

A DUNAFERR TÁRSASÁGCSOPORT
KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSE
egységes szerkezetben
(az 52.sz módosítással bezárólag)

1. KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSRE VONATKOZÓ SZABÁLYOK

1.1. E szerződés a munkaadók és a munkavállalók közös érdekein nyugvó olyan dokumentum, amellyel a szerződő felek megteremtik a békés munka feltételeit, ezért kölcsönösen biztosítják és megkövetelik szabályainak betartását, figyelemmel az Mt. 3.szakasz (1) bekezdésére

1.2. Mt. 31., 36. szakaszához

A jelen DUNAFERR Társaságcsoport Kollektív Szerződés (a továbbiakban: DTKSz) hatálya kiterjed az ISD DUNAFERR Zrt. és annak többségi tulajdonú társaságaira, melyekre ez ideig is kiterjedt, továbbá amelyek bizonyítható módon bejelentették csatlakozási szándékukat, valamint az általuk foglalkoztatott főfoglalkozású munkavállalókra, a Jogsegélyszolgálat és a reprezentatív szakszervezetek főfoglalkozású munkatársaira.

Kiterjed továbbá azokra a társaságokra és az ISD DUNAFERR Zrt. által alapított más jogi személyekre, amelyek csatlakozási szándékukat írásban megteszik, és ahhoz a jelen szerződést kötő felek hozzájárulnak.

Kiterjed továbbá a DTKSz hatálya alá tartozó társaságok és jogelődjei nyugdíjasaira, valamint azon nyugdíjasokra, akik a DUNAFERR Társaságcsoportra érvényes DTKSz hatálya alá tartozó társaságtól, vállalattól mentek nyugdíjba. A DTKSz hatálya alá tartozó társaságok felsorolását az 1.sz. melléklet tartalmazza.

A DTKSZ hatálya alól való kilépési szándékát a kezdeményező társaság az illetékes szakszervezetekkel egyetértésben legkésőbb a tervezett időpontot 6 hónappal megelőzően köteles írásban bejelenteni.

1.3. Mt. 188. szakasz (3) bekezdéséhez

A társaságoknak saját helyi Kollektív Szerződésükben kell meghatározniuk azokat a munkaköröket, amelyekben foglalkoztatott munkavállalókra a jelen DTKSz és a helyi KSz hatálya nem terjed ki, kivéve a törzsgárda szabályozást és a jogsegélyszolgálat igénybevételét.

1.4. Mt. 41. szakaszához

A jelen DTKSz hatálya alá tartozó társaságok saját Kollektív Szerződésükben (továbbiakban KSz) az e szerződésben szabályozottaktól csak annyiban térhetnek el, amennyiben az a munkavállalókra tekintettel kedvezőbb feltételeket biztosít, kivéve ha a jelen DTKSz ezt kifejezetten tiltja.

1.5. A DTKSz módosítás tervezetének összeállítására, javaslatok, álláspontok kialakítására a szerződő felek előkészítő bizottságot hoznak létre, melybe a munkáltató legfeljebb 4 főt, míg a munkavállalói érdekeket képviselő reprezentatív szakszervezet(ek) szakszervezetenként 3-3 főt jelölhetnek. A munkáltató részéről küldött képviselő választása oly módon történjen, hogy 2 főt az ISD DUNAFERR Zrt., 2 főt pedig a DTKSZ hatálya alá tartozó társaságok jelölnek ki rotációs rendszerben. Az előkészítés során a munkáltatók és a munkavállalók érdekét képviselők eltérő véleményét, külön javaslatként kell szerepeltetni.

- 1.6. A DTKSz módosításának tervezetét, a felek által egyeztetett és véglegesített ajánlatokat, javaslatokat véleményeltérés esetén, szó szerinti leközléssel, indoklás nélkül - a DUNAFERR belső újságában - nyilvánosságra kell hozni és vitára kell bocsátani. A munkavállalók által megküldött javaslatok, észrevételek mérlegelésével hozzák meg a szerződő felek döntésüket. A felmerülő költségeket a munkáltató viseli.
- 1.7. A DTKSz módosítások visszamenőleges hatályt csak olyan esetben írhatnak elő, ha a szabályozás a munkavállalókra kedvezőbb feltételt biztosít.
- 1.8. A szerződő felek képviselői haladéktalanul tájékoztatják egymást a tudomásukra jutott DTKSz szabályozás megsértéséről, majd intézkednek annak megszüntetéséről.
- 1.9. Mt. 40., 40/A., 85/A. szakaszához
A DTKSz hatálya alá tartozó társaságok átszervezése, átalakítása, tulajdonos változása esetén a DTKSz és vonatkozó KSz hatálya rájuk nézve továbbra is fennmarad, amíg az ISD DUNAFERR Zrt. közvetlen, illetve közvetett többségi érdekeltisége fennáll, és önálló KSz-ük hatályba nem lép. A hatályba lépés időpontját kötelesek bejelenteni a DTKSz-t kötő feleknek.
A fentieket a szindikátusi és/vagy a társasági szerződésben rögzíteni kell.
A DTKSz e pontjától érvényesen eltérni nem lehet.
- 1.10 Amennyiben a DTKSz szabályainak értelmezésében bármelyik szinten vita támad, azt a szerződő felek közötti egyeztetés alapján kell rendezni.

2. A DTKSz-t KÖTŐ FELEK KAPCSOLATRENDSZERE

- 2.1 A DTKSz hatálya alá tartozó társaságok munkavállalóit érintő, a munkaviszonyra vonatkozó, de a jelen DTKSz-ben nem szabályozott kérdések rendezéséhez a DUNAFERR Társaságcsoport reprezentatív szakszervezetek egyetértése szükséges.
- 2.2. A jelen DTKSz hatálya alá tartozó társaságok munkavállalóit társaságonként érintő, a munkaviszonyra vonatkozó és a társaságok saját Kollektív Szerződéseiben nem szabályozott kérdések rendezéséhez a helyben működő reprezentatív szakszervezet(ek) egyetértése szükséges.
- 2.3. Az illetékes munkáltatói jogokat gyakorló vezető a munkaviszony megszüntetését megelőzően köteles írásban értesíteni a munkavállaló képviselőjét, ha munkakör vagy munkahely megszűnése miatt a munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással meg kívánja szüntetni.
Ennek egy-tíz fő esetében harminc nappal korábban, tíz főt meghaladó esetben hatvan nappal korábban kell megtörténnie.
- 2.4. Csoportos létszámleépítés, illetve munkáltatói intézkedésre ideiglenesen vagy véglegesen megváltoztatott műszakrend vagy műszakszám-változás esetén a követendő eljárási rendet a munkáltató és az illetékes reprezentatív szakszervezet/ek/külön megállapodásban rögzítik.

