

Győr-Sopron-Ebenfurti Vasút Zártkörűen Működő Részvénytársaság

**A Győr-Sopron-Ebenfurti Vasút Zártkörűen Működő Részvénytársaság
1993. évtől hatályos**

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSE

(Kiadva: 2020. december hónapban a módosításokkal egységes szerkezetben.
A dőlt betűs szövegrész **2021. január 1-től hatályos.**)

TARTALOMJEGYZÉK

ÁLTALÁNOS SZABÁLYOK	5
A Kollektív Szerződés hatálya	5
A Kollektív Szerződés módosítása.....	5
A Kollektív Szerződés felmondása	6
A Kollektív Szerződést kötő felek kapcsolatrendszere	6
A MUNKAVISZONY	6
A munkaviszony alanyai	6
A munkaviszony létesítése	7
Kötelező orvosi vizsgálat	7
Véradás	7
Felmondási korlátozás	8
Kötelező felmentési idő.....	8
Végkielégítés	9
Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás	10
Munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetén alkalmazandó eljárás.....	11
Munkaviszonyból származó kötelezettségek vétkes megszegése esetén alkalmazható jogkövetkezmények.....	12
Azonnali hatályú felmondás.....	13
MUNKA- ÉS PIHENŐIDŐ.....	14
A teljes munkaidő.....	14
A munkaidő-beosztás szabályai	14
Képernyő előtti munkavégzés munkaideje	17
Munkaidőkeretek.....	17
Az utazók szolgálati és távolléti órái.....	20
A gépjárművezetők munkaideje.....	21
Munkában nem töltött idő díjazása	20
Munkaközi szünet.....	21
A munkavállaló napi pihenőideje.....	22
Heti pihenőnap	22
Szabadságok kiadása	23
RENDKÍVÜLI MUNKAIDŐ.....	
Rendkívüli munkavégzés elrendelésének feltételei, korlátai, megváltása	24
Az ügyelet elrendelésének módja és díjazása	25
Készenlét	26
BÉRRENDSZEREK - BÉRFORMÁK.....	2

A MUNKABÉR KIFIZETÉSE.....	27
BÉRPÓTLÉKOK.....	27
Műszakpótlék	27
Éjszakai pótlék	28
Távolléti díj	28
Munkaszüneti napon végzett munka díjazása	28
Gőzmozdonyvezetői pótlék.....	28
Utánfizetési jutalék.....	29
Átvezénylési pótlék	29
Egészségre ártalmas munkavégzés pótléka.....	29
Vállalati gépjárművek vezetésének pótléka	29
A megszakítás nélküli munkarendtől ideiglenesen eltérő munkarendben foglalkoztatottak egyéb pótléka	30
Gyakorlati oktatási és betanítási pótlék.....	31
Heiligenkreuz/Szentgotthárd Ipari Park kiszolgálás díjazása	31
KÖLTSÉGTÉRÍTÉSEK	31
Belföldi hivatalos kiküldetés, költségtérítés.....	31
Az ideiglenes külszolgálatot /kiküldetést/ teljesítő munkavállalók költségtérítése, a külföldi kiküldetéshez kapcsolódó elismert költségek	32
Telephelyen kívüli munkavégzés átalánya.....	33
Uniós pótlék	33
Munkába járást szolgáló utazási kedvezmény	34
Egyéb munkáltatói juttatások	34
SZOCIÁLIS JUTTATÁSOK.....	34
Jubileumi jutalom	35
Iskolakezdési támogatás	35
Laktanyai elhelyezés	35
Munkaruha.....	36
Jóléti célú pénzeszközök felhasználása.....	36
Fizetési előleg.....	36
ANYAGI- ÉS KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉG	37
Leltárhiányért fennálló felelősség	37
A munkavállaló kártérítési felelőssége	36
A kárigény érvényesítés eljárása	38
A munkáltató anyagi felelősségének feltételei a munkahelyre bevitt tárgyak esetén.....	39
Egyes munkakörökre alkalmatlanná vált munkavállalók kereset-kiegészítése	39

Egyes munkakörökre alkalmatlanná vált munkavállalók részére céltartalék képzése.....	39
Munkavállalók biztosítása.....	39
Egyeztetés munkaügyi vitában.....	41
Békéltetés munkaügyi jogvitában.....	41
HATÁLYBA LÉPTETŐ ÉS EGYÉB ÉRTELMEZŐ RENDELKEZÉSEK.....	43
A GYSEV BÉRBESOROLÁSI RENDSZERE.....	45
LAKÁSCÉLÚ TÁMOGATÁS.....	46
JUTALÉKOK ELSZÁMOLÁSA.....	49
A GYSEV CAFETERIA SZABÁLYZATA.....	50
MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ MUNKAVÁLLALÓK SZÁMÁRA FENNTARTOTT MUNKAKÖRÖK.....	51
A GYSEV RUHÁZATI SZABÁLYZATA.....	52
AZ EGYES ORSZÁGOKRA MEGÁLLAPÍTOTT NAPIDÍJAK MÉRTÉKE.....	53
TÖRZSGÁRDA TAGSÁG.....	54
MUNKAREND ÉS EGYÉB KAPCSOLÓDÓ SZABÁLYOK.....	53
NYILATKOZATOK.....	57

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

melyet egyrészt a Győr-Sopron-Ebenfurti Vasút Zártkörűen Működő Részvénytársaság magyar üzemága, mint munkáltató, másrészt a Győr-Sopron-Ebenfurti Vasút Zártkörűen Működő Részvénytársaság magyar üzemágánál munkaviszonyban álló munkavállalók nevében az aláíró szakszervezetek (a GYSEV Dolgozók Szabad Szakszervezete 1993. január 1-től, a Mozdonyvezetők Szakszervezete és a Vasutasok Szakszervezete 1994. január 1-től Kollektív Szerződést kötő fél) kötötték.

ÁLTALÁNOS SZABÁLYOK

A Kollektív Szerződés hatálya

1.§.

- 1./ Jelen Kollektív Szerződés hatálya kiterjed - a vezérigazgató és helyettese kivételével – a GYSEV Zrt. és GYSEV CARGO Zrt. munkavállalóira.
- 2./ A MÁV-csoporttól szervezési intézkedés folytán a GYSEV társaságoknál alkalmazott munkavállalók kizárólagos és folyamatos MÁV munkaviszonyát úgy kell tekinteni, mintha azt a jelenlegi munkáltatónál töltötte volna.

2.§.

- 1./ A GYSEV Zrt. és a GYSEV CARGO Zrt. (továbbiakban GYSEV) meghatározott foglalkoztatási csoportjaira figyelemmel külön mellékletben eltérő szabályok állapíthatók meg (10. sz. melléklet).
- 2./ A Kollektív Szerződésben sajátos kiterjesztő személyi hatállyal kedvezmények állapíthatók meg a GYSEV nyugdíjasok részére is.
- 3./ A hallgatói munkaszerződés alapján a GYSEV-vel munkaviszonyban állókra, valamint a tanuló szerződéssel GYSEV-vel jogviszonyban állókra eltérő szabályok vonatkoznak.

3.§.

Jelen Kollektív Szerződést a felek határozatlan időre kötik.

A Kollektív Szerződés módosítása

4.§.

- 1./ A Kollektív Szerződésben meghatározott szabályok módosítását bármelyik fél kezdeményezheti. Évente egy alkalommal a Kollektív Szerződés - ezen belül a bértáblázat - felülvizsgálatának kezdeményezése kötelező.
- 2./ Amennyiben a Kollektív Szerződés megkötését követően, a Kollektív Szerződésben meghatározott valamely szabálytól eltérő, a Kollektív Szerződésnél magasabb

szintű munkaviszonyra vonatkozó szabály lép hatályba, az ebbe ütköző eltérő Kollektív Szerződési szabály a felek külön megállapodása nélkül is hatályát veszíti.

Az új szabályba nem ütköző, csupán eltérő szabályok esetén a Kollektív Szerződés módosítását kezdeményezni kell.

A Kollektív Szerződés felmondása

5.§.

A Kollektív Szerződést az arra jogosult felek bármelyike hat hónapos határidővel felmondhatja. A felmondás jogával élő fél a felmondást, indokainak megjelölésével köteles a felekkel közölni, egyeztetést kezdeményezve.

A Kollektív Szerződést kötő felek kapcsolatrendszere

6.§.

- 1./ A Kollektív Szerződést kötő felek megállapodnak abban, hogy a munkaviszonnyal kapcsolatos, Kollektív Szerződésben szabályozandó témakörben:
 - a munkáltató javaslatát tartalmazó szerződési ajánlatot,
 - a munkavállalók javaslatai alapján szakszervezet/ek/ által összeállított szerződési ajánlatot,a tervezett szerződéskötési /módosítási/ időpontot megelőzően legalább egy hónappal felek kötelesek a másik fél rendelkezésére bocsátani.
- 2./ A szerződési ajánlat átadását követő egy havi időtartam alatt mindegyik fél köteles azt az általa képviseltekkel megvitatni.
- 3./ Szerződést kötő felek az egy hónap elteltét követő két héten belül kötelesek egyeztetni álláspontjaikat, tisztázni az eltérő szerződési ajánlatokat, és a Kollektív Szerződési szabályozás pontos szövegében történő megegyezést megkísérelni.

7.§.

A 6.§.-ban meghatározott határidők közös elhatározással szűkíthetők, amennyiben az nem veszélyezteti a teljesen tisztázott, megalapozott megállapodás létrejöttét.

8.§.

-

A MUNKAVISZONY

A munkaviszony alanyai

9.§.

- 1./ Munkaviszony a GYSEV-nél csak a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban meghatározott feltételekkel rendelkező, a munkakör betöltéséhez szükséges alkalmassági vizsgálatok elvégzéséhez beleegyezését adó munkavállalóval létesíthető.

2./ Az 1./ bekezdésben meghatározott feltételeken túl, a munka jellegéből fakadóan - indokolt esetben - csak előzetes vezérigazgatói felmentés esetén foglalkoztatható a munkavállaló olyan munkakörben, ahol a GYSEV alkalmazott közeli hozzátartozójával alá-fölérendeltségi vagy ellenőrzési viszonyba kerülne.

10.§.

Munkaviszony létesítésekor azonos feltételek esetén előnyben kell részesíteni azt a munkavállalót, aki:

- idegen nyelvtudással rendelkezik,
- a GYSEV tevékenységi körébe tartozó szakterületre képesítést nyújtó közép-, vagy felsőfokú oktatási intézmény végzett hallgatója,
- a GYSEV munkavállaló, vagy GYSEV-től nyugdíjba vonult munkavállaló hozzátartozója, valamint
- olyan volt GYSEV munkavállaló, akinek GYSEV munkaviszonya önhibáján kívül szűnt meg.

11.§.

A munkáltató köteles a munkavállalóval közölni, hogy a munkaviszonyból eredő munkáltatói jogokat és kötelezettségeket /munkáltatói jogkör/ mely szerv vagy személy teljesíti. E kötelezettségnek a munkáltatói jogkör gyakorlója a Szervezeti és Működési Szabályzatban foglaltak **közzétételével tesz** eleget.

A munkaviszony létesítése

12.§.

A GYSEV-nél munkaviszonyt létesítő munkaszerződést és annak módosítását minden esetben írásba kell foglalni.

Kötelező orvosi vizsgálat

13.§.

A munkaviszony tartama alatt a munkavállaló köteles részt venni az előírt, előzetes, rendszeres időszakos, soron kívüli és záró orvosi vizsgálaton.

Véradás

/Mt. 55. §./

13/A.§.

Mentesül a munkavállaló véradás esetén 4 óra időtartamra - amely a véradás idejét is magában foglalja - munkavégzési kötelezettsége alól.

A véradás miatt kieső munkaidőre a munkavállalót távolléti díj, a készenléti véradót 4 óra időtartamra 50 %-kal felemelt távolléti díj illeti meg.

A szervezett véradáson való részvételi szándékát a munkavállaló legalább 7 nappal korábban köteles bejelenteni az SZMSZ-ben nevesített egyéb munkáltatói jogkörgyakorlónak.

Az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelésről

/Mt.55.§/

13/B.§

Az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés időtartamára (lombikbaba program) a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól.

A kezelés ideje alatt – az adott hónapra vonatkozóan orvos által igazolt jelenlét esetén - havonta két napra a munkavállalót távolléti díj illeti meg, a kezeléssel összefüggő egyéb esetekre igazolt távollétet biztosít a munkáltató.

A kezelésen való részvételét a munkavállaló minden esetben (távolléti díjjal elszámolt, ill. igazolt távollét bér nélkül) legalább 7 nappal korábban köteles bejelenteni az SZMSZ-ben nevesített egyéb munkáltatói jogkörgyakorlónak.

Felmondási korlátozás

/Mt. 66. § (5) bek./

14.§.

Csak rendkívül indokolt esetben lehet felmondással megszüntetni a munkaviszonyát annak, aki legalább 20 éves GYSEV törzsgárdával rendelkezik.

Kötelező felmentési idő

/Mt. 70. §./

15.§.

1./ Ha a munkavállaló munkaviszonya nyugdíjazására tekintettel vagy rehabilitációs járadékra való jogosultság miatt szűnik meg, akkor az Mt. 70. §. /1/ bek. szerinti felmentési időben kell részesíteni.

A legalább harmincévi vasúti szolgálati idővel rendelkező munkavállalót a nyugdíjazáskor az Mt. 69.§-ában foglalt felmondási idő teljes tartamára fel kell menteni a munkavégzés alól.

2./ A felmondási idő legkisebb mértéke 60 nap, - de a 90 napot nem haladhatja meg - ha a munkavállaló munkaviszonyát a munkáltató létszámcsökkentés vagy átszervezés címén mondja fel. Ilyen esetben a munkavállalót a felmondási idő egész tartamára fel kell menteni a munkavégzés alól.

16.§.

1./ A munkáltatói jogkör gyakorlója köteles döntése előtt 15 nappal a munkáltatónál képvisellel rendelkező érdekelt szakszervezetet tájékoztatni, valamint az üzemi

tanáccsal véleményeztetni a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetét, így különösen a munkáltató átszervezésére, átalakítására, szervezeti egység önálló szervezetté alakulására, privatizálására, korszerűsítésére, kölcsön munkaerő alkalmazására vonatkozó elképzeléseket.
A fentiekről az érintetteket írásban kell tájékoztatni.

2./ Szervezési intézkedés folytán megszüntetett és e munkakörből más munkakörbe helyezett munkavállaló munkakörét fél éven belül újból betölteni nem lehet.

Végkielégítés

/Mt. 77. §./

17.§.

1./ Az Mt. 77. §-tól eltérően a végkielégítés összege:

- legalább 2 évi GYSEV munkaviszony esetén 1 havi,
- legalább 3 évi GYSEV munkaviszony esetén 2 havi,
- legalább 5 évi GYSEV munkaviszony esetén 3 havi,
- legalább 8 évi GYSEV munkaviszony esetén 4 havi,
- legalább 10 évi GYSEV munkaviszony esetén 6 havi,
- legalább 13 évi GYSEV munkaviszony esetén 8 havi,
- legalább 15 évi GYSEV munkaviszony esetén 9 havi,
- legalább 18 évi GYSEV munkaviszony esetén 10 havi,
- legalább 20 évi GYSEV munkaviszony esetén 12 havi,
- legalább 23 évi GYSEV munkaviszony esetén 14 havi,
- legalább 25 évi GYSEV munkaviszony esetén 15 havi,
- legalább 28 évi GYSEV munkaviszony esetén 16 havi,
- legalább 30 évi GYSEV munkaviszony esetén 17 havi

távolléti díj és minden további 2 évi GYSEV munkaviszony után további 1 havi távolléti díj. A végkielégítés fenti mértéke háromhavi távolléti díj összegével emelkedik, ha a munkavállaló munkaviszonya a munkáltató felmondása, vagy jogutód nélküli megszűnése következtében, az öregségi nyugdíjra, továbbá a karkedvezményes öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg.

2./ A vasúttársaságnál eltöltött munkaviszonnyal összefüggésben megváltozott munkaképességű munkavállaló részére vállalati végkielégítés abban az esetben is jár, ha legalább 1 éves GYSEV munkaviszonnyal rendelkezik.

Végkielégítés mértéke 1-4 év GYSEV munkaviszony esetén 3 havi távolléti díj.

Annak a munkavállalónak, akinek munkaviszonya a GYSEV-nél rokkantsági nyugdíjazás miatt szűnt meg és a rokkantság megszűntével ismét felvételt nyert a GYSEV-hez végkielégítéskor az arra való jogosultsági időnél az előző GYSEV munkaviszonya, valamint a rokkantság ideje is beszámítandó, amennyiben a munkavállaló korábban végkielégítésben nem részesült.

3./ Ha a munkavállaló jogerősen azonnali hatályú felmondással szünteti meg GYSEV munkaviszonyát és itteni munkaviszonya legalább az 1 évet eléri, 1 havi távolléti díjának megfelelő végkielégítés illeti meg.

4./ Ha átalakulás vagy átszervezés kapcsán az adott munkakörben létszámcsökkentésre

kerül sor, vagy a munkavállaló a foglalkozás egészségügyi orvos szakvéleménye alapján munkaköre ellátására nem alkalmas, és a munkáltató a munkavállaló számára képzettségére, korára, egészségi állapotára, munkakörülményeire, munkába járására, felajánlott átképzési lehetőségeire tekintettel más megfelelő munkakört - a munkába járás ideje a KSZ 31.§ 3./ pontja szerint meghatározott időt max. 50%-kal haladhatja meg - ajánl fel, és ha az új megfelelő munkakört a munkavállaló nem fogadja el, akkor csak az Mt-ben meghatározott végkielégítés illeti meg.

