

IV. fejezet

4. Pihenőidő

41. Napi pihenőidő

(Mt. 104. §)

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

42. Heti pihenőnap, heti pihenőidő

(Mt. 105. § -106. §)

(Díjazását a KSZ 5231. pontja tartalmazza)

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

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

A munkavállalónak – a havi beosztásában – havonta annyi pihenőnapot kell kijelölni, ahány szombat és vasárnap van a hónapban. A 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.

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

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

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

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

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

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

A munkaidő hossza a pihenőnapon sem haladhatja meg a 12 órát

43. Munkaszüneti nap

(Mt. 102. §)

(Díjazását a KSZ 5232. pontja tartalmazza.)

44. Szabadság

(Mt. 115. §, - 133. §)

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

Munkában töltött időnek minősül

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

Az **alapszabadság** mértéke húsz munkanap.

A munkavállalónak

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

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

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

441. Szabadság kiadása

(Mt. 122.§ - 125.§)

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

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

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

A szabadságot esedékességének évében kell kiadni.

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

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

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

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

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

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

A szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni.

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

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

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


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

442. Fordulószolgálatos/váltóműszakos munkavállalók szabadságának kiadása

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

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

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


dr. Csizy Éva
igazgató

Budapesti Közlekedési
Zártkörűen Működő Részvénytársaság

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

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

443. Betegszabadság

(Mt. 126. §)

444. Szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság

(Mt. 127 – 133. §)

445. Pótszabadság

4451. Gyerekek után járó pótszabadság

(Mt. 118. § (1)-(3))

A munkavállalónak a tizenhat évesnél fiatalabb

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

A pótszabadság fogyatékos 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. Fial munkavállalók pótszabadsága

(Mt. 119. § (1))

4454. Földalatti munka pótszabadsága

(Mt. 119. § (2))

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

Nem teljes év esetén részarányos pótszabadság jár.

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

4455. Rehabilitációs járadékban részesülők pótszabadsága

(Mt. 120. §)

4456. Vezetők pótszabadsága


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

4457. Szabadidő-átalány

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

446. EÜ szabadnap

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


Dr. Könyei Éva

jogtanácsos

Budapesti Közlekedési

Államkiváltó Részvénytársaság

V. fejezet

5. A munka díjazása

(Mt.136.§ - 165.§)

51. Bérrendszerek és bérformák

(Mt.136.§ - 138.§)

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

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

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

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

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

52. A bérpótlék

(Mt.139.§ - 145.§)

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

A bérpótlék számítási alapja a munkavállaló alapbére.

521. Éjszakai munka pótléka

(Mt.142.§)

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

Éjszakai munka pótléka a következő:

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


dr. Környei Éva
jogtanácsos
Budapesti Közfeladás:
Zártkörűen Működő Részvénytársaság

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

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

Az éjszakai munka folyamatosságát **megszakítja**:

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

Igazgatósági Mellékletben szabályozható.

A polgári védelmi műszaki berendezések szektor-próbáján, főpróbáján és az éjszakai gyakorlati oktatásán a műszakpótlékban egyébként nem részesülő egyműszakos munkarendben foglalkoztatott fizikai és szellemi munkavállalók részére a munkanap számától függetlenül a tényleges, éjszakai munkavégzés idejére 50% pótlék jár. Nappali egyműszakos munkarendben foglalkoztatott fizikai munkavállalók részére havi 3 nap éjszakai munkavégzés teljesítése esetén 50%-os pótlék jár visszamenőleg.

522. Műszakpótlékok

(Mt.141.§)

I. Műszakpótlékra jogosultak köre

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

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

Megszakítás nélküli munkarend

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

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

Készenléti, vagy ügyeleti időre műszakpótlék nem számolható el.

II. Műszakpótlék mértéke

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

Délutáni műszakpótlék mértéke:

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

Az éjszakai műszakpótlék mértéke:

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

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

523. Egyéb bérpótlékok

5231. Heti pihenőnapon végzett munka díjazása

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

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

5232. Munkaszüneti napon végzett munka díjazása

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

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

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

5233. A rendkívüli munkavégzés díjazása

(Mt. 143. §)

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

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

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

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

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

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

Ezek a következők:

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

b) Munkanapon végzett rendkívüli munka díjazása

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

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

Heti pihenőnapon végzett rendkívüli munka díjazása

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

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

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

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

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

5234. Készenlét és ügyelet bérpótléka

(Mt. 144. §)

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

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

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

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

5235. Osztott munkaidő díjazása

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

5236. Alagúti pótlék

Igazgatósági Mellékletekben foglaltak szerint.

5237. Csoportvezetői és autóbusz területi járművezetői csoportvezetői pótlék

Igazgatósági Mellékletekben foglaltak szerint.


dr. Környei Éva
jogtanácsos
Budapesti Közlekedési
Zártkörűen Működő Részvénytársaság

5238. Gyakorlati oktatást végzők pótléka

a) Szakmunkások

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

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

b) Járművezetők

A gyakorlati oktatást végző járművezetők pótlékát az Igazgatósági Mellékletek szabályozzák.

