

Az energia ágazatra kötött országos szintű ágazati Kollektív Szerződést a Munka, Szociális Szolidaritás és Családügyi Minisztérium regisztrálta 288/02/15.02.2006 .  
A Kollektív szerződés megjelent a Hivatalos Közlöny V/3 sz-ban, 2009/01/29-én.  
A Szerződés legutóbbi kiegészítését, 2008. 02. 14. dátummal 106 sz. a Munka-, Családügyi és Esélyegyenlőségi Minisztérium regisztrálta.

Érvényes a villamos energia, hőenergia, kőolaj, földgáz ágazatokra.  
(Nem publikus, csak a módosítás az, ami hozzáférhető)

Az ágazati kollektív szerződés az **Egységes Országos kollektív szerződésen** alapul, amelyet a szociális partnerek **2007-2010-re kötöttek**, az újra kiadott, 130/1996. törvény 10. és 11. cikke értelmében, és, amelyet a Munka, Szociális Szolidaritás és Családügyi Minisztérium regisztrált a 2895/29.11.2006 sz. alatt.

E szerződés 2. fejezete foglalkozik a munkaidő **szabályozásával**, a normál munkaidőt napi 8, azaz heti 40 órában adja meg, de a munkaidő konkrét szabályozását a feladatoknak megfelelően az adott vállalat vezetősége a reprezentatív szakszervezetekkel egyeztetve határozza meg, heti 36-44 óra között. Feltétel, hogy a havi átlag 40 óra legyen és a napi munkaidő ne legyen több mint 10 óra. A 18 év alatti fiatalok munkaideje napi 6 és heti 30 óra.

A Szerződés kitér a specifikus munkaidő beosztásra, ami esetenként lehet műszak, folyamatos műszak, megosztott munkaidő, amit az ágazati, vállalat csoport szintű, vagy vállalati kollektív szerződés rögzíthet. A munkaidő kiszámításához egy viszonyítási (referencia) időszakot ad meg, ami három hónap. Ez alatt, a túlórákkal együtt sem haladhatja meg az átlag munkaidő a heti 48 órát. Egy paritásos bizottság dönthet arról, hogy a referencia időszakot meg lehet-e hosszabbítani.

A több műszakban végzett munka esetén a munkaidő lehet napi 8, és heti 48 óránál több, de a három hétre számított átlag ebben az esetben sem lehet több.

A rendkívüli munkavégzés, a különleges munkakörülmények a munkaidő csökkentését teszik lehetővé, kevesebb, mint napi 8 órára, és az ilyen körülmények között, dolgozók túlórára sem foghatók. Erről az ágazati, vállalatcsoport szintű, vagy vállalati kollektív szerződésben lehet megállapodni.

Van lehetőség a rugalmas munkakezdésre, ha nem sérti a kollektív szerződésben rögzített jogokat.

A túlórát nem kötelező vállalni, csak bizonyos esetekben, ha pl. természeti csapás megelőzéséről van szó. A túlórát téríteni kell 30 munkanap alatt.

Az éjszakai munkavégzés nem lehet hosszabb, mint átlag napi 8 óra és ezt is a három hónapra átlagolt referencia-idővel mérik. Az éjszakai műszakban dolgozók munkaideje, bércsökkenés nélkül egy órával rövidebb, mint a nappali műszakban dolgozók munkaideje.

A munkáltató köteles az éjszakai műszakban való foglalkoztatásról tájékoztatni a területi munkaügyi felügyelőt.

Az éjszakai műszakban dolgozók ingyen orvosi vizsgálatra jogosultak munkakezdés előtt és a munkaidő végén, a 18 év alatti dolgozók nem vállalhatnak éjszakai műszakot. A gyermeknevelési szabadságon lévő szülő dolgozhat félállásban a gyermek 6 éves koráig. A terhes nők legtöbb havi 16 órát dolgozhatnak bérkiesés nélkül. E jogokat a vállalati kollektív szerződés rögzíti.

#### **4. FEJEZET** A bér és más pénzbeli juttatások

A bérről különböző formákban lehet megállapodni, a Munka Törvénykönyv szerint, a bér 30%-ig lehet természetbeli juttatás akár. A bér összetevői: alapbér, bérpótlék, bérnövekmény (bérjellegű kifizetések) és egyéb kiegészítések,

**Az alapbér** lehet az évek számához kötötten megállapodásban rögzített havi fix, teljesítménybér, a tarifához, vagy nyereséghez kötött százalékarány, vagy más, az adott vállalatnak megfelelő formában rögzített alapbér.

A teljesítménybér lehet direkt, progresszív, vagy indirekt. Lehet egyéni, vagy kollektív. Erről a vállalati, vagy intézményi kollektív szerződés rendelkezik.

A besoroláshoz az alapszintű szorzókat alkalmazzák, melyek a következők:

A munkás kategóriában:

Szakképzés nélküli: 1

Szakképzett: 1,2

Adminisztrációban dolgozók számára végzettséghez kötött szorzók:

Gimnáziumi végzettséggel: 1,2

Gimnáziumon túli végzettséggel: 1,25

A szakkáderek számára, a következő végzettséggel:

Mesteriskola: 1,3

Rövid iskolán túli képzés: 1,5

A felsőfokú képzéssel alkalmazottak számára: 2

Ezeket a szorzókat a vállalatnál kialakított minimálbérrre vetítik.

