



**BUDAPESTI KÖZLEKEDÉSI ZÁRTKÖRŰEN
MŰKÖDŐ RÉSZVÉNYTÁRSASÁG**

A 2012. július 1. napján hatályba lépett

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS
egységes szerkezetbe foglalva a
KSZ 1. - 5. számú módosításaival

I. Fejezet

1. A Kollektív Szerződésre vonatkozó szabályok

A Kollektív Szerződés, valamint mellékletei és 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 nevükben 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 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 technológiai változások és 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 –, és 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 aláírásának 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 igazgatósági mellékletekben szabályozott előírások a Kollektív Szerződés előírásaitól a munkavállaló javára kedvezően eltérhetnek.

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

Igazgatósági szinten, a speciális viszonyoknak megfelelően szabályozható témák

211.	pont	Változó munkahely
3.	pont	A munkaidő (a Metró, földalatti munkát ellátó munkavállalók esetében és a Trolibusz munkavállalóinál)
32.	pont	Munkaidőkeret
331.	pont	A munkaidő beosztása napokra
333.	pont	Fordulószolgálatos munkavállalók munkaidő-beosztása
334.	pont	Napi munkaidő kezdete, vége
336.	pont	Egészségre ártalmas munkakörök
3371.	pont	Adatvédelmi rendelkezések gyakorlati megvalósítása
338.	pont	Egyenlőtlen munkaidő beosztás
343.	pont	Rendkívüli munkaidő mértéke
37.	pont	Munkaközi és technológiai szünet
442.	pont	Fordulószolgálatos/váltóműszakos munkavállalók szabadságának kiadása
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
532.	pont	Tömegközlekedési járművezetők egységes foglalkoztatási feltételei és szempontjai, a minőségi prémiumok kifizetésének feltételrendszere – ágazati sajátosságok
541.	pont	Állásidő díjazása
57.	pont	Prémium rendszer
59.	pont	A járművezetői jegyértékesítés
1. számú melléklet – Forgalmi tanulók besorolása		

A helyi képviselettel 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 Szerződés - Munka Törvénykönyve szerinti - aláírásra jogosultjai aláírják, s beemelik 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 a próbaidő kikötése kötelező. A próbaidő mértéke 3 - 6 hónap lehet. A 6 hónapnál rövidebb próbaidő kikötése esetén a felek a próbaidőt - legfeljebb egy alkalommal - meghosszabbíthatják. A próbaidő együttes tartama meghosszabbítás esetén sem haladhatja meg a 6 hónapot. A három hónapos, vagy annál rövidebb határozott idejű munkaszerződések, valamint a kötelező szakmai gyakorlaton lévő tanulók esetében a próbaidő minimális kötelező mértéke 1 hónap.

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. Mentés 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 munkaviszonnyal 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 drogtest 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 a mindenkor hatályos szabályozás szerinti üzleti titkot hoz a tudomására, 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.

Azonnali hatályú felmondás esetén a munkajogi elévülési szabályok alkalmazandók (Mt. 286.§ (1)-(2) bekezdés).

Amennyiben a munkavállaló munkaviszonya azonnali hatályú felmondással szűnt meg a próbaidő alatt, úgy a munkavállaló ismételt foglalkoztatásához a munkavállaló ismételt felvételéért felelős szakterület első számú, valamint a próbaidő alatti azonnali hatályú felmondáskori szakterület első számú vezetőjének együttes írásbeli engedélye szükséges.

A munkavállaló azonnali hatályú felmondással szüntetheti meg munkaviszonyát:

- ha a munkáltató az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit felhívásra sem biztosítja (a mindenkor hatályos 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 fél a munkaviszonyt a próbaidő alatt,
- 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 (például szabályzatok, VU-k és utasítások, rendelkezések, 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:

Az Mt. 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 személyiségi 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 **eljárásnak** van helye a 3-as számú melléklet szerinti eljárási szabályok megtartásával.

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

- a) írásbeli figyelmeztetés,
- b) előre kifizetett, 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)

ideiglenesen, legfeljebb egy éves időtartamra alacsonyabb bérezéssel járó munkakörbe helyezés az abban irányadó bérezés mellett.

Több hátrányos jogkövetkezmény 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 6 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. a) 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 lejártáig a felek között megegyezés nem jön létre, arra tekintettel a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát kizárólag a munkáltatói felmondás szabályai szerint, vagy közös megegyezés útján szüntetheti meg.

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

292. b) Egészségügyi alkalmatlanság a korábban korkedvezményes szolgálati idő megszerzésére jogosító munkakörben

Azon munkavállaló esetében, aki az alábbiakban meghatározott feltételeknek megfelel, maximum 6 hónap 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 a korhatár előtti ellátásra való jogosultság napjáig határozott idejű munkaszerződést kötni, az adott munkakörre vonatkozó általános bérezés mellett. Amennyiben a rehabilitációs idő lejártáig a felek között megegyezés nem jön létre, arra tekintettel a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát kizárólag a munkáltatói felmondás szabályai szerint, vagy közös megegyezés útján szüntetheti meg.

