

TARTALOM

*Tájékoztató
elnökségi ülésről*
1. oldal

Hévíz,
2021. június 29.
2-7. oldal

JÓ TUDNI...
7-8. oldal

Reziliencia
9. oldal

*Energiamegtakarítás
szigeteléssel*
10-11. oldal

*Bemutakozik
az EuroMACC Kft.*
11. oldal

*Pályázati felhívás
„Az Év Településszolgáltatója”
cím elnyerésére*
12. oldal

Tájékoztató elnökségi ülésről

Az elnökség **2021. január 14-én** Sziget-szentmiklóson tartotta évkezdő ülését, melynek főtémája a 2021. évi célok, feladatok meghatározása volt. A folytatásra, a programok széleskörű vezetőségi kidolgozására, megvitatására azonban már nem kerülhetett sor a tervezett időpontban az ismételt járványügyi intézkedések miatt.

A következő, kibővített elnökségi ülésre **2021. május 6-án** került sor. Az elnöki beszámolóban Szarvas Tibor elnök tájékoztatta a vezetőséget, hogy az ITM felé az ÁPB támogatás felhasználásáról szóló elszámolás, illetve a fel nem használt 1.037.500 Ft visszautalása megtörtént.

Ugyancsak elszámolásra került a PMKIK által nyújtott 2020. évi támogatás, itt visszafizetési kötelezettség nem keletkezett, itt a teljes összeg – 2.000.000 Ft + ÁFA – felhasználásra került az év során.

Az ÁPB-k mandátuma öt évre szól, mely ez évben lejár. A további működés biztosításához kérvényezni kell az ismételt megalakítását. A Magyar Közzolgáltatók Egyesülete, valamint a HVDSZ 2000 benyújtotta közös kérelmét az ÁRMB felé a Településszolgáltatási Ágazati Párbeszéd Bizottság létrehozására.

Az elnöki beszámolót követően megvitatásra került a 2020. évi pénzügyi beszámoló és a 2021. évi költségvetési tervezet. Az

elnökség mindkettőt elfogadásra javasolta a Közgyűlésnek.

Az év hátralévő részére tervezni, a célok eléréséhez konkrét időpontokat meghatározni még most sem lehetett. A vezetőség elképzelése szerint – amennyiben a járványhelyzet erre lehetőséget biztosít – a tavaszi közgyűlésre Hévízen kerül sor, 2021. június 28-29-30-án.

Az Elnökség döntött tagsági jogviszony megszüntetéséről – ESE Kft., illetve a SIG-NALMIK Kft. –, valamint tudomásul vette Mészáros Csaba ügyvezető igazgató, a Hulladékgazdálkodási Tagozat vezető helyettesének bejelentését, mely szerint munkaviszonya megszűnik a pápai KÖZSZOLG Nonprofit Kft.-nél e hónap végével, és 2021. június 1-jétől új munkahelyen folytatja a munkáját. Utódja a jelenlegi gazdasági vezető, Bordás Ferenc lett.

2021. június 2-án telefonos kapcsolatfelvétellel megtartott elnökségi ülésen az Elnökség a Pápai Városfejlesztő Kft.-t 2021. július 01. napjával felvette az Egyesület tagjai sorába.

2021. június 15-én telefonos kapcsolatfelvétellel megtartott elnökségi ülésen az Elnökség a EuroMACC Kft.-t 2021. június 15. napjával felvette az Egyesület tagjai sorába.

Kibővített elnökségi ülésre került sor a tavaszi közgyűlés helyszínén, Hévízen **2021. június 28-án**.



Az ülésen Szarvas Tibor elnök tájékoztatta a vezetőséget a konferencia és közgyűlés előkészítéséről, a kialakult programról.



A kerekasztal-beszélgetés vendégei körében változás történt: Vásárhelyi Tibor úr, az NHKV Zrt. vezérigazgatója nem vesz részt, egyéb elfoglaltsága miatt lemondta, Hizó Ferenc helyettes államtitkár részvételére azonban számíthatunk. Meghívottként jelen lesz a konzultáción Schmidt Jenő úr, a TÖOSZ elnöke, Dr. Csepregi István úr, a KÖZTEGY igazgatója és Király András úr, a HVDSZ 2000 elnöke.

A közgyűlésen vezetőségválasztásra kerül sor a megüresedett vezetőségi helyekre: Hulladékgazdálkodási tagozat vezetőhelyettese, Településüzemeltetési tagozat vezetője, illetve a Közgazdasági Szakbizottság elnöke kerül megválasztásra.

Jordánné Besenyei Mária

Szakmai konferencia – Hévíz, 2021. június 29.

A konferencia **Szarvas Tibor** elnök úr megnyitójával vette kezdetét, majd következett **dr. Balla Róbert** ügyvezető igazgató, aki a Foldana hitelezési megoldásairól adott tájékoztatást.

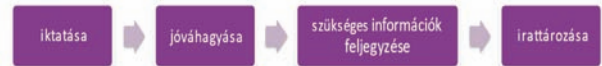


Ezt követően megismerhettük az ügyviteli folyamatok automatizálásának lehetőségeit **Dobosi Pál** és **Danyi József** prezentációjából (IXENIT Kft.).



Mit értünk ügyvitel alatt?

■ Bejövő és kimenő dokumentumok



■ Kimenő számlák



■ Bejövő számlák



Mit értünk ennek automatizálása alatt?

Bejövő és kimenő dokumentumok

digitalizálása (kapjuk vagy előállítjuk)

dokumentum típus automatikus felismerése, iktatás

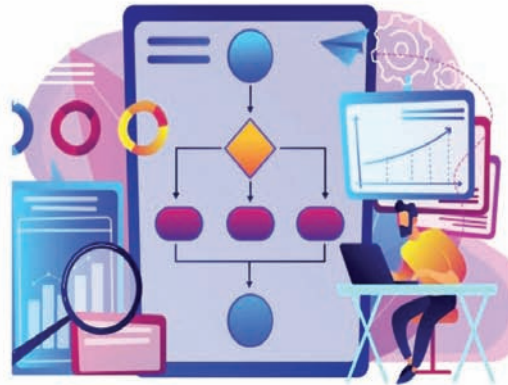
dokumentum típushoz beállított munkafolyamat szerint
jóváhagyásra küldés

egyedi munkafolyamat alapján információelektronikus tárolása

jogszabály szerinti hitelesítés – digitális irattárba helyezés

Mik az automatizálás előnyei?

