



PAKSI ATOMERŐMŰ
DOLGOZÓINAK
SZAKSZERVEZETE

Mi újság

2015. június

a PADOSZ -nál?

XIX. ÉVFOLYAM 6. SZÁM

INFORMÁCIÓS KIADVÁNY

A szakszervezetekkel tárgyalt a miniszter

Az atomerőműben működő szakszervezetek vezetői Lázár Jánossal 2015. június 16. napján folytattak tárgyalást, ahol az alábbiakról volt szó:

A TARTALOMBÓL:

A cégek harmada
úgy tesz mintha 2
nem lenne munka-
helyi stressz

Nem kőbe vésett
szabály a 40 órás 3
munkahét

Gazdag program
a LIGA Nyugdíjas 4
Bizottság képzé-
sén

Százsoros hozam 6

Lázár János a létszámleépítést cáfolta és elmondta, hogy Paks II. megvalósulásához elengedhetetlen a Paks I.-nél dolgozó munkavállalók támogatása. A kormány nem hozott ilyen és ehhez hasonló döntést. Sőt, a későbbiekben, amikor a két új blokk megépül, még bővíteni is kell a létszámot.

A miniszter kifejtette, hogy a kormányzati szándék a rezsicsökkentés fenntartása, így a villamos-energia árának is alacsonyan tartása. Ezt valamilyen finanszírozniuk kell, de nincs olyan kormányzati szándék, hogy az atomerőmű bérköltségéből szeretnék megvalósítani. Meglátása szerint sok más terület van, ahonnan pénzt lehet megtakarítani. Hozzátette még, hogy az MVM Zrt. a „fekete doboz” számára, amit nem lát át, és szerinté elsősorban ott kell és lehet pénzt megfogni. A számok is ezt támasztják alá. Spórolási lehetőséget lát még az adóterhek csökkentésében. (KNP, vízhasználat stb.)

A külföldi menedzsmenttel kapcsolatban elmondta, hogy a kormány valóban megkeresett egy fejvadász céget, de még nem döntöttek arról, hogy leváltják a menedzsmentet. Politikailag, az atomerőmű építés és működtetés nemzetközi elismerése szempontjából, valamint a gazdaságosabb működés miatt látja indokoltnak a cserét. Feltétlenül szeretné megtartani a szak-

maiságot, hogy az atomerőművet hozzáértő emberek irányítsák.

A szakszervezetek képviselői kérték, hogy a jövőben is legyen lehetőségük tárgyalni miniszterrel, aki felajánlotta, hogy a jövőben rendszeresen fog Paks-on járni ezért, ha van igény a többszöri találkozóra, annak nincs akadálya. Javasolták egy foglalkoztatáspolitikai megállapodás megkötését az érdekképviselők és a minisztérium között a Paks I., II-vel kapcsolatban. Lázár János támogatta az ötletet. Kérte, hogy júliusban térjenek vissza rá.

A prémiumok és jutalmak kifizetésének letiltásával kapcsolatban elmondta: két napot kér, hogy átlássa a kialakult helyzetet. Kérte, addig ne induljon per a munkáltató ellen ez ügyben, mert megvalósíthatónak látja a kifizetéseket.

A többi problémáról (Mt., nyugdíj-korkedvezmény) és annak megértése miatt, azt kérte írják le, és tegyenek javaslatot a megoldásra. Elmondta, hogy lehet szó részéről segítségnyújtásra, de csak az atomerőművel kapcsolatban. Törvénymódosításra nem lát lehetőséget.

A miniszter felhívta figyelmet, hogy a kölcsönösségen kell alapulnia az együttműködésnek, és számára kiemelten fontos Paks I. és Paks II. között a működés szorosabbá tétele.

A cégek harmada úgy tesz, mintha nem létezne munkahelyi stressz

hvg.hu

A cégek harmadánál még mindig tabutéma a stressz, holott a munkavállalók több mint fele szerint a stressz jelenti a legnagyobb munkavédelmi kockázatot. Egy uniós felmérés szerint a megkérdezettek 27 százaléka tapasztalt depressziót vagy szorongást az elmúlt 12 hónapban.