Feltételek:

- a korábban korkedvezményes szolgálati idő megszerzésére jogosító munkakörnek minősülő munkakörben (továbbiakban: forgalmi járművezetői munkakör) történő foglalkoztatás időtartama alatt következik be a munkaköri egészségügyi alkalmatlanság és a szakterület nem tudja saját hatáskörben másik munkakörbe áthelyezni a munkavállalót,
- a munkavállaló a Társaságnál legalább 20 év munkaviszonnyal rendelkezik, továbbá a BKV Zrt.-nél forgalmi járművezetői munkakörben legalább 2 év korkedvezmény jogosultságot szerzett,
- a korhatár előtti ellátás (munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár – korkedvezményre jogosító évek) igénybevételének napját megelőző két éven belül kerül sor az egészségügyi alkalmatlanságra,
- a korhatár előtti ellátás igénybevételéhez szükséges jogosultságának bizonyítása érdekében a nyugdíjfolyósító által kiállított „szolgálati idő” igazolást eljuttatja a munkáltatónak,
- a munkavállaló az egészségügyi alkalmatlanság megállapítása időpontját megelőző 3 évben kizárólag járművezetői munkakörben volt foglalkoztatva.

293. Munkára képes állapot

(Mt. 52. §)

294. Tanulmányi szerződés

(Mt. 229. §, 55. § g)

Oktatási, Tanulmányi és Vizsgaszabályzat tartalmazza.

295. A határozott idejű munkaviszony

(Mt. 192. §)

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 megállapodásában 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 motorkocsivezetők, metró földalatti vasúti jármű vezetők (MILLFAV), valamint az állandó éjszakai beosztásban, alagútban foglalkoztatott munkavállalók napi munkaideje átlag 7,2 óra. A metró motorkocsivezetői, és a földalatti vasúti jármű vezetői (MILLFAV) munkakörökben az ~~alagútban~~ vezetéssel töltött idő még osztott szolgálat esetén sem haladhatja meg a napi 6 órát.
- A Fejlesztési és Koordinációs Igazgatóság Turisztikai Divíziójának beosztás szerint dolgozó munkavállalói munkaidőkeretben dolgozhatnak, amelynek feltételeit Igazgatósági Mellékletben kell szabályozni.
- **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 vezetéssel töltött idő mértéke a villamos, fogaskerekű, autóbusz és trolibusz járművezetők esetében maximum 9 óra lehet.
- A felszíni járművezetői munkakörben foglalkoztatottak esetén a beosztás szerinti munkaidő (melynek része a technológiai szünet) a munkanapi menetrendekben összesen maximum 10 óra, az egyéb menetrendek esetén 10 óra 10 perc lehet. Az éjszakai járatok esetén e pont tekintetében azokat a menetrendeket értjük munkanapinak, amelyek munkanapra virradó éjszakán vannak érvényben. Ezen szabály 2018. szeptember 1. napjától bevezetésre kerülő új menetrendek esetén kerül megvalósításra.

- A lehetőségek függvényében a munkáltató törekszik az átmeneti időszakban is a fenti elvek alkalmazására. Ez a szabály 2019. december 31. napja után teljeskörűen valamennyi menetrendben alkalmazandó.
- **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 százhatvannyolc 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 Tanulmányi 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 fordulószolgálatos 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 motorkocsivezetők, földalatti vasútijármű vezetők (MILLFAV) és a fordulószolgálatos 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 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 szolgálatot ellátó, továbbá a beosztás szerint, vagy váltószolgálatban 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. Fordulószolgálatos munkavállalók munkaidő beosztása

Fordulószolgálatos munkaidő-beosztás alkalmazható Társaságunknál az igazgatósági mellékletekben tételesen felsorolt munkakörökben. **A fordulószolgálatos 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 10 percet kell biztosítani.

Ezt a részükre átadott forgalmi munkalapoknak tartalmaznia kell.

Metró motorkocsivezetők és földalatti vasúti jármű vezetők (MILLFAV) esetében a szolgálat kezdeti és végzési ideje a tényleges technológiai idők figyelembevételével kerül meghatározásra a mindenkorin keretbeosztásokban.

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

Igazgatósági Mellékletekben foglaltak szerint.

3343. Napi munkaidő kezdete-vége a többműszakos munkaköröknél

Igazgatósági Mellékletekben foglaltak szerint.

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.

A szellemi munkaköröknél a munkavállaló írásbeli, indoklást tartalmazó kérése esetén a munkáltatói jogkör gyakorlója írásban engedélyezheti a napi munkaidő fentiekénti való eltérését aszerint, hogy a napi munkaidő kezdete 6:00-8:30 közé essen.

Éjszakai egy műszakos munkakörök

Igazgatósági Mellékletekben foglaltak szerint.

