

I. Fejezet

1. A Kollektív Szerződésre vonatkozó szabályok

Kollektív Szerződés valamint mellékletei, kiegészítései szabályozzák a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét.

11. A Kollektív Szerződés hatálya

(Mt. 279. §)

111. A Kollektív Szerződés időbeli hatálya

- a) Ezt a Kollektív Szerződést határozatlan időre kötötték a felek.
- b) A Kollektív Szerződés 2012. 07. hó 01. napján lép hatályba.

112. A Kollektív Szerződés személyi hatálya

(Mt. 208 - 209. §)

- a) E Kollektív Szerződés személyi hatálya kiterjed a Társaságra, mint munkáltatóra és munkavállalóira.
- b) A Kollektív Szerződés előírásait alkalmazni kell a Társaság azon munkavállalóira is, akik nem tagjai a Kollektív Szerződést kötő szakszervezeteknek.

A Társaság vezető állású munkavállalóira a Kollektív Szerződés hatálya nem terjed ki. A BKV Zrt.-nél vezető állású munkavállaló a munkáltató vezérigazgatója, valamint helyettesei.

12. A Kollektív Szerződés megkötésére, módosítására, felmondására és megszűnésére irányuló szabályok

(Mt. 276 – 278. §, 280 - 281. §)

- a) A Kollektív Szerződést egyrésztől: a munkáltató nevében a BKV Zrt. vezérigazgatója, illetve képviselőjében két, cégjegyzésre jogosult vezérigazgató-helyettes, másrésztől: a munkavállalók nevében az érdekképviselőket ellátó szakszervezetek kötik meg. Amennyiben az önállóan bejegyzett érdekképviselői szervezetek szövetségre lépnek, akkor – felhatalmazásuk alapján – a szövetség erre kijelölt képviselője jogosult átruházott jogkörben nevében a Kollektív Szerződés aláírására.

A szakszervezet abban az esetben jogosult kollektív szerződés kötésére, ha tagjainak száma eléri

- a) a munkáltatóval munkaviszonyban álló,
- b) munkáltatói érdek-képviselői szervezet által kötött kollektív szerződés

esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának tíz százalékát. (A munkavállalóknak a szerződéskötést megelőző félévre számított átlagos létszámát kell alapul venni.)

A szakszervezetek együttesen jogosultak a kollektív szerződés megkötésére. A munkáltató egy kollektív szerződést köthet. A kollektív szerződés kötésére irányuló ajánlat tárgyalása nem utasítható vissza.

Az a szakszervezet, amely a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a meghatározott feltételnek, jogosult a kollektív szerződés módosítását kezdeményezni, és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson - tanácskozási joggal - részt venni.

- b) A Kollektív Szerződést kötő felek megállapodnak abban, hogy a Kollektív Szerződés módosításának tervezeteit a jövőben közösen készítik elő. Ennek érdekében – szükség esetén - szakértőt vesznek igénybe. Az előkészítést e célra létrehozott, a felek képviselőiből álló előkészítő bizottság végzi. A Kollektív Szerződés módosítására irányuló előzetes tárgyalásokon a munkáltatónál képviselettel rendelkező valamennyi szakszervezet részt vehet.
- c) A felek vállalják, hogy a bizottság működéséhez szükséges feltételeket, információkat biztosítják, a munkáltató vállalja a működési költségek biztosítását.
- d) A felek a tervezetek tartalmáról és a véglegesen elfogadott szabályokról közösen és külön-külön is tájékoztatják az érintett munkavállalókat, a munkahelyeken szokásos közzététel útján, az általuk létrehozott tájékoztató fórumokon és megbeszéléseken. A felek minden tőlük elvárhatót megtesznek annak érdekében, hogy a Kollektív Szerződés szövegét a kollektíva tagjai megismerjék és megfelelően értelmezzék.
- e) A Kollektív Szerződés időbeli hatálya alatt kötött társasági bérmegállapodás a Kollektív Szerződés részét képezi. A társasági bérmegállapodás helyi igazgatósági szintű alkalmazása az érintett képviselettel rendelkező szakszervezetek egyetértésével és a hatáskörök figyelembevételével történik.

13. A Kollektív Szerződés aláírása

- a) A felek közös ülésen döntenek a Kollektív Szerződés szövegének elfogadásáról.
- b) Ha az aláírásra jogosult munkáltató és munkavállalói szervezetek között vita merül fel, annak rendezését egyeztető eljárás keretében kell megkísérelni.

14. A Kollektív Szerződés módosítása

- a) A szerződő felek megállapodnak abban, hogy a gazdasági élet szükségszerű változásai miatt, bármelyik fél kezdeményezheti a Kollektív Szerződés felülvizsgálatát és módosítását.
- b) A Kollektív Szerződést módosítani kell, ha rendelkezései – annak aláírása óta létrejött – jogszabályba ütköznek.
- c) A Kollektív Szerződés felülvizsgálatára és módosítására a Kollektív Szerződést aláíró felek köréből bárki javaslatot tehet.
- d) A felek vállalják, hogy a módosítási javaslatot közösen megvizsgálják, s arra vonatkozóan az álláspontjukat kifejtik és írásban rögzítik.
- e) Mindkét oldal vállalja, hogy a másik oldaltól érkező javaslatokra írásban fejt ki az álláspontját – a javaslat kézhez vételétől számított 15 napon belül –, s azt érdemben megindokolja.

15. A Kollektív Szerződés felmondása

(Mt. 280. §)

- a) A Kollektív Szerződést bármelyik fél három hónapos határidővel részben és egészben is felmondhatja a másik félhez címzett írásbeli nyilatkozattal, melyben a felmondás okát írásban közölni kell. A Kollektív Szerződés a hatályba lépésétől számított 6 hónapon belül nem mondható fel. Több szakszervezet által kötött kollektív szerződést bármelyik szakszervezet jogosult felmondani.
- b) A felek megállapodnak abban, hogy a felmondást követő két héten belül egyeztető bizottságot hoznak létre a felmondás okainak megvizsgálására és az új Kollektív Szerződés előkészítésének biztosítása érdekében. Az egyeztető bizottság tagjai is részt vesznek a Kollektív Szerződés aláíróinak e célok eléréséért folyó tárgyalásain.

16. A Társaság és a szakszervezet együttműködése

A Társaság és a szakszervezetek közötti együttműködést a Munka Törvénykönyve illetve az Együttműködési Megállapodás tartalmazza.

17. Igazgatósági melléklet

Az igazgatósági mellékletek a Kollektív Szerződés részét képezik, azok megkötésére vonatkozó tárgyalásokat haladéktalanul meg kell kezdeni és törekedni kell arra, hogy az igazgatósági mellékletek a Kollektív Szerződés aláírását követő 1 hónapon belül megkötésre kerüljenek. Az új Igazgatósági Mellékletek megkötéséig a Kollektív

Szerződéssel Egyenértékű Átmeneti Foglalkoztatási Megállapodással együtt hatályban lévő Igazgatósági Mellékletek hatályban maradnak.

Az igazgatósági mellékletekben szabályozott előírások a Kollektív Szerződés előírásaitól a munkavállaló javára kedvezően eltérhetnek.

Az igazgatósági mellékleteket az igazgatóságok vezetői és a képvisellel rendelkező partner szakszervezetek készítik elő.

Igazgatósági speciális viszonyoknak megfelelően szabályozható témák:

211.	pont	Változó munkahely
22.	pont	Próbaidő
3.	pont	A munkaidő (a Metró, HÉV földalatti munkát ellátó munkavállalók esetében és a Trolibusz munkavállalóinál)
331.	pont	A munkaidő beosztása napokra
333.	pont	Fordulószolgálatos munkavállalók munkaidő-beosztása
334.	pont	Napi munkaidő kezdete, vége
336.	pont	Egészségre ártalmas munkakörök
338.	pont	Egyenlőtlen munkaidő beosztás
343.	pont	Rendkívüli munkavégzés mértéke
37.	pont	Munkaközi és technológiai szünet
4454.	pont	Földalatti munka pótszabadsága
51.	pont	Bérrendszerek, bérformák
521.	pont	Éjszakai munka pótléka
522.	pont	II. Műszakpótlék mértéke
5231.	pont	Heti pihenőnapon végzett munka díjazása
5235.	pont	Osztott munkaidő díjazása
5236.	pont	Alagúti pótlék
5237.	pont	Csoportvezetői pótlék
5238.	pont	Gyakorlati oktatást végzők pótléka
5239.	pont	Veszélyességi pótlék
57.	pont	Prémium rendszer

1. számú melléklet – Forgalmi tanulók besorolása

A helyi képvisellel rendelkező szakszervezetek, vagy szakszervezeti szövetségek, valamint a partner munkáltató által jegyzett (szignált) igazgatósági mellékleteket (szabályozásokat) a Kollektív Szerződés mellékleteként kell kezelni azt követően, hogy a társasági Kollektív Szerződést aláírók aláírják, s emelik be ezáltal a Kollektív Szerződésbe.

II. fejezet

2. A munkaviszony

A Kollektív Szerződésben rögzített munkaviszonyra vonatkozó nyilatkozatokat írásban kell megtenni.

21. Munkavégzés helye

(Mt. 45. § (3))

A munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol munkáját szokás szerint végzi.

211. Változó munkahely

Változó a munkahely akkor, ha a munkavállalónak a munkáltató által kijelölt változó helyeken, telephelyeken kell munkát végeznie.

A változó munkahelyűnek minősülő munkakörök listáját az igazgatósági mellékletek tartalmazzák.

22. Próbaidő

(Mt. 45.§ (5), 50. § (4))

A munkaviszony létesítésekor a munkaszerződésben kell a próbaidőt kikötni, melynek mértéke 3 hónap, ez Igazgatósági Mellékletben 6 hónapra emelhető.

23. Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

(Mt. 53. §)

(Díjazását a KSZ 533. pontja tartalmazza)

A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni.

A foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen a 66 beosztás szerinti munkanapot vagy 528 órát nem haladhatja meg. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell.

Az ideiglenes munkavégzésről szóló írásos értesítést

- egynapos munkavégzés esetén az előző napi munkaidő befejezése előtt legalább egy órával,
- többnapos munkavégzés esetén minimum 24 órával

a munkakezdés előtt át kell adni a munkavállalónak.

24. Mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól

(Mt. 55. §, 274. §)

25. A munkaszerződés módosítása

(Mt. 58 – 62. §)

26. A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

(Mt. 63 – 85. §)

261. A munkaviszony megszűnése

(Mt. 63. §)

262. A munkaviszony megszüntetése

(Mt. 64. §)

A munkaviszony megszüntethető

- a) közös megegyezéssel,
- b) felmondással,
- c) azonnali hatályú felmondással.

A megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.

2621. A felmondás

(Mt. 65-67. §)

Csak rendkívül indokolt esetben mondható fel a munkaviszonya annak a munkavállalónak, aki legalább húsz év Társaságnál eltöltött munkaviszonnal rendelkezik.

2622. A felmondási idő

(Mt. 68 – 70. §)

2623. Végkielégítés

(Mt. 77. §)

2624. Azonnali hatályú felmondás

(Mt. 78 -79. §)

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, vagy

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

Alkalmazható különösen a következő esetekben:

- évente 2 nap igazolatlan távollét esetén,
- ha a munkavállaló ittasan, vagy kábítószer hatása alatt munkát végzett, illetve munkavégzés céljából munkahelyén nem munkára képes állapotban, ittasan, vagy drog hatása alatt jelenik meg,
- ha a munkavállaló az előírások szerint kezdeményezett alkoholszondás vagy drogteszt vizsgálatot megtagadja,
- ha a munkavállaló a munkáltatónak jogtalan eltulajdonítással, sikkasztással vagy szándékos rongálással kárt okoz,
- ha a munkavállaló a munkáltatónak jogszerűtlen intézkedéssel jelentős kárt okoz,
- a Munkavédelmi Szabályzatban előírt kötelezettségének önhibájából nem tesz eleget,
- ha illetéktelen személynek olyan adatot hoz a tudomására az üzemi titokról szóló utasítás (12/VU/1992. A vállalati üzemi, üzleti titok védelme), mely a munkaköre betöltésével összefüggésben jutott tudomására és az a munkáltatóra, vagy más személyre hátrányos következménnyel jár,
- a munkavállaló önhibájából a munkaköréhez szükséges tanfolyamon, továbbképzésen nem vesz részt, illetve az előírt vizsgákat nem teszi le.

A munkáltató azonnali hatályú felmondását a 262. pontban foglaltak szerint köteles megindokolni.

Ha a munkavállaló BKV Zrt-nél fennálló munkaviszonya jogerős munkáltatói azonnali hatályú felmondással szűnt meg, a BKV Zrt-nél újból nem alkalmazható.

