



/2013/MÁV

Munkaszerződés

amely létrejött egyrészről a MÁV Magyar Államvasutak Zártkörűen Működő Részvénytársaság (székhelye: 1087 Budapest, Könyves Kálmán krt. 54-60., cégjegyzékszám: 01-10-042272) mint munkáltató – a továbbiakban: **Munkáltató** – másrészről

NÉV

Anyja neve:

Születési helye, ideje:

Lakcíme:

TAJ száma:

adóazonosító jele:

mint munkavállaló – a továbbiakban: **Munkavállaló** – között (együttesen: Felek) az alábbi feltételek szerint:

Felek rögzítik, hogy a Munkáltató, mint gazdasági társaság a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 1.§-a alapján köztulajdonban álló gazdasági társaságnak minősül, így a jelen szerződésüket e törvény rendelkezéseinek figyelembevételével kötik meg.

I.

A munkaszerződés alanyai és jogállásuk

1. A Munkáltató kijelenti, hogy a Munkavállaló alkalmazásához szükséges feltételeket biztosítja, a Munkavállalót jelen megállapodás szerint foglalkoztatja.
2. A munkaviszony 2013. hó napjától határozatlan időtartamra jön létre, három hónap próbaidő kikötése mellett.
3. Felek a munkába lépés napjaként napját határozzák meg.
4. A Munkavállaló munkaköre:
A Munkavállaló által betöltött munkakör munkáltató működése szempontjából kiemelt jelentőségére, illetőleg bizalmi jellegére tekintettel – határozott utalással az Mt. 208. § (1) / Mt. 208. § (2) bekezdésben foglaltakra – a Felek megállapodnak abban, hogy a Munkavállalóra az Mt-nek a vezetőre vonatkozó rendelkezéseit alkalmazni
Felek rögzítik továbbá, hogy a Munkavállalóra – az Mt. 209. § (2) alapján – a kollektív szerződés személyi hatálya nem terjed ki.
5. A munkavégzés helye, a munkáltató székhelye és telephelyei.
6. A felek kijelentik, hogy jelen megállapodás megkötése során nem hallgattak el egymás elől olyan tény, vagy körülményt, amely e szerződés érvényességét érintené.

II.

A szerződés tárgya, a felek jogai és kötelezettségei

1. A Munkavállaló feladatait a Társaság Alapító Okirata, Működési és Szervezeti Szabályzata, az alapító írásos utasításai, illetve a Munkáltató határozatai (utasításai) szerint köteles elvégezni.
2. A Munkavállaló a munkaviszonyának fennállása alatt további munkaviszonyt, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt a Munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulása nélkül nem létesíthet. Nem vonatkozik e tilalom arra a jogviszonyra, amelyet tudományos, oktatói, illetve szerzői jogi védelem alá eső tevékenységre létesítettek.
3. A Munkavállaló kijelenti, hogy a munkaviszonya létesítésével kapcsolatos összeférhetlenségi előírásokat, korlátozásokat különös tekintettel a Munka Törvénykönyvében, a Társaság Alapító Okiratában, a MÁV Zrt. belső – jelenleg a 3/2012. (I.27. MÁV Ért. 3.) EVIG számú az összeférhetlenség kezeléséről szóló – utasításban meghatározott rendelkezéseket és azok megszegésének következményeit ismeri, azokat magára nézve kötelezőnek tartja.
4. A Munkavállaló kötelezi magát arra, hogy a munkavégzés során bármilyen tudomására jutott – a Munkáltató tevékenységével, érdekeivel összefüggő – üzleti vagy hivatali titkot bizalmasan kezel, ezen adatokat és információkat harmadik személy részére nem teszi hozzáférhetővé, nem szolgáltatja ki, valamint saját célra nem használja fel.
5. A Munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója gazdasági érdekeit veszélyeztetné. A MÁV Zrt. Etikai Kódexét, (42/2011. (MÁV. Ért. 23.) EVIG számú elnök-vezérigazgatói utasítás) mint munkáltatói utasítást köteles megismerni és betartani.
6. A Munkavállaló csak olyan közéleti funkciókat vállalhat, amelyek nem korlátozzák a Munkavállalót munkakörének ellátásában és az nem hátrányos a Társaság működésére nézve.
7. A Munkavállaló a Munkáltató működésével kapcsolatos információkat csak abban az esetben hozhatja külső személy tudomására, ha az a Munkáltató érdekét nem sérti, vagy erre a munkáltatói jogkör gyakorlójától kifejezetten felhatalmazást kapott.

III.

Munkabér és egyéb juttatások

1. A Munkavállaló havi bruttó személyi alapbére **X Ft, azaz X forint**, melynek kifizetése havonta utólag, a Munkáltatónál szokásos bérfizetési napon esedékes.
2. Munkáltató béren kívüli juttatásként (alanyi jogú és nem alanyi jogú) a nem vezető munkavállalók számára biztosított juttatással megegyező mértékű keretösszeget biztosít Munkavállaló részére. A juttatások igénybevételének és elszámolásának szabályait a vonatkozó utasítás tartalmazza.

Munkavállalót a nem munkabalesetből eredő halál, valamint munkabaleseti halál, vagy maradandó egészségkárosodás esetén a nem vezető munkavállalók számára biztosított juttatás illeti meg.