3345. Rugalmas munkarend

A rugalmas munkarend alkalmazásának feltételei és módja vezérigazgatói utasításban vagy szabályzatban kerülhet szabályozásra.

335. Eltérő munkarendek

Legalább három nappal korábban kell értesíteni a munkavállalókat arról, ha valamelyik üzemszabályzatban 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 közzéte

(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.

3371. A munkaidő beosztások közzéteinek adatvédelme

A beosztások közzétekor a munkáltató és a munkavállaló a mindenkor hatályos adatvédelmi szabályok betartására kötelesek.

Az adatvédelmi rendelkezések gyakorlati megvalósítását Igazgatósági Mellékletben szabályozhatják.

338. Egyenlőtlen munkaidő beosztás

(Mt. 97. § (3), 99. § (7), 105. § (2) (3), 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 (az Mt. 92. § (2) bek. szerint foglalkoztatott készenléti jellegű munkakörnél - felek írásbeli megállapodása alapján - 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 munkaidőnek elismerni.

341. Rendkívüli munkaidő elrendelésének 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 munkaidő 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 munkaidőt írásban – előre nem látott esetekben a munkanap befejezéséig szóban – kell elrendelni.

A rendkívüli munkaidő 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 munkaidő elrendelésével kapcsolatos tilalmak és korlátozások

(Mt. 113. § (2) c), (5), 114. § (1))

343. Rendkívüli munkaidő mértéke

(Mt. 109. §)

(Díjazását a KSZ 5233. pontja tartalmazza)

- Az elrendelhető rendkívüli munka évenként 200 óra, a munkavállaló egyetértésével 300 óra.
- Járművezetői munkakörben foglalkoztatottaknál túlmunka esetén a munkaidő és a munkaközi szünet(ek) együttes időtartama naponta 11 óra.
- A vezetéssel töltött idő mértéke a 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, rendeltetészerű 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.

A munkáltató olyan végállomási tartózkodási időt biztosít, amely a menetrend betartását és a munkavállaló egészségügyi szükségleteinek kielégítését biztosítja.

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 kiadását - tömegközlekedési járművezetők kivételével – az Mt. 103. § rendelkezései szerint biztosítja a munkáltató.

Tömegközlekedési járművezetők részére 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.

A munkáltató vállalja, hogy a szakszervezetek bevonásával 2018. december 31. napjáig megvizsgálja annak lehetőségét, hogy

- a munkaközi- vagy technológiai szünet nélkül a munkavégzési időtartam ne lehessen 5 óránál hosszabb, ideértve az osztott munkaidejű munkavégzést is, valamint
- a munkaközi szünet ne legyen kiadható a munkakezdést követő első 90 percben, valamint a munkavégzés befejezése előtti utolsó 90 percben.

A lehetőségek függvényében a vizsgálat alatt is törekszik a munkáltató fenti elvek alkalmazására.

E szabályoktól az Igazgatósági mellékletben el lehet térni.

38. Osztott munkaidő

(Mt. 100. §)

(Díjazását a KSZ 534. 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.

- 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 5,5 óránál több nem lehet. Ezen szabály 2018. szeptember 1. napjától bevezetésre kerülő új menetrendek esetén kerül megvalósításra. A lehetőségek függvényében a munkáltató törekszik az átmeneti időszakban is a fenti elvek alkalmazására. Ez a szabály 2019. december 31. napja után teljeskörűen valamennyi menetrendben alkalmazandó.

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 belszolgálati szállítási tevékenységben résztvevő munkavállalók.

A járművezetők esetében osztott munkaidő hétfői, munkaszüneti napokon, és december 24. napján 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. Ettől rendkívüli munkaidőben és 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 fordulószo­lgálatos (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.

Felszíni járművezetők esetében pihenőnap előtti munkanap végzésének időpontja és a pihenőnap utáni első munkanap kezdési ideje között, minimálisan 29 órát kell biztosítani, melytől a munkavállaló írásos beleegyezésével el lehet térni.

A metró motorkocsivezetők, földalatti vasútjármű vezető (MILLFAV) részére hetente 42 órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidő jár, figyelembe véve a 3. pontban leírtakat.

A megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalók havi beosztásában - a hétköznapra eső munkaszüneti napok kivételével- a pihenőnapok a hét bármely napjára előre kijelölhetők. A megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott, fordulószo­lgálatos és váltóműszakos munkavállalók havi beosztásában - a hétköznapra eső munkaszüneti napok kivételével, kivéve amennyiben a kötelezően biztosítandó péntek-szombati, vagy vasárnap-hétfői pihenőnap biztosítása miatt kell hétköznapra eső munkaszüneti napra pihenőnapot kijelölni - a pihenőnapok a hét bármely napjára előre kijelölhetők.

A megszakítás nélkül üzemelő munkahelyeken a munkavállaló egybefüggően legfeljebb 6 munkanapra osztható be. A munkavállaló írásos nyilatkozata alapján a beosztásban maximum 9 nap munkavégzés rendelhető el, mely nyilatkozat csak a tárgy évben vehető figyelembe. Ebben az esetben a pihenőnapok összevontan is kiadhatók.

