

A pénzügyminiszter közleménye**Kollektív szerződés hatályát kiterjesztő pénzügyminiszteri határozat, valamint a kollektív szerződés alágazatra és a kapcsolódó szakágazatokra kiterjesztett részeinek közzétételéről**

Iktatószám: PM/7116- 27/2018

Tárgy: határozat kiterjesztésről

HATÁROZAT

A Villamosenergia-ipari Társaságok Munkaadói Szövetsége, valamint a Bánya-, Energia-, és Ipari Dolgozók Szakszervezete és az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége által kötött, a kollektív szerződések nyilvántartásában 4788 számon nyilvántartott villamosenergia-ipari kollektív szerződés I. és III. részének, valamint mellékleteinek hatályát a TEÁOR '08 szerinti 351-es villamosenergia-termelés, -ellátás alágazatba, és a hozzá tartozó szakágazatokba (3511 villamosenergia-termelés, 3512 villamosenergia-szállítás, 3513 villamosenergia-elosztás, 3514 villamosenergia-kereskedelem) főtevékenység alapján besorolt munkáltatókra

kiterjesztem.

Ezzel egyidejűleg a Villamosenergia-ipari Társaságok Munkaadói Szövetsége, valamint a Bánya-, Energia-, és Ipari Dolgozók Szakszervezete és az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége és a Liga Villamosenergia- és Hőenergia-ipari Szakszervezet által 2008 februárjában kötött villamosenergia-ipari kollektív szerződés tekintetében a 2008. július 7. napján kelt kiterjesztő határozat hatályát veszti, valamint a villamosenergia-ipari kollektív szerződés mellékletét képező 2009. évi bér és szociális megállapodás kapcsán a 2009. május 6. napján kelt kiterjesztő határozat hatályát veszti.

A határozat véglegessé válását követően intézkedem a határozat, valamint a kollektív szerződés alágazatra és a kapcsolódó szakágazatokra kiterjesztett részeinek a Magyar Közlönyben történő közzétételéről.

A határozattal szemben fellebbezésnek helye nincs, azzal szemben a közléstől számított 30 napon belül közigazgatási per kezdeményezhető a Pénzügyminisztériumhoz benyújtott, de a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságnak címzett keresetlevél alapján 30.000 forint illeték megfizetése mellett.

INDOKOLÁS

A Villamosenergia-ipari Társaságok Munkaadói Szövetsége, valamint a Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete és az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (a továbbiakban együtt: Felek) mint a Villamosenergia-ipari alágazati párbeszéd bizottság tagjai 2018. július 17. napján kollektív szerződés – kérelemben meghatározott részeinek – TEÁOR '08 szerinti 351 villamosenergia-termelés, -ellátás alágazatra történő kiterjesztése iránti közös kérelmet nyújtottak be a Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszer (a továbbiakban: MKIR) útján a pénzügyminiszterhez. A kiterjesztési kérelmet a Felek az MKIR kollektív szerződések nyilvántartásában 4788 nyilvántartási számon regisztrált kollektív szerződés kapcsán nyújtották be, kérelmük így megfelelt az ágazati párbeszéd bizottságokról, valamint a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény végrehajtásáról szóló 22/2009. (IX. 30.) SZMM rendelet (a továbbiakban: Rendelet) 8. § (2) bekezdésében foglaltaknak. A Felek kérelmükben bemutatták a kiterjesztést alátámasztó indokokat, valamint a kiterjeszteni kívánt kollektív szerződés és mellékleteinek teljes szövegét csatolták, eleget téve ezzel a Rendelet 8. § (2) bekezdés második fordulatában előírt kötelezettségüknek.

Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény (a továbbiakban: ÁPBtv.) 17. § (4) bekezdésében foglaltak alapján a miniszter a kollektív szerződés ágazatra történő kiterjesztésére, valamint kiterjesztés visszavonására irányuló eljárásban hatóságként jár el. A pénzügyminiszter által lefolytatott hatósági eljárásra az ÁPBtv. 17. § (5) bekezdésében foglalt speciális eljárási szabályokat is alkalmazni szükséges.

