

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

**KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS**

**JÁSZKISÉR  
2012.**

*Klcsy*

*J —*

*51*

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

(1) A kollektív szerződés kötésére jogosultak:

*a)* a munkáltató - MÁV FKG Felépítménykarbantartó és Gépjavító Korlátolt Felelősségű Társaság (MÁV Vasútépítő-Gépellátó és Szolgáltató Korlátolt Felelősségű Társaság beolvadására figyelemmel) nevében az **ügyvezető igazgató**.

*b)* a munkavállalók nevében: a **szakszervezetek**.

(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)* a munkáltató kinevezett ügyvezető igazgatójára (a továbbiakban: ügyvezető), műszaki igazgatójára, kontrolling igazgatójára, gazdasági igazgatójára, továbbá humán igazgatójára (a továbbiakban: vezetők);

*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.

*Teleg*

*S*

*Y'*

## **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 1 (egy) éven 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 olyan módon, 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).

## **A munkáltató és a szakszervezetek közötti kapcsolat alapelvei**

### **6. §.**

(1) A munkáltató és a szakszervezetek közötti kapcsolat valamennyi formájában érvényesülő alapelvekre az Mt. rendelkezéseit kell alkalmazni.

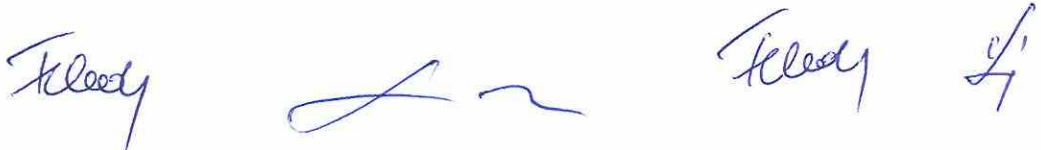
(2) A munkáltató tájékoztatja a szakszervezeteket, illetve az üzemi tanácsot minden olyan megteendő intézkedéséről, melyre a Mt. kötelezi.

(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. §.**

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



**II. RÉSZ**  
**I. FEJEZET**  
**A MUNKAVISZONY**  
**A munkaviszony létesítése**  
**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 ismételten az a munkavállaló, aki ellen rendkívüli felmondás került alkalmazásra.

**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 részvénytársaság 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.

*Kösz*

*[Handwritten signature]*

*Kösz*

*[Handwritten signature]*

**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:

- a) házastárs, az egyenes ágbeli rokon;
- b) a házastárs 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 rendes felmondás, illetve a felmentési idő****13. §.**

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

(2) Az üzletágvezető főmérnökök, irodavezetők, főkönyvelő felmondási ideje további 3 hónappal, míg 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

*Telcsy*

*[Handwritten signature]*

*Telcsy K.*

Mt. hatálya alá tartozik.

(2) A munkáltató a végkielégítés mértékének megállapításához figyelembe veszi a jogelőd MÁV Zrt-nél, 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

b) a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal 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 kitűzött határidőre.

bg) 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

*Telcsy*      *S*      *Telcsy*      *L'*

figyelmeztetés ellenére is utasításellenesen látja el.

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

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

### III. FEJEZET MUNKAI DŐ, 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 (**rész munkaidő**).

(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 2012. évben oly módon alkalmazza, hogy április 01-től – június 30-ig, illetve július 01-től – december 31-ig számítja a 6 havi munkaidőkeretet. Továbbiakban az évet két egyenlő 6 havi munkaidőkeretbe kell felosztani.

*Telcsy*

*S ~*

*Telcsy*

*L*

## IV. FEJEZET

### A munkarend meghatározása I. Állandó nappalos munkarend 1. Kötetlen munkaidőbeosztás

#### 18. §.

(1) Kötetlen munkaidő beosztásban dolgoznak 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.

### 2. Rugalmas munkaidőbeosztás

#### 19. §.

(1) Rugalmas munkaidő beosztásban végeznek munkát a munkáltató székhelyén, telephelyein, 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. Az órák csúsztatásához a közvetlen felettes engedélye szükséges.

(4) A munkáltató működési körén kívül felmerült okból kiesett munkaidőre a munkavállalónak munkabért csak a jogszabályban meghatározott esetben fizet. A munkavállaló kérésére azonban lehetővé kell tenni, hogy a le nem dolgozott időt utólagosan teljesíthesse. (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 kazáncsőkezelőket, kazánkarbantartókat, portásokat, telepőröket, rendészeket.
4. Egyéb munkarend

*Keedy*      *S* —      *Keedy*      *G*

**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.

**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 a 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, és havonta legalább egy pihenőnapnak vasárnapra kell esnie akkor, ha a munkáltató a kiadott munkaidő-beosztás folytán vasárnap is rendes munkaidőben történő munkavégzést rendelt el.

