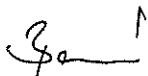
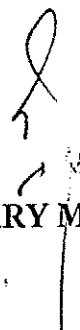


KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS
TRAIN HUNGARY MAGÁNVASÚT KFT.

Érvényes: 2013. november 25.



KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS



TRAIN HUNGARY MAGÁNVASÚT KFT

I. RÉSZ

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

A Kollektív Szerződés célja

1. §

1. A Kollektív Szerződést (továbbiakban: KSZ) egyrészt az TRAIN HUNGARY MAGÁNVASÚT KFT mint munkáltató (továbbiakban: munkáltató), másrészt a Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete (továbbiakban: szakszervezet) köti.
2. A szerződés aláírói kijelentik, hogy mind a munkáltató, mind a szakszervezet a KSZ megkötésére vonatkozó jogosítvánnyal rendelkeznek, illetve az ehhez szükséges felhatalmazást megkapták.

A Kollektív Szerződés hatálya

2. §

1. A KSZ hatálya – a 2. pontban foglaltak kivételével – kiterjed a munkáltatóra, annak valamennyi munkavállalójára és szervezeti egységére.
2. .Nem terjed ki a Kollektív Szerződés hatálya az Mt.208.§ (1)-(2) bekezdései szerinti vezető állású munkavállalóira.

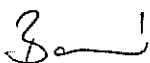
A Kollektív Szerződés felépítése

3. §

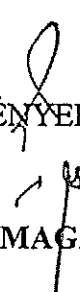
1. A KSZ szakmailag elkülönítve tartalmazza
 - a) a KSZ-t megkötő felek közötti kapcsolatrendszer szabályait (a KSZ kötelmi része),
 - b) a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, gyakorlásuk és teljesítésük módját, valamint a rájuk vonatkozó eljárási rendet (a KSZ normatív része).

2. A KSZ mellékletei:

1. SZ. MELLÉKLET: A HÁTRÁNYOS JOGKÖVETKEZMÉNYEK, VALAMINT



KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS


TRAIN HUNGARY MAGÁNVASÚT KFT

A MUNKAVÁLLALÓI KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉG SZABÁLYA

2 .SZ. MELLÉKLET RUHÁZATI SZABÁLYZAT

A Kollektív Szerződés megkötése és módosítása

4. §

1. A KSZ-t egyrészlől a munkáltató nevében a munkáltató ügyvezető igazgatói feladatokat ellátó, az Mt. 208.§ (1) bekezdés szerinti vezetője, másrészlől a munkavállalók nevében az érdekképviselőtüket ellátó szervezet kötik meg az Mt. 276 §-ában foglaltak alapulvételével.
2. A KSZ módosítását bármelyik fél, bármikor kezdeményezheti, erre vonatkozó kérelmét írásban köteles eljuttatni a KSZ megkötésében részes fél (felek) részére. A módosító javaslattal kapcsolatos tárgyalást a tudomásszerzéstől számított 15 napon belül meg kell kezdeni.

A Kollektív Szerződés felmondása

5. §

1. A KSZ-t bármelyik fél három hónapos határidővel a másik félhez intézett nyilatkozatával felmondhatja.
2. A KSZ-t felmondó fél a felmondás közlését követő 30 napon belül írásbeli, részletes javaslatot terjeszt elő az új KSZ-re vonatkozóan.
3. A KSZ valamennyi szerződő fél aláírásával határozatlan időre jön létre. A Kollektív Szerződés 2014. december 31. napjáig nem mondható fel.

A Kollektív Szerződés közzététele

6. §

1. A munkáltató köteles a KSZ egy-egy példányát a szervezeti egységeknél olyan módon elhelyezni, hogy ahhoz a munkavállaló akadályoztatás nélkül munkaidejében hozzájuthasson.
2. A munkáltató köteles ellátni a KSZ egy-egy példányával azt a munkavállalót, akinek munkaköri kötelessége a KSZ rendelkezéseinek alkalmazása, valamint a szakszervezet munkahelyi tisztségviselőit és az üzemi tanács tagjait.
3. A munkáltató kötelezettséget vállal a KSZ-nek a belső levelezési hálózatán való közzétételére is.

II. RÉSZ

A KOLLEKTIV SZERZŐDÉS KÖTELMI RÉSZE

A Kollektív Szerződést kötő felek közötti kapcsolatrendszer

A munkáltató és a szakszervezet közötti kapcsolat elvei

7. §

A munkáltató és a szakszervezet közötti kapcsolat valamennyi formájában és minden szintjén az alábbi alapelveknek kell érvényesülniük:

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

A szakszervezeti tevékenység elismerése és elősegítése

8. §

A munkáltató – a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint – elismeri, elősegíti és támogatja a képvisellel rendelkező szakszervezet érdekképviseleti és érdekvédelmi tevékenységét.

A szakszervezeti tárgyi és infrastrukturális támogatása

9. §

1. A munkáltató biztosítja a szakszervezet részére a működéséhez szükséges
 - a) irodahelyiség-használatot,
 - b) tárgyalóhelyiség-használatot.A helyiséghasználat munkaidőben és munkaidőn kívül is térítésmentes.

