

# Budapesti Közlekedési Zártkörűen Működő Részvénytársaság

## Kollektív Szerződés 4. sz. Módosítása

## Megállapodás a BKV Zrt. és a Szakszervezetek között a Kollektív Szerződés 4. sz. módosításáról

Jelen megállapodás a 2012. július 1. napjától hatályos **Kollektív Szerződés 4. sz. módosítását** (a továbbiakban: 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. A Kollektív Szerződés 12. pontjának b) és c) bekezdésének helyébe a következő rendelkezés lép:**

- 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 képvisellel rendelkező valamennyi szakszervezet részt vehet.
- c) A felek vállalják, hogy bizottság működéséhez szükséges feltételeket, információkat biztosítják, a munkáltató vállalja a működési költségek biztosítását.

### **II. A Kollektív Szerződés 14. pontjának a) és e) bekezdésének helyébe a következő rendelkezés lép:**

- 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.*
- 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.*

### **III. A Kollektív Szerződés 17. pontjának helyébe a következő rendelkezés lép:**

#### **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 képvisellel rendelkező partner szakszervezetek készítik elő.*

*Az új Igazgatósági Mellékletek megkötéséig a Kollektív Szerződéssel Egyenértékű Átmeneti Foglalkoztatási Megállapodással együtt hatályban lévő Igazgatósági Mellékletek hatályban maradnak.*

### ***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)  
331. pont A munkaidő beosztása napokra  
333. pont Fordulószo­gálatos munkavállalók munkaidő-beosztása  
334. pont Napi munkaidő kezdete, vége  
336. pont Egészségre ártalmas munkakörök  
338. pont Egyenlőtlen munkaidő beosztás  
343. pont Rendkívüli munkaidő mértéke  
37. pont Munkaközi és technológiai szünet  
442. pont Fordulószo­gálatos/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 szempon­tai, 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 képvisellel rendelkező szakszervezetek, vagy szakszervezeti szövetségek, valamint a partner munkáltató által jegyzett (szignált) igazgatósági mellékleteket (szabályozásokat) a Kollektív Szerződés mellékleteként kell kezelni azt követően, hogy a társasági Kollektív Szerződés - Munka Törvénykönyve szerinti - aláírásra jogosultjai aláírják, s beemelik ezáltal a Kollektív Szerződésbe.*

#### **IV. A Kollektív Szerződés 22. pontjának helyébe a következő rendelkezés lép:**

##### **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.*

**V. A Kollektív Szerződés 2624. pontjának helyébe a következő rendelkezés lép:**

**2624. Azonnali hatályú felmondás**  
(Mt. 78 -79. §)

*A munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél*

- a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy*
- b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.*

**Alkalmazható különösen a következő esetekben:**

- évente 2 nap igazolatlan távollét esetén,*
- ha a munkavállaló ittasan, vagy kábítószer hatása alatt munkát végzett, illetve munkavégzés céljából munkahelyén nem munkára képes állapotban, ittasan, vagy drog hatása alatt jelenik meg,*
- ha a munkavállaló az előírások szerint kezdeményezett alkoholszondás vagy drogteszt vizsgálatot megtagadja,*
- ha a munkavállaló a munkáltatónak jogtalan eltulajdonítással, sikkasztással vagy szándékos rongálással kárt okoz,*
- ha a munkavállaló a munkáltatónak jogszerűtlen intézkedéssel jelentős kárt okoz,*
- a Munkavédelmi Szabályzatban előírt kötelezettségének önhibájából nem tesz eleget,*
- ha illetéktelen személynek 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.*

*Amennyiben a munkavállaló munkaviszonya azonnali hatályú felmondással szűnt meg a próbaidő alatt, úgy a munkavállaló ismételt foglalkoztatásához a munkavállaló ismételt felvételért felelős szakterület első számú, valamint a próbaidő alatti azonnali hatályú felmondáskori szakterület első számú vezetőjének együttes írásbeli engedélye szükséges. Azonnali hatályú felmondás esetén a munkajogi elévülési szabályok alkalmazandók. (Mt. 286.§ (1)-(2) bekezdés).*

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

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

## VI. A Kollektív Szerződés 27. pontjának helyébe a következő rendelkezés lép:

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

Több hátrányos jogkövetkezmények egyidejűleg nem szabhatók ki.