Európa-szerte több mint 25 millió vállalkozás működik, ennek ellenére a káros mértékű munkahelyi stressz, amely korunk népbetegségévé vált, a cégek harmadánál tabutémának számít – derül ki az Európai Munkavédelmi Ügynökség (EU-OSHA) felméréséből. A munkavállalók 53 százaléka szerint munkahelyén a káros stressz jelenti a legnagyobb munkavédelmi kockázatot, amelynek különböző megjelenési formáit, depressziót vagy szorongást a felmérésben megkérdezettek 27 százaléka tapasztalt az elmúlt 12 hónapban. E helyzet megváltoztatása, valamint a problémáról szóló munkáltatói és munkavállalói párbeszéd ösztönzése céljából hirdette meg az EU-OSHA az „Egészséges munkahelyek – Kezeljük a stresszt!” kampányt, annak részeként pedig az Európai Helyes Gyakorlat-pályázatot, amelynek díjátadó ünnepségét az Európai Unió Tanácsának elnöki tisztét betöltő Lettországból rendezték meg a kiemelkedő vállalati gyakorlatok elismerésére. A felhívásra összesen 55 nevezés érkezett, amelyek közül 11 részesült elismerésben.

Sporttól az online-kanapéig

„Az európai vállalatok mintegy harmadánál tabuként kezelik a pszichoszociális kockázatokat és a stresszt, amelyet gyakran más kérdéseknél bonyolultabban kezelhetőnek tartanak. Ez jelenti a legnagyobb nehézséget a probléma kezelésében, holott a pszichoszociális kockázatok ugyanazon elvek alapján kezelhetők, mint minden más munkahelyi egészségvédelmi kérdés. Az Európai Helyes Gyakorlat-díjakkal éppen ezt szeretnénk megmutatni” – hangsúlyozta a díjátadón a munkahelyi stressz kezelésének fontosságát az EU-OSHA igazgatója, Christa Sedlatschek. A kampány keretében 11 innovatív és kiváló példát díjaztak, amelyeket különböző méretű és Európa-szerte különböző ágazatokban tevékenykedő vállalatnál vezettek be a pszichoszociális kockázatok és stressz kezelésére.

A pályázatokban közös pont, hogy a felső vezetés és a dolgozók egyaránt aktívan részt vesznek a probléma megoldásában. Egy szlovák és egy török vállalat például folyamatos sportolási lehetőséget nyújt munkavállalóinak, míg egy spanyol repülőgépgyártó cég online pszichológiai segítségnyújtással, vagy egy acélgyártó üzem folyamatosan biztosított tanácsadással kezeli a problémát, amelybe nemcsak a munkatársakat, de azok családtagjait is bevonják. Angol, belga, német, finn és máltai vállalata-

toknál a menedzsment külön tréningen vesz részt, ahol megismerik a munkahelyi stressz káros hatásait, egy belga elektrotechnikai cég pedig külön figyelmet fordít arra, hogy a dolgozókkal részletesen ismertesse az előttük álló fejlődési, előrelépési lehetőségeket, így egyrészt motiválják a munkavállalókat, másrészt pedig csökkentik a foglalkoztatással kapcsolatos bizonytalanságot.

Magyarországról nem kerültek döntőbe az itthoni nyertesek, de sikernek nevezhető, hogy minden eddiginél többen adtak be jelentkezést hazánkból. Az európai kampány célja ugyanis a figyelemfelhívás, annak tudatosítása, hogy a káros munkahelyi stresszt lehet és kell is kezelni, s hogy a munkaadóknak és munkavállalóknak egyaránt érdekük, hogy figyelmet fordítsanak a pszichoszociális kockázatok csökkentésére.

Magyar innováció segíti a munkahelyi stressz mérését

Az Európai Unióban évente 136 milliárd euró, *Magyarországon mintegy 440 milliárd forint*, azaz a 4-es metró árával azonos nagyságrendű érték vész el a nem, illetve nem megfelelően kezelt munkahelyi stressz miatt, amely a kieső munkanapok 50-60 százalékáért felelős. A munkavállalók egészségének veszélyeztetésén túlmenően nem megfelelően kezelt munkahelyi stressz rontja a vállalatok versenyképességét, mivel növeli a hiányzások számát, csökkenti a hatékonyságot és magas fluktuációt eredményez. A munkahelyi negatív stresszt okozhatják a megváltozott környezeti tényezők is, például az új információs és kommunikációs technológiák növekvő jelentősége, az atipikus foglalkoztatási formák terjedése, a munkaintenzitás és a munkaterhelés növekedése.

