



PAKSI ATOMERŐMŰ
DOLGOZÓINAK
SZAKSZERVEZETE

Mi újság

2015. december

a PADOSZ - nál?

XIX. ÉVFOLYAM II. SZÁM

INFORMÁCIÓS KIADVÁNY

A TARTALOMBÓL:

Tájékoztató
a Rendelési
állományról 2

Mentsük meg
a hazai
villamosenergia
ellátást 3
Energiapolitika 2000

Minimálbér:
Közeledtek 4
az álláspontok

„erbés” öröm 5
ADVENT idején

Kafetéria:
Mindenkinek 6
ugyanannyi jár?

Nem tűnt el
a LIGA milliárdja 7



Ami mögöttünk van,
ha nehéz is, vége.
Tegyük most a gondot,
bosszúságot félre!

Búcsúztassuk méltón
az öreg Óévet,
s bizakodva várjunk
Új esztendő, téged!

Hozz az embereknek
boldogságot, békét!
Varázsold szemükbe
öröm tiszta fényét!

2016

Hitük sose fogyjon,
szívünk ne csüggedjen!
Asztalukon étel,
s ital mindig legyen!

Pénzt adj a szegénynek,
erőt, csüggedőnek!
Reményt nyújts, ha néha
nehéz napok jönnek!

Feledjük a rosszat,
őrizzük a szépet!
kívánjunk egymásnak
boldogabb Új évet!

Dandé Katalin

Békés, boldog Karácsonyt

és sikerekben gazdag új évet kíván a PADOSZ !

A rendelkezési állományról

A MVM elnök-vezérigazgatója és az MVM TCS Szakszervezeti Szövetség elnöke, 2015. december 15-én ratifikálta az MVM CSKSZ mellékleteként szereplő „A rendelkezési állományról” szóló megállapodást.

Mire jó ez nekünk?

A munkáltató e rendszer működtetésével kívánja biztosítani a munkából való méltányos kivonulás lehetőségét, egy esetleges létszámcsökkenés méltányos végrehajtását, a létbiztonság megteremtését a nyugdíjra való jogosultság megszerzéséig, és ezzel támogatja a szükség szerinti mentori programot.

Ki lehet a program részese?

A munkáltató annak a munkavállalónak ajánlhatja fel a rendelkezési állományba történő helyezést, akinek a munkaviszonya a munkáltató működésével összefüggő ok miatt kerülne megszüntetésre, vagy az egészségi állapotában súlyos (de a C2 szintű rokkantságot el nem érő) állapotromlás következett be és a foglalkozás-egészségügyi szakorvos munkakörében alkalmasnak ítélte meg a munkavállalót.

A rendelkezésre állományba való kerülés a munkáltató egyedi mérlegelési jogkörébe tartozik.

Milyen jövedelemben részesül a programban résztvevő?

A rendelkezési állomány időtartamára járó alapbér mértéke - főszabály sze-

rint – a munkavállaló utolsó munkában töltött napját megelőző három naptári év december 31-én érvényes távolléti díj átlagának 60 %-a, de legfeljebb az utolsó munkában töltött napon érvényes alapbér 150 %-a, amely nem lehet kevesebb mint az országos minimálbér.

Dolgozhat-e rendelkezési állomány időszaka alatt a munkavállaló?

A munkavállaló munkaviszonyt, vagy munkavégzésre irányuló bármely további jogviszonyt a munkáltató előzetes engedélyével és a rendelkezésre állás változatlan biztosításával folytathat.

A korkedvezmény és az abból fakadó korhatár előtti ellátásra való jogosultság a rendelkezési állási jogosultság mellett, (előtte) továbbra is jár az abban érintett munkavállalóknak.

Úgy ítéljük meg, hogy ezzel az intézménnyel nagy lépést tettünk annak érdekében, hogy a munkavállalók esetlegesen megváltozott, vagy megváltozandó élethelyzete, emberi módon kezelésre kerüljön. Fontos és tolerálandó a munkáltatói érdek is, amely a rendszer bevezetésével a munkaerő szükséges és indokolt megújítására nyújt lehetőséget.

