

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

**Módosításokkal egységes szerkezetbe foglalt szöveg**

**HATÁLYOS: 2018. január 1-től**

## 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  |
| V.   | FEJEZET Az érdekképviselői szervek működési feltételeinek biztosítása.                | 10. oldal |
| VI.  | FEJEZET A munkáltatók és a szakszervezetek együttműködése foglalkoztatási kérdésekben | 11. oldal |

### III. RÉSZ: A MUNKAVISZONYHOZ KAPCSOLÓDÓ RENDELKEZÉSEK

|       |                                                           |           |
|-------|-----------------------------------------------------------|-----------|
| VII.  | FEJEZET A munkaviszonyra vonatkozó alapvető rendelkezések | 12. oldal |
| VIII. | FEJEZET Munkaidő és pihenőidő. A munkavégzés szabályai    | 14. oldal |
| IX.   | FEJEZET A munka díjazása                                  | 17. oldal |
| X.    | FEJEZET Szociális (béren kívüli) juttatások               | 20. oldal |
| XI.   | FEJEZET Az iparág szakmai tradícióinak ápolása            | 22. oldal |
| XII.  | FEJEZET Záró rendelkezések                                | 23. oldal |

#### MELLÉKLET:

|                   |                                                                                   |           |
|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1. sz. melléklet: | Az Ágazati Bértarifa Rendszer bérosztályaihoz tartozó ágazati bérminimumok        | 24. oldal |
| 2. sz. melléklet: | A VKSZ II. rész IV. fejezet 2.7 pontja alapján létrejött évenkénti megállapodások | 25. oldal |
| 3. sz. melléklet: | Megállapodás a Villamosenergia-ipari Ágazati Bértarifa Rendszerről                | 27. oldal |

|           |                       |           |
|-----------|-----------------------|-----------|
| FÜGGELÉK: | A VTMSZ tagvállalatai | 34. oldal |
|-----------|-----------------------|-----------|

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| ZÁRADÉK: |  | 35. oldal |
|----------|--|-----------|

## I. RÉSZ: ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

### I. Fejezet

#### Bevezető rendelkezések

##### 1. Szerződést kötő felek, a szerződés rendeltetése

- A Villamosenergia-ipari Társaságok Munkaadói Szövetsége (VTMSZ, törvényszéki nyilvántartási száma: 01-02-0004672; adószáma: 18007245-1-41; székhely: 1037 Budapest, Kunigunda útja 47/a. fszt. 22..), mint Alapszabálya alapján a villamosenergia-ipari társaságok érdekképviselőjére jogosult munkáltatói érdek-képviselői szervezet, valamint
- az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (EVDSZ, törvényszéki nyilvántartási száma: 01-02-0002877; adószáma: 19018469-1-41; székhely: 1039 Budapest, Kossuth Lajos üdülőpart 108.), és a Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete (BDSZ, törvényszéki nyilvántartási száma: 01-02-000917; adószáma: 19002763-2-42; székhelye: 1068 Budapest, Városligeti fasor 46-48.) mint Alapszabályaik alapján a villamosenergia-ipari társaságok munkavállalóinak érdekvédelmére és érdekképviselőjére jogosult szakszervezetek (továbbiakban: Felek)

úgyis, mint a Villamosenergia-ipari Állagazati Párbeszéd Bizottság (továbbiakban VAPB) 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 Állagazati Kollektív Szerződést (VKSZ, vagy Szerződés) hoztak létre.

Jelen Szerződést Felek az általuk 1995. november 7-én kötött, többször módosított Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződés – a villamosenergia-ipari társaságok működési feltételeiben bekövetkezett, illetve bekövetkező jelentős változások miatt szükségessé vált – megújításának tekintik.

Jelen Szerződést aláíró Felek együttes, elhatározott szándéka, hogy az Ápb. tv.17. §-a alapján e Szerződés, annak módosításai, TEÁOR'08 Villamosenergia-termelés, -ellátás című, 35.1 számú állagazatra 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 középszintű érdekegyeztetés létrehozása és fenntartása a villamosenergia-iparban.
- 2.2. A munkavégzéshez kapcsolódó – a szerződés hatálya alá tartozó munkáltatók mindegyikénél jogszerűen, azonos tartalommal alkalmazható - 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 Mt. 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

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.

#### 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.

~~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 Felek alapvető feladatuknak tekintik a munkabéke fenntartását. Együttműködésük és eltérő érdekeik érvényesítése alkalmával ennek megfelelően kötelesek eljárni.
2. A 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 munkáltatói jogok gyakorlásával, a munkáltatói kötelezettségek teljesítésével kapcsolatos ellenőrzés során a munkáltatóval együttműködnek.
6. Felek kijelentik, hogy a kollektív szerződés rendelkezéseinek betartása és betartatása érdekében a szükséges intézkedést megteszik.

## **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, valamint az esetleges ágazati szintű konfliktus-helyzetek megelőzése, kezelése.

##### **1.2. A kapcsolattartás szervezeti módja**

A Felek a VAPB útján jogosultak és kötelesek a kapcsolattartásra. A VAPB szervezetére és működésére vonatkozó részletes szabályokat a Felek külön megállapodásban határozzák meg.

#### **2. A kapcsolattartás tárgykörei és eljárási szabályai**

##### **2.1. A Felek kötelesek tárgyalásokat folytatni:**

- 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 Felek évente tárgyalást kezdeményezhetnek különösen:**

- a) az Ágazati Bértarifa Rendszer bérosztályaihoz tartozó bérminimumokról;
- b) a villamosenergia-iparban ajánlott keresetszínvonal, valamint a jóléti szociális juttatások 1 főre jutó értéke növelésének mértékéről.