Ezen nyilatkozatot tárgyévben egyszer vissza lehet vonni határozott vagy határozatlan időre, különlegesen indokolt esetben (melyet a kérelemben meg kell jelölni) a beosztás készítése előtt legalább 60 nappal.

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

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. Szabadság¹

(Mt. 115. §, - 133. §)

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

A szabadság-jogosultság tekintetében 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 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,
- h) a 446. pont szerinti EÜ szabadnap 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.

¹ Módosult: 2014. január 1-jétől hatályos

441. Szabadság kiadása²

(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 a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól. E tekintetben – a szabadságként kiadott napon túl – a heti pihenőnap (heti pihenőidő), a munkaszüneti nap és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerinti szabadnap vehető figyelembe.

Minden év elején a munkavállalóval egyeztetni kell az előre látható tervezett hosszabb idejű szabadság várható időpontjáról.

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 munkáltató - a felek naptári évre kötött megállapodása alapján - az életkor alapján járó pótszabadságot, az esedékesség évét követő év végéig adja ki.

A szabadságot, ha a munkaviszony október elsején vagy azt követően kezdődött, a munkáltató az esedékességet követő év március 31. napjáig 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 és napban kell nyilvántartani.

² Módosult: 2014. január 1. napjától hatályos

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság kiadása során a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapot, a munkaszüneti napot és a fordulószoigálatos/váltóműszakos munkavállalók esetében a szabadnapot. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén, a munkavállaló a szabadság kiadása során a beosztással azonos tartamra mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól. Munkaidő-beosztás hiányában a szabadságot az általános munkarend és a munkavállalóra irányadó munkaidő figyelembevételével kell kiadni.

A fordulószoigálatos/váltóműszakos munkavállalók szabadságának kiadása a 442. pont szerint történik.

A kiadott szabadságot a napi munkaidővel (8 órával), a rövidebb teljes munkaidő esetén annak mértékével (7,2 órával), váltóműszakos és fordulószoigálatos, illetve egy műszakos 12/24 beosztás szerint foglalkoztatottak esetében a műszak szerinti óraszámban kell elszámolni.

A részmunkaidőben foglalkoztatottak esetében a kiadott szabadságot a részmunkaidő arányában kell elszámolni.

2013. év vonatkozásában átmeneti szabályként az Mt. általános kerekítési szabályait kell alkalmazni oly módon, hogy a fél napot elérő töredéknapi egész napnak számít, az annál kevesebb pedig nem keletkeztet újabb szabadságnapot.

Kivétel az, ha a munkavállaló a törvény és munkarendje szerint járó szabadságnapoknál kevesebbet tudott kivenni, mert akkor az egy napot el nem érő maradék órák minden esetben felfelé kerekítendők és egy többlet szabadságnapot eredményeznek.

A munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az időarányos 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 kivehető műszakok száma a fordulószolgálatos/váltóműszakos munkavállalóknál a következő:

Szabadság járandóság napjainak száma (alap+ pótszabadságok)	Váltóműszakos/ fordulószolgálatos, 12/24 beosztás szerint kivehető műszakok (12 órás)		Váltóműszakos/ fordulószolgálatos, 12/24 beosztás szerint kivehető műszakok (11,58 órás)		Váltóműszakos/ fordulószolgálatos, 12/24 beosztás szerint kivehető műszakok (11,25 órás)	
	páros	páratlan	páros	páratlan	páros	páratlan
20	14	13	14	14	15	14
21	14	14	15	15	15	15
22	15	15	15	15	16	16
23	16	15	16	16	17	16
24	16	16	17	17	18	17
25	17	17	18	17	18	18
26	18	17	18	18	19	18
27	18	18	19	19	20	19
28	19	19	20	19	20	20
29	20	19	21	20	21	21
30	20	20	21	21	22	21
31	21	21	22	21	23	22
32	22	21	23	22	23	23
33	22	22	23	23	24	23
34	23	23	24	23	25	24
35	24	23	25	24	25	25
36	24	24	25	25	26	26
37	25	25	26	26	27	26
38	26	25	27	26	28	27
39	26	26	27	27	28	28
40	27	27	28	28	29	28

A szabadság elszámolását a műszak szerinti óráknak 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.

Igazgatósági Mellékletben szabályozható.

443. Betegszabadság

(Mt. 126. §)

A betegszabadság kiadása során a szabadságra vonatkozó szabályokat kell értelemszerűen alkalmazni.

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 gyermekenként 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. Gyermeknek 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. Megváltozott munkaképességű, fogyatékosági támogatásban, vakok személyi járadékában részesülők pótszabadsága
(Mt. 120. §; 294. §)

4456. Vezetők pótszabadsága³

- évi 6 munkanap pótszabadság jár a Kiemelt vezető és a Vezető I. kategóriába sorolt munkavállalóknak,
- évi 3 munkanap pótszabadság jár a Vezető II. besorolású munkavállalóknak.