A felsoroltakban igyekeztünk a megállapodás fő elemeire kitérni, pontos és részletes megállapodás olvasható a PADOSZ honlapján, illetve a tisztségviselőinknek is kiküldésre került.

B.I.

Az Energiapolitika 2000 Társulat az atomenergia villamos energiatermeléssel kapcsolatos korábbi és jelenkori álláspontjaival a PADOSZ egyetértett és egyetért, ezért is egyik támogatója az egyesületnek. Az alábbi cikk a Társulat honlapján jelent meg, annak megállapításaival egyetértünk és indokoltnak tartjuk, hogy azt a PADOSZ tagsága és széles közvélemény is megismerje.

Mentsük meg a hazai villamosenergia-ellátást!

Az Energiapolitika 2000 Társulat állásfoglalása

A hazai villamosenergia-ellátás évtizedek óta jó minőségű, kiegyensúlyozott és biztonságos. Hála a sok évtizedes múltra visszatekintő szakértelemnek, a jó állapotban lévő nagyfeszültségű hálózatnak, a széleskörű nemzetközi kapcsolatoknak, a hatékony hálózati védelmeknek és a versenyképes hazai termelő kapacitások megfelelő rendelkezésre állásának. Egyetlen — eredendő — gyenge pontunk van: az energiahordozók szűkössége! Ez vezetett oda, hogy Lévai András professzor már a múlt század ötvenes éveitől szorgalmazta az atomenergia alkalmazását, ami talán a legsikeresebb energetikai döntésünk volt.

Sajnos mára Pakson és a mátrai lignit erőművön kívül alig-alig rendelkezünk piacképes villamosenergia-termelő kapacitással, ezért magas a villamos energia import arányunk, amely — hosszabb távon — komoly ellátás biztonsági kockázatokkal jár. Az import forrása jórészt elavult, többé-kevésbé környezet szennyező szénerőmű, melyekre tartósan nem lehet számítani. Az alacsony hazai termelési arány megnehezíti a sokak által favorizált szél és nap erőművek számottevő elterjedését is: ha nincs hazai erőmű, nincs mivel pótolni a csaknem kiszámíthatatlanul fellépő termelés kiesésüket. A MAVIR Zrt. által becsült megújuló beruházási lehetőségek, csak egyéb hazai erőműépítés esetén közelíthetők meg.

Fentiek miatt a körülményeinknek megfelelő erőműveket kell építeni, mindenekelőtt atomerőmű blokkokat és valószínűleg külön-

féle gázturbinás konstrukciókat is. Mindezek létesülésének függvényében, fokozatosan – gazdasági teherbírásunk és technikai korlátaink függvényében – lehet növelni a megújuló források belépését a magyar villamos energia rendszerbe. A megújuló forrásokra is ki kell terjeszteni a villamos-energia nagykereskedelmi piac szabályait, vagyis támogatások nélküli költséggel kell értékelni őket. A már üzemelő és újonnan belépő megújuló kapacitásokat pedig be kell vonni a Mavir Zrt. aktív rendszerirányító tevékenységébe.

Bár társulatunk deklarálta a klímaszkeptikusok táborába tartozik, reménykedünk abban, hogy talán a most folyó „klímacsúcs” hozzájárul ahhoz, hogy megszűnik, az ún. „klímavédelem” talán legnagyobb önellentmondása: a nukleáris energiatermelés mellőzése annak ellenére, hogy toronymagasan ez a leghatékonyabb és leggazdaságosabb eszköz a „klímavédelem” által áhított célok elérésére.

November utolsó napjaiban két figyelemre méltó hazai energetikai dokumentum született: a Magyar Atomfórum Egyesület állásfoglalása a paksi atomerőmű fejlesztésével és a MAVIR Zrt. elemzése a hazai erőművek elkövetkező 10-15 évre vonatkozó kapacitásviszonyaival kapcsolatban. Társulatunk nagy örömmel és egyetértéssel fogadta mindkét dokumentumot, melyekhez fenti állásfoglalásunkkal csatlakozunk.

