

Budapesti Közlekedési Zártkörűen Működő Részvénytársaság

Kollektív Szerződés 3. sz. módosítása

dr. [Signature]

Megállapodás a BKV Zrt. és a Szakszervezetek között a Kollektív Szerződés 3. sz. módosításáról

Jelen megállapodás a 2012. július 1. napjától hatályos **Kollektív Szerződés 3. sz. módosítását** (a továbbiakban: 3. sz. Módosítás) tartalmazza. A Budapesti Közlekedési Zártkörűen Működő Részvénytársaság (a továbbiakban: Munkáltató) és a Munkáltatónál működő szakszervezetek (a továbbiakban: Szakszervezetek; Munkáltató és a Szakszervezetek a továbbiakban együttesen: Felek) az alábbiakban állapodtak meg:

I. 17. Igazgatósági melléklet

A pont szövege törlendő, helyébe a következő lép:

17. Igazgatósági melléklet

Igazgatósági speciális viszonyoknak megfelelően szabályozható témák:

211.	pont	Változó munkahely
3.	pont	A munkaidő (a Metró, HÉV földalatti munkát ellátó munkavállalók esetében és a Trolibusz munkavállalóinál)
331.	pont	A munkaidő beosztása napokra
333.	pont	Fordulószolgálatos munkavállalók munkaidő-beosztása
334.	pont	Napi munkaidő kezdete, vége
336.	pont	Egészségre ártalmas munkakörök
338.	pont	Egyenlőtlen munkaidő beosztás
343.	pont	Rendkívüli munkavégzés mértéke
37.	pont	Munkaközi és technológiai szünet
442.	pont	<i>Fordulószolgálatos/váltóműszakos munkavállalók szabadságának kiadása</i>
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	<i>Tömegközlekedési járművezetők egységes foglalkoztatási feltételei és szempontjai, a minőségi prémiumok kifizetésének feltételrendszere – ágazati sajátosságok</i>
541.	pont	Állásidő díjazása
57.	pont	Prémium rendszer
59.	pont	<i>A járművezetői jegyértékesítés</i>

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. 22. Próbaidő

A pont szövege törlendő, helyébe a következő lép:

22. Próbaidő (Mt. 45.§ (5), 50. § (4))

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

III. 27. A munkaviszonyra vonatkozó kötelezettségek megszegésének egyéb jogkövetkezményei a BKV Zrt.-nél

A pont harmadik bekezdése az alábbiak szerint módosul:

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

...

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.

...

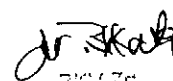
IV. 281. Munkavégzés behívás alapján

A pont szövege törlendő, helyébe a következő lép:

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.



V. 292. Ideiglenes munkavégzés egészségügyi munkaköri alkalmatlanság esetén

A pont szövege törlendő, helyébe a következő lép:

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.

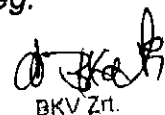
A rehabilitációs idő alatt és annak elteltét követően a felmondási idő lejártáig a munkáltató köteles a munkavállalónak felajánlani minden olyan a munkáltatónál meglévő betöltetlen munkakört, amit a munkavállaló képzettsége és egészségromlása figyelembevételével betölthet és e munkakörök valamelyikének 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 ~~rendes~~ 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 kordedvezményes 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.



BKV Zrt.

Jogi és Humánpolitikai Igazgatóság
Munkaügyi és Szociális Osztály

Feltételek:

- a korábban karkedvezményes 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 karkedvezmény jogosultságot szerzett,
- a korhatár előtti ellátás (munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár – karkedvezményre 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.

VI. 94. Tanulmányi szerződés

A pont szövege törlendő, helyébe a következő lép:

294. Tanulmányi szerződés (Mt. 229. §, 55. § g))

Oktatási, Tanulmányi és Vizsgaszabályzat tartalmazza.

VII. 296. Helyettesítés

A pont szövege törlendő, helyébe a következő lép:

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.

VIII. 3. A munkaidő

A pont szövege törlendő, helyébe a következő lép:

3. A munkaidő (Mt. 86 – 103. §)

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



IX. 3342. Napi munkaidő kezdete-vége a váltóműszakos és fordulószolgalatos munkaköröknél

A pont szövege törlendő, helyébe a következő lép:

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

Igazgatósági Mellékletekben foglaltak szerint.

