

MEGÁLLAPODÁS

a BKK Zrt. 2012. december 19. napján aláírt és 2013. január 1. napjától hatályos

Kollektív Szerződésének

1. számú módosításáról

(továbbiakban az **1.sz. Módosítás**), amely létrejött egyrészről a

BKK Budapesti Közlekedési Központ Zártkörűen Működő Részvénytársaság

Székhely: 1075 Budapest, Rumbach Sebestyén u. 19-21.

Cégjegyzékszám: Cg. 01-10-046840

Adószám: 23028966-4-44

Csaszt: 17781372-5-44

(továbbiakban: **Munkáltató**)

másrészről

a **Forgalmi és Kereskedelmi Igazgatóság Dolgozóinak Szakszervezete**

Székhely:1072 Budapest, Akácfa u. 15.

a **Független HÉV Szakszervezet**

Székhely:1072 Budapest, Akácfa u. 15.

a **Jegyellenőri Szakszervezet**

Székhely:1115 Budapest, Bartók Béla út 137.

a **Közösségi Közlekedési Dolgozók Szakszervezete (Forgalmi Kontroll Alapszervezet)**

Székhely:1165 Budapest, Bökényföldi út 122.

a **Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete**

Székhely:1087 Budapest, Kerepesi út 3.

a **Villamos Független Szakszervezet**

Székhely:1092 Budapest, Üllői út 197-199. Száva kocsiszín

(továbbiakban együttesen a „**Szakszervezetek**”)

(a **Munkáltató** és a **Szakszervezetek** a továbbiakban együtt: a **Kollektív Szerződést kötő felek**)

között az alulírott napon az alábbi feltételek szerint.

1. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS 1.SZ. MÓDOSÍTÁSÁNAK CÉLJA

A BKK Zrt. és a Szakszervezetek között jelenleg hatályos Kollektív Szerződés (KSZ) jelen 1.sz. módosításának célja, hogy a KSZ aláírást követően megtörtént jogszabályi változások figyelembevételével a megváltozott jogszabályi környezethez aktualizálja a KSZ előírásait, szabályait.

2. JELEN MEGÁLLAPODÁS TÁRGYA

A Munkáltató és a Szakszervezetek megállapodnak abban, hogy a jelen 1.sz. Módosítás 3. pontjában foglaltaknak szerint módosítják a Kollektív Szerződés 28.2.; 29.2.; 29.11.; 30.2.; 33.1.; 33.2. pontjait és a 37. pontban két fogalom meghatározást, valamint új 29.11A.; 29.11B.; 29.17.; 32.1A.; 33.3.; 33.4.; 36.3.; 36.4.; 36.5.; 36.6.; 36.7. pontokkal és a 37. pontot egy fogalom meghatározással bővítik azt.

A módosítások és az új pontok dőlt betűvel és aláhúzva vannak megkülönböztetve a KSZ hatályos szabályaitól.

A KSZ módosítással nem érintett részek változatlanul hatályban maradnak.

3. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS MÓDOSULÓ RENDELKEZÉSEI

28.2. Munkában töltött időnek minősül

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

29.2. A szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól. E tekintetben – a szabadságként kiadott napokon túl – a heti pihenőnap (heti pihenőidő), a munkaszüneti nap és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerinti szabadnap vehető figyelembe.

29.11. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság kiadása során a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapot és a munkaszüneti napot.

