

**VILLAMOSENERGIA-IPARI
ÁGAZATI KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS
(VKSZ)**

3. számú módosítás

2008. február 12.

**Az első (2010.ápr.10.) és második (2012.febr.09.)
módosítással egybeszerkesztett szöveg**

Megjegyzés:

1. Az anyag **zöld** színnel jelöli azokat a rendelkezéseket, amelyekben az eddigi tárgyalások során a Felek megállapodtak.
2. Az anyag általában **kék** színnel jelöli azokat a módosításokat, amelyeket a munkáltatói oldal javasol. A módosítási javaslat tartalmáról és indítványozójáról a megjegyzések is tartalmazhatnak információt.
3. Az anyag általában **piros** színnel jelöli azokat a módosításokat, amelyeket a munkavállalói oldal javasol. A módosítási javaslat tartalmáról és indítványozójáról a megjegyzések is tartalmazhatnak információt.

TARTALOMJEGYZÉK

I. RÉSZ: ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

I.	FEJEZET Bevezető rész	3. oldal
II.	FEJEZET Szerződés hatálya	5. oldal

II. RÉSZ: A FELEK EGYÜTTMŰKÖDÉSE

III.	FEJEZET A felek együttműködésének alapelvei	6. oldal
IV .	FEJEZET A felek közötti kapcsolattartás rendje	7. oldal

III. RÉSZ: A MUNKÁLTATÓK ÁLTAL A MUNKAVÁLLALÓKNAK ÉS SZAKSZERVEZETEIKNEK BIZTOSÍTANDÓ TÖBBLETJOGOSULTSÁGOK

V. FEJEZET	Az érdekképviselői szervek működési feltételeinek biztosítása.	11. oldal
VI. FEJEZET	A munkáltatók és a szakszervezetek együttműködése foglalkoztatási kérdésekben	14. oldal
VII. FEJEZET	A munkaviszonyra vonatkozó alapvető rendelkezések	15. oldal
VIII. FEJEZET	Munkaidő és pihenőidő. A munkavégzés szabályai	18. oldal
IX. FEJEZET	A munka díjazása	20. oldal
X. FEJEZET	Szociális (béren kívüli) juttatások	24. oldal
XI. FEJEZET	Az iparág szakmai tradícióinak ápolása	27. oldal
XII. FEJEZET	Átmeneti rendelkezések	28. oldal

MELLÉKLET: évenkénti Bér- és Szociális Megállapodások	A szerződés szervezeti hatálya alá tartozó gazdálkodó szervezetek.	29. oldal
---	--	-----------

FÜGGELÉK: A VTMSZ tagvállalatai

Záradék	30. oldal
---------	-----------

I. RÉSZ: ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

I. Fejezet

Bevezető rendelkezések

1. Szerződést kötő felek, a szerződés rendeltetése

- A Villamosenergia-ipari Társaságok Munkaadói Szövetsége (VTMSZ, székhely: 6720 Szeged, Klauzál tér 9.), mint Alapszabálya alapján a villamosenergia-ipari társaságok érdekképviselőire jogosult munkáltatói érdekképviselői szervezet, valamint
- az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (EVDSZ, székhely: 1031 Budapest, Szentendrei u. 207-209.), és a Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete (BDSZ 1068 Budapest, Városligeti fasor 46-48.)) mint Alapszabályaik alapján a villamosenergia-ipari társaságok munkavállalóinak érdekvédelmére és érdekképviselőire jogosult szakszervezetek (továbbiakban: Felek)

úgyis, mint a Villamosenergia-ipari Ágazati Párbeszéd Bizottság két oldalát alkotó szervezetek a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 276.§-a és az ágazati párbeszéd bizottságokról szóló 2009.évi LXXIV. tv (továbbiakban: Ápb. tv.) 14.§-a alapján – a munkaviszonyból származó, vagy ezzel kapcsolatos jogok és kötelezettségek szabályozása, és a Feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartásának szabályozása érdekében – Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződést (VKSZ, vagy Szerződés) hoznak létre.

Jelen Szerződést felek az általuk 1995. november 7-én kötött, és 1997. május 9-i hatállyal módosított Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződés – a villamosenergia-ipari társaságok működési feltételeiben bekövetkezett, illetve bekövetkező jelentős változások (privatizáció, piac liberalizáció, új villamos-energia törvény) miatt szükségessé vált – megújításának tekintik.

Jelen Szerződést aláíró szociális partnerek együttes, elhatározott szándéka, hogy az Ápb. tv.17. §-a alapján e Szerződés, annak módosításai, illetve a Szerződés részét képező éves Bér- és Szociális Megállapodások TEÁOR'08 Villamosenergia-termelés,-ellátás című, 35.1 számú alágazatra történő kiterjesztését az illetékes miniszter felé kezdeményezik.

A VKSZ törzsanyagból és mellékletből áll, továbbá függelék egészíti ki. A melléklet a VKSZ részét képezi, annak megkötése, módosítása tekintetében az egyébként irányadó szabályokat kell alkalmazni.

A VKSZ-től – annak eltérő rendelkezése hiányában - a szűkebb hatályú (társaságcsoporti, vagy társasági, továbbiakban:helyi) kollektív szerződések,kollektív szerződéstől a munkavállalóval kötött munkaszerződések csak a munkavállalók javára térhetnek el.

2. A Szerződés célja

- 2.1. A munka világára vonatkozó szabályozások, megállapodások korszerű, egymásra épülő, egymást kiegészítő, vertikális rendszerének kialakítása érdekében a közép szintű érdekegyeztetés létrehozása és fenntartása a villamosenergia-iparban.
- 2.2. A munkavégzéshez kapcsolódó egyes feltételek előírásával, egyes juttatások minimálisan biztosítandó szintjének szabályozásával, ugyanakkor a társasági szintű megállapodások létjogosultságának, szükségességének szem előtt tartásával a tisztességes piaci verseny elősegítése a villamosenergia-iparban.
- 2.3. A villamosenergia-ipar stratégiai jelentőségére is tekintettel a munkabéke fenntartása, az iparági jellegű munkaügyi konfliktusok tárgyalásos rendezésének elősegítése.
- 2.4. A Munka Törvénykönyve által a több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződéseknek biztosított szabályozási lehetőségek kihasználása a társaságok gazdálkodási feltételeinek javítása érdekében.
- 2.5. A villamosenergia-ipari munkavállalók tradicionálisan kedvező javadalmazási pozíciója megőrzésének gazdálkodási feltételektől függő elősegítése.
- 2.6 A munkavállalók szociális biztonsága megteremtésének elősegítése.
- 2.7 A szerződést kötő felek megállapodásán alapuló, az Mt.-ben nem szabályozott, vagy - a törvényes lehetőségek betartásával – attól eltérően szabályozott, a munka világára vonatkozó szabályok áttekinthető, közérthető bemutatása. Jelen Szerződés az Mt.-ben foglalt szabályokat csak akkor tartalmazza (ismétli), ha az a közérthetőség érdekében nélkülözhetetlen.

II. Fejezet

Szerződés hatálya

1. A Szerződés szervezeti hatálya

1.1. A Szerződés hatálya a VTMSZ tagvállalataira terjed ki, továbbá mindazon gazdálkodó szervezetekre, amelyre hatályát az illetékes miniszter kiterjesztette. A VTMSZ tagvállalatainak felsorolását a Függelék tartalmazza.

1.2. Hatályát veszti

2. A Szerződés személyi hatálya

2.1. A Szerződés személyi hatálya kiterjed a Szerződés szervezeti hatálya alá tartozó gazdálkodó szervezetekkel munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra, kivéve az Mt. 208. §. szerinti vezetőket, mely vezetői munkakörökről a helyi szakszervezeteket tájékoztatni kell.

3. A Szerződés időbeli hatálya.

3.1. Felek a Szerződést határozatlan időre hozták létre.

3.2. Jelen szerződés 2008. július 01-jén lép hatályba, ezzel egyidejűleg a felek által 1995. november 07-én kötött, 1998. május 19-i hatállyal módosított Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződés hatályát veszti.

4. A Szerződés közzététele

A munkáltatók vállalják, hogy munkavállalóik számára a Szerződés megismerhetőségét a helyben szokásos módon, folyamatosan biztosítják.

