

**MÁV FKG FELÉPITMÉNYKARBANTARTÓ ÉS GÉPJAVÍTÓ
KORLÁTOLT FELELŐSSÉGŰ TÁRSASÁG
5137 JÁSZKISÉR, JÁSZLADÁNYI ÚT 10.**

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

**JÁSZKISÉR
2014.**

Handwritten signatures and initials, including the name "Károly".

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK**A kollektív szerződést kötő Felek****1. §.**

(1) A kollektív szerződés kötésére jogosultak:

a) a munkáltató (a továbbiakban: munkáltató) nevében a munkáltató ügyvezető igazgatója [Mt. 208. §-ának (1) bekezdése],

b) a munkavállalók nevében az érdekképviselőket ellátó szervezetek – szakszervezetek (a továbbiakban: szakszervezetek [Mt. 276. §.]

- együttes említésük estén: felek -

(2) A kollektív szerződés megkötésekor a munkáltató és a szakszervezetek a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során kötelesek együttműködni.

(3) A kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyalási ajánlatot - bármelyik féltől is érkezzon - a munkáltató, illetve a szakszervezetek nem utasíthatják vissza.

A kollektív szerződés erejű megállapodások**2. §.**

(1) A munkáltató, illetve a szakszervezetek kollektív szerződés erejű megállapodásokat köthetnek a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedés végrehajtására. A kollektív szerződés erejű megállapodások megkötésére, módosítására, felmondására a kollektív szerződés megkötésére, módosítására, illetve felmondására vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.

(2) A kollektív szerződés erejű megállapodások nem állhatnak ellentétben a kollektív szerződés rendelkezéseivel.

A kollektív szerződés alanyi, területi és időbeli hatálya**3. §.**

(1) A kollektív szerződés hatálya a munkáltató székhelyén, valamennyi telepített munkahelyén és fióktelepén foglalkoztatott munkavállalójára kiterjed.

(2) A kollektív szerződés hatálya kiterjed azokra a munkavállalókra is, akik a munkáltató ideiglenes kiküldetése alapján külföldön végeznek munkát.

(3) Nem terjed ki a kollektív szerződés hatálya:

a) az Mt. 208. §-ának (1)-(2) bekezdései szerinti vezető állású munkavállalókra (ügyvezető igazgató, műszaki igazgató, human igazgató, gazdasági igazgató, gépészeti főmérnök, gépüzemeltetési főmérnök, vasúti pályaeépítési főmérnök).

Kécskés *K* *Föld*

b) arra a munkaviszonyra, amelynek alapján külső jogi személy (jogi személyiséggel nem rendelkező társaság, egyéni vállalkozó) munkavállalója a munkát a munkáltató területén, kiküldetésben végzi.

(4) A kollektív szerződés rendelkezéseit határozatlan időre kell alkalmazni.

A Kollektív Szerződés módosítása, illetve felmondása

4. §.

(1) A kollektív szerződés módosítására egyebekben a megkötésére irányadó rendelkezéseket kell alkalmazni. A módosító javaslattal kapcsolatos tárgyalást a tudomásszerzéstől számított 15 (tizenöt) napon belül meg kell kezdeni.

(2) A kollektív szerződést a munkáltató, illetve a szakszervezetek három hónapos határidővel mondhatják fel. A kollektív szerződést a megkötésétől számított 6 (hat) hónapon belül egyik fél sem mondhatja fel.

(3) A munkáltató, illetve a szakszervezetek jogutód nélküli megszűnése esetén a kollektív szerződés hatályát veszti.

A kollektív szerződés közzététele és az abban foglaltak megismertetése a munkavállalókkal

5. §.

(1) A munkáltató köteles a kollektív szerződést a munkavégzési helyeken kifüggeszteni vagy olyan módon elhelyezni, hogy ahhoz a munkavállaló akadályoztatás nélkül munkaidejében hozzájuthasson.

(2) A munkáltató köteles ellátni a kollektív szerződés példányaival azokat a munkavállalókat, akiknek munkaköri kötelessége a kollektív szerződés rendelkezéseinek alkalmazása, valamint az üzemi tanács tagjait és a szakszervezetek tisztségviselőit.

(3) A munkáltató köteles biztosítani annak lehetőségét, hogy a kollektív szerződést a munkavállalók megismerjék. Ez megvalósulhat a munkaidőben történő tájékoztatással vagy egyéb, a munkavégzés helye és a munkavállalók szempontjából legmegfelelőbb eszközökkel és módon (például a kötelező oktatásokon).

(4) A munkáltató kötelezettséget vállal a kollektív szerződésnek az intraneten, valamint a munkáltató honlapján (www.fkg.hu) való közzétételére.

A munkáltató és a szakszervezetek közötti kapcsolat alapelvei

6. §.

(1) A munkáltató és a szakszervezetek közötti kapcsolat valamennyi formájában és minden szintjén – az alábbi alapelveknek kell érvényesülni:

a) A felek egymás jogát és jogos érdekét tiszteletben tartják.

Felügy *H* *Felt.*

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

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

(3) A munkáltató nem köteles tájékoztatást adni vagy konzultációt folytatni, ha ez olyan tény, információ, megoldás vagy adat nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekeit vagy működését veszélyeztetné.

A szakszervezeti tevékenység működési feltételeinek biztosítása

7. §.

(1) A munkáltató a szakszervezetek működési feltételeit, munkaidő-kedvezményeit a Mt. szerint biztosítja.

(2) A munkáltató valamennyi – a munkáltatónál képvisellel rendelkező – szakszervezet vonatkozásában érvényre juttatja a szakszervezeti esélyegyenlőség elvét.

II. RÉSZ

I. FEJEZET

A MUNKAVISZONY

A munkaviszony létesítése, a munkavégzés helye

8. §.

(1) A munkaviszonyra vonatkozó nyilatkozatokat írásba kell foglalni. A munkáltató valamennyi munkavállalóját változó munkahelyre alkalmazza, melynek területe a divízió területe, illetve a jászkiséri telephely.

(2) A munkáltatónál a munkáltatói jogkört az ügyvezető gyakorolja.

(3) A munkaviszony megszüntetését követő három éven belül nem alkalmazható ismételt az a munkavállaló, aki ellen azonnali hatályú felmondás került alkalmazásra.

Felcsóly

h *h*

Egyenlő bánásmód követelménye

9. §.

A munkaviszonnal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.

Tájékoztatási, bejelentési kötelezettség

10. §.

(1) A munkavállaló a munkaszerződés megkötése előtt köteles a munkáltatót tájékoztatni a munkaviszony szempontjából lényeges adatairól és körülményeiről, így különösen:

- a)* ha a munkakör betöltéséhez szükséges, akkor büntetlen előéletéről,
- b)* az összeférhetlenségi szabályoknak való megfeleléséről,
- c)* végzettségéről, szakképzettségéről, speciális szakismeretéről, gyakorlatáról,
- d)* szabad munkavállalásra képes állapotáról,
- e)* a betöltendő munkakörrel összefüggő egészségi állapotáról.

(2) Előzetes bejelentési kötelezettség alá tartozik a munkáltatóval - illetve a MÁV ZRt.- vel, a MÁV ZRt. leányvállalataival - azonos vagy ahhoz hasonló – az alapító okiratban felsorolt – főtevékenységet folytató, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló társaságnál létesített vezető tisztségviselői vagy felügyelő bizottsági tagság, továbbá az ilyen társaságnál a tulajdonszerzés (a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvénytulajdonlás kivételével), valamint a társaság alapítása is. A már fennálló ilyen jogviszonyt haladéktalanul írásban be kell jelenteni.

(3) A bejelentési kötelezettség a közeli hozzátartozók ilyen tevékenységére vagy jogviszonyára is kiterjed.