##### **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 tárgyalócsoportokat 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 VAPB keretein belül nem tudják megoldani, annak mielőbbi feloldása érdekében az NGM Munkaerőpiaci Szabályozási Főosztály, Társadalmi Párbeszéd Osztályához fordulnak.

## 2.6 Az ágazati bérminimumok módosítására vonatkozó eljárási szabályok

Felek az évenkénti tárgyalási ütemtervben megtervezik az ágazati bérminimumok felülvizsgálatának idejét. A felülvizsgálat során – vagy azt megelőzően – bármelyik fél kezdeményezheti a bérminimumok módosítását. A kezdeményezés másik fél általi elfogadása esetén a tárgyalásokat a Megállapodásig, illetve mindaddig folytatják amíg a tárgyalási szándék kölcsönös. A tárgyalási szándék megszűnte a tárgyalások során szóban bármikor, tárgyalást követően írásban közölhető a másik féllel, ami az érintett kérdéskörben és időszakra vonatkozóan az ágazati szintű érdekegyeztetés lezárását jelenti.

A megkötött Megállapodás a VKSZ 1. sz. mellékletét képezi.

## 2.7 A keresetszínvonal és a jóléti szociális juttatások egy főre jutó értéke növelésére vonatkozó tárgyalások eljárási szabályai

A tárgyalásokat a Felek bármelyikének a módosítás tartalmára is kiterjedő írásbeli javaslata és a tárgyalási szándék másik fél 15 napon belüli elfogadása esetén 30 napon belül kell elkezdni, s azokat a Megállapodásig, illetve mindaddig folytatják, amíg a tárgyalási szándék kölcsönös. A tárgyalási szándék megszűnte a tárgyalások során szóban bármikor, tárgyalást követően írásban közölhető a másik féllel, ami az érintett kérdéskörben és időszakra vonatkozóan az ágazati szintű érdekegyeztetés lezárását jelenti.

A megkötött Megállapodás a VKSZ 2. sz. mellékletét képezi.

## 3. Információkérési jog, információadási kötelezettség

### 3.1. Bármely Fél jogosult a másik Félről 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 Felek a szociális, bér vagy munkaügyi kérdésekben szervezett középszintű sztrájk esetére az eljárási szabályokat külön megállapodásban határozzák meg.

#### **6. A Felek titoktartási kötelezettsége**

6.1 A 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 a Felek kötelesek egymást tájékoztatni a nyilvánosságra hozatal tervezett tartalmáról. Felek megállapodnak, hogy a közvéleményt valósághűen, az előre bejelentett tartalom szerint tájékoztatják.

## V. Fejezet

### Az érdekképviselői szervek működési feltételeinek biztosítása

#### 1. Tárgyi feltételek biztosítása

A helyi szakszervezetek működéséhez szükséges feltételeket a munkáltató – a helyben szokásos minőségben és módon – biztosítja, beleértve a helyiségeket, iroda eszközöket, a távközlés lehetőségét, internet és e-mail szolgáltatást, a postaköltségek térítését, felhívásaik, tájékoztatóik közzétételi lehetőségét, a vagyonőrzést és a tagdíjak levonását. Az igénybevétel pontos részleteit, feltételeit külön megállapodásban vagy kollektív szerződésben kell rendezni.

#### 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).

#### 3. Munkaidő kedvezmény biztosítása

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

3.2 Amennyiben a szakszervezet valamely tisztségviselőjét (annak teljes munkaidejére) mentesíttetni 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 távolléti díj illeti meg.

3.4 A munkaidő-kedvezmény mértéke a helyi szociális partnerek megállapodása szerinti, de legalább minden két, a munkáltatóval munkaviszonyban álló szakszervezeti tag után havi egy óra.

## **VI. Fejezet**

### **A munkáltatók és a szakszervezetek együttműködése foglalkoztatási kérdésekben**

- 1.1. A villamosenergia-ipar további privatizációja, és a liberalizáció miatt a munkáltatók 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 a jogutód (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 munkáltatók 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:
  - rendelkezési állományba helyezés (előnyugdíjazási rendszer működése esetén),
  - részmunkaidős foglalkoztatás,
  - belső vagy cégcsoporton belüli továbbfoglalkoztatás,
  - munkahely teremtő beruházások létesítése,
  - áttelepülési támogatás,
  - elhelyezkedési tanácsadás,
  - átképzés, átképzési támogatás.

### III. RÉSZ: A MUNKAVISZONYHOZ KAPCSOLÓDÓ RENDELKEZÉSEK

## 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 alapbérét,
- 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 juttatásban 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 alapbére illeti meg. Amennyiben a felajánlott munkakört a munkavállaló nő nem fogadja el öt az alapbér 80%-a illeti meg.

Az ideiglenesen más munkakörben foglalkoztatott nő távolléti díja nem lehet kevesebb, mint korábbi távolléti díja.

#### 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,
- a tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermekét egyedül nevelő szülőknek, gyermeke 18 éves koráig.

## 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 év 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 ~~nyugdíjasnak minősülő munkavállaló munkavállalót-öregségi nyugdíjazás miatti~~ munkaviszonyának munkáltató általi felmondása esetén a munkavégzés alóli felmentési idő a felmondás teljes időtartamára megilleti.

## 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 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 az öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg.