A munkakör felajánlást és annak elfogadását vagy elutasítását írásba kell foglalni.

Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

18.§.

/Mt. 53. §./

- 1./ A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben (átirányítás), munkavégzési helyen (kiküldetés) vagy más munkáltatónál (kirendelés) foglalkoztatni. Ebben az esetben a munkavállaló köteles az ehhez szükséges helyi vizsgákat (nem hatósági vizsgákat) megszerezni. A helyi vizsgákra való felkészülés az átirányítás idejébe beleszámít.
- 2./ Ha a munkavállaló eredeti munkaköre helyett más munkakörbe tartozó feladatokat lát el, az átirányítás /helyettesítés/ időtartamára az új munkakörre vonatkozó díjazás illeti meg, de az nem lehet kevesebb a távolléti díjánál.
- 3./ Ha a munkavállaló eredeti munkakörének ellátása mellett más munkakörbe tartozó feladatokat is ellát, a következő díjazás illeti meg:
 - ha a másik munkakör ellátására fordított idő megállapítható, e munkakör időarányos bére illeti meg, de ez nem lehet kevesebb a távolléti díjnál,
 - ha a két munkakör munkavégzésének ideje nem különíthető el, 60. napig 20 %-os, 61. naptól 30%-os helyettesítési díj illeti meg, melyet a másik munkakörre megállapított alaphér alapulvételével kell megállapítani.
60 napon túl, de maximum 90 napig csak a munkavállaló beleegyezésével lehetséges a helyettesítés elrendelése.
- 4./ A 3./ pont szerinti helyettesítés engedélyezésére az egyéb munkáltatói jogkör gyakorlói jogosultak.
- 5./ A munkaszerződéstől eltérő munkakörben (átirányítás), a más munkáltatónál (kirendelés) történő foglalkoztatás időtartama együttesen számítva naptári évenként nem haladhatja meg a 60 napot.
A munkaszerződéstől eltérő munkavégzési helyen (belföldi és ideiglenes külföldi kiküldetés) történő foglalkoztatás időtartama naptári évenként külön-külön számítva nem haladhatja meg a 90 napot.

Munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetén alkalmazandó eljárás

/Mt. 56. §./

19.§.

1./A hátrányos jogkövetkezmény a munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére – a kötelezettségszegés súlyával arányosan – meghatározott joghátrány. Hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést csak írásbeli, megindokolt, és a munkáltatói jogkör gyakorlója által aláírt határozatban lehet kiszabni, más formában az intézkedés jogellenes.

2./ A hátrányos jogkövetkezmény megállapítására és a határozat munkavállalóval való közlésére a vétkes kötelezettségszegésről a munkáltató tudomásszerzését követő 15 napon belül kerülhet sor (szubjektív határidő). Nincs helye az eljárás megindításának a kötelezettség megszegését követő 6 hónapon túl (objektív, jogvesztő határidő).

3./ A munkáltató a hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedés alapjául szolgáló, munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegésről akkor szerez tudomást, ha ismert az elkövető személye, vétkessége, és a kötelezettségszegés súlya.

A munkáltató tudomásszerzésének időpontjául azt a napot kell figyelembe venni, amelyiken ezen információkról kimutathatóan értesítést kap, vagy amelyiken saját ellenőrzési jogkörében a kötelezettségszegést személyesen észlelte.

4./ Ha a munkáltatói jogkör gyakorlója a munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséről tudomást szerez, a tényállás tisztázása céljából, haladéktalanul vizsgálatot kell indítania, és ennek lefolytatására vizsgálatot kell kijelölnie.

5./ A különböző szervezeti egységeknél foglalkoztatott munkavállalók együttes kötelezettségszegése esetén, a vizsgálatot egy eljárásban kell lefolytatni. Ilyen esetben a vizsgáló személyét az ügyben érintett szervezeti egységek felett szakmai felügyeleti jogkört gyakorló vezető (közös felettes) jogosult kijelölni.

6./ Az eljárás megindításáról, a vizsgáló személyéről, valamint a személyes meghallgatásról a vétkes kötelezettségszegésben érintett munkavállalót, a vizsgálat megkezdésével egyidejűleg, írásban értesíteni kell.

7./ Az értesítésben meg kell jelölni a meghallgatás tárgyát – vagyis azt a magatartást, amely miatt az eljárást megindították – a meghallgatás helyszínét és időpontját, illetve a munkavállalót tájékoztatni kell arról, hogy az eljárás során jogi képviselőt vehet igénybe.

8./ Az értesítésben a munkavállaló figyelmét fel kell hívni arra, hogy amennyiben a személyes meghallgatáson – bármely okból – nem jelenik meg, és az eljárás időtartama alatt más módon sem adja elő védekezését, a munkáltatói jogkör gyakorlója a rendelkezésére álló adatok és információk alapján hozza meg döntését.

9./A személyes meghallgatás során biztosítani kell, hogy a munkavállaló az álláspontját szabadon kifejtse, bizonyítékokat terjesszen elő, védekezését előadja, és jogai védelmére érdekében saját költségén jogi képviselőt vegyen igénybe.

10./ A munkavállaló és jogi képviselője a meghallgatás során és az eljárás bármely szakaszában tájékoztatást kérhet, az eljárás során keletkezett, illetve a bizonyítás tárgyává tett iratokba betekinthet, és azokból adatokat jegyezhet ki. Az iratbetekintés, illetve kijegyzetelés biztosítása során ügyelni kell a személyes adatok és üzleti titkok védelmére.

11./ A vizsgálónak mind az eljárás alá vont munkavállaló, mind a tanúként megidézett munkavállaló figyelmét fel kell hívnia arra, hogy kötelesek együttműködni a munkáltatóval,

egyidejűleg tájékoztatnia kell őket arról is, hogy meghallgatásuk során nem kötelesek magukra nézve terhelő vallomást tenni.

12./ A vizsgáló az eljárás folyamán köteles a tényállást tisztázni, a bizonyítékokat maradéktalanul feltárni, és a munkavállaló magatartását enyhítő, illetve súlyosbító körülményeket kideríteni. A személyes meghallgatásról jegyzőkönyvet kell felvenni, amelyben az ügy eldöntéséhez nélkülözhetetlen adatokat, információkat, nyilatkozatokat rögzíteni kell.

13./ A meghallgatási jegyzőkönyvet 2 eredeti példányban kell elkészíteni, és annak összes oldalát a meghallgatáson jelen lévő személyeknek alá kell írniuk. A jegyzőkönyv 1 eredeti példányát át kell adni az eljárás alá vont munkavállaló részére.

14./ A tanúként megidézett munkavállaló megjelenésével és meghallgatásával eltöltött időt a vizsgáló igazolja le, amely időtartamot az igazolás alapján, munkaidőnek kell elszámolni.

15./ A vizsgáló – az általa lefolytatott eljárás megállapításai nyomán – részletes jelentést készít a munkáltatói jogkör gyakorlója részére, amelynek végén konkrét javaslatot tesz az eljárás lezárásának módjára, valamint a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására és mértékére.

16./ A munkáltatói jogkör gyakorlójának döntése függvényében, a vizsgáló – a Humán Erőforrás Szervezet szakmai közreműködésével – haladéktalanul köteles előkészíteni az eljárást megszüntető, vagy a hátrányos jogkövetkezményt kiszabó munkáltatói határozatot, amelyet véleményeztetni kell a jogtanácsossal is.

17./ A munkáltatói határozat rendelkező részében rögzíteni kell a vétkes kötelezettségszegést, a megszegett jogszabályi rendelkezések pontjait, a kiszabott joghátrányt (annak mértékét, alkalmazási időtartamát, új munkakört, munkabért és munkavégzési helyet), a jogorvoslati lehetőségekre való figyelmeztetést, az elbírálásra illetékes munkaügyi bíróság nevét és címét.

18./ A munkáltatói határozat indokolási részében rögzíteni kell a pontos tényállást, a munkavállaló felróható magatartását, az általa megszegett jogszabályok és vasúti utasítások pontjait és azok szó szerinti idézetét, az elfogadott bizonyítékokat, a mellőzött bizonyítási indítványokat, és az elbírálás során figyelembe vett más szempontokat.

19./ A munkáltatói határozatot a vétkes kötelezettségszegésről való tudomásszerzéstől számított 15 napon belül kell a munkavállaló részére – szolgálati úton, kézbesítési lappal – személyesen átadni, vagy legkésőbb a 15. napon, könyvelt küldeményként postára adni.

20./ A munkáltatói határozatban foglalt intézkedés, a határozat jogerőre emelkedését megelőzően nem hajtható végre, ezért a határozat igazolt kézbesítését követő 30 nap elteltével a munkavállalót írásban nyilatkoztatni kell arról, hogy élt-e jogorvoslattal a határozat ellen. A munkavállaló – az általános együttműködési kötelezettségére figyelemmel – köteles nyilatkozatot tenni. A jogerős munkáltatói határozat végrehajtását 30 napon belül meg kell kezdeni.

Munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetén alkalmazható jogkövetkezmények

20.§.

- 1./ Hátrányos jogkövetkezményként kizárólag a jelen § 3./ pontjában felsorolt munkáltatói intézkedések egyike szabható ki.

2./ Az alkalmazásra kerülő hátrányos jogkövetkezmenynek igazodnia kell a fokozatosság elvéhez, de a vétkes kötelezettséghez arányosnak kell lennie. Az arányosság érdekében - indokolt esetben - a soron következő jogkövetkezmenynél szigorúbb intézkedés is kiszabható a határozatban, ennek alkalmazását azonban külön indokolni kell.

3. / Hátrányos jogkövetkezmenyként a munkavállaló személyiségi jogait és emberi méltóságát nem sértő alábbi munkáltatói intézkedések alkalmazhatók:

- megrovás
- 10%-os alapbér csökkentés három hónap időtartamra,
- 20%-os alapbér csökkentés három hónap időtartamra,
- más, alacsonyabb bércategóriájú munkakörbe helyezés 3 hónapra,
- más, alacsonyabb bércategóriájú munkakörbe helyezés 6 hónapra,
- más, alacsonyabb bércategóriájú munkakörbe helyezés legfeljebb egy évre.

Az új munkakör alapbérére eltérhet a munkakörre megállapított alapbértől, de nem lehet kevesebb a munkavállaló eredeti munkaköre alapbérének 80%-ánál.

A jogkövetkezmeny összességében nem haladhatja meg a munkavállaló egyhavi alapbérére összegét.

Azonnali hatályú felmondás

/Mt. 78 §./

21.§.

1./ A munkavállaló munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással például az alábbi esetekben lehet megszüntetni:

- a./ a munkavállaló önhibájából eredően, a munkaviszonnyal kapcsolatos kötelezettségeinek végzése idejében szervezetében alkohol, illetőleg kábító, vagy bódító szer található,
- b./ a munkavállaló jelentős ok nélküli igazolatlan mulasztása, ha azt később kimenteni nem tudja,
- c./ a munkavállaló munkakörének ellátására vonatkozó jogszabály, belső utasítás megszegése,
- d./ a munkáltató jogszerű utasítása végrehajtásának indokolatlan megtagadása,
- e./ a vasúttársaság, munkatársak sérelmére bűncselekmény, szándékos szabálysértés elkövetése vagy a vasút tulajdonát képező létesítmények és eszközök szándékos rongálása,
- f./ a munkavállaló munkaszerződésében nevesített eset.

2./A munkáltatói jogkör gyakorlója az azonnali hatályú felmondás közlése előtt köteles a munkavállalóval közölni a tervezett intézkedés indokait és lehetőséget adni a védekezésre, kivéve, ha az eset összes körülményeiből következően ez a munkáltatótól nem várható el.

A meghallgatás tartásától el lehet tekinteni, amennyiben

- az alkoholszondás ellenőrzés során a pozitív eredményt megerősíti a hatósági vérvizsgálat eredménye is;
- az alkoholszondás ellenőrzés során a pozitív eredményt követően a munkavállaló az Ittasság vizsgálati jegyzőkönyvben ittasságát elismerte;
- az alkoholszondás ellenőrzés során a pozitív eredményt követően a munkavállaló a hatósági vérvizsgálaton való részvételt írásban megtagadja.

A munkáltató által kitűzött meghallgatáson a munkavállaló – saját költségén – jogi képviselőt igénybe vehet, a jogi képviselő hiánya az eljárás lefolytatását nem akadályozza. Erről a meghallgatásról jegyzőkönyvet kell felvenni.

Ha a munkavállaló a meghallgatás jogával nem él, az a munkáltatói jogkör gyakorlóját döntésének meghozatalában nem akadályozza.

3./ Munkavállalói azonnali hatályú felmondására adhat okot, ha a munkáltató, munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét megszegi. Lényeges kötelezettség szegésének tekintendő különösen:

- a./ ha a munkáltató a bérfizetési napot követő 30 napon belül nem fizet bért, illetve jogerős, hátrányos jogkövetkezményt kiszabó intézkedés nélkül a munkabérek kifizetésére vonatkozó szabályok figyelembevételével, a munkaszerződésben foglaltaknál kevesebb munkabért fizet,
- b./ a munkáltató nem biztosítja a munkavállaló számára az egészséges és biztonságos munkafeltételeket, és ezzel a munkavállaló további munkavégzése egészségét, testi épségét veszélyezteti,
- c./ a munkáltató az Mt. 7.§ vagy 9-11.§-ok valamelyikébe ütköző magatartást tanúsít,
- d./ a munkáltató nem biztosítja a munkavégzés elégséges feltételeit a munka mennyiségi és minőségi követelményeihez igazodva.

MUNKA- ÉS PIHENŐIDŐ

A teljes munkaidő

/Mt. 92.§./

22.§.

A GYSEV-nél a teljes munkaidő - ha munkaviszonyra vonatkozó szabály kivételt nem tesz - napi nyolc, heti negyven óra.

A munkaidő-beosztás szabályai

/Mt.96.§-100.§; 120.§/

1./ A munkarendet, valamint a munkaidő kezdetét és végét, a munkaközi szünet helyét és idejét - a pihenőidőre, rendkívüli munkaidőre, az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére vonatkozó szabályok betartásával - a munkáltató jogosult meghatározni. A munkarend meghatározásáról döntése előtt, a munkáltató kikéri az üzemi tanács véleményét. Az üzemi tanácsnak véleménykérésre átadott tervezetet, tájékoztatásul egyidejűleg a képvisellel rendelkező szakszervezetek részére is meg kell küldeni.

A munkavállaló munkaszerződésétől eltérő foglalkoztatása (átirányítás, kirendelés, kiküldetés helyettesítés) esetén, a munkavállalóra a munkavégzés helye szerinti munkarend az irányadó.

2./ Alkalmazott munkarendek:

a.) általános munkarend (nappalos)

a munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig kell beosztani,

b.) többműszakos munkarend

- kétműszakos

ha munkavállalók egy munkanapon belül egymást egy alkalommal váltva végzik azonos tevékenységüket

- három műszakos

ha munkavállalók egy munkanapon belül egymást két alkalommal váltva végzik azonos tevékenységüket

c.) megszakítás nélküli munkarend

ha a tevékenység naptári naponként hat órát meg nem haladó tartamban vagy naptári évenként kizárólag a technológiai előírásban meghatározott okból, az ott előírt időszakban szünetel

- négybrigádos

az azonos tevékenységet végző legalább négy munkavállalót rendszerint 12 órás szolgálatot követően átlagosan 24 óra pihenőidő, majd az újabb rendszerint 12 órás szolgálatot követően pedig rendszerint 48 órás pihenőidő illeti meg.

- 12/24

az azonos tevékenységet végző legalább három munkavállalót rendszerint 12 órás szolgálatot követően mindig rendszerint 24 óra pihenőidő illeti meg.

- vezénylés szerinti

a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerinti egyéb feltételek teljesülése esetén a munkaidő bármely naptári napra és azok bármely időszakára kerül beosztásra,

d.) egyéb

nem feleltethető meg teljes mértékben az előző pontokban meghatározott munkarendek egyikének sem

3./ Munkaidő-beosztás fajtái:

a.) egyenlő munkaidő-beosztás (általános munkarend, a munkaidőt heti öt napra kell beosztani),

b.) egyenlőtlen munkaidő beosztás (a munkaidő a hét minden napjára, vagy egyes munkanapokra egyenlőtlenül osztható be, *amely megvalósulhat megszakítás nélküli vagy nem megszakítás nélküli tevékenység esetén is*)

c.) kötetlen munkaidő-beosztás (a munkaidő-beosztás jogát – a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel - a munkáltató a munkavállalónak írásban átengedi)

d.) rugalmas munkaidő-beosztás (a munkaidő beosztását, a munkaidő felét el nem érő mértékben a munkavállaló határozhatja meg.)

4./ A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje, - a részmunkaidőt kivéve – négy óránál kevesebb nem lehet.

A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje – az 5. pontban részletezett kivétellel - legfeljebb napi 12 óra, heti munkaideje legfeljebb 48 óra lehet.