A kérelem beérkezését követően a Feleket felhívtam a Rendelet 8. § (3) bekezdésének első fordulatában foglalt adatszolgáltatási kötelezettségük teljesítésére, valamint kikértem az ÁPBtv. 17. § (1) bekezdésében foglaltak szerint az ágazati miniszter, az innovációért és technológiáért felelős miniszter, továbbá a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi

Tanácsban (a továbbiakban: NGTT) részt vevő munkáltatói és munkavállalói érdekképviseltek és érdekképviselési szövetségek véleményét.

Az adatszolgáltatási kötelezettségüket a Felek határidőben teljesítették.

Az ÁPBtv. szerint véleményezésre felkért szervezetek közül a Magyar Nemzeti Kereskedelmi Szövetség, a Stratégiai és Közszolgáltató Társaságok Országos Szövetsége, a Kereskedők és Vendéglátók Országos Érdekképviselési Szövetsége, a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége, az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés, a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája által, valamint az innovációért és technológiáért felelős miniszter által – véleményezési határidőn túl – megküldött vélemények álltak rendelkezésemre a döntéshozatalkor.

A beérkezett véleményeket megvizsgáltam, azok a kollektív szerződés kiterjesztésének akadályát képező tény, adatot nem tartalmaztak. Az NGTT-ben részt vevő, és véleményezésre felkért további munkáltatói és munkavállalói érdekképviseltek részéről vélemény nem érkezett, valamint az érintettek a véleményezésre biztosított határidő meghosszabbítását sem kezdeményezték.

A Felek a kollektív szerződést a Villamosenergia-ipari Alágazati Párbeszéd Bizottságban kötötték és rendelkeznek a reprezentativitás ÁPBtv.-ben meghatározott feltételével ezért az ÁPBtv. 17. § (2) bekezdés első fordulatában foglaltakat volt szükséges vizsgálni. Erre az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottság (a továbbiakban: ÁRMB) által lefolytatott szakhatósági eljárásban került sor az ÁPBtv. 21. § (3) bekezdés b) pontja alapján.

Az ÁPBtv.-ben foglalt fenti feltétel vizsgálata céljából 2018. augusztus 13. napján megkereséssel éltem az ÁRMB felé, valamint ezt követően annak eljárására tekintettel a kiterjesztésre irányuló hatósági eljárást felfüggesztettem.

Az ÁRMB a 2018. október 9. napján tartott ülésén hozott, PM/14464/2018. számú határozatában megállapította, hogy a kollektív szerződést aláíró munkáltatói érdekképviselési szervezetben tag munkáltatók esetében teljesült az ÁPBtv. 17. § (2) bekezdésében rögzített előfeltétel, a többségi foglalkoztatás. A Villamosenergia-ipari Társaságok Munkaadói Szövetségében tag munkáltatók a kiterjesztési kérelemmel érintett alágazatban, és a kapcsolódó szakágazatokban a munkavállalók 74,5%-át foglalkoztatják.

A kollektív szerződés kiterjeszteni kért rendelkezéseit megvizsgáltam és megállapítottam, hogy azok nem ellentétesek a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, illetve az ÁPBtv. fenti rendelkezéseivel. Tágabb személyi hatályú, kiterjesztett ágazati kollektív szerződés a rendelkezésre álló MKIR adatok alapján nincs. Mindezek alapján azok megfelelnek az ÁPBtv. 17. § (3) bekezdésében rögzített feltételeknek.

