

GÁZIPARI KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

2006. október 9

TARTALOMJEGYZÉK

Gázipari Kollektív Szerződés

- I. CIKKELY A szerződés célja
- II. CIKKELY A szerződés hatálya, megkötése, felmondása, módosítása
- III. CIKKELY Általános szabályok
- IV. CIKKELY A szerződést kötő felek kapcsolata, az együttműködés formái
- V. CIKKELY A szakszervezeti jogok gyakorlására vonatkozó megállapodások
- VI. CIKKELY A munkaviszonyra vonatkozó általános szabályok
- VII. CIKKELY A munka díjazásának iparági rendszere
- VIII. CIKKELY Béren kívüli juttatások
- IX. CIKKELY A munkavégzéssel kapcsolatos kötelezettségek
- X. CIKKELY Anyagi felelősség
- XI. CIKKELY Sztrájk
- XII. CIKKELY Záró rendelkezések

MELLÉKLETEK

- 1.sz. melléklet: Címlista
- 2.sz. melléklet Együttműködési Megállapodás (2000.05.05.)

GÁZIPARI KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

amely megkötött: egyrészt a gázipari szakágazatba tartozó, a szerződést megkötő gazdálkodó szervezetek képviselői, másrészt ugyanezen gazdálkodó szervezetek területén működő reprezentatív munkavállalói érdekvédelmi szervezetek szövetsége között.

A Szerződés aláírói kinyilvánítják, hogy

- a gázszolgáltatás fejlődésének szolgálata,
- a rendelkezésre álló anyagi és szellemi erőforrások hasznosítása, gyarapítása,
- a szakmai és foglalkoztatási kultúra továbbfejlesztése,
- a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javítása, kollektív biztonságuk megteremtése közös érdekük, ezért készek minden területen együttműködni.

I. cikkely

A szerződés célja

Felek jelen Szerződés rendeltetési céljának a hatályos Munka Törvénykönyv (továbbiakban Mt.) 3. § szerint a jogok gyakorlásának és a kötelezettségek teljesítésének alapvető szabályaival összhangban álló ágazati szintű közös együttműködés létrehozását tekintik. A munkaszervezeti (helyi) kollektív szerződés mellett, azok hatályát nem érintve a szerződést kötő felek az Mt. 13. § - ban foglalt törvényi felhatalmazással élve a munkaviszonyra vonatkozó rendelkezések tekintetében ágazati szabályozásokat léptetnek életbe.

II. cikkely

A Szerződés hatálya, megkötése, felmondása, módosítása

1.) A Szerződés hatálya

A Szerződés hatálya kiterjed minden olyan munkaviszonyra, amelynek alapján a munkát a szerződést kötő gázszolgáltató munkáltató szervezet működési területén végzik, (Dél-dunántúli Gázszolgáltató Zrt, Délalföldi Gázszolgáltató Zrt, Északdunántúli Gázszolgáltató Rt, Fővárosi Gázművek Zrt, Közép-dunántúli Gázszolgáltató Zrt, Tiszántúli Gázszolgáltató Zrt.) továbbá amelynél a munkáltató munkavállalója a munkát külföldön, kiküldetésben végzi.

A Szerződést kötő munkáltató szervezetek kivonatos cégadatait az 1. sz. melléklet tartalmazza.

A Szerződés személyi hatálya kiterjed a munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalókra. Egyéb foglalkoztatottakra a helyi kollektív szerződés rendelkezései az irányadók.

A Szerződés hatálya nem terjed ki a munkáltató vezetőjére és helyettesére.

2.) A Szerződés megkötése

A felek együttes ülésen döntenek a Szerződés elfogadásáról. A Szerződést a felek az 1994. július hó 15. naptól hatályos Gázipari Szakágazati Kollektív Szerződés helyett érvénybe lépő szabályozásnak minősítik.

A Szerződést a felek

2006 október hó 9 napjától

határozatlan időtartamra kötik, hatályba lépését a záró rendelkezésekben rögzítik.