2. A munkáltató a szakszervezeti működés elősegítése érdekében – az irodahelyiség használatához kapcsolódóan – térítésmentes telefonhasználatot, internet-hozzáférést biztosít a szakszervezet számára.



KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS



TRAIN HUNGARY MAGÁNVASÚT KFT

3. A szakszervezet által használt irodahelyiségekben a munkáltató a helyben szokásos mennyiségű és minőségű irodabútort biztosítja. Ezek használata térítésmentes. A szakszervezet a megőrzésre átvett, általa használt dolgokban keletkezett károkért a polgári jog szabályai szerint felel.

4. A munkáltató – szakszervezeti igény esetén – biztosítja az érdekképviselési tevékenység ellátásához szükséges szakkönyvek, folyóiratok és irodaszerek szakszervezet részére történő beszerzését legfeljebb 15.000 Ft/évig.

A szakszervezetet megillető jogok
csoportos létszámcsökkentés esetén

10. §

1. A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntését megelőzően – az üzemi tanáccsal fennálló ez irányú kötelezettségén túl – köteles a szakszervezettel is konzultációt kezdeményezni.

A konzultáció a szakszervezetekkel és az üzemi tanáccsal együttesen történik.

Tájékoztatási kötelezettség

11. §

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

A szakszervezeti tisztségviselő munkajogi védelmével kapcsolatos
szakszervezeti tájékoztatási kötelezettség

12. §

1. A szakszervezet a munkaidő-kedvezmény igénybevételére vonatkozó döntését legalább 7 nappal előbb köteles közölni a munkáltató illetékes vezetője részére.

Kivételesen az igénybevételt megelőzően 1 nappal korábban is közölhető a döntés, ha a munkaidő-kedvezmény igénybevételét

- a) az Mt. 19. § (3) bek. szerinti képviselő,
- b) a szakszervezet központi döntéshozó szerve rendkívüli ülésének összehívása, vagy
- c) valamely rendkívül indokolt körülmény teszi szükségessé.

2. A szakszervezeti munkaidő-kedvezmény időtartamára a tisztségviselőt átlagkeresete illeti meg.

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

TRAIN HUNGARY MAGÁNVASÚT KFT

Érdekegyeztető Tanács

12. §

1. A munkáltató és a szakszervezet(ek) a munkaügyi kapcsolatok szervezeteként Társasági Érdekegyeztető Tanácsot (TÉT) működtet.
2. A TÉT feladata a munkáltató és a szakszervezet(ek) közötti érdekegyeztetés, valamint a KSZ-el kapcsolatos kérdések rendezése.
3. A TÉT döntéseit a munkáltató és a szakszervezet egyetértése alapján (együttműködéssel) hozza.
4. A TÉT üléseit – eltérő megállapodás hiányában – évente tartja. Az ülést a megkeresést követő öt munkanapon belül össze kell hívni, ha azt bármely tagja az indok megjelölésével, írásban indítványozza.
5. A TÉT ülésének összehívása, valamint működési feltételeinek biztosítása a munkáltató feladata.
6. A TÉT ülésein meghívottként, véleményezési joggal részt vehet az ÜT.

III. RÉSZ

A KOLLEKTIV SZERZŐDÉS NORMATÍV RÉSZE

A munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek, ezek gyakorlásának és teljesítésének módja, valamint az ezekkel kapcsolatos eljárási rend

1. fejezet

A MUNKAVISZONY

A munkaviszonyra vonatkozó nyilatkozat alakszerűsége

13. §

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

- a) a további munkaviszony, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony előzetes bejelentését
- b) a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás elrendelését (Mt. 53.§),
- c) a helyettesítés elrendelését,
- d) a munkavégzés alóli mentesülést, ha az a munkáltató engedélyén alapszik [Mt. 146.§]
- e) készenlét, ügyelet elrendelését [Mt. 110. §],

- f) rendkívüli munkavégzés elrendelését [Mt. 107. §],
- g) bármilyen jellegű szabadság kiadását és igénylését,
- h) a munkakör átadását-átvételét,

A munkáltatói felmondás korlátozása

14.§

1. Az Mt. 66.§-ában foglaltakon túlmenően csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg a munkáltató felmondással [Mt. 65.§] annak a munkavállalónak a munkaviszonyát, aki

a) legalább 10 évi folyamatos (megszakítás nélküli) TRAIN HUNGARY MAGÁNVASÚT KFT által folyamatosnak elismert munkaviszonnyal rendelkezik,

b) saját háztartásában legalább három hozzátartozója [Mt. 294.§ (1) bek. b) pontja] eltartásáról egyedül gondoskodik (eltartottnak kell tekinteni a gyermekgondozási segélyt vagy gyermekgondozási támogatást igénybevevő házastársat is),

c) egyedülállóként 16 éven aluli gyermeke eltartásáról gondoskodik,

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

A létszámleépítéssel érintett munkavállaló kedvezményei

15.§

1. A munkavállalót – az Mt. 77.§-ában meghatározott végkielégítésen felül – külön végkielégítés nem illeti meg.

Foglalkoztatás szabályai

Munkahelyi jelenlét igazolása

16. §

1. Az TRAIN HUNGARY MAGÁNVASÚT KFT munkavállalóinak munkahelyi jelenlétéről a munkahelyen naponként nyilvántartást kell vezetni. A nyilvántartásnak tartalmaznia kell a munka kezdésének és befejezésének időpontját, valamint a munkavállaló kézjegyét, melyet a munkahelyi vezetők kötelezően ellenőriznek.



KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS


TRAIN HUNGARY MAGÁNVASÚT KFT

2. A nyilvántartások pontos, naprakész vezetéséért a munkahelyek vezetői egy személyben felelősek.

3. Amennyiben a munkavállalónak munkaideje alatt a munkahelyén kívül halaszthatatlan dolga van, úgy részére – beosztottak esetében – a munkahelyi vezetők adhatnak eltávozási engedélyt.

Munkára képes állapot (Mt. 103. §)

17. §

1. A munkavállaló az előírt munkaidő kezdetén munkaképes állapotban köteles a munkahelyén megjelenni.

2. Amennyiben a munkaképes állapot vitatható, a közvetlen munkahelyi felettes javaslatára az ügyvezető igazgató köteles a szükséges intézkedést megtenni (orvosi vizsgálat, alkoholszonda, munkavégzéstől eltiltás). Ezt jegyzőkönyvbe kell rögzíteni. Szondázás elrendelésére jogosult:

- ügyvezető igazgató, üzemviteli és műszaki vezető valamennyi munkavállaló vonatkozásában

A MUNKAI DŐ

A RENDES MUNKAI DŐ

A teljes munkaidő

18. §

A Train Hungary Magánvasút KFT. –nél alkalmazott teljes napi munkaidő 8 óra.

A készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállalók teljes napi munkaidejét - a felek megállapodása alapján - meghatározott időszakra, a munkáltató legfeljebb 12 óra mértékre növelhet

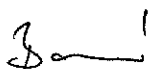
A munkaidő beosztás szabályai

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

2. A munkavállalókat legalább 6, - legfeljebb 12 óra napi beosztás szerinti munkaidőre kell beosztani.

3. Mt. 99.§ (3) bekezdésre szerinti - egyéni megállapodásban rögzített beosztás szerinti napi munkaidő, a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállalók esetében a 12 órát meghaladhatja, de nem lehet több 24 óránál. A megállapodást előzetesen írásba kell foglalni, amit a munkavállaló a munkaidőkeret utolsó napjára tíz napos határidővel felmondhat.

4. A vezényel utazói munkarendben foglalkoztatott munkavállalók esetében munkaidőbeosztás elkészítésekor kiemelt figyelmet kell fordítani arra, hogy a munkavállaló



KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS



TRAIN HUNGARY MAGÁNVASÚT KFT

kipihent állapotban tudja kezdeni szolgálatát, a munkakezdés helyére való utazás ezt ne veszélyeztesse.

5. A vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott munkavállalókra – adott szolgálatukban - csak abban az esetben alkalmazható a (3.) pontban rögzített megállapodás, ha a beosztás szerinti napi rendes munkaidő egyharmad részében munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére.

6. Az egy szolgálatban vezetéssel töltött idő, a 10 órát nem haladhatja meg.

7. Mozdonyvezetési idő: A munkaidő azon része, amikor a mozdonyvezető felel a jármű üzeméért. Nem tartozik bele a vezetési időbe a jármű üzembe helyezésének és üzemben kívül helyezésének időtartama, valamint a munkaközi szünet.

8. Készenlétnek minősül a munkavállaló által megjelölt – a munkavégzés helyére tekintettel elérhető – helyen töltendő szolgálat, amely alatt a munkavállaló a rendes munkaidején kívül köteles meghatározott ideig munkavégzésre készen állni.

9. A napi beosztás szerinti - 12 órán túli foglalkoztatás időtartamára a rendkívüli munkavégzés díjazása jár.

10. Készenléti jellegűnek minősített munkakörök:

- Mozdonyvezető
- Kocsivizsgáló
- Tolatásvezető /vonali tolatásvezető

Munkaidőkeretek

19.§

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

2. Havi munkaidőkeret meghatározásával kell foglalkoztatni:

- a. *nappalos munkarendben*
- b. *nyújtott, állandó nappalos munkarendben*
- c. *a többműszakos munkarendben*

- foglalkoztatott munkavállalókat.

3. Éves munkaidőkeretben kell foglalkoztatni:

- a. *a vezényelt utazói munkarendben,*
- b. *a megszakítás nélküli munkarendben*

- foglalkoztatott munkavállalókat, a következő szabályozás szerint:

c. A tárgyév január, február, március, október, november, december hónapokban a kötelező munkaidő csökkentésre kerül 30 munkaórával,

d. a tárgyév április, május, június, július, augusztus, szeptember hónapokban a kötelező munkaidő növelésre kerül 30 munkaórával.

