

„Engem azért érdekel a jövő,  
mert életem hátralévő részét abban szándékozom eltölteni”

### A szakszervezet eredményei

A szakszervezet működésének alapvető feltétele, hogy tagjai, támogatói vannak. Ezek megléte és a tagok számának növelése, a tagok aktív részvétele a szervezet hatékony működésének alappillérei. Közös akarattal, a legfontosabb kérdésekben összefogva, a munkavállalók is befolyásolhatják a munka világának döntéseit, azaz a munkavállalók ereje, hatalma az összefogáson alapul.

A munkavállalók közül többen feltették már azt a kérdést: miért legyek én szakszervezeti tag, amikor ugyanazokat a juttatásokat kapom, mint a szakszervezeten kívüliek?

Nézzük: **Mi lenne, ha nem létezne szakszervezet!?**

Először is nem lenne Kollektív Szerződés, nem lenne Bér- és szociális megállapodás, a juttatásokat („alkalmazotti tarifa”, 13. havi bér, szociális juttatások, stb.), senki sem kapná! (vagy csak a „főnök emberei”). Azért, hogy ez ne így legyen és minél több munkavállalót üdvözölhessünk a sorainkban, szeretnénk bemutatni, hogy az imént felsoroltakon kívül mi az, amit a szakszervezet eddig elért és nyújtani tud a tagjainak, a munkavállalóknak!

**A villamosenergia-ipari (Ágazati) Kollektív Szerződést 1995-ben hozták létre. Ennek kialakításában minden tagszakszervezet részt vett. 2008 Július 1-től lépett életbe az új ÁKSZ.**

A szakszervezeti tagok számára a KSZ rendelkezésein kívül a szakszervezet által biztosított egyéb többlet juttatások:

- Nyugdíj Pénztár létrehozásának és működésének támogatása
- Vitamin Egészségpénztár létrehozásának és működésének támogatása
- Önszegélyező pénztár létrehozásának és működésének támogatása,
- Csoportos élet és baleset biztosítás
- Internet kedvezmény,
- Vodafone kedvezményes előfizetés,
- EDC törzsvásárlói kártya,
- Forró drót újság.
- Budapest Bank kedvezmény
- Benefical hitel kedvezmény
- Vd.hu internetes portál működtetése, információ biztosítása céljából.
- ACCENT Szállodalánccal megkötött szerződés, kedvezményes üdülés biztosítása
- **Egyéni érdekvédelem biztosítása (pl: főnökkel szemben, fegyelmi alkalmával, stb.)**

### A KSZ és egyéb megállapodások eredményei:

#### A munkaidő és pihenőidő:

Az ÁKSZ ajánlása után a helyi megállapodásban rögzítve lett, hogy a 20 perc munkaközi szünet a munkaidő része, ami 6 óra folyamatos munkavégzés után minden munkavállalót megillet. (máshogy megfogalmazva: 4,16%-kal kevesebbet kell dolgozni ugyanannyi bérért, vagy ennyivel többet kapsz a munkádért)

#### Alapszabadság és pótszabadság:

Minden munkavállaló a rendelkezésére álló összes szabadságának az MT szerint 25%-ról, a KSZ szerint viszont *minimum az 50 %-ról* rendelkezhet szabadon.

## Pótszabadság, rendkívüli szabadság

- 1.1. Évi 5 munkanap pótszabadság jár annak a munkavállalónak, aki egész évben megszakítás nélküli vagy több műszakos munkarendben dolgozik (tört év esetén időarányos része).
  - 1.2. Évi 1-3 nap pótszabadság jár annak, aki készenlétes munkakörben dolgozik. Annak függvénye, hogy hány óra készenlétet tartott az előző évben.
  - 1.3. Az adott évben 1 nap pótszabadság jár annak a munkavállalónak, aki a 200 óra rendkívüli munkavégzést elérte és további 1 nap pótszabadság 250 óra rendkívüli munkavégzés teljesítése esetén.
  - 1.4. A munkavállalót pótszabadság illeti meg az alábbi események bekövetkezése esetén:
    - házasságkötése esetén 2 nap
    - gyermeke születése esetén (az Mt.-n felül) 3 nap.
- Ezek mind az Mt-n felüli juttatások. Ez nálunk átlagosan 1,75-2%, de akár 5-6% többletet is jelenthet. Ennyivel kevesebbet dolgozol ugyanannyi béréért.