A kiterjesztés iránti kérelmükben a felek a kollektív szerződés és mellékletei mellett annak függelékének, valamint záradékának kiterjesztését is kérték. A hivatkozott dokumentumok nem képezik a kollektív szerződés elválaszthatatlan részét tekintettel a kollektív szerződés I. rész 1. pontjában foglaltakra. Az ÁPBtv. fentebb már hivatkozott 17. § (1) bekezdésében foglaltak alapján a kiterjesztő döntés tárgyi hatálya a kollektív szerződésnek a munkaviszonyból származó jogokra és kötelezettségekre, továbbá ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módjára, és az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét érintő szabályaira terjed ki. A felek által benyújtott kérelemben megjelölt függelék (Villamosenergia-ipari Társaságok Munkaadói Szövetségének tagvállalati listája), valamint záradék (megfelelőségi nyilatkozat) tartalma nem feleltethető meg az ÁPBtv. 17. § (1) bekezdésének rögzített törvényi feltételeknek, ezért azok kiterjesztéséről nem rendelkeztem.

A fenti indokok alapján a Felek által kötött kollektív szerződés I. és III. részének, valamint mellékleteinek a kérelemben megjelölt TEÁOR '08 szerinti 351 számú villamosenergia-termelés, -ellátás alágazatra és a hozzátartozó szakágazatokra történő kiterjesztéséről döntöttem a Rendelet 10. §-ában meghatározottak szerint.

A korábbi kiterjesztés visszavonásáról a Rendelet 7. § (1) bekezdése alapján rendelkeztem.

A közzétételről az ÁPBtv. 18. § (3) bekezdésében foglaltak alapján rendelkeztem.

Az ÁPBtv. 17. § (1) bekezdésében, valamint az állami foglalkoztatási szerv, a munkavédelmi és munkaügyi hatóság kijelöléséről, valamint e szervek hatósági és más feladatainak ellátásáról szóló 320/2014. (XII. 13.) Korm. rendelet 4. § (2) bekezdés a) pontjában foglaltak alapján a kollektív szerződés ágazatra történő kiterjesztésére, kiterjesztés visszavonására irányuló eljárás a miniszter feladat- és hatáskörébe tartozó hatósági eljárás.

A fellebbezés kizárásáról, valamint a közigazgatási per lehetőségéről az általános közigazgatási rendtartásról szóló 2016. évi CL. törvény 116. § (4) bekezdésében, valamint 114. §-ában foglaltak, illetve a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény 39. § (1) bekezdésében foglaltak alapján rendelkeztem. A fizetendő illeték mértékéről az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 45/A. § (1) bekezdésében foglaltak alapján rendelkeztem.

Budapest, 2018. november 23.

Varga Mihály s. k.,
pénzügyminiszter

VILLAMOSENERGIA-IPARI ÁGAZATI KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS (VKSZ)

(Módosításokkal egységes szerkezetbe foglalt szöveg)

HATÁLYOS: 2018. január 1-től

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 érdekképviselőire 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 érdekképviselőire jogosult szakszervezetek (továbbiakban: Felek)

úgyis, mint a Villamosenergia-ipari Álgazati 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 Álgazati 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 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 (társaságcsoporthi, 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 szerződéseknél 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. A VTMSZ tagvállalatainak felsorolását a Függelék tartalmazza.

2. A Szerződés személyi hatálya

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

Felek a Szerződést határozatlan időre hozták létre.

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.

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 alpbére illeti meg. Amennyiben a felajánlott munkakört a munkavállaló nő nem fogadja el őt az alpbér 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 szülőnek, 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 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 ügyelet időtartama, a munkavégzéstől függetlenül. (A készenléti alatti munkavégzés időtartama a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidőnek minősül.)
A munkáltatók törekednek arra, hogy a valós gazdasági érdekek által szükségessé váló, lehető legalacsonyabb mértékben rendeljenek 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 szünetidőben kell kiadni.