4. A (3.) pontban rögzített munkaidőkeret kezdő időpontja 2014 - Január 01.

A munkarendek meghatározása

20.§

1. A TRAIN HUNGARY MAGÁNVASÚT Kft.-nél alkalmazható munkarendek az alábbiak:

- nappalos munkarend
- nyújtott, állandó nappalos munkarend
- többműszakos munkarend
- megszakítás nélküli munkarend
- vezényelt utazói munkarend

2. A vezényelt utazói munkarend, a megszakítás nélküli munkarendnek a munkáltatónál alkalmazott olyan sajátos módozata, amely munkarend főbb jellemzői alapján a munkavállaló munkavégzési kötelezettsége a munkáltató utasításának megfelelően megszakítás nélkül az év bármely napján 00.00 órától 24.00 óra között bármely időpontban (éjjel, nappal, munkaszüneti napon stb.) előírható.

3. Az adott szolgálati helyen alkalmazható, az üzemidőhöz a technológiához, és az azokból következő munkafeladatokhoz igazodó munkarendeket – munkaköri csoportosításban –, valamint ehhez kapcsolódóan a munkaidő kezdetét és végét a munkáltató, a szakszervezet és az üzemi tanács együttesen jogosultak meghatározni,

A rendes munkaidőre vonatkozó egyéb rendelkezések

21.§

Az időszakos és a munkáltató által kért soron kívüli alkalmassági orvosi vizsgálat szükséges és igazolt tartamára – de naponként legfeljebb a napi teljes munkaidőre – a munkavállalót távolléti díja illeti meg. Az orvosi vizsgálatra a munkavállalót – a munkaidő-beosztás részeként – előre vezényelni kell.

Az orvosi vizsgálat költségeit a munkáltató köteles megtéríteni.

Az időszakos oktatások valamint a hatósági vizsgák időtartamát munkaidőként kell elszámolni, és annak megfelelően díjazni.

A RENDKÍVÜLI MUNKAI DŐK

A rendkívüli munkavégzés

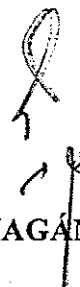
22.§

Az Mt. 107.§ alkalmazásában rendkívüli munkaidőnek minősül:

- a) a munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés
- b) a munkaidőkereten felül végzett munka,



KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS



TRAIN HUNGARY MAGÁNVASÚT KFT

- c) pihenőnapon végzett munka
- d) rendkívüli munkavégzésként elrendelt munkaszüneti napi munkavégzés
- e) készenlét alatt elrendelt munkavégzés, valamint
- f) az ügyelet tartama.

A munkavállaló számára naptári évenként összesen legfeljebb 300 óra rendkívüli munkavégzés rendelhető el.

A munkáltató a munkavállalót különösen indokolt esetben kötelezheti rendkívüli munkavégzésre., amelyet az indok megjelölésével írásban kell elrendelni.

A vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott munkavállalók esetében nem kell írásban elrendelni a rendkívüli munkavégzést, de ügyelni kell a jogszabályban rögzített pihenőidők, továbbá a vezetési idő mértékének betartására.

Nem rendelhető el rendkívüli munkavégzés a jogszabályban meghatározott esetekben.

A rendkívüli munkavégzés díjazása

23. §

Rendkívüli munkavégzés díjazására az Mt. vonatkozó szabályai irányadóak.

A rendkívüli munkavégzést elsősorban pénzben kell megváltani, kivéve, ha a felek eltérően állapodnak meg.

A PIHENŐIDŐK

A munkaközi szünet

24. §

1. A munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő és/vagy a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő tartama

- a) a hat órát meghaladja, 20 perc,
- b) a kilenc órát meghaladja, további 25 perc munkaközi szünetet kell biztosítani.

2.A munkaközi szünet a munkaidőn belül kerül kiadásra. annak részét képezi.

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

TRAIN HUNGARY MAGÁNVASÚT KFT

5. fejezet

A MUNKA DÍJAZÁSÁNAK SZABÁLYAI

A személyi alapér megállapítása

25. §

1. A munkáltató valamennyi munkavállalójának személyi alapbérét havibérben kell megállapítani.
2. A felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a munka díjazására vonatkozó rendelkezések tárgyában a bértárgyalásokat legkésőbb a tárgyév január 31. napjáig lefolytatják.

BÉRPÓTLÉKOK

26.§

1. A Train Hungary Magánvasút KFT. alkalmazásában álló műszakpótlékra, továbbá éjszakai pótlékra jogosult munkavállalók bérpótlékát az alapbér tartalmazza.
2. Az (1) –es pontban rögzített bérpótlékok alapbérbe való beépítéséről munkaszerződésben kell megállapodni.

Munkabér előleg


27. §

1. Munkabér előleg a legalább 6 hónapi, főállású munkaviszonnyal rendelkező munkavállaló kérésére adható.
2. A munkabér előleg felső határa – figyelembe véve a munkavállaló nettó munkabérét, valamint a munkabérét terhelő levonásokat is – 250.000 Ft, visszafizetési ideje legfeljebb 6 hónap.
3. A munkabér előleg csak akkor és olyan összegben adható, hogy az egy hónapra megállapított visszatérítési, valamint a munkavállaló munkabérét terhelő egyéb kötelezettségek együttes összege a jogszabályban megállapított levonási mértéket nem haladhatja meg.