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

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

## VII. A Kollektív Szerződés 295. pontjának helyébe a következő rendelkezés lép:

**295. A határozott idejű munkaviszony**  
(Mt. 192. §)

## VIII. A Kollektív Szerződés 3. pontjának első francia bekezdésének helyébe a következő rendelkezés lép:

**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 vasútjármű vezetők (MILLFAV), valamint az állandó éjszakai beosztásban, alagútban foglalkoztatott munkavállalók napi munkaideje átlag 7,2 óra. A metró motorkocsivezetői, és a földalatti vasútjármű vezetői (MILLFAV) munkakörökben az alagútban vezetéssel töltött idő még osztott szolgálat esetén sem haladhatja meg a napi 6 órát.

– **Éves munkaidőkeretben** (2.088 óra/év, illetve átlag heti 40 óra) **dolgozhatnak** a Zugligeti libegő munkavállalói.

– **A megszakítás nélküli munkarendben beosztás szerint** foglalkoztatott munkavállalók havi munkaidőkerete törvényes munkanap x 8 óra (a törvényes munkanapokat úgy kell megállapítani, hogy a hónap naptári napjainak számából le kell vonni a szombatok, vasárnapok és a munkanapokra eső munkaszüneti napok együttes számát).

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

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

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

- *járművezetői munkakörben foglalkoztatottak esetén a beosztás szerinti munkaidő (melynek része a technológiai szünet) és a munkaközi szünet(ek) összesen maximum 10,5 óra lehet. A 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. 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 huszonegy 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.

**IX. A Kollektív Szerződés 331. pontjának harmadik francia bekezdésének a helyébe a következő rendelkezés lép:**

- a Metró szakág területén a metró motorkocsivezetők, földalatti vasúti jármű vezetőik (MILLFAV) és a fordulósolgálatos munkarendben foglalkoztatottak részére a havonta teljesítendő műszakok számát az éves beosztás alapján kell megállapítani,

**X. A Kollektív szerződés 332. pontjának helyébe a következő rendelkezés lép:**

**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.

**XI. A Kollektív Szerződés 3341. pontjának helyébe a következő rendelkezés lép:**

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



- Hidegváltós számnál járműátadásra 5 percet
- befejező telephelyi járműátadásra autóbusz, trolibusz, villamos és fogaskerekű esetén 5 percet kell biztosítani.

*Ezt a részükre átadott forgalmi munkalapoknak tartalmaznia kell.*

*Metró motorkocsivezetők, és földalatti vasúti jármű vezetői (MILLFAV) esetében a szolgálat kezdeti és végzési ideje a tényleges technológiai idők figyelembevételével kerül meghatározásra a mindenkori keretbeosztásokban.*

## **XII. A Kollektív Szerződés 3344. pontjának helyébe a következő rendelkezés 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.*

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

## **XIII. A Kollektív Szerződés 34. pontjának helyébe a következő rendelkezés lép:**

### **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.*

## **XIV. A Kollektív Szerződés 341. pontjának helyébe a következő rendelkezés lép:**

### **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:*

- 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,*
- 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.

**XV. A Kollektív Szerződés 342. pontjának helyébe a következő rendelkezés lép:**

**342. Rendkívüli munkaidő elrendelésével kapcsolatos tilalmak és korlátozások**  
(Mt. 113. § (2) c), (5), 114. § (1))

**XVI. A Kollektív Szerződés 343. pontjának helyébe a következő rendelkezés lép:**

**343. Rendkívüli munkaidő mértéke**  
(Mt. 109. §)  
(Dijazását a K SZ 5233. pontja tartalmazza)

- Az elrendelhető rendkívüli munka évenként 200 óra, a munkavállaló egyetértésével 300 óra
- Járművezetői munkakörben foglalkoztatottnál 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.