5239. Veszélyességi pótlék

Igazgatósági Mellékletekben foglaltak szerint.

5240. Vontatási pótlék

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

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

5241. Kiemelt munkanapon végzett munka díjazása

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

53. Egyéb díjazások

531. Üzemanyag- és egyéb energia-megtakarítás térítése

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

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

532. Felszíni tömegközlekedési járművezetők minőségi prémiuma

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

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

533. Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás díjazása

(Mt. 53. § (5))

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

534. Rendkívüli berendelés díjazása

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

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

535. Részmunkakörű munkavállalók külön díjazása

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

54. Díjazás munkavégzés hiányában

(Mt.146.§ - 147.§)

541. Állásidő díjazása

(Mt.146.§ (1); 147. § (1))

542. Mentésülés munkavégzés alól munkáltató hozzájárulása alapján

(Mt.146.§ (2))

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


dr. Körmeyi Éva
jogtanácsos
Budapesti Közlekedési
Zártkörűen Működő Részvénytársaság

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

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

5431. Távolléti díj számítása

(Mt. 148. § - 152. §)

- a) Az új belépő munkavállalók távolléti díját a Munka Törvénykönyv 148-152. §. előírásai szerint kell megállapítani.
- b) Társaságnál már alkalmazásban álló munkavállalók esetében:

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

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

544. A betegszabadság díjazása

(Mt. 146. § (4))

55. A kötelező legkisebb munkabér, a garantált bérminimum

(Mt. 153. §)

56. A munkabér védelme

(Mt. 154. § - 163. §)

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

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

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

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

561. Jogalap nélkül kifizetett munkabér

(Mt. 164. §)

A jogalap nélküli, tévesen kifizetett munkabérről vagy egyéb díjazásról a munkavállalót 60 napon belül írásban kell értesíteni és felszólítani a visszafizetésre. Ennek elmulasztása esetén a munkavállaló visszafizetésre csak akkor kötelezhető, ha a kifizetés 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 bérgazdálkodási mutatók betartása mellett premizálhatják a munkavállalókat. A premizálási elveket, annak mértékét, az illetékes partner érdekképviselőkkel egyetértve kell meghatározni a mindenkor társasági előírások figyelembevételével.

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

Igazgatósági Mellékletben szabályozandó.

58. Társasági elismerések

A jutalomalap összegét a szerződő felek külön megállapodásban határozzák meg.

581. BKV Zrt. Elismerő Oklevél

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

A kitüntetésben részesült munkavállalók jutalma a jutalomalap kétszerese.

582. Balázs Mór díj

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

583. Jubileumi elismerés

Az érintett munkavállalók elismeréséről külön szabályzat rendelkezik.


dr. Környei Éva
jogtanácsos

Budapesti Közlekedési
Zártkörűen Működő Részvénytársaság

Az érintett munkavállalókat megillető kitüntetések és jutalmazások

– minden 10-45. 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

584. Balesetmentes közlekedés elismerése

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

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

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

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

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

585. BKV Zrt. Emlékplakett

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

dr. Könyves Éva
jogtanácsadó
Budapesti Közlekedési
Zártkörűen Működő Részvénytársaság

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.



dr. Könyei Éva
jogtanácsos

Budapesti Közlekedési
Zártkörűen Működő Részvénytársaság

VI.

6. Kártérítési felelősség, munkaügyi vita

61. A munkáltató kártérítési felelőssége

(Mt. 166 –178. §)

62. A munkavállaló kártérítési felelőssége

(Mt. 179-191. §)

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

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

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

621. A kár megtérítésének mértéke

A munkavállaló a teljes kárt köteles megtéríteni:

- Szándékos károkozás esetén,
- jegyzék vagy elismervény alapján megőrzésre átadott, visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dolgokban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrzetében 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,


dr. Környei Éva
jogtanácsos

Budapesti Közlekedési
Zártkörűen Működő Részvénytársaság

622. Gondatlan károkozás esetén

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

Súlyos gondatlanság:

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

Kirívóan súlyos gondatlanság:

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

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

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

624. A kártérítési eljárásban figyelembe vehető kár összegének meghatározása

6241. Javítható rongálás esetén

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

6242. Megsemmisülés, használhatatlanná válás, hiány esetén

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

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


Dr. Könyel Éva
jogtanácsos

6233. Kárt eredményező intézkedés,

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

63. Munkavállalók leltárhiányért fennálló felelőssége

(Mt. 182-188. §)