3.) A Szerződéshez való csatlakozás

A Szerződéshez csatlakozhat a gázipari szakágazatba tartozó jelenleg működő vagy a jövőben létrejövő gazdálkodó szervezet. A csatlakozási szándékot az adott szervezet vezetője és az érdekvédelmi szervezet képviselője együttesen és egy időben írásban kérheti a több munkáltatót képviselő Gázzolgáltatók Egyesülésénél, a Gázipari Alágazati Paritásos Bizottságnál vagy a Gázipari Szakszervezeti Szövetségnél. A munkavállalói érdekképviselőt jogosult - a szerződést aláíró munkáltatók beleegyezése nélkül is-, további új az ágazathoz tartozó munkáltatóval a szerződés megkötésére.

A Szerződés hatályát nem érinti, ha valamely aláíró, illetve csatlakozó fél szövetségbe tömörül, vagy szövetséghez csatlakozik, vagy abból kilép.

4.) A szerződés felmondása

A Szerződést bármelyik aláíró fél 6 hónapos határidővel írásban, indoklással felmondhatja, az aláíró munkáltatók, külön – külön is élhetnek ezzel a jogukkal. A felmondásról a másik felet írásban kell értesíteni.

A Szerződést a hatályba lépésétől számított 12 hónapon belül egyik fél sem mondhatja fel.

Szerződő felek megállapodnak abban, hogy a felmondás előtt kötelezően egyeztetnek, közös megegyezéssel a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat közreműködését vehetik igénybe. Az egyeztető eljárás során a felek megvizsgálják annak lehetőségét, hogy a Szerződés egészben, vagy részben hatályban tartható-e.

5.) A szerződés módosítása

- a.) A Szerződés módosítását bármelyik fél kezdeményezheti a másik félnek küldött írásbeli indítvánnyal. A másik féltől érkezett javaslatokra annak kézhezvételétől számított 30 napon belül írásban válaszolnak.

Felek a módosítások előkészítésére legfeljebb 5-5 tagból álló Egyeztető tárgyaló csoportot bíznak meg 8 munkanap időszakra. Az általuk elkészített előterjesztést a felek 15 munkanapon belül véleményezik és hoznak határozatot. Az elfogadott módosításokat - az egységes szerkezetbe foglalásig - a Szerződéshez mellékletként csatolják; hatályba lépésének idejéről minden esetben külön intézkednek.

A Szerződés szabályainak visszamenőleges hatályú módosítása csak a munkavállalókra kedvezőbb feltételek megléte esetén történhet.

- b.) A felek megegyeznek abban, ha a módosításra javasolt kérdések valamelyikében nem jön létre megállapodás, azokról az egyeztetést tovább folytatják. A közös megállapodás létrejöttéhez legfeljebb 15 munkanap áll rendelkezésre.
- c.) A Szerződést azonnali hatállyal módosítani kell, ha jogszabályi változás miatt azzal ellentétessé válik.

III. cikkely **Általános szabályok**

A felek:

- vállalják, hogy minden tőlük elvárhatót megtesznek e Szerződésben foglaltak betartása és betartatása érdekében,
- kijelentik, hogy a Szerződéssel elért munkabékét - a munkáltató részéről a Szerződés szabályaiba ütköző rendelkezéseikkel, a szakszervezetek részéről az ezen Szerződésben elfogadott szabályokat sztrájkok szervezésével - egyoldalúan nem kívánják megsérteni,
- együttműködnek annak érdekében, hogy a Szerződés hatálya alá tartozó munkáltatói szervezetek átalakulása folytán létrejövő szervezetekre az e Szerződésben foglaltak hatályban maradjanak,
- elősegítik és támogatják a közös képzéseket, kulturális és sportrendezvényeket.

IV. cikkely **A szerződést kötő felek kapcsolata, az együttműködés formái**

Felek ezen Szerződéssel megerősítik a 2000. május 5-én közöttük létrejött Megállapodást és azt a Szerződés mellékleteként kezelik.

Felek kinyilvánítják érdekeltségüket az Európai Unióban működő és mintául szolgáló Ágazati Paritásos Bizottság mielőbbi létrehozásában.

Az együttműködés formái

- tájékoztatók, tervezetek, előterjesztések, stb. megküldése a másik félnek, különösen a gázipar helyzetét, jövőjét valamint az ágazatot érintő, szabályozásra irányuló kezdeményezéseket illetően,
- szakértői egyeztetések,
- felek közötti rendszeres konzultációk,
- szükség esetén részvétel biztosítása – meghívottként - a másik fél üléseire (pl. kritikus helyzet rendezése).

