

MEGÁLLAPODÁS
a BKK Kereskedelmi Igazgatósága és a BKK Kommunikációs Igazgatósága munkavállalói
bérfejlesztési elveiről

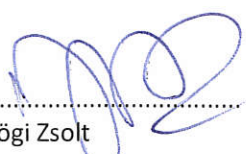
- 1) A BKK Kereskedelmi Igazgatóság és a BKK Kommunikációs Igazgatóság szervezeti egysége munkáltatói jogkört gyakorló vezetői és a reprezentatív szakszervezetek az alábbiakban felsorolt általános és az egyes szakterületeknél alkalmazandó specifikus bérfejlesztési elvekben állapodnak meg.
- 2) Jelen megállapodás a BKK Budapesti Közlekedési Zártkörűen Működő Részvénytársaság 2015. évi bérintézkedéseiről szóló egységes bérmegállapodással összhangban, az ott lefektetett irányelvekkel harmonizál.
- 3) Jelen megállapodási elvek vonatkoznak az Igazgatóságok valamennyi munkavállalójára.
- 4) Általános elvek (kizáró okok, értékelési időszak: 2014.04.01-2015.03.31.)
 - a saját jogon keresőképtelen állományban töltött munkanapok száma meghaladja a 70 munkanapot (egy negyed év, kivéve a súlyos betegség okán pl. műtét stb.), vagy ha egy negyed év alatt legalább 6, vagy több alkalommal volt keresőképtelen;
 - 2 db vagy annál több írásbeli munkáltatói figyelmeztetés, ahol más pénzbeli szankcionálás nem történt (pl. jutalék megvonás stb.);
 - 5 db vagy annál több írásban rögzített szóbeli szakterületi vezetői figyelmeztetés;
 - a pénzt kezelő munkatársak esetében az értékelési időszakban összességében 100eFt-ot meghaladó pénztárháány kezelése vált szükségessé, és ahol ez releváns;
 - a jegyellenőröknél összesen kiadott pótdíjazási események száma éves szinten nem éri el az 500 db-ot (ez magában foglalja a helyszíni pótdíjak számát 1,25%-os súlyozással és az összes kiadott nyilatkozatok számát);
 - a HÉV-jegyellenőr munkavállalóknál, ha a vonalanként a csoport átlag teljesítményének 80%-át nem érte el bérfejlesztésben nem részesülhet.
- 5) A differenciálás elvei a Lakossági és Üzleti Értékesítés Szakterületnél:
 - azonos munkakörben dolgozók közötti bérfeszültség csökkentése;
 - a munkatárs idegen nyelv használata a munkavégzése során, illetve nyelvtudásának fejlesztésére fordított erőfeszítése;
 - pénzt kezelő munkatársak esetében a pénztári eltérések száma és azok összege, illetve oka;
 - jogos utaspanaszok, dicséretetek az adott munkavállalóra;
 - próbavásárlások eredménye dokumentált vezetői visszacsatolása szerint.
- 6) A differenciálás elvei az Ügyfélszolgálat és Minőségbiztosítás Szakterületnél:
 - azonos munkakörben dolgozók közötti bérfeszültség csökkentése;
 - a munkatárs idegen nyelv használata a munkavégzése során, illetve nyelvtudásának fejlesztésére fordított erőfeszítése;
 - pénzt kezelő munkatársak esetében a pénztári eltérések száma és azok összege, illetve oka;


7) A differenciálás elvei az Ellenőrzés és Bevételek Szakterületnél:

- a jegyellenőri munkakörben tapasztalt bérkülönbség szűkítése okán a 220 és 250 eFt alpbér közé eső munkavállalók egységesen 5000 Ft bérfejlesztésben részesülnek, utóbbi összegű alpbér fölött e jogcímen bérfejlesztés nem adható;
- a jegyellenőr munkavállalóknál az éves szinten kiadott pótdíjazási események alapján 501 és 1200 db között 5000 Ft, 1201 db fölött 6000 Ft a bérfejlesztés összege;
- a BKK munkakör besorolás módosítás okán a jegyellenőri főellenőr munkavállalóknál 6 fő felzárkóztatása szükséges a besorolási kategória alsó határához (150 eFt), a többi munkavállaló esetén egységesen 5000 Ft a bérfejlesztés összege;
- a vonalankénti a bevételi teljesítmények figyelembevételével történik a differenciálás a következők szerint:
 - Gödöllői vonal: 10.001-12.000 Ft utazott órás bevétel esetén 5000 Ft, 12.001 Ft utazott órás bevétel fölött 6000 Ft a bérfejlesztés összege;
 - Ráckevei vonal: 10.001-13.000 Ft utazott órás bevétel esetén 5000 Ft, 13.001 Ft utazott órás bevétel fölött 6000 Ft a bérfejlesztés összege;
 - Szentendrei vonal: 11.001-16.000 Ft utazott órás bevétel esetén 5000 Ft, 16.001 Ft utazott órás bevétel fölött 6000 Ft a bérfejlesztés összege.
- a HÉV-jegyellenőri főellenőr munkavállalóknál BKK munkakör besorolás módosítás okán 6 fő felzárkóztatása szükséges a besorolási kategória alsó határához (150e Ft), a többi munkavállaló esetén egységesen 5000 Ft a bérfejlesztés összege;
- a 2014. évben belépett, és a bérmegállapodás szerint kizárásra nem került munkavállalók felzárkóztatás okán egységesen 8000 Ft bérfejlesztésben részesülnek;
- az a munkatárs, aki plusz feladatot vállalt (besegítő szakterületi diszpécseri, pénztárosi feladatokat lát el, illetve állandó nosztalgiajegy értékesítést végez) egy kategóriával magasabb bérfejlesztésben részesül. (+1000 Ft).

8) A felek kijelentik, hogy a jelen megállapodás értelmezése és végrehajtása során a jóhiszeműség a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményeinek megfelelően jártak el.

Budapest, 2015. július „16.”



.....
Ürögi Zsolt
kereskedelmi igazgató
BKK Budapesti Közlekedési Központ
Zártkörűen Működő Részvénytársaság


.....
Dr. Szűcs Annamária
kommunikációs igazgató
BKK Budapesti Közlekedési Központ
Zártkörűen Működő Részvénytársaság


.....
Villamos Független Szakszervezet


.....
Mérnökök és Technikusok Szabad
Szakszervezete


.....
Egységes Közlekedési Szakszervezet



Dr. Tóth Sándor

ellenőrzés és bevételbiztosítás vezető
BKK Budapesti Közlekedési Központ
Zártkörűen Működő Részvénytársaság



Jegyellenőri Szakszervezet



Juhász András

ügyfélszolgálat és minőségbiztosítás vezető
BKK Budapesti Közlekedési Központ
Zártkörűen Működő Részvénytársaság



Független HÉV Szakszervezet



Zámbo Róbert

lakossági és üzleti értékesítés vezető
BKK Budapesti Közlekedési Központ
Zártkörűen Működő Részvénytársaság



Forgalmi és Kereskedelmi Igazgatóság

Dolgozóinak Szakszervezete



Faniszló Norbert

termékmenedzsment vezető
BKK Budapesti Közlekedési Központ
Zártkörűen Működő Részvénytársaság



Szabó Anita

ügyfélkapcsolatok vezető
BKK Budapesti Közlekedési Központ
Zártkörűen Működő Részvénytársaság

A megállapodást elfogadó, csatlakozó szakszervezetek nevében:

.....

.....

.....

.....

.....

.....