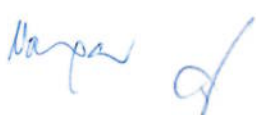


VOLÁNBUSZ KÖZLEKEDÉSI ZÁRTKÖRŰEN MŰKÖDŐ RÉSZVÉNYTÁRSASÁG

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

**Kollektív Szerződés 1-18. számú módosítással egységes
szerkezetben**

2021.

TARTALOMJEGYZÉK

I.	fejezet		4
1.1.	A Kollektív Szerződés hatálya		4
1.2.	A Kollektív Szerződés megkötésére irányuló szabályok		4
1.3.	A Kollektív Szerződés módosítása		5
1.4.	A Kollektív Szerződés felmondása		6
1.5.	A Társaság és a szakszervezetek együttműködése		6
1.6.	A munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetet megillető munkaidő-kedvezmény igénybevétele		6
1.7.	A Kollektív Szerződés és annak mellékletei		7
II.	fejezet		8
2.1.	Az egyenlő bánásmód követelménye		8
2.2.	Előnyben részesítés		8
2.3.	Fiatalkorúak és a nők által végezhető munka		8
2.4.	Munkaviszony létesítése		8
2.5.	Próbaidő		9
2.6.	Munkaviszony megszűnése és megszüntetése		9
2.7.	A munkaviszonyra vonatkozó kötelezettségek megszegésének jogkövetkezményei a VOLÁNBUSZ Zrt-nél		13
2.8.	Eljárás a munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése esetén		13
2.9.	Végkielégítés		14
2.10.	További munkaviszonyban vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban történő foglalkoztatás feltételei		15
III.	fejezet		16
3.1.	Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás		16
3.2.	Munkára képes állapot		16
3.3.	Tanulmányi szerződés		16
IV.	fejezet		18
4.1.	A teljes napi munkaidő és a beosztás szerinti napi munkaidő		18
4.2.	Munkaidőkeretek		18
4.3.	A VOLÁNBUSZ Zrt. működési rendje		18
4.4.	A VOLÁNBUSZ Zrt-nél alkalmazott munkarendek, a munkaidő beosztása, a pihenőidő		19
4.5.	Rendkívüli munkavégzés, készenlét		20
4.6.	A munka- és pihenőidő nyilvántartása		21
4.7.	Az autóbuszvezető munkakörben foglalkoztatott munkavállalók munka- és pihenőidejével kapcsolatos speciális szabályok		21
V.	fejezet		27
VI.	fejezet		28
6.1.	Bérrendszerek és bérformák		28
6.2.	Üzemanyag megtakarítás térítése		28
6.3.	Készenlét és ügyelet díjazása, valamint a munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén járó pótléokra vonatkozó speciális szabály		28
6.4.	Autóbuszvezetői bérrendszer és annak speciális elemei		28
6.5.	Az üzemeltetési főigazgatóságon fizikai munkakörben foglalkoztatott munkavállalók egységes bérrendszere		31
6.6.	Az egyéb fizikai munkakörben foglalkoztatott munkavállalók egységes bérrendszere		32
6.7.	A vezényelt szellemi munkakörben foglalkoztatott munkavállalók egységes bérrendszere		33
6.8.	A munkabér védelme, a munkabér kifizetése és a tévesen kifizetett munkabér		35
6.9.	Munkából távol töltött idő elszámolása, távolléti díj		35
6.10.	Jutalmak, elismerések		36
VII.	fejezet		38

7.1.	Szociális és jóléti támogatások köre.....	38
7.2.	Egyéb juttatások köre.....	38
VIII. fejezet		40
8.1.	A munkavállaló gondatlan károkozása	40
8.2.	Munkáltató kártérítési igényének érvényesítése.....	40
8.3.	Az autóbuszokban gondatlanul okozott károkra vonatkozó speciális szabályok.....	40
IX. fejezet		41
Mellékletek		43
1. sz. melléklet	A hátrányos jogkövetkezmény érvényesítését megalapozó lefolytatásának szabályai	
2. sz. melléklet	Munkaruha és formaruha ellátás	
3. sz. melléklet	Borsod-Abaúj-Zemplén megyében, Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében, Hajdú-Bihar megyében foglalkoztatott egyes munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályok	
4. sz. melléklet	Heves megyei, Jász-Nagykun-Szolnok megyei, Nógrád megyei forgalmi üzemekben alkalmazott eltérő rendelkezések	
5. sz. melléklet	Bács-Kiskun megyei forgalmi üzem Békés megyei forgalmi üzem Csongrád-Csanád megyei forgalmi üzemek autóbuszvezető munkakörben foglalkoztatott munkavállalóira vonatkozó speciális szabályok	
6. sz. melléklet	A Budapesti és Agglomerációs Régió Forgalmi Üzemeinek autóbuszvezető munkakörben foglalkoztatott munkavállalóira vonatkozó speciális szabályok	
7. sz. melléklet	Fejér megyei, Komárom-Esztergom megyei forgalmi üzemekben alkalmazott eltérő rendelkezések	
8. sz. melléklet	Baranya megyei, Somogy megyei, Tolna megyei forgalmi üzemek autóbuszvezető munkakörben foglalkoztatott munkavállalóira vonatkozó speciális szabályok	
9. sz. melléklet	Győr-Moson-Sopron megyei, Vas megyei, Veszprém megyei, Zala megyei forgalmi üzemekben alkalmazott eltérő rendelkezések	
10. sz. melléklet	Egyes bérrendszerek felépítése	



I. FEJEZET

1. A Kollektív Szerződésre vonatkozó szabályok

A Kollektív Szerződés valamint mellékletei szabályozzák a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket.

A Kollektív Szerződést kötő felek kifejezik szándékukat arra vonatkozóan, hogy a Közúti Közlekedési Vállalkozások Szövetsége, valamint a partner munkavállalói érdekképviselői szervezetek közötti, szakmai Alágazati Kollektív Szerződést a Társaságra nézve tágabb hatályú Kollektív Szerződésként ismerik el. A munkáltató biztosítja továbbá a Társaság területén érdekképviselői tevékenységet végző azon szervezeteket, akik a Kollektív Szerződést megkötötték (aláírták) arról, hogy az Alágazati Kollektív Szerződés esetleges felmondásának a kérdésében kizárólag a velük folytatott előzetes egyeztetés alapján dönt.

1.1. A Kollektív Szerződés hatálya

A Kollektív Szerződés időbeli hatálya

- a. Jelen Kollektív Szerződést határozatlan időre kötötték a felek.
- b. E Kollektív Szerződés 2009. január 1-jétől lép hatályba.
- c. E Kollektív Szerződés kihirdetésének módja önálló kiadványként történő megjelentetés.

A Kollektív Szerződés személyi hatálya

- a. E Kollektív Szerződés személyi hatálya kiterjed a VOLÁNBUSZ Közlekedési zártkörűen működő Részvénytársaságra (a továbbiakban: VOLÁNBUSZ Zrt. vagy Társaság), mint munkáltatóra és munkavállalóira.
- b. A Kollektív Szerződés előírásait alkalmazni kell a Társaság azon munkavállalóira is, akik nem tagjai a Kollektív Szerződést kötő érdekképviselőeknek.

A Társaság vezető állású munkavállalóira a Kollektív Szerződés hatálya nem terjed ki [a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 209. § (3) bekezdés).

1.2. A Kollektív Szerződés megkötésére irányuló szabályok

- a. A Kollektív Szerződést egyrészt a munkáltató nevében a **VOLÁNBUSZ Zrt. elnök-vezérigazgatója**, másrészt a Kollektív Szerződés kötésére jogosult munkavállalói érdekképviselői szervezet(ek) írják alá.
- b. A Kollektív Szerződést kötő felek megállapodnak abban, hogy a Kollektív Szerződést és módosításának tervezeteit a jövőben külön-külön előkészítik, amelyet ezt követően tárgyalásos úton egymással egyeztetnek.
- c. A tárgyalást a munkáltató nevében a Humánerőforrás szervezet illetékes szervezeti egységének első számú vezetője, valamint az általa kijelölt

- személy(ek), míg a munkavállalói érdekképviselői szervezet(ek) részéről annak első számú vezetője vagy az általa kijelölt személy(ek) folytatják le.
- d. Amennyiben a felek szükségesnek tartják, a tárgyalást e célra létrehozott, a felek képviselőiből álló bizottság is lefolytathatja. A bizottságba mindkét fél ugyanannyi (de legalább 2-2) főt delegálhat. A felek vállalják, hogy a bizottság működéséhez szükséges feltételeket, információkat biztosítják.
 - e. A felek a véglegesen elfogadott és aláírt Kollektív Szerződésről, illetve annak módosításairól tájékoztatják az érintett munkavállalókat, a munkahelyeken szokásos közzététel útján, az általuk létrehozott tájékoztató fórumokon és megbeszéléseken.
 - f. A felek minden tőlük elvárhatót megtesznek annak érdekében, hogy a Kollektív Szerződés szövegét a munkavállalók megismerjék, és megfelelően értelmezzék.
 - g. Az éves társasági bérmegállapodások a Kollektív Szerződés részét képezik.
 - h. Ha a munkáltató és a Kollektív Szerződés kötésére jogosult munkavállalói érdekképviselői szervezet(ek) között vita merül fel, annak rendezését egyeztető eljárás keretében kell megkísérlni, az Mt. XXIV. fejezetének a kollektív munkaügyi vitára vonatkozó rendelkezéseinek megfelelően.

1.3. A Kollektív Szerződés módosítása

- a. A Kollektív Szerződést módosítani kell, ha rendelkezései – jogszabályváltozás folytán – jogszabály kötelező rendelkezésébe ütköznek.
- b. Szerződő felek megállapodnak abban, hogy jogszabályi változások esetén a Kollektív Szerződés módosítása tárgyában az előkészítő tárgyalásokat legkésőbb a módosítást szükségessé tevő jogszabályváltozás hatályba lépését követő 15 munkanapon belül megkezdik, és mindent megtesznek annak érdekében, hogy a Kollektív Szerződés módosítása az első előkészítő tárgyalás megtartását követő 45 napon belül megtörténjen.
- c. A Kollektív Szerződés módosítására a KSZ-t aláíró felek köréből bárki javaslatot tehet.
- d. A felek vállalják, hogy a módosítási javaslatot közösen megvizsgálják, s arra vonatkozóan az álláspontjukat kifejtik és írásban rögzítik.
- e. Mindkét oldal vállalja, hogy a másik oldaltól érkező javaslatokra írásban fejt ki az álláspontját a javaslat kézhez vételétől számított 10 napon belül, és azt érdemben megindokolja.
- f. A Kollektív Szerződés módosítását kezdeményezheti az aláíró szakszervezeten kívül az a szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség is, amely a Kollektív Szerződés megkötését követően válik – az Mt. vonatkozó rendelkezései szerint – kollektív szerződés kötésére jogosulttá. A Kollektív Szerződésnek a KSZ módosítására vonatkozó előírásait ebben az esetben is megfelelően alkalmazni kell, azzal, hogy a jelen pont szerinti szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség a módosítással kapcsolatos tárgyalásokon tanácskozási joggal vehet részt.



- g. A Kollektív Szerződés módosítására értelemszerűen alkalmazni kell az 1.2. pontban foglaltakat.

1.4. A Kollektív Szerződés felmondása

- a. A Kollektív Szerződést, illetve annak egyes rendelkezéseit bármelyik fél három hónapos határidővel felmondhatja a másik félhez címzett írásbeli nyilatkozattal, melyben a felmondás okát írásban közölni kell. A Kollektív Szerződés a megkötésétől számított 6 hónapon belül nem mondható fel.
- b. A felek megállapodnak abban, hogy a felmondást követő két héten belül egyeztető bizottságot hoznak létre a felmondás okainak megvizsgálására és az új Kollektív Szerződés előkészítésének biztosítása érdekében. Az egyeztető bizottság tagjai is részt vesznek az új Kollektív Szerződés aláíróinak e célok eléréseért folyó tárgyalásain. Az egyeztető bizottságra egyebekben az 1.2. d. pontban foglalt előírásokat értelemszerűen alkalmazni kell.
- c. A Kollektív Szerződés felmondása esetén a felek megvizsgálják annak lehetőségét, hogy a Kollektív Szerződés módosításokkal vagy részlegesen nem tartható-e hatályban.

1.5. A Társaság és a szakszervezetek együttműködése

(Mt. 270-275. §)

- a. A Társaság és a szakszervezetek közötti együttműködést az Mt. és az egyéb vonatkozó jogszabályok, a Kollektív Szerződés, illetve az együttműködési megállapodások határozzák meg. A VOLÁNBUSZ Zrt. a Kollektív Szerződést aláíró szakszervezetekkel való együttműködést a velük külön-külön megkötött együttműködési megállapodásban rögzíti.
- b. A Társaság az a. pontban foglaltakon túlmenően együttműködési megállapodást köthet azzal a szakszervezettel (szakszervezeti szövetséggel), amelynek a munkáltatónál munkaviszonyban álló tagjainak száma (szakszervezeti szövetség esetén a tagszervezeteinek a munkáltatóval munkaviszonyban álló tagjainak összesített létszáma alapján számítva) eléri a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalók létszámának tíz százalékát.
- c. A felek a jogszabályoknak megfelelően kétoldalú tárgyalások útján rendezik a vitás kérdéseket. Az együttműködési megállapodások felmondását legalább 3 hónappal előbb közölni kell a másik féllel.

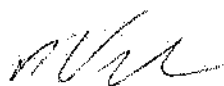
1.6. A munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetet megillető munkaidő-kedvezmény igénybevétele

(Mt. 274. §)

A szakszervezet által megjelölt munkavállalót szakszervezeti érdek-képviselési tevékenységének ellátása érdekében munkaidő-kedvezmény illeti meg, amelyet a szakszervezet a munkáltató által meghatározott eljárásrend alapján köteles előre bejelenteni. A munkaidő-kedvezményt megváltani nem lehet. A munkaidő-kedvezmény tartamára távolléti díj jár.

1.7. A Kollektív Szerződés és annak mellékletei

- a. Jelen Kollektív Szerződés a munkáltatói és munkavállalói jogok rendezett biztosítására és kötelezettségek teljesítésére jött létre.
- b. A Kollektív Szerződés mellékletei a VOLÁNBUSZ Zrt. Kollektív Szerződésének elválaszthatatlan részét képezik.
- c. A Kollektív Szerződés és annak 1-2. számú mellékletei a VOLÁNBUSZ Zrt. valamennyi szervezeti egységére, a munkavállalók teljes körére, míg a 3-10. számú mellékletek a munkáltató azokban meghatározott szervezeti egységeire, a munkavállalók körülhatárolt csoportjára kiterjedő szabályozás.
- d. Munkaszerződés a jelen Kollektív Szerződés szabályaitól – törvény vagy a Kollektív Szerződés kifejezett rendelkezése hiányában – kizárólag a munkavállaló javára térhet el. Amennyiben a Kollektív Szerződés módosítása a munkaszerződés tartalmát érinti, akkor a munkaszerződést kötő felek kötelesek a munkaszerződést megfelelően módosítani.



II. FEJEZET

2. A munkaviszony

2.1. Az egyenlő bánásmód követelménye

(Mt. 12. §, 2003. évi CXXV. törvény)

A munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. Az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének következményeit megfelelően orvosolni kell, amely nem járhat más munkavállaló jogainak megsértésével, illetve csorbításával.

2.2. Előnyben részesítés

A szerződő felek megállapodnak abban, hogy a VOLÁNBUSZ Zrt. a munkakör betöltése szempontjából azonosnak tekinthető felkészültséggel, valamint megközelítőleg azonos gyakorlati idővel rendelkezők közül felvétel szempontjából előnyben részesítheti azt a munkavállalót

- akinek megfelelő szaktudása, szakmai gyakorlata, teljesítménye ellenére, a Társasággal, vagy jogelődjével fennállt korábbi munkaviszonya gazdálkodási-, hatékonyság javítási célú átszervezési, létszámcsökkentési intézkedések folytán, a munkáltató működésével összefüggő okból munkáltatói felmondás következtében, vagy a munkáltató által kezdeményezett közös megegyezés útján szűnt meg, továbbá
- akinek a VOLÁNBUSZ Zrt.-vel, vagy jogelődjével fennállt munkaviszonya üzemi baleset, vagy foglalkozási betegség következtében - rokkant nyugdíjazás folytán vagy egészségügyi alkalmatlanság okán – szűnt meg és azóta újra munkaképessé vált.

2.3. Fiatalkorúak és a nők által végezhető munka

(Mt. 114. §)

Azoknak a munkaköröknek a jegyzékét, amely munkakörökben a Társaságnál fiatalkorúak és nők nem foglalkoztathatók, a Társaság Munkavédelmi Szabályzata tartalmazza.

2.4. Munkaviszony létesítése

(Mt. 42-47. §)

A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre, amelyet írásba kell foglalni. A munkaszerződésnek legalább tartalmaznia kell a munkáltató nevét, a munkavállaló nevét és személyes adatait, a munkavállaló alaphétét, munkakörét, a munkaszerződés időtartamát, illetve a munkavégzés helyét. Amennyiben a munkaviszony létesítése során a munkavállaló lakóhely mellett tartózkodási helyet is megad, úgy a munkáltató utóbbit tekinti hivatalos értesítési címnek.

A munkáltató és a munkavállaló közötti általános kapcsolattartás forma az elektronikus levél, amelyben elsősorban olyan nyilatkozat, bejelentés, tájékoztatás megtételére van lehetőség, amelyre az Mt. nem ír elő kötelező alakíságot. A munkáltató a munkavállaló részére – munkakörére tekintettel – munkahelyi e-mail címet biztosíthat, mely esetben az elektronikus kapcsolattartás ezen e-mail címen keresztül történik. E rendelkezés alkalmazásában a munkáltató hivatalos e-mail címének a munkáltatói jogkörgyakorló munkahelyi e-mail címe minősül. Az elektronikus formában megtehető nyilatkozatok köréről munkáltatói szabályzat rendelkezik. Abban az esetben, ha a munkáltató – munkakörének jellegére tekintettel – nem biztosít a munkavállalónak munkahelyi e-mail címet, a munkavállaló jogosult megadni magán e-mail címét, és az e-mail cím megadásával hozzájárul ahhoz, hogy a munkáltató erre az e-mail címre a munkaviszonyával összefüggően adatokat, információkat továbbítson, és a jelen bekezdés szerinti elektronikus kapcsolattartás ezen e-mail címen keresztül történjen.

2.5. Próbaidő

(Mt. 45. § (5), 50. §)

A munkaviszony kezdetétől a munkaszerződésben próbaidő köthető ki, tartama maximum hat hónap. Ennél rövidebb próbaidő kikötése esetén a felek a próbaidőt – legfeljebb egy alkalommal – meghosszabbíthatják, de az együttes tartama ebben az esetben sem haladhatja meg a hat hónapot. A próbaidő tartamát a munkaszerződésben írásban kell kikötni.

2.6. Munkaviszony megszűnése és megszüntetése

(Mt. 63 - 64. §)

2.6.1. Felmondási tilalmak, korlátok

(Mt. 65. § (2) - (3), 66. § (4) - (7))

A felmondási tilalmakat és korlátokat az Mt. 65. § (2) - (3) bekezdése és 66. § (4) - (7) bekezdése tartalmazza.

Csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg a munkáltató felmondással annak a munkavállalónak a munkaviszonyát, aki közös háztartásban legalább három eltartotttól gondoskodik, illetve aki egyedülállóként háztartásában legalább két eltartotttól gondoskodik. A munkáltató az e bekezdés alkalmazásával összefüggő eljárási szabályokat és értelmezési kérdéseket munkáltatói szabályzatban állapíthatja meg.

2.6.2. A felmondás

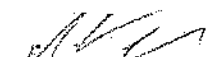
(Mt. 65-67. §)

A munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti.

2.6.3. Felmondási idő

(Mt. 68-70. §)

(1) A felmondási idő legalább **30 naptári nap**.



- (2) A VOLÁNBUSZ Zrt. állományába tartozó munkavállalók vonatkozásában az alábbiak szerinti felmondási időket kell alkalmazni:

A VOLÁNBUSZ Zrt.-nél folyamatos munkaviszonyban töltött idő	A felmondási idő (naptári nap)
3 éven belül	30
3 év után	35
5 év után	45
8 év után	50
10 év után	55
15 év után	60
18 év után	70
20 év után	90

- (3) Folyamatos munkaviszonynak kell tekinteni a 2019. évi cégjogi egyesülés (a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 3:44. § (1) bekezdése szerinti beolvadás) során a VOLÁNBUSZ Zrt.-be beolvadó gazdasági társaságok, valamint a VOLÁNBUSZ Zrt. munkavállalóinak a VOLÁNBUSZ Zrt., valamint a jogelőd társaságok által – akár korábban hatályos Kollektív Szerződés, akár egyéni munkaszerződés alapján – elismert, a beolvadás időpontjában fennálló munkaviszonyát.
- (4) A munkáltatói felmondás esetén a munkáltató köteles a munkavállalót a munkavégzés alól felmenteni. Ennek mértéke a felmondási idő fele, de a munkáltató ennél hosszabb időre is felmentést adhat a munkavégzés alól.
- (5) Abban az esetben, ha munkáltatói felmondás következtében a munkavállalónak a munkaköre is megszűnik és emiatt a további foglalkoztatására nincs lehetőség, a munkavégzés alól a felmondási idő teljes tartamára fel kell menteni a munkavállalót. Munkáltatói felmondás esetén a munkavállalót a felmondási idő teljes tartamára fel kell menteni a munkavégzés alól akkor is, ha nyugdíjasnak minősül.
- (6) A munkavállaló köteles tájékoztatni a munkáltatót, ha az Mt. 294. § g) pontjának hatálya alá esik.
- (7) A kerkedvezménnyel, vagy a korhatár elérése folytán öregségi nyugdíjba vonuló, valamint azon munkavállalót, aki az Mt. 294. § g) pontjának értelmében nyugdíjasnak minősül és a fennálló, a munkáltatóval legalább 20 éve fennálló folyamatos munkaviszonya megszüntetésre kerül, a munkáltatói jogkörgyakorló a felmondási idő teljes tartamára abban az esetben is felmentheti a munkavégzés alól, ha a munkavállaló munkaviszonya nem munkáltatói felmondás alapján, hanem munkavállalói felmondás jogcímen szűnik meg. A munkáltató az e bekezdés alkalmazásával összefüggő eljárási szabályokat és értelmezési kérdéseket munkáltatói szabályzatban állapíthatja meg.
- (8) Azon munkavállalónak, aki legalább „25 év utáni” törzsgárda fokozattal rendelkezik és kerkedvezménnyel, vagy a korhatár elérése folytán öregségi nyugdíjba vonul, valamint azon legalább „25 év utáni” törzsgárda fokozattal rendelkező munkavállaló részére, aki az Mt. 294. § g) pontjának értelmében nyugdíjasnak minősül és fennálló munkaviszonya megszüntetésre kerül, a felmondási idő 5 hónap, melyre a munkavállaló felmentést kap a munkavégzés alól.

2.6.4. Közös megegyezés

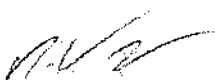
A munkaviszony a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezésével is megszüntethető. Közös megegyezés esetén a felek a munkavállalót megillető esetleges juttatások tárgyában megállapodhatnak.

2.6.5. Azonnali hatályú (szankciós okból alkalmazott) felmondás

(Mt. 78. §, 84. §)

- (1) A munkavállaló azonnali hatályú felmondását írásban indokolni köteles.
- (2) Ha a munkaviszonyt a munkavállaló szünteti meg - a (3) bekezdésben ismertetett szankciós jellegű okokból - azonnali hatályú felmondással, a munkáltató köteles annyi időre járó távolléti díjat részére kifizetni, amennyi a munkáltató felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is. A munkavállaló követelheti felmerült kárának megtérítését is.
- (3) A munkavállaló a munkáltatóval szemben az azonnali hatályú felmondás jogával élhet az Mt. 78. § (1) bekezdése szerinti feltételek fennállása esetén.
- (4)
 - a. A (3) bekezdés alkalmazásában szándékos kötelezettségszegésnek minősül a munkáltató részéről, ha:
 - annak ellenére, hogy az objektív körülmények között reálisan módjában állna, nem biztosítja az egészséges és biztonságos munkavégzéshez szükséges feltételeket;
 - a munkavállaló tanúk jelenlétében vagy írásban előadott kérése ellenére sem biztosítja a jogszabály szerinti időn belül – vagy jogszabály külön rendelkezése hiányában 30 napon belül – a munkavállalót megillető jogos járandóságokat;
 - a munkavállalóra nézve olyan információt hoz harmadik személy tudomására, amelyhez törvényes, vagy a munkavállaló felhatalmazásán alapuló joga nem volt és amelynek következtében a munkavállalót kimutatható hátrányok érték;
 - a munkavállaló tanúk jelenlétében, vagy írásban tett észrevétele ellenére sem tartja be a közöttük fennálló jogviszonyra vonatkozó foglalkoztatási előírásokat, illetve nem biztosítja az ennek megfelelő foglalkoztatási feltételeket.
 - b. A (3) bekezdés alkalmazásában súlyos gondatlanságra visszavezethető kötelezettségszegésnek minősül a munkáltató részéről, ha:
 - a tudomására jutott - élet- és testi épséget kockáztató - veszélyforrásra nem hívja fel a munkavállaló figyelmét, annak ellenére, hogy ezt az adott körülmények között megtehetné volna (függetlenül attól, hogy a gondatlanság okozott-e balesetet);
 - a munkavégzéshez elengedhetetlenül szükséges ismeretanyagot, illetve segédleteket nem, vagy nem megfelelően adja át és a munkavállalót emiatt tényleges anyagi hátrány éri;
 - a munkavállalót nem a közöttük fennálló jogviszonyra vonatkozó előírásoknak megfelelően, illetve feltételek mellett foglalkoztatja.

Az azonnali hatályú felmondás jogszerűségének bizonyítása a munkavállalót terheli.