**XVII. A Kollektív Szerződés 37. pontjának utolsó francia bekezdését követően az alábbi bekezdéssel egészül ki:**

**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 betárását 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.

## **XVIII. A Kollektív Szerződés 38. pontjának helyébe a következő rendelkezés lép:**

### **38. Osztott munkaidő**

*(Mt. 100. §)*

*(Dijazását a KSZ 5235. pontja tartalmazza.)*

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

- *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 diszpécserek, valamint a belszolgálati szállítási tevékenységben résztvevő munkavállalók.*

*A járművezetők esetében osztott munkaidő hétvégi, munkaszüneti napokon, és december 24. napján nem alkalmazható.*

**XIX. A Kollektív Szerződés 41. pontjának helyébe a következő rendelkezés lép:**

**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.*

**XX. A Kollektív Szerződés 42. pontjának helyébe a következő rendelkezés lép:**

**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 fordulószolgalatos (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 vasútijármű vezető (MILLFAV) részére hetente 42 órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidő jár, figyelembe véve a 3. pontban leírtakat.*

*A megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalók havi elosztásában 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 visszalehet 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.

**XXI. A Kollektív Szerződés 44. pontjának i) alpontját a Felek hatályon kívül helyezik.**

**XXII. A Kollektív Szerződés 441. pontja a törzsszöveg egyéb módosulása nélkül alábbi új 5. bekezdéssel egészül ki:**

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

**XXIII. A Kollektív Szerződés 442. pontjának helyébe a következő rendelkezés lép:**

**XXIV.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/ fordulósolgálatos, 12/24 beosztás szerint kivehető műszakok (12 órás)		Váltóműszakos/ fordulósolgálatos, 12/24 beosztás szerint kivehető műszakok (11,35 órás)		Váltóműszakos/ fordulósolgálatos, 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.

**XXV. A Kollektív Szerződés 4456. pontjának a helyébe 2018. január 01. napjától a következő rendelkezés lép:**

**4456. Vezetők pótszabadsága**

- 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.

**XXVI. A Kollektív szerződés 4457. pontjának a helyébe 2018. január 01. napjától a következő rendelkezés lép:**

**4457. Szabadidő-átalány**

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, üzemigazgató, főosztályvezető, divízióvezető, főmérnök	1 fő	4 nap

**XXVII. A Kollektív Szerződés 446. pontjának a helyébe a következő rendelkezés lép:**

**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.*

**XXVIII. A Kollektív Szerződés 51. pontjának a helyébe a következő rendelkezés lép:**

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

*Alapbérként legalább a kötelező legkisebb legalább- középfokú iskolai végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben garantált bérminimum szerinti -alapbért 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.*

**XXIX. A Kollektív Szerződés 521. pontjának a helyébe a következő rendelkezés lép:**

**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.*

**XXX. A Kollektív Szerződés 522. pontjának a helyébe a következő rendelkezés lép:**

**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.*

## **XXXI. A Kollektív Szerződés 5231. pontjának a helyébe a következő rendelkezés lép:**

### **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 munkabérrre 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 (munkabérrre vetített) 100 %-os bérpótlék jár.*

**XXXII. A Kollektív Szerződés 5233. pontjának a helyébe a következőrendelet lép:**

**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 ellenértékeként - kérésére azonos - időtartamú szabadidőre jogosult, mely nem lehet kevesebb a rendkívüli munkaidőben végzett munkaidő tartamánál.*

*A szabadidőt a munkavégzést követően 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 pótléket egy összegben magában foglaló – díjazás.*

**XXXIII. A Kollektív Szerződés 5234. pontjának a helyébe a következő rendelkezés lép:**

**5234. Készenlét és ügyelet bérpótléka**  
(Mt. 144. §)

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

<b>Megnevezés</b>	<b>munkavállaló által megjelölt helyen ügyeleti</b>	<b>a munkáltató által az adott munkakörhöz vagy feladathoz meghatározásra kerülő ügyeleti helyszínen</b>
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.*