X. 3343. Napi munkaidő kezdete-vége a többműszakos munkaköröknél

A pont szövege törlendő, helyébe a következő lép:

3343. Napi munkaidő kezdete-vége a többműszakos munkaköröknél

Igazgatósági Mellékletekben foglaltak szerint.

XI. 3344. Napi munkaidő kezdete-vége egy műszakos munkaköröknél

A pont szövege törlendő, helyébe a következő lép:

3344. Napi munkaidő kezdete-vége egy műszakos munkaköröknél

Nappali egy műszakos fizikai és szellemi munkakörök

Napi munkaidő kezdete és vége a következő:

hétfőtől-csütörtökig: 07,00-15,35-óraig,

pénteken: 07,00-14,20-óraig

illetve:

hétfőtől-péntekig: 06,00-14,20-óraig.

Éjszakai egy műszakos munkakörök

Igazgatósági Mellékletekben foglaltak szerint.

XII. 338. Egyenlőtlen munkaidő beosztás

A pont szövege törlendő, helyébe a következő lép:

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 időnyjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalót kivéve - a munkavállaló számára hat munkanapot követően egy heti pihenőnapot be kell osztani.

XIII. 37. Munkaközi és technológiai szünet

A pont szövege törlendő, helyébe a következő lép:

37. Munkaközi és technológiai szünet (Mt. 103. §)

A munkaközi szünet nem része a munkaidőnek.

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

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

Általános szabályok:

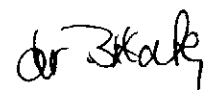
Osztott munkaidő esetén a munkaközi és a technológiai szünetet a fenti második és harmadik francia bekezdés szerint kell biztosítani.

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

A munkaközi szünet 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.

E szabályoktól az Igazgatósági mellékletben el lehet térni.



BKV Zrt.

Jogi és Humánpolitikai Igazgatóság
Munkaügyi és Szociális Osztály

1.

XIV. 44. Szabadság

A pontban „A szabadság-jogosultság tekintetében munkában töltött időnek minősül” felsorolás e) pontjának szövege törlendő, helyébe a következő lép:

44. Szabadság

...

e) a keresőképtelenség,

...

XV. 443. Betegszabadság

A pont az alábbiak szerint kerül kiegészítésre:

443. Betegszabadság

(Mt. 126. §)

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

XVI. 4455. Rehabilitációs járadékban részesülők pótszabadsága

A pont címe az alábbira módosul:

4455. Rehabilitációs járadékban, fogyatékosági támogatásban, vakok személyi járadékában részesülők pótszabadsága

XVII. 51. Bérrendszerek

A pont szövege törlendő, helyébe a következő lép:

51. Bérrendszerek

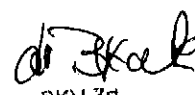
(Mt. 136.§ - 138.§)

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

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

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

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



BKV Zrt.
Jogi és Humánpolitikai Igazgatóság
Munkaugyi és Szociális Osztály
1.

XVIII. 52. A bérpótlék

A pont második bekezdése helyébe az alábbiak lépnek:

52. A bérpótlék (Mt.139.§ - 145.§)

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

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

XIX. 522. Műszakpótlékok

A pont szövege törlendő, helyébe a következő lép:

522. Műszakpótlékok (Mt.141.§)

I. Műszakpótléokra jogosultak köre

A többműszakos munkaidő-beosztásban, valamint a ~~folytonos megszakítás~~ nélküli 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 műszakpótléokra.

Megszakítás nélküli munkarend

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

Nem számít *megszakítás nélküli* 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,
megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatottnál az időarányos alpbér 20 %-a.

Dr. B. K.

BKV Zrt.

Az éjszakai műszakpótlék mértéke:

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

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

XX. 5231. Heti pihenőnapon végzett munka díjazása

A pont második bekezdése az alábbiak szerint egészül ki:

5231. Heti pihenőnapon végzett munka díjazása

...

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

XXI. 232. Munkaszüneti napon végzett munka díjazása

A pont szövege törlendő, helyébe a következő lép:

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 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 *is megilleti* ~~illeti meg~~. Ha a munkavállaló a munkaszüneti napra előírt munkaidején felül végez munkát, részére ezt a munkaidőt a rendkívüli munka díjazásának szabályai szerint *is* kell elszámolni.