- (5) Ha a munkáltató szünteti meg azonnali hatályú felmondással - a (3) bekezdésben ismertetett szankciós jellegű okokból - a munkavállaló munkaviszonyát, részére felmondási idő és végkielégítés nem jár.
- (6) A munkáltató a munkavállalóval szemben azonnali hatályú felmondás jogával élhet az Mt. 78. § (1) bekezdése szerinti feltételek fennállása esetén, különösen, de nem kizárólagosan az alábbi esetekben:
- 1 év alatt 3 nap igazolatlan távollét esetén;
 - ha a munkavállaló ittas vagy bódult állapotban, alkohol, kábítószer vagy más tudatmódosító szer által befolyásoltan munkahelyén nem munkára képes állapotban jelenik meg vagy munkaidő alatt, illetve készenlét alatt önhibájából ilyen állapotba kerül, munkahelyen szeszest, illetve más tudatmódosító szert fogyaszt;
 - ha a munkavállaló az előírások szerint kezdeményezett alkoholszondás vizsgálatot megtagadja;
 - a munkavállaló önhibájából a munkaköréhez szükséges tanfolyamon, továbbképzésen nem vesz részt, illetve az előírt vizsgákat nem teszi le;
 - a forgalmi ellenőri jelentésekkel, valamint a forgalmi ellenőrzések során bizonyítottan (a munkáltató által lefolytatott belső vizsgálat által alátámasztottan) a gépjárművezető megszegi a menetjegyek, utazási igazolványok kiadására vonatkozó szabályokat. Különösen kirívó szabályszegésnek minősül, ha az utas a teljes viteldíjat kifizette és a gépjárművezető nem, vagy csökkent értékű jegyet ad az utasnak;
 - az utazóközönséggel vagy kollégáival nyilvánosan mások megbotránkoztatására alkalmas szóváltásba keveredik, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, ami sérti a VOLÁNBUSZ Zrt. jó hírnevét, a munkáltató jogos gazdasági érdekeit;
 - a munkáltatóval vagy munkatársaival folyamatosan nem működik együtt, illetve a munkatársaival szemben egyébként olyan magatartást tanúsít, amely alkalmas a munkakapcsolatok és a munkahelyi légkör nagyfokú rombolására;
 - harmadik személlyel (féllal) olyan adatot közöl, amely munkaköre betöltésével jutott tudomásra és ennek következtében a munkáltatónak, vagy más személynek kimutatható kára keletkezett;
 - a munkáltató pénzügykezelésre vonatkozó szabályait (melyet a Társasági készpénzügykezelési szabályzat tartalmaz) - felhívás ellenére - nem tartja be, szándékosan, vagy gondatlanságból ismételtén megszegi;
 - a munkáltatónak szándékosan (különösen jogtalan eltulajdonítás, csalás vagy rongálás útján) kárt okoz, értékhatártól függetlenül;
 - szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal olyan magatartást tanúsít, amellyel a munkáltató jogos gazdasági érdekeit sérti, vagy veszélyeztet;
 - a munkavégzés során munkatársai vagy a VOLÁNBUSZ Zrt. szerződött partnerei vagy ügyfelei (különösen az utasok) egészségét vagy testi épségét közvetlenül veszélyeztető, vagy sértő cselekményt követ el;
 - olyan további munkaviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony fennállása esetén, amely a 2.10. pont (1) bekezdésébe ütközik.
- (7) A munkáltató azonnali hatályú felmondását köteles megindokolni.

- (8) Az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkezésétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni.
- (9) A jelen pontban foglaltak kizárólag az Mt. 78. § szerinti („szankciós” okból alkalmazott) azonnali hatályú felmondásra vonatkoznak, az Mt. 79. § szerinti azonnali hatályú felmondás jogát nem érintik.

2.7. A munkaviszonyra vonatkozó kötelezettségek megszegésének jogkövetkezményei a VOLÁNBUSZ Zrt-nél

(Mt. 56. §)

- (1) A munkáltató utasításainak, valamint a munkavállaló munkakörével összefüggő jogszabályok és munkáltatói szabályzatok megsértése, nem megfelelő színvonalú teljesítése, illetőleg a teljesítés elmaradása esetén a munkaviszonyra vonatkozó kötelezettség megszegése miatt munkáltatói intézkedésnek van helye.

Az Mt. 56. §-ában biztosított felhatalmazás alapján a munkaviszonyból származó kötelezettségek vétkes megszegése esetén azzal a munkavállalóval szemben, aki munkaviszonyából származó kötelezettségét vétkesen megszegi, hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának van helye.

- (2) A vétkes kötelezettségsszegés megállapítása esetén a munkavállalóval szemben kiszabható hátrányos jogkövetkezmények:

- szolgálati megrovás,
- legfeljebb 10%-os alapbér/törzsbér csökkentés, maximum 6 hónapra (amely összességében nem haladhatja meg a munkavállaló - a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó - egyhavi alapbére összegét),
- más munkakörbe történő ideiglenes áthelyezés (minimum 1, maximum 6 hónapra),
- más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés (minimum 1, maximum 6 hónapra),
- más munkakörbe és más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés (minimum 1, maximum 6 hónapra).

Egy alkalommal, azaz egy vétségért csak egy hátrányos jogkövetkezmény szabható ki. Ennek az elvnek megfelelően amennyiben a munkáltatói jogkörgyakorló az elkövetett vétségért hátrányos jogkövetkezményen alapuló szankciót alkalmaz, úgy az érintett munkavállalót kizárólag erre a vétségre hivatkozással nem zárhatja ki az intézményes bérfejlesztésből.

- (3) A hátrányos jogkövetkezmény érvényesítését megalapozó eljárás lefolytatásának szabályait a Kollektív Szerződés **1. számú melléklete** tartalmazza.

2.8. Eljárás a munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése esetén

(Mt. 80-81. §)

Amennyiben az Mt. 81. § (1) bekezdése alapján a munkavállaló kérésére a munkája is értékelésre kerül, úgy az írásbeli értékelésben foglaltakkal szembeni – az Mt. 81. § (2)

bekezdésének és 287. § (1) bekezdés e) pontjának megfelelő – jogorvoslati lehetőségről is tájékoztatást kell adni.

2.9. Végrekielégítés

(1) A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató felmondása, vagy jogutód nélküli megszűnése miatt szűnik meg, valamint abban az esetben, ha jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem az Mt. hatálya alá tartozik, illetve ha a munkavállaló részéről történt jogszerű azonnali hatályú - szankciós okból történő, indokoláshoz kötött - felmondás következtében szűnik meg, és a Társaságnál legalább három éves folyamatos munkaviszonnyal rendelkezik.

A végkielégítés a felmentési időre biztosított távolléti díjon felül jár a munkavállalónak.

(2) Nem jár végkielégítés a munkavállalónak az alábbi esetekben:

- 3 évnél rövidebb munkaviszony a VOLÁNBUSZ Zrt-nél;
- munkáltató jogszerű azonnali hatályú (szankciós jellegű) felmondása esetén;
- a munkáltató jogszerű felmondása esetén, ha a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége;
- a munkaviszony munkavállaló részéről történő, nem jogszerű keretek közötti megszüntetése (kilépés) esetén;
- munkavállalói felmondás esetén;
- a munkaviszony próbaidőn belüli, vagy határozott időre létrejött munkaviszony tekintetében a határozott idő letelte miatti megszűnése esetén;
- ha a munkavállaló a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül (Mt. 294. § g)).

(3) Társasági végkielégítés mértéke:

A VOLÁNBUSZ Zrt-nél, vagy jogelődjénél folyamatos munkaviszonyban eltöltött idő	A végkielégítés mértéke
3 éven belül	-
Legalább 3 év esetén	1 havi távolléti díj
Legalább 5 év esetén	2 havi távolléti díj
Legalább 10 év esetén	3 havi távolléti díj
Legalább 15 év esetén	4 havi távolléti díj
Legalább 20 év esetén	5 havi távolléti díj
Legalább 25 év esetén	6 havi távolléti díj
Legalább 30 év esetén	7 havi távolléti díj

A folyamatos munkaviszony tekintetében megfelelően alkalmazni kell a 2.6.3. pont(3) bekezdésében foglaltakat.

(4) A végkielégítés fentiek szerinti összege 3 havi távolléti díj összegével emelkedik, ha a munkavállaló munkaviszonya a munkáltató felmondása, vagy jogutód nélküli megszűnése következtében

- az öregségi nyugdíjra [Mt. 294. § (1) ga) pont]

való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg.

Nem illeti meg a munkavállalót az emelt összegű végkielégítés, ha a fent nevezett esetekben korábban már emelt összegű végkielégítésben részesült.

- (5) A végkielégítés a munkaviszony megszűnését követő öt munkanapon belül kerül kifizetésre.
- (6) Amennyiben a munkavállaló munkaviszonya felmondással szűnt meg, valamint végkielégítést kapott, és a VOLÁNBUSZ Zrt-vel ismét munkaviszonyt létesít, a munkavállaló végkielégítés szempontjából elismerhető munkaviszonya - függetlenül a Társaságnál eltöltött korábbi éveitől - az újbóli belépés napjától újból kezdődik.
- (7) A végkielégítés mértékét szabályozó – (3) bekezdés szerinti - időtartam a felmondási idő mértékét nem befolyásolja. A munkaviszony utolsó napja a felmondási idő utolsó napja.

2.10. További munkaviszonyban vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban történő foglalkoztatás feltételei

- (1) A Társasággal munkaviszonyban álló munkavállaló az esetben létesíthet további munkaviszonyt, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt, ha:
 - ezen szándékát a megállapodás hatálybalépését megelőző, legalább 8 naptári napon belül a munkáltatói jogkörgyakorlónak írásban bejelentette és
 - a munkáltatói jogkörgyakorló a munkavállaló által létesítendő további jogviszonyt nem minősítette olyan tevékenységnek, amely a VOLÁNBUSZ Zrt. piaci pozícióival, illetve gazdasági érdekeivel ellentétes, és
 - nem szenvednek sérelmet a munkavállalói köteleességekkel, a munkára képes állapottal és a foglalkoztatási korlátokkal, pihenőidővel kapcsolatos előírások.
- (2) A munkáltató a munkavállaló már korábban létrejött jogviszonyát is megtilthatja, ha annak fenntartása a körülmények változása folytán e pont előbb felsorolt előírásaival ütközik.

A további jogviszony alapján végzett tevékenység során a jelen KSZ-ben előírt munkavégzési korlátozások (napi munkaidő, vezetési-, pihenőidő, stb.), valamint az Mt.-ből származó kötelezettségek betartásának felelőssége – figyelemmel a közúti közlekedésről szóló 1988. évi I. törvény 18/C. § (9) bekezdésében foglaltakra – a munkavállalót terheli.
- (3) A munkavállaló korábban létrejött, illetve további jogviszonyait érintő részletszabályokat a munkáltató munkáltatói szabályzatban állapítja meg.

III. FEJEZET

3. A munkaszerződés teljesítése

(Mt. 51-52. §)

3.1. Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

(Mt. 53. §)

- (1) A munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen, vagy más munkáltatónál történő foglalkoztatás alapján végzett munka időtartama együttesen, naptári évenként nem haladhatja meg a hatvan beosztás szerinti munkanapot vagy a négyszáznyolcvan órát.
- (2) A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás a munkavállalóra nézve — különösen beosztására, képzettségére, korára, egészségi állapotára, vagy egyéb körülményeire tekintettel — aránytalan sérelemmel nem járhat.
- (3) A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás kezdő időpontjáról, várható időtartamáról a munkavállalót legalább 3 nappal korábban, írásban tájékoztatni kell.

3.2. Munkára képes állapot

(Mt. 52. § (1))

A munkáltató jogosult ellenőrizni valamennyi munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében a munkára alkalmas állapotot.

Indokolt esetben foglalkozás-egészségügyi, illetve pszichológiai vizsgálat rendelhető el

- a. alkoholos befolyásoltság megállapítására;
- b. gyógyszer vagy kábítószer általi befolyásoltság megállapítására;
- c. fizikai, szellemi kimerültség megállapítására;
- d. ha az autóbuszvezető sorozatosan közúti esemény (baleset) részese;
- e. ha az autóbuszvezető az utasok vagy a közúti közlekedés egyéb résztvevőinek biztonságát, testi épségét veszélyeztető magatartást tanúsít;
- f. ha magatartása (agresszivitása) miatt több panasz érkezik a munkavállaló ellen.

Nem tekinthető munkára képes állapotúnak az a munkavállaló, aki a Munkavédelmi Szabályzatban felsorolt gyógyszerek valamelyikének a hatása alatt áll.

3.3. Tanulmányi szerződés

(Mt. 229. §)

A tanulmányi szerződésben a munkáltató vállalja, hogy a tanulmányok alatt támogatást nyújt, a munkavállaló pedig arra kötelezi magát, hogy a megállapodás szerinti tanulmányokat folytatja és a képzettség megszerzése után a támogatás mértékével arányos időn - de

legfeljebb öt éven - keresztül munkaviszonyát felmondással, illetve próbaidő alatti azonnali hatályú felmondással nem szünteti meg, továbbá nem kezdeményezi a munkaviszonyának közös megegyezéssel történő megszüntetését. A munkaviszonyban töltött idő számításánál munkában töltött időnek minősül:

- a) a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,
- b) a szabadság,
- c) a 30 napot meg nem haladó keresőképtelenség,
- d) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó,
- e) a munkavégzés alóli mentesülésnek az 55. § (1) bekezdés b)-i) pontban meghatározott tartama.



IV. FEJEZET

4. Munkaidő és pihenőidő

Mt. 86 – 135. §

Jelen fejezet rendelkezéseit a 3-9. számú mellékletekben foglalt kiegészítésekkel és eltérésekkel kell alkalmazni azon munkavállalók tekintetében, akikre a fenti mellékletek személyi hatálya kiterjed. A jelen fejezet és a 3-9. sz. mellékletek közötti eltérés vagy ellentmondás esetén – a mellékletek személyi hatálya alá tartozó munkavállalók tekintetében – a mellékletekben foglaltakat kell irányadónak tekinteni.

4.1. A teljes napi munkaidő és a beosztás szerinti napi munkaidő

Mt. 86 – 95. §

- (1) A teljes napi munkaidő napi 8 óra.
- (2) A készenléti jellegű munkakörökben a teljes napi munkaidő napi legfeljebb 12 óra, a beosztás szerinti napi munkaidő legfeljebb 24 óra.
- (3) Egészségre különösen ártalmas munkakörben, az egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében - a teljes napi munkaidő napi 7,2 óra.
Egészségi ártalommal járó munkaköröket, amelyekben 18 éven aluliak nem foglalkoztathatók, a mindenkor hatályos Munkavédelmi Szabályzat tartalmazza.

4.2. Munkaidőkeretek

(Mt. 93 – 94. §)

A VOLÁNBUSZ Zrt. legfeljebb hathavi munkaidőkeretben foglalkoztatja a munkavállalóit. Amennyiben a munkaidőkeret tartama 1 hónap, annak a kezdő időpontja a tárgy hónap első, befejező időpontja a tárgy hónap utolsó napja.

A jelen Kollektív Szerződés 6.4.-6.7. pontjának hatálya alá tartozó munkavállalók foglalkoztatására munkaidőkeretben kerül sor. A munkaidőkeret tartama – amennyiben a Kollektív Szerződés mellékletei, munkáltatói szabályzat vagy a munkavállalóval kötött megállapodás egyéb módon nem rendelkezik – egy hónap, amelynek a kezdő időpontja a tárgy hónap első, befejező időpontja a tárgy hónap utolsó napja.

4.3. A VOLÁNBUSZ Zrt. működési rendje

(Mt. 90. §)

A VOLÁNBUSZ Zrt. tevékenysége:

- rendeltetésénél fogva megszakítás nélküli, vagyis naptári naponként hat órát meg nem haladó tartamban szünetel és társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás biztosítására irányul.

4.4. A VOLÁNBUSZ Zrt-nél alkalmazott munkarendek, a munkaidő beosztása, a pihenőidő

(Mt. 96 – 106. §)

(1) Általános munkarend

a) A foglalkoztatottak a hónap minden munkanapján hétfőtől péntekig, ismétlődő napi munkabeosztásban végzik munkájukat

Heti pihenőnapok: szombat, vasárnap.

b) A foglalkoztatottak a hónap minden munkanapján hétfőtől péntekig állandó jelleggel, teljes napi munkaidőben, de rövidített napi munkaórával végzik feladatukat.

Heti pihenőnap szombat – vasárnap. (speciális (egészségre ártalmas) munkarend)

(2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás

A munkaidő a hét minden napjára vagy az egyes munkanapokra egyenlőtlenül is beosztható, munkaidőkeret vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén.

(3) Kötetlen munkarend

A munkáltató a munkaidő beosztásának jogát – a munkakör sajátos jellegére, a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel – a munkavállaló számára írásban átengedheti. A munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegüknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti.

(4) Rugalmas munkaidő

A rugalmas munkaidő törzsidőből és peremidőből tevődik össze.

A törzsidő: a napi munkaidőnek az a része, amely időszakban a munkavállalónak kötelezően munkavégzés céljából jelen kell lennie a munkáltató által meghatározott helyen, munkát kell végeznie, illetve munkavégzés céljából rendelkezésre kell állnia.

A peremidő: a napi munkaidőnek a törzsidőn kívüli része, amely alatt a munkavállaló maga jogosult eldönteni, hogy mikor végez munkát, a munkát ez alatt az idő alatt folyamatosan vagy megszakításokkal végzi.

A munkaközi szünet a rugalmas munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében is alkalmazandó. A munkáltató az Mt. 103. § (1) bekezdés a) pontja szerinti (hat órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidőt követően járó) munkaközi szünetet kötelezően a törzsidőn belül biztosítja a munkavállalóknak.

A munkaidő beosztása és a munkaidő-beosztás módosítása

Az egyenlőtlen munkaidő-beosztásban (vezénylési rend szerint) foglalkoztatott munkavállalók munkaidő beosztását a munkáltató írásban legalább egy hónapra előre, a tárgyhót megelőzően legalább 96 órával előbb köteles közölni. Helyben szokásos és általában ismert módon való közzétételnek tekintendő, amennyiben a munkáltató a munkavállaló részére lehetővé teszi a munkaidő-beosztás megismerését. A munkaidő-beosztás közöltnek tekintendő továbbá abban az esetben is, amennyiben a munkáltató a munkavállaló munkahelyi e-mail címére vagy az általa bejelentett e-mail címre megküldi azt.

A munkáltató forgalmi üzemeiben (kivéve a Baranya megyei forgalmi üzemben, a Somogy megyei forgalmi üzemben, a Tolna megyei forgalmi üzemben, a Győr-Moson-Sopron megyei forgalmi üzemben, a Vas megyei forgalmi üzemben, a Veszprém megyei

forgalmi üzemben és a Zala megyei forgalmi üzemben) autóbuszvezető munkakörben, a forgalmi szakterületen egyéb fizikai munkakörben, valamint a forgalmi és a biztonsági szakterületen vezényelt szellemi munkakörben foglalkoztatott munkavállalók esetében a munkaidő-beosztást legalább 15 órával a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően lehet módosítani. A Baranya megyei forgalmi üzemben, a Somogy megyei forgalmi üzemben, a Tolna megyei forgalmi üzemben, a Győr-Moson-Sopron megyei forgalmi üzemben, a Vas megyei forgalmi üzemben, a Veszprém megyei forgalmi üzemben és a Zala megyei forgalmi üzemben autóbuszvezető munkakörben foglalkoztatott munkavállalók tekintetében a Kollektív Szerződés vonatkozó mellékleteiben foglaltakat kell irányadónak tekinteni, míg a jelen bekezdésben fel nem sorolt, egyéb munkakörök munkaidő beosztásának módosítása vonatkozásában az Mt. 97. § (5) pontja szerint kell eljárni.

Az egyenlőtlen munkaidő-beosztásban foglalkoztatott munkavállaló a tárgyhót megelőző hónap 15. napjáig írásban kérheti a vezénylését készítő munkavállalótól a szabadság igényének figyelembe vételét.

A VOLÁNBUSZ Zrt-nél alkalmazott munkaidőkereteket, az egyes szolgálati helyeken alkalmazott munkarendeket, valamint a munkaidő-beosztásra vonatkozó részletes szabályokat mindezekben túlmenően jelen Kollektív Szerződés mellékletei, ennek hiányában munkáltatói szabályzat tartalmazza.

A heti pihenőnap vagy heti pihenőidő beosztása egyenlőtlen munkaidőbeosztás esetén

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén hat egybefüggő munkanapot követően legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani. Az egyenlőtlen munkaidő-beosztásban foglalkoztatott munkavállalók részére biztosítani kell, hogy havonta legalább egy heti pihenőnap vasárnapra essen, amelyhez egy másik pihenőnapot kell kapcsolni.

Heti pihenőidő biztosítása esetén az egyenlőtlen munkaidő-beosztásban foglalkoztatott munkavállalók munkaidő-beosztását úgy kell elkészíteni, hogy a hetenként legalább 48 órát kitevő – megszakítás nélküli – pihenőidő havonta egy alkalommal vasárnapra is essen.

4.5. Rendkívüli munkavégzés, készenlét

Mt. 107 – 109. §, 135. § (3) bekezdése, 1988. évi I. törvény 18/C. §, 18/E. § és 18/J. §

- (1) A rendkívüli munkavégzés összesített időtartamának egyéni felső határa – a munkáltató és a munkavállaló ettől eltérő írásbeli megállapodása hiányában – az Mt. 135. § (3) bekezdésének előírása értelmében évi háromszáz (300) óra. A rendkívüli munkavégzés összesített időtartamának egyéni felső határát időarányosan kell meghatározni, ha a munkaviszony év közben kezdődött, határozott időtartamra vagy részmunkaidőre jött létre.
- (2) A munkaidőkeretben foglalkoztatott munkavállalók esetében az (1) bekezdés szerinti rendkívüli munkaidő mérését olyan módon kell végezni, hogy adott munkaidőkereten belül a munkaidő-beosztástól (vezényléstől) eltérő munkaidőt és a munkaidőkereten felüli munkaidőt csak egyszer kell figyelembe venni.
- (3) A rendkívüli munkavégzés elrendelését, a pihenőnapon, vagy munkaszüneti napon történő munkavégzést, az ügyelet vagy a készenlét elrendelését - a belszolgálati

gépjárművezetők és az autóbuszvezetők kivételével - az érintett dolgozókkal csak írásban lehet közölni.

- (4) A jelen fejezetben foglaltakon felül, illetve az e fejezet szerinti eltérésekkel a rendkívüli munkaidő tekintetében az Mt., valamint – az autóbuszvezető munkakörben foglalkoztatott munkavállalók esetében – a közúti közlekedésről szóló 1988. évi I. törvény rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.
- (5) A készenlét havi tartama a háromszáz (300) órát nem haladhatja meg, amelyet munkaidőkeret alkalmazása esetén átlagban kell figyelembe venni.

4.6. A munka- és pihenőidő nyilvántartása

Mt. 134. §, 1988. évi I. törvény 18/H. §

A munkavállalók munka- és pihenőidejét a hatályos jogszabályoknak megfelelően, naprakészen kell nyilvántartani. Erre tekintettel a munkáltató különösen az alábbiakat tartja nyilván:

- a rendes és a rendkívüli munkaidőt,
- a szabadsággal kapcsolatos adatokat,
- a készenlét időtartamát,
- ügyelet időtartamát,
- az autóbuszvezető munkakörben foglalkoztatott munkavállalók esetében a rendelkezésre állási időt.

4.7. Az autóbuszvezető munkakörben foglalkoztatott munkavállalók munka- és pihenőidejével kapcsolatos speciális szabályok

Az autóbuszvezetők munkaidejére, foglalkoztatására, az Európai Unió alábbi rendeletei, irányelvei vonatkoznak:

- 561/2006/EK Rendelet
- a 2002/15/EK Irányelv
- a 2003/88/EK Irányelv
- nemzetközi közúti fuvarozást végző járművek személyzetének munkájáról szóló Európai Megállapodás (AETR)

A hazai jogrendszerben az uniós előírásokon túl a közúti közlekedésről szóló 1988. I. törvény 18/A. § - 18/M. § - aiban foglaltakat, valamint abban a körben, amelyektől sem a fenti szabályok, sem jelen Kollektív Szerződés rendelkezései nem térnek el, az Mt. előírásait (Mt. 86-114.§, 134-135. §) kell figyelembe venni.

Az 1988. évi I. törvény 18/K. § foglaltakra hivatkozással felek megállapodnak, hogy az 50 km alatti fordák tekintetében is a fentiekben hivatkozott rendeletek, irányelvek, valamint 1988. évi I. törvény 50 km feletti fordákra vonatkozó rendelkezéseit alkalmazzák, azzal, hogy az 50 km alatti fordák esetében a vezetési szünetekre (megszakítások), valamint a vezetési- és pihenőidők mértékére és arányára vonatkozó esetleges eltéréseket külön jelölik.

4.7.1. Az autóbuszvezetők munkaidő- és pihenőidő rendszerével kapcsolatos fogalmak

- (1) Munkahely: A közúti személyszállítást végző vállalkozás valamennyi telephelye, a munkaszerződésben rögzített egyéb munkavégzési hely, a tevékenység végzéséhez

használt jármű, továbbá bármely egyéb hely, ahol a személyszállítási tevékenységgel kapcsolatos feladatokat végzik.

- (2) A járművezető általános tartózkodási helyeként szolgáló működési központ: a járművezető konkrét állomáshelye, azaz a közúti személyszállítást végző vállalkozás azon létesítménye, parkolási hely, egyéb, fordakezdés helyeként meghatározott földrajzi pont, ahonnan kiindulva a járművezető a szolgáltatást rendszeresen ellátja, továbbá ahová annak végeztével visszatér feladatainak szokásos ellátása során anélkül, hogy erre munkáltatója külön utasítaná.
- (3) Közlekedési Jegyzék (forda): Egy autóbuszvezető által elvégzendő járatokat a napi munka kezdésének és befejezésének időpontját és helyét, valamint egyéb kötelező munkautasítást tartalmazó jegyzék.