A heti munkaidő tartamát egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén a munkaidőkeret átlagban kell figyelembe venni.

5./ A munkáltató és a munkavállaló közötti, egyéni, írásban kötött megállapodás alapján a készenléti jellegű munkakörökben, valamint a vasúti személyszállítás, a vasúti árufuvarozás körében utazó, vagy a zavartalan közlekedést biztosító munkakörökben foglalkoztatott munkavállaló tekintetében eltérhet. A beosztás szerinti napi munkaidő felső határa 16 óra. Ettől eltérően a GYSEV CARGO Zrt. készenléti jellegű munkaköreiben a beosztás szerinti napi munkaidő felső határa 24 óra.

6./ Osztott munkaidő

Azokon a szolgálati helyeken, ahol a helyi körülmény és a munkavégzés erre lehetőséget biztosít, a munkaidő megosztható. A munkaidő megszakításának tartama kettő óránál kevesebb nem lehet.

Amennyiben a munkavállaló a munkaidő megszakítását munkahelyén köteles eltölteni, akkor alapbére 50%-ának megfelelő díjazás illeti meg.

Megszakítással történő foglalkoztatás mellett is biztosítani kell a munkavállaló részére a két munkanap között helybeli lakosnál 9 óra, bejáró munkavállalónál legalább 10 óra pihenőidőt.

Osztott munkaidő az alábbi munkakörökben alkalmazható:

- személypénztáros,
- váltókezelő,
- vezető váltókezelő,
- váltókezelő / vonóvezeték,
- forgalmi szolgálattevő (Kőszeg),
- kocsirendező (Szentgotthárd, éjszakai szolgálat),
- tolatásvezető (Szentgotthárd, éjszakai szolgálat),
- vonali tolatásvezető (Szentgotthárd, éjszakai szolgálat)

A fenti munkakörökben – a személypénztáros kivételével - a munkavállaló az osztott munkaidő megszakítását a munkahelyén köteles eltölteni.

A személypénztáros munkakörben a munkaidő megszakításának időtartamára a munkáltató készenlétet rendel el.

7./ A munkáltató a munkaidő-beosztást legalább egy héttel előbb, egy hónapra köteles közölni a munkavállalóval a helyben szokásos módon. A munkáltató a munkaidő-beosztást ha gazdálkodásában, vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel legalább hét nappal korábban egyoldalúan módosíthatja.

8./ A munkarend megváltoztatása csak a munkaidőkeret lejártával történhet a Humán Erőforrás szervezet engedélyével.

9./ A munkavállalót egymást követő napokon kettőnél több éjszakai szolgálatra - a megszakítás nélküli munkarendben egyaránt - csak beleegyezésével lehet vezényelni.

Képernyő előtti munkavégzés munkaideje

22/A.§.

- 1./ A folyamatos képernyő előtti tényleges munkavégzés összes munkaideje a napi hat órát nem haladhatja meg. A tényleges képernyő előtti munkavégzés idejébe nem tartozik bele az óránként legalább tíz perces - össze nem vonható – kötelező, nem képernyő előtti munkavégzés időtartama.
- 2./ Folyamatos képernyő előtti munkavégzésnek minősül, ha a munkavállaló érdemi megszakítás nélkül, folyamatosan a képernyőre tekintve végzi munkáját, vagy képernyős eszközt működtet.
- 3./ Ha a tényleges képernyő előtti munkavégzés a hat órát meghaladja, munkaszervezési intézkedésekkel biztosítani kell, hogy a munkavállaló további napi munkaidejében ne képernyő előtti munkát végezzen.
- 4./ Valamennyi, olyan munkakörben foglalkoztatott munkavállalót megilleti az éleslátást biztosító szemüveg, ahol a munkavégzéshez elengedhetetlenül szükséges a számítógép rendszeres, (napi) használata. A számítógép használat szükségességét a munkáltatói jogkör gyakorlója állapítja meg.
A jogosult munkavállalók részére a munkáltató szükség szerint, de legalább két évente – az érvényes vezérigazgatói utasításban foglaltak betartásával - biztosítja a munkavégzéshez szükséges éleslátást biztosító szemüveget.

Munkaidőkeretek

23.§.

- 1./ A GYSEV Zrt. munkavállalóinak foglalkoztatása egyhavi munkaidőkeretben történik. A munkaidőkeret kezdő időpontja a naptári hónap első napja, befejező időpontja a naptári hónap utolsó napja.
A GYSEV CARGO Zrt. munkavállalóinak foglalkoztatása (kivéve a KSZ 22. §. 2./a pontja szerinti általános munkarend (nappalos) munkarendben foglalkoztatottak) kéthavi munkaidőkeretben történik. A munkaidőkeret kezdő időpontja a páratlan hónap első napja, befejező időpontja a követő páros hónap utolsó napja.

A GYSEV CARGO Zrt. mozdonyvezetőinek foglalkoztatása egyhavi munkaidőkeretben történik. A munkaidőkeret kezdő időpontja a naptári hónap első napja, befejező időpontja a naptári hónap utolsó napja.

A Vendéglátás Szervezet munkavállalóinak és a Személyszállítási üzletág múzeumvasúti üzemfőnök munkakört betöltő munkavállaló foglalkoztatása a 10. sz. mellékletben meghatározottak szerint történik.

24.§.

Zavartalan közlekedést biztosító munkakörök:

áru fuvarozási diszpécser
áru fuvarozási fődiszpécser
ETCS mérnök /biztosítóberendezés/
forgalmi szolgálattevő,
forgalmi vonalirányító,
forgalomirányító /vonat fel- és átvevő/
forgalomirányító,
főrendelkező forgalmi szolgálattevő
gépek, berendezések koordinátor
hálózati főüzemirányító
kábel szerelő műszerész távközlő
kereskedelmi irányító
kiemelt műszerész /biztber./ 1.
kiemelt műszerész /biztber./ 2.
kiemelt műszerész /biztber./ 3.
kocsirendező,
kocsitakarító
kocsitakarító csoportvezető
kocsitakarító-gépkezelő
kocsivizsgáló lakatos /vezető/,
kocsivizsgáló lakatos /vezető-vonatfelvevő/
kocsivizsgáló lakatos /vonatfelvevő/
kocsivizsgáló lakatos 1.
kocsivizsgáló lakatos 2.
kocsivizsgáló lakatos 3.
kocsivizsgáló lakatos csoportvezető
konténer terminál ténfőnök,
mobil kocsivizsgáló
műszaki diszpécser
műszerész /alállomás/
műszerész /bizt.ber. - hibaelhárító/
műszerész /bizt.ber. Nappalos/
műszerész /biztber./ 1.
műszerész /biztber./ 2.
műszerész /biztber./ 3.
műszerész /távközlő/ 1.
műszerész /távközlő/ 2.
műszerész /távközlő/ 3.

műszerész /távközlő/ kábeles 1.
műszerész /távközlő/ kábeles 2.
műszerész /távközlő/ kábeles 3.
nemzetközi személypénztáros
rendelkező forgalmi szolgálattevő
segédvezénylő,
számítógépkezelő-adatrögzítő
személypénztáros /kis állomás/
személypénztáros /közepes állomás/
személypénztáros /nagy állomás/
személyszállítási üzemirányító
személyszállítási üzemirányító csoportvezető
szolgáltatásfelügyelő
technológiai és menetrendi kiemelt szakértő 2.
tolatásvezető 1.
tolatásvezető 2.
tolatásvezető 3.
TVG vezető,
utazó mozdonyfelvigyázó
üzemviteli kiemelt szakértő/GYC
váltókezelő
váltókezelő /vonóvez./ 1.
váltókezelő /vonóvez./ 2.
vasútépítési nagygép-kezelő
vasútüzemi kiemelt szakértő 2.
vezető váltókezelő 1.
vezető váltókezelő 2.
villamos üzemirányító,
vizsgáló főkalauz
vonali tolatásvezető 1.
vonali tolatásvezető 2.
vonali tolatásvezető 3.
vonat fel- és átvevő
vontatási kiemelt szakértő 2.
vontatási telepi váltókezelő
vontatási üzemirányító

Készenléti jellegű munkakörök:

- vonatforgalmi előadó (GYSEV CARGO Zrt.)
- határképviselő 3. (GYSEV CARGO Zrt.)

25.§.

-

26.§.

- 1./ A 7 napon belüli munkaidő beosztás változása esetén, amennyiben a munkavállaló az eredeti munkaidő beosztásához ragaszkodik, úgy a munkáltató köteles őt az eredeti munkaidő beosztása szerinti időtartamban - akár a munkakörébe nem tartozó - munkával ellátni. Ha a munkáltató ezt nem tudja biztosítani, az eredeti munkaidő beosztása szerint járó díjazást akkor is ki kell részére fizetni.

Az utazók szolgálati és távolléti órái

/ Vtv. 68/A § és 68/F §./

27.§.

- 1./ Szolgálati óra: az egy szolgálaton belül a feljelentkezéstől a forduló, a személyzetváltó, a közbenső és honállomáson való lejelentkezésig tart, kivéve ebből az a./ pontban meghatározott várakozási időt.
 - a./ Várakozási időnek minősül az egy szolgálaton belüli forduló, közbenső és honállomáson eltöltött - jelentkezési időnormán kívüli - várakozási idő, ha az a 4 órát eléri, vagy meghaladja, feltéve, hogy a munkavállaló laktanyai vagy vendégszobai elhelyezése ezeken az állomásokon biztosított.
 - b./ Az a./ pontban meghatározott, szolgálati órába nem számító időre, a munkavállalót alapbérének 50 %-a illeti meg.
 - c./ A szolgálati órának nem minősülő várakozási idő /a./ pont/ a 3./ szakaszban meghatározott időtartamba nem számít bele.
- 2./ Az országhatáron átnyúló szolgáltatást végző járművezető vezetési idejének hossza a beosztás szerinti (rendes és rendkívüli) munkaidőn belül nem haladhatja meg a 9 órát. Ha a járművezető éjszakai időben legalább 3 órán át dolgozik, akkor a vezetési ideje nem haladhatja meg a 8 órát. Kéthetes időszakonként a vezetési idő hossza legfeljebb 80 óra lehet.

Nem az országhatáron átnyúló szolgáltatást végző vasúti járművezető vezetési idejének hossza a beosztás szerinti munkaidőn belül nem haladhatja meg a 10 órát.
- 3./ Az utazók távolléti óráinak száma havi 25 óránál több nem lehet. A havi távolléti órán belül a várakozási idő a 25 szolgálati órát nem haladhatja meg. Az ezt meghaladó részt munkaidőként kell elszámolni.
- 4./ Amennyiben a vezénylésben a fel- vagy lejelentkezési helye a munkavállalóra irányadó fel- és lejelentkezési helytől eltér, a következő eljárásrend alkalmazandó: a tényleges és az irányadó fel- vagy lejelentkezési helyre történő érkezés/indulás közötti időtartamra az egy órára eső alapbér 140 %-a jár.

Fenti eljárásrendet kell alkalmazni a típusismereti és vonalismereti gyakorlati oktatásra és vizsgára történő vezénylések esetében is.

Az eljárásrend nem alkalmazható az alapképzés, az időszakos és egyéb elméleti oktatásra és a kötelező orvosi vizsgálatra történő vezénylés esetében.

A fenti eljárásrendet kell alkalmazni a TVG vezetők esetében, valamint azoknál a munkavállalóknál, akik TVG vezetői vagy FJ vezetői tevékenységet végeznek és munkakörük nem TVG vezető vagy FJ vezető a TVG/FJ vezetői tevékenységük ellátása alkalmával.

Ezen felül a munkáltató megtéríti a feljelentkezési helyre történő közlekedés indokolt költségét. A közlekedési idő tartamát és a közlekedés módját Felek a személyzeti fordulóban közösen határozzák meg.

A gépjárművezetők munkaideje

28.§.

- 1./ A gépjármű előkészítése, átadása és karbantartása címén előírt, de legfeljebb szolgálatonként, személygépjármű-vezetőnél 15 percet, tehergépjármű-vezetőnél, autóbuszvezetőnél, mikrobuszvezetőnél fél órát munkaidőként kell figyelembe venni.

Munkában nem töltött idő díjazása

28/A.§.

- 1./ Orvosi vizsgálat, felülvizsgálat: A kötelező orvosi vizsgálat idejére a munkavállalót lakóhelye közigazgatási határán belül történő felülvizsgálat esetén 4 óra, közigazgatási határon kívüli felülvizsgálat esetén 8 óra távolléti díj illeti meg.
- 2./ Oktatási idő: Az egyes munkakörökben kötelezően előírt szakmai oktatáson, időszakos és biztonságtechnikai vizsgán eltöltött idő munkaidőnek minősül. Szakvizsgára előkészítő oktatáson töltött idő nem tekinthető munkaidőnek, ha ezen a munkavállaló részvétele nem kötelező.

A munkavállalónak munkavégzése közben a munkáltató érdekében tett intézkedése miatt, vagy egyéb, a munkáltató érdekkörében felmerült okból hatóság és/vagy bíróság előtti megjelenés, tanúként való meghallgatás esetén az ott eltöltött idejét munkaidőnek kell elismerni és ezért díjazás illeti meg. Ennek mértéke – ha valamely ok miatt nem állítható ismét munkába - 1napi távolléti díj (8 óra).

29.§.

-

Munkaközi szünet

/Mt. 103.§., Vtv. 68/D.§. 68/F.§/

30.§.

- 1./ Ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a rendkívüli munkavégzés időtartama a hat órát meghaladja 20 perc, ha a kilenc órát meghaladja a munkavállaló részére - a munkavégzés megszakításával - további 25 perc munkaközi szünetet kell biztosítani.

Országhatárokon átnyúló kölcsönös átjárhatósághoz kapcsolódó szolgáltatást végző vonatkísérő részére, ha a napi munkaideje a 6 órát meghaladja, a munkavégzés megszakításával 30 perc munkaközi szünetet kell biztosítani.

Vasúti járművezető részére ha a munkaideje eléri a 6 órát, de nem haladja meg a 8 órát a munkavégzés megszakításával legalább 30 perc, nyolc órát meghaladó munkaidő esetén legalább 45 perc munkaközi szünetet kell biztosítani. A munkaközi szünet egy részének a munkaidő 3. és 6. órája közé kell esnie.

A munkavállaló napi pihenőideje

/Mt. 104. §., Vtv. 68/B §., 68/C.§/

31.§.

- 1./ Ha a megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállaló egyfolytában legalább 8 órát teljesített és további szolgálatra nem osztják be, részére legalább 10 óra, 11 óra szolgálat esetén legalább 11 óra, 12 óra szolgálat esetén legalább 12 óra pihenőidőt kell biztosítani.
- 2./ A gépjárművezetők részére a két szolgálat között legalább 9 óra pihenőidőt kell biztosítani.
- 3./ Az 1./, 2./ bekezdésben meghatározott pihenőidő mértékét meg kell növelni a szokásos munkavégzési helyének közigazgatási határán kívülről munkába járó munkavállaló esetén 2 órával, egyéb esetben 1 órával, a szokásos munkavégzési hely, illetve a feljelentkezés helyének figyelembe vételével. A napi pihenőidő e pontban szabályozott mértékétől a munkavállaló esetenkénti írásbeli beleegyező nyilatkozata alapján el lehet térni.

Készenlét alatt elrendelt rendkívüli munkavégzést, illetve a KSZ 34.§. 5./ bekezdés szerinti munkavégzést követően a munkavállalót az Mt-ben szabályozott pihenőidő illeti meg.

A pihenőidő miatt kieső beosztás szerinti munkaidő tartamára a munkavállalót az állásidőre járó díjazás illeti meg.

- 4./ Országhatárokon átnyúló kölcsönös átjárhatósághoz kapcsolódó szolgáltatást végző utazó vasúti munkavállalók, valamint nem az országhatárokon átnyúló szolgáltatást végző vasúti járművezetők napi lakóhelyi pihenőideje 24 órás időszakonként megszakítás nélkül 12 óra.

A lakóhelyi pihenőidő az országhatárokon átnyúló szolgáltatást végző utazók esetében hétnapos időszakonként legfeljebb 9 órára csökkenthető, de a csökkentett pihenőidőnek megfelelő óraszámot a következő lakóhelyi napi pihenőidőhöz hozzá kell adni. Lakóhelyen kívüli napi pihenőidő hossza 24 órás időszakonként megszakítás nélkül legalább nyolc óra. A lakóhelyen kívüli napi pihenőidőt követő következő napi pihenőidőnek lakóhelyi pihenőidőnek kell lennie.

Rendkívüli berendelés - betegség, illetve előre nem tervezhető rendkívüli egyéb ok miatti szolgálat kimaradás - esetén ettől el lehet térni.

Heti pihenőnap

/Mt. 105. §., Vtv. 68/E §./

32.§.

- 1./ A munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg, ezek közül az egyiknek vasárnapra kell esnie.

A munkáltató törekszik arra, hogy a munkavállaló pihenőnapjait úgy adja ki, hogy azok egy naptári évben legalább 12 alkalommal szombatra és vasárnapra essenek.

2./ A megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatottak, gépjármű és TVG vezetők heti pihenőnapját a tárgyhot 7 nappal megelőzően ki kell jelölni és a munkavállalókkal kimutathatóan közölni kell az alábbiak betartásával:

- a fenti munkavállalók részére hetenként legalább 44 órát kitevő megszakítás nélküli pihenőidőt kell biztosítani, amelybe egy teljes naptári napnak és havonta legalább egy alkalommal vasárnapnak is bele kell esni,
- a munkavállalónak a munkaidőkeret átlagában legalább heti 48 óra pihenőidőben kell részesülnie.