**Bónusz:** „A tarifális rendszerben foglalkoztatott munkavállalók egészére vonatkozóan, a részükre kifizetett bónusz éves szintű összértéke nem lehet kevesebb, mint az érintett munkavállalók éves alapbérének 8 %-a.” Ez azt jelenti, hogy egy évben minimum ekkora jutalmat ki kell fizetni. Ez maximum az éves alapbér 13-16-18-20%-ának (munkaköri besorolástól függ) a 140%-a is lehet.

## Délutáni-, éjszakai pótlék, folytonos műszakpótlék:

Délutáni pótlék: ( 14.00-22.00-ig) **26 %-os** pótlékot kell fizetni. Az MT-ben 0 %.

Éjszakai pótlék: (22.00-06.00-ig) **53 %-os** pótlékot kell fizetni. Az MT-ben 15 %.

Folytonos műszakpótlék: legalább **21 %-os** műszakpótlék átalányt kell fizetni, az MT különbséget tesz délutáni 0%, éjszakai 15 % között. Ez + 21-53%!!! az érintetteknek.

**Gépjármű vezetési pótlék.** Az Mt. nem ismeri ezt a juttatást. Nálunk a rendszeresen vezetők átlag 8-12000 Ft-ot kapnak havonta. Máshol ezt elvárják az alapbéréért.

**Magassági pótlék:** az ilyen munkakörülmények között dolgozó kollégák kapják, Az Mt. nem ismeri. Mértéke 10%.

## Rendkívüli munkavégzés: /túlóra/ az alapbéren felüli juttatások

	Mt	ÁKSZ			Helyi KSZ
Munkanapon	50%	50%	70%	100%	60%
Pihenő napon	100%	125% vagy 50%+1 nap pihi			125% vagy 50%+1 nap pihi
Munkaszüneti napon					125% vagy 50%+1 nap pihi + 1 napi átlag kereset.
Vasárnap normál munkarendben	50%	Nem rendelkezik róla			Csak nagyon szűk kör végezhet munkát vasárnap normál munkarendben, egyéb esetben a pihenőnapi túlmunka díjazása jár rá.

## Készenléti szolgálat pótléka:

Lakáskészenlét: személyi alapbér **35 %-a.** az MT-ben **20%.** (ez +15%)

### **Betegszabadság:**

A betegszabadság teljes tartamára a munkavállalót **távolléti díjának 85 %-a** illeti meg. Az MT szerint a **távolléti díj 70 %-át** kell fizetni.

**Munka és formaruha juttatás.** Az ügyfélszolgálatot ellátó kollégák kapják. Az Mt. erről sem rendelkezik.

### **Véradók jutalmazása:** (ez szinte országos kuriózum)

A társasági munkavállalókat rendszeres véradás esetén az alábbi jutalom illeti meg:

10 véradásért oklevél és a tárgyév január 1-én hatályos országos minimálbér	15 %-a
15 véradásért	- " - 30 %-a
20 véradásért	- " - 40 %-a
25 véradásért	- " - 60 %-a
30 véradásért	- " - 80 %-a
35 és e feletti minden ötödik véradásért	- " - 100 %-a

A véradók jutalmazására minden év november 27-e, a Véradók Napja alkalmából kerül sor.

### **13. havi fizetés:**

A munkáltató 13. havi személyi alapbért fizet a munkavállalóknak. Ez nálunk azt jelenti, hogy a cafetériába a bruttó bér járulékokkal növelt értéke kerül be plusz keretként (28%-al növelt). Ez, ha jól tudod kivenni kb. 2 havi nettónak megfelelő juttatás!! Ez az **MT-ben 0 Ft. ez ismét 8,5 – 17% plusz.**

### **A szociális juttatások és jóléti szolgáltatások:**

Ezeket a többlet juttatásokat adja a KSZ és egyéb megállapodások:

- cafetéria
- üdülési hozzájárulás, kedvezményes üdültetés, (személyenként és családtagonként kb 4000 Ft/éj plusz juttatás)
- munkabér előleg, (OMB)
- Élet-, Baleset biztosítás
- Beruházási kölcsön (max az éves bruttó béred fele, a jegybanki alapkamat + 5%-ért)
- lakásépítési támogatás, kamatmentes lakáskölcsön (2 M Ft)
- segélyezés, (pl.: születési, házassági, temetési, szociális stb.)
- munkába járás támogatása, munkásszállítás,
- egészségügyi szűrővizsgálatok,
- rehabilitáció, rekreáció
- sport, SE támogatása, iparági sportversenyek támogatása, sportági bajnokságok szervezés
- kulturális és alapítványi támogatás.
- munkaruha, formaruha juttatás,
- Vitamin tagdíj átvállalása havi 4000 Ft / hó
- Önszegélyező Pénztár tagdíj átvállalása havi 2100 Ft / hó
- Nyugdíjpénztár támogatás havi kereset 7 %-a.
- Családi nap, mikulás, óév búcsúztató,
- Nyugdíjas találkozó
- Nyugdíjasok támogatása
- Nyugdíjasok üdültetése

A Démász Társaságcsoporthoz ezek egy főre eső összege valamivel több, mint 1 M Ft / fő / év.