(4) Munkaidő:

Az Mt. 86. § (1) bekezdésében foglaltakra figyelemmel különösen a közúti személyszállítási tevékenységre fordított teljes idő, amely magában foglalja a vezetési időt, az utasok be- és kiszállásánál való segédkezéssel töltött időt, a jármű takarításával és karbantartásával töltött időt, valamint a jármű és az utasok biztonságával kapcsolatos tevékenység idejét és a vonatkozó előírások teljesítésére fordított időt, ideértve a rendőrségi, vám-, határőrizeti és a személyszállítási tevékenységgel összefüggésben felmerülő bármely hatósági eljárás időtartamát.

A munkaidő a közlekedési jegyzékben feltüntetett ténylegesen munkavégzéssel töltött idő, valamint az átalány munkaidőként elszámolt időtartam, továbbá az egyéb elrendelt, tényleges munkára fordított idő. A munkaidő elemeit a 3-9. számú melléletek tartalmazzák.

(5) Rendelkezésre állási idő:

Minden olyan idő, amely nem minősül munkaidőnek és pihenőidőnek, és amely során a munkavállalónak nem kell a munkahelyén tartózkodnia, de készen kell állnia a jármű vezetésének megkezdésére, folytatására, illetve egyéb munka elvégzésére. E feltételek együttes érvényesülése esetén az 1988. évi I. törvény értelmében rendelkezésre állási időnek minősül különösen a:

- a jármű kompon, vagy vasúton történő szállításához kapcsolódó kíséreti idő;
- a határátlépéssel és időtartamhoz kötött közlekedési korlátozásokkal (hétvégi, ünnepnap közlekedési korlátozással) összefüggő, valamint a menetrendszerinti autóbusz-közlekedésben foglalkoztatott munkavállalónak a napi munkaidő beosztási terv alapján a járatok érkezése és indítása között várakozással eltöltött idő;
- több gépjárművezető járatok esetében a jármű vezetés ideje alatt a járművet vezető személy mellett, vagy a fekvőhelyen eltöltött idő.

A rendelkezésre állási idő és az ezt közvetlenül követő munkaidő együttes időtartama a 24 órát nem haladhatja meg, kivéve, ha a munkavégzés határátlépéshez vagy egyéb halaszthatatlan tevékenységhez kapcsolódik, amely esetben a rendelkezésre állást követő első lehetséges időpontban a munkavállalónak legalább 11 óra pihenőidőt kell tartani.

(6) A vezetési idő:

A tényleges vezetéssel eltöltött idő, ami a jármű folyamatos haladását eredményező tevékenységre fordított időtartam.

A „vezetési idő” annak a vezetési tevékenységnek az időtartama, melyet:

- a 165/2014/EU rendeletben meghatározott menetíró készülékkel automatikusan vagy fél-automatikusan rögzítettek, vagy
- a 165/2014/EU rendelet 37. cikkének (2) bekezdése alapján manuálisan rögzítettek.

(7) Vezetési időszak és pihenőszünet:

Az az összeadódott vezetési idő, amely egy pihenőidő vagy egy szünet után kezdődik és addig tart, amíg a járművezető újabb pihenőidőt vagy szünetet tart. A vezetési időszak folyamatos vagy megszakított lehet.

Az 50 km járáthossz feletti menetrend szerinti és szerződéses közlekedésben, valamint különjáratban foglalkoztatott autóbuszvezetők esetén négy és fél óra vezetési időszak eltelte után a járművezetőnek legalább 45 perces megszakítás nélküli szünetet kell tartania, kivéve, ha pihenőidőt tart. Ez a szünet felcserélhető egy legalább 15 perces szünettel, amelyet egy legalább 30 perces szünetnek kell követnie, elosztva e szüneteket oly módon, hogy megfeleljenek az előző mondat rendelkezéseinek.

A több fős személyzet tagjaként dolgozó járművezető megtarthatja a 45 perces szünetét egy másik járművezető által vezetett járműben is, feltéve, hogy a szünetet tartó járművezető nem vesz részt a járművezetésben és közben egyéb munkát nem végez.

A vezetést megszakító szünet megfelel a (16) bekezdésben részletezett munkaközi szünetnek.

(8) Napi vezetési idő:

Az adott napi pihenőidő vége és a következő napi pihenőidő kezdete, vagy adott napi pihenőidő vége és a heti pihenőidő kezdete között összeadódott összes vezetési idő. A napi vezetési idő mértéke 9 óra, amelyet meg lehet hosszabbítani 10 órára, legfeljebb hetente két alkalommal.

(9) Napi munkaidő:

Az egy naptári napra eső, vagy huszonnégy órás megszakítás nélküli időszakba tartozó munkaidő. A napi munkaidő – valamennyi, a 3-9. számú melléklet hatálya alá tartozó munkavállaló esetében – abban az esetben is meghaladhatja a 10 órát, ha az éjszakai munkavégzés részben 00:00 és 04:00 óra közötti időre esik.

(10) Heti vezetési idő:

A hét során összeadódott összes vezetési idő. A heti vezetési idő nem haladhatja meg az 56 órát. Az összeadódott összes vezetési idő bármely egymást követő két hét alatt nem haladhatja meg a 90 órát.

(11) Heti munkaidő:

A heti rendes és rendkívüli munkaidő mértéke 48 óra, amely akkor hosszabbítható meg legfeljebb 60 órára, ha a munkaidőkeret átlagában a rendes és rendkívüli munkaidő nem haladja meg a heti 48 órát.

(12) A „hét” fogalma:

A hétfő 00.00 órától vasárnap 24.00 óráig terjedő időszak.

(13) Pihenő:

Minden meg nem szakított időszak, melynek során a járművezető szabadon rendelkezik idejével.

(14) Szünet:

A szünet olyan időszak, amely alatt a járművezető nem vezethet, nem végezhet semmilyen egyéb munkát, és amely kizárólag regenerálódásra fordítható.

(15) A napi pihenőidő:

Az a napi időszak, melynek során a járművezető szabadon rendelkezik idejével és amely „rendszeres napi pihenőidőt” és „csökkentett napi pihenőidőt” foglal magába.

Az előző napi pihenőidő vagy heti pihenőidő vége után minden 24 órás időszakon belül a járművezetőnek újabb napi pihenőidőt kell tartania.

- Rendszeres napi pihenőidő:

Bármely, legalább 11 órát tartó pihenő. Ezt a rendszeres napi pihenőidőt két időszakra is lehet bontani (két részletben kiadott pihenőidő), melynek első része szünet nélkül legalább 3 óra, a második része pedig szünet nélkül legalább 9 óra.

- Csökkentett napi pihenőidő: Legalább 9 óra, de kevesebb, mint 11 óra.

A járművezetőnek bármely két heti pihenőidő között legfeljebb három csökkentett napi pihenőideje lehet.

Több fős gépkocsivezető személyzet esetében minden gépkocsivezetőnek harminc órás időtartamon belül legalább kilenc órás megszakítás nélküli napi pihenőidőt kell biztosítani.

(16) A heti pihenőidő

Az a heti időszak, melynek során egy járművezető szabadon rendelkezik idejével, és amely „rendszeres heti pihenőidőt” és „csökkentett heti pihenőidőt” foglal magába.

Rendszeres heti pihenőidő:

Bármely, legalább 45 órás pihenő,

Csökkentett heti pihenőidő:

Bármely, 45 óránál rövidebb pihenőidő, mely legalább 24 óra folyamatos időtartamra csökkenthető az 561/2006/EK rendelet 8.cikke szerinti feltételek mellett.

A heti pihenőidő biztosítása során a munkáltató az 561/2006/EK rendelet 8.cikkében foglaltak szerint köteles eljárni.

(17) Munkaközi szünet:

Az 561/2006/EK rendelet csak „szünet” megjelölést használ a fogalomra. A szünet olyan időszak, amely alatt a járművezető nem vezethet, nem végezhet semmilyen egyéb munkát, és amely kizárólag regenerálódásra fordítható.

Az autóbuszvezető munkakörben a munkaközi szünet nélkül folyamatosan végzett munka a hat órát nem haladhatja meg.

50 km feletti fordá esetében amennyiben a teljes napi munkavégzés ideje hat és kilenc óra közötti, azt 30 perces, amennyiben meghaladja a kilenc órát, 45 perces szünettel kell megszakítani. A szünet egyenként legalább 15 perces időszakokra osztható fel.

- (18) 50 km feletti feladat/fordá: Az 561/2006/EK rendelet értelmében 50 km feletti járáthossz teljesítő menetrendszerinti, különcélú menetrendszerinti (szerződéses) járat, különjárat. 50 km felettinek tekintendő az a fordá, ahol legalább 1 menetrend szerinti járat hossza meghaladja az 50 km-t.

50 km alatti feladat/fordá: Az 561/2006/EK rendelet hatálya alá nem tartozó 50 kilométert nem meghaladó menetrendszerinti és különcélú menetrendszerinti (szerződéses) járat. 50 km alattinak tekintendő az a fordá, ahol egyetlen menetrend szerinti járat vagy különcélú menetrendszerinti járat (szerződéses járat) hossza nem haladja meg az 50 km-t.

- (19) Több fős személyzet:

Az az eset, amikor egy vezetési időszak alatt a járművezető több fős személyzet részeként dolgozik, ha két egymást követő napi pihenőidő vagy egy napi pihenőidő és egy heti pihenőidő között vezetés céljából legalább két járművezető tartózkodik a járművön. A több fős személyzettel történő vezetés első órájában egy másik járművezető, vagy vezetők jelenléte nem kötelező, de az időszak további részében igen.

- (20) Osztott napi munkaidő:

A munkáltató a napi munkaidőt legfeljebb két részletben is beoszthatja. A beosztás szerinti napi munkaidők között legalább két óra ún. osztási időt kell biztosítani.

Osztott napi munkaidő abban az esetben alkalmazható, ha a szolgálat megszakítása és újrakezdése között az osztási időt a munkavállaló a lakóhelyén, vagy a jogszabályban előírt, szociális feltételekkel rendelkező higiénias előírások biztosításával működő létesítményben, telephelyen, autóbusz-állomáson, vagy pályaudvaron tudja eltölteni.

- (21) Osztási idő:

Osztott napi munkaidő alkalmazása esetén a beosztás szerinti napi munkaidők közötti, legalább két óra terjedelmű pihenőidő, mely nem része a munkaidőnek.

Az osztási idő alatt a munkavállaló köteles gondoskodni a munkára képes állapotának megőrzéséről. A vezénylés során a munkavállaló tudomására kell hozni, hogy a munkavégzés napján méttől-meddig van osztási idő biztosítva számára.

- (22) Osztott napi pihenőidő:

A két részletben kiadott rendes napi pihenőidőre alkalmazott szakmai elnevezés.

Az osztott napi pihenőidő első része szünet nélkül legalább 3 óra, a második része pedig szünet nélkül legalább 9 óra.

Az osztott napi pihenőidő 50km alatti és feletti fordákban egyaránt alkalmazható.

4.7.2. Az autóbuszvezetőkre vonatkozó egyéb általános rendelkezések

- (1) A munkaidő-beosztás módosítása:

Rendkívül indokolt esetben a munkáltató a munkavégzés megkezdése előtt legfeljebb 15 órával módosíthatja a munkaidő-beosztást. Amennyiben a munkavállaló munkaképes állapotban van, a munkáltató egyoldalú intézkedésével e rendelkezéstől eltérhet, ebben az esetben azonban a munkaidőnek minősülő idő, de legfeljebb abból 12 óra rendkívüli munkavégzésnek minősül. A munkaidő-beosztás módosításáról a munkavállalót haladéktalanul értesíteni kell.

Az e bekezdésben foglaltakat a Baranya megyei forgalmi üzemben, a Somogy megyei forgalmi üzemben, a Tolna megyei forgalmi üzemben, a Győr-Moson-Sopron megyei forgalmi üzemben, a Vas megyei forgalmi üzemben, a Veszprém megyei forgalmi

üzemben és a Zala megyei forgalmi üzemben autóbuszvezető munkakörben foglalkoztatott munkavállalók tekintetében a vonatkozó mellékletben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.

- (2) Rendkívüli körülmények esetén (vagyis amikor a munkavégzés közvetlen célja: baleset, elemi csapás, vagy súlyos kár megelőzése, illetve elhárítása; műszaki hiba, szolgáltatási zavarok megszüntetése) a munkáltató – az illetékes hatóságokkal együttműködve – külön intézkedik.
- (3) A vezetési időre, vezetési szünetre és pihenőidőkre vonatkozó szabályoktól az adott helyzettől függően szükséges mértékben eltérhet az autóbuszvezető önállóan is, abból a célból, hogy a személyek, vagy a jármű biztonsága érdekében a megálláshoz alkalmas helyre érjen, vagy befejezze az utazást, feltéve, ha ezzel nem okoz balesetveszélyt a közúti közlekedésben. A járművezetőnek a menetíró készülék adatrögzítő lapján vagy a menetíróból kinyomtatott lapon, vagy a munkalapon kézi bejegyzéssel meg kell jelölnie az ilyen jellegű eltérések okát, legkésőbb egy megfelelő megállóhelyre érkezéskor. A rendszeres intézményes statisztikai kontroll a munkáltató részéről napi, heti vezetési idő tekintetében kötelező. E mellett a munkáltató köteles biztosítani annak feltételeit (a menetlevelek, a teljesítmény nyilvántartó lap, a menetíró lapok, és egyéb regisztráló eszközök révén), hogy esetenként, egyénileg ellenőrizhető legyen a vezetési idő korlátainak betartatása. A munkáltató a napi, a heti pihenőidők és a pótlólagosan kiadásra kerülő pihenőidők ellenőrzéséről nyilvántartást köteles készíteni, hogy az utólag, esetenként és egyénileg ellenőrizhető legyen.
- (4) Az 1988. évi I. törvény 18/J. §-ban, valamint 18/D. §-ban és 18/E. §-ban foglaltakra is tekintettek nem minősül munkaidő beosztástól eltérő munkavégzésnek a munkaidőnek számító idő tartama alatt elrendelt, eredeti munkaidő-beosztástól (forda-beosztástól) eltérő feladatok végzése abban az esetben sem, ha a feladat teljesítése (a munkaidő vége) ezáltal túlnyúlik az eredeti munkaidő-beosztáson.

V. FEJEZET

5. A szabadság és a szabadság kiadása

(Mt. 115-125. §)

- (1) A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll. Ha a munkavállaló munkaviszonya év közben kezdődött vagy szűnt meg, részére a szabadság arányos része jár.
- (2) A szabadság elszámolása az Mt. 124. §-ban foglaltaktól eltérően munkanapokban történik, minden munkavállaló tekintetében az általános munkarend szerinti munkanapra (heti öt napra, hétfőtől péntekig terjedő időtartamra) a munkaszerződés szerinti napi munkaidő figyelembevételével.
- (3) Munkáltató biztosítja a munkavállalóit arról, hogy a tárgyévi szabadságuk kiadásának az ütemezését minden alkalommal előzetesen egyeztetni velük. Az egyeztetésre vonatkozó részletszabályokat a munkáltató munkáltatói szabályzatban állapíthatja meg.
Az Mt. 118. § (1) - (2) bekezdése szerinti gyermekek utáni pótszabadság igénybevételével kapcsolatosan a munkavállaló által benyújtott pótszabadság igénylő nyilatkozatban foglaltak helytállóságát a munkáltató ellenőrizheti.
Abban az esetben, ha a nyilatkozatban foglaltak nem felelnek meg a valóságnak, a munkavállalóval szemben élni lehet a vétkes kötelezettségszegés esetén alkalmazható hátrányos jogkövetkezmények lehetőségével.
- (4) A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb a tárgyévet követő év március 31-ig adhatja ki.



VI. FEJEZET

6. A munka díjazása

6.1. Bérrendszerek és bérformák

Mt. 136 - 138. §

A VOLÁNBUSZ Zrt. alapvetően az időbérezés formáit alkalmazza, ami nem zárja ki az egyes területek sajátos feladataihoz igazodva a teljesítménybér használatát.

A nyári időszámítás kezdő és záró időpontjában munkát végző - nem havibéres - munkavállalók munkabérét a tényleges teljesítmény, illetőleg a ténylegesen ledolgozott munkaidő alapján kell elszámolni.

6.2. Üzemanyag megtakarítás térítése

Az üzemanyag megtakarítás térítésének mértékét és szabályait munkáltatói szabályzat tartalmazza. A munkaviszony megszűnését követően a munkavállaló részére üzemanyag megtakarítás térítés kifizetésére nem kerülhet sor, az nem képezi a munkáltató és a munkavállaló közötti elszámolás részét.

6.3. Készenlét és ügyelet díjazása, valamint a munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén járó pótlékra vonatkozó speciális szabály

A készenlét és ügyelet díjazására az Mt. 144. §-ának, Mt. 145. § (2) bekezdésének rendelkezéseit kell alkalmazni.

Az Mt. 140. § (2) bekezdése, valamint a jelen Kollektív Szerződés egyes rendelkezései szerint munkaszüneti napon történő munkavégzésre járó pótlék kizárólag abban az esetben illeti meg a munkavállalót, amennyiben a munkakezdésre munkaszüneti napon kerül sor. Ebben az esetben azonban a munkavállalót a pótlék a teljes munkaidőre megilleti, akkor is, ha a munkaidő egy része nem munkaszüneti napra esik. Ennek értelmében nem illeti meg a munkavállalót a pótlék abban az esetben, ha a munkavégzés egy része munkaszüneti napra esik ugyan, de a munkakezdésre nem munkaszüneti napon kerül sor.

6.4. Autóbuszvezetői bérrendszer és annak speciális elemei

A munkáltató országos szinten egységes bérrendszert alkalmaz az autóbuszvezető munkakörben foglalkoztatott munkavállalók számára az alábbiak szerint. A bérrendszer felépítését a 10. sz. melléklet tartalmazza.

6.4.1. Távolléti díj számítása

A távolléti díj számítása az autóbuszvezető munkakörben foglalkoztatott munkavállalók esetében akként történik, hogy a számítás során a munkavállaló alapbérén felül kizárólag a hűségbér és a forgalmi kompenzációs bérpótlék összegét kell figyelembe venni. A távolléti díj számítása a felmentési időre járó juttatás és a végkielégítés tekintetében az Mt. szabályai

szerint történik, azzal az eltéréssel, hogy az esedékesség időpontját megelőző utolsó hat hónap helyett a tárgyhónapban teljesített kifizetéseket kell figyelembe venni.

6.4.2. Pótlékszámítás szabályai

Az autóbuszvezető munkavállalókra vonatkozó egyes bérpótlékok (6.4.6.-6.4.15. pontban foglaltak) kiszámítása az alapbér órabérként meghatározott összegének alapulvételével történik.

6.4.3. Alapbér

Az autóbuszvezető munkakörben foglalkoztatott munkavállalók bérének meghatározása órabérben történik. Ennek mértéke a mindenkor hatályos bérmegállapodásban kerül meghatározásra.

6.4.4. Hűségbér

Az autóbuszvezető munkavállalók a Társaságnál folyamatos munkaviszonyban, autóbuszvezető munkakörben eltöltött idejük alapján hűségbérben részesülnek az alábbiak szerint:

VOLÁNBUSZ Zrt.-nél munkaviszonyban eltöltött idő	Hűségbér mértéke
5 év	50 forint/óra
20 év	100 forint/óra

Amennyiben a munkavállaló más munkakör mellett végez autóbuszvezetői feladatokat, akkor a munkaviszonyban eltöltött idő kezdete szempontjából az autóbuszvezetői munkakör kezdő napját kell figyelembe venni.

A fentiek felül a 2019. szeptember 30. napján vagy azt megelőzően belépett, illetve azt megelőző törzsgárda tagsággal rendelkező, autóbuszvezető munkakörben foglalkoztatott munkavállalót 100 Ft/ledolgozott óra mértékű hűségbér illeti meg. Emellett a 2022. szeptember 30. napját követően legalább 3 év törzsgárda tagsággal rendelkező, autóbuszvezető munkakörben foglalkoztatott munkavállalót ugyancsak 100 Ft/ledolgozott óra hűségbér illeti meg.

6.4.5. Állásidő

Az autóbuszvezető munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) - az elháríthatatlan külső okot kivéve - alapbér illeti meg, más bérpótlékokra azonban nem jogosult.

6.4.6. Munkaszüneti napon történő munkavégzésre járó pótlék

Munkaszüneti napon (fizetett ünnep) rendes munkaidőben történő munkavégzésre kötelezett autóbuszvezető munkavállalót a munkaszüneti napon végzett munka időtartamára 100% bérpótlék illeti meg.

6.4.7. Éjszakai munkavégzésre járó pótlék

Az autóbuszvezető munkavállalónak éjszakai (22.00 és 06.00 óra között teljesített) munkavégzés esetén, ha ennek tartama legalább egy óra, 15% bérpótlék jár.

6.4.8. Munkaidőkeret leteltét követő elszámolás során megállapított munkaidőkereten felüli rendkívüli munkaidőre járó pótlék

A munkaidőkeretben foglalkoztatott autóbuszvezető munkavállalókat a munkaidőkereten felüli órateljesítmények – mint rendkívüli munkaidő – alapján 50% bérpótlék illeti meg.

6.4.9. Önként vállalt túlmunka esetén járó pótlék

Amennyiben az autóbuszvezető munkavállaló az Mt. 135. § (3) bekezdése szerinti írásbeli megállapodás alapján önként évi 300 órát meghaladóan vállal túlmunkát, a havi munkaidőkeret feletti 25 órát meghaladó rész tekintetében 100% bérpótlékra jogosult.

6.4.10. Egyéb rendkívüli munkavégzésre járó pótlék

Az autóbuszvezető munkavállalókat az egyéb – fentiekben nem meghatározott – rendkívüli munkavégzésük esetén 50% bérpótlék illeti meg.

6.4.11. Vezetési idő pótléka

Az autóbuszvezető munkavállaló vezetési időre 125 forint/óra bérpótlékra jogosult.

6.4.12. Minőségi ösztönző pótlék

A minőségi ösztönző pótlék az autóbuszvezetők hibátlan munkavégzése elismerésének eszköze. Az autóbuszvezető munkavállaló hibátlan munkavégzés esetén a mindenkor hatályos kollektív erejű megállapodásban meghatározott összegű bérpótlékra jogosult.

A minőségi ösztönző pótlék kifizetésének részletes feltételei munkáltatói szabályzatban kerülnek meghatározásra.

6.4.13. Rendelkezésre állásra járó bérpótlék

Az autóbuszvezető munkavállaló a rendelkezésre állási időre 100% bérpótlékra jogosult.

6.4.14. Osztott napi pihenőidőre, valamint osztási időre járó pótlék

Az osztott napi pihenőidő rövidebb (legalább 3 óra) tartamára, valamint osztott napi munkaidő alkalmazása esetén az osztási idő tartamára a munkavállaló 30% bérpótlékra jogosult.

6.4.15. Forgalmi kompenzációs bérpótlék

Az autóbuszvezető munkakörben foglalkoztatott munkavállaló forgalmi kompenzációs bérpótlékra jogosult.

6.4.16. Kereskedelmi, bevételi jutalék

Az autóbuszvezetők a 2019. szeptember 30. napjával történt cégjogi egyesülést megelőző napon hatályos, a jogelőd társaságok által alkalmazott mértékben és szabályoknak megfelelően jogosultak kereskedelmi, bevételi jutalékokra az általuk értékesített bérletek és menetjegyek után.

6.5. Az üzemeltetési főigazgatóságon fizikai munkakörben foglalkoztatott munkavállalók egységes bérrendszere

A VOLÁNBUSZ Zrt. országos szinten egységes bérrendszert alkalmaz az üzemeltetési főigazgatóságon fizikai munkakörben foglalkoztatott munkavállalók számára az alábbiak szerint. A bérrendszer felépítését a 10. sz. melléklet tartalmazza.

6.5.1. Alapbér

A jelen pont hatálya alá tartozó munkavállalók bérének meghatározása órabérben történik.

6.5.2. Hűségbér

A 2019. szeptember 30. napján vagy azt megelőzően belépett, illetve azt megelőző törzsgárda tagsággal rendelkező, jelen pont hatálya alá tartozó munkavállalót 100 Ft/ledolgozott óra mértékű hűségbér illeti meg. Emellett a 2022. szeptember 30. napját követően legalább 3 év törzsgárda tagsággal rendelkező, jelen fejezet hatálya alá tartozó munkavállalót ugyancsak 100 Ft/ledolgozott óra hűségbér illeti meg.

6.5.3. Munkaidőkeret

A jelen pont hatálya alá tartozó munkavállalók foglalkoztatására munkaidőkeretben kerül sor.

6.5.4. Rendkívüli munka

A rendkívüli munka tekintetében az Mt. 107. §-ában foglaltakat rendelik alkalmazni, azzal, hogy munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidőnek – az Mt. 97. § (5) bekezdésében foglaltakat figyelembe véve – a napi munkaidő kezdetét megelőző kilencvenhat órán belül módosított munkaidőt tekintik. A rendkívüli munkaidő pótlékja 50%, amely a munkavállalót a rendes munkaidőre járó munkabérén felül illeti meg.

6.5.5. Bérpótlékok, távolléti díj számítása

Műszakpótlék a munkavállalót az Mt. 141. §-a szerint illeti meg, azzal, hogy az Mt. 141. § (2) bekezdése helyett a következő rendelkezést alkalmazzák: Az (1) bekezdés alkalmazásában a változást rendszeresnek kell tekinteni, ha havonta a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja a munkanapok legalább egynegyede esetében eltér, valamint a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont között legalább négy óra eltérés van.

Éjszakai pótlék a munkavállalót az Mt. 142. §-a szerint illeti meg.

A munkavállalót a szombaton (ide nem értve az Mt. 102. § (5) bekezdése szerint kiadott rendeletben munkanappá nyilvánított szombatot), vasárnap, valamint az Mt. 102. § (5) bekezdése szerint kiadott rendeletben pihenőnappá nyilvánított napon végzett munka esetén 40% bérpótlék („hétvégi pótlék”) illeti meg. Ezzel szemben az Mt. 102. § (1) és (4) bekezdése szerinti munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén a munkavállalót az Mt. 140. § (2)-(3) bekezdése szerinti bérpótlék illeti meg.