Amennyiben a munkavállaló munkaviszonya bármely ok miatt megszűnik, a hátralévő összeget egy összegben köteles visszafizetni.



KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS



TRAIN HUNGARY MAGÁNVASÚT KFT

Munkabér előleg újbóli igénylésére (a korábbi fizetési előleg utolsó részletének visszavonásától számolva) 6 hónap várakozási idő után van lehetőség.

A munkabér előleg odaítéléséről a munkáltató és az üzemi tanács közösen dönt.

A munkabér kifizetése

28. §

A munkavállaló részére járó munkabért havonta utólag egy ízben, a tárgyhót követő 12. napig kell átutalni a munkavállaló által előzetesen megadott pénzügyi számlájára oly módon, hogy a munkavállaló a munkabérével legkésőbb a megjelölt napon rendelkezhesen. A munkabér kifizetési naptól eltérő időben történő bérkifizetést kizárólag a munkabérelőleg fizetése és a munkaviszony megszűnése esetén lehet teljesíteni.

Egyéb eltérő díjazások

1. A társaság mozdonyvezető beosztású dolgozóinak rövidtávú ösztönzését megvalósító rendszer, a működési feltételek és a juttatási rend szabályozása a tulajdonosi elvárásoknak megfelelő gazdálkodása érdekében.
2. A teljesítmény rendszer a Társaság utazó személyzetű (mozdonyvezető, tolatásvezető, kocsivizsgáló stb) beosztású dolgozóira vonatkozik.
3. A teljesítmény bér vetítési alapja a napi beosztás szerinti munkaidőn felül ledolgozott munkaóra.
4. Az elszámolás számítási módja az alábbiak szerint történik:

a ledolgozott többlet óra X 1 000 Ft/óra

Az 1 000 Ft/ óra nettó bér, amely a tárgyhavi bérelszámoláskor kerül bruttósításra és elszámolásra.

5. Ha a teljesítmény időszak alatt a munkavállaló státuszában változás következik be, a teljesítmény bért az alábbiak szerint kell meghatározni:

a. a munkavállaló a teljesítmény bérre való jogosultság személyi hatálya alá kerülésének időpontjától, illetve kikerülésének időpontjáig a teljesítmény bér időarányos részére jogosult.

b. amennyiben a munkavállaló munkaviszonya a munkáltató rendkívüli felmondásával szűnik meg, vagy a munkáltató rendes felmondásának indoka a munkavállaló elégtelen munkavégzésével, vagy nem megfelelő magatartásával függ össze, a teljesítmény bérre való jogosultsága megszűnik.

6. Utazási időnek minősül, a lakóhely/tartózkodási hely és a fel-, illetve lejelentkezési hely közötti beosztás szerinti napi munkaidőn kívüli utazással töltött időtartam, beleértve az átszállás, a munka befejezését követő tömegközlekedési eszközre történő várakozás, valamint a tömegközlekedési eszköz megérkezésétől a munka kezdéséig tartó várakozás időtartamát is. Az utazási idő nem lehet része a kötelezően ledolgozandó óráknak.

Az utazási idő tartamára a munkavállalót 500 Ft/óra díjazás illeti meg.

Az 500 Ft/óra nettó bér, amely a tárgyhavi bérelszámoláskor kerül bruttósításra és elszámolásra.

BÉREN KIVÜLI JAVADALMAZÁSI RENDSZER

Alanyi jogon járó juttatások

29. §

Az a főállású munkaviszonnyal rendelkező munkavállaló, aki hozzátartozóját [Mt. 294.§ (1) bek.b,] temetteti el, maximum 50 000.Ft összegű temetési segély kifizetésére jogosult, amely a halotti anyakönyvi kivonat másolatának csatolása alapján fizethető ki.

Választható béren kívüli javadalmazások (VBKJ)

30. §

1. A felhasználható keret:

A felhasználható keret összege havi 15.000.-Ft/fő.

Formája: étkezési utalvány

2. A teljes naptári évben szülési szabadságot, illetve a gyermeke otthoni ápolása, illetve gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot igénybe vevő munkavállaló a béren kívüli juttatási rendszerből a tárgyévben egyáltalán nem részesül.

3. Nem jár étkezési utalvány tárgyhóban annak a munkavállalónak akinek a ledolgozott órája nem éri el a tárgyhavi kötelező óra 75%-t.

Hatályba léptető és vegyes rendelkezések

31.§

1. A Kollektív Szerződés 2013. november 25..napján lép hatályba.

2. A Kollektív Szerződést aláíró felek a Kollektív Szerződést az 1. pontban megjelölt időpontban kihirdetettnek tekintik.

3. A szerződést kötő felek megállapodnak abban, hogy bármely fél jogosult a Kollektív Szerződés bármely rendelkezésének közös értelmezését írásban, álláspontjának közlésével


§ —
KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

TRAIN HUNGARY MAGÁNVASÚT KFT

kezdeményezni. A közös értelmezésre irányuló tárgyalási ajánlatot egyik fél sem utasíthatja vissza. A közzétett közös értelmezések a Kollektív Szerződés részét képezik.