5. A Szerződés felmondása

5.1 Jelen Szerződést 6 hónapos felmondási idővel lehet felmondani.

5.2 Felmondási jog csak a VKSZ egészére gyakorolható, annak egyes fejezetei és pontjai vonatkozásában nem.

5.3 A Szerződést kötő szakszervezetek kijelentik, hogy a Szerződés felmondásának jogát csak együttesen gyakorolják.

II. RÉSZ: A FELEK EGYÜTTMŰKÖDÉSE

III. Fejezet

A felek együttműködésének alapelvei

1. A szerződő felek alapvető feladatuknak tekintik a munkabéke fenntartását. Együttműködésük és eltérő érdekeik érvényesítése alkalmával ennek megfelelően kötelesek eljárni.
2. A szerződő felek kötelezettséget vállalnak a munkáltatói és a munkavállalói jogok rendeltetésszerű gyakorlására. A szakszervezetek joggyakorlása nem irányulhat a munkáltatói szövetség, illetve a munkáltató rendeltetésszerű működésének akadályozására vagy zavarására, ami nem jelenti a nyomásgyakorlás törvényes és a jelen Szerződésben szabályozott eszközei alkalmazásának tilalmát.
3. A kollektív munkaügyi viták megelőzésére kell törekedni. A felmerült kollektív vitákat lehetőleg bírói eljárás mellőzésével kell rendezni.
4. A Felek megállapodnak, hogy a jogok gyakorlása, illetve a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködve járnak el.
5. ~~A szakszervezet vállalja, hogy a Mt. ben biztosított ellenőrzési jogának gyakorlása során a munkáltatóval együttműködik.~~
5. **A szakszervezet jogosult ellenőrizni a munkakörülményekre vonatkozó szabályok megtartását, ennek során a munkáltatóval együtt kell működnie.**
6. Felek kijelentik, hogy a kollektív szerződés rendelkezéseinek betartása és betartatása érdekében a szükséges intézkedést megteszik.

Megjegyzés [VG1]: Jogszerűtlen, mert az (új) Mt. nem biztosít ilyen jogot.

Megjegyzés [VG2]: Jogvita van a Felek között: a szakszervezet szerint a nemzetközi (EU) jog biztosítja ezt a jogot így a köztulajdonú cégeknél is végrehajtható, a munkáltatói oldal ezt vitatja. Felek megegyeztek, hogy erre kompetens forrásból állásfoglalást kérnek. Ha az állásfoglalás a szakszervezeti véleményt támasztja alá, a munkáltatói oldal kész elfogadni a javaslatot.

IV. Fejezet

A felek közötti kapcsolattartás rendje

1. A kapcsolattartás célja és módja

1.1. A kapcsolattartás célja

A szociális partnerek kapcsolattartásának célja a VKSZ létrehozása, módosítása - beleértve a VKSZ részének tekintett ágazati "Bér- és szociális megállapodás" évenkénti megkötését -, valamint az esetleges ágazati szintű konfliktus-helyzetek megelőzése, kezelése.

1.2. A kapcsolattartás szervezeti módja

A Felek a Villamosenergia-ipari Ágazati Párbeszéd Bizottság ("VÁPB") útján jogosultak és kötelesek a kapcsolattartásra. A VÁPB szervezetére és működésére vonatkozó részletes szabályokat a Felek külön megállapodásban határozzák meg.

2. A felek tárgyalási kötelezettsége

2.1. A tárgyalási kötelezettség tárgya

A Felek kötelesek tárgyalásokat folytatni:

- a Bér- és Szociális Megállapodás évenkénti megkötéséről,
- a VKSZ felmondása, megszűnése esetén az új VKSZ megkötéséről,
- a VKSZ módosítására tett javaslatról,
- középszintű érdekegyeztetéssel összefüggő konfliktus helyzetekben.

A tárgyalási kötelezettség körébe tartozó kérdésekben egyik Felet sem terheli megállapodási kötelezettség.

2.2. A Bér- és Szociális Megállapodás megkötésére vonatkozó eljárási szabályok

2.2.1. Tárgyalások tartalma

Az évenkénti bér- és szociális tárgyalások – megállapodásra törekedve – az alábbi kérdésekre terjednek ki:

- a) A villamosenergia-iparban a keresetszínvonal növekedés mértékére vonatkozó ajánlás;
- b) az ágazati bértarifa rendszer bértételeinek felülvizsgálata,
- c) az iparági alkalmazandó kötelező legkisebb munkabér (minimálbér);
- d) az iparágban alkalmazandó garantált és ajánlott bérminimumok a foglalkoztatottak azon csoportjainál, amelyeknél országosan kötelező, vagy ajánlott értéket jogszabály előír;
- e) a jóléti-szociális juttatások 1 főre jutó értékének kötelező minimuma;
- f) a jóléti-szociális juttatások 1 főre jutó értéke növelésének ajánlott mértéke;
- g) az inflációkezelés, vagy annak társasági hatáskörbe való utalása.

2.2.2. Tárgyalások megkezdése, javaslattevél

A Bér- és Szociális Megállapodás megkötésére irányuló tárgyalásokat a kötelező legkisebb munkabérre és a garantált bérminimumra vonatkozó rendelet

(továbbiakban: Rendelet) megjelenését követő 2 héten belül, annak hiányában azelőző év december 15-ig meg kell kezdeni a szociális partnerek bármelyikének írásbeli javaslata alapján.

Mindkét oldal köteles - legkésőbb az első tárgyalás alkalmával - tárgyalócsoportha soros ügyvivőjének személyéről a másik oldalt tájékoztatni.

2.2.3. A Bér- és Szociális Megállapodás létrejötte

Felek tárgyalócsoporthai kötelesek minden tőlük elvárhatót megtenni annak érdekében, hogy a tárgyév január 1-jétől hatályos ágazati Bér- és Szociális Megállapodás tárgyév január 15-ig, de legkésőbb a Rendelet megjelenését követő 2 héten belül felek között létrejöjjön. A szociális partnerek tagszervezetei kötelesek minden tőlük telhetőt megtenni, hogy a helyi, tárgyév egészére vonatkozó bér- és szociális megállapodások tárgyév február 28-ig megszülessenek.

A Felek tárgyalócsoporthai között létrejött Bér- és Szociális Megállapodást a Felek soros ügyvivői írják alá és terjesztik fel a VKSZ-t megkötő felek illetékes szerveihez jóváhagyásra. A VKSZ-t megkötő felek illetékes szervei kötelesek a soros ügyvivők általi aláírástól számított tíz (10) napon belül a jóváhagyás megadásáról vagy megtagadásáról a Felek soros ügyvivőit tájékoztatni. Ha a VKSZ-t megkötő felek illetékes szervei a jóváhagyás megadását megtagadják, a Felek a tárgyalásokat a soros ügyvivők megtagadásáról történt tájékoztatásától számított 30 napon belül folytatják.

A VKSZ-t megkötő felek illetékes szervei általi jóváhagyást követően a soros ügyvivők által aláírt Bér- és Szociális Megállapodást a VKSZ-t megkötő felek képviselői megfelelően aláírják, amellyel a tárgyévi Bér- és Szociális Megállapodás érvényessé válik.

2.2.4. A Bér- és Szociális Megállapodás kihirdetése

A szociális partnerek 3 (három) munkanapon belül kötelesek tájékoztatni tagszervezeteiket az ágazati Bér- és Szociális Megállapodás jóváhagyásáról. A Megállapodás tagtársaságoknál történő megismertetéséről a munkáltatók a helyben szokásos módon kötelesek gondoskodni.

2.3. Új VKSZ kötésére vonatkozó eljárási szabályok

Amennyiben a Felek ettől eltérően nem állapodnak meg, kötelesek a jelen VKSZ felmondását követő harminc (30) napon belül tárgyalócsoporthat létrehozni és a soros ügyvivőik egyeztetése útján megállapított időpontban az első ülést megtartani az új VKSZ-re vonatkozó megállapodás létrehozása érdekében.

Új VKSZ megkötésére vonatkozó eljárás során a jelen VKSZ-nek a kapcsolattartásra vonatkozó szabályai irányadóak mindaddig, amíg az új VKSZ nem lép hatályba.

2.4. A VKSZ módosítására vonatkozó eljárási szabályok

A Felek bármelyike írásban javasolhatja a VKSZ módosítását. Az írásbeli javaslat másik Fél általi átvételét követő 60 napon belül a Felek kötelesek a javaslat tárgyában a tárgyalásokat megkezdeni.

Megegyezés esetén a módosítás hatályba lépéséről Felek minden esetben külön egyeztetnek.

2.5. Konfliktus helyzetre vonatkozó eljárási szabályok

Bármely Fél kezdeményezésére a Felek kötelesek a tárgyalásokat 15 napon belül megkezdeni.

Felek megállapodnak, hogy ha a konfliktust a VÁPB keretein belül nem tudják megoldani, annak mielőbbi feloldása érdekében a Munkaügyi **Közvetítői** és Döntőbírói Szolgálathoz fordulnak.

