



## MEGÁLLAPODÁS

### a BKK Budapesti Közlekedési Központ Zrt., a BKÜ Budapesti Közlekedési Ügyfélkapcsolatok Zrt. és a Budapesti Önkormányzati Követeléskezelő Kft. 2020. évi bérintézkedéseiről

A BKK Budapesti Közlekedési Központ Zártkörűen Működő Részvénytársaság (továbbiakban: BKK Zrt.) (székhely: 1075 Budapest, Rumbach Sebestyén u. 19-21., cégjegyzékszám: 01-10-046840, adószám: 23028966-4-44, csoportazonosító szám: 17781372-5-44), a BKÜ Budapesti Közlekedési Ügyfélkapcsolatok Zrt. (továbbiakban: BKÜ Zrt.) (székhely: 1075 Budapest, Rumbach Sebestyén u. 19-21., cégjegyzékszám: 01-10-049238, adószám: 25888412-2-44), és a Budapesti Önkormányzati Követeléskezelő Kft. (továbbiakban: BÖK Kft.) (székhely: 1134. Budapest, Angyalföldi út 5. B. ép.; cégjegyzékszám: 01-09-681826, adószám: 11893152-2-241), valamint az aláíró Szakszervezetek megállapodnak abban, hogy a BKK Zrt., a BKÜ Zrt. és a BÖK Kft. (együttesen „Társaságok, külön-külön „Társaság”) 2020. évi bérintézkedéseit az alábbi feltételek szerint határozzák meg:

#### Bérfejlesztés időbeli hatálya és mértéke:

1. A Társaságok 2020. évi bérintézkedéseiről szóló Megállapodás időbeli hatálya 2020. január 01. napjától 2020. december 31. napjáig tart. A 2020. január 1. és február 29. közötti időszakra a Szerződő Felek a Megállapodás „Egyéb rendelkezéseinek” 2) pontja szerint járnak el.
2. A Társaságok **2020. március 1. napjától alapbérfejlesztést** hajtanak végre.
3. A Társaságok 2020. évi bérfejlesztésének mértéke **átlagosan 10%**.
4. A teljes munkaidős munkavállalók esetében (napi 8 óra mérték) az alapbéremelés mértéke **8%, de legalább havi bruttó 35 000,- Ft**, azaz bruttó harmincötezer forint.
5. A Társaságok a 2020. évi bérfejlesztés során – a megváltozott munkaerőpiaci körülményekhez és feltételekhez igazodva – a toborzás, a megtartás, a lojalitás növelése érdekében egyes munkakörök tekintetében Társaságonként **kritikus munkaköröket**, illetve szakmákat határoznak meg. A kritikus munkaköröket a jelen Megállapodás **1.sz. melléklete** tartalmazza.
6. A kritikus munkakörökben a bérfejlesztés mértéke **10%, de legalább bruttó 35 000,- Ft**, azaz bruttó harmincötezer forint.
7. **„Budapest-pótlék” bevezetése**
  - 7.1. A Társaságok 2020. március 01. napjától **„Budapest-pótlék”** alkalmazásával ismerik el azok munkáját, akik hosszabb ideje a Társaságok alkalmazásában állva szolgálják a fővárosi közösségi közlekedést. A Forgalmfelügyelet szakterületen már bevezetett senioritáson alapuló bérezési rendszer változatlan elvek mentén kerül további alkalmazásra.
  - 7.2. A munkavállalók az alapbéren felül részesülnek **„Budapest-pótlékban”**, melynek mértéke havi bruttó 1 000,- Ft, azaz havi bruttó ezer forint a Társaságoknál munkaviszonyban töltött évenként.
  - 7.3. **Budapest pótlékra jogosító szolgálati idő:** Tárgyév és a Társaságokhoz történő belépés évének a különbözete. A jogosító idő vonatkozásában nem számít bele a BKK Zrt. jogelőd(ök)nél