A munkáltató törekszik arra, hogy a munkavállaló pihenőnapjait úgy adja ki, hogy azok egy naptári évben legalább 12 alkalommal szombatra és vasárnapra essenek.

3./ Az utazó személyzet részére biztosítani kell havonta egyszer a heti, legalább 48 óra pihenőidő kiadását szombat-vasárnap egybefüggően. Ettől eltérni a munkavállaló egyetértésével lehet.

Országhatáron átnyúló kölcsönös átjárhatósághoz kapcsolódó szolgáltatást végző utazó munkavállalónak egy naptári évben belül legalább 24 alkalommal megszakítás nélkül 60 órás pihenőidőt kell biztosítani, amelybe legalább 12 alkalommal a szombatra és a vasárnapnak is bele kell esnie. Ezen munkavállalók esetében a pihenőnapok nem vonhatók össze.

4./ A munkaidő-beosztás szerinti pihenőnapon végzett munka esetén a pótlék mértéke 150 % akkor, ha a munkavállaló másik pihenőnapot nem kap, a pótlék mértéke 50 %, ha másik pihenőnapot kap. Ha a munkavállaló a kijelölt másik pihenőnapon is munkát végez a pótlék mértékét 150 %-ra kell kiegészíteni.

Szabadságok kiadása

33.§.

Mt. 115.§

1./ A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

2./ A megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatottak szabadságát úgy kell kiadni, hogy minden egybefüggő 5 nap szabadság után kettő heti-pihenőnapot kell biztosítani. /Ez a szabály többlet pihenőnap biztosítását nem jelenti./

E §. alkalmazásánál heti pihenőnapon naptári napot kell érteni.

3./ A szabadságot a munkáltató nem köteles úgy kiadni, hogy tartama legalább összefüggő tizennégy napot elérjen.

4./ A szabadságra jogosító idő számítása szempontjából a betegszabadság és a táppénz időtartama is munkában töltött időnek számít.

5./ A 60. életévét betöltött munkavállalót – először abban az évben, amikor 60. életévét betöltötte - 1 nap rendkívüli szabadság illeti meg.

6./ A munkáltató gyermek születése esetén az apának a jogszabályban megállapított pótszabadságon felül további 5 nap pótszabadságot biztosít, vagyis

- egy gyermek születése esetén 10 munkanap,
- ikergyermekek születése esetén 12 munkanap

pótszabadság vehető igénybe.

RENDKÍVÜLI MUNKAI DŐ (túlóra)

34.§

1./ *Rendkívüli munkaidőnek minősül*

- napi munkaidőbeosztástól eltérő (túlóra)
- pihenőnapon végzett munka,
- baleset elhárítás miatt elrendelt munkavégzés,
- rendkívüli munkavégzésként elrendelt munkaszüneti napi munkavégzés,
- készenlét alatt elrendelt munkavégzés (túlóra),
- a munkaidőkereten felül végzett munka (túlóra)
- az ügyelet

tartama.

2./ A munkavállaló számára naptári évenként elrendelhető keret megállapításához valamennyi rendkívüli munkaidő (34.§. 1./ pont) tartama beszámít. A rendkívüli munkavégzésként felmerült időket az elszámolás szempontjából külön kell nyilvántartani és felmerülésük jogcímén egyszeresen díjazni.

/Mt. 107-114 §./

Rendkívüli munkaidő elrendelésének feltételei, korlátai, megváltása

34/A.§

1./ Az egyhavi és kéthavi munkaidőkeretben a napi munkaidő-beosztást meghaladó rendkívüli munkavégzést a tárgyhóban ki kell fizetni.

Az egyhavi munkaidőkeretben foglalkoztatottak esetében a havi kötelező órát meghaladó túlórákat a tárgyhóban ki kell fizetni.

A kéthavi munkaidőkeret első hónapjában (páratlan hónap) felmerülő legfeljebb 8 plusz és mínusz óra átvihető a következő hónapra.

A munkaidőkeret első hónapjában (páratlan hónap) felmerülő 8 órát meghaladó rendkívüli munkaidő ellenértékét ki kell fizetni, vagy a felmerülést követő hónap végéig kell szabadidővel megváltani.

A munkaidőkeret végén (minden páros hónapban) a fennálló túlórákat ki kell fizetni.

2./ Rendkívüli munkavégzést a munkáltatói jogkör gyakorló, illetve az általa megbízott vezető rendelhet el.

3./ Naptári évenként legfeljebb 300 óra rendkívüli munkavégzés rendelhető el az alábbi munkakörben foglalkoztatottak esetében:

- vezető jegyvizsgáló
- gyakornok vjv
- mozdonyvezető 1.
- mozdonyvezető 2.
- mozdonyvezető 3.
- anyagbeszerző-gépjárművezető
- gépjárművezető 1.
- gépjárművezető 2.
- gépjárművezető 3.
- rakodómunkás (Logisztika)
- szállító-rakodómunkás (Logisztika)
- pályamester, pályamester GYVSZ,
- munkavezető, munkavezető GYVSZ
- vonalgonozó
- vasútépítő szakmunkás, vasútépítő szakmunkás GYVSZ
- pályamunkás/betanított, pályamunkás/kisgépkezelő, pályamunkás/betanított/
GYVSZ, pályamunkás/kisgépkezelő/GYVSZ
- TVG vezető
- művezető/felsővezeték/
- villamos felsővezeték szerelő/járőrvezető
- villamos felsővezeték szerelő
- villamos váltófűtés szerelő
- művezető/bizt.ber/
- műszerész/bizt.ber/
- kiemelt műszerész/bizt.ber/
- művezető/Távközlés/
- műszerész /távközlés/
- szakaszmérnök /bizber/
- szakaszmérnök /távközlés/
- pályamester/hidász/,
- pályamester /sínhegesztő GYVSZ/
- TVG vezető
- szakaszmérnök/pályafenntartás.
- szakaszmérnök GYVSZ

munkakörben foglalkoztatottak részére.

- 5./ Amennyiben a munkavállalót forgalom biztonságát veszélyeztető zavar, baleset **kivizsgálására**, elhárítására, valamint sérült járművek műszaki kísérésére rendelik ki és részére készenletet és ügyeletet nem rendeltek el, a zavar, baleset **kivizsgálásának**, elhárításának idejére 300 %-os túlórapótlék illeti meg
- a telephelyen történő feljelentkezéstől a telephelyen történő lejelentkezésig, ez az idő 4 óránál kevesebb nem lehet,
 - **valamint a távoli elérés esetén a hiba megoldásának kezdetétől az elhárításáig, a ténylegesen munkavégzésre fordított időtartamra.**

A zavar, baleset **kivizsgálása**, elhárítás céljából a munkavállalókat a telephelyre, illetve vissza szállító gépjármű vagy autóbusz vezetőjét a tényleges személyszállítás időtartamára 100%-os túlórapótlék illeti meg.

Az ügyelet elrendelésének módja és díjazása

35.§.

- 1./ Az ügyeleti szolgálatot az érvényes szolgálati utasítások rendelkezései alapján az egyéb munkáltatói jogkör gyakorlók rendelik el. Az ügyeleti szolgálatot a munkavállaló a munkahelyén köteles tölteni.
- 2./ Az ügyelet teljes időtartama munkaidőnek számít. A munkavállalót az ügyelet időtartamára alapbérének 50%-a illeti meg.
- 3./ A munkavállaló részére egy hónap folyamán - évi 300 órás kereten belül - legfeljebb 100 óra ügyelet rendelhető el.
- 4./ Amennyiben az ügyelet helyén és ideje alatt az alvás lehetősége biztosított, a munkavállaló vállalhatja, hogy az ügyeletet követően munkarend szerint munkába áll.
- 5./ Sérült, illetve lejárt fővizsgájú járművek járműjavítóba történő műszaki kíséréte az átadásig, illetve az átvételt követő futáspróba és műszaki kíséréte alatti időtartamot a telephelyre való érkezésig munkaidőként kell elszámolni.

Készenlét

/Mt. 110. §/

36.§

- 1./A munkavállaló részére, az általa megjelölt - a munkavégzés helyére tekintettel elérhető - helyen töltendő, legfeljebb havi 168 óra készenlét rendelhető el.
A készenlét időtartamára a munkavállalót alapbérének 30 %-a illeti meg.
- 2./Amennyiben az Infrastruktúra Felsővezeték szervezet munkavállalója a készenlét alatti rendkívüli munkavégzés esetén a munkáltató telephelyére való érkezését saját maga oldja meg, vagy tartózkodási helyéül olyan helyszínt jelöl meg, ahonnan a munkáltatónak szállítási feladata nem merül fel, a munkavállalót a készenlét időtartamára alapbérének 40%-a illeti meg.

BÉRRENDSZEREK - BÉRFORMÁK

/Mt. 136-145. §./

37.§.

A GYSEV munkavállalók alapbérét a Kollektív Szerződés és mellékleteiben foglalt előírásoknak figyelembevételével kell megállapítani.

- 1./ A vasúti tevékenység munkaköreiben időbérrendszerben havi alpbért kell megállapítani minden munkavállaló részére.
- 2./ A bérbesorolás szabályait, a munkaköröket, a munkakörre megállapított munkaköri családot, az ahhoz tartozó alpbértáblázatot, valamint a munkakör betöltéshez szükséges képzettséget, végzettséget, kompetenciákat az 1. sz. melléklet tartalmazza

A MUNKABÉR KIFIZETÉSE

/Mt. 154-164. §./

37/A.§.

- 1./ A munkabért havonta utólag kell elszámolni és a GYSEV munkavállalóinak az általuk meghatározott pénzügyintézetnél vezetett folyószámlára átutalni.
- 2./ Az 1./ pontban meghatározott munkavállalók az általuk választott pénzügyintézetnél kötnék lakossági bank-, vagy folyószámla szerződést és erről a munkáltatót - a számlavezető pénzügyintézet és a számlaszám megnevezésével - három munkanapon belül értesítik.
- 3./ Az esedékes munkabérnek a bérfizetési napon - tárgyhot követő hó 10-e - a munkavállaló számára elérhetőnek kell lennie.
Ha a bérfizetési nap szombatra, vasárnapra vagy munkaszüneti napra esik, a munkabérnek a munkavállaló számláján legkésőbb a megelőző banki munkanapon kell megjelennie.
- 4./ Ha a bérfizetési nap a munkavállaló szabadságának idejére esik és azt 5 munkanappal előbb bejelenti, kérésére a munkáltató legkésőbb a szabadság megkezdése előtti munkanapon köteles az esedékes és a szabadság idejére eső munkabérét átutalni, feltéve, hogy az igénybe vett szabadság legalább tíz munkanap.
- 5./ Késedelmes teljesítés esetén a polgári jog szabályai az irányadók.

38.§. -

BÉRPÓTLÉKOK

/Mt. 139-145.§./

Műszakpótlék

39.§.

- 1./ A ledolgozott óráknak megfelelően a havi alapbér 20 %-ában megállapított műszakpótlék illeti meg a megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalót.
Havi 9 teljes éjszakai szolgálat teljesítése esetén a műszakpótlék mértéke 30%, 10 teljes éjszakai szolgálat esetén a műszakpótlék mértéke 35%, a műszakpótlékos órák egészére.
- 2./ A többműszakos munkaidő-beosztásban foglalkoztatott munkavállaló műszakpótlékának mértéke a délutáni műszakban végzett munka után járó havi alapbér 20 %-a.
- 3./ A ledolgozott óráknak megfelelően az alapbér 15 %-ának megfelelő műszakpótlék illeti meg a 12/36 órás, valamint az egyéb /13/35, 14/36, stb./ munkarendben foglalkoztatott munkavállalókat.

Éjszakai pótlék

40.§.

1./ Az éjszakai pótlék mértéke az alapbér 30 %-a. Éjszakai pótlék 22 órától 06 óráig végzett munka esetén illeti meg a munkavállalót, amennyiben az éjszakai munkavégzés az 1 óra időtartamot eléri.

Kizárólag a Vendéglátás Üzemi Konyha szervezet munkavállalóit munkaidő beosztása alapján 1 óránál rövidebb időtartamra is megilleti a pótlék.

2./ Az éjszakai munka időtartamára műszakpótlékban részesülő munkavállaló éjszakai pótlékre nem jogosult.

Távolléti díj

40/A.§.

Az egy órára eső távolléti díj meghatározása:

Távolléti díj 1:

A munkavállaló megelőző 6 hónap műszakpótlékának, a rendkívüli munkavégzés pótlékának (napi munkaidő beosztásától eltérő, és a munkaidőkereten felüli túlórapótlékának) egy órára eső része, valamint az alapbérének egy órára eső része.

Távolléti díj 2:

A munkavállaló megelőző 6 hónap műszakpótlékának, a rendkívüli munkavégzés pótlékának (napi munkaidő beosztásától eltérő, és a munkaidőkereten felüli túlórapótlékának) egy órára eső része, valamint az alapbérének egy órára eső része és a megelőző 6 hónap jegyjutalék átlagának egy órára eső része.

Alkalmazás: a „távolléti díj 2” alkalmazása kötelező a munkavállaló átirányítása esetén.

Minden más esetben távolléti díjon a „távolléti díj 1” távolléti díjat kell érteni.

Munkaszüneti napon végzett munka díjazása

40/B.§.

A munkaszüneti napon végzett munkáért - függetlenül attól, hogy rendkívüli munkavégzés vagy a munkavállalóra irányadó munkaidő-beosztás alapján kerül sor - a munkavállalót az aznapi munkájáért járó munkabérének felül távolléti díja is megilleti.

Ha a munkaszüneti nap a munkavállaló heti pihenőnapjával esik egybe és munkára berendelik, megilleti a munkaszüneti napon végzett munkáért járó díjazás is.

Gőzmozdonyvezetői pótlék

41.§.

Gőzvontatási üzemeltetésnél foglalkoztatott mozdonyvezető részére az alapbér 40%-ának megfelelő összeget kell fizetni a ledolgozott szolgálati óra arányában.

Utánfizetési jutalék

42.§.

A vasúti személyfuvarozásból eredő bevételek után meghatározott mértékű utánfizetési jutalékot kell elszámolni.

A részletes szabályokat a 4. sz. melléklet tartalmazza.

Átvezénylési pótlék

43.§.

- 1./ A munkavállaló, ha 7 napon belül munkaidő-beosztásának módosításához hozzájárul, módosított szolgálatonként /melybe a kijelölt pihenőnap áthelyezése nem értendő/ 2.000,-Ft átvezénylési pótlék illeti meg.
- 2./ A munkavállaló, ha 24 órán belül munkaidő-beosztásának módosításához hozzájárul, a módosított szolgálatra 4.000,- Ft átvezénylési pótlék illeti meg.
- 3./ A munkavállaló által kezdeményezett munkarend változásra átvezénylési pótlékot elszámolni nem lehet.

Egészségre ártalmas munkavégzés pótléka

44.§.

A veszélyes anyagokat szállító tartálykocsik javítását és ezekből mintavételezést végző, a veszélyes anyagokat szállító tartálykocsik, valamint siklott járművek baleseti elhárításában résztvevő, teherkocsiknál sugárzásmérést vagy ezek kereskedelmi javítását, a vegyszer bekeverését és a vegyszeres gyomirtásban való közreműködést, dugulás elhárítást végző, valamint a WC-k (személykocsik és motorvonatok zárt WC-i is) és a szennyvízcsatorna és tartozékainak javításával, karbantartásával foglalkozó munkavállalói részére, **valamint nyitott rendszerű WC-vel rendelkező járművek alvázán és forgóvázán munkát végző munkavállalók részére** veszélyességi pótlékot kell fizetni.

Az egy kocsi jutó mintavételezés átlagos időszükségleteként 20 perc vehető figyelembe. A pótlékot az e tevékenység konkrét végzésének idejére az alapbér 50 %-ában kell elszámolni.

45.§.

Vállalati gépjárművek vezetésének pótléka

46.§.

- 1./ Az üzemi gépjárművet üzemben tartó főnökség vezetője, ha az adott gépjármű vezetésére főfoglalkozású gépjárművezetőt nem foglalkoztat, munkavállalójával megállapodhat, hogy munkakörének ellátása mellett gépjármű vezetés feladatát 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-ek után az alábbi vezetési pótlék illeti meg:
- a./ személygépkocsi vezetéséért: 8,00 Ft/km
 - b./ 12 főnél nem nagyobb befogadóképességű autóbusz, vagy 2 tonnánál nem nagyobb teherbírású tehergépkocsi vezetéséért: 10,00 Ft/km
 - c./ a 12 főnél nagyobb befogadóképességű autóbusz, a 2-5 tonna teherbírású tehergépkocsi vezetéséért 12,00 Ft/km
 - d./ egyéb tehergépkocsi, különleges gépjármű, szervíz-, vagy műhelykocsi vezetéséért 12,00 Ft/km.
 - e./ egyéb munkagép, rakodógép vezetéséért **(amennyiben nem Vasútépítési nagygépező munkakörben foglalkoztatott)** 2 500 Ft/nap
(MERLO TF 42.7-140 /változtatható kinyúlású rakodó/
WACKER NEUSON ET 145 /lánctalpas kotró/)

3./ A gépjármű rendszeres vezetéséért járó pótlék átalányként is megállapítható. Ennek összegét a tervezett, illetve előreláthatóan szükséges km teljesítményből kiindulva a 2./ pont figyelembevételével kell meghatározni.