3. Információkérési jog, információadási kötelezettség

3.1. Bármely Fél jogosult a másik Féltől olyan információt kérni, amely a tárgyalási kötelezettség körébe tartozó kérdésre vonatkozik.

3.2. Az információkérés címzettje köteles a választ – a 3.1.pontban rögzített körben nem alkalmazva az Mt. 234. § (1) bekezdésében foglaltakat, de a 234.§ (2)-(3) bekezdéseire figyelemmel – az információkérés tudomására jutásától számított 30 napon belül az információt kérő Fél részére írásban, elsősorban elektronikus formában megküldeni.

3.3. A VTMSZ – a tagvállalataira részletezve –a Szerződést kötő szakszervezetek külön kérése nélkül évente tájékoztatást ad az átlagkereset, az **alkalmazásban állók statisztikai állományi** létszáma, valamint az 1 főre jutó jóléti-szociális költség alakulásáról január 20-ig.

3.4. A gazdasági évet értékelő, cégbíróságnál letétbe helyezett éves beszámolót **írásban, elsősorban** elektronikus formában a VKSZ hatálya alá tartozó munkáltató a letétbe helyezést követő 15 napon belül megküldi a szerződést kötő szakszervezetek számára.

3.5. A VKSZ hatálya alá tartozó társaságok **írásban, elsősorban** elektronikus formában megküldik a szerződést kötő ágazati szakszervezetek számára a helyi kollektív szerződést. Módosításuk esetén a módosítási aláírást követő 30 napon belül küldik meg az ágazati szakszervezetek részére.

4. Eljárás döntésképtelenség esetén

Ha a Felek kapcsolattartása során döntésképtelenségi helyzet alakul ki, úgy a Felek kötelesek minden tőlük elvárhatót megtenni, hogy a döntésképtelenségi helyzetet feloldják annak érdekében, hogy a tárgyalási kötelezettségüknek eleget tegyenek.

5. Eljárás sztrájk esetén

A szociális partnerek a szociális, bér vagy munkaügyi kérdésekben szervezett középszintű sztrájk esetére az eljárási szabályokat külön megállapodásban határozzák meg.

6. A Felek titoktartási kötelezettsége

6.1 Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a kapcsolattartás során tudomásukra jutott, üzleti titoknak minősített adatokat bizalmasan kezelik és azokat harmadik fél számára nem teszik hozzáférhetővé. A kötelezően szolgáltatott tagszervezeti adatok - eltérő eseti megállapodás hiányában - harmadik fél felé csak összesített, ágazati szinten használhatóak fel.

6.2 A közvélemény tájékoztatásával kapcsolatosan a tárgyalások során felek kötelesek egymást tájékoztatni a nyilvánosságra hozatal tervezett tartalmáról. Felek megállapodnak, hogy a közvéleményt valósághűen, az előre bejelentett tartalom szerint tájékoztatják.

III. RÉSZ: A MUNKÁLTATÓK ÁLTAL A MUNKAVÁLLALÓKNAK ÉS SZAKSZERVEZETEIKNEK BIZTOSÍTANDÓ TÖBBLETJOGOSULTSÁGOK

V. Fejezet

Az érdekképviselői szervek működési feltételeinek biztosítása

1. Tárgyi feltételek biztosítása

A helyi szakszervezetek működéséhez szükséges feltételeket a munkáltató térítésmentesen biztosítja, beleértve a helyiségeket, a közlekedést, a távközlés lehetőségét, internet és e-mail szolgáltatást, a postaköltségek térítését, felhívásaik, tájékoztatóik közzétételi lehetőségét, a vagyonőrzést és a tagdíjak levonását. Az igénybevétel részletes feltételeit külön megállapodásban lehet rendezni.

1. Helyiséghasználat

A szakszervezet Mt. 272. § (8) bek. szerinti helyiséghasználati jogosultsága kiterjed

- az érdekvédelmi tevékenysége céljára nem rendszeresen igénybevett helyiségek esetében a helyiséghez kapcsolódóan biztosított irodabútorok, üzemi telefonok, internet hozzáférés használatára,
- a szakszervezet rendszeres használatára biztosított helyiségek esetében a helyiség – munkáltató által megállapodás alapján biztosított, vagy az érdekvédelmi tevékenység céljára beszerzett, a szakszervezet tulajdonát képező – berendezési és felszerelési tárgyaira,
- a kiszolgáló, illetve szociális helyiségek használatára, továbbá
- az a)-c) alatti helyiségek rendeltetésszerű használatát lehetővé tevő fűtési, energiaellátási, takarítási és vagyonőrzési szolgáltatás igénybevételére is.

Az előzőek szerinti helyiséghasználat további, illetve részletes szabályait helyi megállapodásban kell rendezni.

1. Tárgyi feltételek biztosítása

Megjegyzés [VG3]: Jogvita: a VTMSZ szerint a köztulajdonú cégek teljes körűen nem hajthatják végre, a szakszerzeti oldal szerint végrehajthatják. A jogvita kimenetelétől függően érdekvitává válhat: ha a VTMSZ jogi álláspontja bizonyul helyesnek, akkor érdekvitává válik, mivel a munkáltatói oldal a versenysemlegességet szem előtt tartva csak olyan előírásokat tud elfogadni a VKSZ-ben, amelyeket minden hatálya alá tartozó társaság teljesíthet.

Megjegyzés [VG4]: A VTMSZ által javasolt új szöveg, amelyet a köztulajdonú cégek is teljes körűen végrehajthatnak.

A szakszervezetek működéséhez szükséges feltételeket a munkáltató térítésmentesen, - a helyben szokásos minőségben és módon- biztosítja, beleértve a helyiségeket, iroda eszközöket, a távközlés lehetőségét, internet és e-mailszolgáltatást, a postaköltségek térítését, felhívásaik, tájékoztatóik közzétételi lehetőségét, a vagyonőrzést és a tagdíjak levonását. A munkáltató érdekkörébe eső érdekképviselési tevékenység esetében térítésmentesen, a helyben szokásos minőségben és módon biztosítja a közlekedést. Az igénybevétel részletes feltételeit külön megállapodásban vagy kollektív szerződésben kell rendezni.

Megjegyzés [VG5]: A szakszervezeti oldal által javasolt új szöveg, amelyre ugyancsak érvényes a VG3 megjegyzés

2. Információk biztosítása

2.1 Információk biztosítása a helyi szakszervezetek részére

A munkáltatók a helyi szakszervezetek részére a következő információkat biztosítják helyi megállapodás szerinti ütemezésben:

- a kötelező éves állami – munkaügyi tárgyú – statisztikákat,
- az átlagkeresetre (Ft/fő/hó), a bérköltségre (eFt), a jóléti-szociális ráfordítások összegére (eFt), valamint a foglalkoztatottak számára (fő) vonatkozó adatokat, negyedéves bontásban,
- a baleseti mutatók alakulását negyedéves és éves összesítésben, beleértve a bekövetkezett balesetek jellegéről, minősítéséről való tájékoztatást.
- A cégbíróságnál letétbe helyezett éves beszámolót és üzleti jelentést. A fentiekén túl a munkáltató – az elfogadásától számított 30 napon belül – tájékoztatja a helyi szakszervezeteket a munkavállalókat közvetlenül érintő tervezett üzletpolitikáról, célkitűzésekről (átszervezés, kiszervezés, leépítés, létszámbővítés).

2.2 Hatályát veszti

3. Munkaidő kedvezmény és fizetett szabadság biztosítása

Megjegyzés [VG6]: Jogvita, amely nem önálló probléma, hanem a 3.5 pontban fennálló jogvita folyamánya

3.1 A szakszervezetet megillető munkaidő kedvezmény és rendkívüli fizetett szabadság mértékének megállapítása éves szinten történik a tárgyév január 1-jei munkaviszonyban álló taglétszám alapján.

Megjegyzés [VG7]: Jogvita: lásd VG6. Ha a munkáltatói oldal jogértelmezése a helyes és ebből következően a 3.5 pont törlődik, akkor ez a pont kiüresedik, mert a szakszervezetet megillető munkaidő kedvezményre vonatkozóan az új Mt. már tartalmazza a szabályozást.

3.2 Amennyiben a szakszervezet valamely tisztségviselőjét (annak teljes munkaidejére) mentesíteni kívánja a munkavégzési kötelezettség alól, úgy a munkáltató a mentesítés részletfeltételeire vonatkozó külön megállapodás alapján, a szakszervezetet egyébként megillető munkaidő kedvezmény terhére ehhez hozzájárul.