**XXXIV. A Kollektív Szerződés 5237. pontjának a helyébe a következő rendelkezés lép:**

**5237. Csoportvezetői és autó- és trolibusz területi járművezetői csoportvezetői pótlék**  
*Igazgatósági Mellékletekben foglaltak szerint.*

**XXXV. A Kollektív Szerződés 5238. pontjának a helyébe a következő rendelkezés lép:**

**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.*

**XXXVI. A Kollektív Szerződés 5241. pontjának a helyébe a következő rendelkezés lép:**

**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 munkaidőbeosztásban és/vagy többműszakos munkarendben foglalkoztatott munkavállalók közül azokat illeti meg, akik a kiemelt munkanapon kezdik meg a munkát.*



**XXXVII. A Kollektív szerződés 532. pontjának utolsó bekezdésének a helyébe a következő rendelkezés lép:**

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

*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.*

**XXXVIII. A Kollektív Szerződés 534. pontjának a helyébe a következő rendelkezés lép:**

**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.*

**XXXIX. A Kollektív Szerződés 536. pontjának a helyébe a következő rendelkezés lép:**

**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.*

**XL. A Kollektív Szerződés 543. pontjának a helyébe a következő rendelkezés lép:**

**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.\***

\* Az utolsó francia bekezdés elfogadásával a Felek hatályon kívül helyezik az Autó és Trolibusz Üzemigazgatósági KSZ melléklet 51. pont V. alpontjának g) bekezdésének a munkavállalók meghallgatásának díjazására vonatkozó rendelkezését

#### **XLI. A Kollektív Szerződés 5431. pontjának a helyébe a következő rendelkezés lép:**

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

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

#### **XLII. A Kollektív Szerződés 583. pontjának francia bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:**

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

#### **XLIII. A Kollektív Szerződés 584. pontjának a helyébe a következő rendelkezés lép:**

#### 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, 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 összeszámitással.

Az ilyen összeszámitás 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 összeszámitással figyelembe kell venni.

#### XLIV. A Kollektív Szerződés 59. pontjának a helyébe a következő rendelkezés lép:

##### 59. A járművezetői jegyértékesítés

A járművezetői jegyértékesítés jutaléka a mindenkori Igazgatósági Mellékletben kerülhet szabályozásra.

#### XLV. A Kollektív Szerződés 62. pontjának a helyébe a következő rendelkezés lép:

##### 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.*

**XLVI. A Kollektív Szerződés 623. pontjának a helyébe a következő rendelkezés lép:**

**623. A munkáltató 90.000 Ft-ot meg nem haladó mértékben a munkavállalót közvetlen kártérítésre kötelezheti.**

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

**XLVII. A Kollektív Szerződés 6243. pontjának a helyébe a következő rendelkezés lép:**

**6243. Kárt eredményező intézkedés**

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

**XLVIII. A Kollektív Szerződés 63. pontjának 2. pontja, az alábbi e) ponttal egészül ki:**

**63. Munkavállalók leltárhianyért fennálló felelősége**

*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 előírás szerű kezelést befolyásolhatták, ezen belül a biztonságos őrzésre vonatkozó munkáltatói kötelezettségek teljesítését, továbbá a munkavállaló esetleges távollétének tartamát.*

**XLIX. A Kollektív Szerződés 65. pontjának, b. alpontjának helyébe a következő rendelkezés lép:**

*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 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.*

**L. A Kollektív Szerződés 74. pontjának, 4 alpontjának helyébe a következő rendelkezés lép:**

**1. 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:*

<i>Társasági betöltött folyamatos munkaviszony (tól-ig/év)</i>	<i>Igényelhető kölcsön összege (Ft)</i>	<i>Visszafizetési futamidő (év)</i>
<i>3-5 végéig</i>	<i>800.000</i>	<i>4</i>
<i>5-10 végéig</i>	<i>1.500.000</i>	<i>8</i>
<i>10-15 végéig</i>	<i>2.500.000</i>	<i>10</i>
<i>15 év felett</i>	<i>3.000.000</i>	<i>12</i>

*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 együtdöntése alapján – kell elbírálni.*