Nem illeti meg az emelt összegű végkielégítés a munkavállalót, ha korábban már emelt összegű végkielégítésben részesült.

## **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.  
Amennyiben az Mt. lehetővé teszi a helyi kollektív szerződésben, munkaszerződésben ennél rövidebb teljes napi munkaidő is megállapítható.  
A készenléti jellegű munkaköröket a helyi kollektív szerződésben 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 kollektív szerződésben 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 kollektív szerződésben meg kell határozni.
- 1.3. A helyi kollektív szerződésekben javasolt pontosan meghatározni az általában érvényes munkarendet, valamint az attól eltérő munkaidő elrendelésének feltételeit és szabályait.
- 1.4. Rugalmas munkaidőben történő foglalkoztatás esetén a helyi kollektív szerződésekben 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 elhárítása,
  - helyi kollektív szerződésben 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 kollektív szerződés rendelkezései szerint jogosultak [az Mt-ben foglaltakon túli](#) pótszabadságra.
- 3.2. Évi 3 [munkanap](#) pótszabadság jár annak a munkavállalónak, aki egész évben készenléti munkakörben dolgozik. A pótszabadság részletes feltételeit és a készenléti munkaköröket a helyi kollektív szerződésben javasolt meghatározni.
- 3.3. Az adott évben 1 [munkanap](#) pótszabadság jár annak a munkavállalónak, aki a 200 óra rendkívüli munkavégzést elérte és további 1 [munkanap](#) pótszabadság 250 óra rendkívüli munkavégzés teljesítése esetén.
- 3.4. A munkavállalót pótszabadság illeti meg az alábbi események bekövetkezése esetén:
- házasságkötése esetén 2 [munkanap](#)
  - gyermeke születése esetén (az Mt.-n felül) 3 [munkanap](#).

### 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 szünetben kell kiadni.

### 5. Mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól

A munkáltató mentesíti a rendelkezésre állási, munkavégzési kötelezettség alól a munkavállalók érdekképviselői tevékenységét elősegítő képzéseken, továbbképzéseken részt venni szándékozó munkavállalókat. A munkáltató ennek elősegítésére egy társasági szintű munkaidőkeretet biztosít, amelynek munkanapokban kifejezett mértéke a jan. 1-i szakszervezeti taglétszám 10%-a. E munkaidőkeret mértékéig a képzéseken, továbbképzéseken részt venni szándékozó munkavállalókat kérésükre – a munkahelyi vezetővel egyeztetett időpontban, illetve időtartamra – a munkáltató mentesíti a rendelkezésre állási, munkavégzési kötelezettség alól. A munkavállalót a mentesítés időtartamára távolléti díj illeti meg.

## IX. Fejezet

### A munka díjazása

#### 1. Ágazati Bértarifa Rendszer. Alkalmazható legkisebb alaphérek

##### 1.1 Ágazati Bértarifa Rendszer

Jelen VKSZ 3. sz. melléklete szerinti Villamosenergia-ipari Ágazati Bértarifa Rendszer (ÁBTR) alkalmazásával a társaságok (társaságcsoporthok) 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 alaphérek (ágazati bérminimumok)

Felek a jelen VKSZ 1. sz. mellékletében 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. Az ágazati bérminimumokat a Felek évente felülvizsgálják és megállapodás esetén módosítják.

##### 1.3 Az ágazati bérminimumok alkalmazása

Az 1.2 pont szerint meghatározott ágazati bérminimumok gyakorlatban való érvényesülését – az ugyancsak az 1. sz. mellékletben meghatározott határnapplal – biztosítani kell. Ezen általános szabály az alábbi kivételes szabályok figyelembe vételével alkalmazandó:

- a) Részmunkaidős foglalkoztatottakra a munkaidővel arányosan csökkentett bérminimumok alkalmazandók.
- b) A gyakornokok bérminimuma az általuk ellátott munkakörhöz tartozó ágazati bérminimum 80 %-a, de legalább az országos minimálbér, illetve az országos garantált bérminimum.
- c) Azokra a munkavállalókra, akik a munkakörükhöz előírt valamely objektív feltételnek nem felelnek meg, a munkakörükhöz tartozó ágazati bérminimum 90 %-a alkalmazandó, de legalább az országos minimálbér, illetve az országos garantált bérminimum.
- d) Az ágazati bérminimumoknak az ágazati Bér- és Szociális Megállapodásban meghatározott hatályba lépési idejét a helyi szociális partnerek által kötött helyi megállapodás a tárgyévén belül másképp is megállapíthatja.
- e) Az ágazati bérminimumok a csődeljárás és felszámolási eljárás alatt lévő társaságokra nem vonatkoznak, rájuk az országos minimálbér, illetve az országos garantált bérminimum 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) 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 – a 4 órán túli időre - az alapbér.....100 %-a

A rendkívüli munkavégzés pótléka helyett – a helyi kollektív szerződés 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 alapbér 25 %-a
- pihenő- és munkaszüneti napon az alapbér 30 %-a

### 2.3.2. Ügyeleti pótlék

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

## 3. Munkaszüneti napi pótlék

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

## 4. Távolléti díj

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

## 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 alapbére, 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 a 13. havi fizetés időarányosan jár a tárgyévben az alábbi esetekben:

- tárgyévi jogviszony létesítés,
- a jogviszony évközi megszüntetése,
- a tárgyévben keresőképtelenséget okozó betegség, illetve fizetés nélküli szabadság miatt, kivéve ha ezen két jogcím esetén a kiesett időszak nem éri el a 90 napot.

