



MEGÁLLAPODÁS

a BKK Budapesti Közlekedési Központ Zrt. 2024. évi bérintézkedéseiről

A BKK Budapesti Közlekedési Központ Zártkörűen Működő Részvénytársaság (továbbiakban: **BKK Zrt., Társaság** vagy **Munkáltató**) (székhely: 1075 Budapest, Rumbach Sebestyén u. 19-21., cégjegyzékszám: 01-10-046840, adószám: 23028966-4-44, csoportazonosító szám: 17781372-5-44); valamint a Budapesti Közlekedési Szakszervezetek Szövetsége (továbbiakban: **BKSZSZ**), a Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete (továbbiakban: **MTSZSZ**) és a Fővárosi Közlekedési Dolgozók Demokratikus Szakszervezete (továbbiakban: **FKDDSZ**) (együttesen reprezentatív szakszervezetek, jelen Megállapodásban együttes említésük esetén: **Szakszervezetek**) – a BKK Zrt. és a Szakszervezetek együttes említése során: **Felek** - megállapodnak abban, hogy a BKK Zrt. 2024. évi bérintézkedéseit az alábbi feltételek szerint határozzák meg:

Előzmények: 2021-2024. évekre szóló béripolitikai megállapodás

1. A Fővárosi Közgyűlés 2021. júniusában határozatával megerősítette a Fővárosi Önkormányzat vezetése és a Bérszövetséget alkotó és az Egyetértési Nyilatkozatot aláíró Szakszervezetek, valamint a fővárosi tulajdonú cégek vezetői részvételével 2021. március 26-án megtartott kollektív munkaügyi vita tárgyalása során született eredményeit (**2021-2024. évekre szóló béripolitikai megállapodás**).
2. A 2021-2024. évekre szóló béripolitikai megállapodás rögzíti, hogy Feleknek a minimálberről szóló kormányrendelet (**A kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 508/2023. (XI. 20.) Korm. rendelet**) kihirdetését követő 30 napon belül, de legkésőbb a tárgyév február 15-ig kell megállapodniuk a béripolitikai megállapodás szerinti módon a tárgyévre vonatkozó bérfejlesztés végrehajtásáról.
3. Felek – a minimálbér és a garantált bérminimum növekedésének ismeretében – **12,5%+1% mértékű Társasági szintű bértömeg növekedésről** tárgyalásokat folytattak és az alábbiak szerint állapodtak meg, amely részleteit a jelen megállapodás (továbbiakban: **Megállapodás**) rögzíti.

I. Bérfejlesztés személyi, időbeli hatálya, általános szabályai:

1. A 2024. évi bérintézkedéseiről szóló Megállapodás a BKK Zrt. **S1-S3, M1-M8** munkaköri besorolási kategóriába tartozó munkavállalóira terjed ki.
2. A 2024. évi bérintézkedéseiről szóló Megállapodás **2024. január 1. napjától 2024. december 31. napjáig** tart.
3. A BKK Zrt. **2024. január 1. napjától alaphérfélesztést** hajt végre.



4. Az alapbérek kerekítése – a kerekítési szabályoktól függetlenül - egységesen felfele, **1 000 Ft-ra** történik.
5. **M3-M8** munkaköri besorolási kategóriában elhelyezkedő munkakörökben teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében differenciált bérfejlesztést hajt végre – a III. Alapbérfejlesztésre vonatkozó speciális rendelkezések figyelembevételével -, melynek kötelező bérfejlesztési összege havi **bruttó 50 000 Ft**.
6. **M1-M2** munkaköri besorolási kategóriában elhelyezkedő teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében differenciált bérfejlesztést hajt végre – a III. Alapbérfejlesztésre vonatkozó speciális rendelkezések figyelembevételével -, melynek kötelező bérfejlesztési összege havi **bruttó 40 000 Ft**.
7. A BKK Zrt.-nél alkalmazott bértarifa-tábla **induló bérszintje** havi bruttó **344 000 Ft**. A sávokban az **alpbér** a munkaköri teljesítménytől függően **80%-120% között** helyezkedhet el. A BKK Zrt. bérbesorolási kategóriáit és az azokhoz tartozó bérsáv minimumokat és maximumokat a jelen Megállapodás 1. számú melléklete tartalmazza.
8. A munkakörhöz tartozó bérsáv minimumot az alpbérnek el kell érnie.