Az új trendekkel együtt új típusú kockázatok jelentek meg: a munkahelyi személyközi kapcsolatok, például elszigeteltség, konfliktusok, udvariatlanság, pletyka, társas támogatottság hiánya, továbbá a karrierlehetőségek változása, a munka-magánélet egyensúly felbomlása, a gyenge szervezeti kultúra, valamint a nem megfelelő autonómia és kontroll. Ezen kockázatok felmérésére és a munkavállaló stressz-szintjének visszajelzésére alkalmas az a kérdőívrendszer, melyet jelenleg tesztelnek. A Stressz-M egy olyan online mérőeszköz, mely a kockázatok legfontosabb dimenzióira kérdez rá, egyéni szinten azonosítja be a főbb kockázati tényezőket és a kapott adatok alapján egyéni, csoportos és szervezeti szinten is visszajelzést készít.

Egy nemrég publikált másik felmérés, a Selfmapping kutatása [azt mutatta](#), hogy az aktív magyar munkavállalók 86 százaléka kisebb vagy nagyobb mértékben ki van égve. **Ennek pedig a tartós stressz az egyik legfőbb oka.**

Nem kőbe vésett szabály a 40 órás munkahét – Szakszervezetek.hu

Három hét szabadsággal előzhető meg a kiégés

Nem kőbe vésett szabály a 40 órás munkahét, mégis ebben gondolkodunk 200 éve. Pedig a trendek változnak, kreatív munkák esetén éppen a munkaidő csökkentése növeli a termelékenységet. Induljon tehát a munkanap 9-kor, dolgozzunk 7 órát, gyerekeket nevelő nők dolgozhassanak részmunkaidőben, és menjünk 3 hét szabadságra a nyáron. Csehák Hajnalka pszichológus szakértőnk is ezzel a javaslattal élt – [írja a Világagazdaság](#).

A 8 óra munka, 8 óra pihenés, 8 óra szórakozás gondolatát Robert Owen és munkásmozgalmi követői találták ki 1817-ben. Modern gondolatnak számított ez akkor, amikor még 10 - 16 órát dolgozott egy munkás. Mára viszont megváltoztak a munkakörülmények, munkáink jelentős részét számítógépek, robotok végzik, a mezőgazdaságban sem kell már annyi ember. A szolgáltatóipar az egyetlen, ahol még fontos a humán erőforrás. Ráadásul a kétszáz évvel ezelőtti egymilliárdról mára több mint hétmilliárdra nőtt a bolygó lakossága, nem nehéz belátni, hogy vélhetően csak a munkaidő csökkentésével tudunk új munkahelyeket teremteni. Az emberiség felének jelenleg nem jut értelmes munka, és ez a szám csak nőni fog, ha nem változik semmi. A megoldás egyáltalán nem félelmetes, sőt akár kíváncsú: **a munkaidő csökkentése.**

„A realitás az, hogy jóval többet dolgozunk, mint 8 óra – mondja Csehák Hajnalka pszichológus. – A magyar társadalom a kétkeresős családmoddellre van berendezkedve. Pedig nem ez a jövő. Azokon a munkahelyeken, ahol nagy szükség van a kreativitásra, mindenképpen a 8 óránál kevesebb munkaidő a kíváncsú. Az ideális valószínűleg négy 90 perces blokk lenne, köztük negyedórás szünetekkel. Ez jól viselhető életritmus egy felnőtt számára. Kilenc órákor kellene kezdeni a munkanapot és 16 óra körül be is lehetne fejezni a munkát.”

