakancs	21

Alapellátás (újfelvétel vagy munkakörváltás esetén):

Munkakör megnevezése	Munkaruha db												
	Hosszú pamut alsónadrág	Zimankó	Munkáskabát	Munkásnadrág	Dzsekis felsőrész	Melles nadrág	Téliestített munkásapka	Munkásapka	Surranó	Bakancs	Munkacipő(fél)	Férfi hosszú ujjú póló	Férfi póló gallérral kék
Darukötöző	1	1			1	1	1	1			1	1	1
Előmunkás	1	1	1	2			1	1	1	1	1	1	2
Hídszerkezet karbantartó	1	1	1	2			1	1	1	1	1	1	1
Hídszerkezeti lakatos	1	1	1	2			1	1	1	1	1	1	1
Hídvizsgáló lakatos	1	1	1	2			1	1	1	1	1	1	1
Hídvizsgáló szakmunkás	1	1	1	2			1	1	1	1	1	1	1
Kábel és hálózatszer. betanított munkás	1	1			1	2	1	1	1	1		2	1
Kábel és hálózatszerelő	1	1			1	2	1	1	1	1		2	1
Kitérő lakatos	1	1	1	2			1	1	1	1	1	2	1
Kocsirendező	1	1			1	1	1	1	1		1	2	1
Könnyűgépkészítő	1	1	1	2			1	1	1	1	1	2	1
Nehézgépkészítő	1	1	1	2			1	1	1	1	1	2	1
Pályamunkás	1	1	1	2			1	1	1	1	1	2	1
Pályamunkás betanított munkás	1	1	1	2			1	1	1	1	1	2	1
Tartalékos vonali tolatásvezető	1	1			1	1	1	1	1		1	2	1
Tengely átszerelő	1	1			1	1	1	1	1		1	1	1
Tolatásvezető I., II.	1	1			1	1	1	1	1		1	2	1
Vágányfék kezelő	1	1			1	1	1	1	1		1	2	1
Váltótisztító	1	1	1	2			1	1	1	1	1	2	1
Vasútépítő, karbantartó	1	1	1	2			1	1	1	1	1	2	1
Vonalgondozó	1	1	1	2			1	1	1	1	1	2	1
Vonalgondozó betanított munkás	1	1	1	2			1	1	1	1	1	2	1
Vonali kocsirendező	1	1			1	1	1	1	1		1	2	1
Vonali tolatásvezető	1	1			1	1	1	1	1		1	2	1

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 (rendszeres forgalmi szolgálattevői kötelezettséggel)
 állomáskezelő (rendszeres forgalmi szolgálattevői kötelezettséggel)
 darukezelő (Záhony)
 darukötöző (Záhony)
 egyéb vasúti járművezető
 elektrodinamikus váltókezelő
 féklakatos
 forgalmi szolgálattevő
 főrendelkező
 gurításvezető
 helyszíni állítású váltókezelő
 jegyvizsgáló
 kiemelt tolatásvezető
 kiemelt váltókezelő
 kirakó
 kisgép-, berendezéskezelő (Záhony)
 kocsimester
 kocsirendező
 kocsivizsgáló
 könnyűgépkezelő (Záhony)
 különleges vasúti járművezető
 mozdony segédkezelő (bármely szolgálati ágnál)
 mozdonyvezető (bármely szolgálati ágnál)
 nehézgépkezelő (Záhony)
 rendelkező forgalmi szolgálattevő
 sarus
 sarus csapatvezető
 sorompókezelő
 szállító-rakodómunkás (Záhony)
 targoncavezető
 tartalékos térfőnök
 tartalékos vonali tolatásvezető
 térfőnök
 térközőr, vonatjelentő őr
 tolatásvezető
 vágányfék kezelő
 vezető jegyvizsgáló
 vezető váltókezelő
 vonalgondozó
 vonali kocsirendező
 vonali tolatásvezető
 vonatfel-, és átvevő
 vonatkezelő, -levelező
 vonóvezetékes váltókezelő
 vontatási vonatkísérő