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 szintjének (átlagértékének) meghatározása**

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

1.1.1 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.

1.1.2 A juttatásokat – a vonatköltségeikkel (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.

1.1.3 Az egyes gazdálkodó szervezeteknél konkrétan figyelembe veendő juttatások körét és költségeik számbavételének szabályait – a 1.1.1., illetve 1.1.2. alattiak érvényesítésével – helyi szinten lehet szabályozni.

1.2. A szociális juttatások átlagértékének meghatározása során figyelembe veendő létszám

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

1.2.2 A helyi kollektív szerződés a figyelembe veendő létszámot szűkebb körre is korlátozhatja, ebben az esetben a juttatások értékének meghatározásakor (1.1.2) is ezen szűkebb állományba tartozóknak biztosított juttatások veendők figyelembe.

1.2.3 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.

## **2. Önkéntes kölcsönös biztosító pénztári tagság támogatása**

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

- 2.1. A munkáltató havonta az önkéntes nyugdíjpénztári tagsággal rendelkező munkavállaló havi 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.
- 2.2. 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.
- 2.3. Munkáltató a helyi képvislettel rendelkező szakszervezetekkel kollektív szerződésben megállapodhat, hogy az egészségszegélyező tagok tagdíjához milyen mértékben járul hozzá.

## **3. Villamosenergia-ipari Sporttalálkozók szervezése**

- 3.1. Az iparági sporttalálkozók célja az egészséges életmód, az aktív pihenés népszerűsítése, a több mint 100 éves villamosenergia-ipar hagyományainak megőrzése, az emberi kapcsolatok erősítése.
- 3.2. Évente az alábbi sportágak találkozói kerülnek megrendezésre: asztalitenisz, horgász, kajak-kenu, labdarúgás, sakk, sí, teke, tenisz, természetbarát, vitorlás.
- 3.3. Az iparági sporttalálkozók megrendezése során a - felek által külön megállapodásban rögzített - Villamosenergia-ipari Sporttalálkozók Általános Versenyszabályzatában foglaltak szerint kell eljárni.
- 3.4. A munkáltatók az iparági sporttalálkozókra való részvételt a helyi szinten meghatározott módon és mértékben támogatják.

## **4. Jóléti-szociális célú ingatlanok hasznosítása**

Privatizáció során az esetlegesen értékesítésre kerülő jóléti-szociális célú ingatlanok eladása nem történhet meg a helyi szakszervezetek véleményének kikérése nélkül.

## **XI. Fejezet**

### **Az iparág szakmai tradícióinak ápolása**

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

## **XII. Fejezet**

### **Záró rendelkezések**

Jelen VKSZ 2018. január 1-én lép hatályba, ~~ezzel egyidejűleg a korábban hatályos VKSZ teljes egészében hatályát veszti.~~

1. SZ. MELLÉKLET

**Az Ágazati Bértarifa Rendszer bérosztályaihoz tartozó  
ágazati bérminimumok**

( eFt / hó )

| Hatályba lépés ideje | 1. béroszt. * | 2. béroszt. ** | 3. béroszt. | 4. béroszt. |
|----------------------|---------------|----------------|-------------|-------------|
| 2013. január 1.      | 98.000        | 114.000        | 138.500     | 168.000     |
| 2014. január 1.      | 101.500       | 118.000        | 142.500     | 174.000     |
| 2015. január 1.      | 105.000       | 122.000        | 147.500     | 180.000     |
| 2017. január 1.      | 127.500       | 161.000        | 170.000     | 204.000     |
| 2018. január 1.      | 138.000       | 180.500        | 188.100     | 228.500     |
|                      |               |                |             |             |
|                      |               |                |             |             |
|                      |               |                |             |             |
|                      |               |                |             |             |
|                      |               |                |             |             |
|                      |               |                |             |             |
|                      |               |                |             |             |
|                      |               |                |             |             |
|                      |               |                |             |             |

\* Ha az országos kötelező legkisebb bér (bérminimum) magasabb, akkor az alkalmazandó

\*\* Ha az országos garantált bérminimum magasabb, akkor az alkalmazandó

## 2. SZ. MELLÉKLET

A VKSZ II. rész IV. fejezet 2.7 pontja alapján létrejött évenkénti megállapodások

### Villamosenergia-ipari Bér és Szociális Megállapodás

2018. évre

Jelen megállapodás a villamosenergia-ipari Alágazati Párbeszéd Bizottságban folytatott szociális párbeszéd eredményeként, a Villamosenergia-ipari Társaságok Munkaadói Szövetsége, valamint az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége, és a Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete (továbbiakban: Felek) között jött létre.

A Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumának keretében egyes szociális partnerek között létrejött országos megállapodásban megfogalmazottakat figyelembe véve Felek az alábbiakban állapodnak meg:

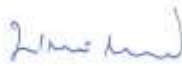
1. A Megállapodást kötő felek kiemelt fontosságúnak tartják, hogy a szociális partnerek a bértárgyalások során a munkahelyek megőrzését és a munkabéke megőrzését tekintsek elsődlegesnek úgy, hogy a foglalkoztatás biztonságát és a szakmai színvonal emelését kezeljék kiemelten.
2. A felek azt ajánlják a társaságcsoporthoz, és munkahelyi szintű szociális partnereknek, hogy a 2018. évi bér- és szociális megállapodások megkötése és végrehajtása során – társaság gazdasági helyzetétől függően – vegyék figyelembe a 2018 évben bekövetkező járulékeszkéntésből fakadó költségmegtakarítást, a várható infláció mértékét és a munkaerő-piaci helyzetet.
3. Ezek alapján Felek, az ágazat munkaerő piaci pozícióinak megtartása és a kialakult bérfejlesztések kezelése érdekében azt ajánlják a társaságcsoporthoz, és munkahelyi szintű kollektív bértárgyalásokat folytató szociális partnereknek, hogy 2018-ban – a társaság gazdasági helyzetétől függően – a bérek reálértékének növelése érdekében folytasanak egyeztetéseket.

