

**A MÁV-GÉPÉSZET ZRT. KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSÉNEK
MÓDOSÍTÁSA**

A MÁV-GÉPÉSZET Zrt. mint munkáltató, valamint az aláíró szakszervezetek a 2009. december 21-én aláírt Kollektív Szerződés 3. § 4. pont alapján az alábbi módosításokban állapodnak meg:

23/A. § A rendkívüli felmondás

1. A munkáltató, illetve a munkavállaló a munkaviszonyt rendkívüli felmondással megszüntetheti, ha a másik fél
 - a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
 - b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

A rendkívüli felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni.

Ha a munkaviszonyt a munkavállaló szünteti meg rendkívüli felmondással, a munkáltató köteles annyi időre járó átlagkeresetét részére kifizetni, amennyi a munkáltató rendes felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is. A munkavállaló követelheti felmerült kárának megtérítését is.

2. Munkáltatói rendkívüli felmondásnak az alábbi esetekben van helye:
 - a. a MÁV-GÉPÉSZET Zrt, vagy annak munkavállalója sérelmére vagyon elleni bűncselekmény, vagy szabálysértés elkövetése, vagy annak alapos gyanúja, ha emiatt a Munkavállaló ellen hatósági eljárás indult,
 - b. a munkavállaló szándékos, illetve súlyosan gondatlan magatartása munkatársa/i/ testi épségét, egészségét sértette, vagy jelentős mértékben veszélyeztette, továbbá magatartása /cselekménye munkatársa/i/ személyiségi jogát sértette,
 - c. a munkavállaló munkaidő alatti ittassága, illetőleg kábítószerektől való befolyásoltsága még akkor is, ha a befolyásoltságára vonatkozó vizsgálatot jogellenesen megtagadja, vagy meghiúsítja,
 - d. a munkáltató tiltása ellenére a további munkaviszony, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony megszüntetési kötelezettség megadott határidőre történő elmulasztása, ha a jogviszony fenntartása a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné,

- e. a munkavállaló munkája során tudomására jutott üzleti titok /műszaki megoldás, üzleti terv, üzleti elképzelés, üzleti szerződés, munkáltató távlati elképzelése/, a munkáltató tevékenységére vonatkozó alapvető fontosságú adat, információ illetéktelen személlyel történő közlése, hozzáférhetővé tétele, ha ebből a munkáltatónak anyagi és/vagy erkölcsi kára származik,
 - f. a munkavállaló egy éven belül összevontan vagy egybefüggően 3 munkanapot igazolatlanul hiányzott munkahelyéről és annak okát a munkáltató által adott póthatáridőre megfelelően nem igazolja,
 - g. a munkavédelemre, munkabiztonságra vonatkozó szabályok, előírások szándékos megsértése, ha előzőleg a munkáltató ugyanezen okból már hátrányos jogkövetkezményt alkalmazott a munkavállalóval szemben,
 - h. a munkavállaló a munkáltatói jogkört gyakorló, vagy a munka irányításával megbízott személy jogszerű utasítását kellő alap nélkül megtagadja, továbbá, ha a munkáját a jogkövetkezményre való előzetes írásbeli figyelmeztetés ellenére is utasítás-ellenesen látja el,
 - i. a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek szándékos vagy súlyos gondatlanságból történő veszélyeztetése.
3. A Munkáltatói rendkívüli felmondás jogának gyakorlására a 2. sz. melléklet II. fejezetében foglaltak az irányadók.

29. § A munkaidő-beosztás módosítása

3. A 2. b) pont szerinti megállapodás esetén a munkavállalót módosított szolgálatonként 2000 Ft rendkívüli átvezénylési díj illeti meg.

38. § A rendkívüli munkavégzés díjazása

2. A 37. § 1. pontjának c) és d) alpontjában felsorolt rendkívüli munkavégzések díjazására az Mt. vonatkozó rendelkezései az irányadók, azzal a kivétellel, hogy a 250 óra felett elrendelt rendkívüli munkavégzésre a 38. § 1. pontban foglalt pótlék mérték vonatkozik.

45. § Tanulmányi munkaidő-kedvezmények

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

- a) alapfokú képesítés megszerzéséhez 1 munkanap szabadidő.
- b) középfokú képesítés megszerzéséhez 2 munkanap szabadidő.



c) felsőfokú képesítés megszerzéséhez 3 munkanap szabadidő.

A vizsganap a munkaidő-kedvezménybe nem számít be.

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

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

53. § A minősített hegesztői tevékenység és az átlagosnál nehezebb munkakörülmények pótlékai

A minősített hegesztői tevékenység, illetve az átlagosnál nehezebb munkakörülmények pótlék formájában történő elismerésének mértéke:

- Minősített hegesztési pótlék: a minősített hegesztési munkavégzésre fordított munkaidőre jutó személyi alapbér 10,0 % a
- Időszakosan az átlagostól eltérő (nehezebb, rosszabb) munkakörülmények pótléka:

Szemcseszóró	100,- Ft/óra
Lövettyűs mosó	100,- Ft/óra
Hőkezelő	100,- Ft/óra

A minősített hegesztés munkavégzési idejének nyilvántartása, tehát a pótlékalapot képező, elszámolható munkaórák meghatározása a munkáltatói jogkört gyakorló vezető feladata és felelőssége. Az átlagostól eltérő nehezebb munkakörülmények között foglalkoztatott munkavállalók bérpótlék alapot képező munkaórák meghatározása - az eltöltött jelenléti idő munkautalvánnyal igazolt mértékben - munkáltatói jogkört gyakorló vezető feladata és felelőssége.