- eltöltött idő. Fordulónap minden év január 01 napja. Azon munkavállalók esetében, akiknek jogfolytonos munkaviszonya a BKK Zrt. alapítását megelőzően a jogelőd(ök)nél már fennállt, a jogosultsági idő kezdő időpontja a jogelődnél a munkaviszony kezdete, de legfeljebb 2010. (BKK Zrt. alapításának éve).
- 7.4. A havi pótléokra jogosult minden olyan aktív állományban levő munkavállaló, akinek a részére tárgyhóban legalább 1 napra alpbér fizetés történik. Alpbérfizetéssel azonos megítélés alá esik a szabadságra, a betegszabadságra és az úti- és munkabaleset idejére folyósított juttatás.
8. A 2020. évi alpbérfejlesztés mértékének a megállapítása és végrehajtása a **2019. december 31. napi alpbér** figyelembe vételével történik.
- 8.1. A vezetői munkakört betöltő munkavállalók (a mindenkor hatályos bérbesorolási- és munkarendet tartalmazó munkautasítás szerint a besorolás megnevezése *szakterületi vezető 5, szakterületi vezető 4, igazgató*) esetében az adott Társaság vezérigazgatója, ügyvezetője mérlegelési jogkörében dönt a tárgyévi bérfejlesztés differenciálási mértékének megállapításáról.
9. **Nem részesülnek** alpbérfejlesztésben az alábbi munkavállalók:
- 9.1. a 2019. december 31. napja után belépettek;
- 9.2. akinek a munkaviszonya 2020. február 29. napján már nem áll fenn;
- 9.3. a munkaviszony megszüntetés alatt állók;
- 9.4. amunka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 208. § (1) és (2) bekezdéseinek hatálya alá tartozó munkavállalók (vezető állású munkavállalók), valamint mindazok a munkavállalók, akik a hatályos fővárosi bérpolitikai irányelvekben és a vezérigazgatói utasítások megfelelő mellékletében meghatározott bérbesorolási kategóriák bérsáv maximumát elérték;
- 9.5. az egy évet el nem érő határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalók;
- 9.6. a kritikus munkakörök kivételével azok a munkavállalók, akik alpbére 2019. 12.31. napját követően (2020. 01. 01. napjától vagy azt követően) bruttó 35 000,- Ft-ot elérő vagy meghaladó alpbéremelésben részesültek, kivéve munkakörváltás miatti alpbérváltozás, továbbá azt az esetet, ha a napi munkaidő mértékének változása miatt növekedett a munkavállaló bruttó alpbére, vagy a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (Mt.) 59. §-ban szabályozott tartós távollétet követő kötelező munkaszerződés módosítás keretében történt az alpbér emelése.
10. Azon munkavállalók, akik jogosultak bérfejlesztésre, de a kikötött **próbaidő** 2020. március 01. napján még nem járt le, ők a próbaidő lejártát követő hónap első napjától jogosultak a bérfejlesztés keretében megemelt alpbérré.
11. Azok a munkavállalók - akik a hatályos fővárosi bérpolitikai irányelvekben, valamint a vezérigazgatói utasítások megfelelő mellékletében meghatározott bérbesorolási kategóriák bérsáv maximumát meghaladnák, legfeljebb a bérsáv maximumáig részesülhetnek bérfejlesztésben.