4457. Szabadidő-átalány⁴

Évente szabadidő-átalányra lehet jogosult a lentebb meghatározott vezetők mellé beosztott, az adott vezető által írásban kijelölt titkár, titkárnő, menedzser-asszisztens munkakörben dolgozó munkavállaló az alábbiak szerint: minden vezető írásban köteles kijelölni a jogi és humánpolitikai igazgató felé a lentebb meghatározott létszám szerint azt a titkár, titkárnő, menedzser-asszisztens munkakörben dolgozó munkavállalót, aki a területén igénybe veheti az előzetesen bejelentett szabadidő-átalányt. Az adott vezető minden tárgyév január 15. napjáig megküldi másolatban a jogi és humánpolitikai igazgató felé, hogy a munkavállaló a tárgyévben igénybe veheti-e a szabadidő-átalányt, avagy sem. Új belépő esetén ez a dátum a munkaviszony kezdetét követő 15. nap.

vezető pozíciója	szabadidő-átalányt igénybe vehető munkavállalók létszáma	szabadidő-átalány maximális mértéke évente
vezérigazgató	2 fő	5 nap
vezérigazgató-helyettes, igazgató, vezérigazgató alá tartozó irodavezető, üzemigazgató, főosztályvezető, divízióvezető, főmérnök	1 fő	4 nap

446. EÜ szabadnap

A női járművezetők és női váltóőrök részére kérésükre havonta maximum 2 egymást követő munkanapon (függetlenül a köztük lévő pihenőnaptól) EÜ szabadnapot kell kiadni, melyet igazolt, nem fizetett távollétnek kell tekinteni.

³ Módosult: 2018. január 1. napjától hatályos

⁴ Módosult: 2018. január 1. napjától hatályos

V. fejezet

5. A munka díjazása (Mt.136.§ - 165.§)

51. Bérrendszerek és bérformák (Mt.136.§ - 138.§)

2018. január 01. napjával bevezetésre kerül a bértarifa rendszert, melyre vonatkozó bérsáv határokat a mindenkori bérmegállapodás részét képezi, az ahhoz kapcsolódó eljárásrendet pedig a vezérigazgatói utasítás tartalmazza. A bérsáv határokról az évenkénti bérmegállapodásban kell rendelkezni.

Az alpbért a bértarifa rendszer keretei között kell meghatározni, a munkaköri besorolási rendszer szerint középfokú végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget igénylő munkakörökre irányadóak a mindenkori garantált bérminimum szabályok.

Az alpbért időbérben kell megállapítani.

Társaságunk az órabért és havibért alkalmazza, igazodva az egyes területek sajátos feladataihoz.

Havibéresek esetén a havi alpbér meghatározott időszakra járó részének számításánál a havi alpbérnek a hónapban irányadó általános munkarend szerinti egy órára eső összegét szorozni kell az adott időszakra eső általános munkarend szerint teljesítendő órák számával.

52. A bérpótlék (Mt.139.§ - 145.§)

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

Havibéresek esetén a bérpótlék számítási alapja a munkavállaló egy órára járó alpbére, melynek meghatározásánál az adott időszakra eső általános munkarend szerinti teljesítendő órák számával kell osztani a munkavállaló havi bérét.

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: 50 %.

Igazgatósági Mellékletben szabályozható.

A polgári védelmi műszaki berendezések szektor-próbáján, főpróbáján és az éjszakai gyakorlati oktatásán 50%-os pótlék jár .

522. Műszakpótlékok

(Mt.141.§)

I. Műszakpótlékra jogosultak köre

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

A **megszakítás nélküli**, többműszakos munkarendben foglalkoztatott minden munkavállaló, tehát az állandó második, vagy harmadik műszakban foglalkoztatott munkavállaló is jogosult műszakpótlékra.

Megszakítás nélküli munkarend

A munkáltató tevékenysége, akkor minősül megszakítás nélkülinek, ha naptári naponként hat órát meg nem haladó tartamban vagy naptári évenként kizárólag a technológiai előírásban meghatározott okból, az ott előírt időszakban szünetel és társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás biztosítására irányul. A munkáltató tevékenysége akkor minősül többműszakosnak, ha annak tartama hetente eléri a nyolcvan órát. Készenléti, vagy ügyeleti időre műszakpótlék nem számolható el.

II. Műszakpótlék mértéke

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

Délutáni (14 és 22 órák között) műszakpótlék mértéke:

az időarányos alapbér 20 %-a.

Az éjszakai (22 és 06 órák között) műszakpótlék mértéke:

az időarányos alapbér 40 %-a.