(4) A munkáltató a munkavállalókat - munkába lépésük napjától számított 15 napon belül - az Mt. szerint tájékoztatja a munkáltatással összefüggő valamennyi lényeges kérdéstről.

Próbaidő

11. §.

(1) A próbaidő ideje 3 hónap, melynek kikötése kötelező.

Összeférhetlenség

12. §.

(1) A közeli hozzátartozókat nem lehet olyan munkakörben foglalkoztatni vagy alkalmazni, ahol egymással közvetlen alá-fölérendeltségi, elszámolási vagy ellenőrzési viszonyba kerülhetnek.

(2) A közeli hozzátartozók köre a következő:

F. K. K. *Y.* *E. K.*

- a) házasárs, az egyenes ágbeli rokon;
- b) a házasárs egyenes ágbeli rokona;
- c) az örökbefogadott, mostoha, és nevelt gyermek;
- d) az örökbefogadó, a mostoha, és a nevelőszülő, a testvér, valamint az élettárs.

(3) A munkáltató ügyvezetője, vezetői és hozzátartozóik nem választhatók a Felügyelő Bizottság tagjává.

II. FEJEZET
A MUNKAVISZONY MEGSZÜNTETÉSE
A felmondás, illetve a felmentési idő
13. §.

(1) A felmondásra, felmondási időre, illetve felmentési időre - akár a munkavállaló, akár a munkáltató részéről történik - az Mt. szabályait kell alkalmazni.

(2) Az irodavezetők, a divízióvezetők felmondási ideje további 2 hónappal, a főépítésvezetők és építésvezetők felmondási ideje további 1 hónappal hosszabbodik meg a Mt.-ben kikötött felmondási időn felül, akár a munkáltató, akár a munkavállaló mondja fel rendes felmondással a munkaviszonyt.

(3) A munkajogi jogutódlással a munkáltatóhoz került munkavállalók munkaviszonyának idejét a munkáltatónál eltöltött időként kell figyelembe venni a rendes felmondás esetén.

Végkielégítés
14. §.

(1) Végkielégítést kell fizetni a munkavállalóknak

- a) ha a munkáltató szünteti meg rendes felmondással a munkavállalója munkaviszonyát,
- b) ha a munkáltató jogutód nélkül szűnik meg,
- c) ha a munkáltatói jogutódlás következtében az újonnan létrejövő munkáltató nem az Mt. hatálya alá tartozik.

(2) A munkáltató a végkielégítés mértékének megállapításához figyelembe veszi a jogelőd MÁV Zrt-nél [beolvadás miatt MÁVGÉP Kft-nél] munkaviszonyban töltött szolgálati időt.

(3) A végkielégítés Mt-ben meghatározott mértéke emelkedik, ha a munkavállaló munkaviszonya a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül szűnik meg.

(4) Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha

- a) a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy

Fekedy

H. L. A

b) a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

Azonnali hatályú felmondás **15. §.**

(1) A munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél

a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, és tetten érték, a vétkességét bebizonyították, illetve a vétkességét elismerte, vagy

b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi, nevezetesen:

ba) A munkavállaló a munkáltató sérelmére a munkaviszonyával összefüggésben jogerős bírósági ítélettel megállapított bűncselekményt követett el.

bb) Szándékos, illetőleg súlyosan gondatlan magatartásával saját, illetve mások testi épségét, egészségét sértette, vagy jelentős mértékben veszélyeztette, személyiségi jogait megsértette.

bc) Munkaidő alatt ittasságát, illetőleg kábító- vagy bódítószerektől való befolyásoltságát az arra jogosult személy vagy szerv megállapította, ideértve azt az esetet is, ha a munkavállaló az ittasság, illetőleg a kábító- vagy bódítószerektől való befolyásoltsága megállapítására irányuló eljárást megtagadta, illetve megghiúsította.

bd) A további munkaviszonyát, illetve a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyát /jogviszonyait/ nem jelenti be, illetve e jogviszonyát a munkáltató kifejezett - írásbeli - tilalma ellenére sem szünteti meg.

be) A Kollektív Szerződés 10. §-ában szabályozott bejelentési kötelezettségének nem tesz eleget, a munkáltató felszólítása ellenére e tagságát a munkáltató alapító okiratában meghatározott főtevékenységhez hasonló tevékenységet folytató társaságban a tagsági viszonyát nem szüntette meg.

bf) A munkavégzése során tudomására jutott üzleti titkot, a munkáltató tevékenységére vonatkozó információkat, fontos adatokat illetéktelen személyekkel közöl.

bg) Egy éven belül összesen három munkanapot igazolatlanul távol töltött a munkahelyétől, és azt a munkáltató írásbeli felhívása ellenére elfogadhatóan nem igazolta a kitézött határidőre.

bh) Az ügyvezetőnek, illetve a munkáltató Szervezeti és Működési Szabályzatában meghatározott közvetlen munkahelyi felettesnek a jogszerű utasítását kellő alap nélkül megtagadja, továbbá ha a munkáját a jogkövetkezményekre való előzetes írásbeli figyelmeztetés ellenére is utasításellenesen látja el.

(2) A munkáltató az azonnali hatályú felmondás jogát az annak alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított legfeljebb egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig gyakorolhatja.

(3) A munkavállaló azonnali hatályú felmondással – indokolás nélkül – megszüntetheti a munkaviszonyát a próbaidő alatt, illetve a munkáltató a munkavállaló határozott idejű munkaviszonyát.

T. K. K.

L. K.

III. FEJEZET MUNKAIDŐ, PIHENŐIDŐ

A teljes munkaidő 16. §.

(1) A munkáltatónál a teljes munkaidő átlagban napi 8 óra.

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

(3) Az ártalmas (veszélyes) tevékenységre fordítható idő – ha jogszabály ennél kisebb mértéket nem határoz meg – a napi (szolgálatonkénti) 6 órát, illetve heti 36 órát nem haladhatja meg.

A munkaidőkeret meghatározása 17. §.

(1) A munkáltató a vasúti pályafenntartási és pályakarbantartási technológia, az időjárási körülmények, továbbá a megrendelői igények szezonális megjelenése miatt a munkavállalóit székhelyén, telepített munkahelyein és változó munkahelyein 6 havi munkaidőkeretben és idény jellegű munkáltatással foglalkoztatja.

(2) A munkáltató 6 havi munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját a tárgyévet megelőző hónap legkésőbb 15. napjáig írásban közli.

(3) A munkáltató a 6 havi munkaidőkeretet, illetve az idény jellegű munkáltatást oly módon alkalmazza, hogy január 01. napjától június 30. napjáig, illetve július 01. napjától december 31. napjáig számítja a 6 havi munkaidőkeretet.

IV. FEJEZET A munkarend meghatározása I. Állandó nappalos munkarend 1. Kötetlen munkaidőbeosztás 18. §.

(1) Kötetlen munkaidő beosztásban dolgoznak a belső ellenőr, jogtanácsos, vasúti pályaépítési üzletágvezető főmérnök, gépészeti üzletágvezető főmérnök, üzemeltetési üzletágvezető főmérnök, divízióvezetők és irodavezetők.

(2) A kötetlen munkaidő beosztásban foglalkoztatott munkavállalók, tekintettel a vezetői feladatok ellátására, munkaidejüket saját maguk osztják be, a munkaidő kezdetét és végét a mindenkori feladatok szabják meg. A kötetlen munkaidő beosztású munkakörökben sem túlóra, sem helyettesítési díj nem számolható el.

Tócsa *E. H.*

2. Rugalmas munkaidőbeosztás

19. §.

(1) Rugalmas munkaidő beosztásban végeznek munkát a közvetlen munka irányítókon és támogatókon kívül, a munkáltató székhelyén, és fióktelepein, építésvezetőségein szellemi munkakörben foglalkoztatott munkavállalók.