- 2.5. Jogsegélyszolgálat működtetése:
- a működtetés technikai, tárgyi, személyi, anyagi feltételeit a munkáltató biztosítja, amelynek részleteit külön megállapodásban kell rögzíteni,
 - a Jogsegélyszolgálat igénybevételére jogosultak a DTKSz hatálya alá tartozó társaságok munkavállalói, nyugdíjasai és azok hozzátartozói, valamint szakmunkás és ösztöndíjas tanulói, a Jogsegélyszolgálat és a reprezentatív szakszervezet/ek/ főfoglalkozású munkatársai,
 - Jogsegélyszolgálat igénybevétele minden esetben ingyenes, amely kiterjed a felvilágosításra, tanácsadásra, beadványok, szerződések készítésére, bíróság előtti képviselőre,
 - a Jogsegélyszolgálat feladatait ellátó személyek a DTKSz kötésére jogosult szakszervezetek irányítása és ellenőrzése alatt működnek.
- 2.6. Mt. 21.szakasz (6) bekezdéshez
A munkáltató a szakszervezet/ek/ tagjainak egyéni megbízása alapján munkabérukból levonja a tagsági díjat, majd az összes tagdíjat havonta a megbízásban megjelölt szakszervezet/ek/ részére átutalja.
- 2.7. A DTKSZ hatálya a törzsgárda szabályozás tekintetében kiterjed a reprezentatív szakszervezetek állományában lévő tisztségviselőkre és a jogsegélyszolgálat alkalmazottaira abban az esetben, ha szakszervezeti, ill. jogsegély-szolgálati munkaviszonyukat megelőzően a DUNAFERR Társaságcsoport Kollektív Szerződés hatálya alá tartozó társaságok munkavállalói voltak.
- 2.8. A szakszervezet(ek) által megválasztott, ill. teljes munkaidő-kedvezményben részesülő, valamint a szakszervezetekkel munkaviszonyban álló munkavállalói részére a munkáltatók biztosítják, hogy megbízatásuk megszűnése után – ha arra nem visszahívás vagy leváltás miatt került sor és előző munkaviszonyuk a DTKSz hatálya alá tartozó társaságoknál volt – a megválasztását megelőzően betöltött vagy hasonló, illetve a közben szerzett szakmai és iskolai végzettségnek lehetőleg megfelelő munkakörbe helyezik.
- 2.9. A teljes munkaidő-kedvezményben részesülő szakszervezeti tisztségviselő munkakörében másik munkavállaló csak - a kedvezmény idejére szóló - határozott idejű munkaszerződéssel alkalmazható.
- 2.10. Mt. 21. szakaszához
A munkáltató a DTKSz hatálya alá tartozó területeken működő reprezentatív szakszervezetekkel közvetlen kapcsolatot tart fenn. A kapcsolattartás és együttműködés Érdekegyeztető Tanács /ÉT/ formában valósul meg.
- 2.11. A szerződő felek vállalják a tudomásukra jutott információk, adatok stb. esetében a másik fél kifejezett jelzése vagy iraton történő feltüntetésekor a titoktartási kötelezettség biztosítását.
- 2.12. Mt. 24. szakasz (2) bekezdéséhez
A munkáltató és a szakszervezet/ek/ között kötendő megállapodásnak tartalmaznia kell az érdekvédelmi tevékenység folyamatos, zavartalan működéséhez - a helyiséghasználattal összefüggő - technikai, tárgyi, anyagi és személyi feltételek biztosítását.

- 2.13. Mt. 21-22. szakaszához
A szerződő felek a kölcsönös, azonos szintű és tartalmú információk biztosítása érdekében havonta, előre egyeztetett időpontban konzultációt tartanak.
A munkavállalók szociális, kulturális, élet- és munkakörülményeit, munkaviszonyukat érintő, a társaságok által kiadott szabályozásokat, szabályzatokat, utasításokat, belső rendelkezéseket, illetve testületi állásfoglalásokat megküldik a másik fél részére.
- 2.14. Mt. 23. szakaszához
A szakszervezetek kifogásolási jogukat csak a munkáltatóval történő egyeztető tárgyalás eredménytelensége esetén alkalmazzák.
- 2.15. Mt. 25. szakaszához
A szakszervezeti tisztségviselőket megillető munkaidő-kedvezmény felhasználásának elveiről, technikai részleteiről a társaságok szintjén külön megállapodást kell kötni a reprezentatív szakszervezetek képviselőivel.
- 2.16. Mt. 28. szakasz (1) bekezdéséhez
A munkajogi védelem biztosítása érdekében az erre jogosult szakszervezetek - az érintett tisztségviselők előzetes hozzájárulásával - a munkáltató rendelkezésére bocsátják tisztségviselőik névsorát, illetve annak változásait.
- 2.17. Mt. 19. szakaszához
A szakszervezetek működési területükön tagjaikkal és a nem szervezett munkavállalókkal munkaidőn kívül és belül, a munkáltatóval történő megállapodás alapján - kijelölt helyen és időben – konzultációt folytathatnak, tájékoztatást tarthatnak.
- 2.18. Mt. 21. szakasz (2) bekezdéséhez és 65. szakasz (3) bekezdés a/ pontjához
Az üzemi tanács és a szakszervezetek jogosítványaival kapcsolatban a munkavállalók nagyobb csoportjának kell tekinteni, ha a munkáltatói intézkedés az adott társaságon belüli szervezeti egységnél legalább 15 főt érint, illetve a 15 főnél kisebb létszámú szervezeti egység esetén a statisztikai létszám legalább 10 %-át érinti (törtszám esetén felfelé kell kerekíteni).
- 2.19. A munkavédelmi oktatás keretében a munkáltató és a reprezentatív szakszervezet(ek) az új felvételes munkavállalókkal a DUNAFERR Társaságcsoport Kollektív Szerződését megismertetik.
- 2.20. A DUNAFERR Társaságcsoport Kollektív Szerződés egységes szerkezetben történő dokumentálása, annak elektronikus formában történő megjelenítése és elérhetővé tétele a munkáltató feladata.

A DUNAFERR Társaságcsoport Kollektív Szerződése valamint a társaságok helyi Kollektív Szerződésének átfogó változtatása esetén a munkáltató(k) köteles(ek) biztosítani annak lehetőségét, hogy a munkavállalók a Kollektív Szerződés(ek) teljes szövegszerű változatát, ill. az átdolgozást követő módosítás(ok) esetében a módosítások tartalmát megismerhessék (az érdekvédelmi szervezetek közreműködésével).

3. A MUNKAVISZONYRA VONATKOZÓ SZABÁLYOK

3.1. Mt. 82. szakasz (2) bekezdéséhez

A DTKSz érvényességének ideje alatt, az abban szabályozottaktól egyéni munkaszerződések nem térhetnek el, kivéve azokat, akikre a társaságok helyi Kollektív Szerződéseiben rögzítettek szerint a DTKSz hatálya nem terjed ki.

3.2. A DTKSz hatálya alá tartozó társaságnál töltött folyamatos munkaviszonynak számít annak a DTKSz hatálya alá tartozó munkaviszonynak az időtartama:

- amit a munkavállaló a Dunai Vasműben vagy az általa alapított és a DTKSz hatálya alá tartozó társaságainál töltött, vagy a DTKSz hatálya alá tartozó társaságok további átalakítása, tulajdonváltása következtében tölt és ezen társaság továbbra is a DTKSz hatálya alá tartozik,
- amit a korábbi Dunai Vasműs Kollektív Szerződések elismertek,
- ami a DTKSz hatálya alá tartozó társaságok közötti átkérővel történő munkaerőmozgásból adódik és a munkavállaló 3 munkanapon belül a DTKSz hatálya alá tartozó társaságnál létesít munkaviszonyt, kivéve ha ezen túl történő munkaviszony megszakítás miatt hosszabbodik meg, hogy a munkaalkalmassági vizsgálat olyan speciális vizsgálatra irányul, amely több munkanapot vesz igénybe.