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

523. Egyéb bérpótlékok

5231. Heti pihenőnapon végzett munka díjazása

Mt. 143 § (4), (6)

A munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti heti pihenőnapon munkavégzésre kötelezik, az elvont pihenőnap helyett lehetőleg másik pihenőnapot kell biztosítani, legkésőbb a munkaidőkerete végéig. A végzett munkáért a rendes munkaidőre járó 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 munkaidőkeret végéig nem tudta biztosítani, a heti pihenőnapon végzett munkáért a munkavállalónak a heti pihenőnapon végzett munka idejére járó munkabéren felül (munkabérre vetített) 100 %-os bérpótlék jár.

5232. Munkaszüneti napon végzett munka díjazása

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

Munkaszüneti napon történő munkavégzésre kötelezett munkavállalót kétszáz százalék bérpótlék illeti meg. Ez a 200 % bérpótlék jár a húsvét- vagy a pünkösdi 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 is megilleti. Ha a munkavállaló a munkaszüneti napra előírt munkaidején felül végez munkát, részére ezt a munkaidőt a rendkívüli munkaidő díjazásának szabályai szerint is el kell elszámolni.

5233. A rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés díjazása

(Mt. 143. §)

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

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

A szabadidőt a munkavégzést követően legkésőbb a munkaidőkerete végéig, egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén legkésőbb a munkaidőkeret végéig kell kiadni, melyet a munkaidő beosztásban rögzíteni kell. Amennyiben ez nem lehetséges, a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért díjazás illeti meg a munkavállalót.

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, azonban ez alól kivételt képez a hétvégén és munkaszüneti napon a munkáltató által a munkavállaló számára elrendelt kötelező munkavégzés, amely időtartamra a munkavállaló szabadidő megváltásra jogosult.

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 alapbérre vetítve – 50 %, évi 151 órától 225 óráig teljesített rendkívüli munkaidőre 75%, 226 órától 300 óráig teljesített rendkívüli munkaidőre 100% bérpótlék jár.

c) Heti pihenőnapon rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés díjazása

A **pihenőnapon** rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés 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 pótlékot 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	A 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 munkaidőben történő 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 autó- és trolibusz 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:

A 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, amennyiben december 24. napján munkát végez, az aznapi munkabéren felül 100%-os pótlék illeti meg. A munkavállalót, amennyiben december 31. napján legalább 6 óra időtartamban munkát végez, az aznapi munkabéren felül 100%-os pótlék illeti meg a 12 óra utáni munkavégzés időtartamára.

Ez a díjazás az egyenlőtlen munkaidő beosztásban és/vagy többműszakos munkarendben foglalkoztatott munkavállalók közül azokat illeti meg, akik a kiemelt munkanapon kezdik meg a munkát.

53. Egyéb díjazások

531. Üzemanyag- és egyéb energia-megtakarítás térítése

Az üzemanyag és egyéb energia-megtakarítás térítése az illetékes szakszervezetekkel érvényben lévő külön megállapodás szerint történik. A felek évente felülvizsgálják a szabályozást, és ha szükséges kezdeményezik a módosítását.

532. Tömegközlekedési járművezetők egységes foglalkoztatási feltételei és szempontjai, a minőségi prémiumok kifizetésének feltételrendszere

A tömegközlekedési járművezetők egységes foglalkoztatási feltételeit és szempontjait, a minőségi prémiumok kifizetésének feltételrendszerét és elveit a KSZ 2. számú melléklete tartalmazza.

Az ágazati sajátosságok Igazgatósági Mellékletben szabályozhatók.

Felek vállalják, hogy a Kollektív Szerződés 2. számú mellékletét képező, „a felszíni tömegközlekedési járművezetők egységes foglalkoztatási feltételeit és szempontjait, a minőségi prémiumok kifizetésének feltételrendszerét” tartalmazó megállapodás alapján járó összeg (eltérő megállapodás hiányában) a mindenkori bérfejlesztés mértékének megfelelően megemelésre kerül.

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 munkaidőben történő munkavégzés 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 órára 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.

536. Formaruha felvétel díjazása

Telephelyi kiszolgálás hiányában, a formaruha felvételére az érintett főállású munkavállalók részére, az adott évben esedékes formaruha készlet szolgáltató által ténylegesen biztosított, igazolt, teljes körű felvételét követően egy alkalommal, egyösszegben bruttó 4.000 Ft/fő/év pótlék kerül kifizetésre.

54. Díjazás munkavégzés hiányában

(Mt.146.§ - 147.§)

541. Állásidő díjazása

(Mt.146.§ (1); 147. §)

Igazgatósági Mellékletben szabályozható.

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,
- oktatás, képzés, továbbképzés, tanfolyam, idejére, ha tanulmányok elvégzésére, vagy az ezeken való részvételre a munkáltató a munkavállalót kötelezte,
- 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
- járművezetői ismeretfelújító oktatásra, amennyiben a munkáltató megbízást ad a járművezetői tevékenységre.
- a munkáltató által elrendelt a munkavállaló munkavégzéssel kapcsolatos munkáltatói meghallgatása, jegyzőkönyvezése esetére.⁵

5431. Távolléti díj számítása (Mt. 148. § - 152. §)

a) A munkavállalók távolléti díját a Munka Törvénykönyv 148-152. §. előírásai szerint kell megállapítani.