59. § A belföldi hivatalos kiküldetést teljesítő munkavállaló költségtérítése

4. Ha az Mt. 105.§ (7) bek. szerint számított utazási idő a munkavállaló munkaidő-beosztása szerinti munkaidőn kívül esik, az utazási időre a munkavállalót személyi alapbére 80 %-a illeti meg.

A KSz 64. §-ának szövegében a „2010” évszámot „2011” évszámmra kell változtatni.

66. § Rendkívüli élethelyzethez kapcsolódó juttatások

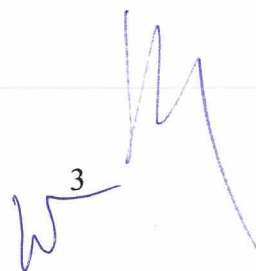
1. A munkáltató a rendkívüli élethelyzethez kapcsolódó juttatásokra a 2011. évre 2500 Ft/munkavállaló keretösszeget biztosít.

68. § Választható béren kívüli javadalmazások

1. A felhasználható keret:

A felhasználható keret összege a 2011. évre vonatkozóan 350.000 Ft/fő.

3



2. A VBKJ rendszer elemei és az igénybevételi lehetőség gyakorisága

Rendszer elemei	Kifizetési gyakoriság
1. Önkéntes Kölcsönös Nyugdíjpénztár tagdíj hozzájárulás	Havonta
2. Önkéntes Kölcsönös Egészségpénztár tagdíj hozzájárulás	Havonta
3. Önkéntes Kölcsönös Önszegélyező Pénztárak tagdíj hozzájárulása	Havonta
4. Étkezési utalvány	Évente kétszer (III. és IX. hónapban)
5. Széchenyi Pihenő Kártya	
6. Üdülési csekk	Évente egyszer (IV. hónapban)
7. Lakáscélú támogatás	Igény szerinti támogatás
8. Iskolakezdési támogatás utalvány	Évente egyszer, (VIII. hónapban)
9. Közlekedési hozzájárulás (helyi)	Igény szerint számla alapján
10. Magáncélú ruhapénz	Igény szerint számla alapján
11. Magáncélú internet	Igény szerint számla alapján
12. Albérleti támogatás	Igény szerint számla alapján
13. Kultúra utalvány	Évente egyszer (III. hónapban)

A rendszer részletes szabályait a munkáltató évente, a szakszervezetek egyetértésével kiadott, utasításban szabályozza.

3. A teljes naptári évben szülési szabadságot, illetve a gyermeke otthoni ápolása, illetve gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot igénybe vevő munkavállaló a VBKJ rendszerből a tárgyévben egyáltalán nem részesül. Ezekben az esetekben a munkavállalót 20.000 Ft értékű étkezési utalvány illeti meg.
4. Amennyiben a munkavállalót a 3. pontban foglaltak miatt a tárgyévben a VBKJ keretösszeg csak részlegesen illeti meg, a teljes naptári évre vonatkozóan megállapított, 20.000 Ft értékű étkezési utalványra is csak időarányosan, 500 Ft-ra felkerekítve jogosult, amely november hónapban kerül kiosztásra.
5. A 30 napot meghaladó megszakítás nélküli fizetés nélküli szabadságot igénybe vevőknek az év végi elszámoláskor vissza kell fizetniük a keretösszegnek a fizetés nélküli szabadság időtartamára eső felhasznált hányadát. Ha a fizetés nélküli szabadság időtartama nem haladja meg a 30 napot, akkor ez a munkavállaló keretösszegét nem csökkenti.
6. A 90 napot meghaladó, megszakítás nélküli keresőképtelen állományban lévő munkavállalók esetében, az év végi elszámoláskor a keretösszeg 91. naptól kezdődő betegállományban töltött időtartamára eső felhasznált hányadát vissza kell fizetniük (kivéve azokat, akik üzemi baleset miatt kerültek keresőképtelen állományba).

4

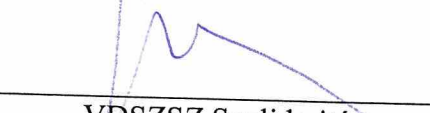
7. Amennyiben kettő vagy több keresőképtelen állomány időtartama között egyszer sincs a munkavállaló által keresőképes állományban eltöltött legalább 30 nap, akkor a keresőképtelen állományok időtartamát össze kell számítani, és amennyiben a kettő vagy több keresőképtelen állomány összeszámított időtartama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

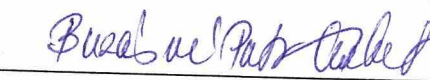
A jelen megállapodásban foglalt módosításokat a felek 2011. február 1. napjával – a 64., 66. és 68. §-k esetében 2011. január 1. napjával - léptetik hatályba.

Budapest, 2011. január 21.


MÁV-GÉPÉSZET Zrt.


Vasutasok Szakszervezete


VDSZSZ Szolidaritás


MTSZSZ

A módosításokkal egyetért:

MOSZ

Gépészek Szakszervezete

PVDSZ