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

(4) A munkáltató munkaszüneti napon /ünnepnapon/ 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. §.

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

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

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

## A helyettesítés

### 25. §.

(1) A munkáltató műszaki igazgatója, kontrolling igazgatója, gazdasági igazgatója, illetve humán igazgatója a munkáltató munkavállalóit ideiglenes jelleggel, írásbeli megállapodásban megbízhatják 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 példánya a helyettesítő munkavállalóé, 1-1 példánya a munkáltató Humán Igazgatóságé, további 1 példánya pedig a helyettesítő munkavállaló üzletágvezető főmérnökéé, divízióvezetőjéé, illetve irodavezetőjéé. 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 a művezetők külön engedélyével kerülhet sor.

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

(3) Ha a kiküldetés időtartama meghaladja a 12 órát, a napidíj teljes összegét 12 óránként kell elszámolni. A töredék időre, annak tartama szerinti elszámolási szabályokat kell alkalmazni.

*Telcsy*

*[Handwritten signature]*

*Telcsy K.*

(4) 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.

(5) 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 karácsony és új év között 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 MUNKAI DŐBEN TÖRTÉNŐ MUNKAVÉGZÉS** 29. §.

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

- a) a munkaidőkereten felül végzett munka,
- b) a pihenőnapon végzett munka,
- c) a rendkívüli munkavégzésként elrendelt munkaszüneti napi munkavégzés,
- d) a készenlét, illetve az ügyelet alatt elrendelt munkavégzés.

(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 munkavégzésére, 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.

*Kleeszy*

*[Handwritten signature]*

*Kleeszy G.*

(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 30 naptári napra 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 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.

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

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

(1) A munkáltató a munkaközi szünetet a munkaidőn belül adja ki a munkavállalóknak.

(2) Ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a rendkívüli munkavégzés időtartama a 6 órát meghaladja, úgy a munkavállaló részére – a munkavégzés megszakításával – 20 perc munkaszünetet biztosít a munkáltató, míg napi 9 órát meghaladja, további 25 perc munkaközi szünet jár a munkavállalóknak.

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

### **A pihenőidő**

#### **33. §.**

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

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

#### **34. §.**

(1) 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 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, valamint 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 a rendes szabadság egynegyedét 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.

Handwritten signature and initials in blue ink, likely representing the employer or a representative.

(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 DÍJAZÁSA**  
**A bérformák**  
**36. §.**

(1) A munkáltatónál alkalmazott bérforma az időbér, illetve időbér+teljesítménybér.

(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 bérnövekmény 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, aki a termelőtevékenységgel közvetlenül vagy közvetve végzi a munkáját, kivéve a funkcionális egységek munkavállalói, továbbá a premizáltak.

(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.

**Foglalkozás-egészségügyi orvosi vizsgálatok költségtérítése**  
**39. §.**

Az időszakos és a munkáltató által kért soron kívüli alkalmassági foglalkozás-egészségügyi orvosi vizsgálat szükséges és igazolt tartamára - naponként legfeljebb az átlagos munkaidőre - a munkavállalót távolléti díj illeti meg.

**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 a szakszervezetekkel egyetértésben határozza meg, melyet a Gépjármű Üzemeltetési Szabályzata tartalmaz.

**Utazási költségtérítés**  
**41. §.**

A közigazgatási határon kívülről bejáró munkavállalók menetrend szerinti autóbusszal, elővárosi autóbusszal, az elővárosi vasúttal történő munkába járásához a K.ft. 86%-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.



## 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 kérésére a rendkívüli munkaidőben végzett munkával azonos mértékű szabadidőt kell biztosítani legkésőbb a munkaidőkeret végéig, melyre az alabér 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 alabérének 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 alabérének 55 százaléka.

(6) A készenlétben töltött időt a munkavállaló személyi alabérének 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 munkáltató az idényjellegű tevékenység alapján, 6 hónapos munkaidőkeretben foglalkoztatott munkavállalók esetében az alábbi túlóra elszámolást alkalmazza:

- Havonta elszámolja a munkaidőbeosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt munkaidőre járó alabért és annak bérpótlékát, valamint a munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőre járó alabért és annak bérpótlékát, továbbá a munkaidő beosztás szerinti heti pihenőnapra elrendelt rendkívüli munkaidőre járó alabért és annak bérpótlékát.