2015. Budapest, december 7.



**Energiapolitika 2000 Társulat
Elnöksége**

forrás: <http://www.enpol2000.hu/dokumentumok/allasfoglalasok/article/67-%C3%81II%C3%A1sfogal%C3%A1sok%20/539-mentsuk-meg-a-hazai-villamosenergia-ellatast>



Közeledtek az álláspontok

a jövő évi minimálbér ügyében? 2015. 12. 15.

Csökkentette a szakszervezeti oldal a korábbi bruttó 9 százalékos minimálbér és bruttó 13 százalékos garantált bérminimum emelési javaslatát a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumán (VKF), a minimálbér esetében bruttó 7, a szakmunkás bérminimum esetében pedig bruttó 7,4 százalékos emelést tart szükségesnek - mondta Kordás László, a Magyar Szakszervezeti Szövetség (MaSzSz) elnöke.

A munkavállalói oldal ajánlata révén a minimálbér a jelenlegi bruttó 105 ezerről jövőre 112 000 forintra, a garantált bérminimum pedig bruttó 122 ezerről 131 000 forintra emelkedne.

Dávid Ferenc, a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége (VOSZ) főtitkára az MTI-nek elmondta, hogy a munkáltatói oldal továbbra is fenntartja a múlt héten közölt béremelési javaslatát, amely szerint a bruttó minimálbér 4,76, a bruttó garantált bérminimum 4,91 százalékos emelését támogatja. Hozzátette: ez a munkáltatói oldal végleges álláspontja.

A VOSZ főtitkára kiemelte: a munkáltatói oldal álláspontja egységessé vált, ugyanis a múlt szerdai bértárgyaláson még csak a VOSZ és az Áfeosz-Coop Szövetség álláspontja volt a jelenlegi ajánlat, a hétfői VKF-ülésen azonban már a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége (MGYOSZ) is elfogadta a munkáltatói oldal másik két szervezetének javaslatát.

Rolek Ferenc, az MGYOSZ alelnöke az MTI-nek úgy fogalmazott: az MGYOSZ, bár továbbra is fenntartja a bruttó 3 százalékos béremelési javaslatát, azonban ha minden érdekelt megegyezik a munkáltatói oldal béremelési javaslatában, akkor az MGYOSZ egyedül nem kívánja meggátolni a megállapodást.

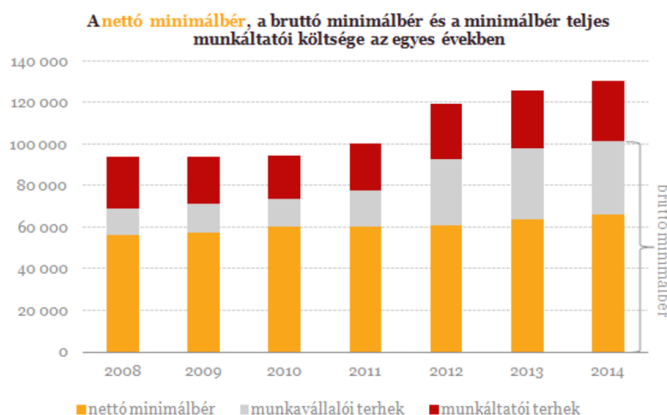
Dávid Ferenc hangsúlyozta: ha a szakszerve-

zetek a keddi bértárgyaláson elfogadják a munkáltatói oldal ajánlatát, háromoldalú megállapodás születhet a jövőre tervezett béremelés mértékéről, ellenkező esetben a kormány a szerdai kormányülésen önállóan dönt majd a béremelésről.

A VOSZ főtitkára arról is beszámolt, hogy Cseresnyés Péter, a Nemzetgazdasági Minisztérium (NGM) munkaerőpiacért és képzésért felelős államtitkára a VKF-ülésen elmondta: méltányosnak és támogathatónak tartja a munkaadók álláspontját.