A DTKSz ezen pontjától érvényesen eltérni nem lehet.

3.2.1. Folyamatos munkaviszonynak számít, ha a munkavállaló a DTKSz hatálya alá tartozó társaságtól a DUNAFERR Foglalkoztatásért Acélapítványon, illetve a DUNAFERR Munkaerőkölcsönző Kht-n keresztül ismét - anélkül, hogy időközben társaságcsoporton kívül létesített volna munkaviszonyt - a jelen DTKSz hatálya alá tartozó munkáltatóhoz kerül főmunkaviszonyba.

A DTKSz ezen pontjától érvényesen eltérni nem lehet.

3.3. A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása.

3.3.1. A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása érdekében a DUNAFERR Társaságcsoport rehabilitációs bizottságot működtet, melynek tagjai az érintett munkáltató, a nála működő Üzemi Tanács és reprezentatív szakszervezet/ek/képviselői, valamint az ISD DUNAFERR Zrt. képviselője, a foglalkozás-egészségügyi orvos és a munkáltató jogi képviselője.

3.3.2. A rehabilitált munkavállaló az új munkahelyre minden olyan esetben közös megegyezéssel kerül, amikor nem az eredeti munkáltatónál foglalkoztatják tovább.

3.4. Alkalmazásnál azonos feltételek esetén előnyben kell részesíteni:

- Azt a korábban a DUNAFERR alkalmazásában foglalkoztatott munkavállalót, akinek a csoport leányvállalatának értékesítéséből adódóan DUNAFERR-es munkaviszonya megszűnik, és az értékesítést követően az értékesített leányvállalatnál munkaviszonya munkakör megszüntetése miatt szűnik meg.
- Törzsgárda kötvénnyel rendelkezők családtagjait,
- DUNAFERR Foglalkoztatásért Acélapítvány által támogatott és egyben a DUNAFERR Munkaerőkölcsönző Kht-ban foglalkoztatott munkavállalókat.

3.5. Mt. 81. szakaszához

A próbaidő tartama 3 hónap. A társaságok közötti szervezett létszám-átcsoportosítás esetén és a DTKSz hatálya alá tartozó társaságok közötti átkérővel történő munkaerőmozgás esetén próbaidő nem köthető ki.

A DTKSz e pontjától érvényesen eltérni nem lehet.

3.6.1. A munkáltató részéről a csoportos létszámcsökkentés megelőzése, elkerülése érdekében a kötelező eljárási rend:

- Munkaerő felvétel korlátozása, leállítása,
- főmunkaidőn kívüli munkavégzés csökkentése,
- kölcsönzött, vállalkozás keretében és megbízási szerződéssel foglalkoztatott, valamint nyugellátásban részesülő munkavállalók leépítése,
- korengedményes nyugdíjazás,
- részmunkaidős foglalkoztatás,
- DTKSz hatálya alá tartozó társaságnál történő elhelyezés,
- képzés, átképzés,
- átirányítás, kirendelés, másik munkáltatónál történő munkavégzés,
- új munkahely teremtése,
- egyéb konstrukciók kialakítása (pl. "R"-állomány, DUNAFERR Foglalkoztatásért Acélapítvány, DUNAFERR Munkaerőkölcsönző Kht., stb.)

A csoportos létszámcsökkentést a senioritás elvének figyelembevételével, azonos feltételek esetén az utolsó év(ek)ben felvett munkavállalókkal kell kezdeni.

A DTKSz e pontjától érvényesen eltérni nem lehet.

3.6.2. Mt. 93. szakaszához

A munkáltatói rendes felmondás esetén a felmondási idő teljes tartamára fel kell a munkavégzés alól menteni a munkavállalót, ha erre

- nyugdíjazás, vagy rehabilitációs eljárás keretében, egészségügyi okok miatt kerül sor vagy
- munkakör, munkahely megszűnéséből adódó létszámleépítés miatt kerül sor, kivéve azt, aki a munkakörének, képzettségének, végzettségének megfelelő felajánlott munkakört (értelemszerűen beleértve ebbe a DUNAFERR Foglalkoztatásért Acélapítványon keresztül a DUNAFERR Munkaerőkölcsönző Kht-ban felajánlott munkakört) nem fogadta el.

3.7.1. Mt. 95. szakaszához

Az Mt. szerinti végkielégítés jár, ha az alábbi felajánlott feltételeket a munkavállaló nem fogadja el:

- a munkáltató a munkavállalónak a DUNAFERR Társaságcsoponton belül és a DUNAFERR Acélapítványon keresztül a DUNAFERR Munkaerőkölcsönző Kht-ban, olyan ténylegesen betölthető munkakört ajánl fel, amely a munkavállaló egészségi állapotának és képzettségének, végzettségének (vagy a tőle elvárható átképzéssel szerzett szakképzettségének) megfelelő és a felajánlott munkakörben keresete a megkötött támogatási szerződés alapján legalább 1 évig eléri az - azonos munkaidőre és munkarendre számított - előző átlagkeresetének minimum 80%-át, vagy
- a korengedményes nyugdíjazási lehetőséget.

A DTKSz e pontjától érvényesen eltérni nem lehet.

3.7.2. Amennyiben a 3.7.1. pontban meghatározott feltételek valamelyikét a munkáltató nem tudja biztosítani, abban az esetben az alábbi táblázat szerinti végkielégítés mértékét kell alkalmazni:

Munkaviszonyban töltött idő	Végkielégítés (hó)
1-9 év között	Mt. szerint
10-14 év között	4
15-19 év között	6
20-24 év között	9
25-29 év között	12
30-34 év között	15
35 év felett	16
átlagkereset összege	

3.7.3. A 3.7.2. pont alatti végkielégítés az Acélapítvány tényleges működése idejére alkalmazható, és csak azoknál a DTKSz hatálya alá tartozó társaságoknál, amelyek az Alapítványhoz való csatlakozásukkal biztosítják annak működési feltételeit. Ezek hiánya esetén az alábbi táblázat szerinti végkielégítés mértékét kell alkalmazni

Munkaviszonyban töltött idő	Végkielégítés (hó)
1-9 év között	Mt. szerint
10-11 év között	5
12-13 év között	6
14-16 év között	7
17 év	8
18 év	9
19-20 év között	10
21 év	11
22-23 év között	12
24 év	13
25-26 év között	14
27 év	15
28 év	16
29-30 év között	17
31 év	18
32 év és felette	19

3.7.4. A végkielégítés számításánál a felmondási időre járó bért figyelmen kívül kell hagyni.

3.7.5. Az Mt 95 szakasz (5) bekezdéséhez
A 3.7.2 pont, valamint a 3.7.3. pontban meghatározott végkielégítés mértéke három havi átlagkereset mértékével emelkedik, ha a munkavállaló munkaviszonya öregségi nyugdíjra, továbbá karkedvezményes öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg.

