



# FENNTARTHATÓSÁGI JELENTÉS 2023





## IGAZGATÓI KÖSZÖNTŐ

Kedves Olvasók!

A Szegedi Közlekedési Kft. (továbbiakban: SZKT) első fenntarthatósági jelentését mutatjuk be Önöknek. Engedjék meg, hogy bevezetőként egy pár mondatban bemutassam a céget, jelenlegi helyzetünket és a fenntarthatósággal kapcsolatos célkitűzéseinket!

Társaságunk több, mint 130 éves múltra tekint vissza. Fő tevékenységünk az elektromos üzemű kötöttpályás közlekedés üzemeltetése Szegeden, továbbá feladataink közé tartozik a közterületi fizető parkolási rendszer, a Szegedi Repülőtér üzemeltetése, valamint a LIME elektromos közösségi roller szolgáltatás üzemeltetésére is.

Az elmúlt évtizedekben városunkban a mobilitással kapcsolatos kihívások és elvárások jelentősen megváltoztak, ennek főbb okai az autóforgalom jelentős növekedése, a közlekedési szokások változása, valamint a megnövekedett forgalom által okozott környezeti hatások. A mobilitás biztosítása a lakosság részére fontos feladat, ennek folyamatos biztosítása mellett kiemelt célunk, hogy lakossági mobilitási igényt



**KNEZEVICS VIKTOR**

úgy tudjuk biztosítani, hogy annak negatív hatásait a társadalomra és a környezetünkre minimalizálni tudjuk.



**ENNEK ÉRDEKÉBEN MIND RÖVID MIND PEDIG HOSSZÚTÁVÚ CÉLJAINK KÖZÖTT KIEMELT SZEREPET KAPNAK A KÖZSZOLGÁLTATÁSI ÉS GAZDASÁGI CÉLOK MELLETT A KÖRNYEZETI HATÁSOKHOZ, AZ ÉRINTETTEKHEZ ÉS AZ ÁTLÁTHATÓSÁGHOZ KAPCSOLÓDÓ CÉLOK.**

A fenntarthatósághoz való hozzájárulásunk növelése érdekében az alábbi fenntarthatósági célokat tűztük ki:

- Működésünk során keletkező hulladékok minél magasabb arányú újrahasznosítása.
- Társaságunk tulajdonában lévő ingatlanok hasznosításának és azok energiahatékonyságának növelése.
- Energiaigényünk egyre nagyobb részben megújuló energiaforrásokkal való kielégítése.
- Az elektromos mobilitás lehetőségeinek támogatása.
- Beszerzések során a környezet-tudatos, fenntarthatósági szemléletű beszállítók előnyben részesítése.
- valamint, Szeged város lakosainak a fenntartható és biztonságos városi közlekedésre való érzékenyítése, felvilágosítása és edukálása.



Társaságunk először ad ki fenntarthatósági jelentést, mellyel célunk a tágran értelmezett érintetti körünk, a munkavállalóink, utasaink, a lakosság valamint üzleti partnereink informálása a fenntarthatósági célkitűzéseinkről, és azok teljesüléséről az átláthatóság jegyében.

[WWW.SZKT.HU](http://WWW.SZKT.HU)





# TARTALOM

## VÁLLALATIRÁNYÍTÁSI TÉNYEZŐK

5

Társaságunk rövid ismertetése  
Célkitűzéseink  
Vállalatirányítási információk

## KÖRNYEZETI TÉNYEZŐK

9

Fenntarthatósághoz kapcsolódó projektek  
Környezeti tényezők

## TÁRSADALMI INFORMÁCIÓK

13

Felelős foglalkoztatás  
Foglalkoztatás számokban  
Fluktuáció és rugalmas foglalkoztatási formák  
Sokszínűség és esélyegyenlőség  
Nemek közti egyenlőség támogatása, egyenlő bérezési politika  
A munka és magánélet összehangolása  
Távmunka  
Humánerőforrás-folyamatok és információhoz való hozzáférés  
Képzések  
Munkaerő utánpótlás  
Érdekképviselés  
Javadalmazási politikánk  
Színes programok az erős közösségért  
Munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági irányítási rendszer  
Kapcsolat a helyi közösségekkel

## IMPRESSZUM

**Kiadó:** Szegedi Közlekedési Társaság

**Székhely:** 6720 Szeged Zrínyi u. 4-8.

**Felelős vezető:** Knezevics Viktor E-mail: [kapcsolat@szkt.hu](mailto:kapcsolat@szkt.hu)

**Szakmai tanácsadó:** Dr. Lippai-Makra Edit

**Kapcsolat:** [esg@szkt.hu](mailto:esg@szkt.hu)

**Felelős szerkesztő:** Innoversity Kft. Telefon: + 36 30 68-33-599

**Nyomdai kivitelezés:** Goldprint Kft. Nyomdavezető: Pavlovity Balázs



## 2. VÁLLALATIRÁNYÍTÁSI TÉNYEZŐK

### 2.1. Társaságunk rövid ismertetése

A Szegedi Közlekedési Kft. (SZKT) meghatározó részt vállal Szeged közösségi közlekedésének szervezésében és lebonyolításában. A Társaságnak és jogelődeinek 117 év óta feladata a helyi közlekedés biztosítása, s az ezzel összefüggő szolgáltatási feladatok ellátása. Városunkban a XIX. század nyolcvanas éveiben az omnibusz átadta helyét a lóvasútnak, s a századelőn a zöld batárokat felváltották a csilingelő villamosok. A helyi közlekedésben 1955-től megjelent autóbuszok, majd pedig 1979-től a trolibuszok az utazási lehetőségek választékát bővítették, s így jött létre a város közlekedésére ma jellemző sajátos munkamegosztás a közlekedési üzemágak között.

Az SZKT Szeged Megye Jogú Város (SZMJV) önkormányzatának tulajdonában álló cég. A Társaságunk 500-nál több dolgozója legjobb

tudása szerint igyekszik megfelelni a közösségi közlekedéssel szemben támasztott követelményeknek, kiérdemelve az utazóközönség bizalmát és elismerését. Az SZKT több, mint 100 járművel rendelkezik, amivel négy villamos vonalat és öt trolibusz vonalat üzemeltet, továbbá Szeged városán belül pályahasználatot biztosít a Szeged – Hódmezővásárhely viszonylatában működő Tram-Train (TT) üzemeltetéséhez. A forgalomba állított villamosok és trolibuszok napi összes teljesítménye meghaladja a tízezer kilométert. Naponta átlagosan százezer utas szállítása komoly forgalomszervezést, összehangolt munkát kíván és feltételez.

**2010-re Európai Unió támogatásával a pálya és felsővezeték hálózat nagy része felújításra került, új üzemcsarnokok és korszerű műhelyek épültek. A kényelmes utazást szolgálják a magasított peronok, valamint az újabb beszerzésű alacsonypadlós, légkondicionált PESA villamosok.**

2021-re TOP pályázati forrás segítségével a két forgalmi telep



négy épülete teljesen megújult, homlokzati hőszigeteléssel, nyílászáró cserével, korszerű hőszivattyús fűtési rendszerrel és fotovoltaikus áramtermelő rendszerrel. Továbbá két végállomásunkon kialakításra kerültek korszerű hőszivattyús fűtési- és napelemes rendszerek.

Fő tevékenységünk, ami a kötött-pályás városi személyszállítás számos kapcsolódó, kiegészítő feladatkörrel párosul. **Cégünk üzemelteti az elektromos közösségi közlekedést ellátó 10 db áramátalakító állomást, a szegedi repülőteret, karbantartja a villamos és trolibusz felsővezetéseket, illetve pályahálózatot, továbbá az ehhez kapcsolódó biztonsági és jelzőberendezéseket. Foglalkozunk bérlet- és jegyárusítással és a vonaljegyek bizományosi értékesítésével.** Fontos és elengedhetetlen feladatként jelenik meg a forgalomirányítás és az utastájékoztatás is.

SZMJV által ránk ruházott feladat továbbá a városi közterületi fizető parkolási rendszer működtetése, továbbá a LIME elektromos közösségi roller és kerékpár szolgáltatás üzemeltetésére is mi szerződünk le. Említést érdemel a járműveinken történő reklámhordozó tevékenységünk is.

Szakmai és üzleti természetű napi kapcsolatot tartunk a Szeged város helyi autóbuszos közlekedésének üzemeltetésére kijelölt Volánbusszal, de erős kapcsolatot tartunk fenn más társ közlekedési cégekkel is, mint például a Budapesti, a Miskolci és a Debreceni közlekedési vállalatokkal. Az SZKT alapító tagja a Helyi Községi Közlekedést Szolgáltatók Országos Szakmai Szövet-

ségének és tagja a Kereskedelmi és Iparkamarának, az Országos Energia Szövetségnek, a Közlekedéstudományi Egyesületnek valamint a Városi Tömegközlekedés-történeti Egyesületnek is.

## 2.2. Célkitűzéseink

Stratégiai célkitűzéseink között szerepel a vonalhálózat korszerűsítése és bővítés, a meglévő járműállomány folyamatos korszerűsítése, valamint további pályaszakaszok és a megállóhelyek felújítása.

**Társaságunk célja, hogy Szeged város lakosságának megbecsülését, folyamatosan növelje, megbízható, gyors és komfortos eljutási lehetőséget biztosítson utasainak, vezető szerepet töltsön be a város fejlett, környezetbarát közlekedési rendszerének kialakításában és működtetésében, a rendelkezésre álló járműpark műszaki állapotának megőrzése, valamint lehetőség szerinti folyamatos korszerűsítése valamint új járművek beszerzési lehetőségének folyamatos keresése mellett.** Reméljük, hogy a fenti célok teljesítése hozzájárul ahhoz, hogy a lakosság minél nagyobb arányban válassza a tömegközlekedést és a mikromobilitási eszközöket személyautóval való közlekedés helyett, vagy annak kiegészítéseként.