(2) A rugalmas munkaidő beosztás az alábbiak szerint alakul:

a) Törzsidő alatt a munkavállalónak kötelező a munkavégzés helyén munkát végezni. A törzsidő 08:00-tól 14:00-ig tart.

b) Flexibilis munkaidő alatt a munkavállaló a feladatok elvégzésére tekintettel, a közvetlen szolgálati felettesével előzetesen egyeztetve, saját beosztása szerint jelenik meg munkahelyén oly módon, hogy a munkavégzés helyén való jelenléte a törzsidővel együtt nem kevesebb a munkaidőkeretben meghatározottnál. A flexibilis munkaidő 06:00-tól 08:00-ig, illetve 14:00-tól 18:00-ig tart.

(3) A napi munkaidőt (azaz 8 órát) meghaladó, ledolgozott órák 2 hónapon belül csúsztathatók június-december hónapokban. Az órák csúsztatásához a közvetlen felettes engedélye szükséges.

(4) A munkáltató működési körén kívül felmerült okból kiesett munkaidőre a munkavállalónak munkabér csak a jogszabályban meghatározott esetben jár. A munkavállaló kérésére azonban lehetővé kell tenni, hogy a le nem dolgozott időt utólagosan teljesítse. (Az utólagos teljesítés ideje nem rendkívüli munkaidő.)

II. Eltérő munkarendek

20. §.

1. Nyújtott, állandó nappalos munkarend.
2. Többműszakos munkarend.
3. Megszakítás nélküli munkarend: E munkarendben foglalkoztatja a munkáltató a kazánképezőket, kazánkarbantartókat, portásokat, telepőröket, rendészeket.
4. Egyéb munkarend.

21. §.

Indokolt esetben, de különösen menetrendváltás, technológiai váltás és foglalkoztatást befolyásoló műszaki fejlesztési és szervezési intézkedések esetén az új technológiai helyzetnek megfelelően a munkarendeket a munkáltató módosítja.

Handwritten signature and initials:
Kl...
Vj...
b...
t...
t...

A munkaidő-beosztás, illetve módosítás közlése
22. §.

(1) A munkaidő beosztást az üzletágvezető főmérnökök, divízióvezetők, irodavezetők, illetve főépítésvezetők - az irányításuk alá tartozó szervezeti egységek munkavállalóinak gazdaságos foglalkoztatása végett - havi bontásban - szabályozzák, a heti minimális munkaidő 25 óra biztosításával. Ebben az esetben személyi alapbére megilleti a munkavállalót. A le nem dolgozott idő munkaidő-keretben való utólagos ledolgozása esetén többlet bérezés nem illeti meg. A heti munkaidő a munkanapokra egyenlőtlen elosztással is meghatározható.

Egybefüggő 6 nap éjszakai munkavégzés után a heti pihenőnapokat ki kell adni. Az ilyen jellegű munkáltatás maximum 30 nap időtartamig folytatható. A fentiekől eltérő foglalkoztatás alkalmazható a nagygépes munkáltatás esetén. Az éjszakai munkáltatás során a munkáltató fokozott figyelmet fordít az orvosi vizsgálatokra.

(2) A munkaidő-beosztást, illetve a módosításait a hatályba lépését megelőzően legalább egy héttel korábban és egy hétre kimutathatóan ismertetni kell a munkavállalókkal, a foglalkoztatási terület pontos meghatározásával együtt, melyet a dolgozónak át kell adni. Ennek hiányában az utolsó időszak munkaidő-beosztása az irányadó.

(3) A munkáltató az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, legalább négy nappal korábban módosíthatja. Ennél rövidebb időtartamon belüli módosítás esetén a túlóra-elszámolás szabályait kell alkalmazni.




A munkaidő
23. §.

(1) A heti munkaidő az éves munkaidőkeret átlagában 48 óránál több nem lehet, mely időtartamba beszámít a rendkívüli munkavégzés időtartama is. A napi munkaidő 4 óránál kevesebb és 12 óránál több nem lehet. Utóbbi időtartamba beszámít az esetlegesen elrendelt rendkívüli munkavégzés időtartama is.

(2) Hat napi munkavégzés után egy pihenőnap kiadása kötelező. Ezen túlmenően azon munkavállalók esetében, akik rendes munkaidőben vasárnapi munkavégzésre beoszthatóak, havonta egy alkalommal két pihenőnapot egymást követő szombatra és vasárnapra kell kijelölni.

(3) A munkavállalóknak a szabadságuk idejére járó távolléti díjat 8 óra/nap munkaidő alapulvételével kell megállapítani.

(4) A munkáltató munkaszüneti napon /ünneppon/ munkavégzést – a megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatottak kivételével – nem rendelhet el. E rendelkezés alól kivételt képez az az eset, amikor a munkáltatónak a MÁV ZRt. érdekében közüzemi szolgáltatás jellegű munkavégzést kell biztosítania. A munkaszüneti napra vonatkozó beosztási szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaszüneti nap vasárnapra esik, továbbá a húsvét- és a pünkösdvasárnap tekintetében.

(5) A munkaszüneti napon is rendszeresen munkát végző munkavállaló éves kötelező munkaidőkerete meghatározásánál az állandó nappalos munkarendben foglalkoztatott munkavállalók munkanapjára eső munkaszüneti napot, mint szorzót figyelmen kívül kell hagyni.

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

24. §.

Átírányítás

(1) A munkáltató jogosult a munkavállalóit átmenetileg a munkaszerződésüktől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni. (átírányítás)

(2) Az átírányítás várható időtartamáról a munkavállalót az üzletágvezető főmérnökök, a divízióvezetők, illetve irodavezetők írásban tájékoztatni kötelesek. Az átírányítás alapján történő munkavégzés időtartama naptári évenként 70 munkanap lehet. Egy naptári éven belül a több alkalommal elrendelt átírányítások időtartamát össze kell számítani.

(3) A munkáltatónál egy naptári évben elrendelhető átírányítások (helyettesítések) és kiküldetések összideje maximum 120 munkanap lehet.

A helyettesítés

25. §.

(1) A munkáltató ügyvezető igazgatója a munkáltató munkavállalóit ideiglenes jelleggel, írásbeli megállapodásban megbízhatja vagy az azonos munkakörbe, vagy más munkakörbe tartozó olyan munkák elvégzésével, amelyek nem tartoznak a munkavállaló eredeti munkakörébe. Az írásbeli megállapodásban a kollektív szerződés 24. §-ának (2) bekezdésében rögzített évi maximum 70 munkanap korlátot kötelesek figyelembe venni a helyettesítési idő meghatározása során.

(2) Az írásbeli megállapodásban rögzíteni kell a helyettesítésre okot adó körülményt, a helyettesítendő munkavállaló munkakörét, munkaköri bérét, illetve a helyettesítés időtartamát, valamint a helyettesítési díj mértékét.

(3) Az írásbeli megállapodás 4 példányban készül, melynek 1 példány a helyettesítő munkavállalót, 1-1 példány a munkáltató Humán Igazgatót, további 1 példány pedig a helyettesítő munkavállaló közvetlen munkahelyi vezetőjét illeti meg. A helyettesítés tényét a felolvasókönyvön "H" jelzéssel kell jelölni.

A belföldi hivatalos kiküldetést teljesítő munkavállaló költségtérítése

26. §.

(1) Kiküldetés elrendelésére az ügyvezető igazgató, az üzletágvezető főmérnökök, a divízióvezetők, az irodavezetők, főépítésvezetők, illetve művezetők külön engedélyével kerülhet sor.

Felcsat

H. P. A.

(2) A kiküldetésben lévő munkavállalónak az étellel kapcsolatos többletköltségeinek fedezetére napidíjat kell elszámolni, melynek összege 650 Ft/nap.