3.7.6 **A 3.7.2., 3.7.3., 3.7.4.,3.7.5. pontoktól érvényesen eltérni nem lehet.**

3.8.1. Mt. 96. szakasz (1) bekezdéséhez

Rendkívüli felmondásra különösen okot adó esetek a munkavállaló, illetve a munkáltató részéről:

a. A munkavállaló részéről:

- ha a munkáltató olyan utasítást ad, hogy a munkavégzési kötelezettség közvetve és/vagy azonnali egészségkárosodást okoz, valamint a munkabiztonságot veszélyezteti,
- ha a munkáltató olyan utasítást ad, amelynek végrehajtása bűncselekményhez, illetve jogszabály megsértéséhez vezet,
- munkavállalót emberi méltóságában megalázza, jogainak gyakorlásában korlátozza,
- a munkaviszony létesítését követően olyan változások állnak be, amelyek a munkavállaló egészségi állapotára, munkavégzési körülményeire, jogaira tekintettel aránytalanul hátrányt jelentenek,
- nem tartja be a munkaidőre és a pihenőidőre vonatkozó szabályokat,
- nem fizeti meg az esedékesség napján a munkavállaló munkabérét,
- nem teljesíti az egyéb, szerződésben vállalt kötelezettségeit.

Ezekben az esetekben a munkáltató köteles annyi időre járó átlagkeresetet részére kifizetni, amennyi a munkáltató rendes felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a 3.7.2. pontban, illetőleg a 3.7.3 pontban megfogalmazott végkielégítés szabályait is. A munkavállaló követelheti felmerült kárának megtérítését is.

b. A munkáltató részéről:

- ha a munkavállaló fegyelmezetlen munkahelyi magatartást tanúsít, hanyag, vagy másokat veszélyeztet,
- a DUNAFERR Társaságcsoporthoz történő belépés – függetlenül annak céljától - alkoholos állapotban, vagy más bódító hatású szer hatása alatt történik,
- egy munkanap igazolatlan hiányzás,
- ha a törtnapi igazolatlan hiányzások tartama egy naptári éven belül együttesen a 8 órát eléri,
- a munkavállaló nem tartja be a munkaidőre és a pihenőidőre vonatkozó szabályokat,
- a titoktartási kötelezettség megsértése. Ebből a szempontból titoksértésnek minősül a munkáltató által társaságoként megalkotott titoktartási szabályzatban foglaltak megsértése,
- a munkáltató gazdasági érdekeinek veszélyeztetése, különösen a konkurens céggel való összejátszás,
- a munkáltató és/vagy munkatársai sérelmére bizonyítottan szabálysértést, bűncselekményt követ el (lopás stb.),

- olyan magatartás, amellyel a munkáltató érdekeit veszélyezteti,
- a szándékos károkozás minden esete,
- az összeférhetetlenség, vagy a munkáltató tilalmának figyelmen kívül hagyásával létesít munkaviszonyt, vagy egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyt,
- a munkáltató utasításának ellenére a munkavédelmi védőeszközök kötelező alkalmazásának figyelmen kívül hagyása.

3.9. Mt. 101 szakasz (3) bekezdéséhez

A munkavállaló munkaviszonyának jogellenes megszüntetése esetén, ha ezzel kárt okoz, 2 heti átlagkeresetének megfelelő kártérítést tartozik a munkáltatónak megfizetni.

3.10.1 181/1996 (XII. 6.) Korm. rendelethez

A korengedményes nyugdíjazást mind a munkavállaló, mind pedig a munkáltató kezdeményezheti.

3.10.2. A munkavállalói kezdeményezésű korengedményes nyugdíjazásban azok részesülhetnek, akik a következő együttes feltételeknek megfelelnek:

- megromlott egészségi állapot, melyet az üzemorvosnak kell igazolnia,
- férfiak esetén az előre hozott öregségi nyugdíj jogosultságot megelőző 3 év, nők esetében a 181/1996 (XII.6) kormányrendelet jelenleg nem teszi lehetővé a korengedményes nyugdíj igénybevételét,
- az illetékes társadalombiztosítási szerv által előzetesen igazolt, a korengedményes nyugdíjazáshoz szükséges szolgálati idővel kell rendelkezniük.
- Amennyiben a munkavállaló a nyugdíj-előkészítő csoportnál kezdeményezte korengedményes nyugdíjazási kérelmét, és bizonyíthatóan megindította a szolgálati időre vonatkozó dokumentumok beszerzését és azokat önhibáján kívül korengedményes nyugdíjazásának időpontjáig nem tudta beszerezni, úgy a munkáltató a DUNAFERR Társaság csoportnál érvényes mindenkori minimálbér háromszoros összegének megfelelő egyszeri juttatást kell, hogy biztosítson.

A korengedménnyel megszerzett idő az öregségi nyugdíjkorhatárt csökkenti

3.10.3. A korengedményes nyugdíjazás munkáltatói kezdeményezésére akkor kerülhet sor, ha a munkáltatónál:

- csoportos létszámleépítés van folyamatban és
- bizonyíthatóan a nyugdíj fizetése a leggazdaságosabb, tekintettel arra, hogy részére más munkahelyet nem tudnak felajánlani.

- 3.10.4. Munkáltatói kezdeményezésű korengedményes nyugdíjazásnál csak a vonatkozó rendelet feltételeinek megléte szükséges. A munkáltatói kezdeményezésre korengedményes nyugdíjban részesülőnek a DUNAFERR Társaságcsoporthál érvényes mindenkori minimálbér háromszoros összegének megfelelő egyszeri juttatást kell biztosítani.
- 3.10.5. Korengedményes nyugdíjazás esetén közös megegyezéssel szűnik meg a munkaviszony.
- 3.10.6. A társaságok saját helyi KSz-ükben rendezik a korengedményes nyugdíjazás eljárási menetét, ehelyütt utalnak az igénybe vehető jogorvoslati lehetőségekre is.
- 3.11.1. Mt. 110-116 szakaszához:
A DTKSZ hatálya alá tartozó társaságok munkavállalóival kötendő tanulmányi szerződések formáját társaságonként a munkáltató a szakszervezetekkel egyeztetett módon határozza meg a mindenkori Mt. szerint Kollektív Szerződésen kívül.
A DTKSZ e pontjától érvényesen eltérni nem lehet.
- 3.12.1 Mt. 118/A. szakaszához
A munkaidő-keret a napi munkaidő figyelembe vételével legfeljebb két havi, illetve 8 heti keretben határozható meg.
- 3.12.2. Mt.122. szakaszához:
A napi munkaidő tartalmazza a munkaközi szünetet.
- 3.12.3. A munkarendeket DTKSZ hatálya alá tartozó társaságok saját KSz-ükben szabályozzák.
- 3.12.4. Mt.135. szakasz(2) bekezdéséhez
A heti 36 órás munkarendben foglalkoztatott munkavállalóknak a munkaidő beosztása heti kettőnél több pihenőnapot biztosít. Az életkor szerint járó éves szabadság ebben az esetben is megilleti a munkavállalót.
- 3.13. A munka díjazásával kapcsolatos szabályok a DTKSZ. 2. számú mellékletében kerülnek rögzítésre.
A megállapodás alapelvei a következők:
- A béregyeztetést és ennek alapján a bérmegállapodást minden évben a társaságok Üzleti Tervét jóváhagyó taggyűlését/közgyűlését megelőzően legkésőbb február 15.-éig kell lefolytatni, illetve megkötni.
 - A tárgyalás rendkívüli esetben bármikor kezdeményezhető.
 - A tárgyalás alapjául szolgáló adatokról, elképzelésekről legkésőbb 10 nappal korábban kell írásban tájékoztatást adni.
 - A tárgyaláson 1 fő jegyzőkönyvvezetőn kívül a munkáltató legfeljebb 4 főt, míg a munkavállalói érdekeket képviselő reprezentatív szakszervezet(ek) 3-3 főt jelölhetnek.
 - Konszenzuson alapuló megállapodásra kell törekedni.
 - A megállapodás aláírt szövegét a DTKSZ 2. számú mellékletének módosításaként 8 napon belül nyilvánosságra kell hozni.

