

MEGÁLLAPODÁS

a BKK Kereskedelmi Igazgatósága és a BKK Kommunikációs Igazgatósága munkavállalóinak 2016. évi bérfejlesztési elveiről

- I. A BKK Kereskedelmi szervezeti egységmunkáltatói jogkört gyakorló vezetői, valamint szakmai vezetői és a szakterületeken képvisellel rendelkező szakszervezetek képviselői az alábbiakban felsorolt általános, és az egyes szakterületeknél alkalmazandó specifikus bérfejlesztési elvekben állapodnak meg.

Jelen megállapodás a BKK Budapesti Közlekedési Központ Zártkörűen Működő Részvénytársaság 2016. évi bérintézkedéseiről szóló egységes bérmegállapodással összhangban, az ott lefektetett irányelvekkel harmonizál.

Jelen megállapodási elvek vonatkoznak az érintett Igazgatóság valamennyi munkavállalójára.

II. Általános elvek (kizáró okok, értékelési időszak: 2015.04.01-2016.03.31.)a Kereskedelmi Igazgatóság vonatkozásában

- Saját jogon keresőképtelen állományban töltött munkanapok száma a szellemi állomány esetében meghaladja az 50 munkanapot.
- Pénzt kezelő munkatársak esetében az értékelési időszakban összességében 100.000.- Ft-ot meghaladó saját hibából keletkező pénztárhány kezelése vált szükségessé, de más pénzbeli szankcionálás nem történt (pl.: jutalék megvonás, stb.).
- A jegyellenőrknél az összesen kiadott pótdíjazási események számának napi átlaga nem éri el a 2,5 db-ot (ez magában foglalja a helyszíni pótdíjak és az összesen kiadott nyilatkozatok számát).A napi átlag az értékelési időszak összesen kiadott eseményei alapján, a betegállományban töltött munkanapok és – a munkáltató által elrendeltem – a nem jegyellenőrzési tevékenységgel töltött munkanapok számával csökkentett munkanapok alapján került átlagolásra.
- HÉV-jegyellenőr munkavállalóknál, ha a vonalankénti csoport átlag teljesítménynek a 80%-át nem érte el bérfejlesztésben nem részesülhet.

III. A differenciás elvei

- 1) Differenciálás elvei az **Ellenőrzés és Bevételebiztosítás szakterület** jegyellenőrzést végző munkavállalóit illetően azzal, hogy a munkáltató 2016. IV. negyedévben kidolgozza és legkésőbb 2017. január 1. napjával beosztási rendszerében bevezeti a kiegyenlített rotációt biztosító gyakorlatot (kivéve a HÉV jegyellenőrök vonatkozásában).
- A jegyellenőri munkavállalóknál az éves szinten kiadott pótdíjazási események napi átlaga alapján 2,5-4 db között 6.000 Ft, 4,01-6,5 db között 8.000 Ft, 6,51 db fölött 10.000 Ft a bérfejlesztés összege.
- Azok a munkavállalók, akik esetében a keresőképtelen állományban töltött munkanapok száma meghaladja a 70 napot, de a kiadott pótdíjazási események száma alapján a részére adható bérfejlesztési összeg egy sávkatégoriával alacsonyabb sáv szerint értékelendő, de legalább 6000 Ft legyen.