12. **Részmunkaidős** munkavállalók esetében a bérfejlesztési keretet a részmunkaidőre vonatkozó munkabér nagysága és a bérfejlesztési elveket a részmunkaidőre vonatkoztatva kell kiszámolni.
13. Keretfelosztás módja:
- 13.1. Az egyes szervezeti egységekre számított keretet szakterületi bontásban a szervezeti egység vezetők kapják meg javaslattétel céljából.
  - 13.2. A szervezeti egység vezető a jelen Megállapodás 4. és 6. pontjaiban foglaltak végrehajtását követően fennmaradó bérfejlesztési kereteket átcsoportosíthatja a közvetlen irányítása alatt álló szakterületek között. A kritikus munkakörök munkavállalóinak bérfejlesztési kerete a szakterületek között nem csoportosítható át.
  - 13.3. A munkavállalók részére javasolt differenciált bérfejlesztések összegét a Társaságok vezérigazgatója, illetve ügyvezetője hagyja jóvá.
14. Az alapbérfejlesztés kapcsán az első emelt alapbér kifizetésének időpontja a 2020. március havi bérfizetés, amely legkésőbb 2020. április 08. napja. A bérfejlesztésben a vezetői differenciálás jóváhagyásának határideje 2020. március 25. napja. Ennek végrehajtásához a vezetők 2020. március 18. napján kapják meg a szükséges információkat, és 2020. március 23. napjáig küldik meg javaslatukat a Társaságok HR vezetőinek.
15. A bérfejlesztés csak a kifizetéskor munkaviszonyban álló, statisztikai állományban lévő (nem tartósan távollévő) munkavállalók számára történhet. A vezetők a bérfejlesztésre jogosult munkavállalók 2020. január 01. napi alapbérét és a szakterületenként megállapított bérfejlesztési keretet tartalmazó táblázatot kapják meg, illetve a hatályos vezérigazgatói utasítások megfelelő mellékletében meghatározott bérbesorolási kategóriák bérsáv felső értékét tájékoztatásul. A bérfejlesztésben az emelés mértékét 1.000 Ft-ra kerekítve kell megadni, a megadott kereten belül.
16. A bérfejlesztés végrehajtásakor tartósan távollévők bérfejlesztése 1.000 Ft-ra kerekítve a tartós távollét lejártát követően a jogszabályi előírásoknak megfelelően történik meg, az ő keretük nem csoportosítható át és másra nem használható fel. Részmunkaidős munkavállalók esetében a bérfejlesztés mértékét a teljes munkaidőre arányosított munkabér nagysága szerint kell megállapítani.
17. Amennyiben a fentiekben meghatározott intézkedések végrehajtását követően a szervezeti egység szakterületein még marad rendelkezésre álló keret, azt a kulcsemberek megtartására kell fordítani.
18. A 2019. november 01. napjától hatályos szenioritáson alapuló bérezési rendszer bevezetéséről szóló Megállapodás 12-13. pontjaiban foglaltaknak megfelelően a fordulónapon a BKK Zrt. az éves 0,5 %-os bérnövekményt a bérmegállapodást követően megállapított munkaköri alapbérre megállapítja, és alkalmazza.

## Új belépők javadalmazására vonatkozó rendelkezések

- 1) 2020. március 17. napját követően egyes, jelen megállapodásban meghatározott munkakörökben munkajogviszonyt létesítő munkavállalók esetében a Társaságok hatályos munkaügyi szabályzatainak „BÉRBESOROLÁSI KATEGÓRIÁI” vonatkozó melléklete kiegészül a „11”-es besorolási kategóriával és „Tanuló” besorolási megnevezéssel.
- 2) A 11-es besorolási kategóriába tartozó munkakörök:  
BKK Zrt.  
2.1. menetirányító diszpécser tanuló;  
2.2. helyszíni fogalomirányító tanuló;  
BKÜ Zrt.  
2.1. jegy- és bérletpénztáros tanuló;  
2.2. jegyellenőr tanuló;  
2.3. HÉV jegyellenőr tanuló.
- 3) A fentiekben megjelölt munkakörökben a munkavállaló a „tanuló” munkakörre irányadó bérminimumnak megfelelő alpbérrrel foglalkoztatható a próbaidő teljes időtartama alatt. A próbaidő lejártát követően kell az átsorolását a nem tanuló munkakörre elvégezni és alpbérrét a tárgyévi bérfejlesztés mértékével megemelni. A fentiekben megjelölt tanuló munkakörökre a 2020. évi bérminimumokat a **2.sz.** melléklet tartalmazza.
- 4) A Társaságok vállalják, hogy hatályos munkaügyi szabályzatuk vonatkozó részét ennek megfelelően módosítják.