4. A szerződést kötő felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a Kollektív Szerződés mellékleteit évente rendszeresen felülvizsgálják.

Budapest, 2013.november hó 25 napján


Adószám: 13584654-2-43
10918001-00000003-58240006
1097 Budapest, Könyves Kálmán krt. 12-14.
CIB Credit Bank
TRAIN HUNGARY MAGÁNVASÚT KFT
TRAIN HUNGARY MAGÁNVASÚT KFT
GRATIAN GEORGE CALIN
ÜGYVEZETŐ IGAZGATÓ

TRAIN HUNGARY MAGÁNVASÚT KFT.
1097 Budapest, Könyves Kálmán krt. 12-14.
CIB Credit Bank: 10918001-00000003-58240006
Adószám: 13584654-2-43
30,
Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete

**A HÁTRÁNYOS JOGKÖVETKEZMÉNYEK, VALAMINT
A MUNKAVÁLLALÓI KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉG SZABÁLYA**

A munkaviszonyból származó kötelezettségek megszegése esetén alkalmazható hátrányos jogkövetkezmények

1. A munkaviszonyával kapcsolatos kötelezettségeit vétkesen megszegő munkavállalóval szemben – az elkövetett cselekmény súlyára és a fokozatosság elvére tekintettel – alkalmazható munkáltatói intézkedések a következők:

- a) írásbeli figyelmeztetés
- b) alapbér csökkentése,
- c) más munkakörbe helyezés.

2. A munkavállaló alapbér csökkentésének mértéke határozott időre szólhat. Az alapbér csökkentés mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló jogkövetkezmény megállapításakor irányadó egyhavi alapbére összegét. Az alapbércsökkentés nem sértheti a munkavállaló jogszabályban meghatározott kötelező legkisebb munkabérhez (minimálbérhez) való jogát.

3. A munkavállaló csak olyan munkakörbe helyezhető, amellyel kapcsolatos egészségügyi alkalmasságát előzetesen megállapították.

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

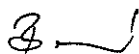
A munkavállaló alapbérét az új munkakörre vonatkozó bérbesorolási szabályok szerint kell megállapítani azzal, hogy az alapbér csökkenés mértéke a 20%-ot nem haladhatja meg.

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

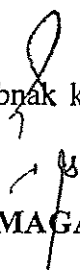
Az alapbércsökkentés nem sértheti a munkavállaló jogszabályban meghatározott kötelező legkisebb munkabérhez (minimálbérhez) való jogát.

A hátrányos jogkövetkezmény kiszabását gyakorló – figyelemmel a cselekmény súlyára, illetőleg az intézkedéssel érintett munkavállaló egyéni és családi körülményeire is – a hátrányos jogkövetkezmény végrehajtását legfeljebb egy évi próbaidőre felfüggesztheti. Ha a próbaidő alatt a munkavállaló nem követ el olyan újabb vétkes kötelezettségszegést, amelyért ismételten hátrányos jogkövetkezményt alkalmaznak vele szemben, a hátrányos jogkövetkezményt végrehajtani nem kell.

Ha viszont a próbaidő alatt újabb hátrányos jogkövetkezményt szabnak ki vele szemben, a



KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS


TRAIN HUNGARY MAGÁNVASÚT KFT

felfüggesztett hátrányos jogkövetkezmenyt is végre kell hajtani.

A munkavállaló kártérítési felelőssége

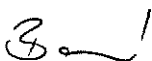
Három havi távolléti díjának megfelelő mértékig marasztalható el az a munkavállaló, aki munkáltatói jogkört gyakorol (Mt. 238. § (3) bek.), ha a kárt termelési, gazdálkodási vagy ellenőrzési kötelezettsége elmulasztásával okozta.

Négy havi távolléti díjának megfelelő mértékig marasztalható a munkavállaló, ha a kárt:

- a) gondatlan bűncselekménnyel,
- b) szabálysértéssel,
- c) kirívóan súlyos gondatlansággal,
- d) egy éven belül ugyanolyan magatartással okozta.

A leltárhiányért fennálló felelősség (Mt. 182-188. §)