1. A raktári felelősség szempontjából **raktárnak nevezük** 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-átvétellel kerüljenek. Szabályszerű átadáson, illetve átvételen leltári átadást, illetve a leltáridőszak alatt történő különféle mozgásokból eredő terheléseket kell érteni, melyeket az előírt bizonylatokon kell kimutatni, bizonylatolni.
A leltárhiány megállapításának feltétele pedig a leltározási rend szerint lebonyolított, a teljes leltári készletet, tárgyi eszközt érintő leltárfelvétel alapján történő megállapítása (a leltározási rend szabályzatban található).
 - b) Leltárhiányért való felelősség csak azzal a munkavállalóval szemben érvényesíthető, aki két egymást követő leltározási időszaknak (leltáridőszak) legalább a felében az adott munkáltatónál, illetve az adott munkahelyen dolgozott.
 - c) A leltárhiányért fennálló felelősség csak azt a munkavállalót terheli, akivel a munkáltató erre nézve a munkaszerződés részeként a leltáridőszakra vonatkozó leltárfelelősségi megállapodást kötött.
 - d) Ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli, a felelősség további feltétele, hogy a leltárhiányért felelős munkavállaló az adott munkakörben vagy munkahelyen történő foglalkoztatáshoz írásban hozzájáruljon.

A leltárfelelősségi megállapodást írásba kell foglalni.

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

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


dr. Könyves Éva
jogtanácsos

3. Felelősség mértéke:

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

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

4. Eljárás

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

64. Munkaügyi vita

(Mt. 285-290. §)

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

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

1. a munkavállalóval szemben a munkaviszonnyal összefüggő és a kötelező legkisebb munkabér háromszorosát meg nem haladó igényét írásba foglalt **fizetési felszólítással** is érvényesítheti.
2. a tanulmányi szerződészegésből, 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 kötelezettségzegése miatt alkalmazott jogkövetkezménnyel,
- d) a fizetési felszólítással, továbbá


Dr. Könyei Éva
Jogtanácsos

Budapesti Közlekedési

Zártkörűen Működő Részvénytársaság

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

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

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

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

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

65. Munkaügyi Bizottságok

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

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

Összeférhetlenségi szabályok:

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

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

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

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

66. Kollektív munkaügyi vita

(Mt. 291-293. §)



dr. Környei Éva
jogtanácsos

Budapesti Közlekedési
Zártkörűen Működő Részvénytársaság

VII.

71. Utazási kedvezmények

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

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

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

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

711. Munkabajárással 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.


Dr. Környei Éva
jogtanácsos
Budapesti Közlekedési
Zártkörűen Működő Részvénytársaság

73. Segélyezés

Társaságunk a likviditási lehetőségek függvényében méltányossági alapon (szülés, hosszantartó betegség, kórházi ápolás, temetés stb.) segélyt 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, pénzügyintézet 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 ingatlannak, 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 mindenkor i öregségi nyugdíj megkezdési idejéig terjedhet.


E. Könyves Éva
jogtanácsos

Budapesti Közlekedési
Zártkörűen Működő Részvénytársaság

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,
 - pénzintézeti hitel törlesztésére, kiváltására,
 - a munkahelytől 50 km-t meghaladó távolságra,
 - lakástulajdona, haszonélvezeti joga vagy bérleti jogviszonya van, és azt az újabb lakás szerzése érdekében nem értékesíti, bérleti jogviszonyát nem szünteti meg.
- Kivétel**, ha a munkavállalónak a 12/2001(I.31.) Korm. Rendelet 2.§. (4) szerinti tulajdona van.

4. A kölcsön mértéke

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

A kölcsön felső határa a következő:

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

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

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

75. Munkásszállók

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

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

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


dr. Könyves Éva
jogtanácsos

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

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

76. Előlegkeret

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

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

77. Választható béren kívüli juttatások (Cafeteria)

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

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

78. Jogsegélyszolgálat

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

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

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


dr. Környei Éva
jogtanácsos

79. Étkezési utalvány

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

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

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

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

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

Étkezési utalványra nem jogosultak

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

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

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

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

Záradék

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

dr. Könyvesi Éva
jogtanácsos
Budapesti Közlekedési
Zártkörűen Működő Részvénytársaság

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

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

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

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

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

A jelen Kollektív Szerződést megkötöttnek tekintjük és azt aláírásunkkal igazoljuk.

Budapest, 2012. június 29.

Szakszervezetek nevében:

Munkáltató nevében:

Autóbuszvezetők Nemzeti Közlekedési Szakszervezete
Békési László Gábor Elnök

Bolla Tibor
vezérigazgató

BKV Füst Közlekedési Szakszervezet
Gólián Zsolt Elnök

dr. Környei Éva
jogtanácsos
Budapesti Közlekedési
Zártkörűen Működő Részvénytársaság

BKV-Füst Busz Üzemegység Munkástanácsa
Fi Kálmán Elnök

Budapesti Közlekedéscső és Fenntartó
Dolgozók Szakszervezete
Józsa Györgyné Elnök