XXII. 531. Üzemanyag- és egyéb energia-megtakarítás térítése

A pont szövege törlendő, helyébe a következő lép:

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.

XXIII. 532. Felszíni tömegközlekedési járművezetők minőségi prémiuma

A pont címe és szövege törlendő, helyébe a következő lép:

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 *hatályos* szabályozást felülvizsgálják és megállapodást kötnek, mely időpontig a jelen Kollektív Szerződés hatálybalépésekor érvényes KSZ 2. számú melléklet marad hatályban.

XXIV. 536. Formaruha felvétel díjazása

A KSZ az alábbi új ponttal egészül ki:

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, melyet a munkáltató 2015. január 1-től alkalmaz.

XXV. 541. Állásidő díjazása

A pont az alábbiak szerint kerül kiegészítésre:

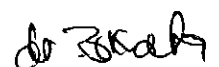
541. Állásidő díjazása (Mt.146.§ (1); 147. §)

Igazgatósági Mellékletben szabályozható.

XXVI. 543. Távolléti díj

A pont szövege törlendő, helyébe a következő lép:

543. Távolléti díj (Mt.146.§ (3))



BKV Zrt
Jogi és Humánpolitikai Igazgatóság
Munkaügyi és Szociális Osztály
1.

A munkavállalót távolléti díj illeti meg

- a szabadság, pótszabadság tartamára,
- a kötelező orvosi vizsgálata tartamára,
- a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,
- a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára,
- hozzátartozója halálakor két munkanapra,
- általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre,
- amikor a munkáltató, ha a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napos időtartamra mentesíti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól
- bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra, ha tanúként hallgatják meg,
- órabérezés 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.*

XXVII. 544. A betegszabadság díjazása

A pont szövege törlendő, helyébe a következő lép:

544. A betegszabadság díjazása

(Mt. 146. § (5))

XXVIII. 56. A munkabér védelme

A pont szövege az alábbiak szerint egészül ki:

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

A munkaidőkeret lejártakor a munkavállaló munkabérét 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.

XXIX. 58. Társasági elismerések

A pont szövege törlendő, helyébe a következő lép:

58. Társasági elismerések

A jutalomalap összege bruttó 105.000.- Ft, mely 2016-tól évente a mindenkori bérfejlesztés mértékével emelkedik a felek eltérő megállapodása hiányában.

XXX. 583. Jubileumi elismerés

A pont szövege törlendő, helyébe a következő lép:

583. Jubileumi elismerés

Az érintett munkavállalók elismeréséről külön szabályzat rendelkezik.

Az érintett munkavállalókat megillető kitüntetések és jutalmazások

– minden 10-50. 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

BKV Zrt.

Jogi és Humánpolitikai Igazgatóság
Munkügyi és Szociális Osztály
1.

XXXI. 59. A járművezetői jegyértékesítés

A KSZ az alábbi új ponttal egészül ki:

59. A járművezetői jegyértékesítés

A járművezetői jegyértékesítés jutaléka a mindenkori Igazgatósági Mellékletben kerülhet szabályozásra.

XXXII. 622. Gondatlan károkozás esetén

A pont szövege törlendő, helyébe a következő lép:

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.

XXXIII. 64. Munkaügyi vita

A pont szövege az alábbiak szerint egészül ki:

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

A 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.

XXXIV. 65. Munkaügyi Bizottságok

A pontban az „*Összeférhetlenségi szabályok*” b) bekezdése az alábbiak szerint kerül módosításra:

65. Munkaügyi Bizottságok

...

Összeférhetlenségi szabályok:

...

- 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


BKV Zrt.

másik Munkaügyi Bizottság tárgyalja az ügyet. Ebben az esetben a Munkaügyi Bizottság 5 munkanapos döntéshozatali határideje 2 nappal meghosszabbodik.

XXXV. 77. Választható béren kívüli juttatások (Cafeteria)

A pont szövege törlendő, helyébe a következő lép:

77. Választható béren kívüli juttatások (Cafeteria)

Az éves cafeteria keretösszegének meghatározása és a vonatkozó keretszabályozás kialakítása a szakszervezetekkel egyetértésben történik. A cafeteria rendszer bevezetésének időpontjától a cafeteria rendszer hatálya alá tartozó munkavállalókra a KSZ 79. pontja nem alkalmazandó.