1. A leltárhiányért fennálló anyagi felelősség vétkességre tekintet nélkül, a leltárfelelősségi megállapodást kötött munkavállalót terheli, a részére értékesítésre forgalmazásra vagy kezelésre átadott és átvett anyagban, áruban (leltári készlet) ismeretlen okból keletkezett, a természetes mennyiségi csökkenés és a kezeléssel járó veszteség (a továbbiakban együtt: forgalmazási veszteség) mértékét meghaladó hiányokért.
2. A leltárhiányért fennálló felelősség csak azt a munkavállalót terheli, akivel a munkáltató erre nézve a munkaszerződés részeként megállapodást kötött. Amennyiben a megállapodás nem a munkaszerződés része, azt írásba kell foglalni. A megállapodásban rögzíteni kell a leltári készletnek azt a körét, amelyért a munkavállaló felelősséggel tartozik.
3. Ha a leltári készletet több munkavállaló kezeli, velük csoportos leltárfelelősségi megállapodást kell kötni. Ebben a 2. pontban foglaltakon túl meg kell határozni azokat a munkaköröket is, amelyek betöltésének megváltozásakor leltározást kell tartani. A csoportos leltárfelelősségi megállapodásban meg kell határozni a felelősség munkavállalók közötti megosztását is, de egyetemleges felelősség megállapításának nincs helye.
4. Ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli, a felelősség megállapításához szükséges az is, hogy a leltárhiányért nem felelős, de a leltári készletet kezelő munkavállalót a munkáltató a leltárhiányért felelős munkavállaló előzetes hozzájárulásával foglalkoztassa az adott munkakörben, illetve munkahelyen.
5. Leltárfelelősségi megállapodást a TRAIN HUNGARY MAGÁNVASÚT KFT területén ún. raktári munkavállalók esetén kell kötni. Raktárnak minősül minden olyan önállóan zárható létesítmény, épületrész, helyiség, ahol készleteket, anyagokat, illetve tárgyi eszközöket rendeltetésszerűen tárolnak, függetlenül attól, hogy milyen szervezeti egységhez (szertárfőnökség, üzem stb.) tartozik, és hogy állandó vagy ideiglenes tárolási célt szolgál.



KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS


TRAIN HUNGARY MAGÁNVASÚT KFT

6. A leltárhiányért fennálló felelősség feltétele az előző pontokban foglaltakon túl az is, hogy

a) a munkavállaló részére az anyagok (raktári készletek) szabályszerűen átadásra kerüljenek,

b) a felelőssé tett munkavállaló a két, egymást követő leltározás közötti időszak legalább felében a munkáltatónál illetve az adott munkahelyen dolgozzon.

7. A 6. pont a) alpontjának alkalmazása során anyagok, raktári készletek szabályszerű átadásán és átvételén leltári átadást, illetve a leltári időszak alatt történő különféle mozgásokból (beszerzés, átszámítás, vissza nyereményezés) eredő terheléseket kell érteni.

A leltári időszak alatti átadásokat készletváltózási bizonylatokon kell kimutatni.

8. A 6. pont b) alpontja alkalmazása során a meghatározott beosztásnak a leltáridőszak alatt történő ideiglenes megszakadása (pl. betegség, szabadság), amennyiben az a leltáridőszak felét nem éri el, a felelősséget nem érinti, a távollét időtartama mérséklő tényezőként vehető figyelembe.

9. A leltárhiányért fennálló felelősség a teljes leltári készletet érintő elszámoltató leltár alapján állapítható meg. Elszámoltató leltárnak az a leltárfelvétel tekinthető, amelyet a munkáltató ezzel a feladattal megbízott képviselője (leltározási csoportvezető, leltárellenőr, rovincsoló) jelenlétében vettek fel.

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

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

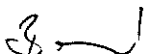
10. Ha a munkavállaló az átvett anyagokat, raktári készleteket állandóan egyedül kezeli, a leltárhiány teljes összegéért felel. Ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli, a leltárhiányért felelős munkavállaló legfeljebb hat havi távolléti díjának mértékéig felel.

11. Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a megállapodást kötött munkavállalók távolléti díjának 6 havi együttes összegét, és a munkavállalók távolléti díjuk arányában felelnek.

12. A leltárfelelősség megállapításával kapcsolatos eljárási szabályokat a 1.sz. melléklet tartalmazza. A jogorvoslati kérelemnek a végrehajtásra halasztó hatálya van.

A munkáltató anyagi felelősségének feltételei a munkahelyre bevitt tárgyak esetén

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



KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS


TRAIN HUNGARY MAGÁNVASÚT KFT

tartott szokásos ruházati és személyi felszerelési tárgyak kivételével – a megőrzőben vagy öltözőben elhelyezni. Ha a munkahelyre bevitt dolog a szokásosnál nagyobb értéket képvisel, a munkavállaló még az elhelyezés előtt köteles azt az illetékes hely vezetője által kijelölt személynek bejelenteni, akinek az elhelyezés módjára vonatkozó rendelkezését be kell tartania.


2. Megőrző vagy öltöző hiányában – a munkába járáshoz szükséges szokásos ruházati és személyes felszerelési tárgyakon felül – más dolgot a munkahelyre bevinni nem szabad.

§ —

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS



2.számú melléklet



TRAIN HUNGARY MAGÁNVASÚT KFT

Munkaruházati szabályzat

Jogosultság

1. A szabályzat hatálya kiterjed a Munkáltató valamennyi szervezeti egységére, a mellékelt táblázatban felsorolt munkaruházat viselésére kötelezett munkakörben foglalkoztatott munkavállalókra.
2. Munkaruházatnak minősül a nagymértékű szennyeződésre, vagy nagyfokú elhasználódásra tekintettel adott ruha és lábbeli.
3. A munkavállaló akkor válik ruházatra jogosulttá, amikor a rögzített munkakörbe beosztást nyer.
4. A ruházat viselési idejét egész hónapokban kell számítani.
5. A ruházat viselési idejének kezdete, az a hónap, amelyben a dolgozó az ellátásra jogosulttá válik.
6. Amennyiben a munkavállaló jogosultsága a hónap első felében szűnik meg, a hátralévő viselési időt, a tárgy hó első napjától, ha a jogosultság a hónap második felében szűnik meg, a következő hónap első napjától kell számítani.
7. A három hónapot meghaladó folyamatos távollét (pl: betegség, GYES-GYED, szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság, katonai szolgálat, továbbképzés) időtartamával a viselési időt meg kell hosszabbítani a 7. pontban foglaltak figyelembevételével.
8. A ruhadarabok fazonjának kiválasztásáról a Munkáltató dönt.