- Gyors, **emberi beavatkozást** csak **minimálisan** igénylő folyamatok
- Megszűnik a helyhez kötöttség
- **Minimalizált adatrögzítés hibák**
- Ellenőrizhető, „elakadásmentesített” jóváhagyási folyamatok
- Lényegesen **alacsonyabb munkaerő igény** az ügyviteli folyamatokban
- Gyors és pontos **visszakereshetőségi / adatszolgáltatási** lehetőség
- Minimalizálódik a papírfelhasználás–papírtologatás az irodákban
- Iratraktárra nincs szükség
- A könyvelés támogatása a számlákból kinyerhető információk **gyors lekérdezéseivel**



Van erre megoldásunk!

 **e-Zóna**



e-Iktató

- Digitális iktatás
- Dokumentum típusok
- Munkafolyamat vezérelt működés



e-Számlacentrum

- Teljeskörű elektronikus számlázás
- Ügyfélfiók
- Főkönyvi feladás

Felhasználási javaslatok

Pénzügyi automatizáció

Adatszolgáltatás:

- Releváns pénzügyi adatok, jelentések összegyűjtése (ügyviteli rendszer, excel)
- Adat transzformáció, hogy létrejöjjön az elvárt adat struktúra
- Adatbevitel a harmadik fél által elvárt csatolmán (email, webform, ANYK beküldés, stb.)

Követeléskezelés:

- Díjtartozás esetén kivezetés
- Online payment recording

Adminisztráció automatizáció

- Bejövő posta szétosztása: kulcsszavak alapján, iktatásból
- Szabálytalan közműhasználat rögzítése vállalatirányítási rendszerbe
- Szerződés felmondás, kiértékelések kezelése
- Ügyfélművelés javítása, digitálisan feltöltött űrlap alapján

Mit tudunk automatizálni?



- Bejelentkezés bármilyen alkalmazásba
- Keresés megadott kritériumok alapján
- Riport futtatás



- Weboldal megnyitás
- Adatkinyerés
- Űrlap kitöltés

- Email fiók figyelés
- Email megnyitás
- Adatkinyerés e-mail-ből és csatolmányból
- E-mail küldés



- Excel fájl megnyitás
- Adat bevitel és kinyerés
- Adat manipuláció

- API kommunikáció kezelés



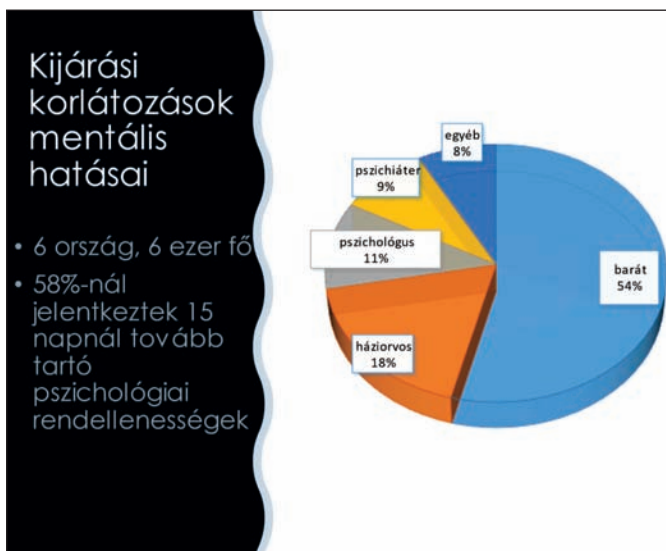
- Adatbázis írás és olvasás

Következett **Jacsó László** vezető tréner (ITK Kft.), aki egy igen érdekes és aktuális témát dolgozott fel:

Hogyan érjük el, hogy a változásokra munkatársaink gyorsan és sikeresen reagáljanak?



Nem kerülhettük meg az elmúlt idők járványhelyzetének hatásait.



ELMA Kutatóintézet 6 európai országban készített (2020. 09.) 6000 online interjú eredményéből:

A kijárási korlátozás alatt az emberek 58 százalékánál jelentkeztek a pszichológiai rendellenességek olyan tünetei, amelyek 15 napnál tovább tartottak: álmatlanság, alvászavar vagy éjszakai ébredés (19%), energiahiány vagy gyengeség (16%); szomorúság vagy sirni vágyás (15%); túlzott aggodás és félelem (14%), érdeklődés vagy öröm hiánya (európai átlag: 14%), pánik- és szorongásos rohamok (10%). A megkérdezettek többsége (61%) úgy nyilatkozott, hogy e tünetek közül legalább kettő jelentkezett nála.

A felmérésben résztvevők többsége (54%) úgy igyekezett megbirkózni a pszichológiai problémájával, hogy aggodalmait partnerével, családtagjaival és legközelebbi barátaival osztotta meg, viszont csak kevesen fordultak szakemberhez segítségért. Háziorvost csupán 18%, pszichológust 11%, pszichiátert 9% keresett fel panaszaiával, amit azonban a koronavírus járvány miatti korlátozó intézkedések is befolyásolhattak.

A válaszadók többsége (74%) leginkább az életminőségre gyakorolt hatástól tart.

A prezentáció során megismerhettünk egy új fogalmat: reziliencia.

Mi a reziliencia?

„A reziliencia a meglepetésekkel, változásokkal és váratlan akadályokkal való megbirkózás képessége”.

Egy új egyensúlyi állapot.

integrál TRÉNING KÖZPONT



E témáról bővebb információt kaphatunk Jacsó László önálló cikkéből.

Ezt követően a munkavállalók és a szakszervezet szemszögéből láttatta meg a COVID 19 avagy a pandémia hatását a jelenlévőkkel **Király András**, a HVDSZ 2000 elnöke.



A délelőtti utolsó előadásában **Jámbor László**, a M-U-T Hungária Kft. termelési igazgatója a környezetbarát meghajtású kommunális járművekről tartott ismertetőt.



A délután a szolgáltatások terén várható lehetőségekről, változásokról szólt. Elsőként **Schmidt Jenő**, a TÖÖSZ elnöke



tájékoztatta a jelenlévőket a közszolgáltatások működéséről, az elvonások tükrében.

Néhány gondolat a prezentációból:

Városok jövője vagy kényszerpályája!

- A fejlesztéspolitika révén erőteljes urbanizáció várható a következő 10 évben
- Önmagukra hagyott kisvárosok, járásszékhelyek és települések egy része nem lesz képes megújulni a területi különbségek, a lakossági összetétel, az infrastrukturális feltételrendszer elégtelensége és az erőforrások tulajdonlásának hiánya miatt.

Jövőbeni szektorok amik meghatározók lesznek!

- Önellátásra való törekvés az energetikai rendszerek területén (napelem, kollektor, hőszivattyú, geotermia és távhő)
- Saját ellátórendszerek optimalizálása és működtetése saját forrásból és nem adófizetői pénzből
- Infokommunikáció nagy arányú növelése
- **Közzolgáltatások saját kezben tartása**
- Klimaváltozásra való felkészülés

HULLADÉKOS IRÁNYOK!!!!

1. Készülés a koncessziós kiírásra
2. Haszonanyag értékesítés
3. Díj rendelet – folyamatos finanszírozás
4. Vagyonfelmérés, valamint minden eszközről kimutatás
5. Egységes ügyfélszolgálat

Ezen intézkedések azt vetítik előre, hogy az önkormányzati szektortól, vagy így vagy úgy, de a közszolgáltatások elkerülnek.

És mit vár a TÖOSZ a jövőtől, illetve milyen feladatokat tűz ki maga elé?

Töosz elvárások és feladatok

- Feladatfinanszírozás, ASP
- Helyi adó rendszerének átalakítása
- Rendkívüli működési támogatások
- Fejlesztési rendszer, források és azok elosztása
- Norvég Alap
- Magyar Falu Program – Magyar Kisvárosi Program
- Képzések, kapacitás-építés
- Polgármesterek
- Önkormányzatok, mint munkáltatók

A konferencia záróprogramja a kerekasztal-beszélgetés volt az Egyesület Hulladékgazdálkodási Tagozatának szervezésében, melynek témája a közeljövőben megjelenő új díjrendelet várható hatása, illetve hogyan növelhető a költséghatékonyság a hulladékgazdálkodásban. Meghívott vendégeink voltak **Hizó Ferenc** közzolgáltatási fejlesztésekért felelős helyettes államtitkár – ITM, **Schmidt Jenő**, a TÖOSZ elnöke, **dr. Csepregi István**, a KÖZTEGY igazgatója és **Király András**, a HVDSZ 2000 elnöke.

A beszélgetés moderátora **Kosztka László** tagozatvezető volt.



A konzultáció az ülés zárszavával nem ért véget.





A nap szakmai záróeseménye az Egyesület közgyűlése volt. A napirend szerint az elnöki beszámolót követően a Közgyűlés elfogadta a 2020. évi gazdálkodásról szóló beszámolót, illetve a 2021. évi pénzügyi tervet és a Számvizsgáló Bizottság beszámolóját.

Ezt követően vezetőségi tagok választására került sor. Több megüresedett pozíciót kellett betölteni: Hulladékgazdálkodási tagozatvezető-helyettes, Településszolgáltatási tagozatvezető és helyettes.

A választás lebonyolítását Puskás János irányítása mellett Szontágh Ferenc és Bordás Ferenc végezte.



A választás eredménye: Hulladékgazdálkodási tagozatvezető-helyettes **Mandula Gergely** (Városi Szolgáltató Nonprofit ZRt. – Szentendre), Településszolgáltatási tagozatvezető **Péter Gábor** (AVAR AJKA Nonprofit Kft.), helyettese **Mészáros Csaba** (Pápai Városfejlesztő Társaság Kft.).

Gratulálunk az új vezetőségi tagoknak, sok sikert és eredményes munkát kívánunk!

A rendezvény záróeseménye a bankett-vacsora, ahol átadásra került „Az Év Településszolgáltatója” elismerés a 2020. évi díjazott részére. Mészáros Csaba ügyvezető részére (2020-ban még a Pápai KÖZSZOLG Nonprofit Kft.) – az ünnepezt munkásságának méltatása után – **dr. Dukai Miklós** úr, önkormányzati helyettes államtitkár adta át.



Természetesen jelen volt a „csipet csapat”, akik vezetőként segítették az ügyvezető munkáját, és részesei voltak a Pápai KÖZSZOLG Nonprofit Kft. sikerének.



Gratulálunk!

Szakmai konferencia – Hévíz, 2021. június 29.

2020. őszétől készültünk a rendezvény megtartására, szerveztük a helyszínt, az előadókat, azonban a pandémia nem engedte megvalósítani a terveinket. Nem adtuk fel, bíztunk abban, hogy eljön az idő, amikor lehetőség nyílik a szakmai rendezvények megtartására. Folyamatosan figyeztük a járványhelyzet alakulását, a korlátozó intézkedéseket, és reménykedtünk. Közben folyamatosan aktualizáltuk a szakmai konferencia megtervezett programját, hogy „zöld lámpa” esetén azonnal intézkedni tudjunk. Az előzetes felmérés alapján a tagcégeink részéről megfelelő létszám jelezte a részvételi szándékát, így nem volt kétséges, hogy a rendezvényt megtartjuk.

Hogy valójában mekkora igény volt a szakmai összejövetelre, azt bizonyítja a megjelentek létszáma, mely több mint a duplája volt az előzetes jelentkezőknek.

A meghirdetett program alapján az érdeklődők száma azt bizonyítja, hogy a választott témák hasznosak voltak, széles körű volt az érdeklődés. Mint eddig mindig, most is arra törekedtünk, hogy a prezentációk ne kizárólag a településüzemeltetést, a szak-



mát érintő jogszabályi változásokról szóljanak, hanem a munkánkat segítő technikai lehetőségekről, módszerekről is. ... és természetesen nem hagyhatjuk figyelmen kívül a vezetők, a dolgozók mentális támogatását sem.

Előadóink hiteles szószólói voltak az adott témának. Nem hallomásból, folyosói beszélgetésből juthattunk fontos információhoz, hanem az adott terület szakemberei adták a tájékoztatást, és válaszoltak kérdéseinkre.

Mi sem bizonyítja ezt jobban, mint hogy a minisztériumok helyettes államtitkárai is megtisztelték rendezvényünket aktív részvételükkel, illetve most is számíthattunk a TÖOSZ és a Köztisztasági Egyesülés vezetőire, akik nem csak a szolgáltató szakma részéről fogalmaztak meg véleményt, hanem az önkormányzatok állásfoglalását is megismerhettük.

A felvetődött nehézségek, problémák átfogóbb megértéséhez megismerhettük a munkavállalói oldal véleményét is. Ezek megismerése, a döntéseknél történő figyelembevétele elengedhetetlen feltétele a hatékony munkának.

... és sokakban felvetődik vagy felvetődött a kérdés, hogyan tovább a Covid okozta problémák után? Az élet nem állt meg, folytatjuk a munkát, csak egy kicsit több dologhoz kell alkalmazkodni: egyéni emberként és vezetőként is. Hogyan? Ehhez próbált segítséget nyújtani Jacsó Péter előadása, illetve az újságban megjelenő cikke.

Összességében megállapíthatjuk, hogy a konferencia elérte a célját: a szakmai információk mellett segítséget nyújtott a vezetői munkát segítő technikai ismereteink bővítésével, illetve a mentális támogatással.

(JBM)

JÓ TUDNI • JÓ TUDNI

Home office vs. távmunka

A koronavírus járvány hatására beépült a köztudatba a 'home office' kifejezés használata, de mit is jelent ez a valóságban, és hogyan viszonyul a Munka Törvénykönyvében szabályozott távmunka jogintézményéhez?

A veszélyhelyzet következtében teljesen átalakult a munkakultúra, e két fogalmat gyakran szinonimaként használják, pedig munkajogi szempontból a távmunka nem lehet egyenlő az ad hoc 'home office' igénybevitelével. A sokszor 'home office'-ként emlegetett munkáltatási forma a gyakorlatban azonban általában távmunkát takar, ezért fontos tisztában lenni annak minden részletszabályával.



A távmunkavégzés a Munka Törvénykönyve (Mt.) definíciója szerint olyan tevékenység, amit a munkavállaló a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen, rendszeresen, számítástechnikai eszközzel végez, és annak eredményét elektronikusan továbbítja. Távmunkavégzés csak akkor folytatható, ha erről a felek munkaszerződésben megállapodtak.

Ettől eltérően a 'home office' intézményének nincs jogszabályi definíciója, a jelenleg kialakult gyakorlatban tulajdonképpen egyfajta részleges távmunkavégzést jelent, és bármely munkaköri feladat ellátható ennek keretében. 'Home office' esetén a munkáltató a teljesítés helyét határozza meg, illetve átengedi a választás jogát a munkavállalónak.

Annak ellenére, hogy a 2021. május 11. napján hatályba lépett 233/2021. (V. 6.) Korm. rendelet alapján a közigazgatásban elrendelt lakó-, illetve tartózkodási helyen történő munkavégzés és a gazdaság szereplőinek felkérése, hogy törekedjenek az otthoni munkavégzés alkalmazására, megszüntetésre került, ezzel a kormány ajánlása a 'home office' alkalmazására megszűnt, sok cég ennek valamilyen formában történő megtartásáról döntött. Érdemes azonban arra figyelni, hogy mivel a 'home office' nem jogi fogalom, ezért amennyiben az adott cég a járványhelyzettől függetlenül állandó jelleggel kívánja munkavállalóit e rendben foglalkoztatni, úgy – amennyiben jogszerűen kíván eljárni – az Mt. távmunkával kapcsolatos előírásait be kell tartania.

A 'home office' és a távmunka közti fő különbség alapvetően az, hogy távmunka (általános szabályok szerint) csak munkaszerződésben való kikötés esetén jön létre a felek közös akarata által.

Főszabály szerint a távmunkavégzéshez a munkavállaló otthonát előzetesen munkavédelmi szempontból minősíteni kell, hogy a biztonságos munkavégzés – melyért távmunka esetén is a munkáltató felel – biztosított legyen.

Az ellenőrzés vizsgál egyebek mellett érintésvédelmi, tűzvédelmi, ergonómiai szempontokat, a természetes fényviszonyokat, fűtési és szellőztetési körülményeket, lehetőségeket. A munkavégzés helye távmunka esetén nem a munkavállaló teljes lakása, csupán az a helyisége, ahol a munkavégzés történik, ahol a munkavégzés helye kialakításra kerül.

A veszélyhelyzet ideje alatt (jelen tudásunk szerint a veszélyhelyzet az őszi parlamenti ülészek kezdete utáni 15. napig tart) az Mt. távmunkára vonatkozó szabályaitól [Mt. 196. §] a felek megállapodásban szabadon eltérhetnek.

Munkavédelmi szempontból (amely nem tett eddig sem különbséget 'home office' és távmunka közt) az Munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (továbbiakban Mvt.) 86/A. § rendelkezésében foglaltakat nem kell alkalmazni, tehát nem kell: kockázatértékelést végezni, a munkáltató hozzájárulása nélkül is megváltoztatható munkakörülmény, valamint nem kell alkalmazni a munkavállaló személyes ellenőrzésére és személyes kockázatértékelésére vonatkozó, a munkavédelmi hatóság ellenőrzésére vonatkozó szabályokat. Elegendő ennek megfelelően a munkáltató tájékoztatása a munkavégzéshez szükséges, egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények szabályairól, a munkavállaló

a munkavégzés helyét pedig a munkáltató tájékoztatása szerinti munkakörülmények teljesülésére figyelemmel köteles megválasztani.

Amennyiben a felek nem állapodnak meg másként, a távmunkavégzés kötetlen munkarendben történik, azaz a munkavállaló maga osztja be a munkaidejét. Ez egyúttal azzal is jár, hogy nincs munkaidő-nyilvántartási kötelezettség, egyúttal fogalmilag kizárt a rendkívüli munkavégzés – azaz a túlóra – is. Azonban annak sincsen semmi akadálya, hogy a felek kötött munkarendben állapodjanak meg a távmunkavégzés idejére is, pont úgy, mintha a munkavállaló az irodában dolgozna. Ebben az esetben a munkavállalónak a beosztott munkaidőben kell rendelkezésre állnia.

Tekintettel arra, hogy a 'home office' intézményének nincsenek rögzített szabályai, a távmunkára vonatkozó fenti szabályokat 'home office' esetében nem kell alkalmazni. Ha tehát a munkavállaló heti 1-2 napon a munkáltatója tudtával, beleegyezésével otthonról dolgozik, ennek nem előfeltétele a lakás előzetes ellenőrzése, és a munkaidő-beosztás sem lesz erre az időre kötetlen.

Jelentősége van a távmunka munkaszerződésben nevesítésének adózás szempontjából is, az elszámolható költségek körében. Konkrét jogszabályi rendelkezés távmunkával összefüggő költségtérítésről nincs, azonban az Mt. szerint a munkavégzéssel kapcsolatos indokolt költségeket a munkáltatónak meg kell fizetni, így, ha távmunkavégzéssel összefüggésben keletkezik többletköltsége a munkavállalónak, úgy azt a munkáltató téríteni köteles – érdemes tehát figyelemmel lenni az elszámolható költségek körére is.

Az általános szabályok alapján a Személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (továbbiakban Szjat) 3. számú mellékletének 24. pontja taxatív felsorolja az igazolás alapján a távmunkavégzésnél felmerülő elszámolható költségeket.

A fentiekben lazítva a veszélyhelyzet ideje alatt igazolás nélkül, az alábbi tételek számolhatóak el költségként: az Mt. távmunkára vonatkozó szabályainak megfelelően, a munkaszerződésében foglaltak szerint távmunkavégzés keretében munkát végző munkavállalónak, a távmunkavégzéssel összefüggésben költségtérítés címén fizetett összegből a felek által előzetesen meghatározott, de legfeljebb havonta, az adóév első napján érvényes havi minimálbér 10 százalékának megfelelő összeg (ha a távmunkavégzés nem érinti az egész hónapot, a havi összegnek a távmunkavégzéssel érintett napokkal arányos része), feltéve, hogy a magánszemély a távmunkavégzéssel összefüggésben nem számolt el internethasználattal és a bérleti díjjal, fűtéssel, világítással kapcsolatos költséget.

Mivel a járványhelyzet rámutatott, hogy a 'home office' mind a munkavállalók, mind a munkáltatók számára előnyökkel járhat, ezért ennek – beharangozott, ám eddig elmaradt – szabályozása tiszta helyzetet teremtene számos szempontból, és egyértelmű különbséget tenne a távmunka és a 'home office' intézménye között.

Dr. Németh Eszter jogtanácsos
STKH Npr. Kft.

Reziliencia, avagy a jövő egyik legfontosabb emberi és vállalati tulajdonsága

Amióta megismertette magát a világgal a COVID, azóta mind gyakrabban hallok – „szeretném visszakapni a régi életemet”. Vajon ez lehetséges? Ma már aligha gondolja bárki azt, hogy a dolgok nem változnak. Akkor miért van ez a nosztalgizálás? Lehet, hogy azért, mert a múlt bizonyos állapotához kötünk pozitív élményeket, érzéseket. Pedig ezeket a jövőben is megélhetjük, sőt, talán már a biztonság érzetét adó változatlanosságra sem fogunk vágyani, ha reziliensek leszünk.

Mi is tulajdonképpen a reziliencia? A mérnöki tudományokból származó kifejezést átvette a pszichológia, és számos meghatározást fogalmazott meg. Legegyszerűbben kifejezve a reziliencia nem más, mint a meglepetésekkel, változásokkal és váratlan akadályokkal való megbirkózás képessége. Egyfajta mentális Keljfeljancsi.

Egy vállalat szintjén értelmezve ez jelenti azt, hogy milyen gyorsan tud pozitívan reagálni a gazdasági, jogi, politikai vagy piaci változásokra. Tapasztalatunk szerint az egyéni és szervezeti reziliencia hatással van egymásra, azaz egy vállalatban dolgozók reziliencia képessége javítja a cég piaci alkalmazkodóképességét, és ez visszafelé is igaz.

Tehát egy igen értékes tulajdonságról beszélhetünk egyéni vagy szervezeti szinten. A jó hír, hogy mindkettő fejleszthető.

Az egyéni reziliencia sok tulajdonságból épül fel. Ilyen pl. az elfogadás képessége, a realista optimizmus, az önszabályozás, kapcsolat kialakítás stb. A reziliencia erősítése tehát ezen tulajdonságok fejlesztésével érhető el. Vegyük pl. az elfogadást. Alison Wood Brooks, a Harvard Egyetem közgazdász-professzora több száz embernek feltette a következő kérdést.

„Munkatársad egy prezentációra készül a teljes vállalati vezetőség előtt, és nagyon izgul. 30 perc múlva prezentál. Mit tanácsolsz neki?

A. Próbálj meg ellazulni, megnyugodni!

B. Fogadd el a szorongást! Ismételd meg magadban, hogy „Igen, most izgulok!”

A válaszok tökéletesen egy irányba mutattak: 91 százalék gondolta azt, hogy ebben a helyzetben a legjobb megoldás a csigával próbálkozni.

Később egy felmérésben igazolták, hogy a legjobb prezentációkat azok tartották, akiknek a „B” tanácsot adták. A helyzet elfogadása tehát jobb teljesítményt, jobb válaszreakciót ad a változásra. Ha képesek vagyunk úgy gondolni a helyzetre, hogy ez inkább egy kihívás, ahol a bennünk lévő stressz inkább segítőtársunk a jobb teljesítmény elérésében, akkor már fejlesztettünk is a rezilienciánkban.

Hogyan fejleszthető a vállalati reziliencia? Persze itt is több tényező van a feladat, de most csak egyet fogok kiemelni. Az egyik legfontosabb a szervezeti kreativitás, mivel ez a problémamegoldás első lépése, és egyben egy pozitív mentális állapot is. Egy klasszikusan hierarchikus szervezetben a kreativitást a vezetőktől várják. Egy szervezeti reziliencia erősítés ezen tényező mentén arról szól, hogy a kreativitást kiterjesztjük mindenkire. Pl. használjunk ötletládát. Sajnos a hazai gyakorlat nagyon rossz, így a legtöbb helyen nem működik. Jó példát lehet venni viszont a japánokról, ahol a dolgozók 75%-a dob ötleteket a ládába, melyek 90%-át meg is valósítják. Talán mondanom sem kell, mennyivel reziliensebb egy vállalat, ha a dolgozók kreatív ötleteivel segítik a váratlan nehézségek leküzdését.

Gondoljunk csak el, a COVID korlátozások bevezetésekor milyen jól jött volna, ha a munkatársaink így segítik a cégüket, és ez csak egy eleme a vállalati rezilienciának.

Mi az Integrál Tréning Központban elkötelezték vagyunk abban, hogy segítsük az egyéni és szervezeti reziliencia erősödését.

Amennyiben érdekel téged, hogy éppen mennyire vagy reziliens, kérd a tesztünket a jacso.laszlo@integral-trening.hu e-mail címen.

Jacso László
szakmai vezető
Integrál Tréning Központ



MAGYAR KÖZSZOLGÁLTATÓK EGYESÜLETE INFORMÁCIÓS LAPJA

KIADÓ: Magyar Közzolgaltatok Egyesülete 2310 Szigetszentmiklós, Határ út 12-14.
Telefon: (24)367-166/125 • Tel./Fax: (24)365-163
e-mail: make@kozzszolgaltatok.hu; tsze@arieskft.hu
www.kozszolgaltatok.hu

FELELŐS KIADÓ: Szarvas Tibor

SZERKESZTŐ BIZOTTSÁG: Jordánné Besenyei Mária, Kosztka László, Puskás János

TERVEZÉS, NYOMDAI MUNKÁK:

Press+Print Kft.

2340 Kiskunlacháza, Gábor Áron u. 2/a

Tel./fax: 06-24-433-433; e-mail: bobe@press-print.hu

Újrafelhasználható szigetelőpaplanokkal az ipari hőveszteség ellen



A XXI. században kulcskérdés a nagyvállalatok, energiatermelők, valamint egyéb nagyfogyasztók energiafelhasználása, energiahatékonyasága. A klímaváltozás korábban számos intézkedést, szabályozást vezettek be annak érdekében, hogy csökkenjen a szén-dioxid, valamint egyéb üvegházhatású gázok emissziója. Számos, egyre szigorodó szabályt hoznak a döntéshozók az autóiparban, jelentős klímamegyezményeket kötnek egymással államfők, kulcskérdés a környezetvédelem.

Ezen irányvonal természetesen nem került el az energiatermelés, energiafelhasználás területét sem. Jelentős változásokat élt át az energetika az utóbbi néhány évben, évtizedben: egyre jelentősebb szerep hárul a megújuló energiaforrásokra, ezáltal jelentős támogatásokat vezettek be rájuk. Németországban leállították az atomenergia-termelést. Folyamatosan drágul a „szén-dioxid-kvóta”. Ezek mind olyan jövőképet festenek, ahol kulcskérdés a **felhasznált energiamentiség, energiatudatosság**.

Egy ilyen jövőben megengedhetetlen minden piaci szereplő részére, hogy számolatlan energiavesztést könyveljen el, akár a termelés, akár a kiszolgálótevékenységek során. **Ezt mind európai uniós, mind pedig a magyar jogalkotók így látják, ezért az energiatermelő, valamint fogyasztó vállalatokat rendszeres energetikai auditra, valamint energiahatékonysági fejlesztésekre kötelezte az állam.** Az energiatermelő, valamint kereskedő vállalatok esetében pedig ezen felül bevezette az Energiahatékonysági Kötelezettségi Rendszert (EKR), ahol az energetikai veszteségek csökkentése kvótákra van leosztva egyes vállalatokként. Ezen kvóták nem teljesítése esetén igen komoly, akár gigajouleonkénti 70 000 Ft-os megváltási ára van, aminél a legtöbb energiahatékonysági beruházás kedvezőbb fajlagos költséggel bír.

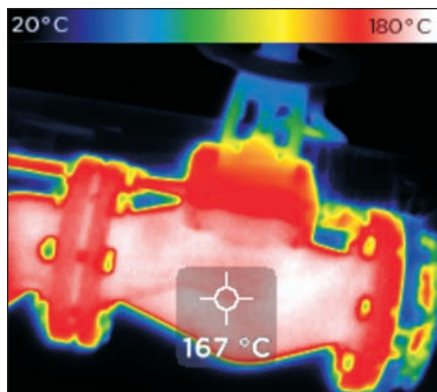
Ezen szabályozások tehát felfoghatóak szigorú megkorlátozásokként, azonban pusztán gazdasági oldalról is rá tud mutatni a rendszerünkön található veszteségek súlyosságára.

Az olyan létesítmények, ahol gőz, forróvízes fűtési hálózat, vagy egyéb magas hőmérsékletű közeg találhatóak, sokan küzdenek azzal a problémával, hogy



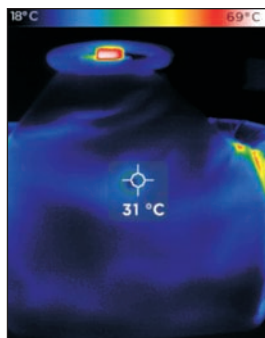
a megtermelt/felhasznált (hő)energiajuk jelentős része elvész, egész egyszerűen a kazánházat, csamokot, aknát „fűtve”.

Általános tapasztalat, hogy a karbantartás miatt sűrűn megbontott szerelvények, bonyolult geometriájú karimás kötéssel illesztett elemek hagyományos, bádoglemezes szigetelése az első néhány megbontás után eldeformálódik, eltörik. A roncsolódott szigetelést már nem tudják visszaépíteni. Ennél még rosszabb helyzet, amikor telepítéskor nem is kerül a bonyolult alak miatt merev héjas szigetelés az elemre.



Ezen problémákra kínál kiváló megoldást a DynoFlex újrafelhasználható bevarrtpaplanos szigetelés. Az anyag flexibilis, méretpontos, a szabványos szerelvényeken felül korlátlan méretű és alakú, egyedi elemekre is könnyen fel-, valamint leszerelhető, egyszerű megoldás, magas szintű személyre szabhatósággal.

A szigetelőpaplanok a felületen leadott hőmennyiséget **akár 90%-kal csökkentik**, ezáltal ipari gőzrendsze-



ken alkalmazva hozzávetőlegesen **fél éven belül**, de távhő, illetve nagyméretű fűtési rendszereken is **2-3 éven belüli megtérülésre** lehet számítani.

Az energiatakarékosságon felül egy másik, az utóbbi időben egyre nagyobb jelentőséggel bíró tényező a **munkavédelmi szempontok** betartása. Az alkalmazott területeken nem ritkák a 100 °C feletti hőmérsékletek, amelyek szigetetlen állapotban a környezet indokolatlan hevítése mellett, az üzemeltetés vagy karbantartás során történő közvetlen érintés veszélye esetén jelentős személyi sérüléseket tudnak okozni. A szigetelőpaplanokat alkalmazva, egy rétegszigeteléssel is 60 °C alá, azaz érintésre biztonságos tartományba csökkenthetjük a hőmérsékletet.



A két évben a bevezetés során említett törvényi háttér, valamint közel megháromszorozódott CO₂ kvótaár révén a veszteségfeltárás, valamint -csökkentést végző projektek egyre szélesebb körben elterjedtek, így vállalatunk szigeteléseit is számos különböző alkalmazási területen veszik igénybe.

A megnövekedett és egyre szélesebb felhasználási területeket lefedő projekt igények miatt az alábbi projekt-lefutási ajánlatot kínáljuk partnereinknek:

1. Mérnök-értékesítő kollégáink elvégzik a helyszíni veszteségfeltárást, termovíziós felvételekkel.
2. A feltárt veszteségek csökkentésére ajánlatot készítünk, csatolva mellé az energetikai veszteség-, valamint megtérülési számításokat.
3. Megrendelés esetén projektmérnök kollégáink helyszíni felmérés során leegyeztetik a pontos kivitelezési részleteket, annak érdekében, hogy minden elemre pontos, egyedileg tervezett szigetelés kerüljön.

4. Az egyedileg tervezett elemeket rövid határidővel legyártjuk.

5. Az elemek tervezéséért felelős projektmérnök felügyeletével felszereljük szigeteléseinket.

A folyamat 1-2. lépése díjmentes, mivel biztosak vagyunk benne, hogy az ezek során feltárt lehetőségek, számítások olyan eredményt mutatnak, ami sikeres projektet fog eredményezni. A folyamatos mérnöki felügyelet pedig biztosítja a minőséget, emiatt méretgaranciát, valamint 18 hónap szavatosságot vállalunk minden egyes legyártott elemre.

Összegezve tehát, két legyet üthetünk egy csapásra, azaz a jogszabály által kötelezett energetikai fejlesztést elvégezzük,



valamint munkavédelmi szempontból is jelentősen csökkenthetjük a kockázatot, méghozzá mindezt gazdasági szempontból is kifejezetten előnyösen, rendkívül rövid megtérülési idővel!

Az Önök rendszerén milyen hővesztesség realizálódik éves szinten?



PÉNZÜGYILEG STABIL
VÁLLALKOZÁS A BISNODE
MINŐSÍTÉSE ALAPJÁN



2230 Gyömrő, Üllői út 19.
info@dynoteq.com
www.dynoteq.com
06 29 998 610

Az Egyesület új tagjaként bemutatkozik az EuroMACC Kft. euromacc

A EuroMACC Kft. 1996 óta, immár 25 éve a hazai szoftverfejlesztési piac egyik meghatározó szereplője. A MID America Computer Corp. európai fejlesztési központjaként jött létre, mára azonban 100%-ban magyar magánszemélyek tulajdonában áll.

A piaci igényekre alapozva eleinte a távközlési szolgáltatók számlázó és ügyfélkezelő rendszereire specializálódtunk, amivel piacvezető pozícióba kerültünk itthon. Rendszereinkkel további 4 országban (Bulgáriában, Lengyelországban, Hollandiában és Ausztriában) is megjelentünk.

A nagy tranzakciószámot kiszolgáló, kritikus működésű megoldásaink fejlesztése során kialakult több évtizedes rutinkunk és tapasztalatunk birtokában ma már korszerű technológiákra épülő, egyedi fejlesztésű integrált szoftvereket és komplex megoldásokat kínálunk a legkülönbözőbb iparágakból származó ügyfeleinknek problémáik megoldására.

2016-ban cégünk nyerte meg az NHKV Zrt. „Tömeges Számlázó Rendszer bevezetése” tárgyú közbeszerzési eljárását. A kialakított rendszert SLA szerint üzemeltetjük is. Az NHKV-val kapcsolatos munkánk során nyertünk betekintést a közszolgáltatók problémáiba és igényeibe. Beléptünk a Magyar Községüzemeltetők Egyesületébe, és 2021. június 28-30. között Szabó László kereskedelmi igazgató és Kósa György üzletfejlesztési vezető kollégáink Hévizen részt is vettek az Egyesület rendezvényén.

Aktualitás!

A közszolgáltatók jellemzően több, különböző informatikai rendszert működtetnek, ezekből biztosítják az adatszolgáltatá-

si kötelezettségüket az NHKV felé. Az elmúlt időszakban több közszolgáltató igényelt olyan megoldást tőlünk, mely összehasonlíthatja az NHKV Tömeges Számlázó rendszerben és az adott közszolgáltató saját szoftverében szereplő adatokat, ez alapján a számlázásához szükséges adatátadás minőségét javítja. A feladat elvégzéséhez elengedhetetlen, hogy az NHKV Zrt. írásban nyilatkozzon arról, hogy ezt a specifikus lekérdezést beengedi a rendszerébe.

A Magyar Községüzemeltetők Egyesületének tagjai számára ezt a megoldást most széles körben elérhetővé tesszük! Azon egyesületi tagoknak, akik július 31-ig megrendelik a megoldást, számottevő egyedi kedvezményt biztosítunk!

A kedvezmények mértékével, a műszaki tartalommal kapcsolatban, vagy bármilyen egyéb szoftverfejlesztési igény esetén keresse kollégáinkat:



Kósa György
üzletfejlesztési vezető
Tel: +36 20 991 1660
gy.kosa@euromacc.hu
www.euromacc.hu



Szabó László
kereskedelmi igazgató
Tel: +36 30 419 1284
l.szabo@euromacc.hu
www.euromacc.hu

PÁLYÁZATI FELHÍVÁS

A Magyar Közszolgáltatók Egyesülete pályázatot hirdet

„Az Év Településszolgáltatója” cím elnyerésére

A pályázat nyílt pályázat, amelyen az egyesületünk tagcégeinek első számú vezetői vehetnek részt közvetlenül – pályázat útján –, vagy közvetetten mások általi előterjesztés, illetve ajánlás (a továbbiakban pályázati anyag) alapján, akiknek meghatározó szerepük van cégük, vállalkozásuk irányításában.

Feltételek:

- 1) A településszolgáltatási szférában cégvezetőként eltöltött minimum 5 év;
- 2) Egyesületünkben eltöltött 3 éves jogviszony.

A pályázati anyagot:

- közvetlen részvételnél maga a pályázó készíti el és nyújtja be;
- közvetett részvétel esetén
 - az Egyesület tagjai vagy a tagok egy-egy csoportja;
 - más érdekvédelmi szervezetek képviselői, minisztériumok, önkormányzatok;
 - a cégek menedzsmentjei vagy azok tagjaikészíthetik el, illetve nyújthatják be.

A pályázatnak kötelezően tartalmaznia kell:

- 1) A pályázó szakmai önéletrajzát (maximum két A/4-es oldal).
- 2) A pályázó által irányított vállalkozás elmúlt három évi üzleti adatait: forgalom, nyereség, vagyon, létszám (maximum két A/4-es oldal).
- 3) A pályázó szakmai érvelését a cég fejlődésének dinamikájáról, valamint arról, hogy az elért eredmények mennyiben tekinthetők a jelölt és az adott év kiemelkedő eredményének, valamint a cég beosztott vezetőivel és dolgozóival való kapcsolatáról, társadalmi kötelezettség-vállalásairól, esetleges publikációiról (maximum három A/4-es oldal).

A zsűri szigorúan ragaszkodik a fenti terjedelmi korlátok, illetve tartalom betartásához!

A pályázat elbírálása:

A pályázatokat szakmai zsűri bírálja el, amelynek tagjai:

- a mindenkori elnökség,
- a tagozatvezetők,
- a tagozatvezető-helyettesek,
- a Közgazdasági Szakbizottság elnöke,
- a Számvizsgáló Bizottság elnöke,

akik közül a bírálaton egyidejűleg legalább 8 főnek részt kell vennie.

Nem lehet tagja a zsűrinek a pályázó.

Amennyiben a jelölt személy cégének tulajdonosi körében nincs önkormányzati tulajdon, nem vonatkozik rá az önkormányzat egyetértése vagy véleményezése.

Amennyiben nem érkezik pályázat, vagy csak egy, a zsűri további személyeket jelölhet.

A zsűri kiemelten vizsgálja, hogy a jelölt személy milyen módon járul hozzá a cég eredményes működéséhez az adott szituációban a lehetőségi korlátok között.

Vizsgálja továbbá a pályázó vezetői képességeit, mint pl. vezetési, szervezési teljesítményét, kommunikációs készségét, kockázatvállalási hajlandóságát, szakmai elismertségét, külön súlyt helyezve a jelölt emberi tulajdonságainak megítélésére.

A cím adományozásához nem szükséges az önkormányzat egyetértése és véleménye, mivel nem értékelési feltétel, de lehetőség van a beadásukra.

A siker, a sikeresség szubjektív kategória, éppen ezért megítélése, összehasonlítása különösképp bonyolult feladat, ezért a zsűri döntését pontrendszer alapján hozza meg.

Értékelési szempontok:

- 1) A pályázó tevékenységének ideje alatt folyamatosan fejlődő, kiemelkedő szolgáltatási színvonal.
- 2) A szakmai körökben, szakhatósági berkekben elismert munkavégzés.
- 3) Más szakmai érdekképviselői vagy civil szervezetben végzett tevékenység.
- 4) Az általa irányított cég, illetve cégek eredményes működése.
- 5) Köztisztelőben álló, elismert személyiség.

Pontrendszer:

- 1 – 2. szempont esetében 1 – 10 pont
3 – 5. szempont esetében 1 – 5 pont

A pályázati felhívást a bírálat előtt legalább 90 nappal az Egyesület Információs Lapjában közzé kell tenni, megjelölve a benyújtás határidejét, annak figyelembevételével, hogy a zsűri a díj átadását megelőzőleg legalább 30 nappal dönteni tudjon.

A nyertes pályázó „Az Év Településszolgáltatója” cím elnyerésével a hagyományokhoz híven carrarai márványból készült „Napvarázsló” című kisplasztika tárgyjutalomban részesül. A hatályos jogszabály alapján a tárgyjutalom adó- és járulékkötelezettségeit a Magyar Közszolgáltatók Egyesülete viseli.

A pályázat postai benyújtásának határideje:

2021. október 14.

Postai cím: Magyar Közszolgáltatók Egyesülete
2310 Szigetszentmiklós, Határ út 12-14. sz.

A pályázat eredményhirdetésére és a díjátadásra az év végi közgyűlésen, ünnepélyes keretek között kerül sor.