Készenlét esetén a munkavállalót az Mt. 144. §-ának megfelelően 20% bérpótlék illeti meg.

A bérpótlék számítási alapja a munkavállaló órabére. A távolléti díj számítása (ide nem értve a munkavállaló részére fizetendő végkielégítést és felmondási időre járó munkabért) az Mt. szerint történik.

6.5.6. Oktatási tevékenységet végző munkavállalók díjazása

A gyakorlati képzést végző munkavállalóknak (oktatóknak) járó díjazás 1 tanuló esetén 15.000 Ft, minden további tanuló esetén a díjazás mértéke + 5.000 Ft/tanuló/hó. A kiemelkedően magas tanulói létszámú (minimum 15 fő) telephelyek esetében a tevékenység

és az adminisztráció koordinációjáért felelős oktató részére további 40.000 Ft/hó juttatás adható. Az oktatás díjazásával kapcsolatos, jelen pontban nem szabályozott kérdések munkáltatói szabályzatban kerülnek meghatározásra. A jelen pont szerinti díjazás nem illeti meg a tanműhelyvezető vagy műszaki szakoktató munkakörben foglalkoztatott munkavállalókat, továbbá azon munkavállalókat sem, akik a munkáltatóval kötött egyéni megállapodás alapján ettől eltérően részesülnek díjazásban az oktatási tevékenység végzéséért.

6.5.7. Minőségi ösztönző pótlék

A jelen fejezet hatálya alá tartozó munkavállalókat a hibátlan munkavégzésük elismerésének eszközeként minőségi ösztönző pótlék illeti meg, amelynek mértékét a mindenkor hatályos kollektív erejű megállapodás állapítja meg.

A minőségi ösztönző pótlék kifizetésének részletes feltételei munkáltatói szabályzatban kerülnek meghatározásra.

6.6. Az egyéb fizikai munkakörben foglalkoztatott munkavállalók egységes bérrendszere

A VOLÁNBUSZ Zrt. országos szinten egységes bérrendszert alkalmaz a 6.4. és 6.5. fejezet hatálya alá nem tartozó, fizikai munkakörben foglalkoztatott munkavállalók esetén is, az alábbiak szerint. Jelen pont hatálya alá – az autóbuszvezető munkakörben, valamint az üzemeltetési főigazgatóságon fizikai munkakörben foglalkoztatott munkavállalókon túl – ugyancsak nem tartoznak a munkaszerződéses ipari tanulók és a tanfolyamos autóbuszvezetők, valamint a Kabinet és Humánerőforrás vezérigazgató-helyettes szervezeti egységekben fizikai munkakörben foglalkoztatott munkavállalók sem. A bérrendszer felépítését a 10. sz. melléklet tartalmazza.

6.6.1. Alapbér

A jelen pont hatálya alá tartozó munkavállalók alapbére órabérben kerül megállapításra.

6.6.2. Húségbér

A 2019. szeptember 30. napján vagy azt megelőzően belépett, illetve azt megelőző törzsgárda tagsággal rendelkező, jelen fejezet hatálya alá tartozó munkavállalót 100 Ft/ledolgozott óra mértékű húségbér illeti meg. Emellett a 2022. szeptember 30. napját követően legalább 3 év törzsgárda tagsággal rendelkező, jelen fejezet hatálya alá tartozó munkavállalót ugyancsak 100 Ft/ledolgozott óra húségbér illeti meg.

6.6.3. Munkaidőkeret

A jelen pont hatálya alá tartozó munkavállalók foglalkoztatására munkaidőkeretben kerül sor. Különösen indokolt esetben a munkáltató jogosult hosszabb, legfeljebb hat havi munkaidőkeret elrendelésére.

6.6.4. Rendkívüli munka

A rendkívüli munka tekintetében Felek az Mt. 107. §-ában foglaltakat rendelik alkalmazni, azzal, hogy munkaidő-beosztástól eltérő („vezényléstől” eltérő) rendkívüli munkaidőnek – az Mt. 97. § (5) bekezdésében foglaltakat figyelembe véve – a forgalmi szakterületen foglalkoztatott munkavállalók esetében a napi munkaidő kezdetét megelőző 15 órán, az

egyéb szakterületen foglalkoztatott munkavállalók esetében 96 órán belül módosított munkaidőt tekintik. A rendkívüli munkaidő pótlékja 50%, amely a munkavállalót a rendes munkaidőre járó munkabérén felül illeti meg.

6.6.5. Bérpótlékok, távolléti díj számítása

Műszakpótlék a munkavállalót az Mt. 141. §-a szerint illeti meg, azzal, hogy az Mt. 141. § (2) bekezdése helyett a következő rendelkezést alkalmazzák: Az (1) bekezdés alkalmazásában a változást rendszeresnek kell tekinteni, ha havonta a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja a munkanapok legalább egynegyede esetében eltér, valamint a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont között legalább négy óra eltérés van.

Éjszakai pótlék a munkavállalót az Mt. 142. §-a szerint illeti meg.

Az Mt. 102. § (1) és (4) bekezdése szerinti munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén a munkavállalót az Mt. 140. § (2)-(3) bekezdése szerinti bérpótlék illeti meg.

Készenlét esetén a munkavállalót az Mt. 144. §-ának megfelelően 20% bérpótlék illeti meg.

Felek megállapodnak, hogy a munkaszüneti munkavégzés pótlékjának mértéke 100%.

A pótlék alapja az alap órabér.

Felek megállapodnak, hogy a jelen fejezetben foglaltakon kívül a munkavállaló egyéb pótlékokra nem jogosult, minden, jelen megállapodásban nem nevesített további pótlék megszűnik, ideértve az Mt. 143. § (4) bekezdése szerinti, heti pihenőnap (pihenőidő) biztosítása nélküli száz százalékos bérpótlékot.

Felek megállapodnak, hogy jelen fejezet hatálya alá tartozó munkavállalók tekintetében, amennyiben munkaviszony megszűnésére/megszüntetésére kerül sor, a munkavállaló az Mt.-ben foglaltak szerint jogosult távolléti díjra. A fizetett távollétekhez kapcsolódó távolléti díj alapjának számítása az Mt. szerint történik, kiegészítve hűségbér összegével. Valamennyi munkavállaló esetében az Mt. 146. § (3) bekezdés d) pontjában foglaltak szerint távolléti díj kerül kifizetésre a napi munkaidőre, ha az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti nap miatt csökken a teljesítendő munkaidő.

6.7. A vezényelt szellemi munkakörben foglalkoztatott munkavállalók egységes bérrendszere

A VOLÁNBUSZ Zrt. országos szinten egységes bérrendszert alkalmaz a vezényelt szellemi munkakörben foglalkoztatott munkavállalók esetén is, az alábbiak szerint. A bérrendszer felépítését a 10. sz. melléklet tartalmazza.

6.7.1. Vezényelt szellemi munkakörök

Felek megállapodnak, hogy a vezényelt szellemi munkakörök listáját a munkaköri sajátosságok és a társasági működés sajátosságainak figyelembevételével a szakterületek, valamint a munkavállalói érdekképviselői szervezetek (a KSZ-aláíró és Mt. 276. § (8) bekezdése szerinti szakszervezetek, valamint a Központi Üzemi Tanács) véleménye alapján az Operatív HR igazgatóság jogosult megállapítani.

6.7.2. Alapbér

A jelen pont hatálya alá tartozó munkavállalók alapbére havibérben kerül megállapításra.



6.7.3. Munkaidőkeret

A jelen pont hatálya alá tartozó munkavállalók foglalkoztatására munkaidőkeretben kerül sor. A munkaidőkeret tartama alapesetben – eltérő megállapodás vagy intézkedés hiányában – egy hónap, amelynek kezdő időpontja a tárgyhónap első, befejező időpontja a tárgyhónap utolsó napja.

6.7.4. Rendkívüli munka

A rendkívüli munka tekintetében Felek az Mt. 107. §-ában foglaltakat rendelik alkalmazni, azzal, hogy munkaidő-beosztástól eltérő („vezényléstől” eltérő) rendkívüli munkaidőnek – az Mt. 97. § (5) bekezdésében foglaltakat figyelembe véve – a forgalmi és biztonsági szakterületen foglalkoztatott munkavállalók esetében a napi munkaidő kezdetét megelőző 15 órán, az egyéb szakterületen foglalkoztatott munkavállalók esetében 96 órán belül módosított munkaidőt tekintik. A rendkívüli munkaidő pótlékja 50%, amely a munkavállalót a rendes munkaidőre járó munkabérén felül illeti meg. A munkaidőkereten felüli rendkívüli munkavégzést az SAP rendszer automatikusan számítja.

6.7.5. Bérpótlékok, távolléti díj számítása

Műszakpótlék a munkavállalót az Mt. 141. §-a szerint illeti meg, azzal, hogy az Mt. 141. § (2) bekezdése helyett a következő rendelkezést alkalmazzák: Az (1) bekezdés alkalmazásában a változást rendszeresnek kell tekinteni, ha havonta a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja a munkanapok legalább egynegyede esetében eltér, valamint a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont között legalább négy óra eltérés van.

Éjszakai pótlék a munkavállalót az Mt. 142. §-a szerint illeti meg.

Az Mt. 102. § (1) és (4) bekezdése szerinti munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén a munkavállalót az Mt. 140. § (2)-(3) bekezdése szerinti bérpótlék illeti meg. Felek rögzítik ugyanakkor, hogy – tekintettel arra, hogy a munkáltató tevékenysége rendeltetésénél fogva megszakítás nélküli (naptári naponként hat órát meg nem haladó tartamban szünetel és társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás biztosítására irányul) – a jelen fejezet hatálya alá tartozó munkavállalókat a szombaton, vasárnap, valamint az Mt. 102. § (5) bekezdése szerint kiadott rendeletben pihenőnappá nyilvánított napon végzett munka esetén sem „hétvégi pótlék”, sem az Mt. 140. § (1) bekezdés szerinti vasárnapi pótlék nem illeti meg.

Készenlét esetén a munkavállalót az Mt. 144. §-ának megfelelően 20% bérpótlék illeti meg.

Felek megállapodnak, hogy a munkaszüneti munkavégzés pótlékjának mértéke 100%.

A pótlék alapját az Mt.-ben foglaltak szerint kell meghatározni.

Felek megállapodnak, hogy jelen fejezetben foglaltakon kívül a munkavállaló egyéb pótlékra nem jogosult, minden, jelen megállapodásban nem nevesített további pótlék megszűnik, ideértve az Mt. 143. § (4) bekezdése szerinti, heti pihenőnap (pihenőidő) biztosítása nélküli száz százalék bérpótlékot.

Felek megállapodnak, hogy jelen pont hatálya alá tartozó munkavállalók tekintetében, amennyiben munkaviszony megszűnésére/megszüntetésére kerül sor, a munkavállaló az Mt.-ben foglaltak szerint jogosult távolléti díjra. A fizetett távollétekhez kapcsolódó távolléti díj alapjának számítása ugyancsak az Mt. szabályai szerint történik.

6.8. A munkabér védelme, a munkabér kifizetése és a tévesen kifizetett munkabér

(Mt. 154-164. §)

A Kollektív Szerződést kötő felek a munkabér kifizetésének napját az Mt. 157. § (1) előírásaihoz kapcsolódóan egy időpontban határozzák meg, azaz a munkáltató a munkavállaló munkabérét a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig kifizeti.

Amennyiben a munkabér-fizetési nap pihenőnapra vagy munkaszüneti napra esik, a munkabér legkésőbb a megelőző munkanapon kerül kifizetésre.

A bérfizetés teljes körűen bankszámlára történő átutalással történik.

A társaság az átutalással történő bérfizetést úgy teljesíti, hogy a munkabér az Mt. 157. (1) §-ban (vagy az Mt. 159. § (2) bekezdésében) meghatározott időpontig a munkavállaló bankszámláján legyen.

Amennyiben a Társaság hibájából a vállalt határidőre nem történt meg az átutalás, s ebből a munkavállalónak igazoltan kára származik, Társaság köteles a kárt megtéríteni.

Ha a munkáltató a munkavállaló bérét nem megfelelően számfejtette, és ebből eredően a munkavállaló részére ki nem fizetett munkabér meghaladja a bruttó 10.000 forintot, és eléri a munkavállaló alapbérének 5 %-át (órabér esetén: $\text{órabér} \cdot 174$ a számítás alapja), hőközi kifizetést kell alkalmazni. Egyéb esetben a ki nem fizetett munkabért a következő havi munkabérrel együtt kell kifizetni a munkavállaló részére. A hőközi kifizetést a tárgyhónap 20. napjáig (amennyiben az pihenőnapra vagy munkaszüneti napra esik, az azt megelőző munkanapig) kell végrehajtani.

A jogalap nélküli, tévesen kifizetett munkabért vagy egyéb díjazást a munkáltató a következő havi munkabérből az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályok szerint levonhatja. Ennek hiányában a munkavállalót 60 napon belül írásban kell értesíteni és felszólítani a visszafizetésre. Ennek elmulasztása esetén a munkavállaló visszafizetésre csak akkor kötelezhető, ha a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismernie, vagy a téves kifizetést maga idézte elő.

6.9. Munkából távol töltött idő elszámolása, távolléti díj

(Mt. 148 - 152. §)

Az Mt. szerinti esetekben a munkavállalót munkavégzés hiányában távolléti díj illeti meg, amely az Mt.-ben meghatározott számítási módon kerül elszámolásra, az autóbuszvezető és egyéb fizikai munkakörben foglalkoztatott munkavállalók esetében a 6.4.-6.6. pontban foglaltak figyelembe vételével.

A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók szabadságnapjaira és egyéb egész napos fizetett igazolt távolléteire 8 óra munkaidőt kell elszámolni. A részmunkaidőben



foglalkoztatott munkavállalók szabadságnapjaira és egyéb egész napos fizetett igazolt távolléteire a munkaszerződésben meghatározott teljes napi munkaidőt kell elszámolni.

6.10. Jutalmak, elismerések

Felek megállapodnak, hogy a jelen pont szerinti jutalmakhoz és kitüntetésekhez tartozó jutalomösszegeket munkáltatói szabályzat határozza meg, amelyeket évente felülvizsgálnak, azzal, hogy a felülvizsgálat eredményeként a jutalomösszegek nem csökkenhetnek.

6.10.1. Törzsgárda tagok erkölcsi-, anyagi elismerése

A „Törzsgárda tagság” a társaság egyik elismerési formája azon munkavállalók számára, akik hosszú ideje, tartósan a VOLÁNBUSZ Zrt-nél végzik tevékenységüket.

A „Törzsgárda tagság” feltételeit, anyagi és erkölcsi elismerési rendszerét, valamint az ezzel összefüggésben lévő feladatok eljárásrendjét munkáltatói szabályzat tartalmazza. A Törzsgárda tagságért járó jutalom összegét az alábbi táblázat tartalmazza, egyebekben a 2021. évet követő, adott évi összegét felek az éves Bërmegállapodásban állapítják meg.

Törzsgárda tagságért járó jutalomösszeg

Fokozat	Ft/fő
10 év	85 000
15 év	126 000
20 év	169 000
25 év	211 000
30 év	237 000
35 év	254 000
40 év	254 000
45 év	254 000

6.10.2. Balesetmentes közlekedés elismerése

A Társaság éremmel, oklevéllel és pénzjutalommal ismeri el a meghatározott kilométert balesetmentesen teljesítő autóbusszvezetőket az alábbiak szerint:

Balesetmentesen teljesített kilométer	jutalom
250.000 km	47.200 Ft
500.000 km	82.600 Ft

750.000 km	118.000 Ft
1.000.000 km	177.000 Ft
1.250.000 km	212.400 Ft
1.500.000 km	247.800 Ft
1.750.000 km	295.000 Ft
2.000.000 km	354.000 Ft

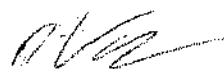
Az elismerés részletes szabályairól és feltételeiről munkáltatói szabályzat rendelkezik. Felek a Balesetmentes közlekedésért járó elismerés 2021. évet követő, adott évi összegét az éves Bértmegállapodásban állapítják meg.

6.10.3. Dicséretek

A Társaságnál végzett kiemelkedő tevékenység, illetve magas színvonalú szakmai munka elismeréseként a következő dicséretek adhatók:

- Elnök-vezérigazgatói dicséret
- Vezérigazgató-helyettesi dicséret
- Igazgatói/Főigazgatói dicséret
- Vezetői dicséret

A jelen pont szerinti dicséretek feltételrendszerét, valamint az egyes dicséretekhez kapcsolódó pénzjutalom mértékét munkáltatói szabályzat tartalmazza.



VII. FEJEZET

7. Szociális és jóléti támogatások és juttatások

7.1. Szociális és jóléti támogatások köre

- jogsegélyszolgálat,
- segélyezés,
- önkéntes biztosító pénztári támogatás.

(1) Jogsegélyszolgálat

A jogsegélyszolgálat – ide nem értve a Társasággal szembeni jogvitákat, valamint azon ügyeket, amelyekben a munkavállaló (nyugdíjas) és a Társaság között érdekellentét áll fenn – jogi védelmet, jogi tájékoztatást, tanácsadást, a szükséges mértékű segítségnyújtást és jogi képviselést ad a VOLÁNBUSZ Zrt. összes munkavállalójának és nyugdíjasának. Rendeltetése, hogy a munkavállalók mind a munkahelyen belüli vitákban, mind a különböző állami szervek előtti ügyekben, eljárásokban és perekben ingyenes jogsegélyben részesüljenek. A jogsegélyszolgálat működésének szabályait a felek megállapodásban rögzítik, a jogsegélyszolgálat költségeit a Társaság fedezi.

(2) Segélyezési rendszer

A Társaság az A)-D) pontban felsorolt segélyeket (és egyéb ellátást) biztosítja a munkavállalók részére a mindenkor hatályos kollektív erejű megállapodás, valamint a vonatkozó munkáltatói szabályzat rendelkezései szerint:

- A) kegyeleti ellátás
- B) temetési segély
- C) alvási apnoe miatti készülékvásárlásra adható segély
- D) szociális segély

Az A)-C) pont szerinti segélyekre (egyéb ellátásra) meghatározott feltételek bekövetkezése esetén a munkavállalók minden további mérlegelés nélkül jogosultak. A D) pont szerinti szociális segély a munkáltatói jogkörgyakorló, valamint a Központi Üzemi Tanácsnak / egyes üzemi tanácsoknak (ÜT) az Mt. 263. §-a szerinti együttdöntési joga alapján adható a munkavállalóknak.

(3) Önkéntes biztosító pénztári támogatás

Felek rögzítik, hogy az önkéntes biztosító pénztári támogatási rendszer a 2020. évtől egységesen került meghatározásra, amelyet a Kollektív Szerződést kötő felek évente külön megállapodásban rögzítenek.

7.2. Egyéb juttatások köre

- munkabér előleg,
- ruhaellátás,
- utazási kedvezmény.

(1) Munkabér előleg

A munkáltató munkavállaló részére munkabér előleget adhat a vonatkozó munkáltatói szabályzat szerint.

(2) Ruhaellátás

A Társaság azokban a munkakörökben dolgozó munkavállalóit, amelyekben a munkavégzés a ruházat nagymértékű szennyeződésével jár, munkaruha ellátásban részesíti. A társaság gazdasági érdekeinek megfelelően a juttatást bérelt ruházat formájában is biztosíthatja, ezesetben a 2. sz. mellékletben található kihordási időket nem kell figyelembe venni.

A Társaság az utazó közönséggel közvetlen kapcsolatban álló munkavállalóit formaruha ellátásban részesíti.

A Társaság a hatályos jogszabályok alapján munkavédelmi ruházatot biztosít azon munkakörökben, amelyekben – a munkavégzés során a munkavállaló egészségét, testi épségét veszélyeztető fizikai, kémiai illetve biológiai károsító hatásokra tekintettel – e védelem indokolt.

A munka- és formaruhára jogosult munkavállalók körét, a ruhatípusokat és az egyes ruhatípusokból a munkavállalókat megillető darabszámokat, valamint a kihordási időket a **2. sz. melléklet** tartalmazza. A munkavédelmi ruhára jogosultak körét a munkáltató munkáltatói szabályzatban határozza meg a hatályos jogszabályokkal összhangban.

A juttatás mértékét, a ruházat leírását, a kihordási időket, a viselési szabályokat, az ügyviteli előírásokat – a fenti melléklet helyett, illetve az azokban foglaltakat kiegészítve – munkáltatói szabályzat is rögzítheti. A szabályzatot annak kiadásakor és módosításakor a KSZ-t aláíró munkavállalói érdekképviselői szervezettel/szervezetekkel egyeztetni kell.

(3) Utazási kedvezmények

A Társaság a vonatkozó Kormányrendelet alapján utazási kedvezmény igénybevételére jogosító igazolványt biztosít.

Az utazási kedvezmények jogosultjait, mértékét és feltételeit munkáltatói szabályzat tartalmazza.

VIII. FEJEZET

8. Kártérítési felelősség

8.1. A munkavállaló gondatlan károkozása

(Mt. 179. §, 191. §)

A munkavállaló gondatlan károkozása esetén – ide nem értve a súlyosan gondatlan károkozást – a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállalónak a károkozás időpontjában érvényes, három havi távolléti díjának összegét.

8.2. Munkáltató kártérítési igényének érvényesítése

A munkavállalói kárfelelősség részletes szabályait és a kártérítési igény érvényesítésének rendjét munkáltatói szabályzat tartalmazza.

8.3. Az autóbuszokban gondatlanul okozott károkra vonatkozó speciális szabályok

Felek rögzítik, hogy a munkáltató a 8.2. pont szerinti, 2022. január 1. napjától hatályos munkáltatói szabályzatban a CASCO biztosítással nem rendelkező autóbuszokban bekövetkezett, a munkavállaló által gondatlanul okozott károkat (ide nem értve a súlyosan gondatlan károkozást) olyan módon szabályozza, hogy a kártérítés mértéke legfeljebb a Társaságot a CASCO biztosítással rendelkező autóbuszok esetén az aktuális biztosítási szerződésben foglaltak szerint terhelő önrész mértékéig terjedjen. A munkáltató gazdasági lehetőségeinek függvényében folyamatosan vizsgálja és tartja fenn e szabályozást.

IX. FEJEZET

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

- (1) A Kollektív Szerződés hatályba lépésének napja: **2009. január 1.** Ezzel egyidejűleg hatályát veszti a 2007. szeptember 1. óta hatályos társasági Kollektív Szerződés.
- (2) A Humán erőforrás szervezet illetékes szervezeti egysége módosításaival együtt nyilvántartja a Társaság hiteles, eredeti, aláírt Kollektív Szerződését és gondoskodik a Kollektív Szerződés megkötésével, illetve módosításaival kapcsolatos, mindenkor hatályos jogszabályoknak megfelelő bejelentési és adatszolgáltatási kötelezettség teljesítéséről.
- (3) A szerződő felek megállapodnak abban, hogy a Kollektív Szerződést évente felülvizsgálják, és amennyiben szükséges, módosítják.
- (4) Jelen Kollektív Szerződés alkalmazásában munkáltatói szabályzat alatt valamennyi, az Mt. 17. §-ának megfelelő belső szabályzatot, így az elnök-vezérigazgatói utasítást és a vezérigazgató-helyettesi utasítást is érteni kell. A munkáltató vállalja, hogy a Kollektív Szerződésben hivatkozott munkáltatói szabályzatokról – azok munkavállalók általi könnyebb megismerése céljából – külön nyilvántartást vezet és tesz közzé, amelyet szükség esetén aktualizál.
- (5) A 2012. július 1-jével hatályba lépő Mt. alapján a VOLÁNBUSZ Zrt-nél a kollektív szerződés megkötésére és módosítására jogosult szakszervezet 2012. július 1-jén a Közúti Közlekedési Szakszervezet VOLÁNBUSZ Zrt. Alapszervezete. Erre tekintettel az 1.2. - 1.5. pontok alkalmazásában a Kollektív Szerződés kötésére, módosítására, felmondására és a módosítás aláírására jogosult szakszervezet(ek) (érdekképviselő(ek)) alatt ezen szakszervezet jogutódját, a VOLÁNBUSZ Közlekedési Szakszervezetet, majd ennek jogutódját, a Közúti Közlekedési Szakszervezetet kell érteni.
- (6) Jelen Kollektív Szerződés a 18. számú módosítással és kollektív erejű megállapodásokkal egységes szerkezetbe foglalt Kollektív Szerződés, amely egységes szerkezetű módosítás 2022. január 1. napján lép hatályba.
- (7) Jelen Kollektív Szerződés alkalmazásában 2019. évi cégjogi egyesülésen (a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 3:44. § (1) bekezdése szerinti beolvadáson) a következő gazdasági társaságok VOLÁNBUSZ Zrt.-be, mint átvevő társaságba történő beolvadását kell érteni:
 - DAKK Dél-alföldi Közlekedési Központ Zártkörűen Működő Részvénytársaság (Cg. 03-10-100546),
 - Dél-dunántúli Közlekedési Központ Zártkörűen Működő Részvénytársaság (Cg. 14-10-300286),
 - Észak-magyarországi Közlekedési Központ Zártkörűen Működő Részvénytársaság (Cg. 05-10-000500),
 - KMKK Középképet-magyarországi Közlekedési Központ Zártkörűen Működő Részvénytársaság (Cg. 16-10-001794),
 - ÉNYKK Északnyugat-magyarországi Közlekedési Központ Zártkörűen Működő Részvénytársaság (Cg. 18-10-100701),
 - KNYKK Középnugat-magyarországi Közlekedési Központ Zártkörűen Működő Részvénytársaság (Cg. 11-10-001682).

Az e bekezdésben foglaltakra tekintettel jelen Kollektív Szerződés alkalmazásában jogelőd társaság, illetve jogelőd gazdasági társaság alatt a fentiekben felsoroltakat kell érteni. Egyesülésben részt vevő társaságon a fentiekben felsorolt (beolvadó) társaságokon túlmenően értelemszerűen a VOLÁNBUSZ Zrt.-t, mint átvevő társaságot is érteni kell.