(3) A (2) bekezdésben meghatározott napidíjat a munkaidő-beosztás alapján, a munkanapok szerint kell elszámolni. Ha a kiküldetés időtartama meghaladja a 24 órát, a napidíj teljes összegét 24 óránként kell elszámolni.

(4) Nem számolható el napidíj:

- a) ha a kiküldetés időtartama nem éri el munkanaponként összevontan a 6 órát,
- b) ha a munkavállaló lakóhelye és a kiküldetése azonos közigazgatási határon belül van.

Ideiglenes külföldi kiküldetést teljesítő munkavállalók költségtérítése **27. §.**

(1) Külföldön történő munkavégzés esetén a munkavállalót írásban tájékoztatni kell a külföldi munkavégzés helyéről, tartamáról, a pénzbeli és természetbeni juttatásról, a díjazás pénzneméről, a hazatérésre irányuló szabályokról.

(2) Az írásbeli tájékoztatást a kiutazás előtt kell átadni.

Év végi termelési szünet **28. §.**

(1) A munkáltató év végén termelési szünetet tarthat.

(2) A termelési szünet idejére eső munkanapok ledolgozásának idejét a munkáltató körlevélben határozza meg.

(3) A munkavállalók az év végi termelési szünet idejére jutó munkaidőt munkanap-áthelyezés nélkül is ledolgozhatják.

V. FEJEZET **RENDKÍVÜLI MUNKAIIDŐBEN TÖRTÉNŐ MUNKAVÉGZÉS** **29. §.**

(1) A munkáltatónál a munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés:

- a) a munkaidőkereten felül végzett munka,
- b) a pihenőnapon végzett munka,

Felcsig 4. 11. 11.

- c) a rendkívüli munkavégzésként elrendelt munkaszüneti napi munkavégzés,
- d) a készenlét, illetve az ügyelet alatt elrendelt munkavégzés.
- e) a KSZ 43. § (9) pontja szerinti idő.

(2) Pihenőnapnak minősül: szombat és vasárnap. Ha a megjelölt pihenőnap nem szombatra vagy vasárnapra esik, a munkavállaló munkaidő-nyilvántartási lapján a pihenőnap jelölése "P".

(3) A munkáltató a munkavállalót különösen indokolt esetben írásban kötelezheti rendkívüli munkavégzésre, amelyet az indok megjelölésével a munkáltató üzletágvezető főmérnökei, divízióvezetői, irodavezetői, illetve főépítésvezetői írásban rendelnek el. A rendkívüli munkavégzés elrendelhető felső határa 300 óra/fő/naptári év lehet.

(4) Nem esik korlátozás alá a rendkívüli munkavégzés, - a rendkívüli munkára igénybe nem vehető munkavállalók kivételével - ha az baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget veszélyeztető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, illetőleg elhárítása érdekében kerül felhasználásra.

A rendelkezésre állás (ügyelet és készenlét) szabályai **30. §.**

(1) A munkáltató a munkavállaló számára meghatározhatja a rendelkezésre állás helyét (ügyelet), egyébként a tartózkodási helyét a munkavállaló határozza meg oly módon, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre álljon (készenlét).

(2) A rendelkezésre állás tartamát legalább egy héttel korábban egy hónapra előre közölni kell. Kivételt képez ez alól, ha a munkáltató gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, ilyenkor legalább négy nappal korábban módosíthatja a rendelkezésre állást.

(3) A munkáltató a fizikai állományú munkavállalók és a közvetlen termelésirányítók részére évente legfeljebb 120 óra ügyeletet rendelhet el. Az ügyelet napi tartama nem haladhatja meg a huszonnégy órát, amelybe az ügyelet megkezdésének napjára beosztott rendes vagy elrendelt rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

(4) A munkáltató az üzembiztonsági, illetve munkavédelmi feladatot ellátó munkavállalói részére 800 óra/naptári év kereten belül készenlétet rendelhet el. A munkavállaló számára készenlét a heti pihenőnap (heti pihenőidő) tartamára havonta legfeljebb négy alkalommal rendelhető el.

A vezetői ügyelet **31. §.**

(1) Vezetői ügyeletnek minősül a munkáltató által meghatározott helyen és ideig történő – a munkáltató üzletágvezető főmérnökei, divízióvezetői, irodavezetői rendes munkaidején kívül eső – rendelkezésre állása.

Felcsig *Hj. F. t.*

(2) Az (1) bekezdésben felsorolt vezetők részére naptári évenként legfeljebb 300 óra ügyelet rendelhető el, melynek idejét a munkáltató az ügyeletben töltött idővel azonos szabaddalóval váltja meg.

VI. FEJEZET
A PIHENŐIDŐK
A munkaközi szünet
32. §.

(1) A munkáltató a munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával adja ki a munkavállalóknak.

(2) Ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a munkaidő beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő tartama a 6 órát meghaladja, 20 perc, ha pedig a 9 órát meghaladja, további 25 perc munkaközi szünetet biztosít a munkáltató a munkavállalóknak.

(3) A munkáltató üzletágvezető főmérnökei, divízióvezetői, irodavezetői, illetve főépítésvezetői a munkaközi szünetek pontos időpontját a munkarend közlésekor határozzák meg az Mt-ben foglalt rendelkezésekre figyelemmel.

A pihenőidő
33. §.

(1) A munkáltató a munkavállalói részére a napi munkájuk befejezése és a következő napi munkakezdés között legalább 11 óra egybefüggő pihenőidőt biztosít.

(2) A munkavállalót a készenlétet követően, ha munkát nem végzett, nem illeti meg pihenőidő.

**A rendes szabadság, a pótszabadság, a betegszabadság, illetve a szülési szabadság, a
fizetés nélküli szabadság, illetve a tanulmányi szabadság, valamint azok kiadása**
34. §.

(1) A munkáltató a munkaidőkeret alapján adja ki a munkavállalói részére az Mt. szerint a rendes és pótszabadságot.

(2) A szabadság kiadásáról az üzletágvezető főmérnökök, a divízióvezetők, irodavezetők, főépítésvezetők, illetve művezetők rendelkeznek, melynek során figyelembe veszik a munkavállalók igényeit.

(3) A munkáltató a betegszabadságot, a szülési szabadságot, a fizetés nélküli

Felcsap *Y* *P. T. T.*

szabadságot az Mt. rendelkezései szerint biztosítja és adja ki. A tanulmányi szabadság kiadására a munkavállalóval megkötött tanulmányi szerződés feltételei az irányadók.

(4) A munkáltató - orvosi igazolás alapján - a diabétesz betegségben szenvedő munkavállalói részére, úgyszintén a mozgásszervi, reumatikus betegségben szenvedő, vagy onkológiai utókezelésben részesülő munkavállalói részére 5 munkanap pótszabadságot biztosít.

(5) A munkáltató a munkavállalói részére – közvetlen hozzátartozóik halála esetén 2 munkanap pótszabadságot biztosít. Közvetlen hozzátartozók a munkavállaló szülei, felesége (férje), gyermeke (örökbe fogadott, mostoha, illetve nevelt gyermeke is), a feleség (férj) szülei, a munkavállaló testvére, valamint élettársa.

(6) A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek illetve működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén az életkor szerinti pótszabadságot legkésőbb az esedékesség évét követő év március 31. napjáig adja ki.

Kényszerszabadság **35. §.**

(1) Ha a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségének a jogszabályokban, valamint a kollektív szerződésben biztosított lehetőségek, a belső munkaszervezés figyelembevételével sem tud eleget tenni (tartós foglalkoztatási gond), a munkavállalókat kényszerszabadságra küldi a tömeges létszámleépítés elkerülése végett.