Az átalány összege a 2./ pont a./-b./ alpontja esetén a havi 10.000 Ft-ot

c./ alpontja esetén a havi 11.500 Ft-ot

d./ alpontja esetén a havi 13.000Ft-ot

nem haladhatja meg.

4./ A jogszabály által kizárólag főfoglalkozású gépjárművezető részére biztosított pótlék, illetve díjazás saját munkaköre ellátása mellett gépjárművezetéssel megbízott gépjárművezetőt nem illeti meg.

5./ Koordinátornál magasabb munkaköri családba sorolt munkakörben nem folyósítható sem az átalány, sem a pótlék.

A megszakítás nélküli munkarendtől ideiglenesen eltérő munkarendben foglalkoztatottak egyéb pótléka

47.§.

A megszakítás nélküli /12/24 órás/ munkarendből ideiglenes folyamatos /13/35, 14/36 órás/ munkarendben történő foglalkoztatás időtartamára a 15 %-os műszakpótlékon túlmenően további, a mindenkori alapbér 5 %-ának megfelelő egyéb pótlékot is folyósítani kell.

Gyakorlati oktatási és betanítási pótlék

48.§.

Azt a munkavállalót, aki napi munkája mellett – külön megbízás alapján – gyakorlati oktatást (közép-és felsőfokú szakképzésben résztvevők gyakorlati képzése illetve tanfolyamokhoz előírt gyakorlati képzése), az MVSZ szerinti felügyelet mellett foglalkoztatott munkavállaló betanítását végzi, a gyakorlati oktatás teljes idejére az alpbér 30%-ának megfelelő bérpótlék illeti meg.

A gyakorlati oktatást végző oktató mozdonyvezetők határozott időtartamra (a kiképzés idejére) kerülnek megbízásra, s erre a teljes időre illeti meg a 30%-os bérpótlék.

49.§.

-

Heiligenkreutz / Szentgotthárd Ipari Park kiszolgálás díjazása

50.§.

Heiligenkreutz / Szentgotthárd Ipari Park kiszolgálását végző munkavállalókat havi **bruttó** 30.000 Ft átalány illeti meg a ledolgozott munkanapok arányában. Az átalányban részesülő munkavállaló részére, az ipari park területére történő kiutazásra tekintettel külföldi napidíj nem állapítható meg.

50/A.§.

-

KÖLTSÉGTÉRÍTÉSEK

Belföldi hivatalos kiküldetés, költségtérítés

51.§.

- 1./ Kiküldetést teljesít a munkavállaló, ha a munkáltató gazdasági érdekéből ideiglenesen a szokásos munkavégzési helyén kívüli munkavégzésre kötelezte. Nem minősül kiküldetésnek, ha a munkavállaló a munkáját – a munka természetéből eredően – szokásos telephelyén kívül végzi.
- 2./ A kiküldetésben lévő munkavállaló többletköltségeinek fedezetére költségtérítésre /a továbbiakban napidíjra/ jogosult.
- 3./ A napidíj, mint költségátalány 6 órás távolléten túl - 24 óra időtartamig - **1000,- Ft/nap**. Minden további megkezdett 24 órára teljes összegű napidíj számolható el.
- 4./Belföldi kiküldetés esetén, ha az utazási idő a munkavállaló munkaidő beosztása szerinti munkaidőn kívül esik, az ezt meghaladó időre az alpbér 50 %-a illeti meg a munkavállalót.
Utazási időnek kell tekinteni:

- a./ személygépkocsival történő utazás esetén annak indulásától a megérkezéséig eltelt időt,
 - b./ tömegközlekedési eszközzel történő utazás esetén annak indulásától a megérkezéséig tartó, valamint az átszállással töltött időt,
 - c./ a tömegközlekedési eszköz megérkezésétől a kiküldetés szerinti munkavégzés megkezdéséig, valamint a munkavégzés befejezésétől a tömegközlekedési eszköz indulásáig eltelt időt.
- 5./ Ha a munkavállaló a kiküldetés helyén munkahelyi étkezést vesz igénybe, az étkezés teljes értékét /mely magába foglalja a felhasznált nyersanyagok árát és az étel előállítására eső rezsiköltséget/ köteles megtéríteni.
- 6./ Nem számolható el napidíj:
- ha a távollét időtartama a 6 órát nem éri el,
 - ha a munkáltató a munkavállaló ételmezését a kiküldetés helyén biztosítja.

Az ideiglenes külszolgálatot /kiküldetést/ teljesítő munkavállalók költségtérítése, a külföldi kiküldetéshez kapcsolódó elismert költségek
51/A.§.

- 1./ Külföldi kiküldetést teljesít a munkavállaló, ha a munkáltató gazdasági érdekéből külföldön ideiglenesen, - a szokásos munkavégzési helyén kívüli - munkavégzésre kötelezte.
- 2./ A kiküldöttet külföldi tartózkodása idejére a Kollektív Szerződés 8.sz. mellékletében megállapított napidíj illeti meg.
A külszolgálat időtartama az indulás és érkezés tényleges időpontja között eltelt idő. A tényleges időpont megállapítása szempontjából az országhatár átlépését, légi és vízi út esetén az indulás szerinti időpontot egy órával megelőzően, illetve az érkezést egy órával követően kell alapul venni.
A külszolgálatban töltött idő számítása:
A külszolgálatban töltött teljes 24 órás napokhoz hozzá kell adni a tört napokon külszolgálatban töltött órák számának 24-gyel való osztásával kiszámított teljes napot. Ha az osztás után fennmaradó tört idő legalább 8 óra, további teljes napnak számít.
Amennyiben a kiküldetésben töltött idő 24 óránál rövidebb, de a 8 órát eléri elismert költség szempontjából egész napnak számít.
- 3./ Ha a külföldön töltött idő tartama 24 óránál rövidebb, de eléri a 4 órát, a kiküldöttet a napidíj 50%-a illeti meg.
- 4./ Ugyanazon a naptári napon kezdődő, ismétlődő, egymást követő kiküldetések esetén az időtartamok egybeszámíthatók azzal, hogy ha az együttesen számított utak között az érkezés és az újabb indulás között eltelt idő nem több, mint két óra, akkor ez az idő is külszolgálatnak minősül.
- 5./ Elszámolások devizaellátmányként megállapított szállás és utazási költség, valamint a dologi kiadások fedezetére biztosított ellátmány összege csak számla, bizonylat ellenében számolható el.

Elszámolható - jellemzően előforduló - dologi kiadások:

- a kiküldetés cél országán belüli helyközi közlekedésre fordított költségek /VOR-jegy vagy gépkocsi igénybevételét kivéve/,
- induláskor, érkezéskor a pályaudvarra, repülőtérre, illetve pályaudvarról, repülőtérről belföldi taxi igénybe vétele,
- saját gépjármű igénybe vétele előzetes engedély alapján: elszámolása a GYSEV tulajdonában illetve használatában álló közúti gépjárművek üzemeltetéséről szóló vezérigazgatói utasítás szerint történik.

Telephelyen kívüli munkavégzés átalánya 51/B.§.

- 1./ A rendszeresen telephelyen kívül, az ausztriai vonalakon munkát végzők részére - a mozdonyvezetők kivételével 598 EURO átalány folyósítható.
A rendszeresen telephelyen kívül, az ausztriai vonalakon munkát végző mozdonyvezetők részére havi 547,9 EURO átalány folyósítható.

Amennyiben a telephelyen kívüli munkavégzés nem éri el három havi átlagban a hét szolgálatot, szolgálatonként 50,6 EURO, a mozdonyvezetők részére 47,4 EURO folyósítható.

- 2./ Az 1./ pontban szereplő EURO átalányösszegek az osztrák bérfejlesztés mértékének megfelelően évente módosítandók.

Uniós pótlék 51/C.§.

- 1./ Ebenfurth állomáson vonat fel és átvevői feladatokat ellátókat havi 145,7 EURO uniós pótlék illeti meg.

Raaberbahn vonatvezetőknek havi 106,7 EURO uniós pótlék jár.

Az ausztriai vonalakon foglalkoztatott mozdonyvezetők esetében:

- a./ 172,9 EURO uniós pótlék jár havonta az alábbi feltételek esetén:
- osztrák forgalmi vizsga,
 - vonalismereti vizsga az NSB, Raaberbahn és a GYSEV által kiszolgált ÖBB vonalakon,
- b./ 357,6 EURO uniós pótlék jár az a./ pontban felsoroltakon túl az alábbi feltételek meglétekor:
- ÖBB hatósági mozdonyvezetői jogosítvány.

- 2./ Az uniós pótlék folyósításának feltétele háromhavi átlagban négy telephelyen kívüli szolgálat.

- 3./ Az 1./ pontban szereplő EURO átalányösszegek az osztrák bérfejlesztés mértékének megfelelően évente módosítandók.

51/D.§.

Munkába járást szolgáló utazási kedvezmény

52.§.

1. A település közigazgatási határán belül lévő, de természetben más helységből – munkába járó munkavállalók részére a munkáltatói jogkörgyakorló – az erről szóló, mindenkor hatályos kormányrendeletben meghatározott feltételek fennállása esetén - engedélyezhet költségtérítést a munkahely és a lakóhely között mért távolságra.

A költségtérítés mértéke a település közigazgatási határán belül és kívül is **13,-Ft/km.**

53.§.

A munkavállalónak munkája ellátásához szükséges járművezetői engedély kiállításához és érvényben tartásához kapcsolódó költségeit a vállalat megtéríti.

54.§.

-

Egyéb munkáltatói juttatások

55.§.

- 1./A GYSEV érdekében végzett magas színvonalú eredményes munka, illetve életpálya elismeréseként évente összesen 6 db "A GYSEV szolgálataért" 1 arany, 2 ezüst, 3 bronz fokozatú kitüntetés adományozható.

a./ "A GYSEV szolgálataért" arany fokozatú kitüntetés legalább 20 évi,

b./ "A GYSEV szolgálataért" ezüst fokozatú kitüntetés legalább 10 évi,

c./ "A GYSEV szolgálataért" bronz fokozatú kitüntetés legalább 5 évi folyamatos GYSEV munkaviszonnyal rendelkezők részére adományozható.

Az arany fokozatú kitüntetéssel

bruttó 186.000,-Ft

ezüst fokozatú kitüntetéssel

bruttó 132.000,- Ft

bronz fokozatú kitüntetéssel

bruttó 108.000,-Ft jutalom jár.

A kitüntetés az a./ - c./ pontokban meghatározott munkaviszonyban töltött idő hiányában is adományozható, ha a munkavállaló a GYSEV érdekében jelentős üzleti előnyt eredményező, kiemelkedő tevékenységet végez.

Szolgálatteljesítés közben, a GYSEV érdekében kifejtett tevékenységgel összefüggésben elhunyt munkavállalót legalább a c./ pont szerinti posztumusz elismerésben kell részesíteni /kereten felül/.

- 2./ A kiemelkedő, illetőleg tartósan jó munkát végző és példamutató munkavállalókat az alábbi kitüntetésben és velejáru jutalomban lehet részesíteni:

• Elnöki Dicséret

bruttó 108.000,-Ft

• Vezérigazgatói Dicséret

bruttó 96.000,-Ft

• *Tehetséges Ifjú Vasutas*

bruttó 96.000,- Ft

- Vezérigazgató-helyettesi Dicséret, Szervezet vezetői Dicséret *84.000,-Ft.*

3./ Bármely címen nyugdíjba vonulás miatt megszűnő munkaviszony esetén a munkavállalót egyhavi alapbére 1,7-szeresének megfelelő egyszeri jutalom illeti meg.

4./ Önkéntes véradók jutalma:

- bronz jelvény 10-szeres véradásért *bruttó 11.000,- Ft,*
- ezüst jelvény 15-szörös véradásért *bruttó 12.000,- Ft,*
- arany jelvény 20-szoros véradásért *bruttó 13.500,- Ft,*
25-szörös véradásért *bruttó 13.500,- Ft,*
30-szoros véradásért *bruttó 14.500,- Ft,*
35-szörös véradásért *bruttó 14.500,- Ft,*
40-szeres véradásért *bruttó 15.500,- Ft,*
45-szörös véradásért *bruttó 15.500,- Ft,*
50-szeres véradásért *bruttó 17.500,- Ft,*
55-szörös véradásért *bruttó 17.500,- Ft,*
60-szoros véradásért *bruttó 20.000,- Ft.*

60-nál több alkalommal vért adó további 5. alkalmanként a 60-szoros véradó jutalmában részesül.

56.§.

-

SZOCIÁLIS JUTTATÁSOK

Jubileumi jutalom

57.§.

-

Lásd 1980/2017. sz. és a 1980-1/2017. sz. Megállapodás

58.§.

-

Iskolakezdési támogatás

58/A.§.

1./ Iskolakezdési támogatásként a munkáltató *bruttó 37.000,-Ft/gyermek* összeget biztosít a júliusi munkabérrel az arra jogosult munkavállalók részére.

Amennyiben mindkét jogosult szülő a GYSEV Zrt.-nél és/vagy a GYSEV CARGO Zrt.-nél dolgozik, akkor mindkét munkavállalót megilleti az iskolakezdési támogatás.

Az iskolakezdési támogatást adott év július 31-ig lehet nyilatkozat kitöltésével igényelni.

A július 1. után felvett munkavállalók gyermekeit csak következő évben illeti meg a támogatás.

A támogatás feltétele: a juttatásban részesülő munkavállaló családi pótlékra jogosult szülő, gyám, a szülővel, gyámmal egy háztartásban élő házastárs, és a gyermek köznevelési intézmény tanulója, hallgatója.

Laktanyai elhelyezés

59.§.

- 1./ A laktanyában történő elhelyezést a munkavégzéssel összefüggésben a munkáltató térítésmentesen biztosítja.
- 2./ A lehetőséghez képest más GYSEV munkavállaló laktanyában történő elhelyezése is biztosítható.

Munkaruha

60.§.

A munkaruha juttatás szabályait a Kollektív Szerződés mellékletét képező külön GYSEV "Egyen-, forma- és munkaruházati utasítás" tartalmazza. / 7.sz. melléklet, egységes szerkezetben /.

Jóléti célú pénzeszközök felhasználása

61.§.

- 1./ A vállalat jóléti célú felhasználásra pénzeszközöket biztosít.
- 2./ Előirányzott összeg 2018. évtől bruttó 115.000,-eFt. Az összeg felosztásáról és felhasználásáról a Munkáltató az Üzemi Tanáccsal közösen dönt.
- 3./ Az elhunyt GYSEV munkavállalót eltemettető közeli hozzátartozót **300.000,-Ft** temetési segélyben kell részesíteni.

Fizetési előleg

62.§.

Fizetési előleg a főállásban foglalkoztatott váratlanul nehéz anyagi helyzetbe került munkavállaló részére rendkívüli esetben adható.

A fizetési előleg visszafizetési ideje legfeljebb 6 hónap.

A fizetési előleg csak olyan összegben adható, hogy az egy hónapra megállapított visszatérítés, valamint a munkavállaló munkabérét terhelő egyéb kötelezettségek együttes összege a jogszabályban megállapított levonás mértékét nem haladhatja meg.

A havi keret összege 2.400.000,- Ft.

A fenti keretet létszámarányosan kell felosztani.

A fizetési előleg odaítéléséről kérelem alapján a Munkáltató az Üzemi Tanács egyetértésével dönt.

ANYAGI- ÉS KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉG

Leltárhiányért fennálló felelősség

/Mt. 182-188.§./

63.§.

- 1./ Leltárhiány a kezelésre szabályszerűen átadott és átvett anyagban, áruban ismeretlen okból keletkezett, a természetes mennyiségi csökkenés és kezeléssel járó veszteség mértékét meghaladó hiány.
- 2./ Leltárhiányért fennálló felelősség raktári munkavállalók, valamint a kereskedelmi, illetve vendéglátási területen dolgozó munkavállalók esetében, az általuk kezelt raktárakban lévő, illetve kereskedelmi, vendéglátási célból átvett árukban, anyagokban keletkezett hiány tekintetében alkalmazható.
- 3./ Leltárhiányért fennálló felelősség alkalmazásának feltétele, hogy:
 - a munkáltató és a munkavállaló leltárfelelősségi megállapodásban rögzítse a felelősség feltételrendszerét,
 - a leltárfelelősségi megállapodás megkötését, illetve a leltár időszak kezdetét megelőzően a munkáltató tájékoztassa a munkavállalót az Mt. 180.§-ban meghatározott feltételekről,
 - a leltári készlet szabályszerűen kerüljön átadásra, átvételre,
 - a leltározási szabályzat szerint lebonyolított, a teljes leltári készletet érintő leltárfelvétellel kerüljön sor a leltárhiány megállapítására,
 - a felelős munkavállaló két, egymást követő leltározás közötti időszaknak legalább a felében a munkáltatónál, illetve az adott munkahelyen végezzen munkát.
- 4./ A leltárhiányért fennálló felelősség esetén a leltárfelelősségi megállapodást kötött, a leltári készletet állandóan egyedül kezelő munkavállaló vétkességére tekintet nélkül felel a leltárhiány teljes összegéért. Ha a leltári készletet leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli, a leltárhiányért felelős munkavállaló legfeljebb hat havi távolléti díja mértékéig felel, ha erre őt a munkáltatói jogkör gyakorlója a leltárfelvétel befejezését követő 60 napon belül írásbeli határozattal kötelezi.
Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a megállapodást kötő munkavállalók távolléti díjának hat havi együttes összegét.