Felek közötti információ-szolgáltatás

Munkáltató külön kérés nélkül a naptári félévet követően (30 napon belül) tájékoztató adatszolgáltatást nyújt a munkáltatónál működő szakszervezeti érdekképviseltek számára az alábbiak szerint:

- az előző félév teljes munkaidőben foglalkoztatottak létszáma, korrigálva a tartós távollét ill. munkajogi létszámmal,
- félév kifizetett bértömege,
- adott időszakban az egy főre eső (teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló) átlagkereset,
- adott időszakban az egy főre eső (teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló) KSz. szerinti jóléti-szociális, illetve béren kívüli juttatás összege.

Vitás kérdések rendezésére a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálatot veszik igénybe, a saját oldalukon felmerült költségeket a felek maguk viselik.

V. cikkely

A szakszervezeti jogok gyakorlására vonatkozó megállapodások

A munkáltatónál képviseleti joggal rendelkező szakszervezet jogosult a nemzetközi jogi normák (ILO egyezmények, EU irányelvek) által biztosított jogait gyakorolni, melyeket a munkáltató nem korlátozhat.

A szerződés aláírói által képviselt felek a gázipari szintű munkaügyi kapcsolatokat érintő, továbbá a munkaviszonyt érintő szakágazati kérdésekben egyeztetnek.

Felek által képviselt szervezetek a munkaügyi kapcsolatokat és a munkaviszonyt érintő iparági jelentőségű kérdésekben egyeztetnek.

A szakszervezeti működés általános feltételei (dologi, személyi) illetve az érdekképviseleti jogok gyakorlásának szabályozását a helyi kollektív szerződésben kell szerepeltetni.

A munkáltatók térítésmentesen biztosítják a szakszervezetek működéséhez szükséges személyi és dologi feltételeket (információ, helyiség, hírközlés, utazás, stb.) ennek formáit és mértékét helyi megállapodásban szabályozzák.

A munkáltató

- vállalja a szakszervezet vagyonának őrzését a munkáltató területén belül.
- vállalja, hogy a függetlenített szakszervezeti tisztségviselőnek - megbízatásának megszűnése után – képzettségének, végzettségének és egészségi állapotának megfelelő munkakört ajánl fel.
- tudomásul veszi, hogy a szakszervezeti tisztségviselőt, aki e tisztséget legalább hat hónapig betöltötte, munkajogi védelem illeti meg megbízatásának megszűnését követő egy évig.
- a munkáltató a szakszervezeti tisztségviselő kikérése, belföldi vagy külföldi kiküldetése esetén - ha elutasítását nyomós indok nem támasztja alá -, biztosítja a munkavégzés alóli felmentést, intézkedik a kiküldetésre, külszolgálatra vonatkozó érvényes rendelkezések szerinti költségek biztosításáról.
- ugyanezen szabályok vonatkoznak az Európai Üzemi (Vállalati) Tanács szervezettől érkezett kikérésre, ha az a tanácsba delegált munkavállaló meghívására vonatkozik.
- támogathatja jogsegély szolgálat működését, melynek konkrét formáját és mértékét a helyi kollektív szerződésben lehet rögzíteni.

A szakszervezetek

- döntenek a szakszervezeti tisztségviselőknek biztosított munkaidő - kedvezmény és a továbbképzés céljára járó fizetett szabadság igénybe vételéről.
- vállalják, hogy a munkaidő-kedvezmények igénybe vételének tervezetéről a döntés meghozatala előtt konzultálnak a munkáltató vezetőjével és lehetőség szerint figyelembe veszi a munkáltatói észrevételeket.
- tudomásul veszik, és tiszteletben tartják a munkáltatónak a munkahelyek hatékony működtetésére, gazdaságosságának fenntartására, versenypozíciójának megőrzésére irányuló törekvéseit.
- a munkabéke fenntartása érdekében együttműködnek a munkáltatóval.
- a szakszervezet kinyilvánítja, hogy a jogszabályokban biztosított jogait rendeltetésüknek megfelelően gyakorolja, a munkavállalók érdekében kifejtett tevékenysége nem irányul a munkáltató rendeltetésszerű működésének zavarására.