(2) Tartós foglalkoztatási gond, ha a munkáltatónál a megelőző hónapban a kötelező munkaidő legfeljebb 85 % -a teljesült, vagy a produktív idő alatti teljes körű munkával történő ellátás nem volt megoldható.

(3) A kényszerszabadság kiadásának további feltétele az, hogy a kiadást megelőző időszakra vonatkozó rendes szabadság időarányos része előbb kiadásra kerüljön, majd csak ezt követően alkalmazható a kényszerszabadságra küldés eszköze. A munkavállaló írásbeli kérésére az arányos résznél több is kiadható.

(4) A kényszerszabadság tartama naptári évenként a három hónapot nem haladhatja meg. Ennél magasabb mérték a szakszervezetekkel egyetértésben állapítható meg. A kényszerszabadság legrövidebb időtartama egy hét.

(5) A kényszerszabadság időtartamát és annak időtartamára járó bérezés mértékét a munkáltató a szakszervezetekkel megállapodásban rögzíti.

VII. FEJEZET
A MUNKA DIJAZÁSA
A bérformák
36. §.

(1) A munkáltatónál alkalmazott bérforma a havibér, melynek bevezetésére 2013. június 1-től kerül sor.

(2) A tárgyévi bérfizetési napokról a munkáltató körlevélben értesíti az üzletágvezető főmérnököket, a divízióvezetőket, irodavezetőket.

(3) A munkáltató a szakszervezetekkel legkésőbb a tárgyév október hónapjáig - külön tárgyaláson megkötendő megállapodásában - állapítja meg a tárgyévi bérművekmény mértékét, valamint a bérrel összefüggő elemek emelésének mértékét. A megállapodás megkötésének előfeltétele a munkáltató eredményes gazdálkodása.

(4) A kifizetés legkésőbb december hónapban esedékes.

Teljesítményösztönzési rendszer
37. §.

(1) A munkáltató az üzleti terv végrehajtása, illetve az eredményes gazdálkodás érdekében teljesítményarányos díjazást vezet be.

(2) A teljesítményarányos díjazás hatálya alá tartozik minden munkavállaló, a premizáltak kivételével. 2013-ra vonatkozólag a módosítás időarányosan, tehát 2013. október 01-től hatályos.

(3) A díjazás egyéb feltételeit, a kifizetést, továbbá a kizárást az évenként kiadásra kerülő Teljesítményösztönző Szabályzat tartalmazza.

VIII. FEJEZET
KÖLTSÉGTÉRÍTÉSEK, BÉRPÓTLÉKOK
Kötelező oktatáson, vizsgákon, meghallgatásokon eltöltött idő költségtérítése
38. §.

(1) Az egyes munkakörökre kötelezően előírt oktatáson, továbbá a kötelező időszakos vizsgán eltöltött idő munkaidőnek minősül. A kötelező oktatáson, illetve időszakos vizsgán eltöltött idő tényleges tartamát, de legalább 4 órát kell munkaidőként elszámolni.

(2) A különböző vizsgákra (szakvizsgákra) előkészítő oktatáson eltöltött idő - ha ezen a munkavállaló részvétele nem kötelező - nem munkaidő.

(3) A munkáltató által elrendelt (a tervezett munkaidő-beosztáson kívüli) meghallgatás, valamint a munkáltató érdekkörében felmerült tanúmeghallgatás idejét munkaidőként kell figyelembe venni és elszámolni.

Kleesly 

Foglalkozás-egészségügyi orvosi vizsgálatok költségtérítése
39. §.

Távolléti díj számítása:

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

- a) Amennyiben a munkavállaló rendelkezik a távollét időtartamára vonatkozó munkaidő beosztással, a munkavállalót egy órára járó távolléti díjként megilleti az egy órára járó alapbére és - ha a munkavégzés alóli mentesülés idejére az irányadó munkaidő beosztása alapján műszakpótlékra illetve éjszakai pótlékra lett volna jogosult - megilletik az egy órára számított, előzőekben felsorolt bérpótlékai is.
- b) Amennyiben a munkavállaló nem rendelkezik a távollét tartamára érvényes munkaidő beosztással, a munkavállalót egy órára megillető távolléti díjat az egy órára járó alapbér és az Mt. 151. § (1)-(4) bekezdései szerint meghatározott, egy órára járó bérpótlékok összegeként kell meghatározni.

A jelen alpont alkalmazása során a munkavállaló akkor nem rendelkezik a távollét tartamára érvényes munkaidő beosztással, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján már nincs munkavégzési kötelezettsége.

Saját gépjármű hivatalos célú használatára, illetve a munkáltató gépjárműveinek
vezetésére vonatkozó szabályok
40. §.

A saját gépjármű hivatalos célú használatára, illetve a munkáltató gépjárműveinek vezetésére vonatkozó szabályokat, a díjazást a munkáltató Gépjármű Üzemeltetési Szabályzata tartalmazza.

Utazási költségtérítés
41. §.

A közigazgatási határon kívülről bejáró munkavállalók menetrend szerinti autóbusszal, elővárosi autóbusszal, az elővárosi vasúttal történő munkába járásához a K.ft. 80%-os, a vasúti bejáráshoz 86%-os mértékig hozzájárul, ha a munkavállaló lakóhelye és szolgálati helye között nincs menetrend szerinti vasúti közlekedés, vagy ha a munkavállaló részére autóbusz (elővárosi vasút) igénybevétele kedvezőbb munkába járási feltételeket biztosít, ehhez azonban az ügyvezető igazgató engedélye szükséges.

A munkaszüneti napokon végzett rendes munkaidő díjazása
42. §.

A munkaszüneti napokon - ideértve a húsvét- vagy a pünkösdvasárnap, vagy vasárnapra eső munkaszüneti napot is - rendes munkaidőben történő munkavégzésre kötelezett munkavállalót 100% mértékű bérpótlék illeti meg.

Köszönet *H* *F.*

A rendkívüli munkaidőben végzett munka díjazása**43. §.**

(1) A munkavállalónak 0-100 óráig 50%, 101-200 óráig 65 % és 201-300 óráig 100% bérpótlék vagy szabadidő jár a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben.

(2) A munkavállaló írásbeli kérelmére a rendkívüli munkaidőben végzett munkával azonos mértékű szabadidőt kell biztosítani legkésőbb a munkaidőkeret végéig, melyre az alapbér arányos része jár.

(3) A munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén 100% bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke 50%, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot biztosít.

(4) A munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a (3) bekezdés szerinti bérpótlék illeti meg.

(5) Az ügyeletben töltött időre a munkavállaló részére személyi alapbérének 55 % százalékos bérpótléka jár. Ügyelet esetén, ha a munkavégzés tartama nem mérhető, akkor 60% mértékű bérpótlék illeti meg a munkavállalót. Munkaszüneti napokon a díjazás mértéke a munkavállaló személyi alapbérének 55 százaléka.

(6) A készenlétben töltött időt a munkavállaló személyi alapbérének 25 százalékos bérpótlékával kell díjazni.

(7) A munkáltató, illetve a munkavállaló a munkaszerződésben bérpótlék helyett készenlét vagy ügyelet esetén a munkavégzés díjazását és a bérpótléket magában foglaló havi átalányt állapíthatnak meg.

(8) A rendkívüli munkavégzés elszámolása elsődlegesen a munkaidőkeret lejáratát követően történik, kivéve a heti pihenőnapon, illetve munkaszüneti napon elrendelt rendkívüli munkavégzést és annak bérpótlékát.