A munkavállaló kártérítési felelőssége

(Mt. 179.§, 285.§)

64.§

- 1./ A munkaviszonyból származó kötelezettség megszegésével vétkesen okozott kárt a munkavállaló köteles megtéríteni. A kártérítés mértéke gondatlan károkozás esetén, nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét.
- 2./ Szándékos, vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt meg kell téríteni.

3./ A kárigény érvényesítése keretében a munkáltatói jogkör gyakorlója, a mindenkori kötelező legkisebb munkabér háromszorosát meg nem haladó követelését közvetlenül írásbeli fizetési felszólítással is érvényesítheti.

A kárigény érvényesítés eljárása

65.§.

- 1./ Minden olyan alkalommal, amikor a GYSEV vagyonának csökkenését eredményező esemény vizsgálatokor a kár keletkezési okának, körülményeinek tisztázása során GYSEV munkavállaló közrehatásának gyanúja merül fel, az esemény vizsgálatát végző GYSEV szervezeti egység vezetője köteles az érintett munkavállaló szerint illetékes munkáltatói jogkör gyakorlóját a vizsgálati anyag átadásával együtt értesíteni, s szükség szerint a tényállás további tisztázása érdekében szakmai közreműködést biztosítani.
- 2./ A munkáltatói jogkör gyakorlója az 1./ bekezdés szerinti értesítést követően haladéktalanul köteles a kárigény érvényesítési eljárást elrendelni, erről az érintett munkavállalót írásban értesíteni. Az értesítésben fel kell hívni a munkavállaló figyelmét jogi képviselő igénybevitelének lehetőségére, s ismertetni kell az elrendeléskor már rendelkezésre álló valamennyi adatot, tény.
- 3./ Az eljárás során tisztázni kell a kár keletkezésének okát, a károkozás és károkozó körülményeit, a kár pontos összegét, azt, hogy a kár keletkezése a munkavállaló munkaviszonyból eredő kötelezettségének teljesítésével összefüggésben áll-e, a károkozó magatartás a munkavállalónak felróható-e, ha igen, a vétkesség fokát, az enyhítő és súlyosbító körülményeket.
A vétkességre tekintet nélküli felelősség esetén /megőrzési és leltárfelelősség/ pedig az Mt.. 179.§-ban foglalt feltételek meglétét.
- 4./ Az eljárás teljes tartama alatt a munkáltatói jogkör gyakorlója köteles biztosítani, hogy a munkavállaló /személyesen vagy jogi képviselője útján/ a terhére felhozott körülményekkel kapcsolatban védekezését előadja, a tényállás tisztázása érdekében bizonyítási indítványt tegyen, az iratokba betekintsen.
- 5./ Az eljárás egészére érvényes alakszerűségi követelmény az írásbeliség.
- 6./ A kártérítés mértékének meghatározásakor mérlegelni kell a konkrét eset összes körülményeit, a vétkesség fokát, a károkozás jellegét, gyakoriságát, a munkavállaló beosztására figyelemmel az adott munkakört betöltőkkel szembeni elvárhatósági szintet.
- 7./ A GYSEV tulajdonában, vagy jogszerű használatában álló vagyontárgyakban keletkezett, a munkavállaló által gondatlanságból okozott károk esetén, amennyiben a GYSEV részére egyéb módon meg nem térülő kárérték nem haladja meg az ötvenezer forintot, a munkáltató a rész-kártérítési határozatot – egyértelmű tényállás és a munkavállaló elismerése esetén – külön vizsgálati eljárás lefolytatása nélkül is meghozhatja. Amennyiben a munkavállaló a határozatot nem fogadja el, úgy a kárigény érvényesítési eljárást le kell folytatni.

66.§.

Amennyiben a vizsgálat során feltárt tényállás alapján a GYSEV vagyonában keletkezett kár, a károkozó magatartás súlya olyan mértékű, hogy a 64. §-ban meghatározott

értékhatárt meghaladó kárigény érvényesítés indokolt, a munkáltatói jogkör gyakorlója egyeztetés keretében a kártérítéssel kapcsolatban megállapodás létrejöttét köteles megkísérelni. Ha az egyeztetés eredményre nem vezet, a munkáltatói jogkör gyakorlója a teljes vizsgálati anyagot köteles az igény bíróság előtti érvényesítése érdekében a Humán Erőforrás Szervezetnek átadni álláspontjának részletes kifejtésével, és erről az érintett munkavállalót írásban értesíteni. A Humán Erőforrás Szervezet továbbítja a dokumentációt a vasúttársaság jogi képviselőjének.

A munkáltató anyagi felelősségének feltételei a munkahelyre bevitt tárgyak esetén

/Mt. 168.§/

67.§.

- 1./ Az Mt. 168.§-ban foglaltak alapján a munkáltató csak azokért a munkahelyre bevitt tárgyakért vállal felelősséget, amelyek a kijelölt megőrzőhelyeken - üzemi területen belül - kerültek elhelyezésre /pl.: öltözőszekrény, kerékpártároló, stb./
A munkavállaló köteles a munkahelyre bevitt tárgyait a kijelölt megőrzési helyen elhelyezni.
A bevitt tárgyak kijelölt helyen történő elhelyezését - a munka közben is magánál tartott tárgyak kivételével - a munkavállaló köteles a szolgálati hely vezetője által kijelölt személynek bejelenteni, aki a munkába járáshoz, illetve a munkavégzéshez nem szükséges tárgyak elhelyezését megtilthatja.
- 2./ A kijelölt megőrző helyeken csak a szolgálati hely vezetőjének eseti engedélyével helyezhetők el nagyobb értékű tárgyak. A munkába járáshoz, illetve a munkavégzéshez nem szükséges nagyobb értékű tárgyakat a munkahelyre bevinni tilos.
- 3./ Azokon a szolgálati helyeken, ahol nem került kialakításra kijelölt megőrzési hely, a bevitt tárgyak - a munkába járáshoz, illetve a munkavégzéshez nem szükséges tárgyak kivételével - a szolgálati hely vezetőjének engedélyével üzemi területen belül is elhelyezhetők /pl.: személygépkocsi/.
- 4./ Nagyobb értékűnek az a tárgy tekinthető, amelynek forgalmi értéke a bevitelkor az érvényes minimálbér kétszeresét meghaladja.

Egyes munkakörökre alkalmatlanná vált munkavállalók kereset-kiegészítése

68.§.

- 1./ Azon munkavállalót, aki a 4./ pontban felsorolt munkakörben 10 évet ténylegesen eltöltött és foglalkozás-egészségügyi szempontból e munkakör ellátására foglalkozásával összefüggésben alkalmatlanná vált, új munkakörében kereset kiegészítés illeti meg.
- 2./ A fentiek következtében új munkakörbe helyezett munkavállaló távolléti díját foglalkozásával összefüggésben alkalmatlanná vált eredeti munkakörében elért távolléti díja 80 %-ára ki kell egészíteni és ezen összeget elkülönítve keresetkiegészítés címén folyósítani kell.
- 3./ A keresetkiegészítés összegét minden év elején felül kell vizsgálni és a változások függvényében újból meg kell állapítani.

4./ Munkakörök:

- darukezelő
- forgalmi szolgálattevő külső
- forgalmi szolgálattevő rendelkező
- forgalmi szolgálattevő
- forgalmi szolgálattevő, vonatfelvevő
- forgalmi vonalirányító
- forgalomirányító
- forgalomirányító-vonat fel- és átvevő
- főmozdonyvezető
- főrendelkező forgalmi szolgálattevő
- hálózati főüzemirányító
- kocsirendező
- kocsivizsgáló lakatos
- kocsivizsgáló lakatos/vonatfelvevő/
- kocsivizsgáló lakatos csoportvezető
- kocsivizsgáló lakatos /vezető/
- kocsivizsgáló lakatos /vezető-vonatfelvevő/
- mozdonyvezető
- tolatásvezető 1.
- tolatásvezető 2.
- TVG vezető
- váltókezelő / vonóvezetékes
- váltókezelő
- vezető jegyvizsgáló
- vezető váltókezelő

- villamos felsővezetékszerelő

- vonali tolatásvezető 1.
- vonali tolatásvezető 2.
- vonat fel- és átvevő
- mobil kocsivizsgáló

Egyes munkakörökre alkalmatlanná vált munkavállalók részére céltartalék képzése
68/A.§.

1./ Az egészségi állapota miatt munkakörére alkalmatlanná vált munkavállaló keresetvesztésének részbeni kompenzációjára évente a munkáltató 10 millió Ft (közterheket is tartalmazóan) céltartalékot képez. Az adott évben fel nem használt összeg a következő évre át nem vihető. Az eljárásrendet a munkáltató állapítja meg.

Munkavállalók biztosítása
68/B.§

A munkáltató munkavállalói javára csoportos élet- és balesetbiztosítást köt.

68/C.§.

-

Egyeztetés munkaügyi vitában

69.§.

- 1./ A munkavállaló a munkaviszonyból származó igényének érvényesítése érdekében munkaügyi jogvitát kezdeményezhet, melyben bíróság jár el.
A munkavállaló a munkáltatói intézkedés közlésétől számított 30 napon belül keresettel élhet a munkaügyi bíróságnál.
- 2./ A GYSEV munkavállalói az általuk sérelmezett munkáltatói intézkedéssel összefüggésben, a bírósági keresetindítást megelőzően a sérelmezett intézkedés közlését követő 7 napon belül a munkáltatói jogkör gyakorlójánál egyeztetést kezdeményezhetnek.
A munkáltató az egyeztetést 10 naptári napon belül köteles lefolytatni.
- 3./ Az egyeztetésre irányuló kérelmet az intézkedést hozó vezetőhöz kell benyújtani, aki azt kettő munkanapon belül - kivéve, ha a sérelmezett intézkedést a vezérigazgató hozta - köteles a felügyeletet gyakorló szervezeti egységhez továbbítani.
Az egyeztetést a vezérigazgató, illetve a felügyeletet gyakorló szervezeti egység által kijelölt /felkért/ személy végzi, aki nem lehet az intézkedést hozó vezető.
- 4./ Közös megegyezés megtámadása esetén a megállapodást az Mt. 28. § (7) bek. alapján 30 napon belül a munkáltató felé tett jognyilatkozattal támadható meg.
Az Mt. 287. § (3) bek. alapján a felek közötti egyeztetésre 15 nap áll rendelkezésre, amely időtartamon belül az eredménytelenség megállapításától számított újabb 30 napos határidőn belül lehet a bíróság felé a keresetlevelet előterjeszteni.
Eredménytelennek minősül az egyeztetés, ha a munkáltató a megtámadás közlésétől számított tizenöt napon belül nem válaszol, vagy azt nem fogadja el.

Békéltetés munkaügyi jogvitában

/Mt. 285-288.§/

70.§.

- 1./ A munkáltató, illetve a munkavállaló a közöttük felmerült munkaügyi jogvitában megállapodhatnak békéltető igénybevételéről.
- 2./ A békéltető egyik fél által sem befolyásolható, illetve nem utasítható. Az eljárás során kizárólag a tényeket, illetve a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat veheti figyelembe. A békéltetőt a békéltetés miatt hátrány nem érheti.
- 3./ Békéltetési eljárás:
 - a./ Ha a felek a békéltető személyében megállapodtak, a munkáltató köteles a megállapodást, a jogvitát kiváltó intézkedés iratainak másolatát a békéltetőhöz haladéktalanul eljuttatni. A békéltető munkáját köteles mindkét fél elősegíteni.
 - b./ A békéltető az a/ pontban megjelölt iratok kézhezvételétől számított 3

munkanapon belül köteles az egyeztetés időpontját kijelölni és erről a feleket írásban értesíteni.

- c./ Az eljárás időtartamát a békéltető határozza meg, de ez az 5 munkanapot nem haladhatja meg. Ezt az egyeztetés időpontjának kijelölésétől kell számítani.
 - d./ Ha a békéltető eljárás során a felek között egyezség jön létre, azt a békéltető köteles írásba foglalni. Egyezség hiányában a békéltető megállapításait az egyeztetés befejezését követő 3 munkanapon belül közli a felekkel.
 - e./ A békéltető eljárás feltételeit, így különösen a helyiséget, jegyzőkönyvvezetőt a munkáltató köteles biztosítani.
- 4./ A GYSEV-vel munkaviszonyban álló békéltetőt a békéltetés időtartamára mentesíteni kell a munkavégzés alól. A biztosított távollét időtartamára távolléti díj illeti meg. Meg kell téríteni a békéltetőnek a békéltetés során felmerült indokolt költségeit.
- 5./ A GYSEV-vel munkaviszonyban nem álló békéltető indokolt költségeinek megtérítését - a felek eltérő megállapodása hiányában - a munkáltató viseli.

71.§.

-

HATÁLYBA LÉPTETŐ ÉS EGYÉB ÉRTELMEZŐ RENDELKEZÉSEK

72.§.

A GYSEV jelenlegi Kollektív Szerződése - az időközben végrehajtott módosítások kivételével - 1993. január 1-től hatályos.

A Kollektív Szerződés, illetőleg más, munkaviszonyra vonatkozó szabályok alkalmazásában:

- 1./ Munkaidő: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó időtartam, amibe bele kell számítani a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység időtartamát.
- 2./ A teljes munkaidő: napi nyolc, illetve heti negyven óra.
- 3./ A részmunkaidő: a teljes munkaidőnél rövidebb időben történő foglalkoztatás.
- 4./ A napi munkaidő: az egy naptári napra eső, vagy huszonnégy órás megszakítás nélküli időszakba tartozó munkaidő.
- 5./ A heti munkaidő: az egy naptári hétre eső, vagy százhatvannyolc órás megszakítás nélküli időszakba tartozó munkaidő.
- 6./ Éjszakai munka: a huszonnégy és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés.
- 7./ Teljes éjszakai szolgálatnak minősül, ha a munkaidőből legalább öt óra huszonnégy óra és hat óra közé esik.
- 8./ Többműszakos munkarend: Ha a munkavégzés tartama hetente eléri a nyolcvan órát.
- 9./ Délutáni munka: a többműszakos munkarend alapján a tizennégy és huszonnégy óra közötti időszakban teljesített munkavégzés.
- 10./ Éjszakai műszak: a többműszakos munkarend alapján végzett éjszakai munka.
- 11./ Éjszakai munkát végző: az a munkavállaló, aki:
 - a./ a munkarendje szerint rendszeresen éjszakai műszakban, vagy
 - b./ az éves munkaidejének legalább egynegyedében éjszakai munkát végez.
- 12./ Pihenőnap: a naptári nap nulla órától huszonnégy óráig tartó időszak, vagy három-és négyműszakos munkarendben, továbbá a megszakítás nélkül működő munkáltató, illetve az ilyen munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében - munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek eltérő megállapodása hiányában - a következő műszak megkezdését megelőző huszonnégy óra.
- 13./ Napi pihenőidő: a munkavállaló napi munkájának befejezése és másnapi munkakezdése közti egybefüggő időtartam.
- 14./ Munkaközi szünet: a napi munkavégzés megszakításával az étkezésre, a szükséges tisztálkodásra, illetve rövid pihenésre szolgáló időtartam.
- 15./ Munkaszüneti nap: az államélet, az egyházi hitélet, a történelem és az egyetemes kultúra ünnepnek nyilvánított eseményei alapján: január 1., március 15., húsvét-hétfő, május 1., pünkösd-hétfő, augusztus 20., október 23., november 1., december 25-26.
- 16./ Rendes szabadság: a munkavállalót munkaviszonyban töltött ideje alatt - életkora alapján - megillető évi pihenőidő.
- 17./ Rendkívüli szabadság: nem törvényben előírt, hanem a munkavállaló méltányolható

indokaira tekintettel, a munkáltató mérlegelési jogkörében engedélyezett szabadság.