XXXVI. 79. Étkezési utalvány

A pont szövege törlendő, helyébe a következő lép:

79. Étkezési utalvány

A Társaság 2015-ben 5.000 Ft/fő/hó mértékben Erzsébet utalványt biztosít a külső besegítő és a tanuló/hallgatói jogviszony mellett nyári szünetben foglalkoztatott munkavállalók részére, amennyiben a kiadás időpontjában a Társaság állományában vannak.

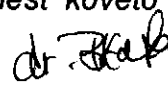
Az étkezési utalvány utólag legkésőbb a tárgyhót követő hó 10-ig kerül kiadásra.

A juttatás a teljesített óráknak megfelelően, időarányosan az alábbiak szerint jár:

<i>60-80 óra/hó közötti teljesítésnél</i>	<i>2.300 Ft</i>
<i>81-120 óra/hó közötti teljesítésnél</i>	<i>3.400 Ft</i>
<i>120 óra/hó feletti teljesítésnél</i>	<i>5.000 Ft</i>

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.*



BKV Zrt
Jogi és Humánpolitikai Igazgatóság
Munkaügyi és Szociális Osztály

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

XXXVII.

Jelen 3. sz. Módosítás a Felek általi aláírást követően az Igazgatóság jóváhagyásának napján lép hatályba.

Jelen 3. sz. Módosítás hatályba lépésével egyidőben a kollektív szerződés igazgatósági mellékleteinek próbaidőre vonatkozó előírásai hatályukat veszítik.

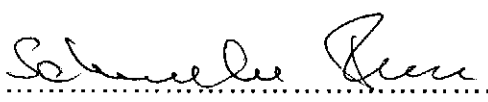
Jelen 3. sz. Módosítást Felek elolvasás és közös értelmezést követően, mint akaratukkal mindenben megegyezőt jóváhagyólag írták alá.


Budapest, 2015. november 30. napja

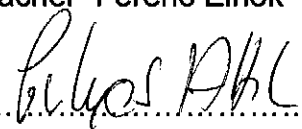
december 16.
Budapest, 2015. november „...” napja

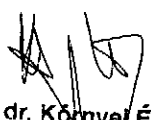
Szakszervezetek részéről:

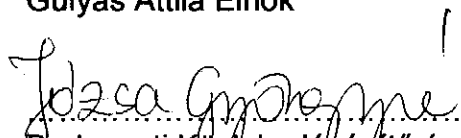
Munkáltató részéről:


Budapesti Közlekedési Szakszervezetek
Szövetsége tagszakszervezetei képviselőjében
Schumacher Ferenc Elnök


Bolla Tibor
elnök - vezérigazgató

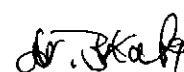

Városi Tömegközlekedési Dolgozók Szakszervezeti
Szövetsége tagszakszervezetei képviselőjében
Gulyás Attila Elnök


dr. Könyves Éva
igazgatótanácsos
Budapesti Közlekedési
Zártkörűen Működő Részvénytársaság


Budapesti Közlekedésépítő és Fenntartó
Dolgozók Szakszervezete
Józsa Györgyné Elnök


Fővárosi Villamosvasutak Szakszervezete
Csete Gyuláné Elnök


Forgalmi és Kereskedelmi Igazgatóság
Dolgozóinak Szakszervezete
Korompai Péter Elnök



Jáger István

Fővárosi Közlekedési Dolgozók
Demokratikus Szakszervezete
Jáger István Elnök

Közösségi Közlekedési Dolgozók
Szakszervezete – Az Egységes Közlekedési Szakszervezet
Nemes Gábor Elnök

Közlekedésben és Áramellátásban
Dolgozók Szakszervezete
Fazekas István László Elnök

Dr. Soós Ádám

Közlekedési Alkalmazottak Polgári Szakszervezete
dr. Soós Ádám
Elnök

Ferencsik József

Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete
Ferencsik József Ügyvivő

Nemzeti Szakszervezet a Dolgozókért,
az Aktívakért és a Pártfogoltakért
Bajzik Tamás Péter
Elnök