A munkavállaló azonnali hatályú felmondással szüntetheti meg munkaviszonyát:

- ha a munkáltató az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit felhívásra sem biztosítja (a Munkavédelmi Törvény és a Munkavédelmi Szabályzat előírásai szerint),
- ha a munkáltató jogszabályba, vagy munkaviszonyba ütköző utasítást ad,
- ha a munkáltatói utasítás más személy életét, egészségét közvetlenül súlyosan veszélyezteti.

Az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. A tudomásszerzés időpontjának, ha az azonnali hatályú felmondás jogát testület jogosult gyakorolni, azt kell tekinteni, amikor az azonnali hatályú felmondás okáról a testületet - mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet - tájékoztatják.

A munkavállaló azonnali hatályú felmondása esetén a munkáltató köteles az Mt. 70. § (3) bekezdésében és az Mt. 77. §-ban foglaltakat megfelelően alkalmazni.

Azonnali hatályú felmondással - indokolás nélkül - megszüntetheti

- a) a fél a munkaviszonyt a próbaidő alatt,
- b) a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt.

A munkáltató által azonnali hatályú felmondással történő határozott idejű munkaviszony megszüntetés esetén a munkavállaló jogosult tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára.

2625. Eljárás a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) esetén (Mt. 80 – 81. §)

27. A munkaviszonyra vonatkozó kötelezettségek megszegésének egyéb jogkövetkezményei a BKV Zrt-nél (Mt. 56. §)

A munkavállalók felé megfogalmazott elvárások, különösen a munkavállaló munkakörével összefüggő jogszabályok és társasági belső rendelkezések (szabályzatok, VU és utasítások, munkáltatói intézkedés) megsértése, nem megfelelő színvonalú teljesítése, illetőleg a teljesítés elmaradása esetén a munkaviszonyra vonatkozó kötelezettség megszegése miatt munkáltatói intézkedésnek van helye.

A munkavállaló munkaviszonyából származó kötelezettségek megszegésének szankcionálása:

A Munka Törvénykönyv 56. §-ában biztosított felhatalmazás alapján a munkaviszonyból származó kötelezettségek vétkes megszegése esetén azzal a munkavállalóval szemben, aki munkaviszonyából származó **kötelezettségét vétkesen megszegi, a kötelezettségszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának van helye.**

Hátrányos jogkövetkezményként csak olyan, a munkaviszonnyal összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrány állapítható meg, amely a munkavállaló személyhez fűződő jogát és emberi méltóságát nem sérti. A vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében nem haladhatja meg a munkavállaló – a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó – egyhavi alapbére összegét. A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása során az Mt. 78. § (2) bekezdését megfelelően alkalmazni kell.

Hátrányos jogkövetkezmény nem állapítható meg olyan kötelezettségszegés miatt, amelyet a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének indokaként is megjelöl.

A hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést írásba kell foglalni és indokolni kell.

Vétkes kötelezettségszegés (alapos gyanúja) esetén **eljárás**nak van helye a 3-as számú mellékletben csatolt eljárási szabályok megtartásával.

A vétkes kötelezettségszegés megállapítása esetén a munkavállalóval szemben **kiszabható hátrányos jogkövetkezmények:**

- a) írásbeli figyelmeztetés,
- b) előre kitűzött, nevesített, feltételhez kötött juttatások közül egy juttatás megvonása (pl. a KSZ 2. sz. mellékletében – A felszíni tömegközlekedési járművezetők egységes foglalkoztatási feltételei és szempontjai, a minőségi prémiumok kifizetésének feltételrendszere – foglaltak betartásával)
- c) ideiglenesen, legfeljebb egy éves időtartamra alacsonyabb bérezéssel járó munkakörbe helyezés az abban irányadó bérezés mellett.

Hátrányos jogkövetkezmények egyidejűleg nem szabhatók ki.

A vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében nem haladhatja meg a munkavállaló - a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó - egyhavi alapbére összegét.

A kötelezettségszegése miatti eljárást csak a vétkes kötelezettségszegés munkáltató tudomására jutásától számított 15 napon belül, legfeljebb azonban az elkövetését követő egy éven belül lehet megindítani.

28. További munkaviszonyban történő foglalkoztatás feltételei

(Mt. 6. § (4), 8. § (1)-(2), 9. § (2))

Ha a munkavállaló a munkaviszonyának fennállása alatt további munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesít, köteles azt a munkáltatójának bejelenteni.

A munkavállalók további munkaviszonyt csak a munkavégzés biztonságára tekintettel és a pihenőidőre vonatkozó törvényi előírások figyelembevételével, bejelentési kötelezettséggel létesíthetnek más munkáltatónál.

281. Munkavégzés behívás alapján

(Mt. 193. §)

Legfeljebb 6 órás időtartamú részmunkaidőben további munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló munkaszerződés alapján a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesíti munkavégzési kötelezettségét. Ebben az esetben a munkaidő keret legfeljebb 4 hónap lehet.

A munkavégzés időpontját legkésőbb három nappal előre közölni kell a munkavállalóval, rendkívüli esetben a munkavállaló egyetértésével ettől el lehet térni.

29. Munkaviszonyra vonatkozó egyéb szabályok

291. Fiatalkorúak által végezhető munka

(Mt. 114. §)

292. Ideiglenes munkavégzés egészségügyi munkaköri alkalmatlanság esetén

(Mt. 66. § (7))

Azokat a munkavállalókat, akik egészségük romlása következtében vagy tartós táppénzes állományuk lejártát követően eredeti munkakörüket átmenetileg nem tudják ellátni, vagy eredeti munkakörükben való foglalkoztatásuk azzal a veszéllyel jár, hogy a munkavállaló tartós egészségromlást szenved, évente maximum 90 naptári nap – egybefüggő – időtartamra "rehabilitációra szorult"-nak kell minősíteni. Ezen időtartamra a munkavállalót az eredeti munkakörében elért távolléti díja illeti meg.

A rehabilitációs idő alatt és annak elteltét követően a felmondási idő lejártáig a munkáltató köteles a munkavállalónak felajánlani minden olyan a munkáltatónál meglévő betöltetlen munkakört, amit a munkavállaló képzettsége és egészségromlása figyelembevételével betölthet és e munkakörök valamelyikének a munkavállaló általi elfogadása esetén a munkáltató köteles a betöltetlen munkakörre a munkavállalóval munkaszerződést kötni, az adott munkakörre vonatkozó általános bérezés mellett. Amennyiben a rehabilitációs idő lejártát követő első munkanapig a felek között megegyezés nem jön létre, arra tekintettel a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát kizárólag a munkáltatói rendes felmondás szabályai szerint, vagy a munkavállalóra a rendes felmondás esetén alkalmazandó szabályoktól eltérő feltételeket biztosító közös megegyezés útján szüntetheti meg.

Fenti szabályozás az Mt. 60. §-ra figyelemmel nem vonatkozik a nőre a terhesség megállapításától a gyermeke egyéves koráig.

293. Munkára képes állapot

(Mt. 52. §)

294. Tanulmányi szerződés

(Mt. 229. §, 55. § g))

Humánügyi Szabályzat tartalmazza.

295. A határozott idejű munkaviszony

(Mt. 192. §)

A szakszervezetek egyetértésével kiadott VU-ban szabályozandó, hogy mely munkakörökben lehet határozott idejű szerződést kötni.

296. Helyettesítés

A helyettesítés objektív körülményeken alapuló, jellemzően hosszabb időszakra szóló kétoldalú megállapodás.

A helyettesítés időtartamát és a helyettesítési díj mértékét a munkáltató és a munkavállaló megállapodása alapján, helyettesítési megbízásban kell rögzíteni.

III. fejezet

3. A munkaidő

(Mt. 86 – 103. §)

A munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama.

- **A teljes napi munkaidő** napi 8 óra (általános teljes napi munkaidő)

A heti **átlag 36 órás** munkarendben foglalkoztatott metró motorkocsi-vezetők, metró segédvezetők, MILLFAV járművezetők, valamint az állandó éjszakai beosztásban, alagútban foglalkoztatott munkavállalók napi munkaideje átlag **7,2 óra**. A metró motorkocsi-vezetői, segédvezetői és a MILLFAV járművezetői munkakörökben vezetéssel töltött idő még osztott szolgálat esetén sem haladhatja meg a napi 6 órát.

A fenti szabályok addig érvényesek, amíg a folyamatban lévő egészségkárosító kockázatokra irányuló, illetve az új típusú metrószerelvények bevezetésével kapcsolatos kockázatértékelési vizsgálatok eredménye ellentétes megállapítást nem tartalmaz, mely esetben a szabályozást módosítani szükséges.

- **Éves munkaidőkeretben** (2.088 óra/év, illetve átlag heti 40 óra) **dolgozhatnak** a Zugligeti libegő munkavállalói.
- **A megszakítás nélküli munkarendben beosztás szerint** foglalkoztatott munkavállalók havi munkaidőkerete törvényes munkanap x 8 óra (a törvényes munkanapokat úgy kell megállapítani, hogy a hónap naptári napjainak számából le kell vonni a szombatok, vasárnapok és a munkanapokra eső munkaszüneti napok együttes számát).

A törvényes munkanapok megállapítására vonatkozó zárójelben lévő szöveget értelemszerűen alkalmazni kell a betegségből történő felgyógyulást követően, valamint a ki- és belépők töredék hónapjaira vonatkozó beosztások jelölésénél.

Az éves munkaidőkeretben foglalkoztatott munkavállalóknál, felgyógyulás után folyamatosan a számukra előzetesen meghatározott munkarendet kell figyelembe venni a törvényes munkanapok megállapításánál.

Az éves munkaidőkeretben foglalkoztatottak közül azoknak a munkavállalóknak, akik év végén betegek és betegségük a következő évre áthúzódik, felgyógyulásukig a megbetegedésük évében érvényes munkarendjük nem változhat. Ez azt jelenti, hogy a felgyógyulásukat követő töredék hónapra vonatkozó beosztások jelölésénél annak figyelembevételével kell számukra a pihenőnapokat kijelölni. Az új éves munkaidő-beosztásukat a felgyógyulásukat követő hónap első napjától kell a törvényes munkanapok megállapítása szempontjából alkalmazni.

- járművezetői munkakörben foglalkoztatottak esetén a beosztás szerinti munkaidő (melynek része a technológiai szünet) és a munkaközi szünet(ek) összesen maximum 10,5 óra lehet. A munkáltató vállalja, hogy hétvégén és ünnepnapokon a gumikerekű ágazatoknál nem alkalmaz osztott munkaidejű foglalkoztatást. A vezetéssel töltött idő mértéke a HÉV, villamos, fogaskerekű, autóbusz és trolibusz járművezetők esetében maximum 9 óra lehet.

A munkaidő az oktatási időkkal együtt sem haladhatja meg a napi 11 órát.

- **Előkészítő vagy befejező tevékenység:** minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni
- **Nem munkaidő** a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama
- **Munkanap:** a naptári nap vagy a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli huszonnégy óra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik
- A munkanap meghatározásánál foglaltak megfelelően irányadók a **heti pihenő- vagy a munkaszüneti nap** meghatározása tekintetében is, azzal, hogy a hét és huszonnégy óra közötti tartamot heti pihenő- vagy a munkaszüneti napnak kell tekinteni
- **Hét:** a naptári hét vagy a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli százhatvanöt óra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik
- **Napi munkaidő:** a felek vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott teljes napi munkaidő vagy részmunkaidő
- **Beosztás szerinti napi munkaidő:** a munkanapra elrendelt rendes munkaidő
- **Beosztás szerinti heti munkaidő:** a hétre elrendelt rendes munkaidő
- **Több műszakos munkarend:** ha a munkáltató tevékenységének tartama hetente eléri a nyolcvan órát
- **Fordulószolgálatos munkarend:** a 12 órás kétműszakos munkarend, ahol a munkavállalók jellemzően egymást váltva végzik tevékenységüket

A különböző forgalmi tanfolyamokon résztvevő **tanulók** tanfolyam alatti kötelező foglalkozási (oktatási) időkereteit az Oktatási és Vizsgaszabályzat tartalmazza.

31. A napi munkaidő

(Mt. 92. §)

A teljes napi munkaidő - a felek megállapodása alapján - legfeljebb napi tizenkét órára emelhető, ha a munkavállaló készenléti jellegű munkakört lát el. A felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben is megállapodhatnak (részmunkaidő).

