

A Munkáltató negyedévente tájékoztatja a Szakszervezeteket:

- a Munkáltató gazdasági helyzetét érintő alapvető kérdésekről,
- tevékenységi körének módosítására, illetve a beruházásaira vonatkozó jelentős döntés tervezetéről,
- az átlagkeresetek alakulásáról és a foglalkoztatás jellemzőiről,
- felmerült túlórák és azok költségeinek alakulásáról,
- szervezeti egységek létszámának alakulásáról,
- rendkívüli élethelyezethez kapcsolódó juttatások alakulásáról, mindenkor figyelemmel a Munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelmére és a személyiségi jogok védelmére vonatkozó előírásokra.

Felek elkötelezettek a – lehetőségeknek, az adott helyzetnek, körülményeknek megfelelő - munkakör-értékelési rendszer új, vállalati struktúrájának megfelelő fejlesztésében, a bérek versenyképes alakításában, a bérszerkezet továbbfejlesztésében. A Szakszervezetek elismerik a Munkáltató - bérfeszültségek feltárására és kezelésére tett - eddigi intézkedéseit, melyek folytatásában a Felek megállapodnak.

Fizikai állomány

- Alapbér-emelés

A hosszútávon fenntartható munkaerő-hatékonyságjavulás (pl. létszámgazdálkodás) eredményének 50%-a beépül a bérrendszerbe (amennyiben ez nem csak az iparági béremelés mértékének megfelelő emelésre ad lehetőséget). Az adott tárgyévi iparági béremelés mértékét és a bérpiaci szintet figyelembe véve az emelés minimum az iparági béremelés +0,5% mértékéig egységes, fölötté pedig differenciált (kivéve, ha a Munkáltató mérlegelése alapján az adott évben fennálló körülmények, bekövetkezett rendkívüli események ezt nem teszik kivitelezhetővé). A differenciálás szempontjait az emelést megelőzően ki kell dolgozni és helyben-szokásos módon (pl. faliújság) közzé kell tenni. Az alapbér-emelés minden határozatlan idejű szerződéssel rendelkező munkatársra (30 napon túli távollévők esetén visszajövetelüket követően) vonatkozik, határozott idő esetében a hátralévő időszak arányában. A bérmegállapodás személyre szóló kommunikációja a vezetők feladata!

- Bónuszcsomag

Amennyiben a bónusz elemek és azok mértékének további növelése lehetővé válik, úgy annak emelése a cél, a nagyobb mértékű differenciálódás érdekében (2016-ban már történt emelés).

Szellemi állomány

- Bérezés

A 2014. 05. 01-től hatályos Bértervezési és bónusz szabályzat jól behatárolt feltételek mellett ad iránymutatást alapbéremelés, jutalom, ill. bónuszfizetés lehetőségéhez. Ennek megfelelően, bérpiaci viszonyok, infláció, iparági béremelés, cég és cégcsoport teljesítő képességének, valamint az egyéni teljesítmény értékelések függvényében valósul meg egyéni és csoportos béremelés.

Fizikai és szellemi állomány

- Év végi juttatás (nem vezetőknek)

2016. év során a Munkáltató kidolgoz egy év végi juttatáshoz kapcsolódó (eredmény/teljesítményértékelés/munkaviszony) mátrixot, mely a 2017. évi bértárgyalás része lesz.

- Választható béren kívüli (VBK) juttatások rendszere

További tárgyalások lesznek 2016. I. félévben a Kormány részletesebb cafeteria átalakítási tervei alapján ((terv: 2016. 07. 01-től bruttó 8% juttatás (a jelenlegi nettó 5% helyett) külön szabályozás alapján))

- Munkahelymegtartásra vonatkozó törekvések