A gyerekeket nevelő nők esetében még radikálisabb munkaidő-csökkentést javasol a szakértő, persze nem kötelező jelleggel. „Az a család nő, aki 4 órás részmunkaidőben dolgozik, körülbelül 5 órát van távol az otthonától, ez az 5 óra kellően kikapcsolja. Ez olyan, mint egy szándékolt aktív pihenés. Ezek a váltások segítenek abban, hogy ne váljon monotonná az élet, hiszen azt kevesen tűrik. A részmunkaidőben dolgozó nő viszont nem lesz annyira leterhelve, miközben az élete sem lesz monoton. A férfiaknál más a helyzet, náluk erős a versenyszellem, amit a munkahelyen kiélhetnek – teljes munkaidőben. Arról nem is beszélve, hogy a nők gyorsabb váltásokra képesek, a férfiak viszont evolúciós szempontból sokkal inkább tudnak huzamosabb ideig egyetlen dologra figyelni, s náluk hosszabb az a produktív idő is, amit egy dologgal tudnak eltölteni.”

Modernkori bioritmusunkhoz mérten és a technológiai fejlettség mellett tehát nyugodtan csökkenthető lenne a munkaidő és persze a napi feladatmennyiség is. Ha ugyanis túlpörgetjük az idegrendszerünket, akkor rövid távon jobban elfáradunk, hosszú távon hamarabb kiégünk.

„Más lelki felkészültséggel állunk hozzá ahhoz a munkához, amelyről tudjuk, hogy van rá időnk, ahogy az is fontos, hogy legyen időnk ellenőrizni a végeredmény minőségét – mondja a pszichológus. – Egy-egy munkafázis után szükség van a szusszanásra, kinyújtózásra, kis pihenésre, arra, hogy megigyük egy teát. Ha túlpörög az idegrendszerünk, több időt igényel a megnyugvás.”

Sulireform

A gyerekek iskolai „munkaidejében” is korszerű lenne némi változtatás. „A korai iskolakezdés különösen a középiskolásokat terheli – magyarázta Csehák Hajnalka pszichológus. – Sokszor fél 6-kor vagy korábban kelnek, de nem fognak este 8-9-kor lefeküdni, ezért hullafáradtak, nem tudnak figyelni. A rohanás miatt sokszor nem reggeliznek a gyerekek, nincs nyugodt készülődés, azonnal be kell állniuk a rendszerbe. Barátságosabb lenne a fél 9-9 órai kezdés és a nulladik óra megszüntetése.

Három hét kikapcs

A szervezetünk minimálisan három hét szabadsággal tud mit kezdeni: 5-7 nap kell ugyanis, hogy átálljon a megszokott ritmusról a pihenésre. Az ezt követő két hét kikapcsolódás már igazi védelem lenne a kiégés ellen. Ezzel szemben a gyakorlat az, hogy jó, ha valaki egy hét szabadságra el tud menni, a két hét már óriási eredménynek számít.

„Ha csak egy hét nyaralásra van pénzünk, de ki tudunk venni három hét pihenőt, akkor a második héten menjünk vakációzni. Az átállás után így élményszerűen eltölthető a második hét, a harmadikon pedig jöhetnek a kisebb kirándulások, otthoni programok. Az ilyen nyaraláson biztosan ki tudjuk pihenni magunkat” – mondja a szakember.

Hét óra alvás

Az elmúlt 10 évben egy vizsgálat 3 csoportot követett egészségügyi nagytávval az alvásukra fókuszálva. Az elsőben a 6 óránál kevesebbet, a másodikban a 6–8 óra közötti időtartamot, míg a harmadikban a 8 óránál többet alvók kaptak helyet. Az eredmények szerint a halálozási ráta a középső csoporthoz képest 12 százalékkal volt magasabb a keveset alvók és 30 százalékkal a sokat alvók között. A hosszú élet titkaként ezért a felnőttek esetében a 7 óra alvás a javasolt.

Gazdag program Kápolnásnyéken

BESZÁMOLÓ a LIGA Nyugdíjas Bizottság képzési programjáról (2015. június 2-4.)

A LIGA Nyugdíjas Bizottsága nevében az elnök, Rakóczki Lajos meghívót küldött a tanácsadó testület tagjainak a bizottság által szervezett szakszervezeti képzésre.