Dávid Ferenc arra is rámutatott, hogy a bér-ajánlások esetében a munkáltatói oldal az elvi megállapítások elfogadását támogatja a számszerű bér-ajánlással szemben.

A szakszervezeti oldal a bér-ajánlás kérdéséről úgy nyilatkozott: a béremelés nem elvekből, hanem konkrét számokból áll, ezért szükséges a szociális partnerek számszerű megállapodása. A szakszervezeti oldal annak érdekében, hogy a béremelés az összes nemzetgazdasági ág igényét kielégítse, és ne menjen a foglalkoztatás rovására, 5-8 százalékos bér-ajánlást fogalmazott meg.



Hivatkozás: <http://nepszava.hu/cikk/1079637-lesz-bermegallapodas/>

Apró lépésekkel előre

... avagy „erbés” öröm ADVENT idején

Történt, hogy az MVM ERBE Zrt. munkavállalóinak „padoszos” kis csoportja azzal a kérral fordult a cég vezetőjéhez, hogy ugyanúgy, mint az MVM Társaságcsoprt többi tagjánál, az ERBE-nél is legyen minden munkavállalóra kiterjedően egységes a VBKJ összege.

Nálunk, tudniillik sávós rendszerű a béren kívüli juttatás. A legalacsonyabb munkaköri besorolású és legkisebb keresetű emberké évi 135.000 Ft-ot oszthattak fel, ez volt a 4. sáv. A következő, sorrendben a 3. sávban 171.000, míg a 2. sávban lévők éves kerete 198.000 Ft, a felsőbb kategóriához tartozó, nagyobb jövedelemmel rendelkezők pedig az 1. sávhoz tartozó 243.000 Ft felett rendelkezhetek évente. A lobbizás több éven keresztül folyt ez ügyben, míg nem a 2014-es év második felében a 4 kategóriát sikerült 3-ra redukálni, s így 135 ezerről - 171 ezer Ft-ra emelkedett a legalacsonyabb kategória. Az évi 36.000,- forintnyi összeg ekkor mintegy 50 fő esetében érvényesült pluszként.

Igényünkről, - hogy minden lehetséges alkalommal csökkenjen a béren kívüli juttatás különbsége, - továbbra sem mondtunk le. Amikor most októberben a jövő évi csoportszintű szociális célú juttatásokról tárgyalt az MVM a szakszervezetekkel, üzemi tanácsokkal, akkor a PADOSZ-on keresztül ismét határozottan jeleztük ez irányú kérésünket. Továbbítottuk azon óhajunkat is, hogy szeretnénk mi, ERBE dolgozók is karácsonyi juttatást - mint a többi cég dolgozói - amiből mi rendszeresen kimaradtunk. Úgy véljük nem összecszerúségében, hanem a dolgozók megbecsülésében, hozzáállásában, lojalitásában rejlene ennek ereje! Ezeket a kéréseket több sikertelen próbálkozás után sem

adtuk fel.

Nagy eredmény számunkra, s örömmel tölt el bennünket az októberi tárgyalás sikere, mely szerint az ERBE munkavállalói közül a jelenlegi alsó sávban lévő 156 fő már a 2016-os évtől 198.000 Ft-os VBKJ keretösszeget oszthat fel Erzsébet-kártyára, üdülésre, kulturális, - sportszolgáltatásra, egyebekre!

Az már csak hab a tortán, hogy az év végi teljesítményértékelés jogcímen a december elején kifizetett összeg kapcsán ismét úgy érezzük, hogy érdemes az MVM ERBE Zrt. munkavállalójaként elhivatottan, becsületesen dolgozni, újra érdem „erbésnek” lenni! (ehhez el kellett telnie pár évnek!)

...Már csak egyetlen nagy lépés választ el bennünket attól, hogy minden dolgozó egyenértékűnek érezze magát cégünknel a béren kívüli juttatások terén!

Mindannyiunk érdeke, hogy mi dolgozók jól érezzük magunkat, elégedettek legyünk, munkánkat megbecsüljék, mert akkor tudunk azonosulni a cég érdekeivel, jövőképével.