3.3 A munkaidő-kedvezmény idejére a tisztségviselőt átlagkereset illeti meg.

- 3.4 A munkaidő-kedvezmény mértéke valamennyi tisztségviselőt figyelembe véve összesen minden három, a munkáltatóval munkaviszonyban álló szakszervezeti tag után havi két óra.

Aláíró felek kijelentik, hogy a szociális partnerek, helyi szinten ettől eltérő megállapodást is köthetnek. Ennek mértéke azonban csak akkor lehet alacsonyabb, ha a fel nem használt munkaidő megváltásáról is megállapodnak a felek, illetve, ha ezen mérték biztosítását az Mt. nem teszi lehetővé. A munkaidő mértéke azonban ebben az esetben sem lehet kevesebb, mint az Mt.-ben meghatározott munkaidő kedvezmény mérték.

Megjegyzés [VG8]: A VKSZ ezen rendelkezéséről mindkét félnek az a véleménye, hogy a köztulajdonú cégek nem hajthatják végre.

- 3.5 A szakszervezetek részére összesen - képzés, továbbképzés céljára - a munkáltatóval történt előzetes egyeztetés alapján minden tíz szakszervezeti tag után évente egy munkanap fizetett szabadság vehető igénybe.

Megjegyzés [VG9]: Ez a kiegészítés egy új szakszervezeti javaslat, amelyre vonatkozóan felek elsősorban érdekvitában állnak, hiszen szentesíteni a társaságok nem egyforma terheit, amely a munkáltatói oldal szerint a versenysemlegesség sérülése miatt nem elfogadható. Másodsorban felmerülhet a jogvita kérdése is, ugyanis a munkáltatói oldal szerint nem köthető olyan megállapodás a VKSZ-ben ami eltérő követelményeket támaszt a hatálya alá tartozó társaságokra, amely álláspontot a szakszervezeti oldal vitatja.

Megjegyzés [VG10]: Lásd VG3

4. A VAPB-ben résztvevő ágazati szakszervezetek pénzügyi támogatása

Megjegyzés [VG11]: A cím szakszervezet által javasolt kibővítése ellen nem merült fel munkáltatói észrevétel

- 4.1. A VKSZ hatálya alá tartozó munkáltató a helyi megállapodásokban szereplő, a helyi szakszervezetek számára átutalt pénzügyi támogatáson felül a Villamosenergia-ipari Ágazati Párbeszéd Bizottságban résztvevő ágazati szakszervezetek számára évenként pénzügyi támogatást nyújt. A pénzügyi támogatás mértéke az előző évi átlagos statisztikai létszámra vetítetten 2500 Ft/fő. A pénzügyi támogatás mértékét a felek időszakonként felülvizsgálják.

A szakszervezetek közötti megosztás – megállapodás hiányában – az ágazati szintű üzemi tanács választásokon a szakszervezet(ek) jelöltjeire leadott ágazati összesített szavazatok alapján történik. Az e témájú megállapodást, vagy az ezt kiváltó szavazat összesítéssel kapcsolatos dokumentumot a VAPB ágazati szakszervezetei együttes aláírással legkésőbb július 1-jéig megküldik a VKSZ hatálya alá tartozó munkáltatók számára.

A pénzügyi átutalás határideje július 30-a.

4.2. A VKSZ hatálya alá tartozó munkáltató a 4.1 pontban foglalt támogatáson felül, az ott szabályozott módon és időben további 1000 Ft/fő támogatást ad az ágazati szakszervezetek részére, tagjaiknak nyújtott kulturális és szociális szolgáltatások és rászoruló tagjaik segélyezése célokra.

Megjegyzés [VG12]: Lásd VG3

4.2 Általános pénzügyi támogatás.

A VTMSZ a Villamosenergia-ipari Ágazati Párbeszéd Bizottságban résztvevő ágazati szakszervezetek számára évenként pénzügyi támogatást nyújt. A pénzügyi támogatás mértéke a VTMSZ tagvállalatainak az előző évi átlagos statisztikai létszámára vetítetten 4000 Ft/fő. A pénzügyi támogatás mértékét, annak inflációs korrekciós növelése érdekében a felek időszakonként felülvizsgálják. Azon munkáltatók, akik nem tagjai a VTMSZ-nek, de vonatkozik rájuk a VKSZ – az átlagos statisztikai létszámukra vetítetten, az e pontban meghatározott mértékben és módon - a jogosultak részére megfizetik a támogatást. A pénzügyi átutalás határideje július 30-a.”

Megjegyzés [VG13]: A szakszervezeti oldal alternatív javaslata az eddigi 4.1 és 4.2 kiváltására. Elsősorban jogvita: a munkáltatói oldal szerint ez az Mt. 206. §-a szerinti korlátozás megkerülésének tekinthető, ezért jogellenes. Másodsorban – az összecszerülésre vonatkozóan – érdekvita.

VI. Fejezet

A munkáltatók és a szakszervezetek együttműködése foglalkoztatási kérdésekben

- 1.1. A villamosenergia-ipar további privatizációja, és a liberalizáció miatt a munkaadók vállalják, hogy a társaságok foglalkoztatási kérdéseiről, így különös tekintettel az önálló gazdasági társaságokba való kiszervezésekre, helyi szinten rövid és középtávú foglalkoztatási megállapodást kezdeményeznek.
- 1.2. A foglalkoztatási kérdésekre vonatkozó megállapodásban, amennyiben az új munkahelyen is szükségessé válik a létszámleépítés, rögzítik a munkáltató általi felmondás esetén megillető juttatások pénzügyi, fedezeti garanciájának a módját.
- 1.3. A megváltozott gazdasági helyzethez történő munkavállalói alkalmazkodóképesség elősegítése érdekében a munkaadók törekednek a munkavállalók át-, illetve továbbképzésére.
- 1.4. A munkáltató létszámleépítése során, a megtartás szempontjából, mint előnyben részesítésre alapul szolgáló okot figyelembe kell venni olyan körülményeket, mint a munkavállaló szakképzettsége, magas szintű szakmai elismertsége, az ágazatban, illetve a munkáltatónál szerzett szakmai tapasztalata, munkateljesítménye.
- 1.5. Ha valamely munkáltatónál átszervezésre vagy/és létszámleépítésre kerül sor, annak végrehajtása során az alábbi humánus megoldásokat lehetőség szerint alkalmazni kell:

- **korongedményes nyugdíjazás**
- rendelkezési állományba helyezés (előnyügdíjazási rendszer működése esetén),
- részmunkaidős foglalkoztatás,
- belső vagy cégcsoporton belüli továbbfoglalkoztatás,
- munkahely teremtő beruházások létesítése,

Megjegyzés [VG14]: lásd VG16

- áttelepülési támogatás,
- elhelyezkedési tanácsadás,
- átképzés, átképzési támogatás.

VII. Fejezet

A munkaviszonyra vonatkozó alapvető rendelkezések

1. A munkaviszony létesítése

A munkaszerződésnek tartalmaznia kell a felek munkaviszony szempontjából lényeges adatait. Ilyen adatnak minősül a munkáltató cégszerű elnevezése, székhelye.

A munkaszerződésben meg kell határozni:

- a munkavállaló munkakörét,
- a munkavállaló munkavégzési helyét,
- a munkavállaló alaphétét,
- a munkaviszony időtartamát, illetve
- az alkalmazás egyéb, bármely fél által lényegesnek tartott feltételét.

2. Írásba foglalási kötelezettség

2.1. Írásba kell foglalni minden olyan munkavégzés elrendelését, amelyért anyagi jutásban állapodnak meg, vagy amelyért a munkáltató rendkívüli díjazást, illetőleg juttatást ígér, ha ezt a díjazást a Kollektív Szerződés nem tartalmazza.

2.2. A munkáltató utasításának írásba foglalásáig a munkavállaló nem köteles az olyan utasítást végrehajtani, - azaz a teljesítést jogszerűen megtagadhatja – amit annak ellenére adtak ki, hogy a munkavállaló előzetesen felhívta az utasítást adó figyelmét arra, hogy az utasítás végrehajtása kárt idézhet elő.

3. A munkaszerződés módosítása

A munkavállaló nőnek, **várandóssága** megállapításától a gyermek egyéves koráig - a munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény bemutatása alapján - az állapotának egészségügyi szempontból megfelelő munkakört kell **felajánlani**. Ha **az állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges**, a munkavállalót a munkavégzés alól mentesíteni kell. **A mentesítés idejére alaphétét illeti meg. Amennyiben a felajánlott munkakört a munkavállaló nő nem fogadja el öt az alaphét 80%-a illeti meg.**

Az ideiglenesen **más munkakörben foglalkoztatott** nő munkabére nem lehet kevesebb, mint korábbi átlagkeresete.