A munkaidő-kedvezmény megállapításához a szakszervezet minden év január 31-ig köteles hiteles adatokat (és azok változását) a munkáltató rendelkezésére bocsátani. A munkáltató a közölt adatokat más szervezet részére nem közölheti.

A munkavállalói képviselőket ellátó szervezetek - szakszervezet, üzemi tanács, munkavédelmi képviselő - választott tisztségviselőit munkajogi védelem illeti meg az Mt. szerint.

A Gázipari Szakszervezeti Szövetség ügyrendileg felsőbb szervnek minősül tagszervezetei vezető tisztségviselői tekintetében. A Szövetség elnöke, alelnöke (vezető tisztségviselő), valamint az iparági szakszervezet – VDSZ – elnökségébe

választott tagok felsőbb szakszervezeti szerve a Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokonszakmák Szakszervezeti Szövetség Elnöksége.

A fel nem használt munkaidő-kedvezmény pénzbeli megváltásáról a munkahelyi kollektív szerződésben lehet rendelkezni.

VI. cikkely

A munkaviszonyra vonatkozó általános szabályok

A gázipari szakágazat az általánostól eltérő különleges szolgáltatási feltételeknek való megfelelés érdekében sajátos foglalkoztatási feltételeket alkalmaz.

E különleges foglalkoztatási feltételeket, így különösen a készenléti jellegű munkakörben, illetve munkarendben való foglalkoztatást a munkáltató megfelelően kompenzálja.

1.) Munkajogviszony létesítése, szerződés módosítása

Munkajogviszony a jogképes felek egyetértő nyilatkozatával jön létre.

A munkajogviszony (munkaszerződés) lényeges elemeiben való megállapodás előtt a munkavállalót tájékoztatni kell az ellátandó munkaköri feladatokról, az alkalmazás feltételeiről, meg kell győződni alkalmasságáról és szakértelméről.

2.) Munkaszerződés

A munkáltató - legkésőbb a munkába lépés napján - köteles a munkavállalóval írásban munkaszerződést kötni. A munkaszerződésben meg kell határozni:

- a munkajogviszony kezdetének naptári napját,
- a próbaidő mértékét,
- a munkavállaló személyi alapbérét,
- a munkakört,
- az állandó munkavégzés szerinti munkahelyet (telephely, cím), függetlenül attól, hogy a munkavégzés szokásosan telephelyen kívül történik,
- a határozott idejű és részmunkaidős foglalkoztatás tényét,
- a munkaidőt, a munkarendet – ha helyi kollektív szerződés nem szabályozza.

A munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződést csak közös megegyezéssel módosíthatja a megkötésre érvényes törvényi rendelkezések szerint.

A munkáltatónak írásba kell foglalnia minden munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt.

3.) Munkaidő, munkarend

A gázipari ágazat üzemeltetési-szolgáltatási tevékenysége folytán megszakítás nélküli (folytonos) üzemmenettel működik. A gázelosztás-szolgáltatási feladatokhoz kapcsó-

lódó munkavégzés jellegére tekintettel, valamint a tevékenység folyamatosságát veszélyeztető, az élet és vagyonbiztonsági okból veszélyhelyzet megszüntetése az általánosnál nagyobb mérvű rendelkezésre állási időt támaszt a tevékenységnél érintett munkavállalókra.

Az általános és az attól eltérő munkarendet, valamint annak elrendelését, és a készenlét-ügyelet díjazását, elrendelését, időkorlátját a helyi kollektív szerződésben kell rögzíteni az alábbiak figyelembe vételével:

A munkáltató a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkaidő-beosztás változást megelőzően a szakszervezettel egyeztet.

4.) Munkanap áthelyezés

Felek megállapodnak, hogy egy éven belül a jogszabályi rendelkezésen felül legfeljebb hat munkanap áthelyezése, illetve szabadnappal történő felcserélése rendelhető el. E mértéken belül kell megoldani a Karácsony és Újév közötti munkanapok előzetes ledolgozását is. A munkáltató harminc nappal a tervezett intézkedést megelőzően egyeztetni köteles a helyi szakszervezettel.