A jelen Kollektív Szerződést mellékleteivel együtt megkötöttnek tekintjük, és azt aláírásunkkal igazoljuk.

Budapest, 2021. december 16.

VOLÁNBUSZ Zrt.
Dr. Pafféri Zoltán
Elnök-vezérigazgató

Közúti Közlekedési Szakszervezet
Baranyai Zoltán
Elnök

MELLÉKLETEK

1. sz. melléklet **A hátrányos jogkövetkezmény érvényesítését megalapozó lefolytatásának szabályai**
2. sz. melléklet **Munkaruha és formaruha ellátás**
3. sz. melléklet **Dél-Borsod-Abaúj-Zemplén megyei, Dél-Szabolcs-Szatmár-Bereg megyei, Észak-Borsod-Abaúj-Zemplén megyei, Észak-Szabolcs-Szatmár-Bereg megyei, Hajdú-Bihar megyei forgalmi üzemekben, Debrecen, Kazincbarcika, Miskolc, Nyíregyháza Járműfenntartási üzemekben, Járműgazdálkodás Észak-magyarországi Járműfenntartási üzemekben, Infrastruktúra fenntartás és fejlesztés Infrastruktúra fenntartási üzem Kelet munkavállalóira, Infrastruktúra fenntartási csoport Borsod-Abaúj-Zemplén megye, Hajdú-Bihar megye és Szabolcs-Szatmár-Bereg megye munkavállalóira, Üzemanyag gazdálkodási csoport Kelet Borsod-Abaúj-Zemplén megye, Hajdú-Bihar megye és Szabolcs-Szatmár-Bereg megye munkavállalóira vonatkozó eltérő szabályok**
4. sz. melléklet **Heves megyei, Jász-Nagykun-Szolnok megyei, Nógrád megyei forgalmi üzemekben alkalmazott eltérő rendelkezések**
5. sz. melléklet **Bács-Kiskun megyei forgalmi üzem Békés megyei forgalmi üzem Csongrád-Csanád megyei forgalmi üzemek autóbuszvezető munkakörben foglalkoztatott munkavállalóira vonatkozó speciális szabályok**
6. sz. melléklet **A Budapesti és Agglomerációs Régió Forgalmi Üzemeinek autóbuszvezető munkakörben foglalkoztatott munkavállalóira vonatkozó speciális szabályok**
7. sz. melléklet **Fejér megyei, Komárom-Esztergom megyei forgalmi üzemekben alkalmazott eltérő rendelkezések**
8. sz. melléklet **Baranya megyei, Somogy megyei, Tolna megyei forgalmi üzemek autóbuszvezető munkakörben foglalkoztatott munkavállalóira vonatkozó speciális szabályok**

9. sz. melléklet	Győr-Moson-Sopron megyei, Vas megyei, Veszprém megyei, Zala megyei forgalmi üzemekben alkalmazott eltérő rendelkezések
10. sz. melléklet	Egyes bérrendszerek felépítése

A HÁTRÁNYOS JOGKÖVETKEZMÉNY ÉRVÉNYESÍTÉSÉT MEGALAPOZÓ ELJÁRÁS LEFOLYTATÁSÁNAK SZABÁLYAI

1. Az eljárás megindítása, az érintett (lehetséges elkövető) munkavállaló értesítése

- (1) Az eljárást a hatáskörrel és illetékességgel rendelkező (a munkáltatói jogkörgyakorlás rendjéről szóló munkáltatói szabályzat alapján erre jogosult) munkáltatói jogkörgyakorló indítja el, az érintett munkavállaló írásban történő értesítésével. Az értesítést az Mt. 24. §-ában előírt módon kell a munkavállalóval közölni.
- (2) Az eljárást a munkáltatói jogkörgyakorló az annak alapját képező ok tudomására jutását követően haladéktalanul, de legkésőbb 5 napon belül indíthatja el. Tudomásszerzésnek azt a napot kell tekinteni, amelyen a munkáltatói jogkörgyakorló a kötelezettségszegést észlelte vagy arra vonatkozóan mástól kimutathatóan hitelt érdemlő információ birtokába jutott.
- (3) Az (1) bekezdés szerinti írásbeli értesítésnek a következőket kell tartalmaznia:
 - annak a vétkes kötelezettségszegésnek a megjelölését, amely miatt az eljárás indult;
 - azt, hogy az ügyben érintettként (lehetséges elkövetőként) kerül sor a munkavállaló meghallgatására;
 - amennyiben a személyes meghallgatás és/vagy az ügy kivizsgálása vizsgálóbiztos útján történik, az erről a tényről, valamint a vizsgálóbiztos személyéről történő tájékoztatást;
 - amennyiben lehetőség van a munkavállaló személyes meghallgatására, ennek időpontját, helyét;
 - azt a felhívást, hogy a munkavállaló bizonyítékait a meghallgatásra hozza magával;
 - azt, hogy a munkavállaló jogosult az ügyben képviselőt meghatalmazni, aki jogosult a meghallgatás során jelen lenni és érdekeit képviselni;
 - arra vonatkozó tájékoztatást, hogy a munkavállaló nem köteles magára nézve terhelő nyilatkozatot tenni;
 - tájékoztatást a (4) bekezdésében foglaltakról.
- (4) Az írásbeli értesítésben fel kell hívni a munkavállaló figyelmét, hogy joga van a személyes meghallgatás lehetőségéről lemondani és védekezését írásban előterjeszteni. Közölni kell vele, hogy a meghallgatástól való távolmaradása az eljárás lefolytatását nem akadályozza. A meghallgatás időpontját úgy kell kitűzni, hogy a munkavállalónak legalább 5 napja legyen az értesítés kézhezvételétől számítva, hogy védekezésére alaposan fel tudjon készülni. Amennyiben a munkavállaló a személyes meghallgatás lehetőségéről lemond, az írásbeli védekezését az értesítés kézhezvételétől számított 5 napon belül terjesztheti elő.

2. Az érintett munkavállaló meghallgatása

- (1) Munkaviszonnyal kapcsolatos vétkes kötelezettségszegés alapos gyanúja esetén a munkavállalót lehetőség szerint jegyzőkönyvileg meg kell hallgatni. A meghallgatás – bármely okból történő – elmaradása azonban az eljárás lefolytatásának nem akadályozza.



Amennyiben bármely, az eljárás megindításának időpontjában ismert oknál fogva a munkavállaló személyes meghallgatására nincs lehetőség, az eljárás megindításáról szóló értesítésben nem kötelező a személyes meghallgatás időpontját és helyét megjelölni, azt azonban ebben az esetben is biztosítani kell, hogy a munkavállaló írásbeli védekezését az értesítés kézhezvételétől számított 5 napon belül előterjeszthesse. A munkavállaló meghallgatásáról a munkáltatói jogkörgyakorló személyesen, vagy vizsgálóbiztos útján intézkedik. A vizsgálóbiztos kijelöléséről – az eljárás megindításával egyidejűleg – a munkáltatói jogkörgyakorló gondoskodik, akként, hogy részére az eljárás lefolytatására vonatkozó meghatalmazást állít ki. A vizsgálóbiztos feladatokat ellátó munkavállalók részére a munkáltatói jogkörgyakorló vagy a Társaság elnöke-vezérigazgatója általános meghatalmazást is kiállíthat. A meghatalmazást az érintettként (lehetséges elkövetőként) meghallgatott munkavállaló kérésére be kell mutatni.

- (2) A munkavállalóval jegyzőkönyvi meghallgatásakor ismételtén közölni kell azon vétkes kötelezettségszegést, amely miatt az eljárás indult. Biztosítani kell számára, hogy védekezését előadhassa, és bizonyítékait előterjeszthesse.
- (3) A tényállást tartalmazó jegyzőkönyvben rögzíteni kell a jegyzőkönyv felvételének idejét, helyét, a felvételnél jelenlévő személyek teljes nevét, törzsszámát, beosztását és a jelenlétük jogcímét. Amennyiben a meghallgatáson jelenlévő személy törzsszámmal nem rendelkezik (nem a Társaság alkalmazottja), akkor ennek hiányában a születési helyét és idejét, anyja nevét, valamint az elérhetőségi adatait (lakcím vagy e-mail cím) szükséges rögzíteni. A jegyzőkönyv annyi példányban kerül kiállításra és aláírásra, amennyien annak felvételekor jelen vannak, és a jegyzőkönyv valamennyi lapját a jelenlévőkkel külön-külön alá kell írni. A jegyzőkönyv egy-egy példánya a jelenlévőket illeti meg, amelyek átadásáról a munkáltatói jogkör gyakorlója vagy a vizsgálóbiztos gondoskodik.
- (4) A jegyzőkönyvnek – a (3) bekezdésben foglaltakon túl – a következőket kell tartalmaznia:
 - annak a vétkes kötelezettségszegésnek a megjelölését, amely miatt az eljárás indult;
 - azt, hogy az ügyben érintettként (lehetséges elkövetőként) kerül sor a munkavállaló meghallgatására;
 - amennyiben az ügyben egyidejűleg tanú meghallgatására is sor kerül, részére tájékoztatást arról, hogy az ügyben tanúként kerül sor a meghallgatására, valamint a jelenlévők részére adott, 3. pont (2) bekezdése szerinti tájékoztatás megtörténtét;
 - az arra történő figyelmeztetést, hogy a munkavállaló nem köteles magára nézve terhelő nyilatkozatot tenni;
 - a meghallgatott munkavállaló kívánt-e képviselőt igénybe venni;
 - a meghallgatott munkavállaló milyen tartalmú nyilatkozatot tett a terhére rótt kötelezettségszegés vonatkozásában.
- (5) Amennyiben a munkavállaló a jegyzőkönyvi meghallgatáson nem jelenik meg, valamint védekezését írásban sem terjeszti elő, úgy az ügyet a rendelkezésre álló adatok alapján kell elbírálni.

3. A tanú meghallgatásának különös szabályai

- (1) Amennyiben az eljárás során felmerült körülmények, információk szükségessé teszik, az eljárás során tanú is meghallgatható. A tanú meghallgatása kötelező, amennyiben azt az ügyben érintett munkavállaló indítványozza, feltéve, hogy a tanúbizonyítási indítványt legkésőbb a 2. pontban részletezett jegyzőkönyvi meghallgatása során előterjeszti és a tanúként meghallgatandó személyt konkrétan, azonosításra alkalmas módon megjelöli.
- (2) A tanút lehetőség szerint az ügyben érintett munkavállalóval együttesen kell meghallgatni, és a meghallgatásról egy közös jegyzőkönyvet kell felvenni. Amennyiben akár az érintettként meghallgatott munkavállaló, akár a tanúként meghallgatott személy kéri, a meghallgatást külön kell lefolytatni és arról külön jegyzőkönyvet kell felvenni. E jogukról a meghallgatás kezdetén a jelenlévőket tájékoztatni szükséges, és a tájékoztatás megtörténtét a jegyzőkönyvben rögzíteni kell.
- (3) Egyebekben a tanú értesítésére és meghallgatására, valamint az értesítés és a jegyzőkönyv tartalmára az 1. és 2. pontban részletezett szabályokat értelemszerűen kell alkalmazni.

4. Döntés az alkalmazásra kerülő hátrányos jogkövetkezményről vagy annak mellőzéséről, a határozat tartalma, valamint kiadásának és kézbesítésének szabályai

- (1) A hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó határozat tervezetét a munkáltatói jogkörgyakorló, vagy – amennyiben az eljárás lefolytatására vizsgálóbiztos közreműködésével került sor – a munkáltatói jogkörgyakorlóval egyeztetve, a munkáltatói jogkörgyakorló döntésének megfelelő tartalommal a vizsgálóbiztos állítja össze. A határozat tervezetét annak teljes háttéranyagával együtt a kiadását megelőzően a munkáltatói jogkörgyakorló köteles a Humánerőforrás szervezet illetékes szervezeti egysége részére jogi felülvizsgálat és jóváhagyás céljából közvetlenül megküldeni. A határozat tervezetét a meghallgatási jegyzőkönyv felvételét vagy az írásbeli védekezés előterjesztését követő 5 naptári napon belül (mindezek hiányában az írásbeli védekezés előterjesztésére rendelkezésre álló határidő utolsó napját követő 5 naptári napon belül) kell előkészíteni, és a Humánerőforrás szervezet illetékes szervezeti egysége részére elektronikus úton megküldeni.
- (2) A határozat-tervezet jogi felülvizsgálatát a Humánerőforrás szervezet illetékes szervezeti egysége haladéktalanul köteles elvégezni. A jogi felülvizsgálatot követően a munkáltatói jogkörgyakorló, illetőleg a vizsgálóbiztos véglegesíti a határozatot és gondoskodik annak aláírásáról, majd a tudomásszerzést követő 15 naptári napon belül kézbesíti a munkavállalónak személyesen történő átadás útján vagy tértivevényes küldeményként. A határozat átvételét a munkavállalónak aláírásával igazolnia kell. Amennyiben az átvételt megtagadja, úgy ennek tényéről – két tanú előtt – jegyzőkönyvet kell felvenni és az Mt. 24. § (1) bekezdésében foglaltak alapján azt közöltnek kell tekinteni.
- (3) A határozat (2) bekezdés szerinti kézbesítésekor figyelemmel kell lenni az Mt. 56. § (3) bekezdésében és 78. § (2) bekezdésében foglaltakra, melyre tekintettel a kézbesítésnek az eljárás alapját képező ok tudomásra jutásától számított tizenöt napon belül, de legfeljebb az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül – bűncselekmény elkövetése

esetén a büntethetőség elévüléséig – meg kell történnie. Jelen 4. pont alkalmazásában tudomásra jutás, illetve tudomásszerzés alatt a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásához, illetve a megalapozott döntés meghozatalához szükséges valamennyi körülmény munkáltatói jogkörgyakorló általi megismerését kell érteni. Kétség vagy jogvita esetén a tudomásszerzés időpontját a munkáltató köteles bizonyítani, amelynek érdekében a munkáltatói jogkör gyakorlója vagy a vizsgálóbiztos gondoskodik arról, hogy az ezt igazoló dokumentum az iratanyagból megismerhető legyen.

(4) A hátrányos jogkövetkezményt a munkáltatói jogkörgyakorló az összes körülmény – így különösen az okozott kár, az előidézett veszély, a cselekmény tárgyi súlya, az érintett munkavállaló korábbi szolgálati előélete és munkavégzése, valamint szociális körülményei – figyelembevételével, szabad mérlegelés alapján, úgy állapítja meg, hogy annak az alkalmazott joghátrány mellett egyéni és általános visszatartó hatása is legyen. A Kollektív Szerződés 2.7. pont (2) bekezdésében foglaltakon kívül egyéb hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának helye nincs.

(5) A hátrányos jogkövetkezményt indokolt írásbeli határozat formájában kell megállapítani, amely rendelkező részből és indokolásból áll. A rendelkező résznek a következőket kell tartalmaznia:

- amennyiben az ügy körülményeiből egyértelműen megállapítható, a vétkesség fokozatát (gondatlan, súlyosan gondatlan vagy szándékos elkövetés);
- az alkalmazott hátrányos jogkövetkezmény részletes, egyértelmű meghatározását;
- a munkavállaló arról történő tájékoztatását, hogy az Mt. 287. § (1) bekezdésének c) pontja alapján a határozat kézhezvételétől számított harminc napon belül keresetlevelet terjeszthet elő az illetékes bíróságnál, valamint hogy a keresetlevél benyújtásának az alkalmazni kívánt hátrányos jogkövetkezmény végrehajtására az Mt. 287. § (5) bekezdése értelmében halasztó hatálya van.

Az indokolásnak tartalmaznia kell a rendelkező rész alapjául szolgáló tényállást, az elfogadott bizonyítékokat, a munkavállaló védekezését, az azzal kapcsolatos megállapításokat és a megsértett rendelkezések felsorolását, valamint a figyelembe vett körülményeket, a mérlegelés, a méltányossági jogkör gyakorlásában szerepet játszó szempontokat, tényeket.

(6) Nem lehet hátrányos jogkövetkezményt alkalmazni, ha

- nem állapítható meg kétséget kizáróan, hogy az érintett munkavállaló követte el a vétkes kötelezettségszegést;
- a (3) bekezdésben hivatkozott, 78. § (2) bekezdése szerinti objektív (egy év vagy bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévülése) vagy szubjektív (tizenöt nap) határidő eltelt;
- a munkavállaló ugyanezen vétségét munkajogi úton már elbírálták, ide nem értve a hátrányos jogkövetkezmény és a kártérítésre kötelezés esetleges elkülönülő alkalmazását;
- a munkavállaló munkaviszonya időközben megszűnt.

Ebben az esetben a munkáltatói jogkörgyakorló az 1. pont (1) bekezdés szerinti módon értesíti az érintett munkavállalót az eljárás megszüntetéséről. Az értesítésben meg kell jelölni az eljárás megszüntetésének okát.

5. A hátrányos jogkövetkezmény végrehajtása

- (1) A munkáltatói jogkörgyakorló a megállapított hátrányos jogkövetkezmény végrehajtását – figyelemmel a cselekmény súlyára, illetőleg a munkavállaló személyi és családi körülményeire – legalább egy hónap, legfeljebb tizennyolc hónap próbaidőre felfüggesztheti. Ha a próbaidő alatt az érintett munkavállaló nem követ el újabb vétkes kötelezettségszegést, amelyért ismételten hátrányos jogkövetkezményt alkalmaznak vele szemben, akkor a hátrányos jogkövetkezményt nem kell végrehajtani, ellenkező esetben azonban a felfüggesztett hátrányos jogkövetkezmény végrehajtását is el kell rendelni, míg az újabb hátrányos jogkövetkezmény végrehajtása nem függeszthető fel.
- (2) A munkáltatói jogkörgyakorló a hátrányos jogkövetkezmény további végrehajtása alól mentesítheti a munkavállalót, ha megítélése szerint munkája alapján erre érdemes és az intézkedés a célját már elérte. A mentesítésre olyan hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása esetén van lehetőség, amely időtartama minimum három hónap, és a végrehajtásból már legalább három hónap eltelt. Egyebekben azon hátrányos jogkövetkezményre, amelynek végrehajtása alól a munkáltatói jogkörgyakorló a munkavállalót mentesítette, a felfüggesztés (1) bekezdés szerinti szabályait kell alkalmazni.
- (3) A munkáltatói jogkörgyakorló a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása elleni keresetlevél benyújtására irányadó, Mt. 287. § (1) bekezdésének c) pontja szerinti harminc napos határidő elteltével köteles az érintett munkavállaló nyilatkozatát beszerezni arra vonatkozóan, hogy nyújtott-e be keresetet. Az érintett munkavállaló – általános együttműködési kötelezettségére tekintettel – köteles nyilatkozatot tenni.
- (4) A hátrányos jogkövetkezmény abban az esetben tekinthető jogerősnek és végrehajthatónak, ha
 - a kereset benyújtására nyitva álló harminc napos határidő elteltét követően a munkavállaló nyilatkozott arról, hogy nem nyújtott be a határozattal szemben keresetet;
 - a kereset benyújtására nyitva álló harminc napos határidő elteltét követően a munkavállaló nyilatkozatának hiányában az illetékes bíróság jogerősítő záradékkal látta el a határozatot;
 - a munkaügyi jogvita során a bíróság jogerősen döntött az alkalmazott hátrányos jogkövetkezmény hatályának (legalább részbeni) fenntartásáról.A határozat jogerőre emelkedésének tényét és időpontját a határozat munkáltatói példányán fel kell tüntetni.
- (5) A (4) bekezdés szerint jogerőre emelkedett határozat végrehajtásáról a munkáltatói jogkörgyakorló köteles gondoskodni, szükség esetén az illetékes szervezeti egységek bevonásával. A hátrányos jogkövetkezmény mindaddig nem hajtható végre, amíg a (4) bekezdés szerinti feltételek egyike sem áll fenn.

6. Nyilvántartás

- (1) A Humánerőforrás szervezet illetékes szervezeti egysége köteles nyilvántartást vezetni a munkáltatónál lefolytatott, hátrányos jogkövetkezmény érvényesítését megalapozó



munkáltatói eljárásokról. A nyilvántartásban szereplő adatok az elkövetett kötelezettségszegés időpontját követő három év elteltével törlésre kerülnek.

- (2) Az eljárás lefolytatását követően a munkáltatói jogkörgyakorló a határozat vagy a 4. pont (6) bekezdése szerinti értesítés kézbesítésével egyidejűleg tájékoztatja a döntésről a Humánerőforrás szervezet illetékes szervezeti egységét. A kereset benyújtására nyitva álló harminc napos határidő elteltét követően a munkáltatói jogkörgyakorló újabb tájékoztatást ad a Humánerőforrás szervezet illetékes szervezeti egysége részére arról, hogy a határozat jogerőre emelkedett-e, és amennyiben nem, közli ennek okát is.
- (3) A nyilvántartásnak – illetve ennek megfelelően a munkáltatói jogkörgyakorló (2) bekezdése szerinti tájékoztatásának – a következőket kell tartalmaznia:
- az ügy számát;
 - az érintett munkavállaló nevét, munkakörét, szervezeti egységét és törzsszámát;
 - az eljárás alapjául szolgáló tényállás rövid leírását;
 - az eljárás alapjául szolgáló cselekmény elkövetésének időpontját;
 - az érintett munkavállalóval szemben alkalmazott hátrányos jogkövetkezmény leírását, ennek hiányában az eljárás megszüntetésének 4. pont (6) bekezdése szerinti okát;
 - a kézbesítés módját és időpontját;
 - a jogerőre emelkedés időpontját;
 - a végrehajtásra vonatkozó adatok;
 - egyéb, az ügygel kapcsolatos megjegyzéseket (pl. kereset benyújtása a határozattal szemben, próbaidőre történő felfüggesztés adatai stb.).

MUNKARUHA ÉS FORMARUHA ELLÁTÁS**Munkaruha ellátás**

A Társaság egyes, alábbi táblázatban felsorolt munkaköreiben foglalkoztatott munkavállalók az alábbiak szerint jogosultak munkaruha ellátásra:

Munkakörök	Munkaruha (Deréknadrág vagy Kertésznadrág + kabát)	Rövid ujjú póló	Téli kabát (Vattakabát)	Munkaköpeny	Esőkabát	Siltes sapka
autóbuszvezető				1 db / 36 hónap		
autóvillamossági szerelő	2 db / 12 hónap	3 db / 12 hónap	1 db / 36 hónap			1 db / 12 hónap
betanított autóvillamossági szerelő	2 db / 12 hónap	3 db / 12 hónap	1 db / 36 hónap			1 db / 12 hónap
kocsimosó	2 db / 12 hónap	3 db / 12 hónap	1 db / 36 hónap			1 db / 12 hónap
kocsitakarító csoportvezető	2 db / 12 hónap	3 db / 12 hónap	1 db / 36 hónap			1 db / 12 hónap
kocsitakarító	2 db / 12 hónap	3 db / 12 hónap	1 db / 36 hónap			1 db / 12 hónap
takarító csoportvezető	2 db / 12 hónap	3 db / 12 hónap	1 db / 36 hónap			
takarító	2 db / 12 hónap	3 db / 12 hónap	1 db / 36 hónap			
autófényező járműkarbantartási csoportvezető						1 db / 12 hónap
autófényező						1 db / 12 hónap
betanított autófényező						1 db / 12 hónap
autószerelő járműkarbantartási csoportvezető	2 db / 12 hónap	3 db / 12 hónap	1 db / 36 hónap			1 db / 12 hónap

autószerelő	2 db / 12 hónap	3 db / 12 hónap	1 db / 36 hónap			1 db / 12 hónap
autószerelő műszaki szakoktató	2 db / 12 hónap	3 db / 12 hónap	1 db / 36 hónap			1 db / 12 hónap
betanított autószerelő	2 db / 12 hónap	3 db / 12 hónap	1 db / 36 hónap			1 db / 12 hónap
munkaátvevő	2 db / 12 hónap					
tanműhely vezető	2 db / 12 hónap	3 db / 12 hónap	1 db / 36 hónap			1 db / 12 hónap
autószerelő segédmunkás	2 db / 12 hónap	3 db / 12 hónap	1 db / 36 hónap			1 db / 12 hónap
(fő)művezető	2 db / 12 hónap			1 db / év		1 db / 12 hónap
(területi) műszaki munkatárs	1 db / 12 hónap					
jármű klímaszerelő	2 db / 12 hónap	3 db / 12 hónap	1 db / 36 hónap			1 db / 12 hónap
hűtőjavító (gépjármű)	2 db / 12 hónap	3 db / 12 hónap	1 db / 36 hónap			1 db / 12 hónap
gázmotorsze- relő						
esztergályos (gépi forgácsoló)	2 db / 12 hónap	3 db / 12 hónap	1 db / 36 hónap			1 db / 12 hónap
lakatos járműkarbanta- rtási csoportvezető	2 db / 12 hónap	3 db / 12 hónap	1 db / 36 hónap			1 db / 12 hónap
lakatos műszaki szakoktató	2 db / 12 hónap	3 db / 12 hónap	1 db / 36 hónap			1 db / 12 hónap

lakatos	2 db / 12 hónap	3 db / 12 hónap	1 db / 36 hónap			1 db / 12 hónap
karosszéria lakatos	2 db / 12 hónap	3 db / 12 hónap	1 db / 36 hónap			1 db / 12 hónap
betanított karosszéria lakatos	2 db / 12 hónap	3 db / 12 hónap	1 db / 36 hónap			1 db / 12 hónap
forgalomfelüg yeleti és zavarelhárító (fő)munkatárs	2 db / 24 hónap	3 db / 12 hónap				
infrastruktúra fenntartási csoportvezető	2 db / 36 hónap		1 db / 36 hónap			
területi infrastruktúra fenntartási munkatárs	2 db / 36 hónap					
gondnok	2 db / 12 hónap	3 db / 12 hónap	1 db / 36 hónap			1 db / 12 hónap
raktárvezető	1 db / 12 hónap		1 db / 36 hónap	1 db / 12 hónap		
raktáros	2 db / 12 hónap	3 db / 12 hónap	1 db / 36 hónap			
betanított raktáros	2 db / 12 hónap	3 db / 12 hónap	1 db / 36 hónap			
raktárgazdálko dási csoportvezető				1 db / 12 hónap		
raktári koordinátor				1 db / 12 hónap		
üzemanyag ellátási ügyintéző				1 db / 12 hónap		
üzemanyag ellátási munkatárs				1 db / 12 hónap		
gumijavító csoportvezető	2 db / 12 hónap	3 db / 12 hónap	1 db / 36 hónap			1 db / 12 hónap