II. Alapbérfejlesztésre vonatkozó általános rendelkezések:

9. Általános bérfejlesztésre jogosult a Megállapodás személyi hatálya alá tartozó munkavállalói kör, a III. pontban meghatározott munkakörökbe tartozó munkavállalók kivételével.
10. A szervezeti egységek munkáltatói jogkört gyakorló vezetői a bérfejlesztésre jogosult munkavállalók 2023. december 31. napján érvényes havi alpbérének 12,5%-át kapják meg a szervezeti egység bérfejlesztési keretként, a 13. pontban rögzített feltételek figyelembevételével. A keretfelosztás során a differenciálás meghatározásakor figyelembe kell venni az alpbér bérsávon belüli elhelyezkedését és a bérfejlesztéssel érintett munkavállaló munkaköri teljesítményét a kiadott vezetői segédletben rögzített elvek alapján. Az egyes szervezeti egységekre számított keretet szakterületi bontásban a munkáltatói jogkört gyakorló vezetők kapják, az alacsonyabb szervezeti egység vezetőnek javaslattevési joga van.
11. A munkáltatói jogkör gyakorló a jelen Megállapodásban foglaltak végrehajtását követően fennmaradó bérfejlesztési kereteket átcsoportosíthatja a közvetlen irányítása alatt álló szakterületek között.
12. Nem kötelező alapbérfejlesztésben részesíteni (vezetői mérlegelési hatáskörbe utalt munkavállalói csoport) azt a munkavállalót:
 - 12.1. aki 2023. év folyamán lépett be a Társasághoz;
 - 12.2. akinek 2023. év folyamán az alpbére növekedett, kivéve:
 - 12.2.1. 2023. január 1-jei bérfejlesztés;
 - 12.2.2. a napi munkaidő mértékének változása miatti alpbérenövekedés;
 - 12.2.3. a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (Mt.) 59. §-ban szabályozott tartós távollétet követő kötelező munkaszerződés módosítás keretében történt az



alpbér emelése.

12.2.4. ha a munkavállalónak munkakör változás miatt növekedett az alpbére.

12.3. a fenti esetekben is a munkavállalónak a munkaköri besoroláshoz kapcsolódó bérsáv alsó határához meghatározott alpbért kötelező biztosítani.

13. Azok a munkavállalók, akik az alpbérfejlesztés előtt már meghaladják, vagy a bérfejlesztéssel együtt számítva meghaladnák a bérbesorolási kategóriák bérsáv maximumát, legfeljebb a bérsáv maximum értékéig, de minimum a kötelező alpbérfejlesztés értékéig részesíthetők alpbérfejlesztésben.
14. Részmunkaidős munkavállalók esetében a bérfejlesztési keretet a részmunkaidőre vonatkozó munkabérré, a bérfejlesztési elveket a részmunkaidőre vonatkoztatva kell alkalmazni.
15. Az alpbérfejlesztés kapcsán az első emelt alpbér kifizetésének időpontja a 2024. január havi bérfizetés, amely legkésőbb 2024. február 7. napja.
16. A bérfejlesztés végrehajtásához a vezetők 2024. január 19. napján kapják meg a szükséges információkat, és 2024. január 24. napjáig küldik vissza javaslatukat a Társaság Humán Erőforrás igazgatójának.
17. A passzív állományú munkavállalók alpbérrendezése tartós távollét lejártát követően történik meg, az ő keretük nem csoportosítható át és másra nem használható fel.