3. A vonatkozó szabályozás alapján a Munkavállaló prémiumban részesülhet, amennyiben a Munkáltató a Munkavállaló részére prémiumkitűzésről rendelkezik.
4. A Munkavállaló külföldi kiküldetését – a vonatkozó MÁV Zrt. utasítás szerint – a munkáltató engedélyezi. A hivatalos kiküldetés során felmerült indokolt és szükséges költségeket a Munkáltató - a hatályos jogszabályok és a vonatkozó MÁV Zrt. utasítás alapján - bizonylat ellenében számolja el, illetve téríti meg.
5. A Munkavállaló kötelezi magát, hogy a Munkáltató által évenkénti gyakorisággal biztosított – a kijelölt egészségügyi intézményben – komplex preventív szűrővizsgálaton részt vesz.
6. A Munkáltató a Munkavállaló részére a mindenkor hatályos szabályzatokban (utasításokban) meghatározott feltételek szerint mobiltelefon használatot biztosít. Az igénybevétel módjáról és a költségterítésről külön utasítás rendelkezik

IV.

Munkaidő, pihenőidő

1. A Munkavállaló – az Mt. 209 § (3) bekezdés alapján - kötetlen munkaidő-beosztás szerint látja el feladatait, melynek alapján munkaidejét, pihenőidejét, szabadságát - az eredményes működés követelményeinek figyelembe vételével - maga jogosult beosztani.
2. A Munkavállaló a szükségleteknek megfelelően – külön intézkedés nélkül – rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésre köteles, amelyért ellenérték nem illeti meg.
3. A Munkavállalót a Munka Törvénykönyvében meghatározott éves szabadság valamint 5/10 (azaz öt/tíz)* munkanap vezetői pótszabadság illeti meg. A szabadság igénybevételénél Munkavállaló köteles a Munkáltató érdekeire figyelemmel lenni, és szabadságának időtartamára megfelelő helyettesítésről gondoskodni. A szabadság igénybevételét – amennyiben a távollét az egy hetet meghaladja – köteles a Munkáltatónak tizenöt nappal előbb bejelenteni.

V.

Kártérítési felelősség

1. A Munkavállaló szándékos károkozás esetén a teljes kárt köteles megtéríteni, gondatlan károkozás esetén a teljes kárért felel.
2. A kár megtérítésére egyebekben a Ptk. XXXI. fejezetének szabályait kell alkalmazni.

VI.

A munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése

1. A munkaviszony megszüntetése esetén, a Munkavállaló köteles munkakörét a Munkáltató által kijelölt személynek átadni. Ezen kötelezettség körében a Munkavállaló legkésőbb az utolsó munkában töltött napon köteles a Munkáltató részére a Munkáltató ügyeivel, üzletvitelével kapcsolatos iratot, dokumentumot visszaszolgáltatni, továbbá köteles a rendelkezésére bocsátott dolgokat visszaszolgáltatni.
2. A munkaviszonynak felmondással történő megszüntetése esetén a felmondási idő tartama az Mt. 69.§.(1)-(2) bekezdésében foglaltaknak megfelelően alakul.

3. A Munkáltató részéről történő rendes felmondás esetén a Munkáltató köteles Munkavállalót a VI.1 pontban rögzített kötelezettségek teljesítése után a felmondási idő teljes tartamára munkavégzési kötelezettsége alól felmenteni.
4. A Munkáltató részéről történő rendes felmondás esetén a Munkavállalót az Mt. 77. §-ában meghatározott mértékű végkielégítés illeti meg.
5. A Munkáltató a munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyébként legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon köteles a Munkavállaló részére munkabérét és egyéb járandóságait kifizetni, valamint a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.

VII.

Egyéb megállapodások

1. A jelen szerződésben nem szabályozott kérdésekben a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, valamint a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény, illetve a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény és a Munkáltató belső utasításaiban, szabályzataiban foglaltak az irányadók.
2. A Munkáltató és a Munkavállaló kijelentik, hogy olyan tényről vagy körülményről nincs tudomásuk, amely e szerződés érvényességét érintené.
3. A Munkavállaló kijelenti, hogy nincs olyan, harmadik személlyel szemben fennálló kötelezettsége, amely a munkaszerződésben foglaltak teljesítését akadályozná.
4. A felek kötelezik magukat, hogy e szerződés tartalmát bizalmasan kezelik.
5. A Munkavállaló kijelenti, hogy a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg a Munkáltató az Mt. 46 § (1) bekezdésében foglalt tényekről és körülményekről kielégítően tájékoztatta.
6. A felek megállapodnak abban, hogy a munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése után egymás jó hírnevét sértő vagy veszélyeztető nyilatkozatot harmadik személy előtt nem tesznek, illetőleg egymás jó hírnevét sértő vagy veszélyeztető adatot vagy tényt harmadik személy részére hozzáférhetővé nem tesznek.
7. Jelen munkaszerződés-módosítás három (3) példányban készült, amelyből egy példányt a munkavállaló az aláírást követően átvett.

Alulírottak a jelen szerződést elolvasás és értelmezés után, mint akaratukkal mindenben megegyezőt, jóváhagyólag írták alá.

Budapest, 2013.

.....

Munkavállaló

.....

Munkáltató

*Javadalmazási Szabályzatban szabályozott, munkaköri besorolástól függ.