gumijavító-szerelő	2 db / 12 hónap	3 db / 12 hónap	1 db / 36 hónap			1 db / 12 hónap
gumiszerelő	2 db / 12 hónap	3 db / 12 hónap	1 db / 36 hónap			1 db / 12 hónap
betanított gumijavító-szerelő	2 db / 12 hónap	3 db / 12 hónap	1 db / 36 hónap			1 db / 12 hónap
diagnosztikai munkacsoport vezető	2 db / 12 hónap	3 db / 12 hónap	1 db / 36 hónap			
vizsgasori diagnosztikus	2 db / 12 hónap	3 db / 12 hónap	1 db / 36 hónap			
vizsgáztatási és karbantartási munkatárs	2 db / 12 hónap	3 db / 12 hónap	1 db / 36 hónap			
műszaki adminisztrátor / műhely asszisztens			1 db / 36 hónap	1 db / 12 hónap		
műszaki átvizsgáló	2 db / 12 hónap	3 db / 12 hónap	1 db / 36 hónap			1 db / 12 hónap
kárpitos	2 db / 12 hónap	3 db / 12 hónap	1 db / 36 hónap			1 db / 12 hónap
kazánfűtő	2 db / 12 hónap	3 db / 12 hónap	1 db / 36 hónap			1 db / 12 hónap
vontatós	2 db / 12 hónap	3 db / 12 hónap			1 db / 24 hónap	1 db / 12 hónap
üzemanyagkút kezelő csoportvezető					1 db / 24 hónap	1 db / 12 hónap
üzemanyagkút kezelő					1 db / 24 hónap	1 db / 12 hónap

szervízmaster	2 db / 12 hónap	3 db / 12 hónap	1 db / 36 hónap			1 db / 12 hónap
belszolgálati gépkocsivezető	2 db / 12 hónap	3 db / 12 hónap	1 db / 36 hónap			
anyagbeszerző gépkocsivezető	2 db / 12 hónap	3 db / 12 hónap	1 db / 36 hónap			
garázsgepkocsi vezető	2 db / 12 hónap	3 db / 12 hónap	1 db / 36 hónap			
akkumulátor karbantartó						1 db / 12 hónap
emelőgép kezelő	2 db / 12 hónap	3 db / 12 hónap				1 db / 12 hónap
karbantartó	2 db / 12 hónap	3 db / 12 hónap	1 db / 36 hónap			1 db / 12 hónap
járműfenntartási üzemvezető			1 db / 36 hónap	1 db / 12 hónap		
járműfenntartási telephelyvezető			1 db / 36 hónap	1 db / 12 hónap		
forgalmi munkás	2 db / 12 hónap	3 db / 12 hónap	1 db / 36 hónap			
telephely vezető (forgalmi terület)				1 db / 36 hónap		
műszaki üzemmérnök			1 db / 36 hónap	1 db / 36 hónap		
gépjárműflotta kezelési munkatárs	1 db / 12 hónap		1 db / 36 hónap	1 db / 12 hónap		
műszaki szakoktató						
gépjármű szakoktató			1 db / 36 hónap			
fénymásoló munkatárs				1 db / 12 hónap		
műszaki diszpécser	1 db / 12 hónap	3 db / 12 hónap	1 db / 36 hónap	1 db / 12 hónap		
diszpécser csoportvezető			1 db / 36 hónap	1 db / 12 hónap		
recepció		3 db / 12 hónap				
nyomdász	2 db / 12 hónap	3 db / 12 hónap	1 db / 36 hónap			1 db / 12 hónap
leltározási és tárgyi eszköz kezelési			1 db / 36 hónap	1 db / 12 hónap		1 db / 12 hónap

tevékenységet végző személyek						
szakmunkás tanulók, szakmai gyakorlaton lévő szakközépiskolai tanulók	1 db					
szolgáltatás ellenőrzési munkatárs		3 db / 12 hónap	1 db / 36 hónap		1 db / 36 hónap	1 db / 12 hónap

Formaruha ellátás

(1) A Társaság formaruha ellátásra jogosító munkaköreiben foglalkoztatott munkavállalók az alábbi táblázatban foglaltak szerint jogosultak az ellátásra:

Formaruha típusok	Darabszám	Kihordási idő (hónap)
Férfi munkavállalók:		
Télikabát	1	36
Zakó	1	24
Nyakkendő	1	12
Téli nadrág	2	12
Nyári nadrág	2	12
Pulóver	1	24
Mellény	1	24
Íng hosszú ujjal	2	12
Íng rövid ujjal	2	12

Formaruha típusok	Darabszám	Kihordási idő (hónap)
Női munkavállalók:		
Télikabát	1	36
Blézer	1	24
Nyakkendő vagy sál	1	12
Téli nadrág vagy szoknya	2	12
Nyári nadrág vagy szoknya	2	12
Pulóver	1	24
Mellény	1	24
Blúz hosszú ujjal	2	12
Blúz rövid ujjal	2	12

(2) A Társaság formaruha ellátásra jogosító munkakörei a következők:

- autóbuszvezető;
- forgalmi szolgálattelvő;
- forgalomfelügyeleti és zavarelhárító főmunkatárs;
- forgalomfelügyeleti és zavarelhárító munkatárs;

- forgalmi főmunkatárs;
- forgalmi telephelyvezető;
- pénztáros;
- nemzetközi pénztáros;
- személyes ügyfélszolgálati munkatárs;
- vezénylő;
- forgalmi diszpécser;
- utastájékoztató diszpécser;
- utazásszervezési főmunkatárs;
- utazásszervezési munkatárs;
- üdülőház-vezető;
- recepciós;
- portás;
- portás-recepciós.



**3-5. SZ. MELLÉKLETEK
KELETI RÉGIÓ EGYES MUNKAVÁLLALÓIRA
VONATKOZÓ SPECIÁLIS SZABÁLYOK**

3. sz. melléklet

A FORGALMI ÜZEMEK, A JÁRMŰFENNTARTÁSI ÜZEMEK, VALAMINT EGYES EGYÉB SZOLGÁLATI HELYEK MUNKAVÁLLALÓIRA VONATKOZÓ SPECIÁLIS SZABÁLYOK

Jelen mellékletben foglaltakat kell alkalmazni az alábbi forgalmi üzemeknél foglalkoztatott munkavállalókra:

- Dél-Borsod-Abaúj-Zemplén megyei forgalmi üzem
- Dél-Szabolcs-Szatmár-Bereg megyei forgalmi üzem
- Észak-Borsod-Abaúj-Zemplén megyei forgalmi üzem
- Észak-Szabolcs-Szatmár-Bereg megyei forgalmi üzem
- Hajdú-Bihar megyei forgalmi üzem

Jelen mellékletben foglaltakat kell alkalmazni továbbá az alábbi járműfenntartási üzemeknél foglalkoztatott munkavállalókra is:

- Járműfenntartási üzem Debrecen
- Járműfenntartási üzem Kazincbarcika
- Járműfenntartási üzem Miskolc
- Járműfenntartási üzem Nyíregyháza

Jelen mellékletben foglaltakat kell alkalmazni továbbá az alábbi szervezeti egységek alább meghatározott munkavállalóira is:

- Járműgazdálkodás szervezet Észak-magyarországi Járműfenntartási üzemek munkavállalói
- Infrastruktúra fenntartás és fejlesztés Infrastruktúra fenntartási üzem Kelet Infrastruktúra fenntartási csoport Borsod-Abaúj-Zemplén megye, Hajdú-Bihar megye és Szabolcs-Szatmár-Bereg megye munkavállalói
- Üzemanyag gazdálkodási csoport Kelet Borsod-Abaúj-Zemplén megye, Hajdú-Bihar megye és Szabolcs-Szatmár-Bereg megye munkavállalói

1. A belsőszolgálati teher-, és rezsi feladatokat ellátó gépkocsivezetőkre (egyéb forgalmi utazókra) vonatkozó speciális munka- és pihenőidő szabályok

A munkaidő elemei azonosak a 2. pontban meghatározottakkal.

2. Közúti személyszállítás autóbuszvezető munkaköreiben foglalkoztatott munkavállalók munka- és pihenőidő rendszerével kapcsolatos foglalkoztatási szabályok

2.1. A munkaidő elemei, különösen az alábbiak

(1) vezetési idő

A fordában ténylegesen előírt vagy átalány időben meghatározott:

- (2) a munkavégzés, illetve a jármű előkészítésére, valamint a munka befejezésére és a jármű átadására fordított idő,
- (3) utas kiszolgálásra fordított idő,
- (4) bevétel elszámolás időtartama,
- (5) gépjármű napi karbantartásra fordított idő,
- (6) tartalékszolgálat időtartama,
- (7) tankolás időtartama,
- (8) vezetési idő megszakítások,
- (9) egyéb, elrendelt tényleges munkára fordított idő.
- (10) Azok az időszakok:
 - a) melyekkel az autóbuszvezető nem rendelkezik szabadon,
 - b) a munkahelyén kell tartózkodnia készen a munka felvételére, vagy folytatására,
 - c) amikor a gépjármű, vagy az utasok biztonságát, vagy a folyamatban lévő szállítási tevékenységgel közvetlen összefüggő jogi vagy hatósági kötelezettségek teljesítését célzó tevékenységet végez,
 - d) szolgálattal kapcsolatos feladatot lát el,
 - e) a személyszállításra történő várakozás időszaka, amikor azok várható időtartama előre nem ismert.

(11) Az autóbuszvezető a járat indulási ideje előtt 15 perccel köteles az indulási helyre beállni és az utasok beszállítását megkezdeni. Kivéve, ha ezt a menetrend, vagy a pályaudvari technológia nem teszi lehetővé.

A munkaidő elemek fordába beépített és átalányidőben meghatározott minimumtétellei összességében el kell, hogy ériék:

- a. munkavégzés megkezdése, munka befejezése, gépjármű előkészítése és átadása: 2x15 perc, amely legalább 5 perces részletekben is kiadható, de összességében az erre a célra biztosított átalányidők napi szinten el kell ériék a 30 percet,
- b. a gépjármű napi karbantartási feladataira: 15 perc,
- c. tankolásra: 15 perc,
- d. a napi bevétel elszámolására fordított idő: 15 perc.

Járatonkénti átalányidő minimumértékek:

- a. Utas-kiszolgálásra fordított idő: 5 perc,
- b. Az országos járatok esetében az induló és végállomáson az utasok be- és kiszállítására fordított idő járatonként 10 perc.

A Nyíregyháza helyi közlekedésben alkalmazandó eltérő szabályokat az 5. pont tartalmazza.

2.2. Kötelező vezetési idő megszakítások

- (1) A gépjárművezető a Kollektív Szerződés 4.7. pontja szerinti kötelező vezetési idő megszakítások idején munkát nem végezhet, ezért minden ilyen időhöz további öt perc utas-kiszolgálási időt is biztosítani kell.

2.3. Rendelkezésre állási idő (1988. évi I. törvény 18/B §)

1. Rendelkezésre állási időnek minősül az autóbusz-közlekedésben napi munkavégzés során az egybefüggő 30 percet meghaladó időtartamú kiállási-várakozási idő teljes ideje. A társaság javítóműhelyeiben történő javítás idejére is a rendelkezésre állási időre vonatkozó szabályok érvényesek.
2. A rendelkezésre állási idő a napi 4 órát, Ózd helyi közszolgáltatási szerződés alapján készült közlekedési jegyzék szerint történő foglalkoztatás esetén a napi 5 órát nem haladhatja meg.
3. A rendelkezésre állási idő a havi 80 órát nem haladhatja meg (kivéve több személyes különjárat feladat ellátása esetén).
4. Azokban az esetekben ahol a 4 órás napi rendelkezésre állási idő korlát miatt a napi munkaidő meghaladná a 15 órát, legfeljebb 5 óra rendelkezésre állási időre meghosszabbítható.

3. Az ötven kilométer járáthosszát meg nem haladó belföldi és nemzetközi menetrend szerinti személyszállítás autóbuszvezető munkaköreire vonatkozó eltérő szabályok (Mt. 135. § (4), illetve 1988. évi I. törvény)

Az AETR és a Közösségi jogszabályok közvetlén hatálya alá nem tartozó belföldi és nemzetközi személyszállítás autóbuszvezető munkakörben foglalkoztatott munkavállalóra a Kollektív Szerződés 4.7. pontban rögzített szabályai az alábbi eltérésekkel is alkalmazhatóak.

3.1. Munkaidő beosztás (Mt. 99. §)

- (1) **Napi munkaidő:** A felek megállapodása alapján a napi munkaidő 12 óránál lehet több, de az egy naptári napra vagy huszonnégy órás megszakítás nélküli időszakba tartozó munkaidő nem lehet több 15 óránál. Amennyiben a gépjárművezető előre nem látható forgalmi okok miatt a munkaidő túllépésére kényszerül, úgy a napi munka befejezését követően legalább 24 óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani.
- (2) **Vezetési idő:** a napi 15 órás munkaidőn belül a vezetési idő a 10 órát nem haladhatja meg.
- (3) **Kötelező vezetési idő megszakítások:** az ötven kilométernél nem hosszabb vonalszakaszon (járaton) foglalkoztatott autóbuszvezető esetében a napi vezetési idő megszakításnak nincs kötelező előírt mértéke.

3.2. Pihenőidő



- (4) **Heti pihenőnap:** a munkavállalót hetenként megillető pihenőidő. Az öt napos általános munkarendet alapul véve a munkavállalónak minden héten két pihenőnap jár. Az általános munkarendtől eltérően - munkaidőkeret alkalmazása esetén - a pihenőnap legfeljebb egy hónapra összevontan is kiadható, de biztosítani kell, hogy a munkavállaló havonta legalább négy pihenőnapját a lakóhelyén tölthesse el, és a pihenőnapok közül legalább egy vasárnapra essen.
- (5) Két összevont pihenőnap akkor tekinthető kiadottnak, ha a munkavállaló egybefüggő szabadidejének hossza eléri a negyvenöt órát.
- (6) A városi tömegközlekedésben és elővárosi forgalomban foglalkoztatott munkavállalóknál havonta legalább két alkalommal vasárnapra kell beosztani a pihenőnapot, amelyhez legalább egy másik pihenőnapot kell kapcsolni.
- (7) Az előző napi pihenőidő, vagy a heti pihenőidő vége után minden 24 órás időszakon belül, vagy a munkavégzés befejezése után és a következő munkavégzés kezdete előtt 11 óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani.

4. A munka díjazása

Bevételi jutalék

Az autóbuszvezető köteles az egyszemélyes kiszolgálással összefüggő feladatokat ellátni.

A menetrend szerinti országos, regionális, elővárosi és helyi járatokon szolgálatot teljesítő autóbuszvezetőket havonta az általuk az utasoktól a hónap folyamán beszedett készpénzes, illetőleg a hitelezett menet- és bérletjegyes bevételek bruttó, szociálpolitikai menetdíj támogatással is növelt, általános forgalmi adót is tartalmazó bevétele után az alábbi mértékű bevételi jutalék illeti meg:

helyi menetjegyes forgalom után	7 %
helyközi menetjegyes forgalom után	3 %
bérletjegyes forgalom után	1 %

5. ELTÉRŐ SZABÁLYOK NYÍREGYHÁZA HELYI KÖZLEKEDÉSÉBEN

A jelen melléklet

1.) 3.1. pontjához

(12) Nyíregyháza helyi tömegközlekedés esetén az autóbuszvezetői munkakörben szolgálat kezdetekor előkészítésre 15 perc, szolgálat befejezésekor, átadásra 15 perc idő számolható el. A tankolási idő, a karbantartási idő, utas kiszolgálásra fordított idő és a bevétel elszámolási idő átalány időként történő elszámolását az jelenti, hogy a napi két óra alatti kiállási, várakozási idő munkaidőként kerül beszámításra, amely tartalmazza a tankolási-, a karbantartási-, az utas kiszolgálásra és a bevétel elszámolásra fordított időket, amelyek a fordában nem kerülnek beépítésre.

2.) 3.3. pontjához

Rendelkezésre állási időnek minősül az autóbusz közlekedésben napi munkavégzés során az összefüggő 120 percet meghaladó időtartamú kiállási, várakozás idő.

3.) 3.4. pontjához

„Munkaidő beosztás” kiegészül (4) bekezdéssel:

(4) Osztott napi munkaidő:

Osztott napi munkaidő abban az esetben alkalmazható, ha a szolgálat megszakítása és újrakezdése között legalább 2 óra egybefüggő idő van és az osztott időt a munkavállaló a lakóhelyén, vagy a jogszabályban előírt, szociális feltételekkel rendelkező higiénias előírások biztosításával működő létesítményben, telephelyen, autóbusz-állomáson, vagy pályaudvaron tudja eltölteni.

Az osztott időben való foglalkoztatás a napi 7 órát, havonta a 100 órát nem haladhatja meg.

Az osztott idő nem része a munkaidőnek. Az osztott munkaidőben a munkavállaló köteles gondoskodni a munkára képes állapotának megőrzéséről. A vezénylés során a munkavállaló tudomására kell hozni, hogy a munkavégzés napján mettől-meddig van osztott munkaidőben foglalkoztatva.



4. sz. melléklet

**A FORGALMI ÜZEMEKAUTÓBUSZVEZETŐ MUNKAKÖRBEN
FOGLALKOZTATOTT MUNKAVÁLLALÓIRA VONATKOZÓ SPECIÁLIS
SZABÁLYOK**

Jelen mellékletben foglaltakat kell alkalmazni az alábbi forgalmi üzemeknél foglalkoztatott munkavállalókra:

- Heves megyei forgalmi üzem
- Jász-Nagykun-Szolnok megyei forgalmi üzem
- Nógrád megyei forgalmi üzem

**I. rész
MUNKA- ÉS PIHENŐIDŐ****1. cikk**

**Közúti személyszállítás – 50 km járáthossz meghaladó - autóbuszvezető
munkakörében foglalkoztatott munkavállalók munka- és pihenőidő
rendszerével kapcsolatos (foglalkoztatási) szabályai**

1. A munkaidő elemei, különösen az alábbiak:**(1) Előkészületi idő**

A vezénylés szerinti napi feladat megkezdése előtt a szolgálat első járata indulása előtt elszámolandó az autóbusz előkészítésére fordítható 15 perc szolgálatonként.

(2) Járatí idő

(1) A járatí idő a járat indulásától a járat érkezéséig eltöltött idő, mely magában foglalja a (2)-(4) pontban foglalt időket.

(2) Vezetési idő.

(3) Vezetési szünet, ha az önállóan ezen a jogcímen kerül kiadásra. Ha a vezetési szünet a munkaközi szünettel összevontan kerül biztosításra, akkor a vezetési szünetnek a munkaközi szünetet meghaladó időtartama a munkaidő része.

(4) A menetrendbe épített várakozási idő.

(3) Befejezési idő

A vezénylés szerinti napi feladat végzés a szolgálat utolsó járata érkezése után elszámolandó a napi munka befejezésére és az autóbusz átadására fordítható 15 perc szolgálatonként, ami magában foglalja adott esetben a tankolási időt is kivéve, ha ez a fordában külön elő van írva.

(4) Napi karbantartási idő

Átalány formájában megállapított a busz napi karbantartására fordítható 15 perc szolgálatonként, amely magában foglalja adott esetben a tankolási időt is kivéve, ha ez a fordában külön elő van írva.

(5) Bevétel elszámolási idő

Átalány formájában megállapított a szolgálatonkénti bevétel elszámolásra fordítható idő.

Mértéke:

- tételes elszámolás esetén 15 perc szolgálatonként.
- egyszerűsített elszámolás esetén 5 perc szolgálatonként.

(6) Utas kiszolgálási idő

Átalány formájában megállapított a menetrendszerinti járatok utasainak a kiszolgálására fordítható idő. Mértéke:

- országos járatok esetében 15 perc járatonként,
- regionális, elővárosi, szerződéses (speciális menetrendszerinti) járatok esetében 5 perc járatonként,

(7) A munkáltató által elrendelt kötelező oktatás

(1) Az autóbuszvezető tevékenységének végzéséhez közvetlenül szükséges kötelező tűz-, munkavédelmi, illetve egyéb szakmai (forgalmi, utasok jogaival, utazási kedvezményekkel kapcsolatos) oktatáson való részvétel időtartama a munkaidő része.

(2) Munkaidőként az oktatáson tényleges, jelenléti ívvel igazolt idő számolható el.

(8) Járatok közötti kiállási idő 10 percet meg nem haladó része

(1) A szolgálati idő alatt végzett járatok közötti (a járatok érkezési és a következő járatok indulási ideje közötti) kiállási idők 10 percet meg nem haladó részeinek az összege. A kiállási időbe nem számít bele a munkaközi szünet és az osztott pihenőidő ideje.

(2) Ha a szolgálatonként elszámolandó munkaidő meghaladja a jelenléti időt, akkor a szükséges mértékig növelni kell a munkából távozás idejét.

(9) Tartalék szolgálati idő (az előkészületi idő és a befejezési idő pluszként jelentkezik)

A vezényelt tartalékszolgálati idő. A buszra vezényelt tartalék szolgálati idő előtt és után az előkészületi és a befejezési idő elszámolandó. A tartalék szolgálat ideje fedezetet nyújt a többi átalányidőkre.

(10) Egyéb munkaidő elemek:

a. Mentésre várakozás

A jármű szolgálat közbeni meghibásodása esetén a hiba elhárításáig, vagy a telephelyre történő bevontatásáig ténylegesen eltelt idő.

b. Vonalismeret

A buszvezető új feladatra vezénylése előtt, a feladat megismerése érdekében ténylegesen eltelt a fölé rendelt vezető által igazolt idő.

c. Busz átvételre(ről) utazás

A munkáltató érdekében a vezénylés szerinti szokásos telephelyektől eltérő telephely(re)ről történő utazás ideje. (Busz vásárlásával, vagy garanciális javításával, vagy felújításával (nagyjavításával) összefüggő egyik irányban busz nélküli utazás).

d. Utazás a munkavégzés helyére (busz nélküli áttelepülés)

A munkáltató érdekében a vezénylés szerinti szokásos telephely(ek)től eltérő telephelyre vezénylés esetén a személyszállítási feladat végzés helyére az oda és vissza irányban busz nélküli utazás ideje.

e. Hibaelhárítás járművön/műhelyben

A járat végzése közben felmerült menetlevélen ténylegesen feltüntetett javítási idő, vagy két járat között műhelyben végzett javítási idő, ha a munkavállaló közreműködése szükséges a jármű javításakor.

- f. Különjárat egyéb idők
Különjáratra felkészülés ideje (nemzetközi, többnapos belföldi különjáratoknál).
A különjárat csoportra várakozás ideje. A kötelező munkaidő teljesülése érdekében felmerülő idő (napi óra-kiegészítés), ha az nem minősül elrendelt rendelkezésre állási időnek.
- g. Forgalmi akadály miatti várakozási idő
Az operatív forgalmi irányítással egyeztetetten nem elkerülhető forgalmi akadály miatti várakozási idő.
- h. Baleset miatti várakozási idő
Közúti baleset érintettjeként a baleseti helyszínelés ideje.
- i. Egyéb a vezénylő vagy az operatív irányítás által elrendelt idő.

(11) Óra-kiegészítés

- (1) Amennyiben a havi ténylegesen elrendelt, teljesített munkaidő kevesebb a munkaidőkeretben meghatározott munkaidőtől, akkor azt ki kell egészíteni a havi munkaidőkeret szerinti teljes munkaidőre.
- (2) Amennyiben a teljesített munkaidő kevesebb az Mt. 99. § (1) bekezdésében előírt legrövidebb időtől, akkor azt ki kell egészíteni a minimum időtartamra.

2. cikk

Az ötven kilométer járáthosszt meg nem haladó belföldi és nemzetközi személyszállítás autóbuszvezető munkakörére vonatkozó eltérő szabályok (Mt. 135 § (4))

A Közösségi jogszabályok közvetlen hatálya alá nem tartozó belföldi és nemzetközi személyszállítás autóbuszvezető munkakörben foglalkoztatott munkavállalóra az 1. cikk szabályai az alábbi eltérésekkel alkalmazandók.

- 1. Ezen cikk hatálya alá tartozó munkavállalókra az 1. cikk, rendelkezésre állási időre vonatkozó előírásai alkalmazhatók.

2. Munkaidő, vezetési idő

- **Napi munkaidő** – az egy naptári napra vagy huszonnégy órás megszakítás nélküli időszakba tartozó munkaidő – a munkáltató és a munkavállaló megállapodása alapján - nem lehet több 15 óránál.
- **Vezetési idő megszakítások** – az ötven kilométernél nem hosszabb vonalszakaszon (járaton) foglalkoztatott autóbuszvezető esetében a napi vezetési idő megszakításnak nincs kötelező előírt mértéke.

3. Pihenőidő

- (1) **Heti pihenőnap** – a munkavállalót hetenként megillető pihenőidő. Az öt napos általános munkarendet alapul véve a munkavállalónak minden héten két pihenőnap jár. Az általános munkarendtől eltérően – munkaidőkeret alkalmazása esetén legfeljebb egy hónapra – részben összevontan is kiadható. A munkavállaló számára havonta egy pihenőnapot vasárnapra kell beosztani, amelyhez legalább egy másik pihenőnapot kell kapcsolni. A pihenőnapok összevont kiadása esetén is 6 nap munkavégzést követően egy pihenőnap kiadása kötelező.