III. Alpbérfejlesztésre vonatkozó speciális rendelkezések:

18. **Utaskoordinátor, Ellenőrzési utaskoordinátor** munkakörökben teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók egységes alpbére 2024.01.01. napjától bruttó 375 000 Ft-ról **425 000 Ft-ra** emelkedik.
19. **HÉV-/METRÓ-/Jegyellenőr** munkakörökben teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók alpbér minimuma 2024.01.01. napjától bruttó 385 000 Ft-ról **435 000 Ft-ra** emelkedik.
20. **Jegy- és bérletpénztáros** munkakörben teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók alpbér minimuma 2024.01.01. napjától bruttó 337 000 Ft-ról **425 000 Ft-ra** emelkedik.
21. **Ügyfélközpont munkatárs** munkakörben teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók alpbér minimuma 2024.01.01. napjától bruttó 370 000 Ft-ról **440 000 Ft-ra** emelkedik.
22. **Senior ügyfélközpont munkatárs** munkakörben teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók alpbér minimuma 2024.01.01. napjától bruttó 426 000 Ft-ról **480 000 Ft-ra** emelkedik.
23. **Levelezési/Telefonos ügyfélszolgálati munkatárs** munkakörökben teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók alpbér minimuma 2024.01.01. napjától bruttó 370 000 Ft-ról **440 000 Ft-ra** emelkedik.
24. **Személyes ügyfélszolgálati munkatárs** munkakörökben teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók alpbér minimuma 2024.01.01. napjától bruttó 370 000 Ft-ról **470 000 Ft-ra** emelkedik.
25. A 18.-24. pontokkal összhangban az **Utaskoordinátor, Ellenőrzési utaskoordinátor, Mentor utaskoordinátor, HÉV-/METRÓ-/Jegyellenőr, Senior HÉV-/METRÓ-/jegyellenőr, Mentor jegyellenőr, Jegy- és bérletpénztáros, Ügyfélközpont munkatárs, Senior ügyfélközpont**



munkatárs, Levelezési/Telefonos/Személyes ügyfélszolgálati munkatárs munkakörökben teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében az alapbérfejlesztés összege egységesen **bruttó 50 000 Ft**, azzal, hogy teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetén a munkakörhöz meghatározott egységes alaphétt, vagy alaphéttminimumot kötelező biztosítani.

26. A **Fődiszpécser, Központi diszpécser, Menetirányító diszpécser, Műszakfelelős helyszíni forgalomirányító, Helyszíni forgalomirányító** munkakörökben teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók részére a 2024. évi alapbérfejlesztés átlagosan 12,5%, összege bruttó 60 000 Ft azzal, hogy teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetén a munkaköri besoroláshoz kapcsolódó bérsáv alsó határához meghatározott alaphétt kötelező biztosítani.

IV. Alapbérfejlesztést kizáró, illetve korlátozó tényezők:

27. Nem részesülnek alapbérfejlesztésben azok a munkavállalók, akik
- 23.1. 2023. október 31. napja után léptek be, kivéve jelen Megállapodás III. pontjában megjelölt munkakörökben foglalkoztatott munkavállalókat, a munkaköri besoroláshoz kapcsolódó bérsáv alsó határához meghatározott alaphétt részükre is kötelező biztosítani;
 - 23.2. 1 évet el nem érő határozott idejű munkaszerződéssel rendelkeznek;
 - 23.3. munkaviszonya a Bértmegállapodás megkötésének időpontjában már nem áll fenn;
 - 23.4. a Bértmegállapodás megkötésének időpontjában munkaviszony megszüntetés alatt állnak (munkaviszony utolsó napja ismert, felmentési idő alatt áll)
28. Alapbérfejlesztés csak a Megállapodás aláírásának napján munkaviszonyban álló, statisztikai állományban lévő (nem tartósan távollévő) munkavállalók számára állapítható meg. A tartósan távollévő munkavállalók bérfejlesztése aktív állományba kerülésük napjával történik meg a jelen Megállapodás alapján, a munkakörükben végrehajtott alapbérfejlesztés mértékével megegyezően.