Céljaink között szerepel továbbá a közlekedés, ezen belül kiemelten a közlekedés biztonságának folyamatos javítása, fejlesztése, a környezeti teljesítményünk tudatos javítása, valamint hogy olyan pozitív munkakörnyezetet teremtsünk, amelyben minden munkatársunk elégedett munkájával, büszke Társaságunkra.



Az ISO 9001 és ISO 14001 tanúsításaink folyamatos fenntartásával célunk a szolgáltatásaink folyamatos fejlesztése, a szabályozott minőségi, környezettudatos munkavégzés feltétel- és követelmény-rendszereinek biztosítása. További célunk, Szeged város utazóközönségével illetve lakosaival való kapcsolattartás tovább erősítése, a városi közlekedésben betöltött szerepünk erősítése, működési-üzemeltetési területünk **fokozottabb környezetvédelme, valamint a tevékenységünkkel összefüggő karbon lábnyomunk folyamatos csökkentése.**

<sup>1</sup> <https://szkt.hu/kulonos-kozzeteteli-lista>

### 2.3. Vállalatirányítási információk

Társaságunk vezető beosztású dolgozói az ügyvezető igazgató, a gazdasági igazgató, HR igazgató, valamint a szervezeti egységek vezetői: a főmérnökök, üzletág vezetők, irodavezetők, üzemvezetők és szolgálatvezetők. A vezető tisztségviselőkkel kapcsolatos információk megtalálhatók honlapunkon a különös közzétételi lista menüpontban.<sup>1</sup> Társaságunknál 5 főből álló Felügyelőbizottság működik, melynek tagjait a dolgozók által választott 2 tag kivételével az alapító-tulajdonos jelöli ki. Társaságunk állandó könyvvizsgálóját társaságunk javaslatával szintén az alapító jelöli ki.

Társaságunknak a jogszabályoknak megfelelő belső ellenőrzési rendszere van, egy fő belső ellenőrt foglalkoztat. A társaság belső ellenőrzési rendszerének elemei az alábbiak:

- vezetői ellenőrzés
- folyamatba épített ellenőrzés
- vezetői információs rendszer
- HR Dashboard
- független belső ellenőrzés.

Ezek az ellenőrzési formák egymást kölcsönösen kiegészítik, egymást nem helyettesítik, hanem egy egységes rendszert alkotnak. Összehangolt működésük biztosítja a belső ellenőrzés folyamatosságát és átfogó jellegét.



A társaság működése során elsősorban a következő irányelvekre, szabályzatokra és szabványokra támaszkodik:

- Etikai Kódex
- Szeged E-mobilitási koncepciója<sup>2</sup>
- F1-F2 számú jelzési és forgalmi utasítás a közúti vasutak számára
- F1-2 számú Trolibusz jelzési és forgalmi utasítás
- Parkolási üzletágvezetői utasítás
- Belső kontrollrendszer szabályzatai
- Biztonságirányítási kézikönyv
- Munkavédelmi szabályzat
- Tűzvédelmi szabályzat
- Környezetvédelmi szabályzat
- Beszerzési szabályzat
- ISO14001 és ISO 9001 integrált kézikönyv
- Kollektív szerződés
- Szervezeti és működési szabályzat és kapcsolódó szabályzatok



Társaságunk kiemelt figyelmet fordít az etikus működésre, mely keretében az etikai elvárásokat, alapelveket írásos formában rögzítettük, és bárki számára elérhetővé tettük honlapunkon<sup>3</sup>. Az Etikai kódexünk frissítése 2023-ban kezdődött és a felfrissített dokumentum 2024 elején lépett életbe.

<sup>2</sup> <https://www.szegedvaros.hu/fenntarthato-varosi-mobilitasi-terv-sump>

<sup>3</sup> <https://szkt.hu/altalanos-kozzeteteli-lista>





### 3. KÖRNYEZETI INFORMÁCIÓK

Az SZKT folyamatai tervezésénél, megvalósításánál, méri a környezeti terhelését, statisztikai adatokat gyűjt, és elemez, hogy ezek alapján tudatosan és folyamatosan csökkenthesse környezeti terhelését.

Ezen célkitűzések megvalósulásához nagymértékben hozzájárul „Az elektromos üzemeltetésű közösségi jármű érték növelő felújítása, műszaki vizsgálata és összeszerelése” főfolyamat, melyre kiterjed a MSZ EN ISO 9001:2015, MSZ EN ISO 14001:2015 szabványoknak megfelelő Integrált irányítási rendszer hatálya.

A szervezet elkötelezett, hogy rendszereit az előírásoknak megfelelően működtesse, és folyamatosan fejlessze. **Minőség, és Környezetközpontú irányítási és vasútbiztonsági rendszereket működtetünk, amelyek elősegítik szolgáltatásaink és tevékenységeink egyenletes, megbízható, biztonságos és magas színvonalát.**

Minőségi és környezetvédelmi értékeinket és biztonságos működéssel kapcsolatos elvárásainkat ismertetjük beszállítóinkkal is, elvárjuk tőlük az ezeknek való megfelelést.

A közforgalmú személyszállítási szolgáltatás nyújtásához szükséges közúti járműveket folyamatosan karbantartjuk, e járművek előzetes gépjárműfenntartói vizsgálati, valamint vasút-üzemeltetésre vonatkozó biztonsági tevékenységeket az érvényes jogszabályi és hatósági előírásoknak megfelelően, ellenőrzött és felügyelt körülmények között végezzük, az ehhez szükséges erőforrások biztosítását fontos feladatunknak tekintjük.

Társaságunk a tevékenysége végzése során törekszik olyan technológiákat anyagokat alkalmazni, hogy a környezeti terhelését csökkentse, elkötelezi magát a környezet védelme érdekében.

Vezetőségünk felelősséggel és teljes elkötelezettséggel dolgozik politikánk megvalósulásáért és érvényre juttatásáért. Ezért elvárja, hogy munkatársaink személyes tudá-

sukkal és felelősségvállalásukkal teljes mértékben járuljanak hozzá Társaságunk sikereihez.

Társaságunk különös gondot fordít szolgáltatási színvonalának folyamatos javítására. **Ennek érdekében vállalatunk elkötelezi magát, hogy munkatársai minőség- és környezettudatos-szemléletét és a minőség, környezetvédelem iránti elkötelezettségét tervszerűen továbbfejleszti, munkatársainak továbbképzését biztosítja.**

### 3.1. Fenntarthatósághoz kapcsolódó projektek

Társaságunk jelenleg két olyan projektben konzorciumi partner, mely Európai Unió forrásból vizsgálja a fenntarthatósághoz való hozzájárulás lehetőségeit.

A CE4CE<sup>4</sup> projekt célja, hogy vizsgálja a tömegközlekedési vállalatok

hozzájárulását a körforgásos gazdasági modellre való átálláshoz. Társaságunk osztrák, olasz, német, lengyel és szlovák partnerekkel dolgozik a körforgásos gazdaság alapelveihez igazodó módszerek kidolgozásán.

**A COOL LIFE<sup>5</sup> projekt célja, hogy olyan kormányzási modellt dolgozzanak ki, mely elősegíti a városi hőszigetek enyhítésére irányuló magatartás változást. A projekt keretében Társaságunk a megállók árnyékolásának és zöldítésének lehetőségeit fogja ki-dolgozni.**

### 3.2. Környezeti tényezők

Az alábbiakban Társaságunk energia és erőforrás felhasználását valamint a környezetre gyakorolt hatásait mutatjuk be kimutatásokon keresztül.

1. TÁBLÁZAT: ENERGIA FELHASZNÁLÁS (MWh)

Felhasznált energia típusa		2020	2021	2022	2023
Villamosenergia	összes	8 945	8945	92356	8588
	vontatási	7937	7964	8177	7704
	telepi	1008	980	1059	884
	Ebből megújuló	0	0	124	116
Földgáz		3137	3260	1950	1049
Távhő		0	0	0	0

<sup>4</sup> <https://www.interreg-central.eu/projects/ce4ce/?fbclid=IwAR3s3ETyfAlgfSuZtitrfWdNlnsGSPslsC4S-ok8QeH5PrYhQyFUIffIXBM>

<sup>5</sup> <https://www.szegedvaros.hu/cool-life?fbclid=IwAR1Vxnjin3oFJAvbu0-dJS8fFlwATtuxFFQ2c8NDC2T0e9a6qkokzjXqnp4>



## 2. TÁBLÁZAT: FELHASZNÁLT ENERGIA CO2 EGYENÉRTÉKES KIMUTATÁSA (TONNA)

Felhasznált energia típusa		2020	2021	2022	2023
Villamosenergia	összes	3225	3224	3329	3096
	vontatási	2861	2871	2947	2777
	telepi	363	353	381	319
	Ebből megújuló	0	0	0	0
Földgáz		581	603	361	194
Távhő		0	0	0	0
	ÖSSZESEN	7030	7052	7019	6387

## 3. TÁBLÁZAT: VÍZKIVÉT (M<sup>3</sup>)

Felhasználási terület	2020	2021	2022	2023
Öntözés	6320	8587	6706	4877
Telephelyi felhasználás	6505	6126	7824	5551
Összesen	12825	14713	14530	10428

## 4. TÁBLÁZAT: FLOTTA ÜZEMELTETÉS ÜZEMANYAG FELHASZNÁLÁSA (LITER ÜZEMANYAG)

Üzemanyag típus	2020	2021	2022	2023
Diesel (személyszállítás)	120 939	134 465	167 216	170 851
Diesel (egyéb)	33 314	39 653	44 289	42 309
Benzin	4 070	6 617	7 010	8 668

### 5. TÁBLÁZAT: FLOTTA ÜZEMELTETÉS ÜZEMANYAG FELHASZNÁLÁSA CO2 EGYENÉRTÉKES KIMUTATÁSA (TONNA)

Üzemanyag típus	2020	2021	2022	2023
Diesel (személyszállítás)	323	359	446	456
Diesel (egyéb)	89	106	118	113
Benzin	9	15	16	20
<b>Összesen</b>	<b>421</b>	<b>480</b>	<b>580</b>	<b>589</b>

### 6. TÁBLÁZAT: HULLADÉKGAZDÁLKODÁSI ADATOK (TONNA)

Hulladék típusa		2020	2021	2022	2023
Kommunális		42,8	41,2	48,4	44,9
Ipari		2,6	4,3	2,6	3,5
Papír		1,0	0,8	0,9	1,0
Műanyag		0,5	0,6	0,8	0,6
Fém hulladékok		195,1	28,8	56,6	5,1
Komposztálható		0	0	0	0
Veszélyes hulladék	villamos telep	13,7	9,8	10,5	7,6
	trolibusz telep	14,4	22,8	38,0 <sup>6</sup>	30,1

### 7. TÁBLÁZAT: ÚJRAHASZNÓSÍTÁSRA KERÜLŐ HULLADÉKOK (TONNA)

Hulladék típusa	2020	2021	2022	2023
Papír	1,0	0,8	0,9	1,0
Műanyag	0,5	0,6	0,8	0,56
Fém hulladékok	195,1	28,8	56,6	5,1

<sup>6</sup> Kiugró adat magyarázata: A 2022. üzleti évben a mosószap nem került elszállításra.





## 4. TÁRSADALMI INFORMÁCIÓK

### 4.1. Felelős foglalkoztatás

Az esélyegyenlőség, kollegáink tisztességes alkalmazása, a biztonságos és egészséges munkakörülmények, valamint a megfelelő továbbképzés különösen fontos számunkra, nem csupán önmagukban, hanem azért is, mert munkavállalóink megfelelő felkészültsége kulcsfontosságú a Társaságunk zavartalan működése szempontjából, a bérszínvonal pedig rengeteg család megélhetését befolyásolja.

**Humánerőforrás-gazdálkodásunk meghatározó célja felkészült, széleskörűen alkalmazható kompetenciákkal rendelkező, magas szakmai színvonalon teljesítő, a vállalati értékek mentén teljesítő, elkötelezett és motivált munkaerő biztosítása.** Ennek érdekében a HR stratégia fő fókuszában a munkaerő vonzása, integrációja, fejlesztése és megtartása áll a munkavállalói elégedettség és elkötelezettség növelésével. Az alkalmazottak magas átlagéletkorából adódó koc-

kázatok kezelése érdekében is cél az utánpótlás és a lojalitás erősítése, kiemelten kezelve az esélyegyenlőség területét, ezen belül is a megváltozott munkaképességű alkalmazottak létszámának növelését. Társaságunk átlátható munkakör besorolási és bérezési rendszert működtet.

**Nagy hangsúlyt fektetünk a tudásmegosztásra, a képességek és kompetenciák fejlesztésére, valamint a munkáltatói márka építésére.**

A munkavédelem kapcsán célunk a munkavégzés kockázatainak felmérése és az ezek elleni védelem biztosítása, ezáltal olyan biztonságos munkahelyi környezet megteremtése, amellyel munkabalesetek és a foglalkozási megbetegedések kockázata minimalizálható.

Elsődlegesen a HR igazgató és az ügyvezető igazgató feladata a foglalkoztatás-politika és a vállalati kultúrafejlesztés irányainak meghatározása, valamint a képzési, munkaerőmegtartó és karriermenedzsment programok rendszerének működtetése, az érdekképviselő-

letekkel a kapcsolattartás és az esélyegyenlőségi terv kidolgozása.

A Társaság munkavédelmi tevékenységének stratégiai, szakmai irányítását a HR igazgató látja el.

#### 4.2 Foglalkoztatás számokban

A Szegedi Közlekedési Kft. Meghatározó szerepet tölt be Szeged munkaerőpiacán, valamint jelentős mértékben járul hozzá a helyi foglalkoztatáshoz. Széles körű, rugalmas foglalkoztatási formákat is biztosít gyermekek nevelő és hátrányos helyzetű munkavállalóinak, valamint visszafoglalkoztatási lehetőséget nyújt nyugdíjasok számára, jelentős mennyiségű

munkahelyet teremtve ezzel a szegedi lakosság számára.

A Szegedi Közlekedési Kft. összesen 539 főt foglalkoztatott 2023 év végén. Társaságunknál a női alkalmazottak aránya 26,4 %, a határozatlan idejű szerződéssel foglalkoztatottak aránya 96,8%, míg a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya 9,5% volt 2023-ban.

**A fenti számok a 2019-2022-es időszak tükrében az alábbi táblázatok foglalják össze. Munkatársaink azért dolgoznak, hogy ügyfeleink minél jobb és pontosabb szolgáltatásban részesüljenek.**

8. TÁBLÁZAT: MUNKAVÉGZÉSRE IRÁNYULÓ JOGVISZONYBAN FOGLALKOZTATOTTAK

Megnevezés	2020	2021	2022	2023
Központi Irányítás	57	54	50	48
Alaptevékenység Közösségi Közlekedés	441	436	444	437
Parkolási Üzletág	27	26	28	39
Repülőtér Üzletág	14	13	15	15
SZKT munkajogi létszámlétszám	539	529	537	539
SZKT statisztikai létszám	520	500	491	494
SZKT 8 órára átszámított létszám	521	502	519	518

A Szegedi Közlekedési Kft. 2023-ben 10 főt foglalkoztatott nem munkavállalói státuszban, akiket megbízási vagy vállalkozói szerződéssel foglalkoztatott.



### 9. TÁBLÁZAT: EGYÉB MUNKAVÉGZÉSRE IRÁNYULÓ JOGVISZONYOK

Megnevezés	2020	2021	2022	2023
Kölcsönzött munkavállalók	0	0	0	0
Megbízási szerződéssel foglalkoztatott fő	7	8	7	10
Egyszerűsített foglalkoztatás keretében fő	0	0	0	0
Közfoglalkoztatás keretein belül fő	0	0	0	0

### 10. TÁBLÁZAT: MUNKAVISZONY TÍPUSA

Megnevezés	2020	2021	2022	2023
Határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalók száma	23	19	26	17
Határozatlan idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalók száma	516	510	511	522

### 11. TÁBLÁZAT: NEM SZERINTI MEGOSZLÁS

Megnevezés	2020	2021	2022	2023
Nő	147	145	141	142
Férfi	392	384	396	397
Nők aránya	27,27%	27,41%	26,26%	26,35%
Férfiak aránya	72,73%	72,59%	73,74%	73,65%

## 12. TÁBLÁZAT: NEM SZERINTI MEGOSZTÁS MUNKAKÖRÖK SZERINT

Megnevezés	2020	2021	2022	2023
Felügyelő Bizottság férfiak	3	3	3	4
Felügyelő Bizottság nők	2	2	2	1
Felügyelő Bizottság férfiak aránya	60%	60%	60%	80%
Felügyelő Bizottság nők aránya	40%	40%	40%	20%
Felső vezetés férfiak	9	9	11	11
Felső vezetés nők	5	5	3	3
Felső vezetés férfiak aránya	64%	64%	79%	79%
Felső vezetés nők aránya	36%	36%	21%	21%
Középvezetés férfiak	13	13	14	14
Középvezetés nők	7	7	6	6
Középvezetés férfiak aránya	65%	65%	70%	70%
Középvezetés nők aránya	35%	35%	30%	30%
Munkavállalók férfiak	370	362	371	372
Munkavállalók nők	135	133	132	133
Munkavállalók férfiak aránya	73%	72%	73%	74%
Munkavállalók nők aránya	27%	26%	26%	26%

Társaságunk toborzási és felvételi politikájában az adott feladathoz szükséges kompetenciákat veszi elsősorban figyelembe. A tevékenységünk természetéből adódóan a felsővezetésben dolgozó nők aránya jelenleg alig haladja meg a 20%-ot. Továbbra is minden keresésünk teljesen nyitott és kizárólag a szükséges kompetenciák meglétét alapuló kiválasztást tartjuk elfogadhatónak.



### 4.3. Fluktuáció és rugalmas foglalkoztatási formák

Társaságunk nagy hangsúlyt helyez a munkaerő megtartására és az új munkaerő bevonására. Ennek érdekében igyekszik **a kisgyermeket nevelő vagy hátrányos vagy nem általános helyzetű munkavállalók esetében az atipikus és rugalmas foglalkoztatási formákat elérhetővé tenni.**

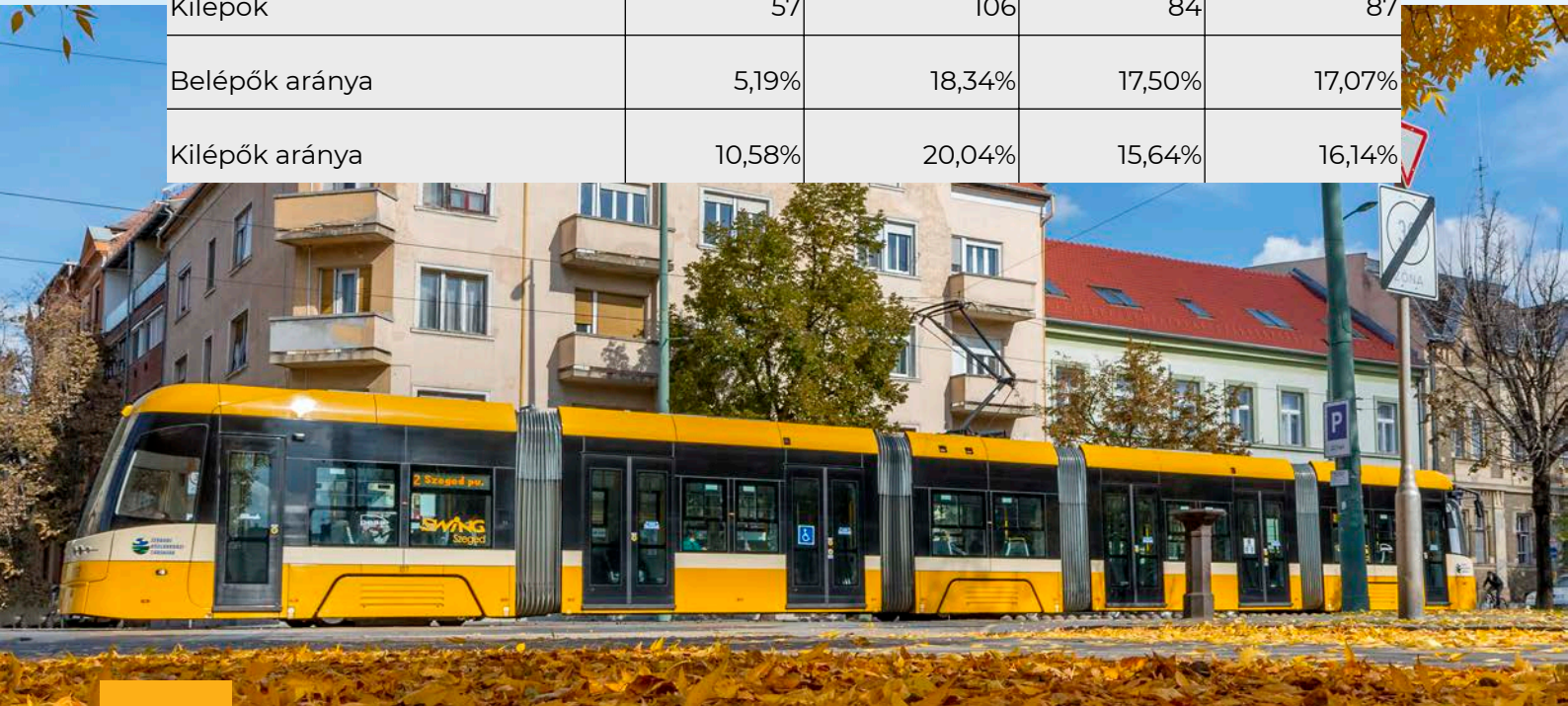
13. TÁBLÁZAT: FOGLALKOZÁSI VISZONY SZERINTI BONTÁS

Megnevezés	2020	2021	2022	2023
Teljes munkaidős fizikai állomány	344	342	355	371
Teljes munkaidős szellemi állomány	136	126	125	116
Részmunkaidős fizikai állomány	36	49	46	38
Részmunkaidős szellemi állomány	23	12	11	14

Társaságunk célja a megfelelő tudással rendelkező munkavállalói létszám foglalkoztatása és a meglévő elkötelezett munkaerő megtartása, amelynek érdekében számos intézkedést igyekszik megvalósítani.

14. TÁBLÁZAT: FLUKTUÁCIÓ

Megnevezés	2020	2021	2022	2023
Belépők	28	97	94	92
Kilépők	57	106	84	87
Belépők aránya	5,19%	18,34%	17,50%	17,07%
Kilépők aránya	10,58%	20,04%	15,64%	16,14%



A foglalkoztatási aktivitás és rugalmasság érdekében számos atipikus foglalkoztatási lehetőség kerül alkalmazásra. Ezek tipikusan a:

- **távmunka**
- **diákmunka**
- **részmunkaidő (különböző mértékben)**
- **osztott szolgálatok**
- **munkaidőkeret**
- **rugalmas munkaidő**
- **illetve kötetlen munkaidő.**



Foglalkoztatási programjaink a munka és magánélet közötti egyensúly megteremtését is támogatják, ezáltal is növelve a munkavállalói elkötelezettség mértékét, a sokszínű és befogadó munkakultúra kialakulását.

A nyugdíj melletti munkavégzés, valamint a munkahely-magánélet egyensúlyát is elősegítő atipikus foglalkoztatási formák alkalmazásának lehetősége mindemellett biztosítja a munka világába visszatérők foglalkoztatását, valamint a kisgyermekes szülők reintegrációját.

#### 15. TÁBLÁZAT: EGYEDI JELLEMZŐK

Megnevezés	2020	2021	2022	2023
Nyugdíj melletti foglalkoztatottak (korkedvezmény, szolgálati)	40	44	42	37
Megváltozott munkaképességű munkavállalók	9	11	10	8

A foglalkoztatási szint növeléséhez és a fluktuáció mérsékléséhez számos HR intézkedés járul hozzá. **Az új belépők munkamódszer átadás keretében kapják meg a feladatellátáshoz szükséges ismereteket, amely segíti a beilleszkedést és a szakmai betanítást.** A munkamódszer átadás során a vezető által kijelölt, több éves szakmai tapasztalattal rendelkező munkavállaló által nyújtott támogatás segíti az új belépő munkavállalót a beilleszkedésben, a munkaköri leírásában szereplő feladatok elvégzéséhez szükséges tudás, az önálló munkavégzéshez nélkülözhetetlen szakmai és gyakorlati ismeretek mielőbbi megszerzésében, amelyért a munkamódszerátadó díjazásban is részesül.

A munkamódszer átadás mellett Társaságunk folyamatosan elérhető képzési és oktatási anyagokkal, programokkal törekszik mind az új, mind a tapasztalt munkaerő fejlesztésére és megtartására, valamint több munkafeladat egyidejű ellátásához is támogatását nyújtunk.



A heti rendszerességgel megtartott SZKT vezetői értekezleteken is kiemelten kezeltek különbözőség HR és foglalkoztatási adatok , illetve a Társaságunk által már megtett lépések, a vezetők felelőssége, valamint az esetleges beavatkozási lehetőségek vizsgálata.

**A 2023-as évben foglalkoztatási szempontból a legnagyobb kihívást foglalkoztatás szempontból elsősorban a fokozódó munkaerőhiány következtében a megnövekedett a betöltetlen pozíciók száma, valamint a piaci benchmark alatti átlagkeresetek és a tovább erősödő munkaerőpiaci verseny.**

A fluktuáció aránya kisebb volt 2023-ban, de még az újonnan belépő kollégák száma nem emelkedett a megfelelő mértékben 2022-es és 2021-es évekhez képest. 2022-hez képest az alkalmazotti létszám néhány fővel nőtt 2023 decemberére.







#### 4.4. Sokszínűség és esélyegyenlőség

Társaságunk célja az, hogy előmozdítsuk egy sokszínű munkahely kialakítását. Tiszteletben tartjuk az egyenlő bánásmódot és konkrét lépéseket teszünk egy sokszínű szervezeti kultúra létrehozása érdekében, amely során az alábbi célok megvalósítása kiemelten fontos:

- **Egyenlő esélyek és lehetőségek biztosítása valamennyi munkavállalói csoportnak.**
- **Diszkrimináció és hátrányos megkülönböztetés mentes, nyitott és befogadó munkahely megteremtése.**
- **Sokszínű, szakmailag kiemelkedő, együttműködő munkakultúra támogatása.**

Társaságunk – az érdekképviselőkkel együttműködve – 2013-ban aláírta az új Esélyegyenlőségi tervét, amely az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényből fakadó kötelezettségének megfelelően a szociális partnerekkel együttműködve került kialakításra. A dokumentum legfontosabb célkitűzése, hogy a vállalat munkaadóként valamennyi munkavállalóját és partnerét érintően érvényre juttatja az egyenlő bánásmód elvét az esélyegyenlőség elősegítésére. Ennek értelmében a Társaság működése során megtilt mindennemű hátrányos megkülönböztetést a faji, vallási, nemzetiségi, etnikai, politikai hovatartozásra, fogyatékosagra, szexuális irányultságra, társadalmi származásra, vagyoni helyzetre vonatkozóan munkavállalói, partnerei, utasai irányában.



A Társaságunk a hátrányos helyzetű dolgozói csoportok (pl. nők, öregségi nyugdíj előtt állók, családosok, megváltozott munkaképességűek stb.) esetében speciális intézkedésekkel segíti az esélyegyenlőség érvényesülését.

#### 4.5. Generációk a Szegedi Közlekedési Kft.-nél

Sokféle generáció van egyidejűleg jelen a vállalatban, ebből fakadóan felelős munkáltatóként elkötelezetten dolgozunk azon, hogy a különböző élethelyzetekben lévő munkavállalóknak egyenlő esélyeket biztosító karriertervezési lehetőségeket tegyünk elérhetővé.

Pályakezdőknek és számos fiatalnak kínál első munkahelyet Társaságunk. Fiatal munkavállalóink számára Társaságunk családbarát jellege a távmunkán és az egyedi munkarendben történő foglalkoztatás keretein belül próbál támogatást nyújtani. A távmunka lehetősége nemcsak a kisgyermekesek, hanem a még függetlenül élők számára is könnyebbé teszi az életvitel térben és időben kötetlenebb szervezését.

Társaságunk korfájának legnagyobb részét jelentő, tapasztalt szakemberekből álló munkavállalói csoport a felfelé vezető karrierpálya némileg szűkülő lehetősége mellett nagyjából oldalirányban, más szakmai területen szerezhet piacképes tudást. Ezt segíti a Társaság külső és belső képzésekre fordított jelentős erőforrása, valamint a nagy részben vállalaton belül meghirdetett állások.

16. TÁBLÁZAT: MUNKAVÁLLALÓK KOR SZERINTI MEGOSZLÁSA

Megnevezés	2020	2021	2022	2023
<b>30 év alatti</b> munkavállalók száma	43	53	69	81
<b>30 - 44 év közötti</b> munkavállalók száma	179	171	173	170
<b>45 - 60 év közötti</b> munkavállalók száma	255	254	249	251
<b>60 év feletti</b> munkavállalók száma	62	51	46	37
<b>30 év alatti</b> munkavállalók aránya	7,98%	10,02%	12,85%	15,03%
<b>30 - 44 év közötti</b> munkavállalók aránya	33,21%	32,33%	32,22%	31,54%
<b>45 - 60 év közötti</b> munkavállalók aránya	47,31%	48,02%	46,37%	46,57%
<b>60 év feletti</b> munkavállalók aránya	11,50%	9,64%	8,57%	6,86%

#### 4.6. Nemek közti egyenlőség támogatása, egyenlő bérezési politika

Munkatársaink igénye a biztonság, a stabilitás, a fejlődési lehetőség és a versenyképes jövedelem. **Társaságunk elkötelezett az esélyegyenlőség mellett, kiemelten fontosnak tartjuk a bérek harmonizációját és az indokolatlan bérkülönbség megszüntetését.** Javadalmazási rendszerünk transzparens, ezért bérsávjaink és a vonatkozó szabályozások minden munkavállalónk számára elérhetőek a Kollektív Szerződésben. Kiemelt figyelmet fordítunk arra, hogy a hasonló típusú feladatokat ellátó kollégák között ne alakuljon ki indokolatlan kereseti különbség, és az eltérő jellegű munkát végzők közötti jövedelemarányok valóban a tényleges a munka elvégzéséhez szükséges kompetenciák és tapasztalatok eltérésein alapuljanak. Ugyanakkor munkáltatóként tisztában vagyunk a nemek közötti bérszakadék társadalmi jelenségével, és elkötelezettek vagyunk az előidéző okok megszüntetése iránt.

#### 4.7. A munka és magánélet összehangolása

Társaságunk munkatársai iránti elsődleges kötelezettségeként tartja számon a munkahelyi stressz, a túlterheltség és a kiegész veszélyeinek minimalizálását. A munka és magánélet egyensúlyának megteremtését segítik elő családos munkatársaink számára a cafetéria-rendszerben választható elemként adómentesen igénybe vehető bölcsődei és óvodai támogatás is, amely anyagilag is hozzájárul a kisgyermekes szülők terheinek csökkentéséhez.

Az atipikus foglalkoztatási formák egyre szélesebb alkalmazásával Társaságunk támogatja a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtését, illetve lehetőséget kínál az esetleges túlórák visszaszorítására is. Részmunkaidős (4 vagy 6 órás), rugalmas és kötetlen munkavégzésre vonatkozó belső szabályozásaink, módszertanaink segítik a kollégákat a leginkább optimális megoldások kiválasztásában. A rugalmas munkaidő, a munkaidő-elszámolás, vagy a tömörített munkahét fogalmait a kollektív szerződés tisztázza, a részmunkaidős foglalkoztatás időkeretét a munkaszerződés rögzíti, a munkavállalók belső időgazdálkodási felületen menedzselhetik munkaidejüket. Emellett stratégiaileg is fontos cél a vállalat számára, hogy a vállalati kultúra részévé váljon a távmunka.

#### 4.8. Távmunka

A koronavírus-járvány miatt 2021-ben társasági szinten a hibrid munkavégzés vált általánossá, természetesen a munkakörök jellemzőinek figyelembevételével. A korlátozások enyhítése mellett a rekreációs lehetőségek ismét szélesebb körben váltak elérhetővé az elmúlt évek során.

A távmunkát a COVID-19 világjárvány kezelésének stratégiájaként vezette be Társaságunk, és az otthoni munkavégzés gyakorlatát az elmúlt évek során fenn is tartotta. Jellemzően az irodai dolgozóknak nyílt lehetőségük a munkavégzés megosztására az otthonuk és az irodájuk között. Társaságunk munkatársai a biztonsági szabályok betartása mellett változatlanul dolgoztak az üzletmenet



folytonossága és az ügyfélszolgálat biztosítása érdekében. A távmunka mértéke és aránya az évek során változott, de éves szinten átlagosan a 70% irodai és 30% távoli munkavégzés jellemző.

Társaságunk támogatta és ma is támogatja a munkatársait az otthoni teendők és a munkavégzés hatékony összeegyeztetésében, illetve ezt a célt támogatja a napi munkavégzéshez szükséges irodai szolgáltatások stabil távoli hozzáférését biztosító hálózat folyamatos fejlesztése és rendelkezésre állása is.

Munkatársaink kötelező képzéseken sajátítják el a teendőket a távoli hozzáférés során felmerülő esetleges adatbiztonsági kockázatok elkerülésére – amire külön hangsúlyt fektettünk a pandémia által előidézett új, távoli munkarend támogatása során is.

**Munkatársaink meghatározó részének van kisgyermek, így a „home office” munkarend kialakításakor és a visszatérési tervek összeállításakor figyelembe vettük munkatársaink családi kötelezettségeit, valamint az oktatási-nevelési intézmények elérhetőségét is.**

Társaságunknál folyamatosan több kollégánk van szülési szabadságon. A szülői szabadság az apák részére is elérhető, közülük jelenleg kevesen élnek ezzel a lehetőséggel. Magyarországon a gyermekek utáni pótszabadság az apát is megilleti, illetve a gyermek születésekor az apák is részesülnek fizetett munkaidő-kedvezményben.



## 4.9. Humánerőforrás-folyamatok és információhoz való hozzáférés

A vállalati célok elérése érdekében Társaságunk vezetése kiemelten fontosnak tartja a területek közötti együttműködést és a csapatmunkát, valamint elkötelezett a transzparens és rendszeres kommunikáció iránt. Társaságunk számára fontos, hogy a munkatársak folyamatosan értesüljenek céljainkról, az elért eredményeinkről, valamint a munkavállalókat leginkább érdeklő és érintő témákról.

Belső kommunikációs felületeink közül kiemelendő a Dolgozói Információs Rendszer (DIR) intranetes portál, melyen valamint a NEXON Port-on keresztül tájékoztatjuk munkavállalóinkat a szabályozásokról, a humánerőforrást érintő szakmai tartalmakról, valamint a munkaviszony létesítésének, megszűnésének folyamatáról és a munkaviszony ideje alatti változások kezeléséről. Munkavállalóink részére rendszeresen küldünk ki Zöld hírlevelet, melyben a fenntarthatósággal kapcsolatos legfrissebb hírekről kapnak tájékoztatást.

A HR-folyamataink fejlesztésével nagy hangsúlyt fektetünk a digitalizálásra, valamint arra, hogy megteremtsük a munkavállalói önkiszolgálás alapjait. Ezen céljaink megvalósítását rendszerszinten a NEXON4 bevezetése támogatja. Áprilisban bevezettük a PORT-ot, amely olyan önkiszolgáló felület, amelyen a személyes foglalkoztatási adatok megtekintésén túl több kényelmi és eddig papíralapon elérhető funkció is rendelkezésre áll, pl. bérjegyzékek, illetve a cafeteria-rendszer és a teljesítményértékelő modul. Júniustól a TIME4 modul bevezetésével elektronikus útra tereltük az elektronikus jelenléti íveken a havi munkaidő-nyilvántartás, a távollét- és HO-igénylés, illetve a távollétrögzítés folyamatait is.

**A NEXON4 bevezetésével és fejlesztésével digitalizáltuk munkavállalóink HR-folyamatait, így több fajta dokumentumot váltottunk ki a HR-folyamatainkban, ezzel több száz vagy ezer oldal nyomtatását spóroltuk meg. 2023-ben több munkafolyamat kapcsán lehetővé tettük az online, digitális ügyintézés. Ilyenek: a bérelőleg, a házasságkötési szabadság, próbaidő-értékelés, hétvégi hazautazás gépkocsival, szemüveg-támogatás stb.**

## 4.10. Képzések

Társaságunk célja, hogy az elhivatott munkatársait megtartsa a társaság kötelékén belül, ennek érdekében nemcsak több elemből álló juttatási csomagokat nyújtunk, de karriertanácsadással, folyamatos képzésekkel is törekszünk arra, hogy dolgozóink megtalálják nálunk a számításukat. Társaságunk több mint 200 alkalmazottja vett részt több száz órányi különböző szintű és fókuszú képzési modul elsajátításában.



**JÖVŐBENI TERVEINK KÖZÖTT SZEREPEL AZ ELÉRHETŐ KÉPZÉSEK KÖRÉNEK BŐVÍTÉSE AZ SZEGEDI TUDOMÁNYEGYETEMMEL, ILLETVE A COURSERÁVAL KÖTÖTT EGYÜTTMŰKÖDÉS KERETÉBEN.**



Társaságunk kiemelten kezeli a munkavállalók készségeinek folyamatos fejlesztését. A vállalat képzési oktatási rendszerét jogszabályok és a belső utasítások határozzák meg. A hatósági vizsgával járó képzések peremfeltételeit a 19/2011 (V. 10.) NFM rendelet határozza meg. Társaságunk nemcsak a meglévő munkakörök követelményeinek - melyek a munkaköri leírásban rögzítettek - felelteti meg a munkavállalókat, a jövőben várható elvárásokra is igyekszik válaszokat adni.

Képzés tekintetében a Szegedi Közlekedési Kft. speciális helyzetben van, a tevékenységéből kifolyólag a munkaerő piacról nem tud munkavállalókat biztosítani a forgalom feladatainak ellátásához: villamosvezetőket, trolibuszvezetőket, valamint forgalmi szolgálattevőt, felsővezeték szerelővasúti járművezetőt saját erőforrásból és költségen kell képeznie. A szükséges szakmai kompetenciák folyamatos szinten tartása érdekében a vasúti és időszakos vizsgákhoz kötött munkakörökben dolgozók évente rendszeres szakmai oktatásokon vesznek részt.

#### **4.11. Munkaerő utánpótlás**

Utánpótlást támogató programjain keresztül Társaságunk számos vonzó lehetőséget kínál mind a középiskolás diákok, mind a felsőoktatásban részt vevő hallgatók számára, és a frissen végzett diplomásokat is több olyan lehetőséggel várja a társaság, amelyek segítik őket karrierjük elindításában. A programokban részt vevőkre a kezdetektől munkavállalóként tekintünk, részükre munkabért és juttatásokat folyósítunk, valamint a tanulmányok és a gyakorlati idő befejeztével a fiatal szakembereknek lehetőség szerint valódi karrierlehetőségeket kínálunk.

A duális szakképzésben szerelőnek, technikusnak készülő tanulók képzési program szerinti gyakorlati idejüket Társaságunk tanműhelyében töltik, amiért munkabért és juttatásokat kapnak. A gyakorlati idő alatt tapasztalt szakoktató munkatárs segítségével sajátítják el az ismereteket. Tanműhelyeink olyan energetikai hiányszakmák utánpótlását biztosítják, mint a villanyszerelő, az erősáramú elektrotechnikus vagy a járművillamosság szerelő. A korábbi években végzett tanulók közül vannak olyanok, akik már több mint öt éve munkatársaink.







Társaságunk számára kiemelt jelentőséggel bír, hogy olyan lehetőségeket kínáljon a felsőoktatásban részt vevők számára, melyek során a hallgatók megismerkedhetnek az iparág sajátosságaival, és olyan hasznos gyakorlati tudással gazdagodhatnak, melyet a diploma megszerzése után valós szakmai feladatok megoldásához is alkalmazni tudnak. Ennek érdekében három választható, akár kombinálható programot kínálunk a hallgatói jogviszonyban lévők számára:

- 1 Kötelező szakmai gyakorlat:** Felsőfokú intézmény feltételrendszere szerinti keretek között, és rövidebb, általában 4/6/8/12 hetes időtávban.
- 2 Szakdolgozatírás:** Amennyiben a hallgató igényt tart rá, témákat is javasolunk számára, valamint munkájához szakmai konzulens nyújt segítséget.
- 3 Diákmunka:** Diákmunka lehetőségeink eltérnek a korábban bemutatott szakmai jellegű programjainktól. Nem képezik az utánpótlásprogram részét, hanem kapacitásproblémák enyhítésére, alapvetően nem szakmai, sokkal inkább repetitív jellegű feladatok elvégzésére írjuk ki őket. Legtöbbször olyan rövid távon fennálló kapacitásproblémák enyhítése céljából alkalmazzuk a diákmunkásokat, amiket egyszerű betanított munkával lehet kezelni (pl. takarítás, adatrögzítés).



## 16. TÁBLÁZAT: KÉPZÉSEKKEL KAPCSOLATOS KIMUTATÁS

Megnevezés	2020	2021	2022	2023
Duális képzőhely közoktatás: Szakképzési munkaszerződéssel foglalkoztatottak száma	18	12	16	19
Duális képzőhely felsőoktatás: Hallgatói munkaszerződéssel foglalkoztatottak száma	17	9	13	6
Felnőttképzés: Járművezető képzésen jogosítványt szereztek (villamos, troli)	12	0	17	18
Gyakorlati oktatás óra (járművezető képzés)	1958	2401	1380	1833
Munkamódszer átadás óra	6882	7213	10568	8700
Gyakorlati oktatás óra (tanulók, egyetemi hallgatók)	10468	7247	10418	7837

### 4.12. Érdekképviselet

A vasúti dolgozók érdekképviseletének komoly történelmi hagyományai vannak Magyarországon. A vasutasok szerveződésének az első hivatalos nyoma 1857 februárjára tehető, amikor is a pesti vasúti műhelymunkások betegsegélyező- és temetkezési egyesületük engedélyezését kérték, majd a mozdonyvezetők valamivel később, az 1890-es évek elején tettek kísérletet saját szakegyletük megszervezésére. Az első országos megmozdulás 1896. szeptember 20-án történt, amikor a budapesti vasúti munkások határozatot hoztak, miszerint az „Általános vasúti munkás egyesület alakítandó!”.

Társaságunk munkavállalóinak 100%-a kollektív szerződés hatálya alá tartozik. A kollektív szerződés vonatkozásában a jogszabályi előírások szerint van lehetősége az érdekképviseleti szerveknek egyeztetni a munkáltatóval. Az érdekegyeztetések lefolytatása az Állandó Bizottság keretein belül történik, ahol minden érintett fél képviselteti magát. A munkáltatói oldal minden, jogszabály által előírt esetben előzetesen konzultál a szakszervezetekkel, illetve tájékoztatja őket a munkáltatói döntés tervezeteiről. A munkáltató és a munkavállalói érdekképviseletek közötti kapcsolatot havi rendszerességgel megtartott egyeztetési alkalmak segítik, a jelentős üzleti döntések, szervezeti változások esetében külön, alkalomhoz kötött egyeztetések vannak. A konzultációkra folyamatos lehetőséget biztosítunk, munkavállalóink bármely kérdésben megkereshetik az érdekképviseletet vagy a munkáltató képviselőjét is, szükség esetén jogszabályi vagy kollektív szerződés rendelkezéseire vonatkozóan magyarázó, értelmező állásfoglalást adunk számukra.

**Társaságunknál három típusú érdekképviselet működik: szakszervezet, üzemi tanács és munkavédelmi érdekképviselet.** Összesen három reprezentatív szakszervezet létezik, így a Társaságunk munkavállalóinak 40-50%-a tagja valamely szakszervezetnek. A szakszervezetek a helyi szintű problémáktól egészen a teljes társadalmat érintő ügyekben is képviselik a tagjaikat – a munkáltató az Állandó Bizottsági ülések keretein belül egyeztetési lehetőséget biztosít számukra a Társaság felsővezetése és a HR terület irányába is.

A megfelelő bevonás és informáltság érdekében a szakszervezet a személyügyi és szolgáltató irodával havi gyakoriságú egyeztetéseket folytat, itt véleményezési és javaslattevési lehetőségük van a tervezett szervezeti átalakítások, szabályzatváltozások kapcsán, illetve ugyancsak egyeztetethetik a képviselt munkavállalókat érintő lényeges témákat. **Ilyen munkáltatói intézkedésnek minősül különösen:**

- munkáltató átszervezése, átalakítása, szervezeti egység önálló szervezetté alakítása,
- termelési, beruházási program, új technológia bevezetése, a meglévő korszerűsítése,
- munkavállalóra vonatkozó személyes adatok kezelése és védelme,
- munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazása,
- munkarend meghatározása,
- munka díjazása elveinek meghatározása,
- munkáltató működésével összefüggő környezetvédelmi intézkedés,
- egyenlő bánásmód követelményének megtartására és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedés,
- családi élet és a munkatevékenység összehangolása,
- munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egyéb intézkedés.
- egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakítására szolgáló, a munkabalesetek, valamint a foglalkozási megbetegedések megelőzését elősegítő intézkedés,
- új munkaszervezési módszer, valamint a teljesítménykövetelmény bevezetése, módosítása,
- és a képzéssel összefüggő tervek.





Társaságunknál három, a jogszabály alapján kollektív szerződésre jogosult szakszervezet van:

- 1 Belföldi Tömegközlekedési Dolgozók Szakszervezete,**
- 2 Egységes Közlekedési Szakszervezet,**
- 3 Szegedi Közlekedési Kft. Munkástanácsa,**

Az utóbbi időszakban a legfontosabb módosítások a munkavállalók foglalkoztatásának napi szabályait (munkarend meghatározása és ez egyes munkarendekhez kapcsolódó bérpótlékok) érintették, melyben mindig sikerült a kollektív szerződést kötő feleknek a méltányos érdekeket figyelembe vevő reális kompromisszumokat kötniük.

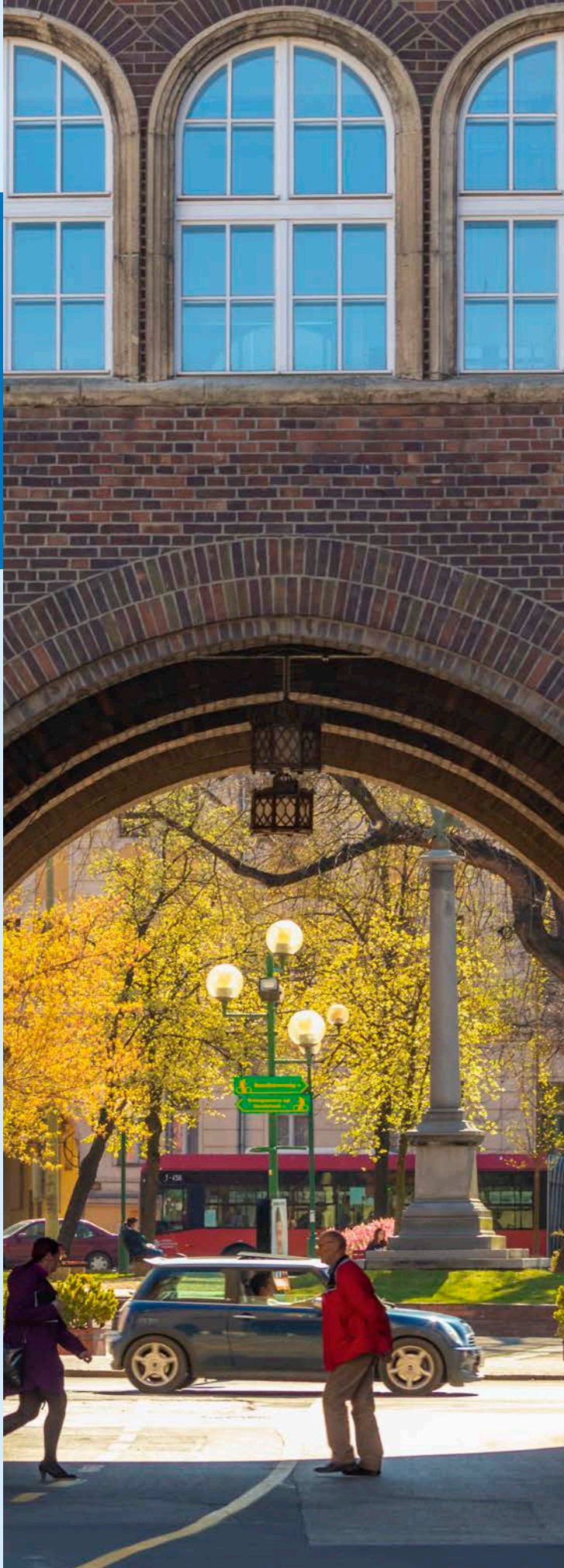
**Az egyeztetések legfontosabb eredménye a 2023-as munkavállalói bérmegállapodás a szakszervezetekkel, illetve a kollektív szerződés módosításának eredményes tárgyalása volt.**

Az Üzemi Tanács bevonásával éves gyakorisággal tartjuk meg az érdekegyeztető fórumot, melynek célja a többi között a szociális megállapodások megkötése. Az Üzemi Tanács legfőbb feladata a szociális jóléti keretek munkáltatóval közösen történő meghatározása, felosztása és felügyelete.

**A munkavédelmi érdekképviselőt a Munkavédelmi Bizottság látja el,** a testület a jogszabályokban foglaltaknak megfelelően működik. A bizottság munkavédelmi kérdésekben tart kapcsolatot az egyes területek vezetője és a munkavállalók között, képviseli a munkavállalói érdekeket. **A munkavédelmi érdekképviselők minden esetben értesítést kapnak a munkavállalókat ért balesetokról,** valamint részt vesznek a balesetek kivizsgálásának folyamatában, a helyesbítő intézkedések meghozatalában, bevezetésében. **A személyügyi és szolgáltató iroda havi szintű rendszeres egyeztetéseken áttekintik a felmerült lényeges témákat,** illetve képviselik a munkavállalói véleményt a munkavédelmi eszközök beszerzésénél.



**A BIZOTTSÁG A VEZETÉSSEL EGYÜTTMŰKÖDVE.2022-TŐL KEZDŐDŐEN MUNKAVÁLLALÓI TESZTELÉSEKKEL BIZTOSÍTJA, HOGY A MUNKAVÁLLALÓK MUNKABIZTONSÁGON KÍVÜLI (PL. KÉNYELMI) IGÉNYEI IS MINÉL INKÁBB FIGYELEMBE LEGYENEK VÉVE AZ EGYÉNI VÉDŐESZKÖZÖK BESZERZÉSE KAPCSÁN.**



#### 4.13. Javadalmazási politikánk

Munkavállalóink javadalmazásának megállapítása során minden esetben törekszünk arra, hogy az kizárólag a szakmai tapasztalat, képzettség és készségek függvényében, a kollektív szerződéssel összhangban történjen. Azonos pozíciók esetében nem teszünk különbséget férfi és női munkavállaló között. A javadalmazási irányelvek, folyamatok kialakítása és módosítása a munkavállalói érdekképviseltek bevonásával zajlik.

Társaságunk mint 100%-ban önkormányzati tulajdonú gazdasági társaság, – amely jogszabályban meghatározott módon, transzparensen és átláthatóan működik, – az irányító és ellenőrző vezető testület tagjaira és a felsővezetők javadalmazására és ezen adatok közzétételére a vonatkozó jogszabályokban foglaltakat alkalmazza. A Szegedi Közlekedési Kft. vezetőire, vezető tisztségviselőire és felügyelőbizottsági tagjaira vonatkozó egyéb előírásokat (javadalmazás módja, mértéke, jogviszony megszüntetése esetén járó juttatások, költségtérítés, béren kívüli és egyéb juttatási feltételek, versenytilalmi megállapodások) a Javadalmazási Szabályzat rögzíti.

**A Társaságunknál vannak fix (alapbér) és változó pénzbeli juttatások (%-os és munkakörhöz kapcsolódó abszolút mértékű pótlékok), illetve költségtérítések is.** Azon tagok részére, akik nem munkavállalói a Szegedi Közlekedési Kft.-nek, csak tiszteletdíj kerül kifizetésre tekintettel a 2009. évi CXXII. törvény 6. § (4) bekezdésére.



A munkavállalóink esetében az évenkénti alapbérfejlesztés mértékét befolyásolják az adott évre jogszabályban meghatározott minimumbérek, az adott évi üzleti tervben meghatározott bértömeg, a gazdasági környezet változása, illetve az infláció alakulása.

A bérfejlesztés irányát, elveit, mértékét, valamint az egyéb béren kívüli juttatásokat az érdekképviselletekkel folytatott egyeztetések alkalmával alakítjuk ki. A bérmegállapodás alapján a részletszabályokat belső utasításban vagy a Kollektív Szerződésben rögzítjük.

**A Szegedi Közlekedési Kft. a munkavállalóiról gondoskodó felelős munkaadóként törekszik arra, hogy dolgozóit ne csak az alapbérrel, de azon felüli juttatásokkal is motiválja, ezzel vonzó munkahelyként jelenjen meg a munkaerőpiacon. Az alábbiakban a juttatási csomag elemeit mutatjuk be:**

**Karácsonyi bónusz:** az éves célkitűzés és a társaság teljesítménye alapján az év végén egyszeri pénzbeli juttatásban részesülhetnek a kollégák.

**Béren kívüli juttatások:** a béren kívüli javadalmazások (a munkavállaló igényére szabott választható béren kívüli juttatások; alanyi jogú juttatás) komplex rendszerét alakította ki a Társaságunk.

**Utazási Igazolvány:** a Személyszállítási törvényben elrendelt, a Szegedi Közlekedési Kft. által biztosított utazási igazolvány korlátlan és díjmentes utazást tesz lehetővé a jogszabályban meghatározott szervezetek dolgozói, nyugdíjasai, valamint igényjogosult hozzátartozói számára a meghatározott tömegközlekedési eszközökön.

**Csoportos baleset- és életbiztosítás:** A Társaságunk minden munkatársára csoportos élet- és balesetbiztosítást köt. Ha baleset éri munkavállalónkat a munkahelyen vagy azon kívül, támogatjuk a felépülésében, gyógyulásában és a kiesésből adódó bérkiesés áthidalásában.

**Üdülők:** a Társaságunk két saját üdülőt üzemeltet, ahol kedvezményes szállás díjakkal biztosítja munkatársainak kikapcsolódását és pihenését.

**Jogosítványtámogatás:** Azon munkavállalók részére nyújtunk támogatást, akiknek a munkaköri feladatuk ellátása során jogosítványra van szüksége, illetve jelentős anyagi terhet jelentene a jogosítvány megszerzésének költsége.

**Munkáltatói kölcsön:** Társaságunk minden évben elkülönít egy meghatározott összeget, hogy támogatni tudja a munkavállalóit. Munkáltatói kölcsönben csak indokolt esetben kérelem útján részesülhetnek munkatársaink.

**Pszichológiai támogatás:** A Társaságunk felelős foglalkoztatóként a vele alkalmazásban vagy kölcsönzötti jogviszonyban álló munkatársai részére a lelki egészség megőrzésére és helyreállítására, valamint a különféle eredetű lelki zavarok, krízisek megoldásához pszichológiai támogatást biztosít.

**Hibrid munkavégzés, Rugalmas foglalkoztatási napok:** a munkakörök jellemzőinek figyelembevételével mellett évente több távmunkavégzés keretein belül teljesített nap (home office nap) jár meghatározott munkakörökben foglalkoztatott munkavállalóknak, akik ezt vezetőjükkel egyeztetve oszthatnak be.

**Tanulmányi támogatás:** Tanulmányi szerződést kötünk munkavállalóinkkal, ha a kiválasztott képzéssel olyan szaktudást, végzettséget szerez, amely szükséges a munkakörének betöltéséhez, vagy elősegíti a hatékonyabb, magasabb színvonalú munkavégzést, és ezt a vezetői is támogatják.

**Szemüveg költségének térítése:** Ha munkatársunk képernyő előtt végez munkát, és a szemészszakorvos, valamint az üzemorvos úgy ítéli meg, hogy szüksége van szemüvegre a munkavégzéshez, akkor hozzájárulunk a szemüveg elkészítésének költségeihez.

**Munkába járás költségének térítése:** Támogatjuk a közigazgatási határon kívülről érkező munkatársaink munkába járását, akár tömegközlekedést vesznek igénybe, akár saját gépkocsijukkal érkeznek.

**Munkahelyi mobilitás:** A Szegedi Közlekedési Kft. biztosítja a tulajdonában álló elektromos rollereket és pedelec kerékpárok hivatali és magáncélú, kölcsönzés jellegű használatát a munkavállalói részére. A munkáltató kerékpárok és rollerek biztosításával segíti környezetbarát munkahely fejlesztését, támogatja a környezetkímélő közlekedési formákat, ösztönzi az aktív mobilitást, elősegíti a munkavállalók egészségének a megőrzését és a munkavállalói elégedettség növelését.

#### 4.14. Színes programok az erős közösségért

Társaságunk elemi érdeke, hogy támogassa a dolgozók szervezeti integrációját, emellett elősegítse az összetartó vállalati kultúra kialakulását, mindehhez elengedhetetlenek azok a változatos programok, amelyek összekovácsolják a munkahelyi közösséget. Kiemelt programjaink az alábbiak:

- Nőnap Rendezvény
- SZIA Szegedi International Airshow
- Nyugdíjas találkozó (évente)
- Mikulás ünnepség a gyerekeknek
- Színházi előadásokra és Sport rendezvényekre történő ingyenes jegyek biztosítása.



#### 4.15. Munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági irányítási rendszer

A Szegedi Közlekedési Kft. egyes tevékenységei munkabiztonsággal kapcsolatos kockázatok tekintetében jelentősen eltérnek. A legkockázatosabb tevékenységek a villamos veszélyek (áramütés, ívhatás), valamint a magasban történő munkavégzés. A közlekedés olyan általános kockázati forrás, amely több munkakört érint, főként a megtett nagy távolságok miatt. Az elbotlás, az elesés és a különböző csipések, kisebb következményű, de gyakrabban előforduló események és kockázatok közé tartoznak.

Munkaköri besorolástól függetlenül fontos számunkra továbbá a „gondoskodó kultúra” elve. A baleset bejelentésekor munkatársainknak nem kell semmiféle szankcióra számítaniuk, mert a megelőzést és a hibázás, illetve a tanulás kultúráját kiemelten fontosnak tartjuk. A legmagasabb kockázatú tevékenységeknél a Munkavédelmi törvényben előírt kötelező kockázatértékelések eredményeit intézkedésekké, illetve az oktatásoknál átadandó üzenetté formáljuk.

18. TÁBLÁZAT: MUNKAHELYI BIZTONSÁGGAL KAPCSOLATOS KIMUTATÁS

Megnevezés	2020	2021	2022	2023
Munkabalesetek száma	29	36	34	25
Összes Keresőképtelen napok száma	5252	6042	5438	4084
ebből Üzemi Baleseti napok száma	264	422	539	349

**Társaságunk orvosi rendelőt üzemeltet és szakszemélyzetet foglalkoztat, amelynek célja, hogy a fokozott éberséget és jó fizikai állapotot követelő, valóban veszélyes munkakörökben foglalkoztatott kollégák egészségét és munkavégző képességét fenntartsa.** A szolgáltatás sokrétű, beletartozik a munkaköri alkalmassági vizsgálat, szemészeti szakvizsgálat, de munkatársaink részt vesznek a kockázatértékelésben, telephelyi bejárásokban, vegyi anyag és egyéni védőeszköz kiválasztásában is.

A munkaköri alkalmassági vizsgálatok évente, jelentkezés után, az orvosi rendelőben történnek a szakmai protokolloknak megfelelően. A szolgáltatás minden munkavállaló számára biztosított, a bizalmas adatkezelés a GDPR szabályainak megfelelően történik mind a vállalatnál, mind a foglalkozás-egészségügyi orvosnál.

Társaságunknál minden újonnan felvett munkavállaló számára kötelező belépéskor a munkavédelmi, tűzvédelmi, és egyes területeken a környezetvédelmi oktatás, melynek anyaga évente frissül. Az munkavállalók tantermi, személyes oktatás keretében kapják meg a tudásanyagot.

Az oktatók felkészítésen vesznek részt, ennek során szakmai és oktatásmódszer-tani ismereteket sajátítanak el. Az oktatások hatékonyságának értékelésére visszamérést végzünk, így biztosítva a folyamatos fejlődést ezen a téren is.

Bizonyos veszélyesebb munkakörök (pl. feszültség alatti munkavégzés) esetén speciális végzettséghez kötött képzettségi előírások vannak, ezekhez kapcsolódóan belső vizsgarendszert alakítottunk ki. Speciális munkaköröknél jogszabályi háttere van a képzettségeknek, ilyen például a tűzvédelmi szakvizsga, vagy az emelőgép-kezelői munkakör előírásai.

**A Szegedi Közlekedési Kft. nagy hangsúlyt fektet a minél egészségesebb munkahelyi környezet kialakítására és fenntartására. Ezek közé tartozik a lehető legjobb munkaeszköz- és egyéni védőeszköz-ellátás is, illetve a minél kevésbé veszélyes vegyi anyagok használata. A vegyi anyagoknál arra törekszünk, hogy helyettesítéssel kiváltsuk az egészségre veszélyesebb anyagokat, minimalizáljuk azok használatát, csökkentjük a kockázatokot.**





#### 4.16. Kapcsolat a helyi közösségekkel

Társaságunk kiemelt figyelmet fordít a helyi közösségekkel való kapcsolat-tartásra, a helyi programok támogatására. Különböző sport és kulturális programokhoz kapcsolódó intézkedéseink során támogatjuk a rendezvényeket és az azokra való eljutást az alábbiak szerint:

**Kiemelt rendezvények kapcsán különjáratokat, céljáratokat és sűrített járatokat biztosítunk.** Ilyen rendezvények például a Szeged International Airshow, a Szabadtéri Játékok, a Szegedi Ifjúsági napok, a PICK Arénában tartott sportmérkőzések. Kitüntetett ünnepek például Mindenszentek és Halottak napja, karácsonykor az Éjféli mise, illetve egyéb országos rendezvények, mint például az Államalapítás Ünnepi tűzijáték.

**Autómentes napon** „Utazzon velünk a család” akció keretében egy érvényes forgalmi engedély felmutatásával 2 felnőtt és 3 gyermek utazhat ingyenesen járatainkon.

**A Szegedi Ifjúsági Napok ideje alatt** kiterjesztett felhasználási intervallumú 72 órás jegyet biztosítunk a SZIN fesztivál bérlet karszalaggal rendelkező utasaink számára.

**A Szabadtéri Játékok valamint a Borfesztivál** alkalmával 18 óra után 1 jeggyel korlátlan utazást biztosítunk járatainkon.

**Évente Szeged International Airshow** néven polgári repülőnapokat szervezünk.

**A Szegedi Kortárs Balett** előadásait népszerűsítjük a járművek fedélzeti monitorjain

**Jeles ünnepnapokon nosztalgia járatokat** üzemeltetünk, melyek érintik a város legemblematisabb pontjait. Az adventi időszakban fényvillamosok közlekednek.

**A Bábszínházi Világnap fellépőinek** ingyenes utazást biztosítunk járműveken.

**Olvasótáborok résztvevőinek** támogatjuk a helyi utazásukat.

## Társaságunk rendszeresen szervez illetve támogat programokat gyermekek részére:

- A Szeged International Airshow keretében Ovi-suli délelőttöt szervezünk, mely során évente több mint 500 óvodás és iskolásgyermek helyszínre és onnan vissza történő utaztatását biztosítjuk ingyenes különjáratral.
- Telephelyeinken és kiemelten a reptéren gyermekcsoportok részére biztosítunk nyílt nap valamint telephelylátogatási lehetőséget, előre egyeztetett időpontban, valamint pályaválasztási programokhoz kapcsolódva.
- Eseti jelleggel fotópályázatokat hirdetünk. A legutóbbi pályázat címe: *Szeged a mi városunk és benne a mi villamosunk.*
- Jeles alkalmakkor illetve kitüntetett helyszíneken járműveinken köszöntjük utasainkat, például Anyák Napja alkalmából illetve a 2-es villamos vonalon a Király-König Péter Zeneiskola diákjait.



**UTASAINK RÉSZÉRE EGYRE TÖBB KÉNYELMI SZOLGÁLTATÁST VEZETÜNK BE, ILLETVE IGYEKSZÜNK AZ UTAZÁSI SZOKÁSOKHOZ ILLESZKEDŐ JEGY ÉS BÉRLÉTVÁSÁRLÁSI OPCIÓKAT BIZTOSÍTANI.**

A Társaság honlapján<sup>7</sup> a különböző tájékoztatók és biztonsági tanácsok nem csak kreatív formában, hanem szövegolvasóval jól olvasható formátumban is közlésre kerülnek. A honlapon továbbá lehetőséget biztosítunk utasaink számára észrevételek bejelentésére is.<sup>8</sup>

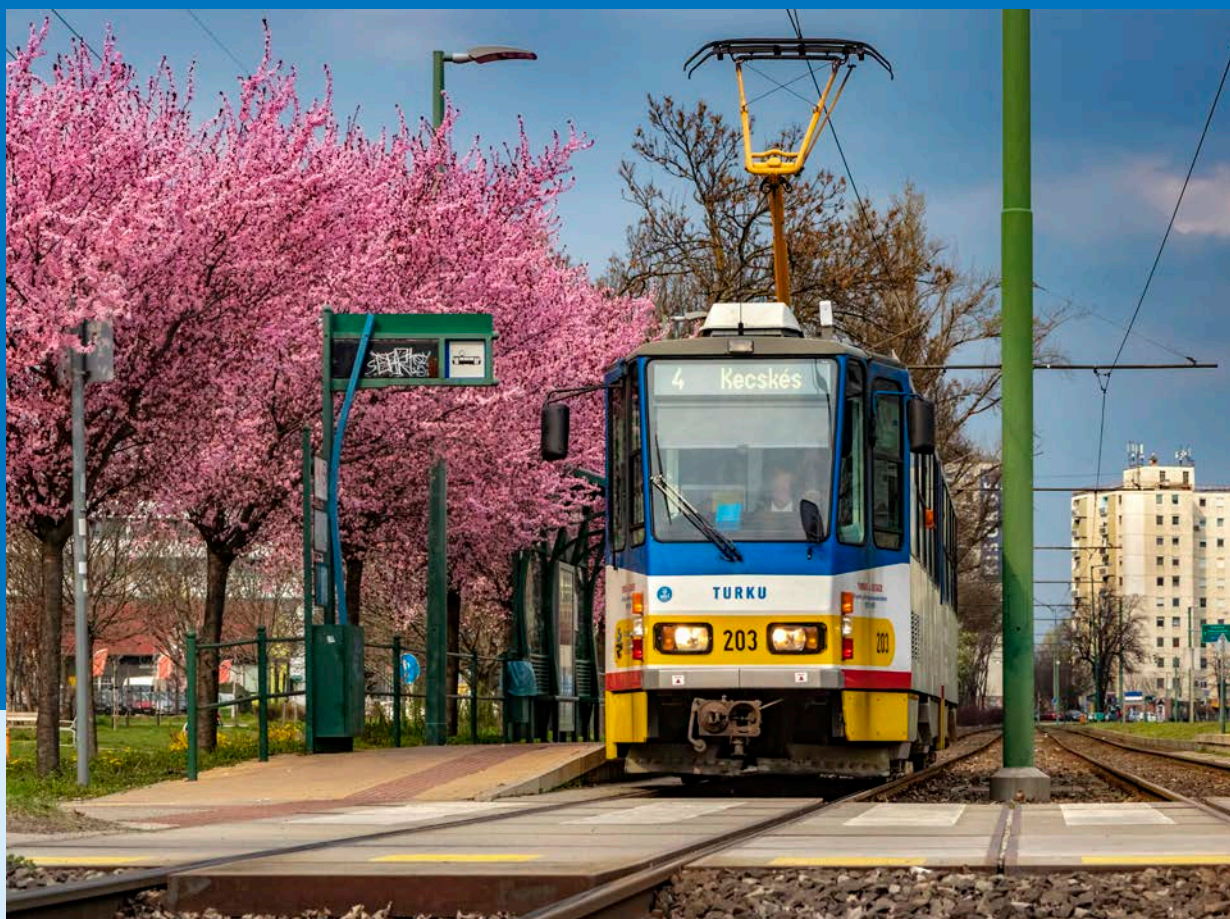
- A fogyatékkal élők számára az alábbi lehetőségeket biztosítjuk:
- Társaságunk honlapja akadálymentes verzióban is elérhető
- A 2023-ban megrendezett Szeged International Airshow keretében térítésmentes belépőjegyeket biztosítottunk a fogyatékkal élők számára, valamint sétarepülést szerveztünk részükre.

[WWW.SZKT.HU](http://WWW.SZKT.HU)

<sup>7</sup> <https://szkt.hu/>

<sup>8</sup> <https://szkt.hu/eszrevetel-kifogas>





SZKT.HU