⁵Jelen pont hatálybalépésével az Autó és Trolibusz Üzemigazgatósági KSZ melléklet 51. pont V. alpont g) bekezdése a munkavállalók meghallgatásának díjazására vonatkozó bekezdését a Felek hatályon kívül helyezik.

b) A 2002. január 01. napját megelőző időponttól alkalmazásban álló munkavállalók esetében:

- A korábbi hatályos KSZ szerint 2002. évben megállapított távolléti díjat évente a társasági bérfejlesztés %-ának megfelelő mértékkel kell növelni. Az így meghatározott távolléti díj különbözet, valamint az érvényes személyi alaphér 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, a továbbiakban nincs lehetőség visszatérni a korábban megállapított távolléti díjra.
- Az írásbeli kérelem benyújtásának hónapjától van lehetőség a távolléti díj megállapításának módosításra, melynek nincs visszamenőleges hatálya.

544. A betegszabadság díjazása

(Mt. 146. § (5))

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.

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás és

a) havibéres díjazás esetén a munkavállalónak – a beosztás szerinti munkaidő mértékétől függetlenül – a havi alaphére jár;

b) órabéres díjazásnál az egy hónapnál hosszabb munkaidőkeret esetén a munkáltató a munkavállaló munkabérére a beosztás szerinti munkaidőben teljesített munkaidő alapján számolja el és fizeti ki.

A munkaidőkeret lejártakor a munkavállaló munkabérére az általános munkarend és a napi munkaidő, valamint a teljesített munkaidő alapulvételével el kell számolni.

A munkaidőkeret lejártát követően, ha a munkavállaló a fentiek szerint elszámolt munkabérnél alacsonyabb összegű munkabérben részesült, a különbözetet számára a következő havi munkabérrel ki kell fizetni.

Az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló a fentiek szerint elszámolt munkabérnél magasabb összegű munkabérben részesült.

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 alaptalanságát 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 mindenkori társasági előírások figyelembevételével.

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

Igazgatósági Mellékletben szabályozandó.

58. Társasági elismerések

A jutalomalap összege 2018-ben bruttó 143.000,- Ft, mely évente a mindenkori bérfejlesztés mértékével emelkedik a felek eltérő megállapodása hiányában.

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 közösségi közlekedésben, 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. Az életmű díj elhunyt munkavállaló esetén posztumusz is adományozható, az elhalálozást követő 3 éven belül. Balázs Mór díjban részesülhet továbbá az a személy, aki ugyan nem a Társaság munkavállalója, de a közösségi közlekedésben, illetve a közlekedés fejlesztésében kimagasló, maradandó, példamutató tevékenységet végez vagy végzett.

Mértéke a jutalomalap nyolcszorosa.

583. Jubileumi elismerés

Az érintett munkavállalók elismeréséről külön szabályzat rendelkezik.

Az érintett munkavállalókat megillető kitüntetések és jutalmazások

– minden 5-50. évig jubiláló munkavállaló részére BKV Zrt. Oklevél kerül átadásra.

Jubileumi elismerésben beszámított évek száma	jutalomalap
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
50	4,5 x

584. Balesetmentes közlekedés elismerése

A Balesetmentes Közlekedésért Oklevél elismerésben részesülő gépjárművezetőket, a trolibusz járművezetőket, a gépjárművezető képzést végző szakokatatókat, a villamos, a metró, és a MILLFAV személy járművezetőket, a villamos teherjárművezetőket és a járművezető képzést végző szakokatatókat – amennyiben saját hibás személyi sérüléssel járó balesetet, vagy saját hibás, járművezetéssel összefüggő 90.000,- 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 1994. január 01. napját követően balesetmentes közlekedés elismerésre jogosító munkakörben, bármely szolgálatnál munkaviszonyt létesített munkavállalók esetén a megszűnt, majd ismét létesített Társasági munkaviszonyok időtartama alatt teljesített balesetmentes kilométereket is figyelembe kell venni összeszámítással.

Az ilyen összeszámítás esetén, az érintett munkáltatói jogkörgyakorló(k) köteles(ek) írásban igazolni a munkavállaló által megtett balesetmentes kilométereket.

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.

588. Év végi juttatás

A források függvényében év végi juttatás kerül bevezetésre 2019. évtől. A juttatás mértékét a mindenkori bérmegállapodásban határozzák meg a Felek.

59. A járművezetői jegyértékesítés

A járművezetői jegyértékesítés jutaléka a mindenkori Igazgatósági Mellékletben kerülhet szabályozásra.

VI. Fejezet

6. Kártérítési felelősség, munkaügyi vita

61. A munkáltató kártérítési felelőssége (Mt.166 –178. §)

A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnnyal összefüggésben okozott kárt.

Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy

- a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa, vagy
- a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

A munkavállaló az Mt. 53. §-ban foglaltak szerinti más munkáltatónál történő foglalkoztatása esetén a munkáltatók egyetemlegesen felelnek.

A munkáltató a munkavállaló teljes kárát köteles megtéríteni. Nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható. Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget. A bíróság a munkáltatót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti. Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli.

62. A munkavállaló kártérítési felelőssége (Mt. 179-191. §)

A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt 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 távolléti díjának mértékéig** tehető felelőssé. Ha az okozott kár ennél kevesebb, a kártérítés összege ehhez igazodik.
- **Maximum háromhavi távolléti díjával** felel a munkavállaló a **súlyos gondatlansággal** okozott kárért
- **Maximum négyhavi távolléti díjával** 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 munkavállaló közvetlen kártérítése

A munkáltató a mindenkori hatályos Mt.-ben meghatározott összeg, jelenleg a minimálbér összegének háromszorosát 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).

6243. Kárt eredményező intézkedés,

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 időszakra (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.
- e) A felelősség vagy a kártérítés mértékének megállapításánál figyelembe kell venni az eset összes körülményeit, így különösen azokat, amelyek a munkavállaló felelősségére kihatnak, vagy amelyek a biztonságos és előírászerű kezelést befolyásolhatták, ezen belül a biztonságos őrzésre vonatkozó munkáltatói kötelezettségek teljesítését, továbbá a munkavállaló esetleges távollétének tartamát.

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 leltárihiányért megállapított kártérítési felelősség esetén a munkáltató közvetlen kártérítéssel a mindenkor hatályos Mt.-ben meghatározott összeg, jelenleg a minimálbér összegének háromszorosáig kötelezheti a munkavállalót, ezen összeg felett (a Jogi és Humánpolitikai 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 munkavisztonnyal 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 valótlán ténymegállapításainak megsemmisítésével vagy módosításával (Mt. 81. § (2) bekezdés) kapcsolatos igény érvényesítése iránt.

A munkavállaló

- a) Mt. 40. § szerinti felmondásával, vagy
 - b) Mt. 78. § szerinti azonnali hatályú felmondásával
- kapcsolatos igény az elévülési időn belül érvényesíthető.

A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó megállapodás vagy egyoldalú nyilatkozat 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 tárgyilagos 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 összeférhetlensége megállapításra kerül, úgy helyette a jogi és humánpolitikai igazgató által kijelölt másik Munkaügyi Bizottság tárgyalja az ügyet. Ebben az esetben a Munkaügyi Bizottság 5 munkanapos döntéshozatali határideje 2 munkanappal meghosszabbodik.

66. Kollektív munkaügyi vita

(Mt. 291-293. §)

VII. fejezet

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. Munkába járással 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 az 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 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 mindenkori 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,
- lakástulajdon, 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 tulajdonosa van.

4. A kölcsön mértéke

A Társaság a munkavállalónak – kérésére – a társasági folyamatos munkaviszonyától függően legfeljebb 3.000.000 Ft kölcsönt folyósíthat (a táblázat szerint).

A kölcsön felső határa a következő:

Társasági betöltött folyamatos munkaviszony (tól-ig/év)	Igényelhető kölcsön összege (Ft)	Visszafizetési futamidő (év)
3 év - 5 év végéig	800.000	4
6. év elejétől -10 év végéig	1.500.000	8
11. év elejétől -15 év végéig	2.500.000	10
16 év elejétől	3.000.000	12

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.

A Központi Üzemi Tanáccsal történő eltérő megállapodás esetét kivéve, 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 alaphére, 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)

Az éves cafeteria keretösszegének meghatározása és a vonatkozó keretszabályozás kialakítása a szakszervezetekkel egyetértésben történik. A munkáltató újabb megállapodás létrejöttéig a béren kívüli juttatást az előző megállapodásban rögzített bázisösszegben biztosítja.

A cafeteria rendszer bevezetésének időpontjától a cafeteria rendszer hatálya alá tartozó munkavállalókra a KSZ 79. pontja nem alkalmazandó.

78. Jogsegélyszolgálat

A jogsegélyszolgálat jogi védelmet, jogi tájékoztatást, tanácsadást, a szükséges mértékű segítségnyújtást és jogi képviselést ad a Társaság 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 képviselést 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. Külső besegítők, tanuló/hallgatói jogviszony mellett nyári szünidőben foglalkoztatottak, szakmunkástanulók juttatása

A juttatás összegét a mindenkori aktuális bérmegállapodás határozza meg, a juttatás formáját a vonatkozó adójogszabályok függvényében külön vezérigazgatói utasítás szabályozza.

Juttatásra nem jogosultak:

- a be- és kilépők a Társasághoz való be- és kilépés hónapjában,
- 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 tárgy hónapban,
- a munkavégzés alól felmentett munkavállalók a felmentés megkezdését követő hónaptól,
- az egyéb fel nem sorolt bármilyen címen passzív állományba kerülést követő hónaptól.

Záradék

„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 és Szociális 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.