7. számú melléklet a MÁV Zrt. Kollektív Szerződéséhez
Azon munkakörök felsorolása, amelyeket betöltő munkavállalók szokásosan
a telephelyen kívül végzi a munkáját

alállomási műszerész
 alállomás karbantartó
 általános betanított munkás
 általános karbantartó szakmunkás
 általános segédmunkás
 áramellátó műszerész
 balesetvizsgáló
 beosztott mester (biztosítóberendezési, energiaellátási, alállomási, távközlő, felsővezetéki)
 biztonsági szakértő
 biztosítóberendezési betanított munkás
 biztosítóberendezési lakatos
 biztosítóberendezési műszerész
 biztosítóberendezési technikus
 digitális gyengeáramú műszerész
 digitális hibaelhárító mérnök
 előmunkás (pályás, hidász)
 fejlesztőmérnök
 felügyeleti pályamester (pályás, hidász)
 főpályamester (pályás, hidász)
 gépész technikus
 gépkocsivezető (személy, teher)
 gépkocsivezető-balesetvizsgáló asszisztens
 hídszerkezet karbantartó
 hídvizsgáló lakatos
 hídvizsgáló szakmunkás
 hídvizsgáló technikus
 humánpartner
 iparvágány szakelőadó
 kábel – és hálózatszerelő betanított munkás
 kábel-és hálózatszerelő
 kitérő lakatos
 könnyűgépkezelő
 környezetvédelmi szakelőadó
 környezetvédelmi szakértő
 különleges gépjárművezető
 különleges vasúti járművezető
 külsőtéri szerkezet mázoló
 leltárellenőrzési szakelőadó
 leltározó
 leltározó szakelőadó
 levelező-gépkocsivezető
 mérőkocsi üzemeltető
 mester (energiaellátási, alállomási, távközlő, felsővezetéki, biztosítóberendezési)
 minőségügyi szakértő
 mozdonyvezető

munkabiztonsági szakelőadó
 munkabiztonsági szakértő
 műszaki ellenőr
 műszaki előadó
 műszaki szakelőadó
 műszaki szakértő
 nehézgépkezelő
 pályafenntartási technikus
 pályamunkás (betanított munkás)
 pályamunkás (szakmunkás)
 rendszermérnök
 szakaszmérnök (pályás, hidász, gépész, TEB)
 szakaszmérnökség vezető
 tartalékos vonali tolatásvezető
 távközlő betanított munkás
 távközlő műszerész
 távközlő technikus
 távközlő-, és biztosítóberendezési műszerész
 TEB rendszerszakértő
 technológiai rendszerszakértő
 területi mérnök (PML, TEB)
 területi forgalmi szakelőadó
 tűzvédelmi szakértő
 utazó levelező
 üzembiztonsági szakértő
 üzemfelügyeleti ellenőr
 vagyonvédelmi koordinátor
 váltótisztító
 vasútépítő-karbantartó szakmunkás
 vasúti jármű (TVG) vezető
 védelmi szakértő
 vegyvédelmi szakértő
 vezető jegyvizsgáló (Gyermekvasút)
 vezetőmérnök
 villamoshálózat felmérő
 vizsgabiztos
 vonalellenőr (TEB, gépész),
 vonalgonдозó (betanított munkás)
 vonalgonдозó (szakmunkás)
 vonali kocsirendező
 vonali oktató
 vonali tolatásvezető
 vonalkezelő
 vonalkezelő szakaszmérnökség vezető

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

állomáskezelő
biztosítóberendezési diszpécser
biztosítóberendezési lakatos
biztosítóberendezési műszerész
elektrikus II-III.
forgalmi szolgálattevők
forgalmi vonalirányító
gurításvezető
gurítóberendezés-kezelő
hálózati főüzemirányító
hangosbemondó
kábel-, és hálózatszerelő
kocsirendező
KÖFI üzemeltetési szakértő
mozdonyvezető (Gyermekvasút)
olajkútkezelő
pályavasúti diszpécser
sarus
sarus csapatvezető
sorompókezelő
tartalékos térfőnök
tartalékos vonali tolatásvezető
távkezelt állomások forgalomirányítója
távközlési diszpécser
térfőnök
térközőr
területi főüzemirányító
tolatásvezető, kocsimester
ügyeletes tiszt
vágányfék kezelő
váltókezelők
vezető jegyvizsgáló (Gyermekvasút)
vezető váltókezelő
vonali kocsirendező
vonali tolatásvezető
vonatfel-átvevő
vonatjelentő őr

9. számú melléklet a MÁV Zrt. Kollektív Szerződéséhez

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

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

Pályavasúti Üzletágnál:

állomásfőnök I-II-III.
 osztályvezető (nem jogkörgyakorló)
 általános ügyviteli előadó
 elemző-gazdálkodási szakelőadó III.
 gazdálkodási koordinátor
 szakaszmérnökség vezető
 területi mérnök (TEB, PML)
 vonalkezelő szakaszmérnökség vezető
 vezetőmérnök.

Társasági szolgáltatás Igazgatóságnál:

kiemelt beruházási projektkoordinátor
 logisztikai szakelőadó
 raktározási irányító
 leltárellenőr

Belső Ellenőrzési Főosztály:

osztályvezető

Portfólió-gazdálkodási Igazgatóságnál:

portfóliófejlesztési szakértő II.
 portfólióhasznosítási szakértő

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 Szerződéséhez

A 40.§ 3. pontjának hatálya alá tartozó állomások és munkakörök felsorolása

(a fel nem sorolt állomásokon vagy munkakörökben a munkaközi szünetek egybefüggő kiadása kötelező!)		
vonalsorszám	Szolgálati hely	munkakörök
1	Ferencváros	főrendelkező, közbevéltő elmaradása esetén: forgalmi szolgálattevő (táblakezelő)
		naplózó forgalmi szolgálattevő, forgalmi szolgálattevő (engedélyes), külső forgalmi szolgálattevő
	Kelenföld	főrendelkező, közbevéltő elmaradása esetén: rendelkező forgalmi szolgálattevő, naplózó forgalmi szolgálattevő
		külső forgalmi szolgálattevő
	Budapest-Keleti	főrendelkező, közbevéltő elmaradása esetén: rendelkező forgalmi szolgálattevő (táblakezelő)
	Komárom	főrendelkező, közbevéltő elmaradása esetén: külső forgalmi szolgálattevő (engedélyes)
	Győr	főrendelkező, közbevéltő elmaradása esetén: forgalmi szolgálattevő (táblakezelő)
	Hegyeshalom	főrendelkező, közbevéltő elmaradása esetén: rendelkező forgalmi szolgálattevő (táblakezelő)
30	Székesfehérvár	főrendelkező, közbevéltő elmaradása esetén: elektrodinamikus váltókezelő, külső forgalmi szolgálattevő (engedélyes)
		I. torony külső forgalmi szolgálattevő III. torony külső forgalmi szolgálattevő
40a	Budapest-Déli	főrendelkező, közbevéltő elmaradása esetén: II. torony vezető váltókezelő, I-II. torony forgalmi szolgálattevő, váltókezelő
70	Budapest-Nyugati	főrendelkező, közbevéltő elmaradása esetén: forgalmi szolgálattevő (táblakezelő)
		II. torony forgalmi szolgálattevő, váltókezelő, kocsimester
70	Rákosrendező	nincs
		rendelkező forgalmi szolgálattevő, külső forgalmi szolgálattevő, vezető váltókezelő,
80	Hatvan	főrendelkező, közbevéltő elmaradása esetén: forgalmi szolgálattevő, (táblakezelő)
	Miskolc	főrendelkező, közbevéltő elmaradása esetén: rendelkező forgalmi szolgálattevő, forgalmi szolgálattevő (táblakezelő)
		III. őrhely forgalmi szolgálattevője
100	Szolnok	főrendelkező, közbevéltő elmaradása esetén: rendelkező forgalmi szolgálattevő, (táblakezelő)
100	Debrecen	főrendelkező, közbevéltő elmaradása esetén: forgalmi szolgálattevő (táblakezelő)
	Nyíregyháza	főrendelkező