5. Mentésülés a munkavégzési kötelezettség alól

A munkáltató mentesíti a rendelkezésre állási, munkavégzési kötelezettség alól a munkavállalók érdekképviseleti 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 alapbérek

- 1.1. Ágazati Bértarifa Rendszer
Jelen VKSZ 3. sz. melléklete szerinti Villamosenergia-ipari Ágazati Bértarifa Rendszer (ÁBTR) alkalmazásával a társaságok (társaságcsoporthoz) munkaköreiket az ÁBTR-ben meghatározott Ágazati Munkakör-értékelési Rendszer szerint értékeli, s az értékelés eredményeként az ugyancsak az ÁBTR-ben meghatározott négy bérosztály valamelyikébe sorolják.
- 1.2. Alkalmazható legkisebb alapbérek (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) alapbért 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 határnappal – 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 munkabéréen 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 alpbér 50%-a
- A 3–4 órában végzett rendkívüli munka után az alpbér 70%-a
- 4 óra feletti rendkívüli munkavégzés esetén – a 4 órán túli időre – az alpbér 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 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

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 munkavállaló vagy/és családjaik szociális biztonsága, illetve jóléti szintje emeléséhez,
 - nem tartoznak a munkabér fogalmkörébe,
 - nem kapcsolódnak a munkaköri feladatok ellátása során nyújtott teljesítményhez.
 - 1.1.2 A juttatásokat – a vonzat költségeikkel (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 hozzátartozóknak nyújtott juttatások veendő 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 átlagléttség) 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 veendő 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 önszegélyző pénztári tag munkavállalók tagdíjából vagy 2000 Ft/hó összeget átvállal, vagy a cafeteria rendszeren belül lehetővé teszi a cafeteria keret önszegélyző pénztári tagdíjra történő felhasználását.
- 2.3. Munkáltató a helyi képviselettel rendelkező szakszervezetekkel kollektív szerződésben megállapodhat, hogy az egészségpénztári 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.

1. SZ. MELLÉKLET

Az Ágazati Bértarifa Rendszer bérosztályaihoz tartozó ágazati bérminimumok

(Ft/hó)

Hatálybalépés 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

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 járulékcsoökkentésből fakadó költségmegtakarítást, a várható infláció mértékét és a munkaerő-piaci helyzetet.
3. Ezek alapján Felek, az ágazat munkaerő piaci pozícióinak megtartása és a kialakult bérfeszültségek 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 folytassanak egyeztetéseket.
4. A Megállapodásban részt vevő felek azt ajánlják a társaságcsoporthoz 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 társaságcsoporthoz illetve a helyi szintű megállapodásban ezen költség bérbe való konvertálásáról a szociális partnerek megállapodhatnak.
5. Az ÁBTR egyes bérosztályaiban 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 társaságcsoporthoz 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 kötők illetékes fórumai jóváhagyják.

Budapest, 2017. december 18.

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) alpbért jelentve járuljon 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 arányai, valamint a követelménycsoportokon belüli követelményszintek és azok pontértékei meghatározásán és értelmezésén alapul.

1.2.11 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 jellemezünk.

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:

Követelménycsoport	Arány	Max. pontszám
Tudás	30%	18
Munka bonyolultsága	40%	24
Döntéshozatal, hatáskör	30%	18
Összesen	100%	60

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:

Követelménycsoport	Követelményszint	Pont
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:

Bérosztály	Pontérték tartomány	
	alsó határ	felső határ
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) alpbért jelentik a heti 40 órás foglalkoztatású (teljes munkaidős) munkavállalók körében.

Az 1. bérosztály bérminimuma egyúttal a villamosenergia-ipari minimálpért 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, társaságcsoporti) 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 határnappal – biztosítani kell.

Ezen általános szabály az alábbi kivételes szabályok figyelembevételével 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 1. sz. Mellékletben meghatározott hatályba lépési idejét a helyi szociális partnerek által kötött helyi megállapodás a tárgyévben belül másképp is megállapíthatja a mindenkori minimálbér és bérminimum sérelme nélkül.
- e) Az ágazati bérminimumok a csőd eljárás 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 irányítói 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 megszürt 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.