**C tarifa: A villamosenergia-ipari társaságok munkavállalói által vételezett villamos energiára vonatkozó rendelkezések:**

Törvényi rendelkezést sikerült a szakszervezet nyomására kiharcolni, majd megvédeni. Aki igénybe veszi annak 37-60%-ot kell fizetnie a villanyért. Átlagban ez 40%-ot jelent, ez is havi 10.000-es tétel, csak nem bevétel hanem kiadás csökkentés, de ennyivel könnyebb a megélhetésed.

**Törzsgárda jutalom:** (ezt sem ismeri az Mt.)

/3/ A törzsgárda tagokat a megfelelő fokozatok elérésének évében a fokozatot elismerő Emléklap, és az alábbiak szerinti jutalom illeti meg:

tárgyév január 1-én hatályos országos minimálbér	tárgyjutalom
5 év után	100 %-a
10 év után bronz fokozat	150 %-a
15 év után	200 %-a
20 év után ezüst fokozat	250 %-a
25 év után	300 %-a
30 év után arany fokozat	350 %-a
35 év után	400 %-a
40 év után gyémánt fokozat	450 %-a
45 év után	500 %-a
50 év után vas fokozat	

**A felmondási idő:**

A villamosenergia-iparban dolgozók felmondási idejének minimális mértéke az elismert villamosenergia-iparági munkaviszonyt alapul véve:

év	Munka Törvénykönyve (MT)	év	Ágazati Kollektív Szerződés (ÁKSZ)
0-3	30nap	0-5	45 nap
3-5	35nap	5-10	60 nap
5-8	45nap	10-20	90 nap
8-10	50nap	20 év felett	120 nap
10-15	55nap		
15-18	60 nap		
18-20	70 nap		
20 év felett	90 nap		

**Ez 30-50%-al magasabb, mint a törvényi szint.**

**Végkielégítés:**

A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató rendes felmondása, vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg.

A végkielégítés összege az iparágban elismert, folyamatos munkaviszony alapján:

év	Munka Törvénykönyve	Ágazati KSZ
>3	1 hónap	3 hónap
>5	2 hónap	4 hónap
> 10	3 hónap	6 hónap

> 15	4 hónap	8 hónap
> 20	5 hónap	10 hónap
> 25	6 hónap	12 hónap

átlagkeresete illeti meg a munkavállalót. Ez több mint a 2-szerese az Mt-nek!!

1,5 szerez végkielégítés illeti meg a munkavállalót, ha szervezeti átalakítás során mondanak fel neki. Ezzel már több mint a 3-szorosa az Mt-nek.

Ebben az esetben megkapja még az illető a:

- következő fokozatú törzsgárda jutalom összegét.
- és az egységes jólét keret 2 szeresét.

Ezzel együtt pedig akár 4-5-szörös is lehet.

Ezen felül nálunk, 2013-ban és 2014-ben munkáltatói leépítés esetén további 3 hónap végkielégítés, átképzési támogatás, áttelepülési támogatás, elhelyezkedés támogatása, valamennyi jóléti keret kétszerese, teljes felmentés a felmondási időre, + 6 havi bónus + ami a felmondási időre is jár, mérőhely átalakítás, fűtés átalakítási támogatás, (ez sincs az Mt.-ben)

**Bébi nyugdíj:** a nyugdíjba vonulási idő előtt akár 5 évvel hamarabb is elmehet a munkavállaló előnyugdíjba, kölcsönös megegyezés esetén!! (az Mt-ben nincs ilyen)

### **Életút jutalom:**

Nyugdíjba vonuláskor a dolgozó megkapja a „végkielégítés” 40%-át. (Mt: 0 Ft)

### **Ezek után az összegzés:**

**Nézzük mibe kerül:** 1% alapbér. Amit, ha nem ide fizetsz be, akkor leadózol. Így, mondjuk akkor az 1% alapbérérd 84%-a vagyis az alapér 0,84%-a a „kiadásod”.