32. A munkaidőkeret

(Mt. 93 – 95. §)

33. A munkaidő-beosztás szabályai

(Mt. 96 – 102. §)

331. A munkaidő beosztása napokra

A munkaidőkereteken belül a munkaidő napokra való beosztása a következő:

A Társaság teljes munkaidőben foglalkoztatott fizikai és szellemi munkavállalói általában hetenként **öt munkanapon** dolgoznak, kivéve a következőket:

- az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerint foglalkoztatottak
- a fordulószoigálatos és váltóműszakos munkavállalókat, akiknél a havi kötelező munkaidőkereten belül a munka- és pihenőidőt magában foglaló időtartamok folyamatosan ismétlődnek, tekintet nélkül a naptári pihenőnapokra és munkaszüneti napokra. A havonta teljesítendő kötelező műszakok számát a havi törvényes munkaidőkeretből egész műszakra (felfelé kerekítve) kell meghatározni,
- a Metró szakág területén a metró járművezetők, segédvezetők és a fordulószoigálatos munkarendben foglalkoztatottak részére a havonta teljesítendő műszakok számát az éves beosztás alapján kell megállapítani,
- a folyamatos munkarendű három és négyműszakos munkavállalókat,
- a folyamatos munkarendű éjszakai egyműszakos munkavállalókat

332. A hét egyes munkanapjaira eső napi munkaidő

A forgalmi fizikai munkavállalók, a HÉV forgalmi szoligálattevők, a járműtelepi váltóműszakos munkások, a hiba- és zavarelhárítók, a műszaki főellenőrök, a szállítási irányítók, szállító- és rakodó munkások, metró menetirányító munkakörben dolgozók napi munkaidő beosztása a forgalom, illetve a szállítás, rakodás kívánalmaihoz, a menetrendhez igazodik. Az utazó szoligálatot ellátó, továbbá a beosztás szerint, vagy váltószoigálatban foglalkoztatott munkavállalók napi munkaideje – a következő bekezdés kivételével – 4 óránál rövidebb és 12 óránál hosszabb nem lehet. A napi munkaidő abban az esetben haladhatja meg a napi 12 órát, ha annak számottevő része készenléti jellegű.

A **heti 40 órában** foglalkoztatottak napi munkaideje **átlag 8 óra**.

A heti átlag 36 órában foglalkoztatottak napi munkaideje a 8 órát nem haladhatja meg, figyelembe véve a 3. pontban leírtakat.

333. Fordulószoigálatos munkavállalók munkaidő beosztása

Fordulószoigálatos munkaidő-beosztás alkalmazható Társaságunknál az igazgatósági mellékletekben tételesen felsorolt munkakörökben.

A fordulószoigálatos munkavállalók munkaidő-beosztása általában 12 óra szolgálat 24 óra szabadidő, majd 12 óra szolgálat 48 óra szabadidő.

A munkaidő-beosztás rendjét az Igazgatósági Mellékletek tartalmazzák.

334. Napi munkaidő kezdete-vége

A napi munkaidő kezdetét és végét a forgalom, termelés és a munkafolyamat igényének messzemenő figyelembevételével a munkáltatói jogkört gyakorló helyi vezetők, a helyi szakszervezettel egyetértésben állapítják meg a következő előírások mellett, melyektől – megállapodás esetén - másfél órával lehet eltérni.

3341. Napi munkaidő kezdete-vége a beosztás szerint foglalkoztatottaknál

A beosztás szerint foglalkoztatottak munkakezdését - végzését, és a végzés helyét – járművezetőknél a viszonylatszám feltüntetésével – a havi beosztásban kell rögzíteni, amit írásban kell a munkavállalónak átadni.

A közösségi közlekedési járművezetők kezdeti és végzési tevékenységét az alábbiak szerint kell szabályozni:

- telephelyi járműátvételre villamosnál, fogaskerekűnél 20 percet, az autóbusz és trolibusz járművek esetében 25 percet
- végállomási átvételre, átvétel módjától függően 0-20 perc között
 - más által leállított jármű esetén 20 percet,
 - saját maga által leállított jármű átvétele 1 órán túl 10 percet
 - mindkét járművezető jelenlétében 5 percet,
 - saját maga által leállított jármű átvétele 1 órán belül 0 percet
- I. rész utáni telephelyi járműátadás 5 percet
- Hidegváltós számnál járműátadásra 5 percet
- befejező telephelyi járműátadásra autóbusz, trolibusz, villamos és fogaskerekű esetén 5 percet kell biztosítani.

Ezt a részükre átadott forgalmi munkalapoknak tartalmaznia kell.

Metró járművezetők, segédvezetők, MFAV járművezetők és HÉV járművezetők esetében a szolgálat kezdeti és végzési ideje a tényleges technológiai idők figyelembevételével kerülnek meghatározásra a mindenkori keretbeosztásokban.

3342. Napi munkaidő kezdete-vége a váltóműszakos és fordulószoigálatos munkaköröknél

A 2012. évi LXXXVI. törvény rendelkezései alapján a Munkáltató a munkarendet 2012. augusztus 31-ig átdolgozza az érdekképviselletekkel egyetértésben.

3343. Napi munkaidő kezdete-vége a többműszakos munkaköröknél

A 2012. évi LXXXVI. törvény rendelkezései alapján a Munkáltató a munkarendet 2012. augusztus 31-ig átdolgozza az érdekképviseltekkel egyetértésben.

3344. Napi munkaidő kezdete-vége egy műszakos munkaköröknél

Nappali egy műszakos fizikai és szellemi munkakörök

Napi munkaidő kezdete és vége a következő:

hétfőtől-csütörtökig: 07,00-15,35-óraig,
pénteken: 07,00-14,20-óraig
illetve:
hétfőtől-péntekig: 06,00-14,20-óraig.

Éjszakai egy műszakos munkakörök

A 2012. évi LXXXVI. törvény rendelkezései alapján a Munkáltató a munkarendet 2012. augusztus 31-ig átdolgozza az érdekképviseltekkel egyetértésben.

335. Eltérő munkarendek

Legalább három nappal korábban kell értesíteni a munkavállalókat arról, ha valamelyik üzemrészben műszaki, technológiai okokból teljes napi üzemszünetet kell tartani, és a kieső munkanapot szabadidő felhasználásával pótolják. Erre csak kivételes esetekben, a munkáltatói jogkört gyakorló vezető és a helyi szakszervezet egyeztetését követően kerülhet sor.

336. Egészségre ártalmas munkakörök

Igazgatósági Mellékletben foglaltak szerint.

337. A munkaidő beosztás közlése

(Mt. 97. § (4) - (5))

Az adott hónapra vonatkozó napi beosztásokat a tárgyhót megelőzően a munkavállalóval legalább egy héttel előre írásban ismertetni kell.

A beosztástól való eltérést a munkáltató legkésőbb 3 nappal korábban indokoltan megváltoztathatja, 3 napon belüli változás csak a munkavállaló egyetértésével lehetséges.

338. Egyenlőtlen munkaidő beosztás

(Mt. 97. § (3), 99. § (6), 113. § (2) a))

Egyenlőtlen munkaidő beosztás alkalmazható a Társaságnál az Igazgatósági Mellékletben foglaltak szerint.

Az egyenlőtlen munkaidő beosztásban foglalkoztatottak napi munkaideje a munkában töltött napokon 4 óránál kevesebb és 12 óránál, készenléti jellegű munkakörnél 24 óránál több nem lehet, azzal, hogy a beosztás szerinti heti munkaidő tartamát átlagban kell figyelembe venni.

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók. Ebben az esetben - a megszakítás nélküli, a több műszakos vagy az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalót kivéve - a munkavállaló számára hat munkanapot követően egy heti pihenőnapot be kell osztani.

34. Rendkívüli munkaidő

(Mt. 107 – 109. §)

(Díjazását a KSZ 5233. pontja tartalmazza)

Igazolatlan távollét esetén csak az előírt heti, havi vagy éves munkaidő kereten felül végzett munkát lehet rendkívüli munkának elismerni.

341. Rendkívüli munkavégzés elrendelés módjai

(Mt. 108. §)

Vonali hibaelhárítást és baleseti helyszínelést végző munkavállalóknak, amennyiben a vonali baleset, esemény elhárítása munkaidőn túl nyúlik, az eseménnyel járó munka befejezéséig, rendkívüli munka elrendelhető.

Egyéb esetekben:

- a) forgalmi munkavállalóknál, valamint a vonali hiba- és zavarelhárító munkavállalóknál előre nem látható esetekben, leváltó személy hiánya esetén a forgalom zavartalan lebonyolítása érdekében – a munkavállalóval történő egyeztetés alapján - szóban, kérésre írásban,
- b) nem forgalmi munkavállalóknál az üzemeltetést biztosító, váltószolgálatos munkakörben leváltó személy hiánya esetén – szóban, kérésre írásban,
- c) az összes többi munkakörben a rendkívüli munkavégzést írásban – előre nem látott esetekben a munkanap befejezéséig szóban – kell elrendelni.

A rendkívüli munka elrendelése nem veszélyeztetheti a munkavállaló testi épségét, egészségét illetőleg nem jelenthet személyi családi és egyéb körülményeire tekintettel aránytalan terhet.

Nem korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében.

342. Rendkívüli munkavégzés tilalmak és korlátozások

(Mt. 113. § (2) c), (5), 114. § (1))

343. Rendkívüli munkavégzés mértéke

(Mt. 109. §)

(Díjazását a KSZ 5233. pontja tartalmazza)

- Az elrendelhető rendkívüli munka évenként 200 óra, a munkavállaló egyetértésével 300 óra (2012. évben 180 óra, munkavállaló egyetértésével 270 óra)
- Járművezetői munkakörben foglalkoztatottaknál túlmunka esetén a munkaidő és a munkaközi szünet(ek) együttes időtartama naponta 11 óra, a HÉV járművezetők esetében 12 óra lehet. A vezetéssel töltött idő mértéke a HÉV, villamos, fogaskerekű, autóbusz és trolibusz járművezetők esetében maximum 9,5 óra lehet.

35. Készenlét, ügyelet

(Mt. 110 – 112. §)

(Díjazását a KSZ 5234. pontja tartalmazza)

A munkavállaló a beosztás szerinti napi munkaidején kívül rendelkezésre állásra kötelezhető.

Négy órát meghaladó tartamú rendelkezésre állás

- a) a társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás folyamatos biztosítása,
- b) baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése, elhárítása, továbbá
- c) a technológia biztonságos, rendeltetésszerű alkalmazásának fenntartása érdekében rendelhető el.

A munkavállaló a rendelkezésre állás tartama alatt köteles munkára képes állapotát megőrizni és a munkáltató utasítása szerint munkát végezni.

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**).

A rendelkezésre állás elrendelése során a rendkívüli munkaidőt a munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni.

A rendelkezésre állás tartamát legalább egy héttel korábban, egy hónapra előre közölni kell. Ettől a munkáltató – az Mt. 97. § (5) bekezdésében foglaltak szerint - eltérhet.

Az ügyelet tartama nem haladhatja meg a huszonnégy órát, amelybe az ügyelet megkezdésének napjára beosztott rendes vagy elrendelt rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

A készenlét havi tartama a százhatvannyolc órát nem haladhatja meg, amelyet munkaidőkeret alkalmazása esetén munkaidőkeret átlagában kell figyelembe venni.

A munkavállaló számára készenlét a heti pihenőnap (heti pihenőidő) tartamára havonta legfeljebb négy alkalommal rendelhető el.

36. Rendkívüli berendelés

(Mt. 108. §)

(Díjazását a KSZ 534. pontja tartalmazza)

Rendkívüli berendelésnek minősül, ha a munkavállalót napi munkaidejének befejezése és a következő napi munkaidejének megkezdése közötti időben munkavégzés céljából behívják.

37. Munkaközi és technológiai szünet

(Mt. 103. §)

A munkaközi szünet nem része a munkaidőnek.

A tömegközlekedési járművezető részére a munkáltató a munkaközi és technológiai szünetet az alábbiak szerint adja ki:

- 6 óránál nem hosszabb startoknál legalább 1x20 perc egybefüggő munkaközi szünetet kell biztosítani, mely kiadható a munkaidő bármely részén,
- 6 óránál hosszabb, de 9 óránál nem hosszabb startoknál legalább 1x20 perc egybefüggő munkaközi szünetet, és 1x10 perces technológiai szünetet kell biztosítani, mely kiadható két részletben,
- 9 óránál hosszabb startoknál legalább 1x45 perc munkaközi szünetet és 1x15 perc technológiai szünetet kell biztosítani, mely kiadható két részletben.

Általános szabályok:

Osztott munkaidő esetén a munkaközi és a technológiai szünetet a fenti második és harmadik francia bekezdés szerint kell biztosítani.

