

TS Hungaria Kft. 2024. évi bérmegállapodása

1. Fizikai órabéres munkavállalók alapbér emelése

- Fizikai órabéres bértábla munkakörei minimum és maximum értékeinek megemelése:
 - o minimum értékek 5%-kal, majd a kerekítés általános szabályai szerint 10 Ft-ra kerekítve
 - o maximum értékek 18%-kal, majd a kerekítés általános szabályai szerint 10 Ft-ra kerekítve
- Szenioritás automatikus alkalmazása a korábbi, hatályos megállapodások alapján
- Akik esetében a fenti tételek együttes hatása nem eredményez legalább 140 Ft/óra emelkedést, ott további garantált emelés a 140 Ft/óra emelés elérésig (csak a 2023.07.01. előtt kezdődött munkaviszonyok esetén)
- A fentieken túl munkáltatói mérlegelésen és döntésen alapuló differenciált emelés (teljesítmény, hozzáállás, kompetencia, magatartási szabályok betartása)

2. „Munkaerőpiaci pótlék” módosítása

- A munkáltató által 2023-ban bevezetett, a munkaerőpiacnak kitett, jelentős fluktuációval, illetve felvételi nehézségekkel érintett területekre, munkakörökre, tevékenységekre alkalmazott „Munkaerőpiaci pótlék”-ot a Munkáltató által kiadott belső szabályzatban módosítja, azt munkavégzési területek közötti differenciálással kiterjeszti további területekre és munkakörökre, illetve módosítja annak összegét. A Munkáltató vállalja, hogy amennyiben a pótlék szükségessége esetlegesen megszűnik, úgy annak pénzügyi keretét a juttatások emelésére fordítja, a szakszervezetekkel történő megállapodás alapján.

3. Fizikai órabéres munkavállalók teljes átlagos béremelése

- Az összes fenti, az 1.-2. pontokban említett tétel eredményeként a fizikai órabéres munkavállalók alapbérének és munkaerőpiaci pótléknak együttes összege átlagosan 12,0%-kal emelkedik.
- A 12,0%-os átlagos emelkedésből az előzetes szimulációk alapján 0,5%-ot jelent a munkaerőpiaci pótlék szabályozásának 2. pontban meghatározott módosítása. Ezért az egyes szervezeti egységek vezetői (Fővizsga, Komponens, Kerékpár terület) egységesen 11,5%-os emelési keretet kapnak, amelynek fedeznie kell az 1. pontban meghatározott emelési tételeket. Amennyiben
 - o a teljes emelési hatás a fentiekkel mégsem éri el a 12,0%-ot, úgy a munkáltató saját döntése alapján osztja szét az egyes szervezeti egységek vezetői között a 12,0% eléréséhez még szükséges keretet;
 - o az ügyvezetés a közvetlen vezető által tett differenciálási javaslaton módosít, úgy arról a közvetlen vezető előzetesen tájékoztatást kap.

4. Nem fizikai órabéres (azaz havibéres) munkavállalók alapbér emelése

- Minimum emelés
 - o Béremelés előtt 600 ezer Ft/hó bruttó alapbérig 35 ezer Ft/hó (csak a 2023.07.01. előtt kezdődött munkaviszonyok esetén)
 - o Béremelés előtt 600 ezer Ft feletti bruttó alapbértől nincs minimális emelés
- A fentieken túl munkáltatói mérlegelésen és döntésen alapuló differenciált emelés (a munkakör munkaerőpiaci helyzete, a munkavállaló teljesítménye, hozzáállása, kompetenciája, a munkakör munkakörülményei, magatartási szabályok betartása), az adott munkakör aktuális munkakörértékhez kapcsolódó referencia adatok figyelembevételével.
- Az összes fenti tétel eredményeként átlagosan 12,0% béremelés. A 12,0%-os átlagos emelésnek a legalább 10 munkavállalót tartalmazó alábbi szervezeti egységek szintjén is teljesülni kell:
 - o Üzemeltetés és karbantartás
 - o Pénzügy

- Technológia
- Minőségellenőrzés
- SCM

5. SZÉP kártya juttatás emelése

- A munkáltató által fizetett SZÉP kártya juttatás összegét jogosultsági naponként 900 Ft-ról 1000 Ft-ra emeli (részmunkaidő esetén az érintett munkavállalók ezen összeg arányos részére jogosultak).


6. Alkalmazás

- az alkalmazás feltétele a bérmegállapodás, illetve az esetlegesen szükséges KSZ módosítás aláírása
- az 1-5. pontokban foglaltak alkalmazása **2024. március 1-jétől** történik (kivéve a fizikai órabéres munkavállalók esetében a szenioritás alkalmazása, amely a korábbi megállapodások alapján a naptári év január 1-jétől automatikusan történik)
- a bérmegállapodásban meghatározottak alkalmazása, beleértve az átlag %-ok meghatározását, nem terjed ki azokra a munkavállalókra, akik 2024. március 1-jén felmondási idejüket töltik vagy munkaviszonyuk megszüntetését 2024. március 1-jéig kezdeményezték
- a bérmegállapodás 1-4. pontja nem terjed ki a vezetői szerződéssel rendelkező munkavállalókra

7. A munkáltató

- fenntartja a lehetőséget, hogy a fenti emeléseken túl a munkáltató igényei és érdekei, illetve a munkaerőpiac változásai alapján további béremeléseket eszközöljön,
- vállalja, hogy
 - a 2024. júniusi pénzügyi zárást követően megvizsgálja személyi költségek, a makrogazdasági környezet, a munkaerőpiac és infláció alulakálását, ezeket bemutatja a munkavállalói érdekképviselőeknek, és
 - amennyiben az ÖBB csoport belső számviteli szabályrendszere (IFRS) szerinti üzemi eredmény meghaladja az üzleti tervben meghatározott szintet, megvizsgálja a további bérintézkedés lehetőségét
- vállalja, hogy az üzleti terv IFRS szerinti üzemi eredményének várható teljesülése esetén az év végi jutalomfizetés egy munkavállalóra jutó átlagos költségszintje tekintetében megőrzi annak reálértékét, a 2023 decemberi kifizetéshez viszonyítva, úgy, hogy abban differenciálást alkalmaz, amely figyelembe veszi többek között a munkavállalók teljesítményét, munkához való hozzáállását, a munkavégzéssel töltött napokat, valamint a magatartási és munkavédelmi szabályok betartását
- nyitott arra, hogy a 2024. év során az érdekképviselőtek bevonásával a fizikai munkaköri struktúrát áttekintse annak esetleges egyszerűsítése érdekében.

Miskolc, 2024. március 5.


TS Hungaria Kft.


VDSZSZ


VSZ