4. A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

Csak különösen indokolt esetben szüntethető meg felmondással a munkaviszonya

- annak a munkavállalónak, akinek 4 vagy több, általa eltartott családtagja van, és családjában más önálló keresettel rendelkező nincsen,

A munkavállaló eltartott családtagjának minősül a vele közös háztartásban élő élet- illetve házastársa, a saját háztartásban nevelt gyermeke (saját, örökbe-fogadott, nevelt.)

- annak a munkavállalónak, aki a villamosenergia-iparban, illetve a szénbányászatban 10 éves folyamatos, a jelenlegi munkáltató cég által munkaszerződésben elismert munkaviszonnyal rendelkezik,
- a pályakezdő munkavállalóknak határozatlan idejű munkaviszony esetén a próbaidő leteltét követő 9 hónapban.

5. A felmondási idő

- 5.1. A villamosenergia-iparban dolgozók felmondási idejének minimális mértéke a munkáltató által elismert, folyamatos szénbányászati és villamosenergia-ipari munkaviszonyt alapul véve összesen:

5 évig terjedő munkaviszony esetén	45 nap
5-10 évig terjedő munkaviszony esetén	60 nap
10-20 évig terjedő munkaviszony esetén	90 nap
20 v feletti munkaviszony esetén	120 nap

6. Felmentés a munkavégzés alól a felmondási idő alatt

- 6.1. A munkavállalót munkaviszonyának munkáltató általi felmondása esetén a munkavégzés alóli felmentés a felmondási idő 75 %-os időtartamára megilleti.
- 6.2. A munkavállalót öregségi nyugdíjazás miatti munkaviszonyának munkáltató általi felmondása esetén a munkavégzés alóli felmentési idő a felmondás teljes időtartamára megilleti.
- 6.3. A Munkavégzés alóli felmentés tartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg, kivéve, ha munkabérre egyébként nem lenne jogosult.

Megjegyzés [VG15]: Érdekvíta van a Felek között: a munkáltatói álláspont az, hogy ezt az Mt.70.§/3/ tartalmazza, ezért felesleges, a szakszervezet számára azért fontos, mert hivatkozni szeretne rá a IX. fejezetben, mint olyan esetre, amikor javaslata szerint „emelt szintű” távolléti díjat (átlagkeresetet) kellene fizetni.

7. Végkielégítés

- 7.1. A munkavállalót - az Mt.-ben felsorolt kivételekkel és szabályokkal - a 7.2. pont szerinti mértékű végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató rendes felmondása, vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg.

7.2. A végkielégítés összege a munkáltató által elismert, folyamatos szénbányászati és villamosenergia-iparági munkaviszony alapján:

- 3 év vagy azt meghaladó munkaviszony esetén a munkavállaló	3 havi,
- 5 év "	4 havi,
- 10 év "	6 havi,
- 15 év "	8 havi,
- 20 év "	10 havi,
- 25 év "	12 havi

átlagkeresete.

7.3. A végkielégítésnek a 7.2 pontban meghatározott mértéke háromhavi átlagkereset összegével emelkedik, ha a munkavállaló munkaviszonya a 7.1 pontban meghatározott módon

- a) öregségi nyugdíjra, továbbá
 - b) korendvezményes öregségi nyugdíjra
- való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg.
Nem illeti meg az emelt összegű végkielégítés a munkavállalót, ha az a) vagy b) pontban foglaltak alapján korábban már emelt összegű végkielégítésben részesült.

8. A korendvezményes nyugdíjazás

8.1. A munkáltató a munkavállaló kérelmére – ha a munkavállaló rendelkezik a reá irányadó törvényi feltételekkel – köteles a korendvezményes nyugdíjazáshoz hozzájárulni:

- ha a munkavállaló a munkáltatónál meghatározott, egészségre ártalmas munkakörben legalább 20 évet dolgozott, feltéve, hogy a munkavállalónak az öregségi nyugdíj korhatár eléréséig kevesebb, mint 3 éve van hátra,
- ha a munkavállaló megszakítás nélküli vagy 3 műszakos munkarendben legalább 20 évet dolgozott a munkáltatónál, feltéve, hogy a munkavállalónak az öregségi nyugdíj korhatár eléréséig kevesebb, mint 3 éve van hátra.

8.2. A munkáltatói rendes felmondás szándéka esetén, ha a munkavállaló rendelkezik a korendvezményes nyugdíjhoz szükséges törvényi feltételekkel, és

- jelenlegi munkáltatójánál elismert munkaviszonya meghaladja a 10 évet, 3 évvel az öregségi nyugdíjkorhatár előtt, vagy
- jelenlegi munkáltatójánál elismert munkaviszonya meghaladja a 20 évet, 5 évvel az öregségi nyugdíjkorhatár előtt

kérheti a korendvezményes nyugdíjazását, amihez a munkáltató köteles hozzájárulni a munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetése mellett.

8. Rendelkezési állomány

8.1. A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a munkavállaló kérelmére őt rendelkezési állományba helyezi:

- ha a munkavállaló a munkáltatónál meghatározott, egészségre ártalmas munkakörben legalább 20 évet dolgozott, feltéve, hogy a munkavállalónak a reá irányadó nyugdíjkorhatár eléréséig kevesebb, mint 3 éve van hátra,

- ha a munkavállaló megszakítás nélküli vagy három műszakos munkarendben legalább 20 évet dolgozott a munkáltatónál feltéve, hogy a munkavállalónak a reá irányadó nyugdíjkorhatár eléréséig kevesebb, mint 3 éve van hátra.

8.2 A munkáltató felmondása szándéka esetén, ha a munkavállaló

- a jelenlegi munkáltatónál elismert munkaviszonya meghaladja a 10 évet és a reá irányadó nyugdíjkorhatár eléréséig kevesebb, mint 3 éve van hátra, vagy
- a jelenlegi munkáltatójánál elismert munkaviszonya meghaladja a 20 évet és a reá irányadó nyugdíjkorhatár eléréséig kevesebb, mint 5 éve van hátra

kérheti a rendelkezési állományba helyezését, amelyet a munkáltató köteles megtenni.

8.3. A Rendelkezési állomány részletes szabályai vonatkozásában a munkáltató és a munkavállaló írásbeli megállapodást kötnek. A rendelkezési állomány időszakára kifizetett juttatás összege nem lehet kevesebb, mint a Kollektív Szerződésben a munkaviszony megszűntetése esetén kifizetendő járandóság összege.”

Megjegyzés [VG16]: Elsősorban érdek vita van a Felek között: a szakszervezeti oldal csak akkor járulna hozzá a korengedményes nyugdíjjal kapcsolatos – általa is elismerten jogalap nélkül, ezért alkalmazhatatlanná vált előírások törléséhez, ha a munkáltatói oldal elfogadja a szakszervezeti fél javaslatát a rendelkezési állományra vonatkozó új szabályokra. A munkáltatói oldal ezt iparági szinten nem tartja vállalhatónak. Másodlagosan jogi aggály is felmerült a rendelkezési állomány alkalmazhatóságára, amely még vizsgálat alatt áll.

VIII. Fejezet

Munkaidő és pihenőidő. A munkavégzés szabályai

1. A munkaidő mértéke, munkaidő keret, munkarend

1.1. A teljes napi munkaidő mértéke 8 óra, kivéve a készenléti jellegű munkaköröket, melyekben a munkavállaló és a munkáltató megállapodása alapján hosszabb, de napi 12 órát meg nem haladó munkaidő is megállapítható.

A helyi KSZ-ben, munkaszerződésben ennél rövidebb teljes napi munkaidő is megállapítható.

A készenléti jellegű munkaköröket a helyi KSZ-ben meg kell határozni.

A többműszakos munkarendben foglalkoztatottak esetében az éves ledolgozandó munkaórák száma azonos az egyműszakos munkarendben dolgozókéval.

Helyi kollektív szerződés egészségi ártalom, vagy veszély kizárása érdekében meghatározhatja a munkaidőn belül az adott tevékenységre fordítható napi leghosszabb időtartamot.

1.2. Munkaidő keret alkalmazása esetén – a helyi KSZ eltérő rendelkezése hiányában, továbbá az éves munkaidőrendben foglalkoztatottak kivételével – a munkarend szerint munkaidőnek 6 hónap átlagában kell a teljes munkaidőnek megfelelnie. 6 hónapos munkaidőkeret alkalmazása esetén a havi munkarend szerinti munkaidő – a készenléti jellegű munkakörök kivételével – egyetlen hónapban sem haladhatja meg a 200 órát.

Azokat a szakterületeket és/vagy munkaköröket, ahol a munkaidőkeret 4 hónapnál hosszabb időtartamra is megállapítható, a helyi KSZ-ben meg kell határozni.