4. A Megállapodásban részt vevő felek azt ajánlják a társaság csoport és a munkahelyi szintű szociális partnereknek, hogy a 2018. évi bér- és szociális megállapodások megkötése és végrehajtása során az egy főre jutó jóléti szociális költségmutató – villamosenergia-vételezési kedvezmény, valamint a munkáltató által törvény alapján kötelezően nyújtott juttatások költsége nélkül – számított reálértéke megőrződjön. A társaságcsoport illetve a helyi szintű megállapodásban ezen költség bérbe való konvertálásáról a szociális partnerek megállapodhatnak.
5. Az ÁBTR egyes bérosztályaiiban az 2018. január 1-től alkalmazandó ágazati bérminimum értékek az alábbiak:
- 1. bérosztályban (villamosenergia-ipari minimálbér): 138.000,- Ft/hó;
  - 2. bérosztályban (villamosenergia-ipari garantált bérminimum): 180.500,- Ft/hó;
  - 3. bérosztályban: 188.100,- Ft/hó;
  - 4. bérosztályban: 228.500,- Ft/hó.
6. A megállapodó felek vállalják, hogy a társaságcsoport illetve a helyi szintű megállapodásban rögzítik az infláció kezelésének módját.
7. Felek megállapodnak abban, hogy jelen megállapodás részét képezi a Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződésnek (VKSZ), szöveget teljes terjedelmében bekerül a VKSZ 2. sz. mellékletébe „1. 2018. évi megállapodás” – ha annak feltételei megteremtődnek – együttesen kérik annak kiterjesztését.
8. Jelen megállapodás akkor lép hatályba, ha a megállapodást közők illetékes fórumai jóváhagyják.

Budapest, 2017. december 18.

  
VTMSZ

  
EVDSZ  
2

  
BDSZ

### 3. sz. MELLÉKLET

## MEGÁLLAPODÁS a Villamosenergia-ipari Ágazati Bértarifa Rendszerről

### 1. Villamosenergia-ipari Ágazati Bértarifa Rendszer (ÁBTR)

#### 1.1 Az ÁBTR céljai:

- Adjon egységes szabályokat, irányelveket és számszerűsített, kiegyensúlyozott kereteket a társasági munkakörök ágazati szintű értékeléséhez, azok bérosztályokba (besorolási kategóriákba) sorolásához, illetve a bérosztályokhoz rendelt ágazati bérek meghatározásához, és ezzel támogassa az iparágban folytatott szociális és bértárgyalásokat.
- Bértételei minimális (garantált) alapbért jelentve járuljanak hozzá a munkavállalók szociális biztonsága erősítéséhez és a tisztességes piaci verseny elősegítéséhez a villamosenergia-iparban.

#### 1.2 Az ÁBTR elemei:

- ágazati munkakör-értékelési rendszer
- ágazati bérosztályok
- ágazati bérminimumok

##### 1.2.1 Ágazati munkakör-értékelési rendszer

Az ÁBTR munkakör-értékelési rendszere 3 követelménycsoport és arányaik, valamint a követelménycsoportokon belüli követelményszintek és azok pontértékei meghatározásán és értelmezésén alapul.

##### 1.2.1.1 Követelménycsoportok és azok pontarányai

Az ÁBTR a munkakörök 3 követelménycsoport szerinti értékelését igényli, mely követelménycsoportok és azok tartalma a következő:

##### a) Tudás

*Tartalma:* a munka tudásigénye, amelyet az azt általában biztosító, elsősorban szakirányú végzettségi, képzettségi szinttel jellemzünk.

##### b) Munka bonyolultsága

*Tartalma:* a feladatok összetettségének szintje, gyakorlati tudásalkalmazás elvárásának komplexitása, az adott munkakör ellátásához szükséges tapasztalat, felügyelet és önállóság szintje, koordinációs, kommunikációs feladatok szintje.

##### c) Döntéshozatal, hatáskör

*Tartalma:* felelősségi elvárások szintje, vállalati eredményre való ráhatás szintje.

A 3 követelménycsoport pontarányait, és – az ÁBTR 60 pontban meghatározott pontozási terjedelmét figyelembe véve – maximálisan elérhető pontszámait az alábbi táblázat tartalmazza:

| <i><b>Követelménycsoport</b></i> | <i><b>Arány</b></i> | <i><b>Max. pontszám</b></i> |
|----------------------------------|---------------------|-----------------------------|
| Tudás                            | 30 %                | 18                          |
| Munka bonyolultsága              | 40 %                | 24                          |
| Döntéshozatal, hatáskör          | 30 %                | 18                          |
| <b>Összesen</b>                  | <b>100 %</b>        | <b>60</b>                   |

#### 1.2.12 Követelményszintek és azok pontértékei

A létező, egymástól érdemben különböző munkakörök az egyes követelménycsoportokat illetően eltérő mértékű követelményeket támasztanak a munkakörök betöltője felé. Az ÁBTR a különböző munkakörök eltérő követelmény-jellemzőinek csoportosításához mindhárom követelménycsoportban 4 követelményszintet határoz meg.