A fő téma az új Mt. bevezetésének tapasztalatai, melyről előadást dr. Szilágyi Veronika tartott. A fő témán belül a munkaviszony fogalma és szabályozása, a munkajogi jogforrások, a szakszervezetek jogállása és jogai, az Üzemi Tanács és a kollektív szerződések körüljárása voltak a fontosabb momentumok. Az ezekről tartott konzultáción a felszólalók és az előadó is kiemelték a szakszervezeti érdekvédelem lehetőségének megcsonkítását, a munkáltatói lobbival által elért kártérítési lehetőségeket és a sztrájk törvény lehetetlenségét.

Az első napi előadók közül Hegyesiné Orsós Éva ismertette a NYOK jelenlegi munkáját, mely a párbeszéd hiánya miatt nem határos érdekvédelem!

A második napon Dr. Dóbi István főorvos a LIGA Nyugdíjas Bizottság tagja az egészségügy átalakításáról tartott nagyon érdekes előadást. Szembesítette az uniós törekvéseket a hazai áldatlan helyzettel: az elmúlt 10 évben érdemi fejlesztés nem történt, inkább szétbontás. A vizsgáló műszerek java magánkézen van, mentorálás ellenére a fiatal orvosok nem tarthatók itthon; kórházak (megyéenként 1 kórház) központosításával az alárendelt kórházak elsorvadnak. A Nemzeti Egészségvédelmi Intézet jó hatású lehet. 2012-ben 70 ezer ember várólistán volt. A cél: kisbeavatkozás esetén 3 hónap, nagybeavatkozás esetén max. 6 havi várakozás. A 6000 háziorvos 10 %-a 70 éven felüli! Prevenció: némely részről akadá-

lyok! (minél kevesebb beutalót a szakrendelésekre).

Nagyon sok hozzászólás és kérdés volt a főorvos úrhoz!

Ugyancsak a második napon került sor a LIGA Pályázati Osztály bemutatására Gaskó István elnök és Dr. Soós Ilona osztályvezető előadásában. 2013-ban alakult a pályázatok gördülékeny lebonyolítása érdekében. Eddig 23 projekt (18 hazai és 5 külföldi) levezetésére került sor. Ezeket részletesen bemutatták. A megnyert pályázatok megvalósítása és elszámolása még folyik. Jelen rendezvény is ezek közé tartozik (TÁMOP 2.5.3. A-C „A munkáért”). Régiós segítő és tagtoborzó LIGA irodák a megyeszékhelyeken. (tanácsadás, KSZ kötések, EU üzemi tanácsok alakítása, segítése, oktatások szervezése). Esélyegyenlőségi Bizottság 2009-ben alakult. Célja a hátrányos megkülönböztetések kizárása, erre módszerek ajánlása, népszerűsítés a tagság körében, női érdekvédelem.

Gaskó István a LIGA elnöke „A mozgásterhelyezete és iránya” címmel tartott tájékoztatót. Elmondta, hogy a valamikori 4 milliós tagság mostanra 300 ezer főre apadt, és ezek is több föderációba tömörülve! A hatalom kamarakalapító hajlandóságát le kéne csökkenteni, de ehhez szakszervezeti összefogás kellene! Azóta 95 szervezet lépett a LIGÁ-ba. Jelenleg két központi pólus van: az MSZSZ és a LIGA. Szakszervezeti reprezentativitás akkor van, ha a versenyszférában 36 cégből 10-ben, közszférában pedig 4 cégből 2-ben reprezentáns valamelyik szövetség! Ezen kívül legalább 100 ezer tagja van!

A Munkás kamara elképzelés veszélye nagy. Kötelező 0,5 %-os tagdíjjal havi 30 mrd Ft bevétel lenne, ami 10-szer annyi, mint a mostani összes tagdíj. Esélyeinket csak tagsággal tudjuk megvalósítani!

Említette a 13 pontos LIGA csomagot, mely értéket jelent és tárgyalásra kész.

Több hozzászóló volt. Majoros János a külföldön dolgozókról beszélt, de a tanárok és katonák részéről is kifejtette véleményüket.