5.) A munkaviszony megszüntetése

- a.) Az Mt.-ben szabályozott felmondási tilalom esetein túlmenően a felek a munkavállaló külföldi kiküldetésének időtartamára is kiterjesztik a felmondási tilalmat.
- b.) A felmondási korlátozás alatt állók munkaviszonyát felmondani csak olyan súlyos gazdasági okokra alapozva lehet, amely mellett a munkáltatótól nem várható el a munkavállaló további foglalkoztatása, mert az részére tarthatatlanná válna, vagy aránytalan terhet jelentene. (MT. 75§(3), 8/1983 (Vi.29). EüM-PM 11§, MT89§ (7),)
- c.) A felmondási korlátozás alatt álló munkavállaló munkaviszonya rendes felmondással mindaddig nem szüntethető meg, amíg a munkáltatónál van olyan betöltetlen munkakör, amelynek betöltésére a munkavállaló képzettsége, szakmai gyakorlata és egészségi állapota alapján megfelel.

Nem vonatkozik ez a rendelkezés a munkavállaló munkavégzéssel kapcsolatos magatartására hivatkozó rendes felmondásra.

d.) Végkielégítés

A munkáltató részéről történt rendes felmondás, illetve jogutód nélküli megszűnés esetén, a munkavállalót az adott munkáltatónál eltöltött munkaviszony alapján végkielégítés illeti meg a helyi kollektív szerződés szabályai szerint.

VII. cikkely

A munka díjazásának iparági rendszere

1.) Ágazati minimálbér

- a.) Az ágazatban a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók minimálbére a mindenkor érvényes országos minimálbér plusz 2 000 Ft.
- b.) Felsőfokú iskolai végzettséget igénylő munkakörök esetében, ahol a munkakört betöltő munkavállaló rendelkezik a fenti végzettséggel minimális személyi alapbére (besorolási bér) a mindenkori országos minimálbér kétszerese.

2.) Készenlét díjazása

A munkáltatók belső szabályzatában előírt készenléteti szolgálat esetén - munkavégzés helyére tekintettel elérhető helyen történő rendelkezésre állás - a munkavállalót a személyi alapbér 25 %-ának megfelelő bér illeti meg.

VIII. cikkely

Béren kívüli juttatások

Szerződő felek egyetértenek abban, hogy a szakágazat gazdasági jelentősége megalapozza a munkavállalók szociális juttatása terén meglévő értékek megőrzését. Ennek érdekében felek évente egyeztetnek a munkavállalók kulturális, jóléti, egészségügyi szükségleteinek kielégítésével, életkörülményeik javításával kapcsolatos támogatási rendszer, illetve ezek mértékének fejlesztéséről.

A szerződő felek támogatják, hogy a munkáltatónál az eddig biztosított béren kívüli juttatások értéke ne csökkenjen. A választható rendszer elemeit és jogosultságát a munkáltatók a helyi KSZ-ben szabályozzák, ennek minimális értéke 85.000 Ft/fő/év.

A béren kívüli juttatások a következők lehetnek:

- segély,
- munkabér-előleg,
- étkeztetési hozzájárulás,
- üdültetési hozzájárulás,
- lakásépítési támogatás,
- szociális, kulturális és sportcélú rendezvények és tevékenységek támogatása,
- élet és balesetbiztosítások,

- képzési támogatás,
- lakás takarékpénztári támogatás,
- nyugdíjkiegészítő (magán- és önkéntes nyugdíjkiegészítő) biztosítások támogatása,
- önkéntes nyugdíjpénztári támogatás,
- önkéntes egészségpénztári támogatás,
- gázkedvezmény,
- jubileumi jutalom,
- törzsgárda jutalom,

A szociális célokra fordítható keretet évenként a helyi kollektív szerződésekben kell meghatározni.