A követelményszintek elnevezéseit és pontértékeit a következő táblázat mutatja:

| <i><b>Követelménycsoport</b></i> | <i><b>Követelményszint</b></i> | <i><b>Pont</b></i> |
|----------------------------------|--------------------------------|--------------------|
| Tudás                            | felsőfokú                      | 18                 |
|                                  | akkreditált *                  | 15                 |
|                                  | középfokú                      | 12                 |
|                                  | egyéb                          | 9                  |
| Munka bonyolultsága              | magas                          | 24                 |
|                                  | speciális                      | 20                 |
|                                  | normál                         | 16                 |
|                                  | egyszerű                       | 12                 |
| Döntéshozatal, hatáskör          | magas                          | 18                 |
|                                  | speciális                      | 15                 |
|                                  | normál                         | 12                 |
|                                  | korlátozott                    | 9                  |

\* Az „akkreditált” követelményszint a középfokú és felsőfokú iskolai végzettség közötti - jelentősebb erőfeszítéssel megszerezhető - képzettségi szintet jelent.

A követelményszintek értelmezését, irányelv jellegű meghatározását jelen Megállapodás melléklete tartalmazza.

#### 1.2.2 Ágazati bérosztályok

Az ágazati bérosztályok a munkaköröknek – az ágazati munkakör-értékelés eredményeként kapott pontértékek alapján – egymáshoz közelálló értékű nagyobb egységeit jelentik.

Az ÁBTR bérosztályainak kialakítása a munkakör-értékelési rendszer pontozási tartományának (minimum 30 pont, maximum 60 pont) intervallumokra való felosztásával történik az alábbiak szerint:

| <b>Bérosztály</b> | <b>Pontérték tartomány</b> |                    |
|-------------------|----------------------------|--------------------|
|                   | <b>alsó határ</b>          | <b>felső határ</b> |
| 1. bérosztály     | 30                         | 34                 |
| 2. bérosztály     | 35                         | 44                 |
| 3. bérosztály     | 45                         | 54                 |
| 4. bérosztály     | 55                         | 60                 |

### 1.2.3 Ágazati bérminimumok

Az ágazati bérminimumok az adott bérosztályban alkalmazható legkisebb (garantált) alaplábért jelentik a heti 40 órás foglalkoztatású (teljes munkaidős) munkavállalók körében.

Az 1. bérosztály bérminimuma egyúttal a villamosenergia-ipari minimálbért is jelenti.

A bérosztályonkénti ágazati bérminimumokat a VKSZ 1. sz. Melléklete tartalmazza, mely értékeket Felek évente felülvizsgálják és megállapodás esetén módosítják.

## 1.3 Az ÁBTR működése

### 1.3.1 A munkakörök értékelése, bérosztályokba sorolása

A helyi (értsd: társasági, társaságcsoporthi) munkaköröket az ÁBTR bevezetését megelőzően, továbbá azt követően új munkakör megjelenése, vagy egy munkakör tartalmának érdemi megváltozása esetén értékelni (újraértékelni) szükséges.

Az értékelés végrehajtása munkáltatói feladat és felelősség, amelynek során biztosítani kell a helyi szakszervezet Mt., vagy helyi KSZ által meghatározott jogosultságait.

Az értékelés eredményeként a munkakörre meghatározott pontérték alapján valamennyi helyi munkakört be kell sorolni valamely ágazati bérosztályba az 1.2.2 pontban foglaltak figyelembe vételével.

### 1.3.2 Az ágazati bérminimumok alkalmazása

Az 1.2.3 pont szerint meghatározott ágazati bérminimumok gyakorlatban való érvényesülését – az 1. sz. Mellékletben 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, de legalább az országos minimálbér, illetve az országos garantált bérminimum.
- Azokra a munkavállalókra, akik a munkakörükhöz előírt valamely objektív feltételnek nem felelnek meg, a munkakörükhöz tartozó ágazati bérminimum 90 %-a alkalmazandó, de legalább az országos minimálbér, illetve az országos garantált bérminimum..

- d) Az ágazati bérminimumoknak az 1. sz. Mellékletben meghatározott hatályba lépési idejét a helyi szociális partnerek által kötött helyi megállapodás a tárgyéven belül másképp is megállapíthatja a mindenkori minimálbér és bérminimum sérelme nélkül.
- e) Az ágazati bérminimumok a csődeljárás és felszámolási eljárás alatt lévő társaságokra nem vonatkoznak, rájuk az országos minimálbér, illetve az országos garantált bérminimum vonatkoznak.

## **2. Hatályba léptető rendelkezések**

2.1 Jelen megállapodás 2013. jan. 1-én lép hatályba, rendelkezései első ízben a 2013. évi bértárgyalások során meghatározott ágazati bérminimumokra alkalmazandók.

*MELLÉKLET: Követelményszintek értelmezése*

*Melléklet* a Megállapodás a Villamosenergia-ipari Ágazati Bértarifa Rendszerről (VKSZ 3. sz. Melléklete) c. dokumentumhoz

## KÖVETELMÉNYSZINTEK ÉRTELMEZÉSE

### A) TUDÁS Követelménycsoport

#### 1. szint *FELSŐFOKÚ*

A **munkakörhöz szükséges** felsőfokú iskolai (egyetemi és főiskolai), befejezett végzettség, ami magában foglalhatja a szakmai elvárások teljesítését (szakirányú végzettség), és – irányítói jellegű munkakörökben - a vezetői képzettséget biztosító tudás elsajátítását. Továbbá ideértendő a munkakör betöltéséhez **elengedhetetlenül szükséges** kiegészítő, eseti vagy rendszeres szakmai továbbképzések, minősítések, szakmai vagy vezetői vizsgák követelménye is.