- A dokumentumnak tartalmaznia kell a bérnövekedés mértékét, a minimálbér összegét, a bármelyik fél által elfogadott lényegesnek tartott valamennyi megállapodást.
- 3.14. Mt. 127. szakasz (4) bekezdéséhez
Egy munkavállalónak elrendelhető túlmunka felső határa naptári évenként legfeljebb 200 óra. Naptári évenként további száz óra rendkívüli munkavégzés csak a munkavállaló egyetértésével rendelhető el.
- 3.15. Mt. 142. szakaszához
Az érvényes bértételek keretei között a munkaszerződés megkötésére, illetve módosítására feljogosított vezető határozza meg a munkavállalóval egyetértésben a személyi alapbért. Ennek feltételeit a gazdálkodó szervezetek saját KSz-ükben szabályozzák.
- 3.16.1. Mt. 83./A szakaszához
Egy munkavállalónak elrendelhető átirányítás felső határa egy naptári évben legfeljebb negyvennégy munkanap. Naptári évenként további negyvennégy munkanap átirányítás a munkavállaló egyetértésével elrendelhető.
A munkavállaló munkavégzéséért az átirányítás első negyvennégy napján a mindenkori Mt. szerinti díjazás jár, az ezt meghaladó időszakra járó díjazást a munkavállaló eredeti munkaköre szerinti átlagkereset 110 %-ában kell megállapítani.
- 3.16.2. Mt. 83/A szakasz (4) bekezdéséhez
Egy naptári évben az átirányítás, illetve a munkáltató 105-106 §-okon, illetve 150§ (1) bekezdésén alapuló intézkedések időtartamát össze kell számítani és ezek együttes időtartama a nyolcvannyolc munkanapot nem haladhatja meg.
- 3.17. Mt. 83/A szakaszához
Ha a munkavállaló a munkakörébe nem tartozó munkavégzés mellett eredeti munkakörét is ellátja, az e szerinti díjazás mellett a helyettesített dolgozó törzsbérének 50%-a is megilleti.
- 3.18. Mt. 147. szakasz (3) bekezdéséhez
A heti pihenőnapján munkavégzésre kötelezett munkavállaló a végzett munkájáért járó munkabéren felül - ha másik pihenőnapot nem biztosítanak részére - 150%-os bérpótlékre jogosult.
- 3.19. Mt. 149.szakasz (2) bekezdéséhez:
Munkaszüneti napon végzett túlmunka után járó díjazásnak el kell érnie legalább a 150%-os bérpótlékkal elérhető mértéket.
- 3.20.1. Mt.127. szakaszhoz:
Pihenőnapon vagy munkaszüneti napon történő munkavégzést, valamint készenlétet - kivéve a váltótársa meg nem jelenésének esetét, vagy üzemzavar esetén - legalább 40 órával megelőzően írásban kell elrendelni.

- 3.20.2. Mt. 107. szakasz f) pontjához:
A munkavállaló bármilyen szervezésű térítésmentes, a munkáltató által engedélyezett véradáson vesz részt, s azt a munkavállaló igazolni tudja - a véradás után az aznapi munkavégzés alól mentesül.
- 3.21.1. Mt.109. szakasz (1) bekezdéséhez
A munkaviszonnal összefüggő kötelezettségek vétkes megszegése esetén az alábbi jogkövetkezmények alkalmazhatók:
- megrovás,
 - egyes, a DTKSz-ben meghatározott béren kívüli juttatások határozott időre történő csökkentése vagy megvonása,
 - személyi alapbér határozott időre történő csökkentése,
 - határozott időre történő alacsonyabb munkakörbe helyezés.
- 3.21.2. Az egyéb jogkövetkezmények alkalmazási rendjét a jelen DTKSz 5. számú melléklete tartalmazza.
A meghallgatás időpontja nem tűzhető ki korábban, mint az írásbeli értesítés átvételét követő 2. Munkanap.
- 3.22.1. Mt. 167. szakasz (2)-(3) bekezdéséhez
Gondatlan károkozás esetén a munkavállaló legfeljebb kéthavi átlagkeresetéig, a tárgyévben egynél többször előforduló károkozás esetén négyhavi átlagkeresetéig, súlyos gondatlansággal okozott kár, illetve művezető vagy ennél magasabb beosztású vezető által okozott kár esetén hat havi átlagkeresetéig kötelezhető kártérítésre.
- 3.22.2. Mt 173. szakasz (2) bekezdéséhez
A munkáltató a munkavállalót közvetlenül hozott kártérítési határozat alapján, bírósági út igénybevétele nélkül, legfeljebb félhavi átlagkeresetéig kötelezheti kártérítés megfizetésére.
- 3.22.3. A kártérítés kiszabására vonatkozó eljárási rendet a DTKSz 6. sz. melléklete tartalmazza.
- 3.23.1 A munkáltató saját döntése alapján nyilatkozattételre kötelezheti azokat a munkavállalókat, akik munkakörüknél fogva harmadik személyekkel állnak rendszeres kapcsolatban és ennek kapcsán harmadik személyekkel kötendő szerződések előkészítésében vagy megkötésében vesznek részt.
- 3.23.2. A nyilatkozat vonatkozhat:
- további munkaviszony, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyuk fennállására,
 - a munkáltatóhoz hasonló tevékenységet folytató vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságra vonatkozó tagságra, illetve közeli hozzátartozójuk ilyen tagságára.

3.23.3. A nyilatkozat tételére kötelezett munkavállaló a nyilatkozat megtételét követő változásról a munkáltatót köteles írásban tájékoztatni.

4. SZOCIÁLIS ÉS EGYÉB JUTTATÁSOK, TÁMOGATÁSOK

4.1. Mt. 165. Szakasz (1) bekezdéséhez

A jelen DTKSz hatálya alá tartozó társaságok lakásépítési alapot képeznek munkavállalóik lakásigényének – építés, vásárlás, bővítés - kielégítése érdekében, figyelemmel a vonatkozó törvényi előírásokra. A kölcsön igénybevételének részletes szabályait a társaságok saját KSz-ükben szabályozzák.

4.2.1. A jelen DTKSz hatálya alá tartozó társaságok munkavállalóik részére munkásszállást biztosítanak. A munkavállalók által fizetett térítési díj évente a társaságcsoporthoz szintű szociális megállapodásban kerül rögzítésre. A szálláshoz jutás lehetőségeit, elveit a társaságok külön szabályozzák.