- 29.11.A. A kiadott szabadság napokat 2014. január 1. napjától kezdődően a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében napi 8 órával, a részmunkaidőben foglalkoztatottak esetében a részmunkaidő arányában kell elszámolni.
- 29.11.B. A szabadságot a 29.10. és 29.11. pontok alkalmazása esetén munkanapban kell nyilvántartani.
- 29.17. A betegszabadság kiadása során jelen fejezetben foglalt szabályokat értelemszerűen kell alkalmazni.
- 30.2. A havi alpbér meghatározott időszakra járó részének számításánál a havi alpbérnek a hónapban irányadó általános munkarend szerinti egy órára eső összegét szorozni kell az adott időszakra eső általános munkarend szerinti teljesítendő órák számával.
- 32.1.A. A bérpótlék a munkavállalót a rendes munkaidőre járó munkabéren felül illeti meg.
- 33.1. A távolléti díjat az esedékessége időpontjában érvényes alpbér, pótlékátalány, valamint az esedékesség időpontját megelőző utolsó hat hónapra (irányadó időszak) kifizetett teljesítménybér és bérpótlékok figyelembevételével kell megállapítani.
- 33.2. Az esedékesség időpontja a távollét kezdő időpontja.
- 33.3. A 33.2. ponttól eltérően a végkielégítés tekintetében az esedékesség időpontja
a) a munkáltatói felmondás közlésének az időpontja, illetve
b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontja, vagy
c) ha az átvevő munkáltató nem az Mt. hatálya alá tartozó munkáltató, akkor a jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján létrejövő munkáltatói jogutódlás időpontja.
- 33.4. A 33.2. ponttól eltérően – kártérítés fizetési kötelezettség esetén – az esedékesség időpontja amennyiben kártérítési felelősség megállapításra kerül
a) a kár bekövetkezésének időpontja,
b) ha a munkaviszony ezt megelőzően megszűnt, a munkaviszony megszűnésének időpontja.

36.3. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás és

- a) havibéres díjazás esetén a munkavállalónak – beosztás szerinti munkaidő mértékétől függetlenül – a havi alapbére jár;
- b) órabéres díjazás esetén – eltérő megállapodás hiányában – a munkáltató a munkavállaló munkabérét az adott hónapban irányadó általános munkarend szerinti munkanapok számának és a napi munkaidőnek az alapulvételével számolja el és fizeti ki.

36.4. A munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak lejártakor a munkavállaló munkabérét az általános munkarend és a napi munkaidő, valamint a teljesített munkaidő alapulvételével el kell számolni.

36.5. A munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak lejártát követően, ha a munkavállaló a 36.4. pont szerint elszámolt munkabérnél alacsonyabb összegű munkabérben részesült, a különbözetet számára a következő havi munkabérrel ki kell fizetni.

36.6. Az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló a 36.4. pontban foglaltak szerint elszámolt munkabérnél magasabb összegű munkabérben részesült.

36.7. A munkavállalót, ha a munkabér tárgyhónapra vonatkozó elszámolását követően bekövetkező ok miatt az elszámolás módosítása szükséges, a tárgyhónapra vonatkozó elszámolás módosításáról legkésőbb a következő havi munkabér elszámolásakor tájékoztatni kell. A munkabér-különbözetet a következő havi munkabérrel egyidejűleg ki kell fizetni. A munkáltató a többletkifizetést az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályok szerint levonhatja.

37. A KSZ-ben és a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban használt fogalmakat az alábbiak szerint kell értelmezni, illetve alkalmazni:

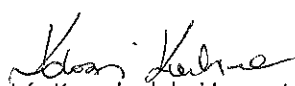
- alagúti (föld alatti) munkavégzés: olyan földfelszín alatt elhelyezkedő munkavégzési helyen történő munkavégzés, ahol a szellőzés és/vagy a megvilágítás csak mesterséges úton állítható elő, vagy biztosítható.
- egyműszakos munkakör: az a munkakör, amelyben a munkavállalók foglalkoztatásának heti időtartama nem éri el a heti 80 órát;
- kötetlen munkarend: az a munkarend, amelyben a munkáltató a munkaidő beosztás jogát – a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel – a munkavállaló számára írásban átengedi. A munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegüknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti;

4. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

Jelen 1.sz Módosítás a Munkáltató Igazgatóságának jóváhagyását követően, valamennyi Kollektív Szerződést kötő fél általi aláírása napjával lép hatályba.

Budapest, 2013. december „2„

Szakszervezetek képviselőiben:


Forgalmi és Kereskedelmi Igazgatóság
Dolgozóinak Szakszervezete


Független HÉV Szakszervezet


Jegyellenőri Szakszervezet


Közösségi Közlekedési Dolgozók Szakszervezete


Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezet


Villamos Független Szakszervezet

Munkáltató képviselőiben:


Vitézy Dávid
vezérigazgató
BKK Zrt.