- Azok a munkavállalók, akik 2 írásbeli munkáltatói figyelmeztetés kiszabása okán kerülnének kizárásra, de a kiadott eseményeinek száma lehetővé teszi a bérfejlesztést, egységesen 6000 Ft bérfejlesztésben részesülnek azzal, hogy 2016 szeptemberétől munkáltató a felelősségre vonási határozatában a hatályos szabályozás szerint érvényesíti az előre kitűzött, nevesített, feltételhez kötött juttatások közül egy juttatás megvonását
- A vonalankénti bevételi teljesítmények figyelembe vételével történik a differenciálás a következők szerint:
 - Gödöllői vonal: 8.001-10.000 Ft utazott órás bevétel esetén 6.000 Ft, 10.001-12.000 Ft utazott órás bevétel esetén 8.000 Ft, 12.001 Ft utazott órás bevétel fölött 10.000 Ft a bérfejlesztés összege;
 - Ráckevei vonal: 10.001-13.000 Ft utazott órás bevétel esetén 6.000 Ft, 13.001-15.000 Ft utazott órás bevétel esetén 8.000 Ft, 15.001 Ft utazott órás bevétel fölött 10.000 Ft a bérfejlesztés összege;
 - Szentendrei vonal: 11.001-14.000 Ft utazott órás bevétel esetén 6.000 Ft, 14.001-16.000 Ft utazott órás bevétel esetén 8.000 Ft, 16.001 Ft utazott órás bevétel fölött 10.000 Ft a bérfejlesztés összege.
- Afőellenőri és HÉV főellenőri munkakörökben dolgozó munkavállalók bérfejlesztésének összege, a munkakör ellátása során nyújtott teljesítményük alapján kerül differenciálásra.
- Azoknál a jegyellenőri munkakörben dolgozó munkavállalóknál, akiknek alapbére nem éri el a 140.000 Ft-ot, és részesülnek bérfejlesztésben a munkáltató törekszik a 140.000 Ft-ra történő emelésre.
- Az a munkatárs, aki többlet feladatot vállalt (besegítő szakterületi diszpécseri, pénztárosi feladatokat lát el, illetve állandó nosztalgiajegy értékesítést végez) a neki adható összegnél +1.000 Ft-tal magasabb bérfejlesztésben részesül.

2) A differenciálás elvei az **Ügyfélszolgálat és Minőségbiztosítás szakterület munkavállalóit illetően**

- Figyelembe vételre kerülnek a munkavállalók 2015. évi teljesítményértékelésének eredményei (egyéni célok és kompetencia).
- A Pótdíj ügyfélszolgálaton foglalkoztatott munkavállalók esetében – mivel ők havi jutalék kifizetésére jogosultak – figyelembe vételre kerülnek a munkatársak havi teljesítményértékelésének tárgyidőszakra vonatkozó eredményei.
- Figyelembe vételre kerülnek a munkavállalók idegen nyelv használatának mértéke a munkavégzés során, illetve a nyelvtudásuk fejlesztésére tett erőfeszítéseik.
- Pénzt kezelő munkavállalók esetében a pénztári eltérések száma és azok összege (50.000-100.000.- Ft között, saját hibából keletkező pénztárhiány esetében csak a Bérmegállapodásban meghatározott minimális 6.000.- Ft bérfejlesztés adható).
- Markerhiány – a hibás/selejt markerek kötelező be nem szolgáltatása a Bevételek ellenőrzés szakterület részére (50 db-tól több hibás/selejt marker be nem szolgáltatása esetén csak a Bérmegállapodásban meghatározott minimális 6.000.- Ft bérfejlesztés adható).

- 3)** A differenciálás elvei a **Lakossági és Üzleti értékesítés szakterület** munkavállalóit illetően
- A munkavállaló 2015. évi teljesítményértékelésének eredménye (egyéni célok és kompetencia).
 - A munkatárs idegen nyelv ismerete, használata a munkavégzése során, illetve nyelvtudásának fejlesztésére fordított erőfeszítése.
 - Pénzt kezelő munkavállalók esetében a pénztári eltérések száma és azok összege (50.000-100.000.- Ft között, saját hibából keletkező pénztárhiány esetében csak a Bérmegállapodásban meghatározott minimális 6.000.- Ft bérfejlesztés adható).
 - Jogos utaspanaszok, dicséretetek az adott munkavállalóra.
 - Próbavásárlások eredményéről dokumentált vezetői visszacsatolás.
 - Markerhiány – a hibás/selejt markerek kötelező be nem szolgáltatása a Bevételek ellenőrzés szakterület részére (50 db-tól több hibás/selejt marker be nem szolgáltatása esetén csak a Bérmegállapodásban meghatározott minimális 6.000.- Ft bérfejlesztés adható).
 - Munkavállalók által egyedi feladatok vállalása, különös tekintettel a mobil ügyfélpontban, pénztárkonténerben, mozgó pénztárgéppel végzett értékesítésre, alap beosztástól eltérő hosszú távú foglalkoztatásra.

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