4.2.2. A jelen DTKSz hatálya alá tartozó társaságok munkavállalóik részére családi szállást biztosítanak, amelynek térítési díját a 4.2.1. pont szerint kell megállapítani. A szálláshoz jutás lehetőségeit, elveit a társaságok külön szabályozzák.

4.2.3. A jelen DTKSz hatálya alá tartozó társaságok a Családi Szálló működési rendjét és a szálláshelyek elosztásának elveit magukra nézve hatályosnak elfogadják.

4.3.1. A jelen DTKSz hatálya alá tartozó társaságok munkavállalói részére a kedvezményes üzemi étkeztetési rendszert az ISD DUNAFERR Zrt. koordinálja (a feltételeket keretszerződésben rögzíti) az étkezést biztosító társaságok, vállalkozók és a DUNAFERR Társaságcsoporthoz társaságai között, természetbeni juttatás formájában.

4.3.2. Jelen DTKSz hatálya alá tartozó társaságok munkavállalói részére a munkáltató a kedvezményes étkeztetést kizárólag melegétkezési utalvány formájában biztosítja. Ennek mértéke a jelen támogatási arányt figyelembe véve 2011. január 1-jén 5.200 Ft/fő/hó. Ez az érték a kiindulási alapja a középtávú szociális megállapodásban rögzített 2011. évre érvényes emelésnek.

4.3.3. A munkáltató kötelezi magát arra, hogy a Társaságcsoporthoz területén lévő éttermek üzemeltetőivel kötött megállapodást úgy módosítja, hogy a szolgáltató köteles:

- a melegétkezési utalványt az általa üzemeltetett éttermekben beváltani,
- az általa üzemeltetett éttermekben 2010. január 1-től 575 Ft/adag bruttó értékben napi menüválasztékot biztosítani.

4.3.4. Munkáltató vállalja, hogy a DTKSz hatálya alá tartozó társaságok ösztöndíjas ipari tanulói részére az étkezési jegyet továbbra is biztosítja azon szolgáltatóknál, melyeknél étkezési jegy íratásra lehetőség van. Az étkezési jegy térítési díja a mindenkori bruttó számlázási ár 60 %-a.

- 4.4.1. Mt. 165. Szakasz (2) bekezdéséhez
A jelen DTKSz hatálya alá tartozó társaságok munkavállalóiknak kihordási idő előírása mellett munkaruhát/formaruhát biztosítanak. Az ellátás szabályait a társaságok a Munkavédelmi Szabályzatukban külön szabályozzák (munkaruha-jegyzék).
- 4.4.2. A munkaruhának és formaruhának méltóan kell tükröznie a DUNAFERR Társaságcsoporthoz tartozást.
- 4.4.3. Az egyes társaságok önállóan jogosultak eldönteni a szükséges ruhaféleségek beszerzését a 4.4.2. pontban leírtak betartásával.
- 4.4.4. A munkaruhát és a formaruhát pénzben megváltani nem lehet. A DTKSz e pontjától érvényesen eltérni nem lehet.
- 4.5.1. Az ISD DUNAFERR Zrt. tulajdonában levő sportlétesítmények működését, a DUNAFERR SE-t támogatja és a technikai sportokat szponzorálja.
- 4.5.2. A jelen DTKSz hatálya alá tartozó társaságok biztosítják a szakember-utánpótlást képző ISD DUNAFERR Zrt. Humán Intézetének üzemeltetését, fenntartását. A támogatások mértékét a stratégiai céloknak és az oktatási törvény szellemének megfelelően a társaságok és a ISD DUNAFERR Zrt. Humán Intézete szerződésben rögzítik.
- 4.5.3. Az ISD DUNAFERR Zrt. a DUNAFERR Társaságcsoport image-hez illeszkedő kulturális tevékenységet támogathatja, alapítványokat, közérdekű kötelezettségvállalásokat tehet, illetve azokhoz kapcsolódhat.
- 4.6.1. Jelen DTKSz hatálya alá tartozó társaságok munkavállalóik, valamint azok gyermekei részére szabályozott keretek között biztosíthatják az üdülés lehetőségét.
- 4.6.2. Jelen DTKSz hatálya alá tartozó társaságok munkavállalói szabadságos illetve karácsonyi bérük terhére üdülési csekket vehetnek igénybe. Ennek részletes szabályait a társaságok saját KSz-ükben szabályozzák.
- 4.7.1. A jelen DTKSz hatálya alá tartozó társaságok az ISD DUNAFERR Zrt. szinten biztosítják az egészségvédelmi szolgálat, foglalkozás egészségügyi rendelők, illetve az üzemi mentőszolgálat fenntartását és működését. Ennek részletes szabályait és a társaságok költségviselését külön szerződésben kell rögzíteni.
- 4.8.1. A jelen DTKSz hatálya alá tartozó társaságok éves tervükben segélykeretet képezhetnek.
- 4.8.2. A munkáltatói segélyezés részletes szabályait a társaságok saját KSz-ükben szabályozzák.
- 4.8.3. A segélyek személyre szóló odaítélésében az üzemi tanácsok a munkáltatóval közösen döntenek.

- 4.9. A jelen DTKSz hatálya alá tartozó társaságok a nehéz anyagi helyzetben lévő munkavállalók részére vállalati visszatérítendő hitelt nyújthatnak. A juttatás részletes szabályait a társaságok saját KSz-ükben szabályozzák.
- 4.10. Az 1989. évi VII. tv. 6. szakasz (1)-(2) bekezdéséhez
A jogszerű sztrájkban résztvevők - a DTKSz 4. fejezetében és a társaságok saját KSZ-eiben felsoroltak szerinti munkaviszonyhoz kapcsolódó - szociális juttatásokra jogosultak.
- 4.11. A DTKSz-t kötő felek minden év február 15.-éig megállapodnak a szociális juttatások mértékéről és feltételeiről.
A DTKSz ezen pontjától érvényesen eltérni nem lehet.
- 4.12. Törzsgárdára vonatkozó szabályok, a törzsgárda tagok anyagi elismerése
- 4.12.1. A törzsgárdához tartozás követelményei:
A jelen fejezet 4.12.2. pontjában meghatározott munkaviszonyban eltöltött idő és:
- aki a munkaviszonyból eredő kötelezettségeit maradéktalanul teljesíti,
 - aki büntetlen előéletű (ilyennek tekintendő: aki törvéynél fogva vagy a bíróság intézkedése alapján mentesült a büntetett előlethez fűződő hátrányos következmények alól).
- 4.12.2. A korábban hatályban volt törzsgárda szabályzatok alapján elfogadott törzsgárda időt továbbra is el kell ismerni. A legalacsonyabb törzsgárda fokozat eléréséhez szükséges idő a jelen DTKSz hatálya alá tartozó társaságnál megszakítás nélküli munkaviszonyban eltöltött 5 év.
- 4.12.3.1. Szülési szabadságon, GYES-en, GYED-en, betegszabadságon, betegállományban, valamint nyelvtanulás miatt külföldön töltött munkavállalási idő a törzsgárda időbe be kell számítani.
A DUNAFERR Munkaerőkölcsönző Kht-ban töltött idő a törzsgárda időbe beszámít, ha a munkavállaló a DTKSz hatálya alá tartozó társaságtól került a DUNAFERR Foglalkoztatásért Acélalapítványhoz, majd megszakítás nélkül a DTKSZ hatálya alá tartozó társasághoz kerül ismételt főmunkaviszonyba.
- 4.12.3.2. Nem számíthatók be a törzsgárda évekbe azok az évek, amikor a munkavállaló:
- 30 napot meghaladó fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe, kivéve gyermekgondozás, gyermek vagy közeli hozzátartozó ápolása, magán erőből saját részre lakás építése miatt távol töltött időt,
 - a tanulóként eltöltött időt a törzsgárda tagság számításánál figyelmen kívül kell hagyni. Ez alól kivétel: ha ösztöndíjas volt, akkor maximum három évet lehet figyelembe venni.
- 4.12.4. Annak a munkavállalónak, aki a jelen DTKSz hatálya alá tartozó társaságtól került rokkantsági nyugdíjba, a rokkantsági nyugdíjban töltött ideje a törzsgárda évekbe beszámít, ha annak megszűnése után a munkavállaló a DTKSz hatálya alá tartozó társaságnál folytatja munkaviszonyát.