Egy hajóban evezünk, s előre szeretnénk haladni. Reméljük mindenki így gondolja!

EGYÜTT ERŐSEBBEK VAGYUNK!

Bízunk abban, hogy egyre többen látjátok, felismeritek a szakszervezet létjogosultságát, hisz érdekeinket csak általa tudjuk érvényesíteni.

Mindenkinek meghitt, boldog Karácsonyt és minden elképzelhető jót kívánunk az elkövetkezendő, új évre!

Varga Imre Miklósné

Kafetéria: *Mindenkinek ugyanannyi jár?*

szerző: Jobline 2013. március 28.

Sokszor kerül szóba, hogy egyes dolgozóknak egyformán kellene biztosítani bizonyos juttatásokat. Az indoklás ehhez vagy az adótörvény, vagy az egyenlő bánásmódról szóló törvény, vagy a Munka Törvénykönyve. Viszont az önkéntes pénztárakról szóló törvényben is van egy szigorú szabály. Erről Dr. Reneczéder Éva ügyvéd írt egy teljes áttekintést a Cafeteria TREND magazin márciusi számába.

Az alapszabály az, hogy egységesen kell biztosítanunk a pénztári munkáltatói hozzájárulást, hacsak a munkavállaló erről a jogáról írásban le nem mond.

Az adótörvények 70. paragrafusának 1a) szakasza a személyi jövedelemadó törvényben nem nevesített juttatások adójának megállapításánál hoz még egy egységességre vonatkozó szabályt.

2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 8. § szerint:

„Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt

- a) neme,
- b) faji hovatartozása,
- c) bőrszíne,
- d) nemzetisége,
- e) nemzetiséghez való tartozása,
- f) anyanyelve,
- g) fogyatékosága,
- h) egészségi állapota,
- i) vallási vagy világnézeti meggyőződése,
- j) politikai vagy más véleménye,
- k) családi állapota,
- l) anyasága (terhessége) vagy apasága,
- m) szexuális irányultsága,
- n) nemi identitása,

- o) életkora,
- p) társadalmi származása,
- q) vagyoni helyzete,
- r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
- s) érdekképviselőhez való tartozása,
- t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága)

miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.”

I. Béren kívüli juttatásoknál (Erzsébet utalvány, SZÉP Kártya, helyi bérlet, iskola-kezdési – kivétel pénztár) adható különböző érték:

- a személyesen közreműködő tagnak a munkavállalókhoz képest
- a különböző munkakörökben dolgozóknak

II. Az önkéntes pénztári munkáltatói hozzájárulásra érdemes külön figyelni!

III. Nem egyszerű a helyzet, ha azonos munkakörben lévők közt akarunk különbséget tenni.

IV. Nem nevesített juttatásoknál (pl. ruházati utalvány) a kedvező adózáshoz be kell tartani az szja. törvény 70. paragrafus (1) a) szakaszát.

V. Törvénytörő a részmunkaidősök, határozott idejű foglalkoztatottak hátrányos megkülönböztetése, illetve (differenciált) béren kívüli juttatások kiadása előre kitűzött teljesítménycélok alapján.

Rendben találta a minisztériumi ellenőrzés a LIGA milliárdos TÁMOP projektjét

Az Emberi Erőforrások Minisztériuma, Pályázatok Felülvizsgálati Főosztálya, Helyszíni Ellenőrzési Osztálya 2015. október 21-én lefolytatott helyszíni ellenőrzése során megállapította, hogy további intézkedés nem szükséges, szabálytalansági eljárást, valamint szabálysértési vagy büntetőeljárást nem kezdeményeznek. Egyéb intézkedésre (szerződésmódosítás, korrekció, stb.) a LIGA Szakszervezetek vonatkozásában nincs szükség.

A mostani ellenőrzés tehát igazolta, amit a LIGA Szakszervezetek a kezdetektől fogva állított, hogy a projektek megvalósítása szabályszerűen történt. Ahogy ez tucatnyi másik pályázati projekt esetében is történt egyébként, amelyeket lezárásuk után alaposan ellenőriztek az arra hivatott hatóságok, hivatalok.