#### **Mit kapok:**

- Vitamin 12\*4650= **55 800 Ft**
- ÖSP 12\*2100= **25 200 Ft**
- VIT Nyugdp. az éves keresetnek a **7%-a**
- Cafetéria fejenként átlagosan: kb. **18000 Ft.**
- **Üdülés, rehabilitáció, rekreáció, veradók jut., törzsgárda, átlag kb. 10000 Ft**
- 13. havi fizetés 1 havi alapbér: éves keresetnek kb. a **7,5%-a**
- A 20 perc ebédidőt nem kell ledolgozni ennek bér hatása: **4,16%**
- A szabadság idejére és a táppénz idejére járó magasabb juttatás éves bérhatása átlag: kb. **5,2%**
- A pótlékokról elmondható hogy kb. 1,5 szerese az Mt-nek ezek bérhatása kb. **8-10%**
- „C-tarifa” átlagos éves „kiadás csökkenés” 6000kwh\*25Ft=**150000 Ft**

- a szabadságok száma nőtt és többről rendelkezel TE mint azt az Mt. előírja.
- A végkielégítés mértéke minimum kétszerese, az Mt előírásainak.
- Az átszervezésre vonatkozó részben átlag kb. 3,5 szerese a végkielégítés.
- Leépítés esetén további 3 hónap végkielégítés, és egyéb juttatások így akár már az ötszöröse az Mt.-nek
- A felmondási idő kb. 40%-al magasabb.
- Nálunk el lehet menni 56-58 évesen „bébi nyugdíj”-ba.

Ezek összesen: kb. 45% ( a 13.havit ide számolva) bér + 500.000 Ft egyéb juttatás (újabb 20-25%) azaz összesen kb. 55%-ot kapsz vissza a szakszervezet segítségével, minden hónapban.

Egy esetleges 2014-es leépítés esetén ha Téged is érint, akkor pedig akár a több százszorosát is.

Ha valaki tud olyan legális befektetési formát, amelyik kb. 0,8% befektetéssel 55%-ot hoz, vagyis közel 70-szeres pénzt hoz vissza, rendszeresen hónapról hónapra, az kérem szóljon nekem is, mert ENGEM ÉRDEKEL a dolog.

Szerinted mindez kevés? Szerintem IGEN!

Tegyünk azért, hogy még jobbak legyenek a feltételeink. Gyere és tegyünk EGYÜTT!

A szakszervezet „vívmányait” lehet kritizálni, szidni, kívülről gibickedni, de legyünk őszinték, tudod jobban csinálni?

A Szakszervezet nem a Szakszervezeti vezetőség, hanem MI vagyunk, a TAGSÁG!!! Ha arról van szó, hogy a tagdíjra be kell fizetni a besorolási Bér 1%-át akkor már páran azt mondják én nem. Ha demonstrációra kell menni, még többen mondják azt, hogy én nem. Ha ne adj isten sztrájkolni kell, akkor még több ember mondja azt, hogy én nem. Ha valaki azt mondja, hogy ÉN NEM akkor tulajdonképpen elvárhat bármit is? Még a bankban is úgy van, ha kamatot akarok kapni, akkor előbb nekem is (be)tenni kell valamit. Itt még ez sincs, csak oda kell állni a kolléga mellé és azt mondani neki, hogy TE ne az ÉN pénzemen élősködj!, mert tulajdonképpen ez történik akkor, amikor a nem tag is mindent igénybe vesz, amit a szakszervezet kivív.

Ha megmozdulást szervez a Szakszervezet, akkor abban RÉSZT KELL VENNI, ha a kolléga nem tag, akkor azt szóvá kell neki tenni, és ha van egy kezdeményezés, amit a szakszervezet elindít, akkor azt támogatni kell, faji, vallási, „szexcuális”, politikai és egyéb nézetektől függetlenül. Ezek után, ha a szakszervezet vezetése nem azt csinálja, amit elvárunk tőle, akkor meg kell köszönni a részvételét az eddigi ügymenetben, és le kell váltani.

**A SZAKSZERVEZET MI VAGYUNK!!!!**

Az eredmények azt tükrözik, hogy mennyire vagyunk hajlandók erőt felmutatni, összefogni, egymást segíteni, támogatni szükség esetén.

Kevés az eredmény? Tegyel TE is többet az ügy előre mozdításáért!  
EGYÜTT a hegyet el tudjuk hordani,  
ha akarjuk,  
ha nem, akkor felmászhatsz rá,  
és elmondhatjuk, hogy MEGCSINÁLTUK!

„Összejönni - jó kezdés,  
Együtt maradni – haladás,  
Együtt is dolgozni – SIKER.”  
/ Henry Ford/