- 4.12.5. Az a volt törzsgárdatag munkavállaló, aki a munkaviszonyát a DTKSz hatálya alá tartozó társasággal megszüntette, majd ismét a DTKSz hatálya alá tartozó társasággal létesít munkaviszonyt, a távol töltött időtől függetlenül új törzsgárdatagságot csak 5 év után szerezhet.
Korábbi törzsgárda éveinek elismerését csak a felvételi kérelemmel együtt kérheti. Elfogadása esetén azonban a más munkáltatónál töltött időt beszámítani nem lehet
- 4.12.6. Ha a munkavállaló munkaviszonya június 30-át követően kezdődött, ez a töredék év nem számítható hozzá a törzsgárda évekhez. Kivételt képeznek ez alól azok a munkavállalók, akik bármely iskolából vég bizonyítvány megszerzését követően szeptember 1-ig a jelen DTKSz hatálya alá tartozó társaságnál létesítették első munkaviszonyukat.
- 4.12.7. Az előző pontok alapján elismert törzsgárda évek közül csak a folyamatosan megszakítás nélkül az Zrt-nél, vagy a jelen DTKSz hatálya alá tartozó társaságnál ledolgozott 25 év után lehet jogot szerezni a DUNAFERR Törzsgárda Biztosítási Kötvényre, kivéve a 4.12.3.1. pontban foglaltakat.
- 4.12.8. Azoknak a munkavállalóknak a törzsgárda tagságát, akiknek a munkaviszonyát a jelen DTKSz hatálya alá tartozó társaság mondta fel – csoportos létszámcsökkentés keretében – újfelvétel esetén a korábban megszerzett törzsgárda éveit be kell számítani.
- 4.12.9. Az elfogadott és a tárgyév utolsó napján betöltött törzsgárda időtől függően 2011-ben az alábbi fokozatok, anyagi és erkölcsi elismerések illetik meg a törzsgárda tagokat:

Ssz.	Elismert TG évek	Erkölcsi elismerés	2011. évi elismerés Ft
1.	5	oklevél	56.000,-
2.	10	oklevél	72.000,-
3.	15	oklevél	89.000,-
4.	20	oklevél	105.000,-
5.	25	oklevél	123.000,-
6.	30	oklevél	139.000,-
7.	35	oklevél	155.000,-
8.	40	oklevél	181.000,-
9.	45	oklevél	208.000,-
10.	50	oklevél	239.000,-
11.	Folyamatos 25 év a társaság-csoportnál	Tg.kötvény és emlék-plakett	

- 4.12.10. Azoknak a munkavállalóknak, akik 35 vagy ennél magasabb törzsgárda elismerést szereztek, de nyugdíjazásuk miatt már a következő fokozatot nem érhetik el, az ehhez tartozó anyagi elismerést nyugdíjazásuk időpontjában részükre ki kell fizetni abban az esetben, ha a legutolsó törzsgárda fokozat betöltésétől legalább egy év telt el. A 30, illetve 35 év alatti törzsgárda évekre ilyen kedvezmény nem adható.

- 4.12.11. A táblázatban felsorolt elismeréseket a törzsgárda év betöltését követően ünnepélyes keretek között kell átadni.
Az 1-10. sorszám alatti elismeréseket március 25-ig, a 11. szám alatti kötvényt, emléklakettet a Kohász-Vasasnap előtt kell átadni. Kivételt képeznek ez alól azok a munkavállalók, akik a betöltés évében mennek nyugdíjba. Részükre az anyagi-erkölcsi elismerést nyugdíjazásuk időpontjában kell átadni és a kötvényre jogosultak részére intézkedni kell a nyugdíj-kiegészítés folyósításáról. Ha a hivatalos átadás előtt az 1-10. számú elismerésre jogot szerzett munkavállalónak közös megegyezéssel vagy munkáltatói rendes felmondással szűnik meg a munkaviszonya, a juttatásokat részére meg kell küldeni.
- 4.12.12. Azoknak a törzsgárdatagoknak, akik a jelen DTKSz hatálya alá tartozó társaságoknál 25 évet folyamatosan dolgoztak, az ISD DUNAFERR Zrt. legfelsőbb vezetője a DTKSz kötésére jogosult szakszervezet(ek)el egyetértésben emléklakettet, valamint DUNAFERR Törzsgárda Biztosítási Kötvényt adományozhat, melynek anyagi terheit az ISD DUNAFERR Zrt. viseli.
A kötvény után fizetendő összeg minden évben a béregyeztető tárgyalásokon elfogadott bérfeljesztés átlagos mértékével és hatályával emelkedik. Az emléklakett és a Törzsgárda Biztosítási Kötvény adományozása - a tényleges minden év június 30-ig betöltött idő alapján - a gazdasági szervezet vezetője és a szakszervezetek együttes javaslata alapján történik. A DUNAFERR Törzsgárda Biztosítási Kötvényre jogot szerzett, illetve azzal rendelkező munkavállalók fenti kedvezményekre való jogosultsága csak abban az esetben marad meg, ha nyugdíjazásig munkaviszonyuk a jelen DTKSz hatálya alá tartozó társasággal folyamatosan fennmarad, törzsgárdatagok és a munkaviszonyuk a nyugdíjazás miatt megszűnik.
- 4.12.13. A munkavállaló törzsgárdatagsága szünetel:
- ha a munkaviszony szünetel,
- ha az illetékes vezető a szakszervezetekkel egyetértésben a törzsgárdatagságot érdemtelen magatartás miatt felfüggeszti.
- 4.12.14. A szünetelés (felfüggesztés) időtartama alatt a munkavállaló a tagsággal járó elismerésekben nem részesíthető.
A szünetelés (felfüggesztés) ideje - ami csak kerek év lehet - nem számítható be a törzsgárda évekre. Ezekről a munkaügyi szervezetet értesíteni kell. A szünetelés (felfüggesztés) idejének lejárta után a munkavállaló törzsgárda tagsága – felvétel nélkül - folytatódik
- 4.12.15. Megszűnik a munkavállaló törzsgárda tagsága:
- ha munkaviszonya a jelen DTKSz hatálya alá tartozó társaságnál megszűnik,
- ha törzsgárdatagságáról lemond,
- ha az illetékes vezető a szakszervezetek egyetértésével a törzsgárdatagságból kizárja, mivel nem felel meg a 4.12.1. pontban leírt feltételeknek.
- 4.12.16. A törzsgárdatagság megszűnése és kizárás esetén a munkavállaló az ezzel járó mindennemű jogosultságát elveszti, azonban, ha a kizárás után 5 éven keresztül bizonyítja, hogy a követelménynek megfelel, ismét felvehető