#### 2. szint *AKKREDITÁLT*

A **munkakörhöz szükséges**, a középfokú iskolai végzettségnél magasabb szintű iskolai vagy tanfolyami befejezett végzettség (pl. technikus, vagy mestervizsga, mérlegképes könyvelő) beleértve a **szükséges** kiegészítő, eseti vagy rendszeres szakmai (pl. pályaalakmassági, gépkezelői), vagy – irányítói jellegű munkakörökben - vezetői vizsgák, minősítések követelményét is.

#### 3. szint *KÖZÉPFOKÚ*

A **munkakörhöz szükséges**, középfokú iskolai (szakmunkás, szakközép, gimnázium), befejezett végzettség, amelyhez semmilyen további végzettségi, szakképzettségi követelmény nem kapcsolódik, így az esetleges irányítási feladatok sem haladják meg a középfokú tudás- és intelligenciaszinttel elvégezhető mértéket.

#### 4. szint *EGYÉB*

A **munkakör betöltéséhez** nincs végzettségi, szakképzettségi követelmény, azaz alapvető tudás- és intelligenciaszinttel, tehát 8 általánossal betölthető a munkakör, valószínűsíthetően betanulási idő után.

### B) MUNKA BONYOLULTSÁGA követelménycsoport

#### 1. szint *MAGAS*

A **munkakör betöltése során** általában erősen komplex feladatokat kell megoldani. Ennek jellemzői lehetnek: a munkakör jelentős szakmai és – irányítói jellegű munkakörökben – vezetői kihívást jelent, azaz a tanult tudást általában széleskörűen kell alkalmazni, a munkakör több irányban megosztott figyelmet igényel (pl. sok információ, emberek és tárgyak egyidejű kezelése, vagy veszélyességi tényezők miatt), illetve a feladatmegoldás nagyon gyakran (általában) vagy ritkán, de nagy változékonysággal nem rutinjellegű (fejlesztői/adaptációs), a munkakör ellátásához általában hosszú (több év) tapasztalat szükséges.

**A munkakörben** a munkavégzés önállósága nagy, a munkakör feletti felügyelet nagy szakmai – esetlegesen **döntési** - szabadságot, függetlenséget biztosít a munkavégzés módszereinek, eszközeinek, eljárásainak megválasztásában.

**A munkakörben** a koordinációs feladatok szakmai, vagy – ilyen jellegű munkakörökben - irányítási jellegűek és együttműködést építők, támogatók. A kommunikációs feladatok kiterjednek a beszámolási, szakmai prezentációs (oktatási, fejlesztői), valamint a kapcsolattartási, kapcsolatépítési és esetlegesen irányítási jellegű kommunikációra is. A kommunikáció terén lehetséges elvárás a speciális kommunikációs módszerek és eszközök magas szintű alkalmazása (pl. moderáció, prezentáció, coaching).

## **2. szint SPECIÁLIS**

**A munkakör betöltése során** területre, időszakra (stb.) jellemző korlátozással, de erősen komplex feladatokat kell megoldani. Ennek jellemzői lehetnek: a munkakör bizonyos határok között jelentős szakmai és – irányítói jellegű munkakörökben - vezetői kihívást jelent, azaz a tanult tudást jelentős részben széleskörűen kell alkalmazni, a munkakör több irányban megosztott figyelmet igényel (pl. sok információ, emberek és tárgyak egyidejű kezelése, vagy veszélyességi tényezők miatt), illetve a feladatmegoldás esetenként nagy változékonysággal nem rutinjellegű (fejlesztői/adaptációs), a munkakör ellátásához általában jelentős (2-3 év) tapasztalat szükséges.

**A munkakörben** a munkavégzés önállósága jelentős elsősorban a specifikus területre vagy időszakra jellemzően, a munkakör feletti felügyelet e tekintetben biztosít szakmai, esetlegesen **döntési** szabadságot, függetlenséget a munkavégzés módszereinek, eszközeinek, eljárásainak megválasztásában.

**A munkakörben** a koordinációs feladatok szakmai, vagy – ilyen jellegű munkakörökben - irányítási jellegűek és együttműködést építők, támogatók. A kommunikációs feladatok kiterjednek a beszámolási, szakmai prezentációs (oktatási, fejlesztői), valamint a kapcsolattartási, kapcsolatépítési és esetlegesen irányítási jellegű kommunikációra is. A kommunikáció terén lehetséges elvárás a speciális kommunikációs módszerek és eszközök magas szintű alkalmazása (pl. moderáció, prezentáció, coaching).

## **3 szint NORMÁL**

**A munkakör betöltése során** általános komplexitású feladatokat kell megoldani. Ennek jellemzői lehetnek: a munkakör általános szakmai – és irányító jellegű munkakörökben - vezetői kihívást jelent, azaz a tanult tudás alkalmazása nem haladja meg az általánosan elvárható szintet, nem igényel széleskörűséget, azaz speciális tudás alkalmazása már nem követelmény, a munkakör általánosan megosztott figyelmet igényel (pl. korlátozott és már megszürt információ-mennyiség, emberek és tárgyak megosztott kezelése miatt, egyszerű környezeti feltételek fennállása mellett), illetve a feladatmegoldás jellemzően rutinjellegű, a munkakör ellátásához általában rövid (1/2-1 év) tapasztalat szükséges.