A harmadik napon végre megérkezett az Idősügyi Tanács meghívott két előadója: Fűrész Tímea és Hulák Zsuzsanna, a Családügyi Bizottság megbízottja. Elmondták, hogy 2015. áprilistól Idősek Tanácsa néven szerepelnek. Ismertették az idősügyi politika jelenlegi momentumait. Ez kimondja, hogy az időseket családtagnak tekintik. A demográfia: 30 év alatt 800 ezer fővel csökkent a népesség. Most enyhe javulás látszik: a termékenységi mutató 1,34-ről 1,41-re nőtt!. Az EU-ban 2060-ra a népesség 1/3-a 65 év feletti lesz. Ekkorra Magyarországnak kb. 8 millió lakosa lesz.

Célok:

- aktivitás megőrzése idős korban
- generációk közötti együttműködés elősegítése
- horizontális rétegpolitika
- korhatár előtti nyugdíj kivezetése a rendszerből, kivéve a nők 40 év munkaviszonyára tekintettel járó nyugdíjat.
- nyugdíjak reálértékének megőrzése. Idei nyugdíjemelés átlaga 1900 Ft/fő.

A jóléthez a következőkért küzdenek:

- rezsicsökkentés,
- munkahely védelmi akciók
- egészségügyi helyzet javítása
- kultúra, sport
- szociális ellátás lehetősége
- Erzsébet-program
- rendezvények, pályázatok, települések és nyugdíjasok részére.

Szervezetek:

- EEM Idősek jogaiért felelős munkacsoport
- ONY Felügyelet
- NCS intézet: kutatások végzése
- Idősek Tanácsa
- Emberi Jogok Intézete

2015-ben október 1-jén Idősek Világnapja!

Az Idősek Tanácsában Novák államtitkár asszony felelős az idősügyek folyásáért. (nem jött el). Hozzászólás Rakóczki Lajos részéről a nyugdíjak újraszámítása ellen, az adókedvezmények kedvezőtlenége ellen szólt, és felvetette a gyermeki 1 % felajánlhatóságát a szülők segítésére. Majoros János a saját példáján keresztül mutatta be a korrekt intézkedések hiányát.

Horváth Lajos, LIGA szakértői osztályvezető beszélt a tárgyalások jelenlegi állásáról. A korhatár előtti nyugdíj nem érdeke a jelen kormánynak! A rokkantsági felülvizsgálatokat kezdeményezheti a munkáltató, a szakszervezet és a munkavállaló. Az intézményrendszer nincs felkészülve! Minősített és vizsgált munkakörülmények, munkahelyek léteznek, amelyekre megállapítható a korai elhasználódás okozása. Ez a cél! A vita a munkavállalók és munkaadók között folyik, a kormány várakozik ezek közös állásfoglalására. A munkaadók makacsok, ellenben alkalmazzák egyes helyeken a korengedményt, feketén!

A LIGA Nyugdíjas Bizottság elnöke mind a három nap alatt tartott előadást, nagyon szerényen, mint szervező, a vendég előadók késése, elmaradása idején. Ő terjesztette elő a „Nyugdíjúgyekkel kapcsolatos vitaanyag vázlatát”. A tárgybani további lépések elfogadása után lezártak nyilvánítottuk a fórumot azzal, hogy a jelenlévők további javaslatokkal bővíthetik a vitaanyagot az előterjesztés elkészültéig. A vitaanyagot írásban is megkaptuk.

Nagyon hasznos három nap volt, a hallottakat ezúton továbbítjuk a szervezetünk tagsága felé.

Vida György

PADOSZ Nyugdíjas Tagozat vezető helyettes

Százszoros hozam

Mit ad az ágazati kollektív szerződés Kovács István lakatosnak?

Az ágazati kollektív szerződés alapján illetve a munka törvénykönyve szerinti juttatások számszerű összehasonlítását a lent található táblázat tartalmazza, melyben éves összesített adatok találhatók.

Vegyük például Kovács Istvánt, aki erőműben dolgozik lakatosként, és vele kapcsolatban a következő feltételek teljesülnek:

Kovács István személyi alapbére 185.000.-Ft.

