

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 Ágazati 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 Ágazati 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 (társaságcsoporthoz, 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 elhárítás,
 - 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 szünidőben kell kiadni.

5. Mentésülés a munkavégzési kötelezettség alól

A munkáltató mentesíti a rendelkezésre állási, munkavégzési kötelezettség alól a munkavállalók érdekképviselési 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 tárgyévben 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 munkabéren 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 alapszáma, 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 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 veendőik 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 találkozási kerülnék 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.