(9) A munkáltató egyéb munkarendben és 6 havi munkaidőkeretben foglalkoztatott munkavállalók esetében a ténylegesen ledolgozott munkaidőt havonta összeveti a törvényes munkaidővel. [A törvényes munkaidőt a adott hónap munkanapjainak – ide nem értve azonban az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napokat – számának és az Mt. 92.§ (1) bekezdés szerinti teljes napi munkaidő szorzatával kell meghatározni.] Amennyiben a pihenő és munkaszüneti napokon kívül a ténylegesen ledolgozott idő meghaladja a törvényes ledolgozható időt, úgy a munkáltató a többlet idő 50%-át rendkívüli munkavégzésként havonta elszámolja. A havonta el nem számolt többlet idő (másik 50%) kummulálódik és annak elszámolása 6. hónap végén történik. A vezénylő helyeken a munkavállalók által megismerhetővé kell tenni minden hónapot követő hónap 10-e után a göngyöltett aktuális munkaidő keretét (ledolgozott, el nem számolt, stb.).

Handwritten signatures:
Kecskés
H. Tóth

Műszakpótlék

44. §.

(1) A többműszakos munkarendben, valamint nappalos munkarendben foglalkoztatott (KSZ 20.§ (1-2)), de eltérő időszakra (délután vagy éjszaka) vezényelt munkavállalók részére,

* 14:00 órától 22:00 óráig (délutános műszak) a személyi alapbér 25%-a,

* 22:00 órától - 06:00 óráig (éjszakai műszak) a személyi alapbér 50%-a

jár műszakpótlék címén.

(2) A megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott kazánginepkezelő-karbantartókat, portásokat, telepőröket, rendészeket minden szolgálatban eltöltött órára személyi alapbérük 30 százalékának megfelelő összeg illeti meg műszakpótlék címén.

(3) Egyéb munkarendben (KSZ. 20.§ 4.) foglalkoztatott munkavállalók műszakpótlékára vonatkozóan az (1) bekezdésben foglaltaknak megfelelően alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy délutáni műszakpótlék csak abban az esetben illeti meg a munkavállalót, ha ugyanabban a szolgálatban éjszakai pótlékre is jogosító munkavégzése is van.

Helyettesítési díj

45. §.

(1) A munkáltató annak a munkavállalónak, aki eredeti munkakörének ellátása mellett magasabb munkakörű munkavállalót helyettesít, részére a helyettesített munkavállaló munkabérének 50 %-át fizeti ki helyettesítési díjként.

(2) A munkáltató annak a munkavállalójának, aki eredeti munkakörének ellátása mellett alacsonyabb vagy azonos munkakörű munkavállalót helyettesít, részére a helyettesített munkavállaló munkabérének 25 %-át fizeti ki helyettesítési díjként.

(3) A kifizetés a tárgyhónapot követő hónapban esedékes.

Prémium

46. §.

(1) A munkáltató kulcsmunkakörökben foglalkoztatott munkavállalók részére az ügyvezető a munkáltató üzleti tervében megfogalmazott célok hatékony teljesítése végett prémiumot tűz ki.

(2) A prémiumkitűzést, a teljesítés feltételeit, a teljesítés igazolására vonatkozó rendelkezéseket, a csökkentő, illetve megvonó szabályokat a munkáltató Javadalmazási Szabályzata tartalmazza.

Tócsa *1/2 Pótlék*

IX. FEJEZET
A MUNKAVÁLLALÓK MUNKÁJÁNAK ELISMERÉSE
Ügyvezetői dicséret
47. §.

A munkáltató eredményes gazdálkodása esetén - a pénzügyi keretere figyelemmel – az üzletágvezető főmérnökök, a divízióvezetők, illetve irodavezetők javaslata alapján az eredményes munkavégzés elismeréseként a munkavállalókat nettó 50.000 Ft összegű pénzjutalommal járó "Ügyvezetői Dicséret"-ben részesítheti.

„Pethes Sándor Díj”
48. §.

(1) A munkáltató eredményes gazdálkodása esetén a munkavállalók, illetve a munkavállalói csoportok kiemelkedő egyéni vagy együttes műszaki, közgazdasági és termelési tevékenységének elismerésére „Pethes Sándor Díj”-at tűz ki. A díj összege nettó 75.000,- Ft. A díjkitűzés alapja:

- a) a munkáltató, az alapító, illetve a nemzetgazdaság szempontjából új termék(ek) vagy kiemelkedő konstrukciós fejlesztések, korszerű gyártástechnológiák bevezetése, hasznosítása,
- b) új létesítmények megvalósítása, magas szintű üzemeltetése,
- c) pályaépítő- és karbantartó gépek üzemeltetésének hatékony megszervezése,
- d) élenjáró közgazdasági, számítástechnikai, jogi elemző és elszámoltató rendszerek kialakítása,
- e) korszerű szervezési formák megvalósítása,
- f) a munkáltató eredményességét hosszútávon elősegítő módszerek bevezetése, jelentős eredménnyel járó üzletszerzések megszervezése.

(2) A díj odaítélésére a munkáltató „Pethes Sándor Díj” Emlékbizottságot alakít. Az Emlékbizottság tagjai: az ügyvezető, a műszaki igazgató, a humán igazgató, valamint az Üzemi Tanács elnöke.

(3) Az üzletágvezető főmérnökök, a divízióvezetők, illetve az irodavezetők írásbeli javaslatot tesznek a díjkitűzésre méltó munkavállaló, illetve munkavállalói csoport nevére. A javaslatokat a Humán Igazgatónak kell átadniuk.

(4) A díj adományozását emléklap tanúsítja, melynek bal felső sarkában a "MÁV FKG. Felépítménykarbantartó és Gépjavító Korlátolt Felelősségű Társaság 5137 Jászkisér, Jászladányi út 10." megnevezés szerepel. Az emléklap közepén a díjat elnyert munkavállaló, illetve munkavállalói csoport neve olvasható. Az emléklap szövegében a tevékenység elismerésére az (1) bekezdés a-f) pontjaiban meghatározott tevékenységre utalni kell.

(5) A díjat elnyert munkavállaló nevét, illetve munkavállalói csoport megnevezését az Emlékbizottság az „Üzemi Hírmondó”-ban közzé teszi.

Klecsly

L. Pethes

**A főfoglalkozású gépjárművezetők elismerése
49. §.**

(1) A munkáltató a főfoglalkozású közúti gépjárművezetői részére a balesetmentes közlekedését a megtett kilométer-mennyiség után az alábbiak szerint ismeri el:

a)	250.000 km	nettó 8.000 Ft
b)	500.000 km	nettó 10.000 Ft
c)	750.000 km	nettó 12.000 Ft
d)	1.000.000 km	nettó 15.000 Ft
e)	1.250.000 km	nettó 20.000 Ft

(2) A Gépüzemeltetési Üzletágvezető Főmérnök a közúti üzemeltetési irodavezetőn keresztül gondoskodik a balesetmentes közlekedés kilométer-mennyiségének gyűjtéséről. Évente egyszer, a várható kifizetés előtt az elért km-mennyiség igazolásával feljegyzést juttat el a Humán Igazgatóságnak. A további ügyintézés a Humán Igazgató illetve a Gazdasági Igazgató feladata.

(3) A balesetmentes közlekedésért való jutalomból kiesnek azok a gépjárművezetők, akik közúti balesetet okoztak. Közúti baleset okozásában való vétlenségük esetén a jutalomra jogosultak lesznek. A jogosultság újbóli elbírálása – a közúti szállítási irodavezető javaslatának figyelembevételével – az ügyvezető hatáskörébe tartozik.

(4) A jutalmakat – emléklappal együtt - lehetőleg minden év július 15. napjáig, de legkésőbb december 31. napjáig kell átadni a jogosultaknak.

**XII. FEJEZET
A MUNKAVÁLLALÓK ÉLETKÖRÜLMÉNYEIT JAVÍTÓ
SZOCIÁLIS JUTTATÁSOK**

**A munkahelyi étkeztetés
50. §.**

A munkáltató székhelyén a saját kezelésű konyháján a munkavállalók részére munkahelyi étkeztetést biztosít.