A munkaközi szünetek módosításait és az egyéb okból átdolgozásra kerülő menetrendeket az illetékes szakszervezetek egyetértésével adja ki a munkáltató, mely egyetértési jog a Kollektív Szerződés menetrendek kialakítását szabályozó pontjainak betartására terjed ki.

A munkaközi szünet nem adható ki a munkakezdést követő első órában, valamint a munkavégzés utolsó órájában. Osztott munkaidő esetén a munkaközi és a technológiai szünet az első rész végén vagy a második rész elején is kiadható. A munkaközi és technológiai szüneteket a munkáltató a menetrendek kialakításával biztosítja.

E szabályoktól az Igazgatósági mellékletben el lehet térni.

38. Osztott munkaidő

(Mt. 100. §)

(Díjazását a KSZ 5235. pontja tartalmazza.)

Osztott a munkaidő beosztás akkor, ha a napi munkaidőt két részben kell munkában tölteni. Az osztott munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóknál a két rész közötti megszakítás 2 óránál kevesebb és 6 óránál több nem lehet.

A két rész együttesen nem haladhatja meg a napi 12 órát, a munkában töltött idő a megszakítással együtt a 14 órát. A két rész közötti megszakítás ideje nem része a munkaidő alapnak.

Osztott munkaidőben foglalkoztathatók az utazó forgalmi munkavállalók, a forgalmi nem utazó fizikai munkavállalók, a forgalmi területeken alkalmazott takarítók, váltóőrök, forgalomirányítók, forgalmi szolgálattevők, forgalmi diszpécserok, valamint a belsőszolgálati szállítási tevékenységben résztvevő munkavállalók.

Autóbusz, trolibusz és metró járművezetők esetében osztott munkaidő hétfői és ünnepnapokon nem alkalmazható.

IV. fejezet

4. Pihenőidő

41. Napi pihenőidő

(Mt. 104. §)

Két egymást követő munkanap között a munkavállaló részére **legalább 11 óra pihenőidőt** kell biztosítani, melytől 2 óra eltérés lehet a munkavállalóval történő megegyezés alapján. Ezen túl ettől rendkívüli munkában, osztott munkaidőben történő foglalkoztatás esetén sem lehet eltérni.

42. Heti pihenőnap, heti pihenőidő

(Mt. 105. § -106. §)

(Díjazását a KSZ 5231. pontja tartalmazza)

A munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg (heti pihenőnap).

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók. Ebben az esetben - a megszakítás nélküli, a több műszakos vagy az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalót kivéve - a munkavállaló számára hat munkanapot követően egy heti pihenőnapot be kell osztani.

A munkavállalónak – a havi beosztásában – havonta annyi pihenőnapot kell kijelölni, ahány szombat és vasárnap van a hónapban. A fordulószoigálatos (12/24, stb.) munkarendben foglalkoztatottak részére a naptári pihenőnapok számán felül további szabadnap is kiadható.

A heti pihenőnapot minden munkakörben szombat és vasárnap kell kiadni, **kivéve a forgalom fenntartását közvetlenül szolgáló folytonosan üzemelő területeket**, valamint azokat a munkaköröket, amelyekben a munkavállalók többműszakos munkarend szerint vannak foglalkoztatva.

A metró motorkocsi-vezetők, segédvezetők és a MILLFAV járművezetők részére hetente 42 órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidő jár, figyelembe véve a 3. pontban leírtakat.

A megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalók havi beosztásában a pihenőnapok a hét bármely napjára előre kijelölhetők.

A megszakítás nélkül üzemelő munkahelyeken a munkavállaló egybefüggően legfeljebb 6 munkanapra osztható be. A munkavállaló írásbeli kérelmére a

beosztásban maximum 9 nap munkavégzés rendelhető el, mely kérelem csak a tárgy évben vehető figyelembe. Ebben az esetben a pihenőnapok összevontan is kiadhatók.

A havi törvényes pihenőnapokat havi beosztásban kell biztosítani oly módon, hogy legalább egy alkalommal az összevont pihenőnapok szombat-vasárnapra és egy alkalommal az összevont pihenőnapok péntek-szombatra vagy vasárnap-hétfőre essenek.

Ha a közlekedés zavartalanságának biztosítása a kijelölt heti pihenőnap kiadását nem teszi lehetővé az e napon végzett munkát pihenőnapon végzett munkának kell tekinteni.

A munkaidő hossza a pihenőnapon sem haladhatja meg a 12 órát

43. Munkaszüneti nap

(Mt. 102. §)

(Díjazását a KSZ 5232. pontja tartalmazza.)

44. Szabadság

(Mt. 115. §, - 133. §)

A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll.

Munkában töltött időnek minősül

- a) a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,
- b) a szabadság,
- c) a szülési szabadság,
- d) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság első hat hónapjának,
- e) a naptári évenként harminc napot meg nem haladó keresőképtelenség,
- f) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó,
- g) a munkavégzés alóli mentesülésnek az Mt. 55. § (1) bekezdés b)-k) pontban meghatározott tartama.

Az **alapszabadság** mértéke húsz munkanap.

A munkavállalónak

- a) huszonötödik életévétől egy,
- b) huszonnyolcadik életévétől kettő,
- c) harmincegyedik életévétől három,
- d) harmincharmadik életévétől négy,
- e) harmincötödik életévétől öt,
- f) harminchetedik életévétől hat,
- g) harminckilencedik életévétől hét,
- h) negyvenegyedik életévétől nyolc,
- i) negyvenharmadik életévétől kilenc,

j) negyvenötödik életévétől tíz munkanap **pótszabadság** jár.

A hosszabb tartamú pótszabadság a munkavállalónak abban az évben jár először, amelyben a meghatározott életkort betölti.

441. Szabadság kiadása

(Mt. 122.§ - 125.§)

A szabadságot – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – a munkáltató adja ki. A munkáltató évente 10 munkanap szabadságot - a munkaviszony első három hónapját kivéve - legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.

A szabadságot - eltérő megállapodás hiányában - úgy kell kiadni, hogy tartama legalább összefüggő tizennégy napot elérjen.

A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell. A szabadságot – a munkaviszony megszűnését kivéve - megváltani nem lehet.

A szabadságot esedékességének évében kell kiadni.

A szabadságot, ha a munkaviszony október elsején vagy azt követően kezdődött, a munkáltató az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

A szabadságot, ha a munkavállaló oldalán felmerült ok miatt nem lehetett az esedékesség évében kiadni, az ok megszűnésétől számított hatvan napon belül a szabadságot ki kell adni.

Az esedékesség évében kell kiadottnak tekinteni a szabadságot, ha igénybevétele az esedékesség évében megkezdődik és a szabadság következő évben kiadott része nem haladja meg az öt munkanapot.

A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén

- a) a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja,
- b) a munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakíthatja,
- c) a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

A munkavállalónak a kiadás időpontjának módosításával vagy a megszakítással összefüggésben felmerült kárát és költségeit a munkáltató köteles megtéríteni. A munkavállaló már megkezdett szabadságának megszakítása esetén a szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre és a visszautazással, valamint a munkával töltött idő a szabadságba nem számít be.

A szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni.

A napi munkaidő mértékétől eltérő munkaidő-beosztás esetén, a munkavállaló a szabadság kiadása során a beosztással azonos tartamra mentesül munkavégzési kötelezettsége alól és a kiadott szabadságot ezzel egyező óraszámban kell elszámolni és nyilvántartani.

Munkaidő-beosztás hiányában a szabadságot az általános munkarend és a napi munkaidő figyelembevételével kell kiadni.

A munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt meg kell váltani.

A szabadságot kettőnél több részletben csak a munkavállaló kérésére lehet kiadni. Amennyiben a munkavállaló nyilatkozik szabadságának kettőnél több részletben való kiadhatóságáról, az időpontokat a munkavállalóval egyeztetni és dokumentálni kell.

442. Fordulószolgálatos/váltóműszakos munkavállalók szabadságának kiadása

A beosztás szerint kivethető műszakok száma a fordulószolgálatos/váltóműszakos munkavállalóknál a következő:

Szabadság járandóság napjainak száma (alap+pótszabadságok)	Váltóműszakos/ fordulószolgálatos, 12/24 beosztás szerint kivethető műszakok
20	13
21	14
22	15
23	15
24	16
25	17
26	17
27	18
28	19
29	19
30	20
31	21
32	21
33	22
34	23
35	23
36	24
37	25
38	25
39	26
40	27

A szabadság elszámolását a műszak szerinti óráknak és a törvényes munkaidőnek megfelelően kell végezni.

Amennyiben az átszámítás során tört nap jön létre, és ez a törtszám 0,0 és 0,5 közé esik, úgy páros számú években a munkavállaló részére e törtszámot felfelé, páratlan számú években lefelé kell kerekíteni.

A Munkáltató a fenti szabályozást felülvizsgálja, és amennyiben indokolt, a törvényes mértéket biztosítja.

443. Betegszabadság

(Mt. 126. §)

444. Szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság

(Mt. 127 – 133. §)

445. Pótszabadság

4451. Gyerekek után járó pótszabadság

(Mt. 118. § (1)-(3))

A munkavállalónak a tizenhat évesnél fiatalabb

- a) egy gyermeke után kettő,
- b) két gyermeke után négy,
- c) kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap pótszabadság jár.

A pótszabadság fogyatékos gyermekeként két munkanappal nő, ha a munkavállaló gyermeke fogyatékos.

A pótszabadságra való jogosultság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti.

Gyermekek a pótszabadság szempontjából a családok támogatására vonatkozó szabályok szerinti saját háztartásban nevelt vagy gondozott gyermeket kell tekinteni. A pótszabadság egyidejűleg mindkét szülőt megilleti. Szülőnek kell tekinteni a munkavállalót, ha

- a vér szerinti és az örök befogadó szülő, továbbá az együtt élő házastárs,
- aki a saját háztartásában élő gyermeket örökbe kívánja fogadni, és az erre irányuló eljárás már folyamatban van,
- a gyám
- a nevelőszülő és a helyettes szülő.

4452. Apák pótszabadsága

(Mt. 118. § (4))

4453. Fiatal munkavállalók pótszabadsága

(Mt. 119. § (1))

4454. Földalatti munka pótszabadsága

(Mt. 119. § (2))

A föld alatt állandó jelleggel dolgozó – illetve az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább 3 órát töltő – munkavállalót évente öt munkanap pótszabadság illeti meg, melyet pénzben megváltani nem lehet.

Nem teljes év esetén részarányos pótszabadság jár.

A KSZ Igazgatósági Mellékleteiben rögzíteni kell a földalatti munka és a két nap rekreációs pótszabadságra jogosult munkakörök jegyzékét és annak mértékét.

4455. Rehabilitációs járadékban részesülők pótszabadsága

(Mt. 120. §)

4456. Vezetők pótszabadsága

- évi 5 munkanap pótszabadság jár a Kiemelt vezető és a Vezető I. kategóriába sorolt munkavállalóknak,
- évi 3 munkanap pótszabadság jár a Vezető II. és a Termelés-forgalomirányító I-II. vezető besorolású munkavállalóknak

4457. Szabadidő-átalány

Évente 6 munkanap szabadidő átalányra jogosultak a Vezérigazgató és Vezérigazgató-helyettesek, a Kiemelt vezető és a Vezető I. besorolású vezetők mellé beosztott titkárnők, amennyiben rendszeresen rendkívüli munkát végeznek.

446. EÜ szabadnap

A női járművezetők, női metró segédvezetők és női váltóőrök részére kérésükre havonta maximum 2 EÜ szabadnapot kell kiadni, melyet igazolt, nem fizetett távollétnek kell tekinteni.

V. fejezet

5. A munka díjazása

(Mt.136.§ - 165.§)

51. Bérrendszerek és bérformák

(Mt.136.§ - 138.§)

Alapbérként legalább a kötelező legkisebb munkabért kell meghatározni.
Az alapbért időbérben kell megállapítani.

Társaságunk az időbérezés változatos formáit alkalmazza, igazodva az egyes területek sajátos feladataihoz.

Havi alapbér esetén az egy órára járó alapbér meghatározása során a havi alapbér összegét osztani kell

- a) általános teljes napi munkaidő esetén százhetvennégy órával,
- b) általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidő esetén a százhetvennégy óra időarányos részével.

Felek kifejezik közös szándékukat arra, hogy a munkacsoport munkájának folytatásával bértarifa rendszert dolgoznak ki a korábban megkezdett tárgyalások és elkészített anyagok figyelembe vételével.

52. A bérpótlék

(Mt.139.§ - 145.§)

A bérpótlék a munkavállalót a rendes munkaidőre járó munkabéréen felül illeti meg.

A bérpótlék számítási alapja a munkavállaló alapbére.