### Műszakpótlék

#### 44. §.

(1) Többműszakos munkarendben, valamint nappalos munkarendben foglalkoztatott, de eltérő időszakra (délután, vagy éjszaka) vezényelt munkavállalók részére

- 14:00 órától – 22:00 óráig (délutános műszak) a személyi alabér 25%-a,
- 22:00 órától - 06:00 óráig (éjszakai műszak) a személyi alabér 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 átalány címén.

### **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 kulcsmunkaköreiben 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.

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

A munkáltató eredményes gazdálkodása esetén - a pénzügyi keretére 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.

### A főfoglalkozású gépjárművezetők elismerése

#### 49. §.

(1) A munkáltató a főfoglalkozású és megbízással rendelkező 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) Az Üzemeltetési Üzletágvezető Főmérnök a közúti szállítási 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 Igazgatóság, illetve a Gazdasági Igazgatóság 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 biztosítja a munkavállalók részére a munkahelyi étkeztetést, melyhez 5.000 Ft/hó/fő Erzsébet utalványt biztosít, illetve VBKJ rendszerében - munkahelyi étkeztetés címen - szerepelteti.

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

(1) A munkáltató az abádszalóki hétféligi pihenőházban, illetve a szántódi (Juhász Gyula u. 9.), illetve a zánkai (Zánka-Köveskál, 43. sz. Őrház) üdülőben a munkavállalók és családtagjaik részére pihenési lehetőséget biztosít.

(2) A tárgyévi térítési díjakat és turnusbeosztásokat a munkáltató az ÜT-vel együtt döntve állapítja meg és körlevélben teszi közzé.

(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.

**A Választható Béren Kívüli Juttatások Rendszere**  
**55 §.**

(1) A munkáltató Választható Béren Kívüli Juttatások rendszerére fordítható 2012 évi teljes összeg bruttó 150.000 (Százötvenezer) Ft/fő/év.

(2) A VBKJ rendszer elemeiről, alkalmazhatóságáról valamint alanyi jogon járó egyéb juttatásról a munkáltató és a szakszervezetek külön állapodnak meg.

**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 vétkenesen megszegő munkavállalójával szemben - az elkövetett cselekmény súlyára és a fokozatosság elvére figyelemmel - az alábbi munkáltatói intézkedéseket alkalmazza:

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

(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 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 eltelt.

(5) A munkáltatói intézkedések kiszabására, a kártérítésre, illetve leltárhiany megfizetésére kötelező eljárásról a munkáltató, illetve a szakszervezetek külön állapodnak 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.

(1) A munkavállaló a munkaviszonyából eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

(2) A munkavállaló vétkességét, a kár bekövetkeztét, illetve mértékét, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.

(3) Gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét nem haladhatja meg.

(4) Hat havi távolléti díjának megfelelő mértékig tartoznak anyagi felelősséggel a főkönyvelő, az üzletágvezető főmérnökök, valamint az irodavezetők, továbbá a divízió vezetőik, ha a kárt a termelési, gazdálkodási avagy ellenőrzési kötelezettségüknek elmulasztásával okozták.

(5) Nyolc havi távolléti díjának megfelelő mértékig anyagi felelősséggel tartozik a munkavállaló, ha a kárt

- a) gondatlan bűncselekménnyel
- b) szabálysértéssel

okozta.

(6) Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a munkavállaló a teljes kárt köteles megtéríteni.

#### **A 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 őrizetében tart, kizárólagosan használ vagy kezel. Mentésül 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. tartalmazza.

#### **IV. RÉSZ**

#### **VEGYES ÉS HATÁLYBA LÉPTETŐ RENDELKEZÉSEK**

##### **62. §.**

(1) A MÁV FKG Felépítménykarbantartó és Gépjavító Kft. Jászkisér Kollektív Szerződése 2012. április 01. napjától lép hatályba. A KSZ függelékét képező Szabályzatok tárgyalását 2012. május 31-ig le kell folytatni.

(2) A kollektív szerződés az Mt., a munkáltató alapító okirata, az alapító egyéb utasításainak figyelembevételével készült.

(3) A kollektív szerződés 8 eredeti aláírással ellátott példányban készült.

J á s z k i s é r, 2012. május 03.

A munkáltató képviselőjében:



Frigyik Attila  
ügyvezető

*Vasutasok Szakszervezete képviselőjében:*



Borbás József  
SZB titkár



Jáger Csaba  
SZB titkár

*Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete képviselőjében:*



Batta János  
ügyvivő

*Vasutas Dolgozók Szabad Szakszervezete Szolidaritás ~~MAV~~ képviselőjében:*



Feledy István  
phm. tagozati képviselő