**Munkavállalók részére biztosított pihenési lehetőség
51. §.**

(1) A munkáltató az abádszalóki hétvégi pihenőházban, illetve a szántódi (Juhász Gyula u. 9.) üdülőben a munkavállalók és családtagjaik részére pihenési lehetőséget biztosít.

(2) A tárgyévi térítési díjakat és turnusbeosztásokat a munkáltató körlevélben szabályozza.

Feladat

1/1

(3) A munkáltató fenntartja magának a jogot arra, amennyiben a munkáltatónál súlyos gazdasági helyzet áll elő, akkor az üdültetésszolgáltatását szünetelteti. Az üdültetésszolgáltatás szüneteltetése esetén a munkáltatónak egyeztetnie kell az Üzemi Tanáccsal, valamint a szakszervezetekkel.

Lakáskölcsön Alap

52. §.

(1) A munkáltató a Lakáskölcsön Alapot /a továbbiakban: Alap/ a következő években is fenntartja.

(2) Az Alap bevételi forrásai a munkáltató munkavállalói által fizetett lakáscélú kamatmentes kölcsönök törlesztő részletei, továbbá a munkáltató adózott eredményéből képzett összeg, mely évente változik.

Szociális segély

53. §.

(1) Rendkívüli élethelyzetbe kerülő vagy szociális helyzetük miatt rászoruló munkavállalók részére segély adható, melynek mértéke bruttó 10.000.-Ft-tól 40.000.-Ft-ig terjedhet.

(2) A szociális segély személyre szóló odaítéléséről a munkáltató és az üzemi tanács írásbeli határozattal közösen dönt.

Temetési segély

54. §.

(1) A munkáltató a főállású munkavállalói rendkívüli élethelyzetének enyhítésére - az alábbiakban felsorolt esetekben - a következő jogcímek alapján segélyt biztosít:

a) a munkáltató elhunyt munkavállalója hátrahagyott családjának /házastárs, élettárs, gyermek, szülő/ a temetési költségekhez hozzájárulásként 70.000,- Ft,

b) a munkáltató munkavállalójának elhunyt közeli hozzátartozói közül - házastárs, élettárs, gyermek, szülő - a temetés költségeihez hozzájárulásként 50.000,- Ft. A munkáltató munkavállalójának egyéb hozzátartozója halála esetén a segély akkor sem jár, ha vele a munkavállaló közös háztartásban élt.

(2) A temetési segély kifizetésének feltétele a halotti anyakönyvi kivonat másolata.

F. Csécsy

17. 11. 2017

Alanyi jogon járó béren kívüli juttatás rendszere
Választható Béren Kívüli Juttatások Rendszere
55. §.

(1) Alanyi jogon járó béren kívüli javadalmazás:

1.1. Amennyiben a munkavállaló nem tartozik a jelen fejezetben meghatározott kizáró vagy csökkentő feltételek hatálya alá, 2014. évben naptári hónaponként 8.000 Ft értékű Erzsébet utalványra jogosult.

1.2. Amennyiben a munkavállaló munkaviszonya hónap közben létesül vagy szűnik meg, a munkavállaló a teljes hónapra jogosult a 2.1. pont szerinti juttatásra.

1.3. Az utalványok kiosztására az I. negyedévre járó utalványok esetében március hónapban, ezt követően havonta kerül sor.

1.4. A 1.1. pontban foglaltaktól eltérően a teljes naptári évben szülési szabadságot, illetve a gyermeke otthoni ápolása, illetve gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot igénybe vevő munkavállalót 20.000 Ft értékű Erzsébet utalvány illeti meg, melynek kiosztására november hónapban kerül sor. Ebben az esetben azonban a munkavállaló nem jogosult a (2) pont szerinti választható béren kívüli javadalmazás keretösszegére.

1.5. Amennyiben a munkavállaló a szülési szabadságot, illetve gyermeke otthoni ápolása, illetve gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot nem a teljes naptári évben veszi igénybe, akkor a 1.4. pont szerinti javadalmazásra naptári napokra időarányosan, 500 Ft-ra felkerekített összegre jogosult.

Ebben az esetben azonban a naptári év többi – szülési szabadsággal, illetve a gyermeke otthoni ápolása, illetve gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadsággal nem érintett – részére a munkavállaló jogosult a (2) pontban foglalt választható béren kívüli javadalmazás időarányosan számított keretösszegére.

1.6. Amennyiben a munkavállaló a 1.4.-1.5. pontban említett fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe, akkor attól a naptári hónaptól nem jogosult a 1.1. pont szerinti juttatásra, amelyikben a fizetés nélküli szabadság időtartama a teljes hónapot eléri.

1.7 A munkavállaló a próbaidő időtartamára is jogosult a 1.1. pont szerinti juttatásra.

(2) Választható béren kívüli javadalmazások:

2.1. A felhasználható keret összege 2014. évben 115.000 Ft/fő.

2.2. A 30 napot meghaladó, megszakítás nélküli fizetés nélküli szabadságot igénybe vevőknek az év végi elszámoláskor vissza kell fizetniük a keretösszegnek időarányosan a fizetés nélküli szabadság időtartamára felhasznált hányadát. Ha a fizetés nélküli szabadság időtartama nem haladja meg a 30 napot, akkor ez a munkavállaló keretösszegét nem csökkenti.

2.3. A 90 napot meghaladó, megszakítás nélküli keresőképtelen állományban lévő munkavállalók esetében, az év végi elszámoláskor a keretösszeg 91. napjától kezdődő betegállományban töltött időtartamára eső felhasznált hányadát vissza kell fizetniük. Ez a rendelkezés nem vonatkozik azon munkavállalókra, akik üzemi baleset miatt kerültek keresőképtelen állományba.

2.4. Amennyiben kettő vagy több keresőképtelen állomány időtartama között egyszer sincs a munkavállaló által keresőképes állományban eltöltött legalább 30 nap, akkor a keresőképtelen állományok időtartamát össze kell számítani és ha a kettő vagy több keresőképtelen állomány összeszámított időtartama a 91 napot eléri, a VBKJ-ra való jogosultság számításnál ezek összeszámított időtartamából a 90 nap feletti részt figyelmen kívül kell hagyni. Az e pontban foglaltak alkalmazásától a munkáltatói jogkörgyakorló – méltányolható ok fennállása esetén- jogosult eltérni.

Füster

Y. P. H.

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

Illetményruhaellátás

56. §.

(1) A munkáltató a munkavállalói részére illetményruha juttatást biztosít. A munkáltató, illetve a szakszervezetek külön megállapodásban rögzítik az illetményruha juttatás feltételeit.

(2) Ha a munkavállaló munkaviszonya a munkáltatónál megszűnik, a munkavállalónak a ruházattal el kell számolnia. A fennmaradó viselési idő, illetve a hiány értékét az elszámoláskori munkabéréből kell rendezni, az irányadó szabályok figyelembevételével.

(3) Nem kell megtérítenie a nyugdíjba vonuló munkavállalónak a fennmaradó viselési időt. A munkavállalók részére az elmaradt járandóságot ki kell szolgáltatni.

Munkásszállás

57. §.

(1) A munkáltató a munkásszállóin, illetve a divízióknál foglalkoztatott munkavállalók által igénybe vett munkásszállókon szállást biztosít.

(2) A mobilszálláson elhelyezett munkavállaló a férőhelyéért térítési díjat nem fizet.

(3) A fizetendő díjtétel mértékéről és a mérséklés eseteiről a munkáltató, illetve a szakszervezetek külön állapodnak meg.

XIII. FEJEZET

MUNKÁLTATÓI INTÉZKEDÉSEK

Az azonnali hatályú (rendkívüli) felmondáson kívül alkalmazható jogkövetkezmények

58. §.