**LI. A Kollektív Szerződés 77. pontjának helyébe a következő rendelkezés lép:**

**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.*

**LII. A Kollektív Szerződés 78. pont első bekezdésének helyébe a következő rendelkezés lép:**

*A jogsegélyszolgálat jogi védelmet, jogi tájékoztatást, tanácsadást, a szükséges mértékű segítségnyújtást és jogi képviselést ad a Társaság összes munkavállalójának és nyugdíjasának.*

**LIII. A Kollektív Szerződés Záradékanak helyébe a következő rendelkezés lép:**

*„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.”*



#### LIV. A Kollektív Szerződés Mellékleteinek módosítására vonatkozó rendelkezések:

A Kollektív Szerződés 4. számú módosításának – a KSZ részeként – a Felek elfogadják a Kollektív Szerződés jelen pontban felsorolt egységes szerkezetben módosított mellékleteit:

- Munkaköri besorolási rendszeréről szóló 1. számú mellékletének módosítását,
- A felszíni tömegközlekedési járművezetők egységes foglalkoztatási feltételeiről és szempontjairól, a minőségi prémiumok kifizetésének feltételrendszeréről szóló 2. számú mellékletének módosítását,
- A munkaviszonyból származó kötelezettségeknek a munkavállaló által történt vétkes megszegése esetére alkalmazandó eljárásról szóló 3. számú mellékletének módosítását,
- A kártérítési eljárásról szóló 4. számú mellékletének módosítását.

#### Záradék:

Munkáltató vállalja, hogy a szabadság kiadása, illetve a műszakváltás kérdését 2018. március 31. napjáig megvizsgálja az érdekképviseltek bevonásával.

Felek vállalják, hogy a Kollektív Szerződés 5. sz. módosításának tárgyalását 2018. január 15. napjáig megkezdik, egyetértés esetén a KSZ módosítását 2018. március 31. napjáig elvégzik.

**Jelen 4. sz. Módosítás a Felek általi aláírást követően az Igazgatóság jóváhagyásának napján lép hatályba.**


A felek a Kollektív Szerződés 4. számú módosításának, átolvasást követően, mint akaratukkal mindenben megegyezőt írják alá.


Budapest, 2017. 12. 04.

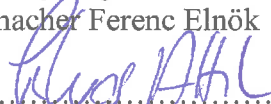
Budapest, 2017. 12. 05.

Szakszervezetek:


Munkáltató:

  
.....  
Budapesti Közlekedési Szakszervezetek  
Szövetsége tagszakszervezetei nevében  
Schumacher Ferenc Elnök

  
.....  
Bolla Tibor  
Elnök-vezérigazgató

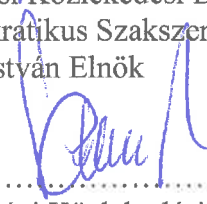
  
.....  
Városi Tömegközlekedési Dolgozók  
Szakszervezeti Szövetsége  
tagszakszervezetei nevében  
Gulyás Attila Elnök

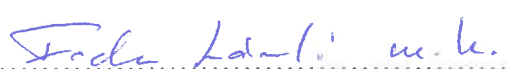


  
.....  
Forgalmi és Kereskedelmi Igazgatóság  
Dolgozóinak Szakszervezete  
Korompai Péter Elnök


  
.....  
Fővárosi Villamosvasutak Szakszervezete  
Csete Gyuláné Elnök

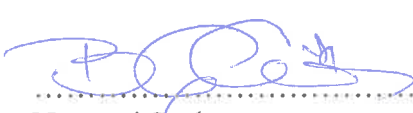
  
.....  
Fővárosi Közlekedési Dolgozók  
Demokratikus Szakszervezete  
Jáger István Elnök

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

  
.....  
Közlekedésben és Áramellátásban  
Dolgozók Szakszervezete  
Fazekas István László Elnök

  
.....  
Közlekedési Alkalmazottak Polgári Szakszervezete  
dr. Soós Ádám  
Elnök

  
.....  
Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete  
Ferencsik József Ügyvivő

  
.....  
Nemzeti Szakszervezet  
Bajzik Tamás Péter Elnök