Ellentétben tehát azzal, amit a VDSzSz Szolidaritás vezető tisztségviselői állítottak, amikor a sajtóban úgy nyilatkoztak, hogy a LIGA Szakszervezeteknél szabálytalanságok történtek - sőt, odáig mentek, hogy feljelentést tettek költségvetési csalás miatt -, a LIGA Szakszervezetek történetének eddigi legnagyobb volumenű projektje sikerrel zárult.

Azt továbbra sem tudni, hogy a rágalmazók mi alapján és miért, kinek az érdekében nyilatkoztak ennek ellenkezőjét, de az biztos, hogy a LIGA Szakszervezetek nem hagyhatja válasz nélkül a nagy nyilvánosság előtt elkövetett rágalmazást, amely nem csak a szervezet vezetőire, de a százezres tagságra, és a teljes magyarországi szakszervezeti mozgalomra rossz fényt vetett, nekik komoly károkat okozott.

Operagála a Zeneakadémián

2015. november 30-ra szervezett orosz Operagálára kapott meghívást a PADOSZ Nyugdíjas Tagozata. A Paksi Orosz Klub tagjaival lelkesen indultunk el a budapesti útra, mely végül minden várakozásunkat felülmúlta. Már Budapest is csodás karácsonyi fényekkel várt, a Zeneakadémia épülete is elkápráztatott minket, de amit az orosz operacsillagoktól kaptunk, az fantasztikus volt! Teljesen elvarázsolódtunk az énektudásuktól, előadasmódjuktól. A repertoár az operairodalom legismertebb, legszebb áriáiból állt össze, amit az énekesek a MÁV Szimfonikusok kísértével adtak elő.

A felejthetetlen adventi ráhangolódásért, lelki feltöltődésért köszönet illeti a PADOSZ tagjait meghívó Kern Tányát, valamint az esemény szervezésének valamennyi résztvevőjét.

koosze





Szolidaritás – A PADOSZ is támogatta a MEVISZ demonstrációt

A MEVISZ Szakszervezettel a PADOSZ-nak a kapcsolata több évtizedekre vezethető vissza. Együttműködésünk, mind ágazati, mind erőműves szakszervezeti, mind szakmai kérdésekben együttműködő, baráti. Így szervezetünk részéről természetesnek, magától értendőnek tekintettük azt, amikor a demonstrációjukhoz való csatlakozásra kértek fel bennünket.

A december 12-i gyöngyösi demonstrációra a PADOSZ részéről két személyautóval mentünk. Az aktív tagi résztvevőket erősítette a PADOSZ nyugdíjas tagozatának négy tagja, akik vállalták e nem rövid út megtételét, és a szinte egész napot felölelő programon történő részvételt.

A becslésünk szerint a mintegy 400-500 főt kitevő demonstráción, a résztvevők megtöltötték a gyöngyösi művelődési ház előtti teret. A hozzászólók a jelen lévők hangos egyetértő til-

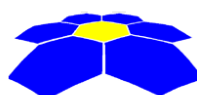
takozása mellett elmondták, hogy sérelmezik a Mátrai Erőmű új menedzsmentjének álláspontját, amely a szokásos év-végi jutalmuk kifizetésének elmaradásáról szól. Elmondták, nem tudják elfogadni azt a munkáltatói álláspontot, hogy a vállalat eredményessége ellenére a vezetés kifizetéséhez nem járul hozzá. A demonstráción megfogalmazásra került, hogy ha nem lesz érdemi elmozdulás az ügyben, akkor a szakszervezetek további lépéseket tesznek a kifizetés érdekében.

Bízunk benne, hogy ez az erődemonstráció a mátrai menedzsment szándékait erőteljesen befolyásolja és a vitatott kérdés megoldást nyer. Reméljük, hogy a személyes részvételünkkel kifejezett szolidaritásunkkal, ehhez a szervezetünk részéről is hozzá tudunk járulni.

B. I.



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