- 1.3. A helyi KSZ-ekben javasolt pontosan meghatározni az általános munkarendet, valamint az attól eltérő munkaidő elrendelésének feltételeit és szabályait.
- 1.4. Rugalmas munkaidőben történő foglalkoztatás esetén a helyi KSZ-ekben javasolt meghatározni a munka teljesítésére irányuló kezdő és befejező időpontot, ezen belül a munkahelyen kötelezően eltöltendő időtartam kezdő és befejező időpontját, valamint a teljes munkaidő teljesítésének időhatárait.

2. A rendkívüli munkaidő

- 2.1. Rendkívüli munkaidőnek az Mt. 107.§-ában foglaltak minősülnek, különösen a munkaidő-beosztástól eltérő, a munkaidő-kereten felüli munkaidő, és az ügylet időtartama, a munkavégzéstől függetlenül. (A készenlét alatti munkavégzés időtartama a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidőnek minősül.).

A munkáltatók törekednek arra, hogy a valós gazdasági érdekek által szükségessé váló, lehető legalacsonyabb mértékben rendelnek el rendkívüli munkaidőt.

- 2.2. A rendkívüli munkaidő tartama – a korlátozás alá nem eső kivételével - nem haladhatja meg éves szinten a 300 órát.
- 2.3. Munkaidő-keret alkalmazása esetén a rendes munkaidő és a rendkívüli munkaidő együttes havi mértéke – a készenléti jellegű munkakörök kivételével – a 232 órát egyetlen hónapban sem haladhatja meg, kivéve, ha az azt meghaladó rendkívüli munkaidő elrendelésére az Mt. 108. § (2) bekezdése szerinti okokból kerül sor.
- 2.4. A rendkívüli munkaidőt a munkavégzés megkezdését megelőzően, legalább 2 nappal korábban, írásban lehet elrendelni. Ettől csak abban az esetben lehet eltekinteni, ha az elrendelésére
- a váltótárs bármilyen okból történő távolmaradása,
 - elemi csapás, súlyos kár, vagy veszélyhelyzet elhárítása, illetve megelőzése,
 - üzemzavar elhárítás,
 - helyi KSZ-ben szabályozott egyéb esetekben,
- miatt van szükség. Ez esetben lehetőség szerint elő kell segíteni, hogy a munkavállaló ez időre előre programozott, hivatalos, vagy magánügyeit megnyugtatóan rendezhesse.

3. Pótszabadság, rendkívüli szabadság

- 3.1. Évi öt munkanap pótszabadság jár annak a munkavállalónak, aki egész évben megszakítás nélküli vagy több műszakos munkarendben dolgozik (tört év esetén időarányos része), kivéve a szénbányászatban föld alatt, valamint az egészségre ártalmas munkakörben dolgozókat.
- A szénbányászatban föld alatt, valamint az egészségre ártalmas munkakörben dolgozók a helyi KSZ rendelkezései szerint jogosultak pótszabadságra.

3.2. Évi 3 nap pótszabadság jár annak a munkavállalónak, aki egész évben készenléti munkakörben dolgozik. A pótszabadság részletes feltételeit és a készenléti munkaköröket a helyi KSZ-ben javasolt meghatározni.

3.3. Az adott évben 1 nap pótszabadság jár annak a munkavállalónak, aki a 200 óra rendkívüli munkavégzést elérte és további 1 nap pótszabadság 250 óra rendkívüli munkavégzés teljesítése esetén.

3.4. A munkavállalót pótszabadság illeti meg az alábbi események bekövetkezte esetén:

- házasságkötése esetén 2 nap
- gyermeke születése esetén (az Mt.-n felül) 3 nap.

4. A szabadság kiadás szabályai

4.1. A szabadságolási ütemterv elkészítése, illetőleg a szabadság kiadása tekintetében a munkavállalót meg kell hallgatni és méltányolható igényeit figyelembe kell venni. Legalább 12 munkanap szabadságot a munkavállaló által igényelt időpontban kell kiadni.

4.2. A szabadságot a helyi Kollektív Szerződés eltérő szabályozása hiányában a 14 éven aluli gyermeket nevelő anya és az ilyen korú gyermekét egyedül nevelő szülő esetében, kérésére, a nyári szünidőben kell kiadni.

IX. Fejezet

A munka díjazása

1. Ágazati Bértarifa Rendszer. Alkalmazható legkisebb alapbérek

1.1 Ágazati Bértarifa Rendszer

A Felek külön megállapodásával létrejött Villamosenergia-ipari Ágazati Bértarifa Rendszer (ÁBTR) alkalmazásával a társaságok (társaságcsoporthoz) munkaköreiket az ÁBTR-ben meghatározott **Ágazati Munkakör-értékelési Rendszer** szerint értékelik, s az értékelés eredményeként az ugyancsak az ÁBTR-ben meghatározott **négy bérosztály** valamelyikébe sorolják.

1.2 Alkalmazható legkisebb alapbérek (ágazati bérminimumok)

Felek az évenkénti **Ágazati Bér- és Szociális Megállapodásban** az ÁBTR bérosztályaihoz (a munkavállalók bérosztályok szerinti csoportjaihoz) ágazati bérminimumot határoznak meg, amely bérminimum az adott bérosztályba tartozó munkakörökben foglalkoztatottak számára az **alkalmazható legkisebb (garantált) alaphért** jelentik.

A megkötött Ágazati Bér- és Szociális Megállapodások jelen VKSZ **Mellékletét** képezik.

1.3 Az ágazati bérminimumok alkalmazása

Az 1.2 pont szerint meghatározott ágazati bérminimumok gyakorlatban való érvényesülését – az Ágazati Bér- és Szociális Megállapodásban meghatározott határnapkal – biztosítani kell. Ezen általános szabály az alábbi kivételes szabályok figyelembe vételével alkalmazandó:

- Részmunkaidős foglalkoztatottakra a munkaidővel arányosan csökkentett bérminimumok alkalmazandók.
- A gyakornokok bérminimuma az általuk ellátott munkakörhöz tartozó ágazati bérminimum 80 %-a.
- Azokra a munkavállalókra, akik a munkakörükhöz előírt valamely objektív feltételnek nem felelnek meg, a munkakörükhöz tartozó ágazati bérminimum 90 %-a alkalmazandó.
- Az ágazati bérminimumoknak az Ágazati Bér- és Szociális Megállapodásban meghatározott hatályba lépési idejét a helyi szociális partnerek által kötött helyi megállapodás a tárgyévben belül másképp is megállapíthatja.
- Az ágazati bérminimumok a csődeljárás és felszámolási eljárás alatt lévő társaságokra nem vonatkoznak.

2. Bérpótlékok

2.1 Éjszakai pótlék, műszakpótlék:

2.1.1. Éjszakai munkavégzés esetén (22.00-06. 00-ig) – ha műszakpótlékra nem jogosult - a munkavállalót 20 %-os bérpótlék illeti meg.

2.1.2. Rendszeresen változó kezdetű (Mt. 141.§ (2) bek.) munkaidő-beosztásban dolgozóknál

- a) a 18.00 és 06.00 óra közötti munkavégzés esetén a műszakpótlék mértéke 40 %.
- b) *Hatályát veszti
- c) A megszakítás nélküli munkarendben dolgozók részére egységesen legalább 45 %-os műszakpótlék átalányt kell fizetni. (Műszakpótlék átalány fizetés esetében további műszakpótlék nem számolható el.) Abban az esetben, ha nem műszakpótlék átalányt kap a munkavállaló, megilleti őt a helyi Kollektív Szerződés szerinti műszakpótlék.

2.2 Rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés pótléka

2.2.1. Munkanapon végzett rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés pótléka

A munkaidő beosztás szerinti munkanapon végzett rendkívüli munkavégzésért a munkavállalót a rendes munkabérén felül bérpótlék illeti meg, amelynek mértékét a helyi Kollektív Szerződés a napi rendkívüli munkaórák számától függően vagy attól függetlenül szabályozhatja.

Napi túlórák számától függő szabályozás esetén a pótlék mértéke nem lehet kevesebb, mint:

- Az első 2 rendkívüli munkaóra után az alapbér 50 %-a
- A 3-4 órában végzett rendkívüli munka után az alapbér 70 %-a
- 4 óra feletti rendkívüli munkavégzés esetén az alapbér 100 %-a.

A rendkívüli munkavégzés pótléka helyett – a helyi KSZ rendelkezése, vagy a felek megállapodása alapján – a munkavállaló részére szabadidő jár.