II.

Ruházat beszerzése, kiszolgáltatása, viselése

1. A ruházatot a ruhanyilvántartó szerzi be évente két alkalommal, illetve új munkavállalók esetén
2. A munkavállaló a méretadatait köteles a munkáltató felé leadni, a leadott adatokért felelősséget vállalni. Amennyiben a méretekben változás történik, a változásról köteles a ruhanyilvántartót értesíteni.
3. A ruhanyilvántartó a beszerzett munkaruhát félévente lejuttatja a munkapontokra, a ruhák kiosztása a munkavállalók részére reszortosok feladata
4. A munkavállaló által átvett ruházat a viselési idő lejártáig a munkáltató tulajdonát képezi, tisztítása és karbantartása a dolgozó kötelessége.
5. A munkavállaló csak a részére kiszolgáltatott ruházatban teljesíthet szolgálatot, melynek szabályszerű viselését a közvetlen vezető köteles rendszeresen ellenőrizni.
6. Ha a ruházat a kiosztástól számított egy hónapon, cipő esetében 8 hónapon belül rejtett gyártáshiba miatt használhatatlanná válik, jegyzőkönyv felvétele mellett be kell vonni, és a munkavállaló részére újat kell biztosítani.
7. A munkavállaló testméreteinek lényeges változása esetén a használatban lévő viselési idővel terhelt, méreteltérés miatt nem használható ruhadarabokat kérésére jegyzőkönyv felvétele mellett be kell vonni, és helyette az új méretnek megfelelő ruhadarabokat kell kiadni. A viselési időt az új ellátmány kiadásának időpontjából kell számítani.
8. A munkavállalót a részére kiosztott ruházatban keletkezett kár (indokolatlan túlviselés, rongálás) esetén, elvesztés esetén anyagi felelősség terheli.
9. A munkavállaló köteles azonnal jelenteni, ha viselési idővel terhelt ruházata eltűnt. Erről a felelősség megállapításával jegyzőkönyvet kell felvenni, és a dolgozó részére az eltűnt ruházat helyett újat kell kiszolgáltatni. Az új ellátmány viselési idejét a kiszolgáltatás időpontjától kell számítani.

III.

Jogosultság megszűnése

1. A ruházat a viselési idő leteltével a munkavállaló tulajdonába megy át.
2. A munkavállaló rendes felmondása esetén a részére kiadott munkaruhát az érvényes elszámoló áron a hátralévő viselési idő arányában köteles megváltani, illetve a munkaruházatot visszaszolgáltathatja, ha azokat teljesen új (100%-os) állapotban tudja leadni. A megváltás összegét a Munkáltató hibájából ki nem szolgáltatott ruhadarabok időarányos értékével csökkenteni kell.
3. Nem kell visszavenni a munkaruházatot:
 - elhunyt munkavállalótól,
 - munkabalesetet szenvedett dolgozótól, (ha munkabalesetet szenvedett dolgozó újbóli szolgálatra jelentkezése alkalmával munkaruházat ellátására jogot adó munkakörben nyer ismét

beosztást, akkor a birtokában maradt munkaruházat viselési idejét a távollét három hónapot meghaladó idejével fel kell emelni),

- a fertőző betegségben szenvedő munkavállalótól, (a fertőző betegség tényét orvosi bizonyítvánnyal kell igazolni),

- ha a munkaviszony megszűnése átszervezés miatt végkielégítés fizetésével következik be,

- a forma-, illetve munkaruhát, ha a viselési ideje a 50% -t elérte vagy meghaladta,

- a lábbelít.

4. A fizetés nélküli szabadság időtartamával a viselési idő megnövekedik.

Az munkaruhák jegyzéke az alábbi:

Db szám	Termék	Cserélési időszak
1	Nyári sapka	évente
1	Téli sapka	évente
1	Őszi kabát	2 évente
1	Láthatósági mellény	évente
2	Nyári nadrág	évente
2	Téli nadrág	évente
2	Rövid ujjú sima póló	félévente
2	Rövid ujjú galléros póló	félévente
4	Hosszú ujjú	évente
2	Téli pulóver	2 évente
1	Téli kabát	2 évente
1	Bőr öv	évente
1	Fényvisszaverős esőkabát	évente
1	Nyári cipő	évente
1	Bakancs	2 évente
1	Kesztyű	félévente
1	Munka kantáros nadrág	évente
1	Munka kabát	évente
1	Munka nadrág	évente