- Az előző évben nem volt szabadságon, betegszabadságon, nem volt ünnepnap és rendkívüli munkavégzés.
- A rendes munkaideje napi 8 óra.
- Minden hónapban 3 alkalommal 5-5 óra munkanapon végzett rendkívüli munkavégzés történik.
- Minden hónapban 2 alkalommal 5 óra pihenőnapon végzett rendkívüli munkavégzés történik.
- Május hónapban 13. havi fizetést kap.
- A tárgyévben 260 munkanap
- **Kovács Istvánnak** tárgyévben 26 nap szabadsága van.
- Tárgyévben betegszabadságon 8 napot töltött.

Mivel annak meghatározása nem lehetséges, hogy az adott hónapon belül a betegszabadság, ünnep, vagy a kivett szabadság milyen napra esik és ezért milyen műszakos napot érint, ezért mindkét mellékletben kiszámításra került egy-egy munkanapra jutó átlagos rendszeres bér, mellyel a ténylegesen munkában töltött napokra jutó bér került kiszámításra.

Minden hónapban 1 alkalommal van pihenőnapon készenlétben és ügyeletben.

— a következő oldalon folytatódik —



**A PADOSZ egységbe szervezi az Atomerőműért dolgozókat
a jogaik védelméért,
küzd a tagjai jobb fizetéséért
és biztonságosabb munkakörülményeiért.**

	KSZ szerint járó juttatások	Mt. szerint járó juttatások
munkával töltött napokra jutó bér	2 204 183	2 117 016
munkanapon végzett rendkívüli munkavégzés díja	323 490	288 831
heti pihenőnapon végzett rendkívüli munkavégzés díja	288 831	256 738
Betegszabadságra jutó bér	68 618	61 891
ünnepnapra jutó bér	91 472	87 661
szabadságra jutó bér	265 184	254 135
készenléti díj	61 617	41 078
ügyeleti díj	92 426	82 156
13. havi bér	185 000	-
Összes bér	3 580 822	3 189 506
Önkéntes nyugdíjpénztári befizetés	161 137	-
Önsegélyező pénztári befizetés	24 000	-
Összes juttatás:	3 765 959	3 189 506

A kollektív szerződés alapján a munkáltató a helyi szakszervezetekkel állapodik meg abban, hogy mennyivel járul hozzá az egészségpénztári tagok tagdíjához, mely a juttatásokat tovább növeli.

Ugyancsak nem tartalmazza a táblázat és nem részleteztük az ún. cafeteria rendszeren belüli juttatásokat, melyeknek részleteiről ugyancsak a helyi kollektív szerződésekben kell megállapodni. Ennek mértéke társaságonként eltérő, országos összehasonlításban jelentős.

A kollektív szerződés szerint **Kovács Istvánnak**, mivel az adott évben a rendkívüli munkavégzés ideje a 300 órát elérte, 2 nap pótszabadság jár. Házasságkötés esetén további 2 nap, gyermek születése esetén pedig a Munka törvénykönyvében foglaltakon felül 3 nap pótszabadság illeti meg.

A táblázat alapján látható, hogy ha nincs ágazati kollektív szerződés az iparágban **Kovács István** éves szinten minimum **570 ezer forint juttatástól esne el**. Az, hogy ez az 570 ezer forint mennyiben bruttó vagy nettó, az egyénenként változó attól függően, milyen arányban vesz igénybe adómentes illetve adózó juttatásokat. (Például bér esetén adó és járulék vonzatok, viszont önkéntes nyugdíjpénztár esetén jelentős mértékben adómentes, stb.) A fentiekén kívül az ágazati szakszervezetek megállapodása alapján biztosítva van az ún. alkalmazotti tarifa. Ennek igénybevétele egyénektől függő, átlagosan kb. 7%-nak megfelelő igénybevétellel viszont számolhatunk Kovács István részére is.

Számos alkalommal vetődik fel a kérdés, mit ad a szakszervezet?

A válasz az, hogy **csak az ágazati szakszervezet közel plusz 25 %-nyi éves többletjövedelmet biztosít 0,25%-nyi ágazati szintű szakszervezeti tagdíjért.**

Ezen felül van még a helyi szakszervezetek által elért többletjuttatás bérben és szociális ellátásban.