Az alapbér országos szinten, 2007. január 1-től, a teljes munkaidőben, 170 órában dolgozók számára átlagban 440 lei, ami 2,59 lejes órabért jelent.

A szerződő felek megállapodhatnak abban, hogy az elvégzett munka és a munkakörülmények okán, az alapbérbe számítandó bérpótlékokat kapjanak a munkavállalók, de az alapbér több kell legyen, mint a pótlék.

**Bérpótlék** csak azokon a munkahelyeken adható, ahol az eredetileg nincs beszámítva a bérrbe.

Az általános országos kollektív szerződés értelmében a bérpótlékok a következők:

- a nagyon nehéz, veszélyes, vagy kínos munkakörülményekre: az alapbér 10%-a. (ezt nem számítják be az alapbérbe)

- az egészségre káros munkahelyeken: a vállalatnál rögzített minimálbér 10%-a. (ezt nem számítják be az alapbérbe)

- a túlórákra, vagy hivatalos szabadnapokra, amikor a munkavállaló dolgozott, amelyekre nem adták ki a megfelelő szabadnapot, vagy nem fizették ki az érte járó összeget, a bérpótlék az alapbér 100%-a.

- a ledolgozott évek után járó pótlék: 3 év után az alapbér minimum 3%-a, 20 év felett minimum 25%-a.

Ha a dolgozó más funkciót is betölt egyben a vállalatnál, erre az adott funkcióra járó alapbér 50%-át kaphatja. De erről külön meg kell állapodni a kollektív szerződésben.

**Bérnövekmény (bérjellegű kifizetések):**

- a kialakított alapbérhez kötött bérnövekmény
- a prémialapból kifizetett bérnövekmény, amit a havi és összesített béralap minimum 1,5%-ként számítanak ki.
- más az intézmény, vagy vállalat szintjén kialakított bérnövekmények.

**Egyéb kiegészítések:**

A nyereségből a dolgozóknak kiosztott jutalék, ami a szabadpiacon működő magánvállalatok esetében legtöbb 10% lehet, az állami vállalatoknál pedig 5%.

- ebéd hozzájárulás, ajándékutalvány, bölcsőde-hozzájárulási jegy, stb. a felek megállapodása szerint.
- a kollektív szerződésben évente a vállalat, vagy a vállalat csoport szintjén kialakított egyéb juttatások a nyereségből. Amennyiben a munkaadó nem tudja biztosítani a munkavégzést, a bért ki kell fizesse.

Ha a termelés, vagy a munkavégzés, nem a dolgozó hibájából, de rendkívüli okokból megszakad, a munkáltató az egyén alapbérének 75%-át köteles kifizetni. Külön megállapodásban kell rögzíteni a készenlétet, a vállalatnál, vagy otthon, a munka újrafelvétele érdekében. Ilyen esetben a munkavállaló egyéb jogai is érvényesülnek. Amennyiben a munkavégzés legfeljebb évi 15 napon át szünetel, a szakszervezetekkel való megállapodás szerint a munkáltató kiadhat fizetés nélküli szabadságot.

Jelen szerződés rögzíti a kiküldetésre érvényes díjazást, a kihelyezett munkavégzést. Amennyiben ez utóbbi több mint egybefüggő 30 nap, a napra számított alapbér 50 %-a jár érte.

A dolgozók kifizetése elsőbbséget élvez minden más kifizetéssel szemben, ha a céget felszámolják, vagy csődbe megy.

A nyugdíjba menő dolgozóknak legalább kéthavi bényi végkielégítés jár.

A dolgozók a törvényben rögzített segélyeken kívül jogosultak más juttatásokra:

- elhalálozás esetén a vállalat kéthavi átlag bérét kapja segélyként a család
- ha az elhalálozás oka munkahelyi, vagy munkával kapcsolatos baleset, vagy szakmai megbetegedés, a család a vállalat háromhavi átlag bérét kapja.
- amennyiben az elhalálozott a dolgozó férje, felsége, családjában élő hozzátartozója, vagy első fokú rokona, a vállalat egy havi átlag bérét kapja segélyként.

Fizetett pihenőszabadságra a dolgozó a szabadság hónapját megelőző háromhavi jövedelem napi átlagát kapja, szorozva a szabadság napokkal.

Az Energia ágazat kollektív szerződésének módosítása

### **Kiegészítő okirat.**

A Munka-, Családügyi és Esélyegyenlőségi Minisztérium 106 sz. alatt 2008/~.29-én jegyezte be.

A 2009/01/29. Hivatalos Közlönyben közölve az V.rész. 3 fejezetében.

Azokban az egységekben, amelyekre jelen kollektív szerződés érvényes, a bruttó alapbér minimál értéke nem lehet kevesebb, mint az ágazati szinten a kollektív szerződésben rögzített minimál alapbér.

A teljes munkaidőben, 170 órában foglalkoztatott dolgozó alapbére 625 lei, vagyis 3,6765 lej órabér.

Az ágazatban a vállalatok dolgozói bérjellegű kifizetesként a háztartások éves áramfogyasztási kvótájával egyenlő pénzbeli juttatást kapnak. Ez érvényes azokra a nyugdíjasokra is, akik legalább 15 évet dolgoztak a szakmában, vagy akik a nyugdíjazás előtt egybefüggően 10 évet dolgoztak az ágazatban.

A munkáltató köteles orvosi felügyeletet biztosítani minden dolgozó számára.

A kollektív szerződésben kell rögzíteni a mindenki számára kialakított béremelést.