2.2.2. Heti pihenőnapon végzett rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés pótléka

A munkaidő beosztás szerinti pihenőnapon végzett rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a pótlék mértéke 125 %. A pótlék mértéke 50 %, ha a munkavállaló másik pihenőnapot (pihenőidőt) kap.

2.2.3 Munkaszüneti napon végzett rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés pótléka

A munkaszüneti napon végzett rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés idejére a munkavállalót 225 %-os pótlék illeti meg.

2.3. Készenléti, ügyeleti pótlék

2.3.1. Készenléti pótlék

- munkanapokon az alpbér 25 %-a
- pihenő- és munkaszüneti napon az alpbér 30 %-a

2.3.2. Ügyeleti pótlék

- munkanapokon az alpbér 40 %-a
- pihenő- és munkaszüneti napokon az alpbér 45 %-a
- ha a munkavégzés tartama nem mérhető az alpbér 50 %-a.

3. Munkaszüneti napi pótlék

3.1. Munkaszüneti nap miatt kiesett időre távolléti díj jár.

3.2. Munkaszüneti napon a munkaidő-beosztás alapján munkát végző munkavállalót 150 %-os pótlék illeti meg.

Megjegyzés [VG17]: Érdekviita, a VTMSZ szerint a munkavállalók többsége a távolléti díjra vonatkozó új Mt. szabályok következtében összességében (pl. a szabadságok időszakában) jobban jár, mint a régi szabályokkal. Lásd még VG20

4. Távolléti díj

Ha a munkaviszonyra vonatkozó szabály elrendeli, a munkavállaló munkabérét távolléti díjra ki kell egészíteni illetve a munkavégzés hiányában távolléti díjat kell részére fizetni.

4.1. A távolléti díj számítása a VKSZ-ben a

- III. rész V. fejezet 2.3. pontja,
- III. rész VII. fejezet 3. pontja,
- III. rész VII. fejezet 6.3. pontja,
- III. rész VII. fejezet 7.2. és 7.3. pontjai,
- III. rész IX. fejezet 3.1. pontja

vonatkozásában az alábbiak szerint történik.

4.1.1. A távolléti díj számítás alapja az irányadó időszakra kifizetett munkabér.

4.1.2. A munkabér esedékességétől eltérő időben kifizetett munkabért az esedékes bérfizetési napon teljesített kifizetésnek kell tekinteni.

4.1.3. A távolléti díj számításánál időbér esetén az alpbért a távolléti díj esedékessége időpontjában érvényes összegben kell figyelembe venni.

4.1.4. A távolléti díj számítás alapja az utolsó négy naptári negyedévre kifizetett munkabérek szolgálnak.

4.1.5. Ha munkavállaló munkaviszonya a négy naptári negyedévnél rövidebb, a távolléti díj számításakor a nála számításba vehető naptári negyedév(ek), negyedév hiányában az utolsó naptári hónap(ok)ra kifizetett munkabért kell figyelembe venni.

4.1.6. Az irányadó időszakban kifizetett, de az irányadó időszakot meghaladó, meghatározott időtartamra járó munkabérnek, továbbá az irányadó időszakon kívüli időben kifizetett, de az irányadó időszak alatti munkavégzés alapján járó munkabérnek csak a számítás alapjául figyelembe vehető időszakra eső – a 4.1.8. pont szerinti osztószám figyelembevételével számított – (időarányos) részét kell a számításnál a kifizetett munkabér összegébe beszámítani.

4.1.7. Ha a munkavállalónak a munkáltatónál fennálló munkaviszonya egy naptári hónapnál rövidebb a 4.2 szerint számított távolléti díj illeti meg.

4.1.8. Az egy órára, illetve az egy munkanapra járó távolléti díjat úgy kell kiszámítani, hogy a munkavállaló irányadó időszak munkabérének együttes összegét osztani kell az adott időszakban-munkában töltött, valamint a munkabérrel fizetett, de munkában nem töltött órák, illetve munkanapok számával (együtt: osztószám).

4.1.9. Az a naptári negyedév – a 4.1.5. szerinti naptári negyedév(ek) hiányában az a naptári hónap -, amelyben a munkavállalónak kifizetett munkabéréhez osztószám nem tartozik, az irányadó időszak meghatározásánál nem vehető figyelembe.

4.1.10. A 4.1. pont esetében egy havi távolléti díjon a munkavállaló egy napi távolléti díjának a huszonkétszerese értendő. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a havi távolléti díj kiszámításánál a 4.1.8. bekezdésben foglaltak szerint meghatározott egy órára járó távolléti díj összege szorozandó 174-gyel, részmunkaidő, rövidebb teljes munkaidő, illetve készenléti jellegű munkakörben a napi nyolc vagy heti negyven órát meghaladó mértékű estén, ennek időarányos részével. Órabér esetén az egy napi távolléti díj az egy órára megállapított távolléti díj a munkaidő mértékének szorzata.

4.2. A 4.1. pontban nem nevesített esetekben a távolléti díj számítása az Mt. szabályai szerint történik az alábbi eltérésekkel:

4.2.1. A távolléti díj számításánál azt a munkabért is figyelembe kell venni, amelyre a munkavállaló a távollét tartalmára munkavégzés hiányában is jogosult.

4.2.2. A műszakpótlékot és az éjszakai bérpótlékot a távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni, ha munkavállaló az irányadó időszakban legalább a beosztás szerinti munkaideje 20%-ának megfelelő tartamban műszak- vagy éjszakai bérpótlékra jogosító időszakban végzett munkát.

4.2.3. Az ügyelet és a készenlét tartamára kifizetett bérpótlékot a távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni, ha a munkáltató a munkavállaló számára az irányadó időszakban átlagosan legalább havi 50 óra tartamú ügyeletet vagy készenlétet rendel el.

4.2.4. Ha a munkavállaló tárgyévét megelőző évben több mint 50 óra – a munkaidő beosztástól eltérő, illetve munkaidő kereten felül elrendelt – rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést teljesített, távolléti díjának megállapításánál rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés miatti kiegészítő pótlékot kell figyelembe venni. A kiegészítő pótlék mértéke, ha az irányadó időszakban – a munkaidő beosztástól eltérő, illetve a munkaidő kereten felül elrendelt – rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés 100 óránál kevesebb volt az alapbér 4%-a; ha 100 óra vagy ennél több volt az alapbér 7%-a. A rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés időtartamának megállapításakor a heti pihenő napon és a munkaszüneti napon végzett rendkívüli

Megjegyzés [VG18]: Érdek vita, a szakszervezeti javaslatot – az átlagkereset más elnevezéssel való továbbbélését – a munkáltatói oldal nem tartja indokoltnak.

munkaidőben történő munkavégzés mértékét figyelmen kívül kell hagyni. Ha munkaviszony a tárgyévet megelőző évben létesült, az óraszám határokat arányosan kell figyelembe venni.

Megjegyzés [VG19]: Érdek vita, a munkáltatói oldal szerint a magasabb pótlékok miatt a távolléti díj az iparágban összességében, a munkavállalók többsége esetében az új Mt. szabályai szerint magasabb lesz, mint a 2012. év végéig érvényes szabályok szerinti.

5. Betegszabadság

A betegszabadság teljes tartamára a munkavállalót távolléti díjának 85 %-a illeti meg.

6. 13. havi fizetés

6.1 A munkáltató – a 6.3 és 6.4 alatti kivételekkel - 13. havi fizetést fizet a munkavállalóknak, amelynek számítási alapja a munkavállaló alaphére, s amelyet legkésőbb a november havi bérrel együtt kell kifizetni. Ettől eltérő fizetési feltételekben a helyi Kollektív Szerződésben lehet megállapodni.

6.2. Helyi kollektív szerződéses szabályozás hiányában

- tárgyévi jogviszony létesítés, illetve a jogviszony évközi megszüntetése esetén a 13 havi fizetés időarányosan jár,
- a tárgyévi munkavégzés arányában jár a 13. havi fizetés annak, aki a tárgyévben keresőképtelenséget okozó betegség, illetve fizetés nélküli szabadság miatt legalább 90 napig távol volt.

6.3 Nem jár 13. havi fizetés annak a munkavállalónak, aki bányászati hűségjutalomra jogosult. A bányászati hűségjutalomban részesülők körét és számításának szabályait a helyi kollektív szerződésben kell rögzíteni.

6.4 Helyi kollektív szerződés a 13. havi fizetés helyett más juttatás(oka)t is megállapíthat, de ez nem eredményezheti a munkavállalók jövedelmének csökkenését.