(1) A munkáltató a munkaviszonyával kapcsolatos kötelezettségeit vétkesen megszegő munkavállalójával szemben - az elkövetett cselekmény súlyára és a fokozatosság elvére figyelemmel - az alábbi munkáltató intézkedéseket alkalmazza:

- a) írásbeli figyelmeztetés
- b) személyi alaphér csökkentése 5, 10, 20 %-kal maximum 9 hónapra
- c) áthelyezés más munkakörbe maximum 9 hónapra.

Telcsoly *5. 10. 20*

(2) A munkavállaló csak olyan munkakörbe helyezhető át, amellyel kapcsolatosan egészségi alkalmasságát előzetesen megállapították. A más munkakörbe helyezés időtartama 3 hónapnál kevesebb és 9 hónapnál több nem lehet. A munkavállaló személyi alapbérét úgy kell megállapítani, hogy a munkavállaló korábbi személyi alapbérének csökkenése a 20 %-ot nem haladhatja meg.

(3) Az (1) bekezdés *c)* pontjában pontban foglaltak kivételével anyagi hátránnyal járó hátrányos jogkövetkezmények közül egy intézkedés keretén belül csak egy alkalmazható

(4) A munkáltatói jogkörgyakorló az (1) bekezdés *b)-c)* alpontjában meghatározott hátrányos jogkövetkezmény további végrehajtása alól a munkavállalót mentesítésben részesítheti, amennyiben megítélése szerint a munkavállaló a végzett munkája alapján erre érdemes és az intézkedés célját már elérte, feltéve, hogy a kiszabott intézkedés végrehajtásának legalább a fele elteelt.

(5) A munkáltatói intézkedések kiszabására, a kártérítésre, illetve leltárhiány megfizetésére kötelező eljárásról a munkáltató, illetve a szakszervezetek külön állapotodnak meg.

XIV. FEJEZET KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉG

A munkáltató felelőssége munkavállalóinak a munkaviszonyukkal összefüggésben okozott kárért 59. §.

(1) A munkáltató biztosítja a munkavállalói számára, hogy a munkába járásukhoz szükséges szokásos ruházati és személyi felszereléseiket munkahelyi öltözőkben helyezték el, ezért a munkavállalók kötelesek a személyi tulajdonú ruházatuk kijelölt helyen történő tárolását igénybe venni.

(2) A munkáltató előírja, hogy a munkába járáshoz, illetve a munkavégzéshez nem szükséges dolgokat a munkavállalók nem vihetik be a munkahelyükre. Ha a munkavállaló az előírásokat megszegi, a bekövetkezett kárért a munkáltató felelősséget nem vállal, kivéve a szándékos károkozás esetét.

(3) Az öltöző használati rendjét a munkáltató külön szabályozza.

A munkavállaló kártérítési felelőssége Felelőség a vétkesen okozott kárért 60. §.

(1) A munkavállaló a munkaviszonyából származó kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

Kleing

H. P. A.

(2) A munkavállaló – figyelemmel azonban a jelen §-ban szabályozott eltérésekre is – legfeljebb három havi távolléti díjának megfelelő mértékig marasztalható.

(3) Hat havi távolléti díjának megfelelő mértékig tartoznak anyagi felelősséggel az irodavezetők, továbbá a divízióvezetők, ha a kárt a termelési, gazdálkodási avagy ellenőrzési kötelezettségüknek elmulasztásával okozták.

(4) Nyolc havi távolléti díjának megfelelő mértékig anyagi felelősséggel tartozik a munkavállaló, ha a kárt gondatlan bűncselekménnyel okozta.

(5) Amennyiben a munkavállaló szándékos vagy súlyosan gondatlan kötelezettségiszegő magatartásával okozza a kárt, a teljes kár megtérítésére is kötelezhető. [Mt. 179.§ (3) bekezdése]

(6) A munkáltató a munkavállalóval szembeni kárigényét fizetési felszólítással érvényesítheti, ha a követelés a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) háromszoros összegét nem haladja meg. Amennyiben a kártérítés mértéke ezt az összeget meghaladja – a felek közötti egyezség hiányában – a munkáltató az igényét bíróság előtt érvényesítheti az általános elévülési időn [Mt. 286.§ (1) bekezdése] belül.

A megőrzési, illetve leltárhiányért fennálló felelősség

61. §.

(1) A munkavállaló vétkességére tekintet nélkül a teljes kárt köteles megtéríteni a visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dolgokban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrzetében tart, kizárólagosan használ vagy kezel. Mentessül a munkavállaló a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt elháríthatatlan külső ok idézte elő, vagy a munkáltató a biztonságos őrzés feltételeit nem biztosította.

(2) A leltárhiányért fennálló felelősség szabályait a Mt. 182-188.§-i, valamint a munkáltató és a szakszervezetek által megkötött kollektív szerződés erejű megállapodásban foglaltak szerint szabályozzák.

(3) Azon anyagok körét, amelyeknél forgalmazási veszteség számolható el, továbbá annak mértékét és módját a munkáltató Leltározási Szabályzata tartalmazza.

IV. RÉSZ

VEGYES ÉS HATÁLYBA LÉPTETŐ RENDELKEZÉSEK

62. §.

(1) A MÁV FKG Felépítménykarbantartó és Gépjavító Kft. Jászkisér a 2012. április 01-től, illetve a 2013. március 01-től hatályos Kollektív Szerződések egybeszerkesztett változata a jelen Kollektív Szerződés. Az egybeszerkesztett változat tartalmazza a 2013. október 01-től hatályos módosításokat (KSZ 26.§, 37.§ és 51. § módosításait). A 2012. december 12-én elfogadott kiegészítő megállapodás (KSZ 30.§/A) továbbra is hatályban

Füredi *Y. P. K.*

marad (A téli időjárás kapcsán elrendelhető készenlétre vonatkozó eltérő rendelkezések).

(2) A Kollektív Szerződés 23.§ (2) pontja, a 43.§ (8)-(9) pontja és a 44.§ (3) pontja 2014. január 01-től lép hatályba.

(3) A munkáltató vállalja, hogy reprezentatív minta alapján a VIII. fejezet 43.§.9. pont szerinti szabályozás hatását 2014. III.negyedévből megvizsgálja és annak eredményéről az érdekképviseletet tájékoztatja, amennyiben a vizsgálat keresetvesztését állapít meg, akkor a veszteség kompenzálásra kerül.

(4) A Kollektív Szerződés további mellékleteit az egybeszerkesztés nem érinti.

A Kollektív Szerződés módosítás 8 eredeti aláírással ellátott példányban készült.

J á s z k i s é r, 2014. január 24.

A munkáltató képviseletében:

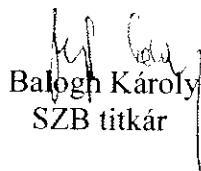


Dobos Attila
ügyvezető

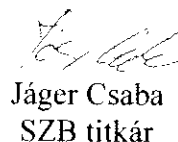
Vasutasok Szakszervezete képviseletében:



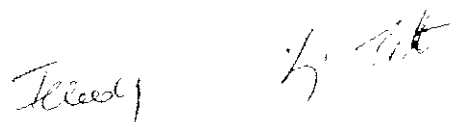
Dr. Kötter József
VSZ Gt érdekvédelmi alelnök



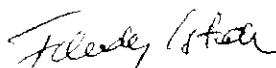
Balogh Károly
SZB titkár



Jáger Csaba
SZB titkár



Vasutas Dolgozók Szabad Szakszervezete Szolidaritás ~~MSZP~~ képviselőjében:



Feledy István
alapszervezeti vezető ügyvivő

Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete képviselőjében:



Batta János
ügyvivő