521. Éjszakai munka pótléka

(Mt.142.§)

Éjszakai pótlékot csak a műszakpótlékban (KSZ 522. pont) nem részesülő egyműszakos munkarendben foglalkoztatott fizikai és szellemi munkavállalók részére lehet elszámolni.

Éjszakai munka pótléka a következő:

1- 4 munkanapi éjszakai munka esetén	25 %
ötödik munkanaptól (visszamenőlegesen)	50 %.

Az éjszakai munka folyamatosságát **nem szakítják meg** a következők:

- a) a heti pihenőnapok és munkaszüneti napok,
- b) mindazon távollétek, amelyek tartamára távolléti díj illeti meg a munkavállalót,
- c) ha a munkavállaló éjszakai munkából betegállományba került, gyermekápolás címén 30 napnál nem hosszabb fizetés nélküli szabadságot vett igénybe, vagy rendes, illetve rendkívüli fizetett szabadságot kapott és arról visszatérve ismét éjszakai műszakban kezdi munkáját.

Az éjszakai munka folyamatosságát **megszakítja**:

- a) ha a munkavállaló éjszakai munkából saját hibájából mulaszt,
- b) ha fizetés nélküli szabadságra távozik,
- c) ha a munkavállaló saját kérésére 2, vagy annál több napra nappali munkabeosztást kap,
- d) ha a munkavállaló 2, vagy több napon át 4 órát el nem érő éjszakai munkát végez.

Igazgatósági Mellékletben szabályozható.

A polgári védelmi műszaki berendezések szektor-próbáján, főpróbáján és az éjszakai gyakorlati oktatásán a műszakpótlékban egyébként nem részesülő egyműszakos munkarendben foglalkoztatott fizikai és szellemi munkavállalók részére a munkanap számától függetlenül a tényleges, éjszakai munkavégzés idejére 50% pótlék jár.

Nappali egyműszakos munkarendben foglalkoztatott fizikai munkavállalók részére havi 3 nap éjszakai munkavégzés teljesítése esetén 50%-os pótlék jár visszamenőleg.

522. Műszakpótlékok

(Mt.141.§)

I. Műszakpótlékra jogosultak köre

A többműszakos munkaidő-beosztásban, valamint a folytonos munkarendben foglalkoztatott fizikai munkavállalók, a termelés- forgalomirányítók, valamint a forgalmi végrehajtó szolgálatot ellátó szellemi munkavállalók.

A többműszakos munkahelyeken, munkakörökben minden munkavállaló, tehát az állandó második, vagy harmadik műszakban foglalkoztatott munkavállaló is jogosult műszakpótlékra.

Megszakítás nélküli munkarend

Megszakítás nélküli munkarendben végzett munka a megszakítás nélküli (éjjel-nappal, szünnap nélkül) üzemelő munkahelyeken munkában töltött idő, ha a munkavállaló műszakbeosztása rendszeresen változik.

Nem számít folytonos munkarendben végzett munkának a részben, vagy egészben ügyeleti jellegű munka.

Készenléti, vagy ügyeleti időre műszakpótlék nem számolható el.

II. Műszakpótlék mértéke

A műszakpótlékre jogosult munkavállalók részére %-os mértékű műszakpótlék fizetendő a következők szerint:

Délutáni műszakpótlék mértéke:

többműszakos munkaidő beosztásban az időarányos alapbér 15 %-a,
folytonos munkarendben foglalkoztatottaknál az időarányos alapbér 20 %-a.

Az éjszakai műszakpótlék mértéke:

többműszakos munkaidő beosztásban az időarányos alapbér 30 %-a,
folytonos munkarendben foglalkoztatottaknál az időarányos alapbér 40 %-a.

A délutáni és éjszakai pótlék mértékénél magasabb díjazás, illetve folytonos pótlék a KSZ Igazgatósági Mellékleteiben előírható.

523. Egyéb bérpótlékok

5231. Heti pihenőnapon végzett munka díjazása

A munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti heti pihenőnapon munkavégzésre kötelezik, az elvont pihenőnap helyett lehetőleg másik pihenőnapot kell biztosítani. A végzett munkáért a munkabéren felül (a munkabérre vetített) 50 % bérpótlék jár, ha a munkavállaló másik pihenőnapot, pihenőidőt kap.

Ha a Társaság az elvont pihenőnap helyett másik pihenőnapot nem jelölt ki, vagy kijelölt ugyan, de a másik pihenőnapot a munkavégzést követő hónap végéig, egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén legkésőbb a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak végéig nem tudta biztosítani a heti pihenőnapon végzett munkáért a munkavállalónak a heti pihenőnapon végzett munka idejére járó munkabéren felül 100 %-os bérpótlék jár. A szabadidőt legkésőbb a tárgyévét követő év december harmincegyedik napjáig kell kiadni.

5232. Munkaszüneti napon végzett munka díjazása

(Mt. 140. § (2)-(3); 143. § (4)), 146. § (3) d))

Munkaszüneti napon rendes munkaidőben történő munkavégzésre kötelezett munkavállalót kétszáz százalék bérpótlék illeti meg. Ez a 200 % bérpótlék jár a húsvét- vagy a pünkösd vasárnap, vagy a vasárnapra eső munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén. Ez a díjazás a többműszakos munkavállalók közül azokat illeti meg, akik a munkaszüneti napon kezdik meg a munkát. Ha a munkaszüneti nap a munkavállaló heti pihenőnapjával esik egybe és munkára

berendelik, a heti pihenőnapon végzett munka ellenértékére vonatkozó szabályok szerint díjazás vagy szabadidő illeti meg. Ha a munkavállaló a munkaszüneti napra előírt munkaidején felül végez munkát, részére ezt a munkaidőt a rendkívüli munka díjazásának szabályai szerint kell elszámolni.

5233. A rendkívüli munkavégzés díjazása

(Mt. 143. §)

A szabadidő nem lehet kevesebb az elrendelt rendkívüli munkaidő vagy a végzett munka tartamánál és erre az alpbér arányos része jár.

A munkavállaló a rendkívüli munka ellenértékéért kérésére azonos időtartamú szabadidőre jogosult, mely nem lehet kevesebb a végzett rendkívüli munka időtartamánál.

A szabadidőt a munkavégzést követő hó végéig, egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén legkésőbb a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak végéig kell kiadni, melyet a munkaidő beosztásban rögzíteni kell. Amennyiben ez nem lehetséges, a túlmunkáért rendkívüli munkáért díjazás illeti meg a munkavállalót. A szabadidőt legkésőbb a tárgyévet követő év december harmincegyedik napjáig kell kiadni.

Igazolatlan mulasztás esetében csak az előírt heti, havi, vagy éves munkaidőkereten felül végzett munkát lehet rendkívüli munkának elszámolni.

a) Rendkívüli munkáért sem díjazásban, sem szabadidő megváltásban nem részesülők

Nem jár rendkívüli munka ellenérték annak a munkavállalónak, aki a munkaidő beosztását és felhasználását maga határozza meg.

Ezek a következők:

- Kiemelt vezető állású munkavállalók,
- Vezető I. besorolású munkavállalók.

b) Munkanapon végzett rendkívüli munka díjazása

A rendes beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladó, vagy (a havi beosztás alapján) havi munkaidőkereten felüli időben végzett munkára – a rendes munkabéren felül az alpbérre vetítve – 50 %, évi 151 órától 225 óráig teljesített túlórákra 75%, 226 órától 300 óráig teljesített túlórákra 100% bérpótlék jár.

2012. évben 135 óráig 50%, 136 órától 203 óráig 75%, 204 órától 270 óráig 100% bérpótlék jár.

Heti pihenőnapon végzett rendkívüli munka díjazása

A **pihenőnapon** végzett rendkívüli munka díjazása megegyezik a pihenőnapon végzett munka díjazásával.

A végzett munkáért a munkabéren felül (a munkabérre vetített):

- 50 % bérpótlék jár, ha a munkavállaló másik pihenőnapot, pihenőidőt kapott,
- 100 % bérpótlék jár, ha a pihenőnapon végzett munkáért másik pihenőnapot, pihenőidőt nem biztosítottak.

A szabadidőt lehetőleg az adott hónapban, de legkésőbb a munkavégzést követő hónap végéig kell kiadni. Amennyiben szabadidő nem kerül kiadásra, a tárgyhavi bérrel ki kell fizetni.

A KSZ Igazgatósági Mellékleteiben megállapítható az előzőektől eltérő – a munkabért és pótlékat egy összegben magában foglaló – díjazás.

5234. Készenlét és ügyelet bérpótléka

(Mt. 144. §)

A készenléti és ügyeleti díj – az időarányos személyi alapbér %-ában – a következő:

Megnevezés	munkavállaló által megjelölt helyen	a munkáltató által az adott ügyeleti munkakörhöz vagy feladathoz meghatározásra kerülő ügyeleti helyszínen
Készenlét	20%	-
Ügyelet	-	90 %

Amennyiben a készenlét ideje alatt a munkavállalót munkára veszik igénybe (és a készenlétért nem részesül szabadidő megváltásban) a munkavállalót a rendkívüli munkavégzés szabályai szerint illeti meg díjazás a munkavégzés időtartamára.

Az ügyeleti díj magába foglalja az ügyeleten belüli készenléti és munkavégzési időszakok teljes mértékű díjazását.

5235. Osztott munkaidő díjazása

Az osztott munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókat a két munkaidőrész közötti megszakítás idejére díjazás illeti meg, melynek mértékét Igazgatósági Mellékletekben kell szabályozni.

5236. Alagúti pótlék

Igazgatósági Mellékletekben foglaltak szerint.

5237. Csoportvezetői és autóbusz területi járművezetői csoportvezetői pótlék

Igazgatósági Mellékletekben foglaltak szerint.

5238. Gyakorlati oktatást végzők pótléka

a) Szakmunkások

Gyakorlati oktatást végző szakmunkásokat – akiket munkáltatói jogkört gyakorlójának javaslata alapján az Oktatási Osztály vezetője bíz meg – a tényleges nevelési-oktatási (felügyeleti) tevékenység időtartamának figyelembevételével a következő pótlék illeti meg:

- 1-3 fő szakmunkás tanuló oktatása esetén az időarányos napi alapbér 20 %-a,
- 4-7 fő szakmunkás tanuló oktatása esetén az időarányos napi alapbér 25 %-a.

b) Járművezetők

A gyakorlati oktatást végző járművezetők pótlékát az Igazgatósági Mellékletek szabályozzák.

5239. Veszélyességi pótlék

Igazgatósági Mellékletekben foglaltak szerint.

5240. Vontatási pótlék

A csuklós autóbuszok és trolibuszok forgalmi gépkocsivezetőit – kizárólag a forgalomban eltöltött időre – az alapbérre vetítve 20 %-os vontatási pótlék illeti meg.

A tehergépkocsi-vezetőket szóló járművek és belszolgálati járművek vontatásakor 20 %, csuklós járművek vontatásakor, illetve bármely jármű emelt vontatása esetén 30 % vontatási pótlék illeti meg, kizárólag a vontatás idejére.

5241. Kiemelt munkanapon végzett munka díjazása

A munkavállalót december 24-én és december 31-én 12 óra után kezdődő – és legalább 6 órát meghaladó munkavégzés esetén – az aznapi munkabéren felül 100%-os pótlék illeti meg.

53. Egyéb díjazások

531. Üzemanyag- és egyéb energia-megtakarítás térítése

Az üzemanyag és egyéb energia-megtakarítás térítése az illetékes szakszervezetekkel 2012. december 1-ig kötött külön megállapodás szerint történik. Ha a külön megállapodás határidőn belül nem jön létre, a gázolaj-megtakarításról szóló vezérigazgatói utasítás hatályát veszti.

A felek évente felülvizsgálják a szabályozást, és ha szükséges kezdeményezik a módosítását.

532. Felszíni tömegközlekedési járművezetők minőségi prémiuma

A felszíni járművezetők minőségi prémiumát, ösztönzését a KSZ 2. melléklete tartalmazza.

Felek vállalják, hogy a szabályozást felülvizsgálják és 2012. szeptember 30-ig megállapodást kötnek a jelenlegi melléklet alapul vételével, mely időpontig a jelen Kollektív Szerződés hatálybalépésekor érvényes KSZ 2. számú melléklet marad hatályban.

533. Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás díjazása

(Mt. 53. § (5))

A munkavállaló a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetén az ellátott munkakörre előírt, de legalább a munkaszerződése szerinti alapbérre jogosult.

534. Rendkívüli berendelés díjazása

A rendkívüli berendelés esetén munkában töltött időt a rendkívüli munka díjazására vonatkozó rendelkezéseknek megfelelően kell elszámolni.