- 18./ Munkaidőkeret: a teljes napi munkaidő tartamának alapulvételével megállapított, a munkavállalóra irányadó, kötelezően teljesítendő heti, havi, vagy éves munkaidő-mennyiség.
- 19./ Munkaidő-beosztás: a munkaidőkeret felosztása munkanapokra, valamint az egyes munkanapokon a munkakezdési és munkavégzési időpontok meghatározása.
A munkaidő-beosztás körébe tartozik az általánostól eltérő munkarendben foglalkoztatottak pihenőnapjának /pihenő idejének/ meghatározása is.
- 20./ Rendkívüli munkavégzés: a munkaidő-beosztástól eltérő, a munkaidőkereten felüli, illetve a készenlét alatt elrendelt munkavégzés.
Nem minősül rendkívüli munkavégzésnek, ha a munkavállaló az engedélyezett távollét idejét a munkáltatóval történt megállapodás alapján ledolgozza.
- 21./ Idénymunka: az olyan munkavégzés, amely az előállított áru vagy a nyújtott szolgáltatás természete miatt - a munkaszervezés körülményeitől függetlenül - évszakhoz, az év adott valamely időszakához vagy időpontjához kötődik.
- 22./ Megszakítás nélküli munkarend: ha naptári naponként hat órát meg nem haladó tartamban vagy naptári évenként kizárólag a technológiai előírásban meghatározott okból, az ott előírt időszakban szünetel
- 23./ Utazó szolgálat: közlekedő vonatokon szolgálatot teljesítő vonatkísérő és vasúti járművezető.
- 24./ Nyújtott állandó nappalos munkarend: a túlnyomórészt a délelőtti és a délutáni órákra eső olyan munkaidő-beosztás, amelynél a munkakezdési és munka-befejezési időpontok eltérnek az általános munkarendüekétől.
- 25./ Készenléti munkakör: az olyan munkakör, amelyben a munkakörbe tartozó feladatok jellegéből adódóan - hosszabb időszak alapulvételével - a rendes munkaidő legalább egyharmadában nincs munkavégzés, és a munkával nem töltött időt a munkavállaló pihenéssel töltheti, vagy a munkavégzés - különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel - a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár.
- 26./ Ügyelet: a munkavállaló a munkáltató által meghatározott helyen és ideig történő rendelkezésre állásra kötelezhető.
- 27./ Vezetési idő: A munkaidő azon része, amely alatt a vasúti járművezető a vasúti járműért felel, kivéve a vasúti jármű üzembe helyezésének és üzemben kívül helyezésének ideje, de beleértve az olyan beütemezett megszakításokat, amikor a vasúti járművezető a vasúti járműért továbbra is felelős. **Nem vezetési idő pl. a munkaközi szünet és az önköltségi utazás időtartama.**
- 28./ Távolléti idő: a honállomáson szolgálatra való feljelentkezési idő kezdetétől a honállomásra történő visszaérkezés után a lejelentkezési idő befejezéséig tart.

„Jelen Kollektív Szerződést a hatálybalépését követően indult ügyekben kell alkalmazni, kivéve akkor, ha a hatálybalépésekor már folyamatban levő ügyekre a módosítást megelőző szabályozás a munkavállalóra nézve kedvezőbb.”

Napon, ha a jelen Kollektív Szerződés eltérően nem rendelkezik, naptári napot kell érteni.

A GYSEV BÉRBESOROLÁSI RENDSZERE

Egységes szerkezetben, külön került kiadásra.

LAKÁSCÉLÚ TÁMOGATÁS

1./ A GYSEV a vele munkaviszonyban álló munkavállalók részére - gazdasági eredményétől függő mértékben - lakáscélú támogatást nyújt.

Lakáscélú kölcsön adómentes hitelcélra engedélyezhető, akkor, ha a kölcsön igénybevétele pénzügyintézet útján történik és a lakás nem haladja meg a kérelmező hatályos jogszabály szerinti méltányolható lakásigényének mértékét. Ez alól felmentést rendkívül indokolt esetben a vezérigazgató az Üzemi Tanács egyetértésével adhat.

A munkavállalók életkörülményeinek javítását célzó támogatás:

- kamatmentes kölcsön, vissza nem térítendő támogatás,
- vevő-, bérlőkijelölési jog megszerzése,
- lakás-használatbavételi-, felszabadítási díj fizetése, illetve átvállalása,
- tárgyi eszközök díjtalan, illetve kedvezményes díjú használatának biztosítása,
- GYSEV tulajdonában álló szociális célú felhasználásra kijelölt munkaköri szolgálati lakások, vállalati bérlakások juttatása.

2./ Kamatmentes kölcsön, vissza nem térítendő támogatás, vevő-bérlő jelölési jog, lakáshasználatbavételi-felszabadítási díj támogatási formát, alapfeltételeit jogszabályok határozzák meg, az ezen felül megkívánt feltételeket a 4./ szakasz tartalmazza.

3./ Tárgyi eszközök lakáscélú támogatás keretében történő biztosításával történhet:

a./ építkezéshez szerszámok, munkaeszközök díjtalan használatának biztosításával olyan maximális időtartamra, amely a GYSEV saját munkáinak elvégzését nem akadályozza, a szerszámokat, építési eszközöket kölcsönző munkavállaló esetében károkozásának esetére történő felelősségvállalása ellenében,

b./ térítési díj ellenében a GYSEV építő, szakipari, valamint tervezői kapacitásának rendelkezésre bocsátásával,

c./ legfeljebb három nap időtartamra a GYSEV üzemi tehergépkocsi térítés ellenében történő igénybevételenek engedélyezésével, az önköltségi díj maximum 50 %-áig terjedő kedvezmény biztosításával.

Az önköltségi díjszámítás alapja a mindenkori üzemanyagár, a megtett kilométer és a gépjárművezető teljesített órájára eső munkabér.

d./ az építkezéshez szükséges anyagoknak a GYSEV Zrt. vonalain történő díjtalan, a MÁV vonalain 50 %-os kedvezmény mellett történő fuvarozásának legfeljebb négy kocsirakomány erejéig,

e./ használt, bontásból származó anyagok értékesítésével, selejtezett épületek lebontás céljára - a munkavállalók között meghirdetett határidőben - történő értékesítésével.

4./ Lakáscélú támogatás biztosításának feltétele, a vonatkozó jogszabályokban megkívánt feltételeken túl:

a./ a munkavállaló legalább két éve fennálló GYSEV munkaviszonya,

- b./ a munkavállaló részéről annak vállalása, hogy fennálló munkaviszonyát - nyugdíjazás esetét kivéve - a támogatás biztosításától a törlesztés futamidejének lejártáig neki felróható módon nem szünteti meg,
- c./ a munkavállaló rendelkezék a lakásépítés /vásárlás, bővítés, stb./ munkáltatói kölcsönösszegen felül szükséges anyagi feltételeivel.

Az a/ pont alól - rendkívül indokolt esetben - felmentést a vezérigazgató, az ÜT egyetértésével adhat.

5./ Lakáscélú pénzügyi támogatásban részesített munkavállalóval a támogatásról, annak feltételeiről írásbeli szerződést kell kötni.

6./ Az 5./ szakasz szerinti szerződésben a támogatás biztosításának minden lényeges feltételét, a szerződésszegés következményeit rögzíteni kell.

A szerződés kötelező tartalmi elemei:

- a./ a támogatást nyújtó megjelölése, a támogatásban részesített személy adatai, szolgálati helye,
- b./ a biztosított támogatás formája, a támogatás összege, a visszatérítés módja, a törlesztési idő, késedelmes törlesztés következményei,
- c./ munkavállaló 4./ szakasz b/ pont szerinti kötelezettségvállalása,
- d./ szerződésszegés jogkövetkezményei.

7./ A 35 év alatti házások, pályakezdők, gyermekét egyedül nevelő, három vagy több gyermekét nevelő munkavállaló részére - kérelmére - a törlesztés megkezdésére egy év halasztás engedélyezhető.

8./ A munkavállaló életkörülményeiben történt lényeges, kedvezőtlen változás esetén - kérelmére - törlesztési halasztás, vissza nem térítendő engedmény adható.

9./ Ha a támogatásban, engedményben részesített munkavállaló a megállapodás alapján ráháruló kötelezettségét nem teljesítette, a munkáltató a támogatást megvonja, a nyújtott engedményt visszavonja és:

- a./ az általa nyújtott kölcsön ki nem egyenlített összegét,
- b./ a nyújtott vissza nem térítendő támogatás, engedmény, ill. az önkormányzat részére átadott hozzájárulás időarányos részét egy összegben visszaköveteli, a támogatás megvonásának időpontjától kezdődően kamatok felszámításával.

Részletfizetés kizárólag a GYSEV-vel munkaviszonyban álló munkavállaló részére, valamint nyugdíjazás miatti munkaviszony megszüntetés esetén engedélyezhető, melynek mértéke nem lehet kevesebb, mint a törvényes letiltás összege.

10./ Szerződésszegés esetén, annak időpontjától a pénzügyi intézet által felszámított kezelési költség viselését a munkáltató nem vállalja.

11./ Lakáscélú támogatás odaítélésénél az együttdöntési jogkör az Üzemi Tanács, a munkáltatói oldalról a vezérigazgató.

12./ Az állománykezelést a Társasági Pénzügyek végzi az OTP Bank Zrt. és a Sopronbank Burgenland Zrt. soproni fiókjaival együttműködve.

13./ A kérelmek döntésre való előkészítése és a döntés utáni végrehajtása a Humán Erőforrás Szervezet feladata.

A kölcsönösszegnél GYSEV szinten érvényesíteni kell az általános mértéket, ha az előkészítés során e vonatkozásban közös álláspont nem alakul ki - Üzemi Tanács-i előterjesztés előtt - vezérigazgatói döntést kell kérni.

-

JUTALÉKOK ELSZÁMOLÁSA

Utánfizetési jutalék

- 1./ A vasutat jogosan megillető és ténylegesen befolyt személyfuvarozási bevételek bekövetelésében ténylegesen közreműködő jegyvizsgálókat utánfizetési jutalék illeti meg.
- 2./ A jegyvizsgálókat, vezető jegyvizsgálókat, vizsgáló főkalauzokat /továbbiakban jegyvizsgálók/ az általuk megállapított és készpénzben vagy hitelezetten beszedett összegek után
25 % utánfizetési jutalék illeti meg.
- 3./ A jegyvizsgálókat a díjmentesen elszámolt összegek, valamint az utasleadási lap alapján befolyt teljes összeg után, illetve a követelések mérséklése, vagy elengedése esetében az utasleadási lapon díjszabás szerint helyesen megállapított összeg után:
13 % utánfizetési jutalék illeti meg.
- 4./ A Raaberbahn jegyvizsgálókat az általuk készpénzben beszedett menetdíjak után, az elszámolást követően:
6 % EURO-ban megállapított és
3 % HUF-ban megállapított jutalék illeti meg.
- 5./ A Raaberbahn mozdonyvezetőket az általuk készpénzben beszedett menetdíjak után, az elszámolást követően:
4,5 % EURO-ban megállapított és
4,5 % HUF-ban megállapított jutalék illeti meg.
- 6./ A személypénztárosokat a beszedett menetdíj, poggyász és helyjegy bevétel után
0,35 % jutalék illeti meg.

A kőszegi forgalmi szolgálattevőket a beszedett menetdíj, poggyász és helyjegy bevétel után
3 % jutalék illeti meg.

- 7./ Az utánfizetési pénztárosokat utánfizetési bevétel után
0,59 % jutalék illeti meg.
- 8./ A nemzetközi személypénztárosokat a beszedett menetdíjak és a VOR bevétel után
0,485 % jutalék illeti meg.
- 9./ A VOLÁN bérleteket és menetjegyeket árusító személypénztárosokat az eladott VOLÁN bérletek és menetjegyek után 1,00 % jutalék illeti meg.

A GYSEV CAFETERIA SZABÁLYZATA

Egységes szerkezetben, külön kerül kiadásra.

**MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ MUNKAVÁLLALÓK SZÁMÁRA FENNTARTOTT
MUNKAKÖRÖK**

Munkakörök, melyekben elsősorban megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztathatók:

állomástisztító
árupénztáros,
fuvardíjszámfejtő,
kézbesítő
mozdonyfelvigyázó,
portás,
raktárkezelő,
segéd mozdonyfelvigyázó,
segédvezénylő,
számítógépkezelő-adatrögzítő
személypénztáros,
takarító,
vontatási üzemirányító,
személyszállítási üzemirányító,
személyszállítási ügyfélszolgálati előadó
műszaki diszpécser.

A GYSEV RUHÁZATI SZABÁLYZATA

Egységes szerkezetben, külön került kiadásra.

AZ EGYES ORSZÁGOKRA MEGÁLLAPÍTOTT NAPIDÍJAK MÉRTÉKE

A napidíj összege az EU-s országokban 50,-EURO, további országokban az ország pénznemében, 50 EURO-nak megfelelő díjazás.

TÖRZSGÁRDA TAGSÁG

1./ A GYSEV törzsgárdájának tagja az a munkavállaló, aki a GYSEV - nél legalább 5 éves munkavisztonnyal rendelkezik, ideértve az egymást közvetlenül megelőző GYSEV Zrt-nél, GYSEV CARGO Zrt.-nél vagy a MÁV-csoportnál eltöltött munkavisztonyt.

A munkáltató által a jogszabály alapján biztosított fizetés nélküli szabadság (pl. GYES, GYED) időtartama a törzsgárda tagság idejébe beleszámít.

A munkáltató által mérlegelési jogkörben engedélyezett fizetés nélküli szabadság időtartama a törzsgárda tagság idejébe beleszámít akkor, ha az engedély ezt tartalmazza.

2./ Az 1. pontban rögzítettek szerint a munkavisztonnyban töltött időtől függően a munkavállaló

5 év után alapbére 35%-ának,

10 év után alapbére 45%-ának,

15 év után alapbére 50%-ának,

20 év után alapbére 60%-ának,

25 év után alapbére 65%-ának,

30 év után alapbére 75%-ának,

35 év után alapbére 80%-ának,

40 év után alapbére 100%-ának,

45 év után alapbére 150%-ának

megfelelő törzsgárda elismerésben részesül.

3./ Az elismerés kifizetésének alapja a munkavállaló adott havi alapbére. A kifizetés annak a hónapnak a munkabérével együtt történik, amikor a fent meghatározott, munkavisztonnyban töltött idő eltelik.

4./ A törzsgárda idő kezdetének dátuma – az 1. pontban foglaltaknak megfelelően - a munkavállaló GYSEV, MÁV csoport munkába lépésének éve és hónapja.

5./ A nyugdíjazás évében esedékes törzsgárda jutalom legkésőbb a nyugdíjba vonuló munkavállaló utolsó munkában töltött napján kerül kifizetésre.

6./ A munkavállalót az elhalálozásának évében esedékes törzsgárda jutalom megilleti.

MUNKAREND ÉS EGYÉB KAPCSOLÓDÓ SZABÁLYOK

1./ A Vezérigazgatóságon és a Vezérképviselőten: a Stratégiai Műszaki Fejlesztés, a Humán Erőforrás, a Vezérigazgatói Iroda, a Biztonság, az Informatika, a Szolgáltatás Menedzsment üzletág, a Társasági Pénzügyek szervezetekre; a Pályavasúti, Személyszállítási üzletág koordináció és a Vendéglátás szervezetre vonatkozóan:

A Vendéglátás Szervezetre vonatkozó egyéb szabályok:

1. A Felek éves munkaidőkeretben állapodnak meg, **melynek kezdő időpontja a naptári év január 1., befejező időpontja a naptári év december 31.**

Érintett munkakörök a következők:

- étteremfőnök
- szakács
- felszolgáló
- cukrász
- konyhai kisegítő

valamint 2021. január 01-től 2021. december 31-ig

- pultos
- főportás
- szállodaportás
- szobaasszony
- szobaasszony/rézm.
- szálloda-gondnok/houskeep.-m/
- karbantartó technikus
- lakatos /karbantartó/F

Pihenőnap kéthetente összevontan is kiadható. A munkaidő beosztása alapján a munkavállaló részére hetente legalább 48 órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidőt kell biztosítani, amelybe havonta legalább egy alkalommal a vasárnapnak bele kell esnie.

A napi munkaidő maximum 12 óra, minimum 4 óra lehet.

Az adott napi munkavégzés befejezését követően és a másnapi munkakezdés között legalább 11 óra, a ledolgozott 12 óra munkaidőt követően és a másnapi munkakezdés között legalább 12 óra pihenőidőt kell biztosítani.

A műszakpótlék mértéke és elszámolása:

A műszakpótlék elszámolásának alapját a tárgyhónapban teljesített műszakpótlékos órák képezik.

Az éjszakai pótlék mértéke és elszámolása a Kollektív Szerződés 40. §. 2. pontja alapján az alábbiak szerint történik:

Szállodaportás, főportás, főportás-helyettes munkakörben az éjszakai műszakpótlék mértéke 40%, a délutáni műszakpótlék mértéke 20 %.

A Büfé Sopron állomás / Sopron Expresszó munkavállalóinál a délutáni pótlék mértéke 15%, az éjszakai pótlék mértéke 30%. Az Üzemi konyha munkavállalóinál az éjszakai pótlék mértéke 30%.

A bérpótlék mértéke a ledolgozott órákra, Hotel Sopron étterem munkavállalói részére 15%, a Hotel Sopron emelet munkavállalói részére 16%, a konyha munkavállalói részére 10%, a lakatos (karbantartó) és a kertész, londiner munkavállalók részére 5%. Bérpótlékban nem részesül a kötetlen munkaidőben foglalkoztatott vezető.

Étkezési hozzájárulás, munkahelyi étkeztetés:

A Vendéglátás Szervezet munkavállalói részére térítés mellett, munkaidőben, napi egyszeri étkezés biztosított.

2./ Személyszállítási üzletág:

A Felek éves munkaidőkeretben állapotnak meg a múzeumvasúti üzemfőnök munkakörben foglalkoztatott munkavállalóra vonatkozóan, melynek kezdő időpontja a naptári év január 1., befejező időpontja a naptári év december 31.