1	Budaörs	rendelkező forgalmi szolgálattevő
	Biatorbágy	forgalmi szolgálattevő
	Herceghalom	forgalmi szolgálattevő
	Bicske	forgalmi szolgálattevő
	Szárliget	forgalmi szolgálattevő
	Tatabánya	rendelkező forgalmi szolgálattevő
	Tata	forgalmi szolgálattevő
	Almásfüzitő	rendelkező forgalmi szolgálattevő, (táblakezelő) forgalmi szolgálattevő
	Ács	forgalmi szolgálattevő
	Nagyszentjános	forgalmi szolgálattevő
	Győrszentiván	forgalmi szolgálattevő
	Győr-rendező	rendelkező forgalmi szolgálattevő
	Öttevény	forgalmi szolgálattevő
	Lébény-Mosonszentmiklós	forgalmi szolgálattevő
	Kimle	forgalmi szolgálattevő
	Mosonmagyaróvár	forgalmi szolgálattevő
	Hegyeshalom	rendelkező forgalmi szolgálattevő
2	Esztergom	forgalmi szolgálattevő
	Esztergom - Kertváros	forgalmi szolgálattevő
	Dorog	forgalmi szolgálattevő, váltókezelő
10	Győrszabadhegy	forgalmi szolgálattevő
25	Zalaszentiván	távkezelte állomások forgalomirányítója
30a	Albertfalva	forgalmi szolgálattevő, váltókezelő
	Nagytétény	forgalmi szolgálattevő, váltókezelő
	Érd-alsó	forgalmi szolgálattevő
	Tárnok	forgalmi szolgálattevő, váltókezelő
	Martonvásár	rendelkező forgalmi szolgálattevő
	Kápolnásnyék	rendelkező forgalmi szolgálattevő, váltókezelő
	Gárdony	rendelkező forgalmi szolgálattevő
	Dinnyés	rendelkező forgalmi szolgálattevő
30	Szabadbattyán	rendelkező forgalmi szolgálattevő
	Fonyód	forgalmi vonalirányító (KÖFI)
40a	Háros	rendelkező forgalmi szolgálattevő, váltókezelő
	Nagytétény - Diósd	forgalmi szolgálattevő, váltókezelő
	Érd-elágazás	forgalmi szolgálattevő
	Érd	forgalmi szolgálattevő, váltókezelő
	Százhalombatta	forgalmi szolgálattevő, váltókezelő
	Dunai Finomító	rendelkező forgalmi szolgálattevő
	Ercsi	forgalmi szolgálattevő, váltókezelő
	Ivácsa	forgalmi szolgálattevő, váltókezelő
	Pusztaszabolcs	rendelkező forgalmi szolgálattevő, váltókezelő, külső forgalmi szolgálattevő
40	Dombóvár	főrendelkező, I. és II. sz. állítóközpont vezető váltókezelő
41	Kaposvár	rendelkező forgalmi szolgálattevő
	Gyékényes	rendelkező forgalmi szolgálattevő
46	Bátaszék	forgalmi szolgálattevő

70	Rákospalota - Újpest	rendelkező forgalmi szolgálattevő, külső forgalmi szolgálattevő, váltókezelő
	Dunakeszi	forgalmi szolgálattevő
	Göd	forgalmi szolgálattevő
	Vác	rendelkező forgalmi szolgálattevő, külső forgalmi szolgálattevő, vezető váltókezelő, II. őrhely váltókezelő
	Verőce	forgalmi szolgálattevő
	Nagymaros	forgalmi szolgálattevő
	Szob	rendelkező forgalmi szolgálattevő
71	Veresegyház	Távkezelt állomások forgalomirányítója
	Vácrátót	forgalmi szolgálattevő,
80	Kőbánya- Felső	rendelkező forgalmi szolgálattevő, I.-II. torony külső forgalmi szolgálattevő
	Rákos	rendelkező forgalmi szolgálattevő, külső forgalmi szolgálattevő
	Pécel	forgalmi szolgálattevő
	Isaszeg	forgalmi szolgálattevő
	Gödöllő	forgalmi szolgálattevő
	Aszód	forgalmi szolgálattevő
	Tura	forgalmi szolgálattevő
	Hort-Csány	forgalmi szolgálattevő
	Vámosgyörk	rendelkező forgalmi szolgálattevő
	Ludas	forgalmi szolgálattevő
	Nagyút	forgalmi szolgálattevő
	Kál-Kápolna	rendelkező forgalmi szolgálattevő
	Füzesabony	rendelkező forgalmi szolgálattevő
	Mezőkövesd	forgalmi szolgálattevő
	Mezőkeresztes- Mezőnyárád	forgalmi szolgálattevő
	Emőd	forgalmi szolgálattevő
	Nyékládháza	rendelkező forgalmi szolgálattevő
	Felsőzsolca	rendelkező forgalmi szolgálattevő, külső forgalmi szolgálattevő
	Hernádnémeti-Bőcs	forgalmi szolgálattevő
	Taktaharkány	forgalmi szolgálattevő
	Szerencs	rendelkező forgalmi szolgálattevő, külső forgalmi szolgálattevő
	Mezőzombor	forgalmi szolgálattevő
	Sárospatak	forgalmi szolgálattevő
	Sátoraljaújhely	forgalmi szolgálattevő
86	Maklár	forgalmi szolgálattevő
90	Hidasnémeti	rendelkező forgalmi szolgálattevő
100	Városliget- Elágazás	forgalmi szolgálattevő
	Kőbánya - Teher	rendelkező forgalmi szolgálattevő, váltókezelő
	Kőbánya-Kispest	rendelkező forgalmi szolgálattevő, külső forgalmi szolgálattevő, hangosbemondó
	Pestszentlőrinc	forgalmi szolgálattevő
	Szemeretelep	váltókezelő
	Vecsés	forgalmi szolgálattevő
	Üllő	forgalmi szolgálattevő
	Monor	forgalmi szolgálattevő
	Pilis	forgalmi szolgálattevő
	Albertirsa	forgalmi szolgálattevő
	Ceglédbercel-Cserő	forgalmi szolgálattevő
	Cegléd	rendelkező forgalmi szolgálattevő,