Ha a munkavállaló által teljesített munkaidő a négy órát nem éri el vagy, ha a munkát a Társaság hibájából nem tudja felvenni, részére négy túlórára járó munkabért kell elszámolni.

535. Részmunkakörű munkavállalók külön díjazása

A külön díjazás megbízásonként az alapbér minimum 5 %-a, maximum 15%-a. Az egy munkavállaló részére kiadott megbízások száma kettőnél több nem lehet.

54. Díjazás munkavégzés hiányában

(Mt.146.§ - 147.§)

541. Állásidő díjazása

(Mt.146.§ (1); 147. § (1))

542. Mentésülés munkavégzés alól munkáltató hozzájárulása alapján

(Mt.146.§ (2))

A munkavállalót, ha a munkáltató hozzájárulása alapján mentesül a munkavégzés alól, a kiesett munkaidőre megállapodásuk szerint illeti meg díjazás.

543. Távolléti díj (Mt.146.§ (3))

A munkavállalót távolléti díj illeti meg

- a szabadság, pótszabadság tartamára,
- a kötelező orvosi vizsgálata tartamára,
- a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,
- a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára,
- hozzátartozója halálakor két munkanapra,
- általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre,
- amikor a munkáltató, ha a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napos időtartamra mentesíti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól
- bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra, ha tanúként hallgatják meg,
- óra- vagy teljesítménybérezés esetén a napi munkaidőre, ha az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti nap miatt csökken a teljesítendő munkaidő,
- ha munkaviszonyra vonatkozó szabály, munkavégzés nélkül munkabér fizetését annak mértéke meghatározása nélkül írja elő
- szakszervezeti munkaidő-kedvezmény időtartamára
- üzemi tanács tagjának munkaidő-kedvezményének idejére
- ha a munkavállaló az utasítás teljesítésének jogszerű megtagadása miatt nem végez munkát, a kieső időre
- járművezetők ismeretfelújító oktatására.

A munkavállalót a fentiekben meghatározottakon felül bérpótlék is megilleti, ha a munkavégzés alóli mentesülés tartamára irányadó munkaidő-beosztása alapján bérpótlékre lett volna jogosult.

5431. Távolléti díj számítása

(Mt. 148. § - 152. §)

- a) Az új belépő munkavállalók távolléti díját a Munka Törvénykönyv 148-152. §. előírásai szerint kell megállapítani.
- b) Társaságnál már alkalmazásban álló munkavállalók esetében:
 - A korábbi hatályos KSZ szerint 2002. évben megállapított távolléti díjat évente a társasági bérfeljesztés %-ának megfelelő mértékkel kell növelni. Az így meghatározott távolléti díj különbözet, valamint az érvényes személyi alapbér együttesen biztosítja a távolléti díj összegét
 - A munkavállaló, amennyiben számára a Munka Törvénykönyv előírásai szerint számított távolléti díj a kedvezőbb, írásban kérheti, hogy számára a Munka Törvénykönyv 148-152. § alapján kerüljön kiszámításra a távolléti díj.

Ha a munkavállaló kérelmére a távolléti díj a Munka Törvénykönyv 148-152. § alapján került megállapításra, abban az esetben nincs lehetőség visszatérni a korábban megállapított távolléti díjra.

544. A betegszabadság díjazása

(Mt. 146. § (4))

55. A kötelező legkisebb munkabér, a garantált bérminimum

(Mt. 153. §)

56. A munkabér védelme

(Mt.154.§ - 163.§)

A munkabéreket havonta utólag teljes összegben kell fizetni a munkavállaló bankszámlájára való utalással.

A banki utalást a tárgyhót követő hónap 8. napján, amennyiben az szombatra, vagy vasárnapra esik, akkor az azt a megelőző munkanapon kell biztosítani.

Az egyéni bérfizetési jegyzéket /bérnaplót/ a munkavállaló részére zárt formában kell átadni.

A bankszámla költségeihez a munkáltató – bérjellegű juttatásként – bruttó 500.-Ft/hó összegben járul hozzá.

561. Jogalap nélkül kifizetett munkabér

(Mt.164.§)

A jogalap nélküli, tévesen kifizetett munkabérről vagy egyéb díjazásról a munkavállalót 60 napon belül írásban kell értesíteni és felszólítani a visszafizetésre. Ennek elmulasztása esetén a munkavállaló visszafizetésre csak akkor kötelezhető, ha a kifizetés aplotalanságát fel kellett ismernie, vagy azt maga idézte elő.

57. Prémiumrendszer

Az önálló gazdálkodó jogkörrel rendelkező egységek vezetői a Gazdálkodási Rendszerben és a munkaügyi tervekben meghatározott bér-gazdálkodási mutatók betartása mellett premizálhatják a munkavállalókat. A premizálási elveket, annak mértékét, az illetékes partner érdekképviselőkkel egyetértve kell meghatározni a mindenkorai társasági előírások figyelembevételével.

Az így létrejött prémiumrendszer előre kitűzött, nevesített, feltételhez kötött juttatásnak minősül, és mint ilyen a munkavállalóval szemben kiszabható hátrányos jogkövetkezményként a Kollektív Szerződés 27. pontja szerint kötelezően alkalmazni kell.

Igazgatósági Mellékletben szabályozandó.

58. Társasági elismerések

A jutalomalap összegét a szerződő felek külön megállapodásban határozzák meg.

581. BKV Zrt. Elismerő Oklevél

A Társaságnál végzett kiemelkedő tevékenység elismeréseként BKV Zrt. Elismerő Oklevélben részesülhetnek a Társaságunknál legalább 10 éve alkalmazásban álló főfoglalkozású munkavállalók. Az elismerés azon munkavállalók részére ítélt oda, akik szűkebb szakterületükön huzamosabb időn keresztül kiegyensúlyozottan, átlagon felüli teljesítményt nyújtottak.

A kitüntetésben részesült munkavállalók jutalma a jutalomalap kétszerese.

582. Balázs Mór díj

A díj a közlekedés fejlesztésében végzett kimagasló, maradandó, példamutató tevékenység, illetve életmű elismeréséért adományozható. A Balázs Mór díjban a BKV Zrt. aktív, illetve a tárgyévben nyugdíjba vonuló munkavállalói részesülhetnek. Mértéke a jutalomalap nyolcszorosa.

583. Jubileumi elismerés

Az érintett munkavállalók elismeréséről külön szabályzat rendelkezik.

Az érintett munkavállalókat megillető kitüntetések és jutalmazások

– minden 10-45. évig jubiláló munkavállaló részére BKV Zrt. Oklevél kerül átadásra.

<i>Jubileumi elismerésben beszámított évek száma</i>	<i>jutalomalap</i>
10	0,5 x
15	1,0 x
20	1,5 x
25	2,0 x
30	2,5 x
35	3,0 x
40	3,5 x
45	4,0 x

584. Balesetmentes közlekedés elismerése

A Balesetmentes Közlekedésért Oklevél elismerésben részesülő gépjárművezetőket, a trolibusz járművezetőket, a gépjárművezető képzést végző szakokatatókat, a villamos, a metró, a MILLFAV és a HÉV személy járművezetőket, a HÉV és villamos teherjárművezetőket és a járművezető képzést végző szakokatatókat, a társasági központi keret terhére – amennyiben saját hibás személyi sérüléssel járó balesetet, vagy saját hibás **60.000 Ft feletti** kárt nem okoztak – a következő jutalom illeti meg.

Teljesített km		jutalomalap
250.000 km	"	0,5 x
500.000 km	"	1,0 x
750.000 km	"	2,0 x
1.000.000 km	"	3,0 x
Minden további 250.000 km teljesítése után		3,0 x

1994. január 1. után belépett munkavállaló esetében csak a Társaságnál teljesített kilométereket lehet a jutalomösszeg meghatározásánál figyelembe venni. Az elismerések átadására az előző lezárt év teljesítését követően minden év márciusában kerül sor. (A Metró területén kétszeri kifizetés is lehetséges.)

Az éves kifizetést megelőző időpontban történő nyugdíjazás esetén a nyugdíjba vonuló munkavállaló részére a kifizetés előre hozandó.

Amennyiben a nyugdíjba vonuláskor az elismerés nem kerülhetett átadásra km. teljesítés hiányában, úgy az esetleges nyugdíjas foglalkoztatás során teljesített km-eket összeszámítással figyelembe kell venni.

585. BKV Zrt. Emlékplakett

A BKV Zrt. Emlékplakett azoknak a BKV Zrt. alkalmazásában álló főfoglalkozású munkavállalóknak adható, akik a közösségi közlekedés érdekében magas színvonalú eredményes munkát végeztek legalább egy évtizeden keresztül.

Az évente kiadható keret meghatározásáról és területi felosztásáról, valamint a – személy szerinti munkáltatói felterjesztés és igazgatói javaslat alapján – BKV Zrt. Emlékplakett adományozásáról a Társaság vezérigazgatója dönt.

A kitüntetést ünnepélyes keretek között a vezérigazgató vagy vezérigazgató-helyettes, illetve igazgató adja át.

Az anyagi elismerés mértéke: a jutalomalap háromszoros összege.

Az anyagi elismerés fedezete az e célra engedélyezett keret terhére biztosítható.

586. Kiváló véradók elismerése

A kiváló véradók elismeréséhez a Társaság a korábbi évek gyakorlatának megfelelően hozzájárul.

587. Egyéb jutalmazás

A Társaság a kiemelkedő munkát végző munkavállalóit egyéni teljesítés, illetve komplex értékelés alapján jutalomban részesítheti.

A jutalmazási elveket az illetékes partner szakszervezetekkel egyetértésben kell kialakítani a mindenkori társasági előírásoknak megfelelően a munkavállalók nagyobb csoportját (150 fő vagy az érintett szervezeti egység 25 %-a) érintő esetekben.

VI.

6. Kártérítési felelősség, munkaügyi vita

61. A munkáltató kártérítési felelőssége

(Mt.166 –178. §)

62. A munkavállaló kártérítési felelőssége

(Mt. 179-191. §)

A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt (ide értve a hatályos Közszolgáltatási Szerződés alapján a megrendelő által a munkavállaló kötelezettségszegése miatt a Társaságra kiszabott kötbért) köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

Az előzőekben meghatározott feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.

A munkáltatói jogkört gyakorló a kártérítés mértékét csökkentheti, annak kiszabásától, érvényesítésétől – a károkozás, illetőleg a károkozó körülményeire figyelemmel – indokolt esetben el is tekinthet.

621. A kár megtérítésének mértéke

A munkavállaló a teljes kárt köteles megtéríteni:

- Szándékos károkozás esetén,
- jegyzék vagy elismervény alapján megőrzésre átadott, visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dolgokban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetében tart, kizárólagosan használ, vagy kezel, kivétel, ha a munkavállalót bizonyítottan fizikai támadás, illetve a munkavégzés során munkabaleset, vagy úti baleset éri, továbbá, ha a hiányt részéről elháríthatatlan ok idézte elő,
- a pénztáros, a pénzkezelő, vagy értékkezelő az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében, az előző bekezdésben meghatározott jegyzék vagy elismervény nélkül is terheli a felelősség, kivétel, ha a hiányt részéről elháríthatatlan ok idézte elő,

622. Gondatlan károkozás esetén

- a munkavállaló **kettő havi átlagkeresetének mértékéig** tehető felelőssé. Ha az okozott kár ennél kevesebb, a kártérítés összege ehhez igazodik.
- **Maximum háromhavi átlagkeresetével** felel a munkavállaló a **súlyos gondatlansággal** okozott kárért
- **Maximum négyhavi átlagkeresetével** felel a munkavállaló a **kirívóan súlyos gondatlansággal**, illetve gondatlan bűncselekménnyel okozott kárért.

Súlyos gondatlanság:

Ha a munkavállalót harmadik személy a káresemény bekövetkezésének lehetőségére figyelmeztette, és a kár ezután a szükséges intézkedés hiányában következett be.

Kirívóan súlyos gondatlanság:

Ha a bíróság jogerős határozata állapítja meg a súlyosan gondatlan károkozás tényét.

623. A munkáltató 80.000 Ft-ot meg nem haladó mértékben a munkavállalót közvetlen kártérítésre kötelezheti.

A kártérítési eljárásra vonatkozó szabályokat a KSZ 4. sz. melléklete tartalmazza.

624. A kártérítési eljárásban figyelembe vehető kár összegének meghatározása

6241. Javítható rongálás esetén

A Társaság által történő javításnál a kár összege a felhasznált anyag költsége, külső javítás esetén pedig a kiszámlázott javítási díj

6242. Megsemmisülés, használhatatlanná válás, hiány esetén

A kár összegét a károkozás feltárása időpontjában érvényes fogyasztói ár (beszerzési ár) alapján az eszköz aktuális műszaki állapotának, azaz elhasználódásának a figyelembevételével kell meghatározni.

A kár összege tárgyi eszköznél nem lehet kevesebb, mint a könyv szerinti érték (nettó érték), készlet esetén pedig az állapotnak megfelelő készlet átlagár (nyilvántartási ár).

6233. Kárt eredményező intézkedés,

vagy intézkedés elmulasztása esetén az okozott kár, illetve elmaradt haszon összege.

63. Munkavállalók leltárhiányért fennálló felelőssége

(Mt. 182-188. §)

1. A raktári felelősség szempontjából **raktárnak nevezzük** a térnek azt a részét, amelyben egy gazdálkodó szervezet raktározási tevékenységet folytat. Raktár lehet nyitott, fedett, de minden esetben körülzárt terület.

A leltárhiány az értékesítésre, forgalmazásra vagy kezelésre szabályszerűen átadott és átvett anyagban, áruban (leltári készlet) tárgyi eszközben ismeretlen okból keletkezett, a természetes mennyiségi csökkenést és a kezeléssel járó veszteség mértékét meghaladó hiány (a tárolási és kezelési veszteségek elszámolását szabályozó mindenkor érvényes szabályozás szerint), mely a leltárfelelősséggel felruházott munkavállalót terheli

2. A leltárhiányért fennálló felelősség **előfeltétele**, hogy

- a) a raktári munkavállaló részére az anyagok szabályszerűen átadásra-átvételtre kerüljenek. Szabályszerű átadáson, illetve átvételen leltári átadást, illetve a leltáridőszak alatt történő különféle mozgásokból eredő terheléseket kell érteni, melyeket az előírt bizonylatokon kell kimutatni, bizonylatolni.

A leltárhiány megállapításának feltétele pedig a leltározási rend szerint lebonyolított, a teljes leltári készletet, tárgyi eszközt érintő leltárfelvétel alapján történő megállapítása (a leltározási rend szabályzatban található).

- b) Leltárhiányért való felelősség csak azzal a munkavállalóval szemben érvényesíthető, aki két egymást követő leltározási időszaknak (leltáridőszak) legalább a felében az adott munkáltatónál, illetve az adott munkahelyen dolgozott.
- c) A leltárhiányért fennálló felelősség csak azt a munkavállalót terheli, akivel a munkáltató erre nézve a munkaszerződés részeként a leltáridőszakra vonatkozó leltárfelelősségi megállapodást kötött.
- d) Ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli, a felelősség további feltétele, hogy a leltárhiányért felelős munkavállaló az adott munkakörben vagy munkahelyen történő foglalkoztatáshoz írásban hozzájáruljon.

A leltárfelelősségi megállapodást írásba kell foglalni.

A megállapodásban rögzíteni kell a leltári készletnek azt a körét, amelyért a munkavállaló felelősséggel tartozik.

A leltárhiányért fennálló felelősség esetében a leltárhiány összegét a Társaságnál mindenkor érvényes nyilvántartási ár szerint kell megállapítani.

3. Felelősség mértéke:

A Társaságnál a raktárvezetők, raktárvezető-helyettesek, raktárba beosztott munkavállalók és egyéb leltárhiányért felelősök anyagi felelőssége az alábbiak szerint alakul:

- a) Ha a munkavállaló olyan munkakörben dolgozik, ahol az átvett anyagokat, árukat (raktári készleteket), tárgyi eszközöket állandóan **egyedül kezeli**, a leltárhiány **teljes összegéért felel**.
- b) Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a megállapodást kötött munkavállalók távolléti díjának **4 havi** együttes összegét. A csoportos leltárfelelősségi megállapodás meghatározhatja a felelősség munkavállalók közötti megosztását is, de egyetemleges felelősség megállapításának nincs helye. A munkavállalók távolléti díjuk arányában felelnek, ha a csoportos leltárfelelősségi megállapodás a felelősség megosztását nem rendezi. A munkavállaló legfeljebb **négyhavi távolléti díja** mértékéig felel, ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli.

4. Eljárás

- a) A kártérítési eljárás a 4. sz. melléklet szerint történik.
- b) A leltárhiányért megállapított kártérítési felelősség esetén a munkáltató közvetlen kártérítéssel 80.000 Ft összegig kötelezheti a munkavállalót, ezen összeg felett (a Jogi Igazgatóságon keresztül a peres) a bírósági vagy más hatósági eljárás megindítása iránt kell intézkednie a törvényes határidőn belül.

64. Munkaügyi vita

(Mt. 285-290. §)

A munkaügyi jogvita kezdeményezése a Munka Törvénykönyve előírásainak megfelelően történik. Munkaügyi jogvitában a bíróság jár el. A bírósági eljárás a kereset benyújtásával indul.

A munkáltató **közvetlenül** érvényesítheti a munkavállalóval szembeni igényét:

1. a munkavállalóval szemben a munkaviszonnal összefüggő és a kötelező legkisebb munkabér háromszorosát meg nem haladó igényét írásba foglalt **fizetési felszólítással** is érvényesítheti.
2. a tanulmányi szerződésszegésből, származó igény, amennyiben a tanulmányi szerződésben értékhatár szerepel, azt kell figyelembe venni.

A keresetlevelet a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított harminc napon belül kell előterjeszteni

- a) az egyoldalú munkaszerződés-módosítással,
- b) a munkaviszony megszüntetésének jogellenességével,
- c) a munkavállaló kötelezettségszegése miatt alkalmazott jogkövetkezménnyel,
- d) a fizetési felszólítással, továbbá

e) a munkáltató által a munkavállaló kérelmére, a munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) vagy legfeljebb az ezt követő egy éven belül, a munkavállaló munkájáról írásban kiadott értékelés valótlan ténymegállapításainak megsemmisítésével vagy módosításával (Mt. 81. § (2) bekezdés). kapcsolatos igény érvényesítése iránt.

A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó megállapodás megtámadása esetén a keresetlevelet a megtámadás eredménytelenségének megállapításától számított harminc napon belül lehet előterjeszteni. A megtámadás eredménytelen, ha a másik fél annak közlésétől számított tizenöt napon belül nem válaszol, vagy azt nem fogadja el.

A keresetlevél beadására megállapított határidőt megtartottnak kell tekinteni, ha a keresetlevelet legkésőbb a határidő utolsó napján postára adták. Az igényt érvényesítő igazolással élhet, ha a keresetlevél beadására megállapított határidőt elmulasztja. Az igény hat hónap elteltével nem érvényesíthető. Egyéb esetekben az általános elévülési idő az irányadó

A keresetlevél benyújtásának - a fenti c)-d) pontban foglaltakat kivéve - halasztó hatálya nincs.

A munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben igény abban az esetben érvényesíthető, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette.

65. Munkaügyi Bizottságok

A munkaügyi jogviták - bírósági eljárás keretében történő eldöntésének - csökkentésére békéltetés céljából az üzemi tanácsok szintjén működő, a munkáltatói jogkörgyakorlóra nézve kötelező érvényű döntést hozó Munkaügyi Bizottságokat kell létrehozni.

Létrehozásuk, működésük feltételeit a szakszervezetekkel egyetértésben kiadott Vezérigazgatói Utasítás szabályozza.

Összeférhetlenségi szabályok:

- a) Nem járhat el adott ügyben az a tag:
- akitől az ügy tárgyilagosa és elfogulatlan elbírálása nem várható el, (kérésre vizsgálendő)
 - aki az eljárást indító munkavállaló hozzátartozója,
 - aki az eljárást megelőző vizsgálatban, eljárásban - mely alapján született döntése miatt a munkavállaló a Bizottsághoz fordult - érintett volt.

Amennyiben a Munkaügyi Bizottság elnöke, vagy bármely tagja, munkavállaló vagy egyéb személy által tett bejelentés alapján észleli a kizárási okot saját magával, vagy a Bizottság más tagjával szemben, azt jeleznie kell az elnök felé, aki tájékoztatja ezen tényről a Bizottság tagjait, ezzel egyidejűleg az érintett

tagnak az adott munkaügyi bizottsági eljárásból történő kizárásáról gondoskodik. Az elnökkel szembeni kifogás esetén az elnök-helyettes jár el.

- b) Összeférhetetlen az ügyben az a Munkaügyi Bizottság, amelybe azon üzemi tanács delegált tagot, mely üzemi tanácsnak az eljárást indító munkavállaló tagja. Amennyiben az adott ügyben eljáró Munkaügyi Bizottság összeférhetetlensége megállapításra kerül, úgy helyette a humánpolitikai igazgató által kijelölt másik Munkaügyi Bizottság tárgyalja az ügyet. Ebben az esetben a Munkaügyi Bizottság 5 munkanapos döntéshozatali határideje 2 nappal meghosszabbodik.

66. Kollektív munkaügyi vita

(Mt. 291-293. §)

VII.

71. Utazási kedvezmények

A Társaság természetbeni juttatásként a BKV Zrt. menetrendszerinti járatainak teljes hosszán díjtalan utazásra jogosító igazolvánnyal látja el

- a) főállású teljes munkaidős munkavállalóit,
- b) főállású részmunkaidős (legalább napi 4 órában foglalkoztatott munkavállalóit,
- c) a BKV Zrt. szakszervezeteinek függetlenített munkavállalóit,
- d) a BKV Zrt.-től nyugdíjba vonult munkavállalóit, amennyiben a Menetkedvezményi Utasításban előírt jogosultság feltételeinek megfelelnek, ha az a Társaság részére adófizetési kötelezettséggel nem jár,
- e) próbaidős munkavállalóit (belépésüktől a próbaidő leteltéig időszakos utazási igazolvánnyal kell ellátni),
- f) az a.) és b.) alponton túli esetben munkaviszony keretében legalább havi 80 órában foglalkoztatott munkavállalókat,
- g) a szakmai gyakorlatot végző szakmunkástanulóit,
- h) a BKV Zrt.-től korhatár előtti ellátásba vonuló munkavállalóit, amennyiben a Menetkedvezményi Utasításban előírt jogosultság feltételeinek megfelelnek, ha az a Társaság részére adófizetési kötelezettséggel nem jár.

Az a-c) pontig felsoroltak 2 fő, a d) pontban felsoroltak 1 fő közös háztartásban élő családtagja – kivéve a b) pontban felsoroltak közül a nem BKV Zrt-s nyugdíjas foglalkoztatottak hozzátartozói – azonos utazási kedvezményre jogosultak, ha az a Társaság részére adófizetési kötelezettséggel nem jár.

Az e-h) pontban felsoroltak családtagjai utazási igazolványra nem jogosultak. A méltányossági alapon juttatható utazási igazolványok elbírálási, engedélyezési jogkörét a Menetkedvezményi Utasítás szabályozza.

711. Munkábajárással kapcsolatos költségtérítés

(39/2010. (II. 26.) Korm. rendelet a munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről)

72. Üdültetés

A Társaság munkavállalói, nyugdíjasai, a szakszervezetek tisztségviselői, valamint az előbbieken felsoroltak közeli hozzátartozói részére üdülési lehetőséget biztosít a saját üdülőben, a kapacitás mértékéig.

73. Segélyezés

Társaságunk a likviditási lehetőségek függvényében méltányossági alapon (szülés, hosszantartó betegség, kórházi ápolás, temetés stb.) segínyt biztosít a munkavállalók, valamint a Társaság nyugdíjasai részére a Segélyezési Szabályzat szerint.

74. Társasági munkavállalók lakásépítési és vásárlási támogatása

A Társaság lakásépítésre, vásárlásra, családi ház szobával történő bővítésére, tetőtér beépítésére lakáscélú kamatmentes kölcsönt folyósít munkavállalóinak. A lakáscélú kölcsön a munkáltató által nyújtott, pénzügyi intézet útján kifizetett – társasági forrásból finanszírozott – olyan lakás építéséhez, vásárlásához, bővítéséhez adható amely nem haladja meg a jogszabály szerinti méltányolható lakásigény mértékét. Bővítésnek számít, ha a családi ház alapterületre is nagyobb lesz.

A lakáscélú kölcsön forrása a Társaság „Lakásépítési Alapszámlája”, mely a munkavállalók által visszafizetett kölcsöntörlesztéseket, és a fennálló tartozások egyösszegű befizetéseit tartalmazza. Kölcsön a rendelkezésre álló kereten belül adható a vonatkozó Vezérigazgatói Utasítás szerint.

A lakáscélú kölcsön igénylésének feltételei

1. Támogatás általános feltételei

- legalább három éves betöltött folyamatos BKV Zrt. munkaviszony,
- szociális körülmények,
- jogszabályi előírások betartása
- támogató munkahelyi vélemény (munkáltatói jogkört gyakorló és a helyi Üzemi Tanács együttes javaslatával).

2. Kölcsön igényelhető

- családi ház építéséhez (ehhez kapcsolódó lakószobával történő bővítéshez, tetőtér beépítéshez), amennyiben a telek tulajdonosa a kölcsönt kérelmező (amennyiben nem tulajdonos a munkáltatói kölcsön szerződés megkötéséig tulajdonjogot szerez),
- önálló lakást eredményező emeletráépítéshez, ugyanazon telken önálló lakás építéséhez, abban az esetben, ha a munkavállaló jelenleg nem tulajdonosa a lakóépülettel rendelkező ingatlanoknak, de az építendő lakás a munkavállaló tulajdonába kerül,
- öröklakás, családi ház megvásárlásához,
- nagyobb alapterületű, komfortosabb öröklakásra vagy családi házra történő cseréhez,
- új építésű lakás építtetéséhez,
- önkormányzati bérlakás megvásárlására, amennyiben a vételár egyösszegben kerül megfizetésre és a munkavállaló tulajdonossá válik.

Ismételt kölcsön kérelem csak a korábbi kölcsön rendezése után bírálható el.

A visszafizetési futamidő maximum a mindenkorin öregségi nyugdíj megkezdési idejéig terjedhet.

3. Nem folyósítható kölcsön

- önkormányzati bérlakás megvásárlására, amennyiben a munkavállaló több éves részletfizetésre veszi meg az önkormányzattól és csak azt követően válik tulajdonossá,
- **nem lakás céljára szolgáló épület** (pl. hétvégi ház, üdülő, gazdasági épület) építéséhez, vásárlásához,
- pénzügyi hitel törlesztésére, kiváltására,
- a munkahelytől 50 km-t meghaladó távolságra,
- lakástulajdona, haszonélvezeti joga vagy bérleti jogviszonya van, és azt az újabb lakás szerzése érdekében nem értékesíti, bérleti jogviszonyát nem szünteti meg,
Kivétel, ha a munkavállalónak a 12/2001(I.31.) Korm. Rendelet 2.§. (4) szerinti tulajdona van.

4. A kölcsön mértéke

A Társaság a munkavállalónak – kérésére – a társasági folyamatos munkaviszonyától függően legfeljebb 3.000 e Ft kölcsönt folyósíthat (a táblázat szerint).

A kölcsön felső határa a következő:

Társasági betöltött folyamatos munkaviszonytól-ig (év)	kölcsön összege e Ft
3-5	800
6-10	1.500
11-15	2.500
15 év felett	3.000

Az öt évnél régebben felvett kölcsön egyösszegű visszafizetése esetén a Társaság a fennálló tartozás 40 %-át elengedi a még Társaságunknál dolgozó munkavállalók esetében, amennyiben a munkáltatói kölcsönén hátralék (fizetési elmaradás) nem jelentkezik.

A kölcsön kérelmeket negyedévenként – a vezérigazgató átruházott jogkörében az azzal megbízott vezérigazgató-helyettes/igazgató és a Központi Üzemi Tanács együttdöntése alapján – kell elbírálni.

75. Munkásszállók

A Társaság kedvezményes elhelyezést továbbra is biztosítja a Kollektív Szerződés hatályba lépésekor ott lakó, a vidéki állandó bejelentett lakással rendelkező munkavállalói részére.

A munkásszállóra csak ideiglenes jelleggel lehet bejelentkezni. A társasági munkaviszony megszűnése esetén el kell költözni, és ki kell jelentkezni.

A munkásszállón lakók jogait és kötelezettségeit részleteiben a munkásszálló Házirendje tartalmazza. A szabályok megsértése esetén az elhelyezést az

üzemeltetésért felelős szakterület kezdeményezésére, a munkáltatói jogkört gyakorló egyetértésével megvonható.

A munkásszálló térítési díjak évenkénti felülvizsgálatot követően – minimum az infláció mértékének megfelelően – módosulnak.

76. Előlegkeret

A munkáltató a tárgyhót megelőző havi bértömeg 2 %-a mértékéig előleget adhat.

Az előleg kiutalásának engedélyezését a munkáltatói jogkört gyakorlója írja alá. Munkabérelőleg a főállású munkaviszonnyal rendelkező munkavállaló kérésére, anyagi terhet jelentő, rendkívüli személyes vagy családi okaira tekintettel adható. Az előleg összege a munkavállaló egyhavi bruttó alapbére, de maximum a mindenkori minimálbér ötszöröse lehet, (a mindenkori szja. törvény figyelembevételével) melyet legkésőbb 6 hónap alatt kell visszafizetni. Ismételt igénybevételre az előző előleg visszafizetését követő 4 hónap elteltével kerülhet sor.

77. Választható béren kívüli juttatások (Cafeteria)

A választható béren kívüli juttatások (pl. önkéntes biztosító pénztárak) Társaságunknál történő alkalmazásának lehetőségét a szerződést kötő felek vizsgálják és a források megteremtése esetén javaslatot tesznek a jelenlegi szociális és jóléti támogatások és juttatások szabályozásának kiváltására.

Az éves cafeteria keret meghatározása és a vonatkozó keretszabályozás kialakítása a szakszervezetekkel egyetértésben történik.

78. Jogsegélyszolgálat

A jogsegélyszolgálat jogi védelmet, jogi tájékoztatást, tanácsadást, a szükséges mértékű segítségnyújtást és jogi képviseletet ad a Részvénytársaság összes munkavállalójának és nyugdíjasának.

Ha a munkavállaló a munkaviszonyával összefüggésben, a Társaságon kívüli személlyel, gazdasági társasággal stb. kerül jogvitába – a Részvénytársaság Vezérigazgatójának egyéni mérlegelése és döntése alapján – a Társaság a munkavállaló jogi képviseletét biztosítja.

A jogsegélyszolgálat költségeinek megosztásáról a felek az Együttműködési Megállapodásban rendelkeznek. A jogsegélyszolgálat 2012. szeptember 1-től kezdi meg működését. Külső jogi képviselő megbízásáig a feladatot belső jogász is elláthatja a jogszabályok keretei között. A megállapodás létrejöttéig a költségeket a munkáltató viseli.

79. Étkezési utalvány

2012. második félévre a Munkáltató havi 5000.- Ft étkezési utalványt biztosít azoknak a munkavállalóknak, akik a Társaság feladatainak ellátása érdekében rendszeres tevékenységet fejtenek ki és a kiadás időpontjában a Társaság állományában vannak.

Étkezési utalványra jogosultak a teljes munkaidős, részmunkaidős, nyugdíjas foglalkoztatású, illetve többedik jogviszonyban álló munkavállalók.

Az étkezési utalvány utólag legkésőbb a tárgyhót követő hó 10-ig kerül kiadásra.

A részmunkaidős nyugdíjas, illetve többedik jogviszonyban álló munkavállalóknak a teljesített óráknak megfelelő időarányos juttatás jár:

60-80 óra/hó közötti teljesítésnél	1.700.-Ft
81-120 óra/hó közötti teljesítésnél	2.400.-Ft
120 óra/hó feletti teljesítésnél	3.500.-Ft

Étkezési utalványra nem jogosultak

- a be- és kilépő munkavállalók a Társasághoz való be- és kilépés hónapjában,
- a szakmunkástanulók és a Társaságnál szakmai gyakorlatot végzők,
- a szülési szabadságon lévők a szülési szabadság megkezdését követő hónaptól,
- a 30 napon túli betegállományban lévők, a passzív állományba helyezést követő hónaptól, kivéve a munkabaleset miatti betegállományt,
- az egy hónapon belül öt munkanapot meghaladó fizetés nélküli szabadságon lévők az adott hónapban,
- passzív állományból visszatérők az adott hónapban, amennyiben a passzív állományú távollét az öt munkanapot meghaladja,
- az igazolatlanul távollévők tárgyhónapban,
- a munkavégzés alól felmentett munkavállalók a felmentés megkezdését követő hónaptól,
- az egyéb fel nem sorolt bármilyen címen passzív állományba kerülést követő hónaptól.

Az étkezési utalvány a kijelölt helyeken, az utalványon rögzített vásárlásra jogosít. A pályázatok a szakszervezetek bevonásával kerülnek elbírálásra.

Azon munkavállalók, akik munkahelyükön az étkezést kötelezően igénybe veszik (pl.: tálalók) az étkezési utalvány és a nyersanyagnorma szerinti hozzájárulás különbözetére jogosultak.

A Társaság tálalókonyha szolgáltatásait igénybe vevő munkavállaló, a külső szállító által megállapított teljes térítési díjat fizeti.

Záradék

1. A felek egyeztetést kezdeményeznek a jövedelem-csökkenés elkerülése érdekében, hogy a 299/2011.(XII.22.) Kormányrendelet elvei ne sérüljenek. A tárgyalások keretében a Felek 2012. november 15. napjáig megállapodnak a jubileumi elismerés, illetve a cafeteria juttatások tekintetében, amely

keretében az Üzleti terv és a Közszolgáltatási Szerződés keretszámainak és a társaság finanszírozási lehetőségeinek túllépésére nem kerülhet sor.

2. Az új előírások következtében szükséges menetrend-átdolgozásokat a Munkáltató 2012. szeptember 30-ig végzi el.

A Kollektív Szerződést és annak részét képező a szakterületet érintő igazgatósági melléklet egy-egy példányát el kell helyezni:

- a munkáltatói jogkört gyakorlóknál,
- a szakszervezeteknél,
- minden olyan szakterületen, ahol az ügyviteli eljárások végrehajtása, illetve ellenőrzése céljából Kollektív Szerződéssel, illetve melléklettel rendelkezni kell.

A Munkaügyi Osztály módosításaival együtt nyilvántartja a Társaság hiteles, eredeti, aláírt Kollektív Szerződését.

A jelen Kollektív Szerződést megkötöttnek tekintjük és azt aláírásunkkal igazoljuk.

Budapest, 2012. június 29.

Szakszervezetek nevében:

Munkáltató nevében:

.....
Autóbuszvezetők Nemzeti Közlekedési
Szakszervezete
Békési László Gábor Elnök

.....
Bolla Tibor
vezérigazgató

.....
BKV Fürst Közlekedési Szakszervezet
Gólián Zsolt Elnök

.....
BKV Fürst Busz Üzemegység Munkástanácsa
Fi Kálmán Elnök

.....
Budapesti Közlekedésépítő és Fenntartó
Dolgozók Szakszervezete
Józsa Györgyné Elnök

.....
Budapesti Közlekedési Részvénytársaság
HÉV Dolgozók Szakszervezete
Győri Tamás Elnök

.....
Budapesti Közlekedési Részvénytársaság
Gazdasági Igazgatóság Szakszervezete
Székely Ferencné Elnök

.....
Budapesti Közlekedési Részvénytársaság
Központi Dolgozók Szakszervezete
Csimár Pálné Elnök

.....
Budapesti Trolibuszközlekedési Dolgozók
Szakszervezete
Szabó István Elnök

.....
Fővárosi Villamosvasutak Szakszervezete
Csete Gyuláné Elnök

.....
Cinkota Autóbusz Közlekedési
Szakszervezet
Nemes Gábor Elnök

.....
Cinkota Buszgarázs Független
Szakszervezete
Banos József Elnök

.....
Forgalmi és Kereskedelmi Igazgatóság
Dolgozóinak Szakszervezete
Korompai Péter Elnök

.....
Forgalmi és Műszaki Tömegközlekedési
Dolgozók Szabad Szakszervezete
Ferencsik József Elnök

.....
Fővárosi Közlekedési Dolgozók
Demokratikus Szakszervezete
Jáger István Elnök

.....
Független HÉV Szakszervezet
Mihály Krisztián

.....
Jegyellenőri Szakszervezet
Gerzsenyi Csaba Elnök

.....
Kilián Autóbusz Üzemegység
Szakszervezete
Horváth János Elnök

.....
Kőbánya Autóbusz Szakszervezet
Vadicska László Elnök

.....
Közlekedésben és Áramellátásban
Dolgozók Szakszervezete
Hámornyik Péter Elnök

.....
Közlekedési Független Szakszervezet
Kovács Attila Elnök

.....
Metró É-D-i Forgalmi Dolgozók
Független Szakszervezete
Fehér Lajosné Elnök

.....
Metró Észak - Déli Motorkocsivezetők
Független Szakszervezete
Gelencsér László Elnök

.....
Metró Közlekedési Dolgozók
Szakszervezete
Gulyás Attila Elnök

.....
Óbuda Autóbusz Szakszervezete
Tiszperger Attila Elnök

.....
Récsei Autóbusz Üzemegység
Szakszervezete
Farkas László Elnök

.....
Villamos Független Szakszervezet
Kukor Gyula Elnök