## Egyéb rendelkezések

- 1) A bérmegállapodás hatálya 2020. december 31. napjáig tart. A felek kijelentik, hogy a bérmegállapodás értelmezése és végrehajtása során a jóhiszeműség és rendeltetésszerű joggyakorlás követelményeinek megfelelően járnak el.
- 2) Felek legkésőbb 2020. június 30. napjáig külön megállapodás keretében rögzítik, hogy – a rendelkezésre álló források figyelembe vételével – a 2020. januártól februárig tartó időszakra - egyösszegű bérkiegészítésként milyen mértékű kifizetésben részesülnek a ledolgozott munkaidő arányában mindazon munkavállalók, akik már 2019. december 31. napján munkaviszonyban álltak adott Társasággal, és akik munkaviszonyuk az egyösszegű kifizetéskor fennáll, valamint nem áll megszüntetés alatt. Ledolgozott munkaidőnek a tényleges munkában töltött idő, a fizetett szabadságnap, a munkaidő-kedvezmény, valamint az úti-és munkabaleset miatti távollét időtartama minősül. A nem teljes munkaidőben foglalkoztatottak munkaidejük arányában jogosultak a bérkiegészítésre.
- 3) A Felek 2020. szeptember 15. napjáig, majd ezt követően 2020. december 15. napjáig ismételten áttekintik a 2020. év eltelt időszakának személyi jellegű ráfordításainak tényleges mértékét. Amennyiben a Fővárosi Közgyűlés által elfogadott Üzleti Tervben meghatározott személyi jellegű ráfordításokban megtakarítás várható, akkor annak felhasználásának és kifizetésének részleteiről a



Felek külön egyeztetést tartanak. Ettől függetlenül a Társaságok első számú vezetői (vezérigazgatók, ügyvezető igazgató) az egyes Társaságok tényleges bérmegtakarítása esetén évközben is jogosultak – az aláíró Felek tájékoztatása mellett – a bérmegtakarítási hányadot bérfelzárkóztatásra, munkaerő megtartásra fordítani.

- 4) a BKK Zrt., a BKÜ Zrt. vállalja, hogy a hatályos munkaügyi szabályzat „Bérbesorolási kategóriái” vonatkozó mellékletében a 7-10 bérbesorolási kategóriák bérsáv minimumát 2020. június 01. napjától 35 000,- Ft-tal, azaz harmincötezer forinttal megemeli. A 2020. június 01. napjától hatályos 7-10 bérbesorolási kategóriák bérsáv minimumát **3.sz.** melléklet tartalmazza
- 5) Jelen bérmegállapodás kollektív szerződés erejű megállapodásnak minősül mind a BKK Zrt., mind a BKÜ Zrt., mind a BÖK Kft. vonatkozásában.

Budapest, 2020. március " 17 ".....".

Mellékletek:

1. számú melléklet: Kritikus munkakörök
2. számú melléklet: Tanuló munkakörökre irányadó alapláberek
3. számú melléklet: A 2020. június 01. napjától hatályos 7-10 bérbesorolási kategóriák bérsáv minimumai

dr. Varga Ivett vezérigazgató  
BKK Budapesti Közlekedési Központ  
Zártkörűen Működő Részvénytársaság

Schumacher Ferenc elnök  
Budapesti Közlekedési Szakszervezetek  
Szövetsége

dr. Gyimesi László vezérigazgató  
BKÜ Budapesti Közlekedési Ügyfélkapcsolatok  
Zártkörűen Működő Részvénytársaság

Buzásné Putz Erzsébet elnök  
Mérnökök és Technikusok Szabad  
Szakszervezete

Kovács István ügyvezető  
Budapesti Önkormányzati Követeléskezelő  
Korlátolt Felelősségű Társaság