IX. cikkely

A munkavégzéssel kapcsolatos kötelezettségek

A munkavállaló kötelezettségei

- 1.) A munkavállaló köteles a kijelölt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni, a munkarend szerint előírt munkaidőt munkában tölteni, munkáját az elvárható szakértelemmel és gondossággal, a vonatkozó szabályok, előírások és utasítások szerint végezni.
- 2.) A munkavállaló köteles haladéktalanul, legkésőbb a munkavégzési kötelezettség napján, illetve a cselekvőképesség korlátozottságának megszűnésekor értesíteni a munkáltatót, ha a munkahelyén történő megjelenése akadályba ütközik.
- 3.) A munkavállaló köteles a munkavégzés során munkatársaival együttműködni, és olyan magatartást tanúsítani, hogy az más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse, munkáját ne zavarja, és anyagi károsodást ne okozzon.
- 4.) A munkavállaló köteles a vezetői tudomására hozni, ha a munkáltató működésével kapcsolatban olyan tényt, körülményt észlel, amely a munkáltatónak kárt okozhat, vagy jó hírét sértheti. Közvetlen vezetőjétől iránymutatást kérhet a munkavállaló fenti körülmények elhárítására irányuló tevékenységre.

A munkáltató kötelezettségei

- 1.) A munkáltató köteles az egészséget és a biztonságot nem veszélyeztető munkavégzés feltételeit biztosítani.
- 2.) A munkáltató köteles a munkát úgy megszervezni, hogy a munkavállaló a munkaviszonyból eredő jogait gyakorolni, kötelezettségeit teljesíteni tudja.
- 3.) A munkáltató köteles a munkavállaló részére a munkavégzéshez szükséges tájékoztatást megadni, és a munka irányításáról gondoskodni.

- 4.) A munkáltató köteles biztosítani a szükséges munkahelyi és egyéni védőfelszereléseket.

X. cikkely **Anyagi felelősség**

A munkáltató a munkavállalót közvetlenül kártérítésre kötelezheti. A kárfelelősséget és a kártérítés mértékét a helyi kollektív szerződésben kell szabályozni.

XI. cikkely **Sztrájk**

- 1.) A szerződő felek szabályzatot készíthetnek a sztrájk esetén biztosítandó még elégséges szolgáltatásokról.
- 2.) A felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy az ágazatra kiterjedő sztrájk meghirdetését megelőzően egyeztető tárgyalást folytatnak.
- 3.) A sztrájkot kezdeményező szakszervezet a sztrájk időpontjáról írásban értesíti az érintett munkáltatót.
- 4.) Ha a sztrájk ideje alatt veszélyhelyzet alakul ki, annak megszüntetése érdekében a sztrájk kezdeményezője a munkáltatóval köteles együttműködni.

XII. cikkely **Záró rendelkezések**

Ez a Szerződés az aláírását követő 15. nappal lép hatályba és intézkedés történik a munkahelyeken történő kihirdetéséről és hozzáférhetőségéről.
Ezen időponttól a szerződésben foglaltakat a szerződő felek magukra nézve kötelezőnek ismerik el.

Budapest, 2006. október 09.

**Szakszervezeti szövetség
Képviselője**

Munkáltatói oldal képviselői:

Munkavállalói oldal képviselői :

ÉGÁZ Rt.
dr. Laczó Sándor vezérigazgató

.....
Kovács Károly TSZT titkár

DÉGÁZ Zrt.
dr. Laczó Sándor vezérigazgató

.....
Daru Sándor vezető titkár

KÖGÁZ Zrt
dr. Eric Depluet igazgatóság elnöke

.....
Zsile János alapszervezeti elnök

DDGÁZ Zrt
Hasenauer András vezérigazgató

.....
Szegedi Andrásné titkár

FŐGÁZ Zrt
dr. Vasanits Dezső elnök-vezérigazgató

.....
Gotthard Béla SZB elnök

TIGÁZ Zrt.
dr. Ceasare Cunibertó elnök-vezérigazgató

.....
Balláné Daku Mária Gázszakmai
szakszervezet elnöke

1. sz. melléklet

A Gázipari Kollektív Szerződés hatálya alá tartozó szervezetek

DDGÁZ Zrt.	7626 Pécs, Búza tér 8/a
DÉGÁZ Zrt.	6724 Szeged, Pulcz u. 44.
ÉGÁZ Rt.	9027 Győr, Puskás T. u. 37.
FŐGÁZ Zrt.	1081 Budapest, Köztársaság tér 2.
KÖGÁZ Zrt.	8800 Nagykanizsa, Zrínyi M. u. 32.
TIGÁZ Zrt.	4200 Hajdúszoboszló, Rákóczi u. 184.