4.12.17. A törzsgárda ügyeinek intézése:

4.12.17.1. A munkavállaló felvételét a törzsgárdába felvételi nyomtatvány kitöltésével kérheti.

4.12.17.2. A törzsgárdával kapcsolatos kérdésekről (felvétel vagy annak elutasítása, kizárás, tagság felfüggesztése, stb.) minden évben január 31-éig az adott szervezet munkáltatói jogot gyakorló vezetője - a reprezentatív szakszervezet/ek/ egyetértésével - dönt a törzsgárda szabályozás keretei között. A döntés ellen a munkavállaló a gazdasági társaság vezetőjének és a reprezentatív szakszervezet/ek közös döntését kérheti.

4.12.17.3. A felvétel elutasításáról, a tagság szüneteltetéséről, visszaállításáról, megszűnéséről, kizárásáról, a fellebbezések elutasításáról vagy elfogadásáról, valamint a kötvényre jogosultság megszűnéséről a döntést hozók a munkavállalót kötelesek írásban, indokolt határozattal értesíteni a jogorvoslat lehetőségének feltüntetésével

4.12.18. Ha a törzsgárda tag az elismerésre jogosultság évében vagy átadása előtt elhalálozik, a részére járó anyagi-erkölcsi elismerést az örökös(ei)nek kell átadni

4.13. A nyugdíjasok támogatása: **(a DTKSz e pontjától érvényesen eltérni nem lehet.)**

4.13.1. Az 1988. január 1. előtt nyugdíjazottak közül a 25 éves folyamatos munkaviszonnal, aranygyűrűvel, illetve törzsgárda plakettel rendelkezőket az ISD DUNAFERR Zrt. évente támogatásban részesíti. A támogatást a vállalat évente két alkalommal, egyenlő részletekben, május és november havi kifizetéssel, a nyugdíjuk mértékétől függően az 1988. szeptember havi nyugdíj összege szerint biztosítja. A támogatási összegek az adott év szociális megállapodásában kerülnek rögzítésre.

4.13.2. Azon nyugdíjasaink részére, akik az előző feltételeknek nem felelnek meg, de nyugdíjuk a minimális nyugdíj mértékét nem haladja meg, évente két részletben történő kifizetéssel támogatást kell biztosítani, nyugdíjazásuk időpontjától függetlenül. A támogatás összege az adott év szociális megállapodásában kerül rögzítésre.

4.13.3. A támogatásra fordított keretet minden évben a jelen DTKSz hatálya alá tartozó társaságokban végrehajtott előző évi bérnövelés átlagával kell emelni. E növekményből a támogatásban részesülők egységesen azonos összeget kapnak.

4.13.4. A támogatás finanszírozását, ügyviteli lebonyolítását az ISD DUNAFERR Zrt. végzi.

4.13.5. Munkáltató vállalja, hogy a DTKSz hatálya alá tartozó társaságok nyugdíjasai részére az étkezési jegyet továbbra is biztosítja azon szolgáltatóknál, melyeknél étkezési jegy íratásra lehetőség van. Az étkezési jegy térítési díja a mindenkori bruttó számlázási ár 60 %-a..

- 4.13.6. Jelen DTKSz hatálya alá tartozó társaságok azon munkavállalóik részére, akik az önkéntes nyugdíjpénztári szabályzatban meghatározott tagdíjat megfizetik, támogatást biztosítanak, melynek mértéke a személyi alapbér 5 %-a
- 4.13.7. Jelen DTKSz hatálya alá tartozó társaságok azon munkavállalóik részére, akik tagjai egészségpénztárnak, támogatást biztosítanak, melynek mértéke 5.100 Ft/fő/hó
- 4.14. Kitüntetés
- 4.14.1. A jelen DTKSz hatálya alá tartozó társaságok erkölcsi elismerésként az alábbi kitüntetést adományozhatják:

DUNAFERR Kiváló Dolgozó
Kitüntetés

- 4.14.2. A kitüntetés esetén anyagi elismerésként a mindenkori társaságcsoporthoz tartozó minimálbér ötszöröse illeti meg a kitüntetettet. A kitüntetéssel járó juttatást az adományozó szervezet biztosítja. A kiadható kitüntetések száma évente gazdasági társaságonként 1 fő, illetve minden megkezdett 500 fő munkavállaló után további 1-1 fő. Az adományozó szervezetek a helyi Üzemi Tanácsok javaslatának figyelembevételével döntenek.
- 4.14.3. A társaságok saját kitüntetést alapíthatnak, melynek részletes szabályait saját KSz-ükben szabályozzák

5. HATÁLYBA LÉPTETŐ ÉS VEGYES RENDELKEZÉSEK

- 5.1. Mt. 38. szakasz (1) bekezdéséhez
Felek rögzítik, hogy a jelen DTKSz aláírását követően, 2006. július 1-jén a DTKSz korábbi szövege a jelen DTKSz-nek megfelelően módosul és a DTKSz 2006. július 1-jétől kezdődően a jelen DTKSz szövege szerint hatályos.,
- 5.2. A DTKSz módosítását a felek bármikor írásban kezdeményezhetik
- 5.3. Mt. 39. szakasz (3) bekezdéséhez
A DTKSz felmondása esetén a felmondási idő alatt tárgyalásokat kell kezdeni a DTKSz megújítása végett. Ha a DTKSz megkötésére több szakszervezet jogosult, a felmondási jogot csak közösen gyakorolhatják. A felmondási idő 6 hónap.
- 5.4. A jelen DTKSz elválaszthatatlan részét képezik az alábbi mellékletek:

- 1. sz. melléklet:** A DTKSz-hez csatlakozott társaságok
- 2. sz. mellékletek:** Megállapodás DUNAFERR Társaságcsoporthárrendszereinek szabályairól
- 2/1.sz melléklet** MEGÁLLAPODÁS a munka díjazásával kapcsolatos szabályokról
- 2/2.sz. melléklet** Megállapodás a munkavállalói teljesítményösztönzési rendszer 2008. évi szabályairól
- 2/3.sz melléklet** Közép távú megállapodás a szociális juttatások mértékéről (2008-2011)
- 5. sz. melléklet:** Az egyéb jogkövetkezmények alkalmazásának rendje
- 6. sz. melléklet:** A kártérítés kiszabásának eljárási rendje
- 7/1. 7/2., 7/3 sz. mellékletek:** Meghatalmazások

Dunaújváros, 2009. december 14.

Mucsi Zoltán
elnök
DUNAFERR DV Vasas Szakszervezeti Szövetség

Csapó Tamás
elnök
DUNAFERR Ifjúsági Szervezet

Valeriy Naumenko
vezérigazgató