- (2) **Két összevont pihenőnap** akkor tekinthető kiadottnak, ha a munkavállaló egybefüggő szabadidejének hossza eléri a **negyvenöt** órát. Amennyiben heti pihenőidő címén a munkavállaló 45 egybefüggő óránál kevesebb szabadidőben részesül, az ehhez hiányzó órákat az adott hetet követően harmadik hét végéig pótlólag ki kell részére adni, legalább egy 9 óra terjedelmű napi pihenőidővel összekapcsolva.

(3) Utas kiszolgálási idő

Átalány formájában megállapított a menetrendszerinti járatok utasainak a kiszolgálására fordítható idő. Mértéke:

- regionális, elővárosi, szerződéses (speciális menetrendszerinti) járatok esetében 5 perc járatonként,
- helyi járatok esetében 2 perc járatonként.

II. rész

A MUNKA DÍJAZÁSA

Kereskedelmi jutalék

Az autóbuszvezetők esetében alkalmazott kereskedelmi jutalék mértéke a következők szerint kerül meghatározásra:

A kereskedelmi jutalék alapja a menetrendszerinti autóbuszjáraton az autóbuszvezető által beszedett bruttó helyközi, helyi menetdíj bevétel (menetjegy és bérletjegy):

A kereskedelmi jutalék mértéke bevétel arányában:

- 4,0%-a JNSZ Megyei forgalmi igazgatóságon a Szolnoki helyi forgalmi üzem kivételével;
- 4,0%-a Nógrádi Megyei forgalmi igazgatóságon a Salgótarjáni helyi forgalmi üzem kivételével;
- 4,0%-a Heves Megyei forgalmi igazgatóságon az Egri helyi forgalmi üzem kivételével;
- 10,0% a Szolnoki az Egri és a Salgótarjáni helyi forgalmi üzemeknél;

A kereskedelmi jutalék mértéke bérlet darabszámok alapján:

- teljes árú helyközi és helyi havi bérletek után 120 Ft/db;
- kedvezményes helyközi és helyi havi bérletek után 280 Ft/db;
- teljes árú helyközi és helyi félhavi bérletek után 60 Ft/db;
- kedvezményes helyközi és helyi félhavi bérletek után 140 Ft/db;

A különjáratú kereskedelmi jutalék mértéke az autóbuszvezető által teljesített nem állami megrendelésű különjáratok bruttó bevételeinek 4 %-a.

(Állami megrendelésű különjáratok különösen a vonatpótló, a rendőrszállítás, a Volán Egyesülés stb.) Nem tartoznak a különjárat kategóriába a szerződéses járatok.

Az előzőekben meghatározott kereskedelmi jutalék mértékek megállapítására a megállapodás időpontjában érvényes bruttó menetdíjak és bérletjegy árak (bruttó tarifa) alapján került sor, így azok bármilyen okból való változása esetén (beleértve az Általános forgalmi adó mértékének változását is) a kereskedelmi jutalék mértékét a változás hatásának függvényében újra meg kell állapítani.

A fentiekben szereplő kereskedelmi jutalék mértékek kizárólag az autóbuszvezetői munkakör ellátása során értékesített menetjegyek és bérletjegyek értékesítése esetében kerül alkalmazásra. A munkaköri feladatok teljesítésén kívül eső, megbízási szerződés alapján történő értékesítések díjazása a megbízási szerződésben foglaltak szerint valósul meg.

5. sz. melléklet

**A FORGALMI ÜZEMEK, AUTÓBUSZVEZETŐ MUNKAKÖRBEN
FOGLALKOZTATOTT MUNKAVÁLLALÓIRA VONATKOZÓ SPECIÁLIS
SZABÁLYOK**

Jelen mellékletben foglaltakat kell alkalmazni az alábbi forgalmi üzemeknél foglalkoztatott munkavállalókra:

- Bács-Kiskun megyei forgalmi üzem
- Békés megyei forgalmi üzem
- Csongrád-Csanád megyei forgalmi üzem

1. cikk***Munka- és pihenőidő******(Mt. 86-135. §)*****1. Munkaidőkeret (Mt. 93-94. §)**

- (1) A Társaság a jelen melléklet hatálya alá tartozó **teljes munkaidős** munkavállalóit egy havi munkaidőkeretben foglalkoztatja.

A társaság a nem teljes munkaidős munkavállalóit hat havi munkaidőkeretben foglalkoztatja.

A nem teljes munkaidős foglalkoztatásnál hat havi munkaidőkeretet a havi munkaidő hossza és a hónapok számának szorzata adja, melynek kezdő napja minden év január 1. és július 1. illetve befejező napja június 30. illetve december 31.

- (2) A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját a helyben szokásos módon teszi közzé a munkáltató.

2. cikk***Az autóbuszvezető munkakörben foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó
speciális foglalkoztatási szabályok***

/50 km-t meghaladó (továbbiakban 50 km feletti), és 50 km-t meg nem haladó
járáshosszt (továbbiakban 50 km alatti) teljesítő munkavállalóknál/

1. Munkaidő elemei**1.1. Az alap munkaidő elemei:**

- Vezetési idő
- Tengelyen töltött idő:

Az az idő, amelyet a gépjárművezető a gépjármű folyamatos közlekedését eredményező tevékenységre és a járat közbeni megállóhelyeinél az utas kiszolgálására fordít.

1.2. Általány idők

(1) Előkészítési és átadási idő:

A fordában ténylegesen előírt, vagy általány időben meghatározott jármű előkészítésére és átadására fordított idő.

(2) Napközbeni le-, és fellépés ideje:

A munkavégzésből történő lelépés, illetve a további feladat végzés érdekében történő fellépés több részletben kiadott pihenőidő, osztott napi munkaidő esetén.

(3) Utas kiszolgálásra fordított idő:

A fordában ténylegesen előírt, vagy általány időben meghatározott utasok be- és kiszállítására, illetve az utas kiszolgálásra fordított idő.

(4) Bevétel elszámolás ideje:

Fordába épített, vagy általányidőben meghatározott kereskedelmi adminisztrációs időtartam.

(5) Napi karbantartásra fordított idő:

A fordába épített tételesen előírt, vagy általányban meghatározott gépjármű karbantartására, takarításra fordított időtartam.

(6) Tankolásra fordított idő:

A fordába épített, vagy általány időben meghatározott időtartam (tankolási tevékenység elvégzése esetén).

1.3. Egyéb munkaidő

(1) Tartalékszolgálat:

Nem közvetlen vonali, forgalmi feladatra vezényelt időtartam.

(2) Egyéb, elrendelt munkavégzés ideje:

A munkáltatói jogkörgyakorló, vagy arra jogosult személy által elrendelt és elismert munkavégzés. Az elrendelt feladatra meghatározott munkaidőt a menetokmányon rögzíteni, és az utalványozónak igazolnia kell.

(3) Technikai idő:

Az autóbuszvezetők jelenléti idején belüli, feladat nélküli idő, amely munkaidőnek minősül.

(4) Egyéb munkaidőnek minősített idő:

A napi 4 órát meghaladó rendelkezésre állási időből a négy óra feletti rész egyéb munkaidőnek minősül.

(5) Munkaidőbe számító egyéb jármű vezetése:

Az 50 km-t meghaladó járást teljesítő autóbuszvezetőknél az 561/2006 EK rendelet 9. cikk (3) al-bekezdésében meghatározott azon időszak, amely e rendelet hatálya alatt eső járművet vezet, hogy eljusson vagy visszatérjen, e rendelet hatálya alá tartozó járműhöz, amely nem a járművezető otthonánál és nem is a járművezető tartózkodási helyeként megjelölt munkáltatói működési központnál található.

(6) Oktatási idő

Félévenként az oktatásra fordított idő 4 óra, kivéve az utasjogi képzéssel összekapcsolt oktatás ideje, amely 6 óra.

(7) Munkaidőbe számító utazás

Több fős kiszolgálású járatok esetében, a jármű vezetési ideje alatt, a járművet vezető személy mellett, két vezetési időszak között utazással eltöltött idő.

(8) Műszaki mentésre várakozás ideje

A fordavégzés közbeni műszaki mentésre való várakozás ideje, a helyszíni javítás és/vagy a vontatás ideje.

1.4. A munkaidő elemek átalányidőben meghatározott minimumtétellei

Azokban a fordákban, amelyben a munkaidő elemek nem kerültek megállapításra az alábbi – napi és szolgálatonkénti – átalányidő minimumértékeket kell alkalmazni:

1.4.1. Napi átalányidő minimum értékek:

- a) A gépjármű előkészítése és átadása: **2x15 perc**, amelyet a munkavégzés megkezdésekor, illetve befejezésekor kell biztosítani.
- b) Napközbeni le-, és fellépési idő: **2x5 perc**
- c) Tankolásra fordított idő **15 perc**, kivéve a hibrid és gázos üzemű járműveknél, amelynél **30 perc**
- d) A napi bevétel elszámolására, kereskedelmi adminisztrációra fordított idő:
 - helyi: **10 perc**

- helyközi (országos, elővárosi, nemzetközi közlekedésben): 15

perc

- e) A gépjármű *napi karbantartási* feladatokra, takarításra fordított idő: **20 perc**, amely több részletben is biztosítható.

1.4.2. Járatonkénti átalányidő minimumértékek:

- a) Utas kiszolgálásra fordított idő a helyi közlekedésben, illetve a b,) és c,) pontban nem megjelölt járatonként: **5 perc**, amely megbontható,
- b) A regionális és elővárosi járatok esetén az utasok ki- és beszállítására fordított idő járatonként **5-5 perc**,
- c) Az országos, a nemzetközi és a különjáratú személyszállítási járatok esetében az indulóállomáson és a végállomáson az utasok ki- és beszállítására fordított idő járatonként **10 – 10 perc**.

2. Rendelkezésre állási idő

- 1) A rendelkezésre állási idő napi összeadott maximális mértéke 4 óra, a 4 óra feletti rész egyéb munkaidőnek minősül, de csak a megengedett maximális napi munkaidő mértékéig.
- 2) A Kollektív Szerződés 4.7.1. pontjában foglaltak figyelembe vételével **rendelkezésre állási időnek minősül** különösen:
 - a munkaidő beosztásban rendelkezésre állási időként elrendelt időszak, amely különösen a 30 percet meg haladó, feladat nélküli időt jelent,
 - a határátlépéssel összefüggő várakozási idő,
 - az 1988. I. törvény 18/B. § ba) pontjában meghatározott idő, amely a menetrend szerinti autóbusz közlekedésben foglalkoztatott munkavállalóknak a napi munkaidő beosztási terv alapján a járatok érkezése és indítása között várakozással eltöltött idő,
 - Több fős kiszolgálású járatok esetében, a jármű vezetési ideje alatt, a járművet vezető személy mellett, két vezetési időszakon kívüli utazással eltöltött idő.
 - az 561/2006 EK. rendelet 9. cikk (2) albekezdésében meghatározott utazással töltött időszak.
- 3) A rendelkezésre állási időnek minősülő időszakot és előrelátható időtartamát – az indulás előtt vagy közvetlenül a rendelkezésre állási idő kezdetét megelőzően – a munkavállalóval ismertetni kell.

4) Az általános szabályoktól eltérően:

- o a 30 perc és az alatti kiállási, várakozási, (rendelkezésre állási idő) minősül munkaidőnek, (egyéb munkaidőnek, technikai időnek), kivéve, ha több részletben kiadott pihenőidő után, illetve egybefüggő - 45 perc - vezetést megszakító szünet után kerül kiadásra, ebben az esetben a 30 perc alatti idő is rendelkezésre állási időnek minősül.

A munkaidő beosztásban előre elrendelt, - a fenti feltételek esetén - a 30 percet meghaladó rendelkezésre állási idő nem része a munkaidőnek.

3. cikk***50 km alatti belföldi menetrendszerű közlekedés 1. cikkben foglaltaktól eltérő szabályai*****➤ Beosztás szerinti napi munkaidő:**

A napi 8 órás teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóknál egyenlőtlen munkaidő beosztás esetén a napi munkaidő négy óránál rövidebb nem lehet.

➤ Heti munkaidő:

A heti rendes és rendkívüli munkaidő mértéke 48 óra, amely akkor hosszabbítható meg legfeljebb 60 órára, ha a munkaidőkeret átlagában a rendes és rendkívüli munkaidő nem haladja meg a heti 48 órát.

➤ Napi vezetési idő:

Kétnapi pihenőidő közötti, vagy egy napi és heti pihenőidő közötti napi vezetési ideje a 10 órát nem haladhatja meg.

A vezetési idő nem haladhatja meg a heti 56 órát. Az együttes vezetési idő két egymás követő hét időtartamán belül nem haladhatja meg a 90 órát.

➤ Osztott napi munkaidő: (Mt. 135. § (6) bekezdése)

Osztott napi munkaidő alatt az autóbuszvezető a technológiában előírt helyen leparkolja járművét, és munkahelyét, szolgálati helyét elhagyhatja, de a technológiákban előírt időpontban és indulóhelyen köteles a beszállítás időpontjában a gépjárművel együtt megjelenni. Az osztott munkaidő ideje alatt az autóbuszvezető:

- szabadon rendelkezik idejével, munkahelyét is elhagyhatja,

- a megkezdése előtt az autóbuszvezető a technológia szerint leparkolja járművét, és a menetlevélen dokumentáltan is lelép a szolgálatból,
- az osztott munkaidő befejezése után technológiákban megfogalmazottak szerint – munkára képes állapotban – fellép szolgálatra.

Az osztott időnél a le-, és fellépés közötti idő *minimum 2 óra, maximum 5 óra* lehet.

Osztott munkaidőt alkalmazni maximum egy napi munkaidő-beosztás során egy alkalommal lehet.

➤ **Pihenőidő:**

- **A vezetési és munkaközi szünet**

(1) **Vezetési szünet:** Az 50 km alatti tevékenység keretében foglalkoztatott autóbuszvezető esetében a napi vezetési idő megszakításának nincs kötelező előírt mértéke.

(2) **Munkaközi szünet:** A munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a rendkívüli munkaidő tartama a 6 órát meghaladja 20 *perc*, ha a 9 órát meghaladja, *további 25 perc* munkaközi szünetet kell biztosítani.

A munkaközi szünet első részletét legalább egy, legfeljebb 6 óra munkavégzést követően, a munkavégzés megszakításával kell kiadni, nem része a munkaidőnek, s díjazás sem jár rá.

A munkaközi szünetet a munkáltató jogosult több részletben is kiadni, de egy részlet sem lehet kevesebb, mint 15 perc.

- **Napi pihenőidő**

(1) **Rendszeres napi pihenőidő:** bármely, legalább 11 órát tartó pihenő. A munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a következő napi munkakezdés között legalább 11 óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani.

(2) **Két részletben kiadott napi pihenőidő:**

A rendszeres napi pihenőidőt két időszakra is lehet bontani, amelynek első része szünet (megszakítás) nélkül legalább és legfeljebb 3 óra, a második része pedig szünet (megszakítás) nélkül legalább 9 óra.

A napi pihenőidő két időszakra bontása akkor lehetséges, ha a fellépéstől számított 24 órán belül a pihenőidő kiadása egybefüggően nem biztosított.

A két részletben kiadott pihenőidő magába foglalja a munkaközi szünetet.

- **Heti pihenőidő**

- (1) A munkavállalót hetente 2 pihenőnap illeti meg. A heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók, a heti 2 pihenőnap a hét bármely napjára eshet. (A munkavállaló részére a heti két pihenőnap egymástól függetlenül is kiadható, azaz a hét két eltérő és nem egymást követő napjára)
- (2) A heti 2 pihenőnap havonta összevontan is kiadható azzal, hogy 6 nap munkavégzést követően 1 pihenőnap kiadása kötelező.
- (3) Havonta 1 pihenőnap vasárnapra történő kiadása kötelező.
- (4) Két összevont pihenőnap akkor tekinthető kiadottnak, ha a munkavállaló egybefüggő szabadidejének hossza eléri a negyvenöt órát.



**6.SZ. MELLÉKLET
KÖZPONTI RÉGIÓ EGYES
MUNKAVÁLLALÓIRA VONATKOZÓ SPECIÁLIS
SZABÁLYOK**

6. sz. melléklet

**A BUDAPESTI ÉS AGGLOMERÁCIÓS RÉGIÓ FORGALMI ÜZEMEINEK
AUTÓBUSZVEZETŐ MUNKAKÖRBEN FOGLALKOZTATOTT MUNKAVÁLLALÓIRA
VONATKOZÓ SPECIÁLIS SZABÁLYOK**

Jelen mellékletben foglaltakat kell alkalmazni az alábbi forgalmi üzemeknél autóbusszvezető munkakörben foglalkoztatott munkavállalókra:

- Távolsági és nemzetközi forgalmi üzem
- Észak-pesti forgalmi üzem
- Kelet-pesti forgalmi üzem
- Dél-budai forgalmi üzem

1. Az autóbusszvezetők munkaidő- és pihenőidő rendszerével kapcsolatos kiegészítő fogalmak

(1) Az alapfeladaton belüli munkaidő elemei:

- Vezetési idő
- Egyéb munkavégzés ideje (későbbiekben részletezve)
- Készültségi idő (Forgalmi tartalék szolgálat, ügyelet)

(2) Az egyéb munkavégzés ideje

Alapfeladaton belüli egyéb munkavégzési idő a közlekedési jegyzékben (fordával) meghatározott vagy általánnyal megállapított idő, fajtái

- előkészítési idő (15 perc),
- befejező tevékenység ideje – átadási idő (15 perc),
- a napi gondozási idő (15 perc),
- elszámolási idő (15 perc),
- ide kell sorolni a járatok indulása előtti, és járatok utáni utaskezelési időket, (fordában meghatározva, belföldi járatok esetében indulás előtt legfeljebb 15 perc, határt átlépő járatok esetében legfeljebb 30 perc, érkező járatoknál legfeljebb 5 perc, határt átlépő járatoknál legfeljebb 10 perc),
- a menetrendben meghatározott határkezelési idő,
- a menetrendben előírt tartózkodási idő, ami lehet pihenőszünet és/vagy utaskezelési idő.

(3) A készültségi idő (Forgalmi tartalék szolgálat, ügyelet)

A készültségi idő, a munkaidő része. A munkavállalónak ez idő alatt a munkahelyén kell tartózkodnia, készen a szokásos munka felvételére. A munkahelyen való tartózkodás kötelezettségét a fordá, illetve az e tartalmú utasítás határozza meg, az adott napszakban és helyen minimálisan szükséges munkaidő-kapacitás alapján. Készültségi idő a járatok közötti várakozási idő is, ha annak tartama az utaskezelési időket meghaladja, de nem több mint 15 perc.

(4) Az alapfeladaton kívül eső feladat minősítése

Amennyiben a munkavállaló számára az általános alapfeladatán kívül eső feladat merül fel, az adott feladat természete dönti el, hogy az ellátására fordított idő munkaidőnek, vagy rendelkezésre állási időnek minősíthető-e.

Munkaidőnek minősül:

- a szakmai oktatásban való részvétel ideje,
- egyéb elrendelt, tényleges munkára fordított idő,
- nem tervezett javítás esetén várakozás.
- mentésre való várakozás
- elemi csapás miatti várakozási idő
- munkavállalótól függetlenül felmerülő egyéb veszteség idő

Készültségi, vagy rendelkezésre állási időnek minősül attól függően, hogy a munkavállaló köteles, avagy nem köteles a munkahelyén tartózkodni

- az elrendelt fagyszolgálat.

2. Az autóbuszvezetőkre vonatkozó munkaidő és pihenőidő szabályok

Szerződő felek megállapodnak abban, hogy a jelen pontban rögzített foglalkoztatási szabályokat az alábbi feltételekkel alkalmazzák:

- Az 50 km járáthossz felett menetrend szerinti és szerződéses közlekedésben, valamint különjáratban foglalkoztatott autóbuszvezetők tekintetében jelen pont szabályait a vonatkozó uniós és hazai jogszabályoknak megfelelően alkalmazzák.
- Az 50 km járáthossz alatti menetrend szerint és szerződéses járatokban foglalkoztatott autóbuszvezetők tekintetében az alábbi szabályok az itt feltüntetett kivételekkel érvényesek.

(1) A két pihenőidő közötti leghosszabb időtartam a pihenőidőre vonatkozó – 4.7.1. pontban is rögzített – szabályokból eredően

Két, egymást követő rendszeres napi pihenőidő (legalább 11 óra) közötti maximális napi munkaidő 13 óra. Amennyiben a rendszeres napi pihenőidő két részben (9+3 óra) kerül megállapításra, a maximális napi munkaidő 12 óra.

Csökkentett napi pihenőidő (minimum 9 óra, de kevesebb, mint 11 óra) esetén a napi munkaidő hossza 13 és 15 óra közé eshet.

Több gépjárművezető együttes feladatellátása esetében a két pihenőidő közötti leghosszabb idő tartama 21 óra lehet.

Ettől eltérően az 50 kilométernél rövidebb vonalhosszúságú menetrendszerinti helyközi és szerződéses járatokat teljesítők esetében kivételesen, csökkentett napi pihenő idő esetén hetenként legfeljebb 3 alkalommal az előbbiek szerinti 15 óránál hosszabb is lehet a két napi pihenőidő közötti maximális idő tartama, de ez esetben a szolgálat befejezése után legalább 24 óra pihenőidőt kell biztosítani a munkavállalók részére. Ettől eltérni a munkavállalóval történt megegyezés alapján lehet törvényes keretek között.

(2) A vezetési idő korlátozása

A vezetési idő korlátjaira vonatkozóan a Kollektív Szerződés 4.7.1. pontjában foglaltakat kell irányadónak tekinteni.

Az 50 kilométeren belüli menetrendszerinti és szerződéses közlekedésben pedig 30 perces egybefüggő pihenőszünetet kell tartani, kivéve, ha az autóbuszvezető pihenőidőt kezd meg.

Amunkaidőn belül nem lehet olyan vezetési időszak, amelyben a vezetés megkezdésétől számított 5¼ órán belül összesen legalább 45 perc – az 50 kilométeren belüli menetrendszerinti közlekedésben 5 órán belül legalább 30 perc – szünet ne volna.

(50 km-en belüli belföldi menetrendszerinti és szerződéses forgalomban a pihenőszünet 4 órás vezetési időszak után 30 perc egybefüggő időtartamban is meghatározható, ha a 4½ órán belüli 15 perces szünet akadályozná a városi forgalmat.)

A folyamatos vezetés megszakítására előírt szünetnek minősül a megállóhelyen való tartózkodás is, amennyiben ez utóbbinak a hossza és gyakorisága megfelel a szünetre vonatkozó fenti szabályoknak.

A szünet ideje alatt az autóbuszvezető más munkát nem végezhet. A haladó járművön, kompon, vonaton eltöltött várakozási-, illetve nem vezetéssel töltött idő nem minősül más munkának. A pihenőszünet nem tekinthető napi pihenőidőnek.

A napi vezetési idő mértéke tekintetében a Kollektív Szerződés 4.7.1. pontjában foglaltakat kell megfelelően irányadónak tekinteni.

Ettől eltérően az **50 kilométeren belüli belföldi menetrendszerinti és szerződéses közlekedésben** a napi vezetési idő nem haladhatja meg a 11 órát.

(3) A pihenőidő

A járművezetőnek napi és heti pihenőidőket kell tartania a Kollektív Szerződés 4.7.1. pontjában foglalt szabályok szerint.

a. *A napi pihenőidő*

Az általános szabálytól eltérően, **az 50 kilométeren belüli belföldi menetrendszerinti helyközi és szerződéses járatokat teljesítők** esetében kivételesen, hetenként legfeljebb 3 alkalommal nem kötelező a napi pihenőidő egészét a szolgálatkezdéstől számított 24 órán belül biztosítani. Ez esetben viszont a szolgálat befejezése után legalább 24 óra pihenőidőt kell kiadni a munkavállalók részére.

b. *A heti pihenőidő*

A 50 km felett foglalkoztatott autóbuszvezetők esetében munkáltatónak biztosítania kell, hogy a munkavállaló havonta legalább kettő rendszeres heti pihenőidejét a lakóhelyén tölthesse el, és e pihenőidők egyike a hét végére (szombat-vasárnap vagy vasárnap-hétfő) essen.

Pihenőnap 50 km alatt foglalkoztatott autóbuszvezetők esetében

A munkavállaló átlagosan heti 1 szabadnapra és 1 pihenőnapra jogosult.

A szabad- és pihenőnapokat legfeljebb egy hónapra vonatkozóan összevontan is ki lehet adni, de legalább egy pihenőnap kiadása minden héten kötelező.

Két összevont szabad- vagy pihenőnap akkor tekinthető kiadottnak, ha ez által a munkavállaló egybefüggő szabadidejének hossza eléri a 45 órát.

50 km alatti autóbuszvezetők esetében a munkáltatónak biztosítani kell, hogy a munkavállaló havonta legalább négy pihenőnapját a lakóhelyén tölthesse el, és e pihenőnapok közül legalább 2 vasárnapra essen. Ettől eltérni csak a munkavállalóval történő megállapodás alapján lehetséges.

Minden olyan folyamatos pihenőidő, amely az egyik héten kezdődik és átnyúlik a következő hétre, teljes terjedelmében hozzáadható az egyik, vagy a másik hét pihenőidejéhez.