X. Fejezet

Szociális (béren kívüli) juttatások

1. A Szociális juttatások minimális szintje

A szociális juttatások mindenkor minimális szintjét (minimálisan biztosítandó átlagértékét) a Bér- és Szociális Megállapodásban kell meghatározni, amely a VKSZ 2. sz. mellékletét képezi

2. A szociális juttatások szintjének (átlagértékének) meghatározása

2.1. A szociális juttatások átlagértékének meghatározása során figyelembe veendő juttatások és azok értékének számszerűsítése

2.1.1. A szociális juttatások közé azok a juttatások sorolhatók, amelyek

- elsődleges célja hozzájárulni a munkavállalók vagy/és családjaik szociális biztonsága, illetve jóléti szintje emeléséhez,
- nem tartoznak a munkabér fogalomkörébe,
- nem kapcsolódnak a munkaköri feladatok ellátása során nyújtott teljesítményhez. .

2.1.2. A juttatásokat – a vonzatköltségeikkel (pl: adók, járulékok) együtt, a térítési díjakkal csökkentve – tényleges költségükön kell figyelembe venni.

A kölcsön (hitel) jellegű juttatások költsége az aktuális jegybanki alapkamat és 6 % kezelési költség alapján határozandó meg.

A juttatások összértékének megállapítása során csak a munkaviszonyban állóknak és/vagy közeli hozzátartozóiknak nyújtott juttatások veendők figyelembe.

2.1.3. Az egyes gazdálkodó szervezeteknél konkrétan figyelembe veendő juttatások körét és költségeik számbavételének szabályait – a 2.1.1., illetve 2.1.2. alattiak érvényesítésével – helyi szinten lehet szabályozni.

2.2. A szociális juttatások átlagértékének meghatározása során figyelembe veendő létszám

2.2.1. A szociális juttatások szintjének (átlagértékének) megállapítása során a munkaviszonyban állók adott időszakra vonatkozó átlagos létszámát (munkajogi átlaglétszám) kell figyelembe venni.

2.2.2.A helyi Kollektív Szerződés a figyelembe veendő létszámot szűkebb körre is korlátozhatja, ebben az esetben a juttatások értékének meghatározásakor (2.1.2) is ezen szűkebb állományba tartozóknak biztosított juttatások veendő figyelembe.

2.2.3.A létszám meghatározása során a teljes munkaidőben foglalkoztatottakat 1 főnek, a nem teljes munkaidőben foglalkoztatottakat – ha a helyi szabályozás eltérően nem rendelkezik – munkaidejükkel arányosan kell számításba venni.

3. Önkéntes kölcsönös biztosító pénztári tagság támogatása

A munkáltató szociális juttatásként önkéntes kölcsönös biztosító pénztári tagsággal rendelkező munkavállalóinak az alábbi támogatást nyújtja:

3.1. A munkáltató az önkéntes nyugdíjpénztári tagsággal rendelkező munkavállaló tagdíjából a tag bruttó keresete minimum 4,5 %-ának megfelelő tagdíjrészt átvállal.

A pénztári befizetés szerinti bruttó kereset tartalmát a helyi Kollektív Szerződésben kell szabályozni, annak hiányában a KSH fogalomrendszerét kell alkalmazni..

3.2. A munkáltató – helyi megállapodás, illetve annak hiányában a munkáltató döntése szerint – az önszegélyező pénztári tag munkavállalók tagdíjából vagy 2000 Ft/hó összeget átvállal, vagy a cafeteria rendszeren belül lehetővé teszi a cafeteria keret önszegélyező pénztári tagdíjra történő felhasználását.

3.3. Munkáltató a helyi **képvisellel rendelkező** szakszervezetekkel Kollektív Szerződésben megállapodhat, hogy az egészségpénztári tagok tagdíjához milyen mértékben járul hozzá.

4. Villamosenergia-ipari Sporttalálkozók szervezése

4.1. Az iparági sporttalálkozók célja az egészséges életmód, az aktív pihenés népszerűsítése, a több mint 100 éves villamosenergia-ipar hagyományainak megőrzése, az emberi kapcsolatok erősítése.

4.2. Évente az alábbi sportágak találkozói kerülnek megrendezésre: asztalitenisz, horgász, kajak-kenu, labdarúgás, sakk, sí, teke, tenisz, természetbarát, vitorlás.

4.3. Az iparági sporttalálkozók megrendezése során a - felek által külön megállapodásban rögzített - Villamosenergia-ipari Sporttalálkozók Általános Versenyszabályzatában foglaltak szerint kell eljárni.

4.4. A munkáltatók az iparági sporttalálkozókra való részvételt a helyi szinten meghatározott módon és mértékben támogatják.

5. Jóléti-szociális célú ingatlanok hasznosítása

Privatizáció során az esetlegesen értékesítésre kerülő jóléti- és szociális ingatlanok eladása nem történhet meg a helyi szakszervezetek egyetértése nélkül.

Megjegyzés [VG20]: Lásd VG3

XI. Fejezet

Az iparág szakmai tradícióinak ápolása

A VKSZ hatálya alá tartozó munkáltató, vagy több munkáltató együttesen a munkavállalói képviseleti szervekkel közösen megszervezi a munkavállalók, illetve családtagjaik szabadideje hasznos, kellemes eltöltését célzó „Villamos Napot”. A pontos elnevezésről és a program részleteiről a helyi KSZ-ben javasolt megállapodni.

XII. Fejezet

Átmeneti rendelkezések

1. Hatályát veszti.

2. Hatályát veszti..

3. A VKSZ 3. sz. módosítása 2013. január 1-én lép hatályba.

Megjegyzés [VG21]: A későbbiekben pontosítandó

4. Felek vállalják, hogy a 2013. január 1-én hatályát veszítő V. fejezet 1., 3.1, 3.4, 3.5 és 4. pontjaiban, továbbá a X. fejezet 5. pontjában foglalt – a szakszervezeteket, illetve a munkavállalókat korábban megillető – többlet juttatások, vagy az azokat helyettesítő, kiváltó juttatások további biztosítására irányuló tárgyalásokat helyi szinten – a megegyezésre törekedve – a VKSZ 3. sz. módosításának Felek döntéshozó szervei által történt jóváhagyását követő 4 hónapon belül lefolytatják.

Megjegyzés [VG22]: Érdekvita (a munkáltatói javaslatokhoz kapcsolódó átmeneti szabály)

5. Felek vállalják, hogy a 2013. január 1-én módosuló V. fejezet 3.4. pontjában, foglalt – a szakszervezeteket megillető – többlet juttatások, vagy az azokat helyettesítő, kiváltó juttatások további biztosítására irányuló tárgyalásokat helyi szinten – a megegyezésre törekedve – a VKSZ 3. sz. módosításának Felek döntéshozó szervei által történt jóváhagyását követő 4 hónapon belül lefolytatják.

Megjegyzés [VG23]: Érdekvita (a szakszervezeti javaslatokhoz kapcsolódó átmeneti szabály)

1. FÜGGELÉK

A VTMSZ tagvállalatai:

- Budapesti Elektromos Művek Nyrt.
- E.ON Dél-dunántúli Áramhálózati Zrt.
- EDF DÉMÁSZ Zrt.
- E.ON Észak-dunántúli Áramhálózati Zrt.
- Észak-magyarországi Áramszolgáltató Nyrt.

- MVM Magyar Villamos Művek Zrt.
- MAVIR Magyar Villamosenergia-ipari Átviteli Rendszerirányító Zrt.
- Mátrai Erőmű Zrt.
- MVM OVIT Országos Villamostávvezeték Zrt.
- MVM Paksi Atomerőmű Zrt.
- E.ON Tiszántúli Áramhálózati Zrt.
- Vértesi Erőmű Zrt.
- EDF DÉMÁSZ Hálózati Elosztó Kft.
- MVM GTER Gázturbinás Erőmű Zrt.
- Tiszavíz Vízerőmű Kft.
- Tatabánya Erőmű Kft.
- ELMŰ Hálózati Kft.
- Émász Hálózati Kft.
- Dunamenti Erőmű Zrt.
- E.ON Energiatermelő Kft.
- Budapesti Erőmű Zrt.
- Pannon Hőerőmű Kft.

Záradék

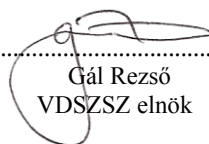
A Szerződő Felek a megújított Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződést – egyetértésük jeléül – 2008. február 19-én aláírták:

Munkáltatói részről:



dr. Janka Mária
VTMSZ elnök

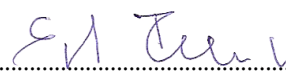
Szakszervezeti részről:



Gál Rezső
VDSZSZ elnök



Rabi Ferenc
BDSZ elnök



Egyed Ferenc
LIGA VHSz elnök