V. Alapbérfejlesztésen túli egyéb bér- és javadalmazási elemek:

A 2024. évi bérfejlesztés keretében a munkavállalók munkaszerződésében rögzített alaphétt felül biztosított juttatások közül a Munkáltató 2024. január 1-től az alábbi javadalmazási elemek mértékét növeli:

29. A Munkáltató a 2023. július 1. napjától bevezetett **Budapest-pótlék juttatás** évenkénti juttatási összegeit **15%-kal emeli**. A Budapest-pótlék juttatáshoz figyelembe vehető jogosító időhöz rendelt juttatási összegeket a 2. számú melléklet tartalmazza.
30. A munkaszerződésében foglaltak szerint **táv munkavégzés** keretében munkát végző Munkavállalónak, a táv munkavégzéssel érintett munkanapok arányában biztosított **költségtérítés összege havi 25 000 Ft**. (Vezérigazgatói utasítás a táv munkavégzés működtetéséről és a Home Office keretében történő munkavégzésről)
31. Az **apasági szabadság** 10 munkanapjára a **távolléti díj 100%** -ának megfelelő díjazás jár.

32. A Saját személygépkocsival történő munkába járás költségtérítése 24 Ft/km. A juttatás részletes szabályait külön belső utasítás tartalmazza (Juttatási szabályzat).
33. Az Ügyfélszolgálat és Bevételekbiztosítás Igazgatóság Jegyellenőrzési és Preventív Ellenőrzés Osztályainak egyes munkavállalói részére biztosított pótlékok- és jutalékok rendszeréről szóló Vezérigazgatói utasításban szereplő pótdíjjutalék összege minden kategóriában 100 Ft/db összeggel emelkedik.

VI. KSZ módosítással érintett rendelkezés:

34. Budapest Főváros Önkormányzata – mint a tulajdonosi jogok gyakorlója – valamint a Bérpolitikai megállapodás és az Egyetértési Nyilatkozat aláírói a Bérpolitikai Megállapodás 2024. évi végrehajtása kapcsán 2023. december 13-án kiadott Nyilatkozatukban megfogalmazták, hogy „A foglalkozás-egészségügyi okból alkalmatlan, de keresőképes dolgozók a Munka törvénykönyve 2023. január 1-jén hatályba lépett módosítása miatt hátrányos helyzetbe került munkavállalók esetében a kollektív szerződések módosítását támogatják a Felek, abban az esetben, ahol még nem történt meg ennek a rögzítése. Amennyiben a munkavállaló a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól a munkaköre ellátására egészségi okból való alkalmatlansága miatt mentesül, de nem keresőképtelen, az állásidőre vonatkozó szabályok szerint jogosult legyen munkabérré.
35. Felek megállapodnak abban, hogy a Nyilatkozat szellemében járnak el és a Társaságnál hatályos Kollektív Szerződés (továbbiakban: KSZ) 16. pontját - „A munkavállaló egészségügyi alkalmasságában bekövetkezett változás esetén alkalmazandó szabályok rendelkezéseit” egy újabb, jelen Megállapodásban rögzített új alponttal egészítik ki azzal, hogy a Társaságnál a saját munkakörükben foglalkozás-egészségügyileg alkalmatlan munkavállalók továbbfoglalkoztatásának megvizsgálására Rehabilitációs Bizottság létrehozásától eltekintenek.
36. KSZ 16. pontjának kiegészítése:

*„Amennyiben a munkavállaló a foglalkozás-egészségügyi vizsgálaton **nem alkalmas** minősítést kap, a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát a munkavállaló egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondással akkor szüntetheti meg, ha a munkavállaló eredeti munkakörében nem foglalkoztatható tovább és a munkáltató a munkavállaló számára szakmai képzettségének, gyakorlatának, képességének és egészségi állapotának megfelelő más munkakört nem tud felajánlani, vagy a munkavállaló a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.*

A munkakör keresés időtartama - de legfeljebb 1 (egy) hónap - alatt, a munkavállaló részére elsődlegesen szabadságot kell biztosítani, éves szabadság és foglalkoztathatóság hiányában állásidőre járó díjazás (alaphér) illeti meg. Alkalmatlan minősítés és továbbfoglalkoztathatósági lehetőség hiánya miatt alkalmazott munkáltatói felmondás esetén a munkavállaló részére – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló munkaviszonyának tartamához igazodó felmondási idő és végkielégítés illeti meg olyan mértékben, mintha a felmondás indoka a munkáltató működésével összefüggő okra alapított felmondás lenne.”