3. Menetjegyértékesítési jutalék

Az autóbuszvezetők menetjegyértékesítési jutalékának díjtételei:

Bérelemek	2019. január 1-től
(3) Menetjegy-értékesítési jutalék díjtételek	
(Ft/db)	
Menetjegy-értékesítési jutalék (előváros)	25
Menetjegy-értékesítési jutalék (távolsági)	30
Beszedett menetjegycsonk utáni jutalék	25

**7-9. SZ. MELLÉKLETEK
NYUGATI RÉGIÓ EGYES MUNKAVÁLLALÓIRA
VONATKOZÓ SPECIÁLIS SZABÁLYOK**



A FORGALMI ÜZEMEK, AUTÓBUSZVEZETŐ MUNKAKÖRBEN FOGLALKOZTATOTT MUNKAVÁLLALÓIRA VONATKOZÓ SPECIÁLIS SZABÁLYOK

Jelen mellékletben foglaltakat kell alkalmazni az alábbi forgalmi üzemeknél autóbusszvezető munkakörben foglalkoztatott munkavállalókra:

- Fejér megyei forgalmi üzem
- Komárom-Esztergom megyei forgalmi üzem

1. A munkaidőnek számító idők kötelező elemei és az átalány idők minimálértékei:

- 1.1. Vezetési idő
- 1.2. Vezetési idő megszakítások (**50 km feletti fordá esetében**).
- 1.3. Bármely tevékenységet követő nem munkavégzéssel töltött egybefüggő 20 percgig terjedő időtartam, amely munkaidőnek számít.
- 1.4. Átalányidőben meghatározott jármű előkészítésre és átadásra fordított idő 2x15 perc.
- 1.5. Átalányidőben meghatározott utas-kiszolgálásra fordított járatonkénti 5 percgig terjedő időtartam (jegy-, bérletárusítás, csomagkezelés, jegyellenőrzés), országos személyszállítási járatok esetében induló és végállomásokon 10 perc.
- 1.6. Átalányidőben meghatározott bevétel elszámolás időtartama helyközi járatoknál 15 perc, helyi járatoknál 5 perc
- 1.7. Átalány formájában megállapított gépjármű napi karbantartásra fordított idő 15 perc.
- 1.8. Nem közvetlen vonali forgalmi feladatokra vezényelt tartalékszolgálat, egyéb elrendelt tartalékszolgálat időtartama.
- 1.9. Egyéb elrendelt tényleges munkára fordított idő:
Mentés, mentésre várakozás, mentésben részvétel, vonalismeret.
- 1.10. Egyéb munkaidőnek számító idők:
Éves kötelező szakmai oktatás (évi legalább 2*4 óra), új felvételesek oktatása (felvétel napján 8 óra).
- 1.11. A különjáratoknál a rendelkezésre állási idő 50%-át, de max. 8 óra munkaidőt utalványozni kell.

Az átalányidőket is tartalmazó napi munkaidő a jelenléti idő tartamát nem haladhatja meg.

2. A munkaidőnek nem számító idők elemei:

- 2.1. Rendelkezésre állási idő.
- 2.2. A napi pihenőidő jelenléti időn belüli része.
- 2.3. Munkaközi szünet.
- 2.4. A GKI igazolvány megújításával kapcsolatos képzés időtartama.

3. Munkaidőkeret:

A megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott autóbusszvezetőknél havi, a nemzetközi személyszállításban résztvevőknél legfeljebb 2 havi munkaidőkeret

alkalmazható. A részmunkaidőben autóbuszvezetői munkakörben foglalkoztatott munkavállalók foglalkoztatása maximum 6 havi munkaidőkeretben történhet.

A teljes munkaidőben foglalkoztatott autóbuszvezetőknél havi munkaidőkeretet kell megállapítani, a munkaidőkeret kezdő napja a hónap első, befejező napja a hónap(ok) utolsó naptári napja.

Munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidő számításakor az Mt. 146. § (3) bekezdésében megjelölt távollét illetve a keresőképtelenség időtartamát a munkavállalóra irányadó teljes napi munkaidő mértékével kell figyelembe venni.

4. A munkaidő beosztása:

4.1. Az 50 km alatti vonalszakaszokon foglalkoztatottaknál a napi munkaidő maximális mértéke 15 óra.

50 km alatti forda esetében:

A napi 15 óra munkaidőn belül a vezetési idő nem haladhatja meg a 11 órát.

5. Vezetési időszak, vezetési megszakítások

Az 50 kilométert meg nem haladó vonalszakaszon foglalkoztatottaknál a napi vezetési idő megszakításnak nincs kötelezően előírt mértéke.



A FORGALMI ÜZEMEK AUTÓBUSZVEZETŐ MUNKAKÖRBEN FOGLALKOZTATOTT MUNKAVÁLLALÓIRA VONATKOZÓ SPECIÁLIS SZABÁLYOK

Jelen mellékletben foglaltakat kell alkalmazni az alábbi forgalmi üzemeknél autóbusszvezető munkakörben foglalkoztatott munkavállalókra:

- Baranya megyei forgalmi üzem
- Somogy megyei forgalmi üzem
- Tolna megyei forgalmi üzem

I. FEJEZET

A munkaidő beosztása és módosítása

- (1) A jelen melléklet hatálya alá tartozó munkavállalók munkaidő-beosztását a munkáltató a tárgyhónapot megelőzően 168 órával korábban egy hónapra írásban köteles a helyben szokásos módon közölni a munkavállalóval. A munkáltató a havi munkaidő-beosztást az időközben beérkezett feladatok és az előre nem látható események miatt módosíthatja, ezt írásban (papír alapon, elektronikus e-mail formájában vagy sms-ben) közölni kell a munkavállalóval. Amennyiben a napi munkaidő beosztás módosításra, illetve a pihenőnapok áthelyezésre kerülnek akkor ezek rendkívüli munkavégzésnek minősülnek, amelyre pótlékot kell elszámolni. Nem jár pótlék a legalább 96 órával korábban elrendelt munkaidő-beosztás módosítása esetében, továbbá a munkavállaló által kért pihenőnap áthelyezése, illetve napi munkaidő-beosztás módosítása miatt.
- (2) A munkaidőkeretnek a munkanapokra való felosztása során előbb a tárgyidőszak naptári napjait kell munkanapokra, pihenőnapokra osztani, továbbá az előíranyozható egyéb távollétek kijelölésével kell a havi munkaidő-beosztást elkészíteni. A munkaidő beosztásban meg kell határozni az egy munkanapra jutó teljes munkaidőt.

II. FEJEZET

Az 50 km járáthosszt meg nem haladó menetrend szerinti közlekedésben foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó speciális szabályok

Az 50 km járáthosszt meg nem haladó menetrend szerinti közlekedésben foglalkoztatott, jelen melléklet hatálya alá tartozó munkavállalókra a Kollektív Szerződés vonatkozó előírásai a jelen fejezetben foglalt eltérésekkel alkalmazandók.

- (1) **Munkaidő beosztása** A munkavállaló napi munkaideje felek között egyénileg kötött megállapodás alapján a napi 12 óránál hosszabb is lehet.
- (2) A vezetési idő a napi munkaidőn belül a tizenegy órát nem haladhatja meg.

- (1) **Pihenőidő** A munkavállalók részére a szolgálat megkezdésének időpontjától számított 24 órán belül átlagosan 11 óra napi pihenőidőt kell biztosítani, egyes konkrét szolgálatokhoz ennél rövidebb, minimum 9 órás pihenőidő is hozzárendelhető.
Kivétel ez alól, ha a jel-táv idő 15 órát meghaladja, akkor a szolgálatot követően 24 óra pihenőidőt kell biztosítani
- (2) Osztott pihenőidő az 50 km járáthosszt meg nem haladó menetrend szerinti közlekedésben foglalkoztatott munkavállalók esetében nem alkalmazható.

Heti pihenőidő

- (1) A munkavállalót hetenként megillető pihenőidő. Az öt napos általános munkarendet alapul véve a munkavállalónak minden héten két pihenőnap jár. Minden olyan folyamatos pihenőidő, amely az egyik héten kezdődik és átnyúlik a következő hétre, teljes terjedelmében hozzáadható az egyik, vagy másik hét pihenőidejéhez.
Két összevont pihenőnap akkor tekinthető kiadottnak, ha a munkavállaló egybefüggő szabadidejének hossza eléri a 45 órát.
- (2) Amennyiben a heti pihenőnap nem adható ki heti pihenőidő címén, a munkavállaló 45 egybefüggő óránál kevesebb szabadidőben részesül, az ehhez hiányzó órákat az adott hetet követő 3. hét végéig pótlólag ki kell részére adni, még pedig mindenkor egy aktuális, legalább 8 óra terjedelmű napi pihenőidővel összekapcsolva.

III. FEJEZET

Bérletárusítási jutalék

Az eladott helyközi bérlet darabszáma után bruttó 100 Ft/db jutalékban részesül a jelen melléklet hatálya alá tartozó, autóbuszvezető munkakörben foglalkoztatott munkavállaló.

IV. FEJEZET

Az autóbuszvezető munkakörben foglalkoztatott munkavállalók munka- és pihenőidő rendszere

A Kollektív Szerződés 4.7. pontjában, valamint az egyéb vonatkozó pontjaiban foglaltakat az alábbi eltérésekkel és kiegészítésekkel kell alkalmazni a jelen melléklet hatálya alá tartozó munkavállalók tekintetében.

1. **Jel-táv idő:** A munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó időtartam, amibe be kell számítani a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő (15 perc) és befejező (15 perc) tevékenység időtartamát.
2. **Munkaidő:** az osztott pihenőidő, rendelkezésre állási idő, valamint a munkaközi szünet összesített időtartamával csökkentett jeltáv idő. Munkaidő továbbá az 561/2006/EK rendelet II. Fejezet 9. cikk (3) bekezdése szerinti egyéb munkával töltött idő a következők szerint:

A járművezető által egy ezen rendelet hatálya alatt eső jármű vezetésével annak érdekében töltött bármely időszak, hogy eljusson vagy visszatérjen az ezen rendelet hatálya alá tartozó járműhöz, amely nem a járművezető otthonánál és nem is a járművezető általános tartózkodási helyeként szolgáló munkáltatói működési központnál található, egyéb munkának számít. A vezetéssel töltött időre 1,25 km-enként 1 perc átalányidőt kell alkalmazni, tehát a megtett km függvényében e számított egyéb gépjármű vezetésére fordított vezetési időszak kerekített percben kifejezett értékét kell egyéb munkaként elszámolni.

Az egyéb gépjármű vezetéssel töltött idő az autóbuszvezető jelenléti idejét oly módon növeli meg, hogy munkakezdekor közvetlenül a fellépés elé kell számítani, szolgálatból távozáskor a lelépési időhöz adódik hozzá. Az autóbuszvezetőnek a menetlevél „Megjegyzés” rovatába kell feltüntetnie a Rendelet hatálya alá nem tartozó jármű vezetésével megtett km-t, melyet a vezénylést végző személynek igazolnia kell. Nem számolható el egyéb munkaként a munkába járás ideje, ha a járművet nem az autóbuszvezető vezeti.

Munkaidő a tartalék szolgálatban eltöltött jel-táv idő munkaközi szünettel csökkentett időtartama.

- Tartalék szolgálatnak minősül az olyan vezénylés, amelyben a fel-és lelépési időn kívül konkrét feladat nincs meghatározva.
- A zavartalan közlekedés biztosítása érdekében a napi vezénylés szerint fordára vezényelt autóbuszvezető részére a forgalomirányító is tartalék szolgálatot rendelhet el. Ebben az esetben a menetokmányra fel kell vezetni és igazolni kell a tartalék szolgálat időtartamát.

3. **Az alapfeladaton kívül eső feladat minősítése:** Amennyiben a munkavállaló számára az általános alapfeladatán kívül eső feladat merül fel, az adott feladat természete dönti el, hogy az ellátásra fordított idő tényleges munkával töltött, vagy munkavégzési kötelezettség nélkül eltöltött közbenső idő-e.

(Vagyis: Ténylegesen munkával töltött idő):

- a gépjármű javításában elrendelt, tényleges részvétel ideje,
- a szakmai oktatásban való részvétel ideje,
- egyéb elrendelt, tényleges munkára fordított idő.

Munkavégzési kötelezettség nélkül eltöltött közbenső idő:

- tartalékszolgálatban a tényleges állásidő,
- mentésre való várakozás ideje,
- elemi csapás miatti várakozási idő,
- önköltségi utazás ideje,
- gépjárműőrzés ideje,
- a munkavállalótól függetlenül felmerülő egyéb veszteségidő.

4. **Rendelkezésre állási idő:** A rendelkezésre állási idő minden olyan idő, melyet az 1988. évi I. tv. meghatároz, valamint, a közlekedési jegyzékben meghatározott, két egymást követő járat, tevékenység közötti állásidő 45 percet meghaladó része, amely nem minősül munkaidőnek. Az autóbuszvezetőnek nem kell a munka helyén tartózkodnia, ezzel az idővel szabadon rendelkezik, de

készen kell állnia a munkavégzés megkezdésére, folytatására. A rendelkezésre állási idő az autóbusz-gépkocsivezető teljes, napi jelenléti idejének 30%-át nem haladhatja meg, nem alkalmazható azokon a napokon, ahol osztott pihenőidő és váltóforda alkalmazására sor kerül.

5. **Váltó fordá:** az olyan közlekedési jegyzék, ahol a feladatot végző jármű indulási és érkezési helye más-más településen van. Továbbá az autóbusz terv szerint:
- a kapcsolódó fordában a (B) helyen kezdi és az (A) helyen fejezi be a feladatát,
 - vagy a kapcsolódó fordában az (A) helyen kezdi és a (B) helyen fejezi be a feladatát.

6. A munkaidő számítása:

$$M = J - (OP + R + Msz)$$

M = munkaidő

J = jeltáv idő

OP = osztott pihenőidő

R = rendelkezésre állási idő

Msz = munkaközi szünet

OP = osztott pihenőidő alkalmazása:

- csak a jelen melléklet II. fejezete alá tartozó munkavállalók esetében alkalmazható
- csak 13 és 15 óra közé eső napi jelenléti idő esetén alkalmazható

9. sz. melléklet

**A FORGALMI ÜZEMEK AUTÓBUSZVEZETŐ MUNKAKÖRBEN
FOGLALKOZTATOTT MUNKAVÁLLALÓIRA VONATKOZÓ SPECIÁLIS
SZABÁLYOK**

Jelen mellékletben foglaltakat kell alkalmazni az alábbi forgalmi üzemeknél autóbuszvezető munkakörben foglalkoztatott munkavállalókra:

- Győr-Moson-Sopron megyei forgalmi üzem
- Vas megyei forgalmi üzem
- Veszprém megyei forgalmi üzem
- Zala megyei forgalmi üzem

AUTÓBUSZVEZETŐK MUNKA- ÉS PIHENŐIDEJE

1. Autóbuszvezetők havi és napi munkaidő-beosztását (vezénylését) a vezénylő határozza meg. A munkát (a munka jellegéből adódóan) nem mindig kell állandó telephelyen végezni.

A munkaidő-beosztás (vezénylés) módosítása:

- a) A munkáltató az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, legalább 18 órával korábban módosíthatja.
- b) Amennyiben a munkavállaló munkaképes állapotban van, a munkáltató egyoldalú intézkedésével a fenti b) pontban foglalt rendelkezéstől eltérhet, ebben az esetben azonban a feladat során munkaidőnek minősülő idő, de legfeljebb abból 18 óra rendkívüli munkavégzésnek minősül, kivéve vis maior eseteit. E szabályozás szempontjából a sztrájk nem tartozik a vis maior esetei közé.
- c) Munkaidő-beosztás módosításáról a munkavállalót haladéktalanul értesíteni kell.

2. Munkaidő elemei:

A közúti személyszállítási tevékenységre fordított teljes idő, mely magában foglalja:

- a) a vezetési időt;
- b) jármű előkészítésére 15 perc/szolgálat és átadására 10 perc/szolgálat fordított időt;
- c) tartalékszolgálat időtartamát;
- d) a napi járattevő (forda) alapján a járat érkezése és indítása közötti – pihenőidőnek, munkaközi szünetnek nem minősülő – összes idő 60%-át, kivéve
 - a Veszprém megyei Forgalmi Üzem Balatonfüred Telephely és Veszprém szolgálati hely, ahol 50%-át,
 - a Győr-Moson-Sopron megyei Forgalmi Üzem Győr Helyi Telephely, ahol 100%-át,

- a Győr-Moson-Sopron megyei Forgalmi Üzem Csorna Telephely, Győr Telephely és Sopron Telephely, ahol 80%-át,
- a Veszprém megyei Forgalmi Üzem Ajka Telephely, ahol 71,5%-át,
- Zala megyei Forgalmi Üzem helyközi autóbuszvezetői állománycsoport esetében 50%-át,

átalány jelleggel, amely átalányidő magában foglalja az utas kiszolgálásra, napi bevétel elszámolásra, a jármű napi karbantartására fordított időt is. Ezen átalány munkaidő egy fordára vetítve nem lehet kevesebb az alábbi átalány munkaidő elemek összesített mértékénél:

- 1.1. Átalányidőben meghatározott utas-kiszolgálásra fordított járatonkénti 5 percig terjedő időtartam (jegy-, bérletárusítás, csomagkezelés, jegyellenőrzés), országos személyszállítási járatok esetében induló és végállomásokon 10 perc;
- 1.2. Átalányidőben meghatározott bevétel elszámolás időtartama helyközi járatoknál 15 perc, helyi járatoknál 5 perc;
- 1.3. Átalány formájában megállapított gépjármű napi karbantartásra fordított idő 15 perc;

Az átalányidőket is tartalmazó napi munkaidő a jelenléti idő tartamát nem haladhatja meg

e) járat közbeni kötelező vezetési idő megszakításokat;

f) egyéb, elrendelt munkaidőt (pl. mentésre várakozás);

g) különjáratú és többfős személyzet tagjaként végzett menetrendszerinti közlekedésben feladatot végző autóbuszvezetők esetén – amennyiben a napi feladatvégzés során összeadódott munkaidő mértéke ezt nem haladja meg – a napi munkaidő mértéke:

- 8 óra, amikor az autóbuszvezető napi futásteljesítménye 0-200,0 km,

- 12 óra, amikor az autóbuszvezető napi futásteljesítménye több, mint 200,0 km.

Abban az esetben, ha az autóbuszvezető különjáratot és menetrend szerinti járatot is végez, csak a napi különjáratú futásteljesítményt kell figyelembe venni.

A munkaidő kiegészítés legfeljebb a napi jelenléti idő mértékéig történhet.

3. Osztott napi munkaidő alkalmazása

A munkáltató a napi munkaidőt legfeljebb két részletben is beoszthatja (osztott napi munkaidő). A beosztás szerinti napi munkaidők között legalább két óra ún. osztási időt kell biztosítani. Az osztási idő nem része a munkaidőnek.

4. Osztott napi pihenőidő alkalmazása esetén a pihenőhely feltételei

A napi pihenőidő megosztása esetén az osztott pihenőidőre a jármű tárolási helyétől olyan távolságban kell biztosítani a pihenő helyet, amely az oda- és visszautazási időn túlmenően biztosítja a minimálisan kiadandó pihenőidőt.

Pihenőidőnek csak a pihenőhelyen való tartózkodási idő minősül.

Amennyiben a jármű nem rendelkezik a napi pihenőidő biztosításának feltételeivel, akkor a kijelölt pihenőhelyre a vonatkozó miniszteri rendelet előírásai az irányadóak.

Jelen rendelkezés nem vonatkozik arra az esetre, ha a pihenőhely a munkavállaló lakóhelye.

2. 4. Az 561/2006/EK rendelet hatálya alá nem tartozó (50 km alatti) feladatra beosztott autóbuszvezetők munka- és pihenőidő rendszerével (foglalkoztatási szabályaival) kapcsolatos szabályok

A jelen mellékletben foglalt szabályokat az alábbi eltérésekkel kell alkalmazni:

Munkaidő szabályok

- (1) Napi munkaidő: az egy naptári napra vagy huszonnégyszeres megszakítás nélküli időszakba tartozó munkaidő – felek megállapodása alapján – a 15 órát nem haladhatja meg.
- (2) Vezetési idő: a napi 15 órás munkaidőn belül a vezetési idő a 11 órát nem haladhatja meg.
- (3) Vezetési idő megszakítások: az 50 kilométernél nem hosszabb vonalszakaszon (járaton) foglalkoztatott autóbuszvezető esetében a napi vezetési idő megszakításnak nincs kötelező előírt mértéke.
- (4) Osztott munkaidő: a munkáltató a napi munkaidőt legfeljebb két részletben is beoszthatja. A beosztás szerinti napi munkaidők között legalább két óra pihenőidőt kell biztosítani. Az osztási idő nem része a munkaidőnek. Az autóbuszvezetőre az osztott munkaidő és a rendelkezésre állási idő egyidejűleg nem alkalmazható.

Pihenőidő szabályok

- (1) Napi pihenőidő
Napi munka befejezése és a következő munkakezdés – azaz a két szolgálat – között legalább 11 óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani, ami hetenként legfeljebb háromszor nem kevesebb, mint 9 órára csökkenthető (csökkentett napi pihenőidő).
- (2) Heti pihenőidő
 - a) Munkavállalót hetenként megillető pihenőidő. Az öt napos általános munkarendet alapul véve a munkavállalónak minden héten két pihenőnap jár. Az általános munkarendtől eltérően – munkaidőkeret alkalmazása esetén – a pihenőnap a meghatározott szabályok keretei között – legfeljebb egy hónapra – részben összevontan is kiadható.
 - b) Két összevont pihenőnap akkor tekinthető kiadottnak, ha a munkavállaló egybefüggő szabad idejének hossza eléri a 45 órát.
 - c) A helyi forgalmi üzemeknél foglalkoztatott munkavállalóknál havonta legalább két alkalommal vasárnap kell kiadni a pihenőnapot, amelyhez legalább egy másik pihenőnapot kell kapcsolni.
- (3) Osztott napi pihenőidő
A munkavállaló részére biztosított pihenőidő kiadásánál az alábbi eltérések alkalmazhatók:
 - a) Ha a munkavállaló napi pihenőideje - a napi munka befejezése és a következő napi munkakezdés között - eléri az összesen 12 órát, akkor a napi pihenőidő két részben is kiadható, ahol az egyik rész egybefüggően legalább 9 órás, a másik rész egybefüggően legalább 3 órás, és a hosszabbik rész esik a következő napi munkakezdést

közvetlenül megelőző időre. A pihenőidő alatt a munkavállalónak munkáltatója irányában sem rendelkezésre állási, sem egyéb kötelezettsége nincs. Ekkor más napokon történő kompenzáció nem szükséges.

- b) A folyamatos személyszállítási szolgáltatás fenntartását veszélyeztető vagy akadályozó, időjárási vagy egyéb okokból kialakult rendkívüli közlekedési helyzetben a szolgáltatás fenntartása érdekében az a) bekezdésben meghatározott munkavállaló napi pihenőideje 8 óra egybefüggő időtartamra is csökkenthető, amennyiben a következő napi pihenőidő az így kimaradt pihenőidőnek megfelelő mértékben megnövelésre kerül.

AUTÓBUSZVEZETŐK BÉREZÉSE

Bevételi jutalék:

Helyi járaton az autóbusszvezető által értékesített

menetjegy után 10 Ft/db

bérletjegy után 100 Ft/db

Helyközi járaton az autóbusszvezető által értékesített

menetjegy után 3 Ft/db, és az értékesített menetjegy nettó árbevételének (ár kiegészítéssel növelt, ÁFÁ-val csökkentett összegének) 1%-a,

bérletjegy után 250 Ft/db

Munkaviszony megszűnésekor a munkavállalónál a bevételi jutalékkal való elszámolás a kilépés napján megtörténik. A jutalék összege az utolsó kifizetett 3 hónap átlaga alapján kerül meghatározásra.



10. sz. melléklet

Az egyes bérrendszerek felépítése

	Autóbuszvezető	Üzemeltetés fizikai	Egyéb fizikai	Vezényelt szellemi	Egyéb szellemi	Számítás
Alapbér	1460 Ft/óra	Egyéni Ft/óra	Egyéni Ft/óra	Egyéni Ft/hó	Egyéni Ft/hó	
Hűségbér (pótlék)						
3 év felett	100	100	100	-	-	Ft/óra (munkaidő)
5 év felett	100+50	-	-	-	-	Ft/óra (munkaidő)
20 év felett	100+100	-	-	-	-	Ft/óra (munkaidő)
Állásidő	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	Alapbér százalékában
Munkaszüneti munkavégz.	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	Alapbér százalékában
Munkaszüneti nap	távolléti díj	távolléti díj	távolléti díj	munkaidőalap korrekció*	távolléti díj	Mt. 93.§ (2) alapján*, Mt. 146.§ (3) d)
Éjszakai pótlék	15,00%	15,00%	15,00%	15,00%	15,00%	Alapbér százalékában
Műszak pótlék	-	30,00%	30,00%	30,00%	-	Alapbér százalékában
Midőkeret végi TÖ órabér	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	-	Alapbér százalékában
Önk. vál. 250 feletti TÖ 100 %	100,00%	-	-	-	-	Alapbér százalékában
Vezényléstől eltérés pótlékja (Egyéb rendkívüli munkaidő)	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	-	Alapbér százalékában
Hétfégi pótlék	-	40,00%	-	-	-	Alapbér százalékában
Túlóra alap nélkül (pihenőidő biztosítása)	-	-	-	-	50,00%	Alapbér százalékában
Túlóra munkanapon	-	-	-	-	50,00%	Alapbér százalékában
Túlóra pihenőnapon	-	-	-	-	100,00%	Alapbér százalékában
Vezetési pótlék (Ft/vezetési idő)	125	-	-	-	-	Ft/óra (vezetési idő)
Minőségű ösztönző abvez (Ft/vezetési idő)	65	50*	-	-	-	(Ft/óra (vezetési idő) vagy "Ft/óra (munkaidő))" jogosultsági %, vagy a hatályos szabályozásban foglalt feltételrendszernek megfelelően
Forgalmi kompenzációs pótlék	0 - 611	-	-	-	-	Ft/óra (munkaidő; telephely szerint meghat.)
Rendelkezésre állás	100,00%	-	-	-	-	Alapbér százalékában
Osztott pihenőidő	30,00%	-	-	30,00%	-	Alapbér százalékában
Időosztás osztott munkaidő esetén	30,00%	-	-	30,00%	-	Alapbér százalékában
Készletlét lakáson	20,00%	20,00%	20,00%	20,00%	20,00%	Alapbér százalékában
100 %-os pótlékok alapja	Alapbér	Alapbér	Alapbér	Alapbér/174	Alapbér/174	
Távolléti díj alap	Alapbér, hűségbér, forgalmi kompenzációs bérpótlék	Alapbér, hűségbér + mt szerinti pótlékok	Alapbér, hűségbér + mt szerinti pótlékok	Alapbér + mt szerinti pótlékok	Alapbér + mt szerinti pótlékok	