**A munkakörben** a munkavégzés önállósága általános, nem kiemelt jellemző, a munkakör feletti felügyelet általános szakmai - irányítói jellegű munkakörökben szűk körű döntési - szabadságot, függetlenséget biztosít a munkavégzés módszereinek, eszközeinek, eljárásainak megválasztásában.

**A munkakörben** a koordinációs feladatok egyszerűek, szakmai – vagy irányítói jellegű munkakörökben irányítási - jellegűek, együttműködést fenntartók. A kommunikációs feladatok kiterjednek mind a beszámolási, valamint a kapcsolattartási, egyszerű kapcsolatépítési jellegű kommunikációra. A kommunikáció terén jellemzően nem elvárás a speciális kommunikációs módszerek és eszközök alkalmazása.

#### **4. szint EGYSZERŰ**

**A munkakör betöltése során** egyszerű feladatokat kell megoldani. Ennek jellemzői lehetnek: a munkakör egyszerű szakmai és – irányítói jellegű munkakörökben - vezetői kihívást jelent, azaz a tanult tudás alkalmazása nem haladja meg az általánosan elvárható szintet, speciális tudásigény nincs, a munkakör egyszerű figyelmet igényel (pl. erősen korlátozott és már megszűrt információ-mennyiség, egyszerű környezeti feltételek fennállása mellett), illetve a feladatmegoldás erősen rutinjellegű. A munkakör ellátása tapasztalatot általában nem igényel.

**A munkakörben** a munkavégzés önállósága nem jellemző, a munkakör feletti felügyelet szűk körű szabadságot, függetlenséget biztosít a munkavégzés megszervezésében.

**A munkakörben** a koordinációs feladatok egyszerűek és együttműködést fenntartók, biztosítók. A kommunikációs feladatok általában beszámolási, valamint kapcsolattartási, kapcsolatépítési jellegű feladatok. A kommunikáció terén általában nem elvárás speciális kommunikációs módszerek, eszközök alkalmazása.

### **C) DÖNTÉSHOZATAL, HATÁSKÖR követelménycsoport**

#### **1. szint MAGAS**

**A munkaköri teljesítmény** jelentősmértékben meghatározza és/vagy befolyásolja a vállalat eredményét, a munkaköri jó vagy rossz teljesítmény a vállalat egészét vagy releváns részét (területét, erőforrásait) érinti. A munkakörben elvárás a hatáskörrel összhangban lévő magas szintű felelősségvállalás, magas szintű anyagi és erkölcsi jogkövetkezményekkel.

#### **2. szint SPECIÁLIS**

**A munkakör teljesítménye** területre, időszakra (stb.) jellemző korlátozással, de jelentős mértékben meghatározza és/vagy befolyásolja a vállalat eredményét, a munkaköri jó vagy rossz teljesítmény a vállalat releváns részét (területét, erőforrásait) érinti. A munkakörben elvárás a specifikus felelősségvállalás, szabályzatokban rögzített fokozott mértékű anyagi és erkölcsi jogkövetkezményekkel.

#### **3. szint NORMÁL**

**A munkakör teljesítménye** általános mértékben meghatározza és/vagy befolyásolja a vállalat eredményét, a munkaköri jó vagy rossz teljesítmény a vállalat bizonyos korlátozott részét (nem releváns mértékű területét, erőforrásait) érinti. A munkakörben elvárás az általános szintű felelősségvállalás, egyszerű szabályzatokban rögzített általános anyagi és erkölcsi jogkövetkezményekkel.

#### **4. szint KORLÁTOZOTT**

**A munkakör teljesítménye** korlátozott mértékben befolyásolja a vállalat eredményét, a munkaköri jó vagy rossz teljesítmény a vállalat bizonyos korlátozott részét (nem releváns mértékű területét, erőforrásait) érinti. A munkakörben elvárás a minimálisan elvárható szintű felelősségvállalás, alapvető anyagi és erkölcsi jogkövetkezményekkel.

## FÜGGELÉK

A VTMSZ tagvállalatai 2018~~7~~. jan. 1-jén:

- Budapesti Elektromos Művek Nyrt.
- E.ON Dél-dunántúli Áramhálózati Zrt.
- ~~NKM Áramszolgáltató~~~~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.
- ~~NKM Áramhálózati~~~~EDF DÉMÁSZ Hálózati Elosztó~~ Kft.
- MVM GTER Gázturbinás Erőmű Zrt.
- Tiszavíz Vízerőmű Kft.
- Tatabánya Erőmű Kft.
- ELMŰ Hálózati Kft.
- ÉMÁSZ Hálózati Kft.
- E.ON Energiatermelő Kft.
- ~~Pannon Hőerőmű Kft.~~

**formázott:** Behúzás: Bal: 0,75 cm, Nincs felsorolás vagy számozás

## ZÁRADÉK

Igazoljuk, hogy a Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződés (VKSZ) egységes szerkezetbe foglalt szövege megfelel a VKSZ módosítások alapján hatályos tartalmának. Budapest, 2017. évi december hó 05. napján

Munkáltatói részről:

Szakszervezeti részről:

.....  
dr. Janka Mária  
VTMSZ elnök

.....  
dr. Szilágyi József  
EVDSZ elnök

.....  
Rabi Ferenc  
BDSZ elnök