37. Felek megállapodnak, hogy jelen Megállapodásban foglalt KSZ módosítást érintő rendelkezést a KSZ változásokkal egységes szerkezetébe átvezetik.

VII. Egyéb rendelkezések

38. A jelen Megállapodás hatálya 2024. december 31. napjáig tart. Felek kijelentik, hogy a bérmegállapodás értelmezése és végrehajtása során a jóhiszeműség és rendeltetésszerű joggyakorlás követelményeinek megfelelően járnak el.
39. Felek jelen Megállapodást annak megtárgyalása és értelmezése után, mint akaratukkal mindenben megegyezőt írják alá.
40. A Felek kifejezik közös szándékukat, hogy 2024. november 15. napjáig áttekintik a 2024. év eltelt időszaka személyi jellegű ráfordításainak tényleges mértékét, valamint az éves várható ráfordításokat. Amennyiben a Fővárosi Közgyűlés által elfogadott, a tulajdonos által biztosított bérfejlesztési forrással korrigált Üzleti Tervben meghatározott személyi jellegű ráfordításokban megtakarítás várható, akkor annak felhasználásának lehetőségeiről a Felek külön egyeztetést tartanak.

Budapest, 2024. január "....." .

Mellékletek: 1. számú A BKK Zrt. bérbesorolási kategóriáihoz tartozó 2024. évi bérsávok
2. számú BKK Zrt. Budapest pótlék táblázat



dr. Walter Katalin

Vezérigazgató

BKK Budapesti Közlekedési Központ Zrt.



Schumacher Ferenc

Elnök

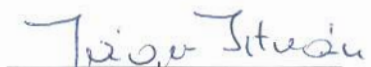
Budapesti Közlekedési
Szakszervezetek
Szövetsége



Buzásné Putz Erzsébet

Elnök

Mérnökök és Technikusok
Szabad Szakszervezete



Jáger István

Elnök

Fővárosi Közlekedési
Dolgozók Demokratikus
Szakszervezete

1.számú melléklet a BKK Budapesti Közlekedési Központ Zrt. 2024. évi bérintézkedéseiről szóló megállapodásához

BKK BESOROLÁS	SÁVKÖZÉP 100%	ALSÓ HATÁR 80%	FELSŐ HATÁR 120%
S1	1 206 000	965 000	1 448 000
S2	1 049 000	839 000	1 259 000
S3	911 000	729 000	1 094 000
M1	1 049 000	839 000	1 259 000
M2	911 000	729 000	1 094 000
M3	791 000	633 000	950 000
M4	689 000	551 000	827 000
M5	599 000	479 000	719 000
M6	520 000	416 000	624 000
M7	474 000	379 000	569 000
M8	430 000	344 000	516 000

2. számú melléklet: a BKK Budapesti Közlekedési Központ Zrt. 2024. évi bérintézkedéseiről szóló megállapodásához

Jogosító idő	Minimálbér szorzó	Új Budapest-pótlék (Ft/év)
0,5	60%	160 080
1	62%	165 416
2	64%	170 752
3	66%	176 088
4	68%	181 424
5	70%	186 760
6	72%	192 096
7	74%	197 432
8	76%	202 768
9	78%	208 104
10	80%	213 440
11	82%	218 776
12	84%	224 112
13	86%	229 448
14	88%	234 784
15	90%	240 120
16	92%	245 456
17	94%	250 792
18	96%	256 128
19	98%	261 464
20-24	100%	266 800
25-29	110%	293 480
30-34	120%	320 160
35-39	130%	346 840
40-44	140%	373 520
45-49	150%	400 200
50-54	160%	426 880