100	Abony	forgalmi szolgálattevő
	Szajol	távkezelte állomások forgalomirányítója
	Törökszentmiklós	forgalmi szolgálattevő, váltókezelő
	Fegyvernek - Örményes	forgalmi szolgálattevő, váltókezelő
	Kisújszállás	rendelkező forgalmi szolgálattevő
	Karcag	forgalmi szolgálattevő, váltókezelő
	Püspökladány	rendelkező forgalmi szolgálattevő, külsős forgalmi szolgálattevő, elektrodinamikus váltókezelő
	Kaba	forgalmi szolgálattevő
	Hajdúszoboszló	forgalmi szolgálattevő
	Ebes	forgalmi szolgálattevő
	Apafa	forgalmi szolgálattevő
	Hajdúhadház	forgalmi szolgálattevő
	Újfehértó	forgalmi szolgálattevő
	Császárszállás	forgalmi szolgálattevő
	Záhony	főrendelkező, külsős forgalmi szolgálattevő I. sz. őrhely, vezető váltókezelő XVIII. sz. őrhelyen
110	Mátészalka	rendelkező forgalmi szolgálattevő
120	Rákoshegy	forgalmi szolgálattevő
	Maglód	forgalmi szolgálattevő
	Gyömrő	forgalmi szolgálattevő
	Mende	forgalmi szolgálattevő
	Sülysáp	forgalmi szolgálattevő
	Tápiószecső	forgalmi szolgálattevő
	Nagykátá	forgalmi szolgálattevő
	Tápiószele	forgalmi szolgálattevő
	Tápiógyörgye	forgalmi szolgálattevő
	Újszász	(rendelkező) forgalmi szolgálattevő, váltókezelő
	Békéscsaba	főrendelkező, külső forgalmi szolgálattevő
140	Kecskemét	rendelkező forgalmi szolgálattevő, váltókezelő vonóvezeték (delta)
	Kiskunfélegyháza	rendelkező forgalmi szolgálattevő
	Szeged - Rendező	rendelkező forgalmi szolgálattevő, váltókezelő vonóvezeték, váltókezelő helyszíni állítású
	Szeged - Személy	forgalmi szolgálattevő, vezető váltókezelő,
150	Kelebia	rendelkező forgalmi szolgálattevő
	Kiskőrös	távkezelte állomások forgalomirányítója
	Kiskunhalas	rendelkező forgalmi szolgálattevő
154	Baja	rendelkező forgalmi szolgálattevő

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

Pályavasúti Üzletág:

állomásfőnök
 osztályvezető
 anyag-, és eszközkezelési szakelőadó
 elemző-gazdálkodási szakelőadó (FO. felügyeleti osztály)
 elemző-gazdálkodási szakelőadó
 értékesítő szakelőadó
 fejlesztési koordinátor
 forgalmi koordinátor
 forgalmi szabályozási szakelőadó
 forgalmi szakértő
 forgalmi technológiai szakelőadó
 hálózati forgalmi szakértő
 határforgalmi koordinátor
 határkapacitási szakelőadó
 informatikai szakértő
 minőségügyi szakelőadó
 műszaki előadó
 műszaki szakelőadó
 műszaki szakértő
 PML szakértő
 SZIR szakelőadó
 SZIR-ZAIR szakelőadó
 területi értékesítési szakelőadó
 területi forgalmi szakértő (vonalbiztos)

TEB Központ:

osztályvezető
 fejlesztő technikus
 fejlesztőmérnök