Pannónia Nyugdíjpénztár Küldöttközgyűlési beszámoló

A 2015. június 18-ai Küldöttközgyűlések a Quaestor Önkéntes Nyugdíjpénztár befogadásáról döntöttek. A beolvadás napja 2015. július 1.

A Pannónia és a Quaestor Pénztárak döntései értelmében a beolvadáshoz szükséges vagyonomérleg és vagyoneleltár tervezetek a 2014. december 31-ei fordulónapra készített éves beszámolón alapulnak mindkét pénztár esetében. A beolvadással a Pannónia Nyugdíjpénztár mintegy 700 taggal és 400 milliós tagi vagyonnal gyarapodik, ugyanakkor a Quaestor Nyugdíjpénztár tagjainak stabil pénzügyi alapokon nyugvó, jól működő pénztári háttérrel tud biztosítani. A jogutód Pannónia Nyugdíjpénztár Alapszabályát mindkét Pénztár küldöttközgyűlése ill. közgyűlése elfogadta, amely az átalakulás napjával lép hatályba. Az Alapszabály a jogutódlás rögzítésén túl néhány technikai jellegű módosítást tartalmaz.

A beolvadással összefüggésben a 2015. június 30-ai fordulónapra vonatkozó végleges vagyonomérlegek és vagyoneleltárak elfogadására 2015. szeptember közepén kerül sor, újabb küldöttközgyűlésen.

Forrás: <http://www.pannonianyp.hu/hirek/232>

Családi Horgásznapi — eredmények

A IX. Családi Horgásznapi május 30-án, ismét a Vörösmalom-tónál szervezte meg a PADOSZ Sportbizottsága. Kellemes időben reggel 8 órakor gyülekeztünk a tónál, ahol kb. 110-en gyűltünk össze, ebből 49 fő horgászott.

A horgászhelyek elfoglalása és a felkészülés után Lőrincz László elnök pár szóval köszöntötte a résztvevőket, majd Hirt József ismertette a szabályokat és a nap programját. Majd megkezdődött a horgászverseny, ami hangos kürtszóra kezdődött 9 órakor. A horgászok mellett családtagjaik, barátaiak segédkeztek, pihentek a végig verőfényes napsütésben. Eközben a szervező csapat Kállai László főszakács mellett sürgött-forgott, aki készítette a finom ebédet. A horgászokkal érkező családtagok közül többen is kivették részüket a főzésből, segíttek a burgonyát pucolni, feldarabolni. Délután egy órakor megszólalt a verseny végét lezáró duda hangja, majd a versenybírák elindultak a kifogott zsákmány lemérésére.

Eljött a jól megérdemelt ebéd az ideje, ami vegyes pörkölt volt főtt burgonyával, kenyérrel és savanyú uborkával. Miután mindenki jóllakott, megkezdődhetett az eredményhirdetés.

A horogra akadt halak összmenyisége: 50 kg

Egyéni eredmények:

14 év alatti kategóriában:

I. helyezett:	Tiszold Dávid	3,92 kg
II. helyezett:	Tiszold Ivett	3,00 kg
III. helyezett:	Juhász Ivett	2,09 kg

14 év feletti kategóriában:

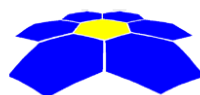
I. helyezett:	Sörös István	9,14 kg
II. helyezett:	Tumpek István	7,12 kg
III. helyezett:	Tamás Judit	5,82 kg

A halastó tulajdonosa, Feil József ajándékkosár különdíját ez alkalommal a **Gotrián család** érdemelte ki, mint a legnépesebb „horgász-familia”, a legkisebb halért különdíjat **Tumpek Lili** nyerte.

Viszontlátásra 2016. májusban!

weiszm

HAVONTA
A BEJÁRATOKNÁL
ÉS
AZ INTRANETEN



*Mi újság
a PADOSZ-nál?*

A PADOSZ Információs Kiadványa

Szerkeszti:

Az Információs Bizottság munkacsoportja

Felelős kiadó:

Lőrincz László elnök

Telefon: (75-50) 87-08, E-mail: padosz@npp.hu