Fel- és lejelentkezési helyek és időtartamok

Jelentkezés helye: alaphelyzetben a vezényleten, a segédvezénylőnél, vagy a vezénylésnek megfelelően a Sopron Állomás külső forgalmi szolgálattevőjénél, illetve Szombathely külső forgalmi szolgálattevőjénél

művelet	időtartam (perc)
feljelentkezés szolgálat kezdetén	10
lejelentkezés szolgálat végén önköltségi út kivételével	5
lejelentkezés szolgálat végén önköltségi út után	10
hagyományos szerelvény előkészítése	30
motorvonat(ok) előkészítése	20
kezelő felkészülési tevékenysége	15
hagyományos szerelvény végállomási tevékenysége	15
motorvonat(ok) végállomási tevékenysége	15
kezelő befejezési tevékenysége	10

1. Fordulóállomáson az érkező vonat szerelvényének azonos személyzettel történő fordulója esetén a végállomási tevékenység és az előkészítés műveleti ideje a menetrendszerinti érkezési és indulási idő közötti időtartam, amennyiben ez a fenti műveleti időtartamoknál rövidebb.

2. Közbenső állomáson történő személyzetváltás esetén állomási váltási tevékenység a vonat menetrendszerinti érkezési ideje előtt 10 perc, illetve a vonat menetrendszerinti érkezése után 5 perc időtartam.

Vonatkísérők száma a vonaton:

- Vonatban közlekedtetett mozdony+személykocsi összeállítás és zárt ingavonat esetén 16 tengely vagy az alatt 1 fő.
- 16 tengely felett – zárt ingavonat kivételével – 2 fő.
- Egy vagy szinkron üzemben közlekedtetett több motorvonat esetén 1 fő.
- Vasúti forgalmat befolyásoló baleset esetén 1 fő.

Zárt ingavonat:

Kijelölt vonalakon meghatározott állomástól állomásig és vissza közlekedő különleges felszerelésű – központilag zárható, reteszelt és menetközben nem nyitható ajtókkal rendelkező - rendes személyszállító vonat, amelynél a mozdony az egyik viszonylatban hátul, a másikban elől, működik. Ha a mozdony hátul működik, akkor a mozdonyvezető a vonat elején levő vezérlőkocsi vezetőállásán végez szolgálatot és megfelelő berendezéssel a vezérlőkocsiról működteti a hátul működő mozdonyt. Ha a mozdony elől működik, a mozdonyvezető azon végez szolgálatot.

3./ Forgalom

-

4./ Infrastruktúra

Vállalati gépjárművek vezetésének pótléka

A gépjármű vezetésével megbízott dolgozó a menetleveleket, elszámolási bizonylatokat adott hónap 20-áig köteles leadni az erre kijelölt dolgozó részére. A pótlék kifizetése – elszámolása – adott hó 20.-tól következő hó 20-ig történik.

5./ Ingtalngazdálkodás

-

6./ Gépészet

Normaidők Vontatás

	művelet		idő
1	feljelentkezés		20'
2	lejelentkezés		20'
3	közlekedési idő*	helyi menet	5'
		gyalogmenet	30'
4	mozdony átvétel	villamos, dízel	15'

5	kijárás	Személyvonatra	30'
		Tehervonatra	60'
6	bejárás	Személyvonatról**	20'
		Tehervonatról	***
7	üzemanyag vételezés	bejáráskor	30'
8	utókezelés vontatási telepen	villamos, dízel	20'
9	közös gépvizsgálat	állomási váltásnál	15'

* ha a mozdony átvétel Sopron Rendezőben történik

** a bejárás tényleges megkezdésétől

*** a bejárás tényleges időtartama (perc)

A mozdonyvezetők személyzetfordulójában lévő, nem a kijelölt telephelyi fel vagy lejelentkezés esetén a távolléti idő mértékéről és a „távollétes” fordákról külön szakmai megállapodást kell kötni.

A lejelentkezési hely és a telephely közötti utazási időt távolléti időnek kell tekinteni.

A fel és a lejelentkezési helyek:

- Sopron
- Győr
- Hegyeshalom
- Budapest
- Csorna
- Szombathely
- Szentgotthárd

osztrák vonali foglalkoztatás esetén: Sopron, Fertőszentmiklós, Pamhagen.

7./ GYSEV CARGO Zrt.

-

**Nyilatkozat
(a munkaközi szünetről)**

Név:.....Törzsszám:.....

Szolgálati hely:.....

Munkakör:.....

A munkáltató a 20.....év.....hó.....napi szolgálatomban perc munkaközi szünetet az alábbi objektív ok miatt nem tudta kiadni:

Dátum:.....

Kijelentem, hogy az általam feltüntetett adatok a valóságnak megfelelnek.

.....
munkavállaló aláírása

Igazolom, hogy fent nevezett munkavállaló által rögzített adatok a valóságnak megfelelnek.

.....
szolgálati vezető neve, munkaköre

.....
szolgálati vezető aláírás

Nyilatkozat
(a munkaközi szünetről)

Tsz	Név	Munkakör	Szolgálati hely

A munkáltató a 20.....év.....hó.....napi szolgálatomban perc a munkaközi szünetet az alábbi objektív ok miatt nem tudta kiadni:

Dátum:.....

Kijelentem, hogy az általam feltüntetett adatok a valóságnak megfelelnek.

Tsz	Név	Aláírás

Igazolom, hogy fent nevezett munkavállaló által rögzített adatok a valóságnak megfelelnek.

.....
szolgálati vezető neve, munkaköre

.....
szolgálati vezető aláírás

A GYSEV Zrt. Vendéglátás Ruhaszabályzata a munkavállalóinak egyen-, forma- és munkaruházati ellátásáról

1. A Szabályzat hatálya és melléklete

Jelen szabályzat hatályos a GYSEV Zrt. Vendéglátás terület egyen-, forma- és munkaruházat viselésére feljogosító munkakörökben foglalkoztatott munkavállalókra.

Melléklet:

I.sz. táblázat: Vendéglátás szakterület munkavállalóinak ruhaellátása

2. Ruházatra való jogosultság

1. A munkavállaló az 1. sz. táblázatban feltüntetett munkakörökhöz tartozó ruhaféleségekre jogosult. Újfelvételes esetén a munkáltató a munkavállalók ruházati ellátását próbaidő lejártá után biztosítja.
2. Új munkakörbe áthelyezés esetén, ha a munkavállaló az új munkakörben más ruhaféleségre jogosult, részére az új munkakörre vonatkozó ellátmányt teljes egészében biztosítani kell. A korábbi munkakörében megrendelt ruhaféleségeket a munkavállaló részére ki kell szolgáltatni.
3. A három hónapot meghaladó folyamatos, megszakítás nélküli távollét (pl. betegség - a munkabaleset kivételével - gyes, gyed, szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság, továbbképzés, érdekképviselői tisztségviselői távolléte stb.) időtartamával a kihordási időt növelni kell.

3. A ruházat igénylésének-, kiszolgáltatásának és viselésének szabályai

1. A ruházati ellátás igénylésének és kiadásának eljárásrendjét a GYSEV Zrt. Vendéglátás ruházati ellátás biztosításának eljárásrendjéről szóló, mindenkor hatályos vezérigazgatói utasítás tartalmazza.
2. Az újonnan belépő próbaidejének lejártával jogosult ruhaellátásra az 1. sz. táblázat szerint. A munkavállaló a munkakörének megfelelő ruhaféleségekre jogosult, melynek kihordási idejét az 1. sz. táblázat tartalmazza. Az újonnan belépő, vagy az új munkakörbe áthelyezett munkavállaló, vagy éves ruhakészlet cseréjére jogosult munkavállaló a Beszerzés és Készletgazdálkodás Központi Ruhraktárában a ruhaátvételt – az egyeztetett időpontban - megjelenni köteles.
3. A ruházat beszerzését előzetes igénybejelentés és méretlevétel alapján a GYSEV Zrt. Beszerzés és Készletgazdálkodás szervezete végzi. Előzetes igénybejelentést a Vendéglátás terület tesz a Beszerzés és Készletgazdálkodás Központi Ruhraktára felé. A méretlevétel - új felvételes dolgozó, illetve méretváltoztató dolgozó esetén - a Beszerzés és Készletgazdálkodás Központi Ruhraktárában történik, melyről adatlapot állítanak ki. Méreteiben nem változó dolgozó ruházatának megrendelése a korábbi méretek alapján történik.
4. A munkavállaló a ruházatát a Beszerzés és Készletgazdálkodás Központi Ruhraktárában az előzetes próbán meghatározott méretben veheti át.
5. A ruhakiosztáskor az átvett ruhákról Anyagkísérő jegy készül, melyen az munkavállaló az átvétel megtörténtét saját kezű aláírásával igazolja.
6. A ruhák mindenkori értékét a Beszerzés és Készletgazdálkodás terület tartja nyilván.
7. Méretlevétel visszautasítás esetén a munkavállaló a méreteire vonatkozó adatokat és azok változásait a megrendelés leadásakor köteles közölni. Egyedi méret esetén a KSZ 7. sz. mellékletében található Adatlap méretes ruha igénylésére megnevezésű 3.sz. mellékletet kell

kitölteni. Valótlan vagy hiányos méretek esetén a munkavállaló anyagi felelősséggel tartozik a legyártott munkaruháért.

8. A kihordási időt ruhaféleségenként az 1. sz. táblázat tartalmazza. A kihordási időt munkavállalóként a Vendéglátás terület gazdálkodási szakértője tartja nyilván. Ameddig a kihordási idő nem járt le, új ruhát átvenni nem lehet.

9. A munkavállaló jogosult a keretén felül, előzetes igénylés alapján, a részére rendszeresített, valamint a KSZ 7. sz. mellékletének 4. sz. mellékletben felsorolt ruhadarabokból, készpénzzel vásárolni. Ezekben az esetekben, a megvásárolni kívánt ruhadarab teljes értékét (beszerzési ár + ÁFA) ki kell fizetni.

10. A munkavállaló köteles a jelen szabályzat, illetőleg más belső utasítások előírásainak megfelelő – és részére szabályszerűen átadott – ruházatban munkát végezni. Ezen kötelezettség ismételt megszegése esetén, a munkavállalóval szemben a Kollektív Szerződés szerinti hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának lehet helye.

11. A munkavállaló által átvett ruházat tisztítása és karbantartása a munkavállaló kötelessége.

12. Amennyiben a ruházat a kiosztásától számított 12 hónapon belül, cipő esetében 6 hónapon belül, rejtett gyártáshiba miatt használhatatlanná válik, a Beszerzés és Készletgazdálkodás útján reklamációval kell élni. A hibás termék bevonásáról jegyzőkönyvet kell készíteni, és intézkedni kell az új ruhadarab igényléséről.

13. A munkavállaló köteles azonnal jelenteni, ha ruházata eltűnt, vagy megrongálódott, és ezt a körülményt jegyzőkönyvben rögzíteni kell. A munkavállaló részére az eltűnt, illetve megrongálódott ruházat helyett – soron kívül – újat kell kiszolgáltatni.

14. A szükség esetén biztosított új ruházat darabszámával a munkavállaló következő éves keretét csökkenteni kell. Amennyiben a munkavállalót az eltűnésért, illetve használhatatlanná válásért felelősség nem terheli, az új ruházattal nem kell csökkenteni a következő éves keretét. A véltenség bizonyítása a munkavállalót terheli.

4. A ruházatra való jogosultság megszűnése

1. Munkakörváltás esetén a munkavállaló a használatában lévő ruházatot térítésmentesen megtarthatja, ha új munkakörében más típusú ruházatra jogosult, vagy nem jogosult ruhaellátásra.

2. A munkaviszony 1 éven belüli közös megegyezéssel történő megszüntetése esetén a felek írásban megállapodást köthetnek a ruházat megtérítéséről.

3. A munkáltató vagy a munkavállaló felmondása esetén a munkáltató egyedi elbírálás alapján dönt a kiszolgáltatott munkaruha visszaszolgáltatásáról vagy megtérítéséről időarányos mértékben.

4. A nyugdíjazás miatti munkaviszony megszüntetés esetén a munkaruha visszaszolgáltatásától a munkáltató eltekint.

5. Vegyes rendelkezések

1. Az újonnan belépő munkavállaló részére a munkaköréhez szükséges védőruhát szerszámkönyvre biztosítani kell. A mennyiségi nyilvántartásra kötelezett védőruha ellátását a Munkavédelmi Szabályzat Helyi Függeléke szabályozza.

2. A munkavállaló felelős azért, hogy szolgálatában megjelenéskor mindenkor kulturált – saját méretű, tiszta ruházata – legyen. A munkavállaló által átvett ruházat tisztítása és karbantartása a munkavállaló kötelessége.

3. A munkavállaló köteles a jelen szabályzat, illetőleg más belső utasítások előírásainak megfelelő – és részére szabályszerűen átadott – ruházatban munkát végezni. Ezen kötelezettség ismételt megszegése esetén, a munkavállalóval szemben a Kollektív Szerződés szerinti hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának lehet helye.

4. A munkáltató a ruhadarabok aktuális értékét a Beszerzés és Készletgazdálkodás Központi Raktárában kifüggeszti.
5. Bármely munkajogi eljárás esetén a tárgyévben irányadó forintérték alapján történik az elszámolás.

I.sz. táblázat

A Vendéglátás szakterület munkavállalóinak ruházati ellátása (a munkavállaló próbaidejének lejárta után):

Munkakör	Ruha	db	Kihordási idő (hó)
Karbantartó technikus Lakatos /karbantartó/F	Anorák unisex éves jólláth.	1	24
	Cipő férfi nyári munka	1	12
	Farmer nadrág hosszú férfi éves	3	12
	Munkás pulóver unisex éves gallér	1	12
	Poló rövid ujjú piké férfi fekete	4	12
Rendezvényszervező Marketing szakelőadó Marketing szakértő	Blézer új női éves szürke	1	12
	Blúz hosszú újjú új női éves	1	12
	Ing hosszú ujjú új férfi éves	1	12
	Nadrág új férfi éves szürke	1	12
	Nadrág új női éves szürke	1	12
	Nyakkendő férfi éves	1	12
	Nyakkendő női éves	1	12
	Zakó új férfi éves szürke	1	12
Büfévezető Pultos	Cipő férfi nyári munka	1	12
	Cipő női nyári elegáns	1	12
	Farmer nadrág hosszú férfi éves	2	12
	Farmer nadrág hosszú női éves	2	12
	Formakötény HS unisex éves szürkésbarna	2	12
	Poló rövid ujjú piké férfi fehér	4	12
	Poló rövid ujjú piké női fehér	4	12
Szobaasszony Szobaasszony rész.m.	Munkaköpeny2 női éves HS fehér	1	12
	Nadrág unisex éves HS fehér	3	12
	Papucs HS unisex éves fehér	1	12
	Póló rövid ujjú unisex éves fehér	4	12
Szállodagondnok /housekeep.-m/	Farmer nadrág hosszú férfi éves	2	12
	Farmer nadrág hosszú női éves	2	12
	Poló rövid ujjú piké férfi piros	4	12
	Poló rövid ujjú piké női piros	4	12
Séf	Formakötény HS unisex éves fekete	3	12

Konyhavezető	Munkáskabát unisex éves HS fekete (szakácskabát)	3	12
	Nadrág unisex éves fekete (szakácsnadrág)	3	12
	Póló rövid ujjú unisex éves fehér	4	12
Munkakör	Ruha	db	Kihordási idő (hó)
Séf-helyettes Szakács Cukrász	Anorák unisex éves jólláth.	1	12
	Formakötény HS unisex éves fekete	3	12
	Munkáskabát unisex éves HS fekete (szakácskabát)	3	12
	Nadrág unisex éves fekete (szakácsnadrág)	3	12
	Poló rövid ujjú unisex éves fehér	4	12
Étteremfőnök Felszolgáló	Cipő női nyári elegáns	1	12
	Cipő férfi nyári elegáns	1	12
	Farmer nadrág hosszú férfi éves	2	12
	Farmer nadrág hosszú női éves	2	12
	Formakötény HS	2	12
	Ing hosszú ujjú új férfi éves HS	5	12
	Blúz hosszú ujjú új női éves HS	5	12
	Nyakkendő férfi éves	4	12
	Nyakkendő női éves	4	12
Éttermi supervisor Főportás Szállodaportás	Anorák unisex éves jólláth.	1	24
	Blúz hosszú ujjú új női éves HS	5	12
	Cipő férfi nyári munka	1	12
	Cipő női nyári elegáns	1	12
	Ing hosszú ujjú új férfi éves HS	5	12
	Nadrág új férfi éves szürke	3	12
	Nadrág új női éves szürke	3	12
	Nyakkendő férfi éves	3	12
	Nyakkendő női éves	3	12
	Szövet mellény új férfi éves HS	2	12
	Szövet mellény új női éves HS	2	12
Konyhai kisegítő	Nadrág unisex éves fekete (szakácsnadrág)	3	12
	Póló rövid ujjú unisex éves fehér	4	12
Masszór	Nadrág unisex éves HS fehér	3	12
	Papucs HS unisex éves fehér	1	12
	Póló rövid ujjú unisex éves fehér	4	12

Sopron, 2020. november 27.

Kövesdi Szilárd István
vezérigazgató
GYSEV Zrt.

Boda János
vezérigazgató
GYSEV CARGO Zrt.

Bíró-Fülöp János
GYSEV Dolgozók Szabad Szakszervezete

Vas László
Mozdonyvezetők Szakszervezete

Hadrik Csaba
Vasutasok Szakszervezete

A tárgyalásokon tanácskozási joggal részt vett szakszervezetek a módosításokkal egyetértenek:

Derdák Jánosné
VDSzSz Szolidaritás

Hanzmann Károly
Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete