

A Magyar Olaj- és Gázipari  
Bányász Szakszervezet érdekképviselői lapja

# MOL BÁNYÁSZ HÍRLAP

18. évfolyam 205. szám, 2018. május



- BIZTONSÁGOS MUNKAHELY A ROTARY
- FELSŐVEZETŐI TÁJÉKOZTATÁS  
A MOL NYRT. ÜT ÜLÉSEN
- LEZÁRULTAK AZ EÜT VÁLASZTÁSOK

# ■ TISZTÚJÍTÁS A MASZSZ NŐTAGOZATÁBAN

VÁLASZTÓI ÉRTEKEZLETEN AZ ELSŐ NÉGYÉVES CIKLUS UTÁN



Ugyan négy éve nem kísérte a Női tagozat alakulását nagy támogatás (öröm), de mind ennek ellenére a Szövetség tag-szervezeteinek női szervezetei és nőképviselei döntöttek, létrehozzák a MASZSZ Női Tagozatát. Az elmúlt időszakot két dolog biztosan jellemezte a Szövetség szemszögéből: a kíváncsiság és a megosztott figyelem.

A kíváncsiság, mivel a négy év tele volt újító ötlettel, sikeres szervezeteépítéssel, kampányokkal és nőmozgalmi „élettel”.

Mind ez a szakszervezeti mozgalomban több tíz éve tartó mozdulatlan, kiszámítható unalmas hétköznapiakban, majdnem minden esetben figyelmet, csodálkozást, megosztottságot váltott ki.

Ezen a napon eljött, a beszámolási időszak végén, a leltárkészítés ideje. És persze nem lett volna hiteles az a sok újító ötlet, amit az elmúlt négy évben megéltünk és megcsináltunk, ha a hagyományos mára kissé unalmas formát választjuk. Nem tettük. A négy évről szóló beszámolót a tagozat vezetője az éveket egyenként, az eseményeket visszaidézve, az érintett személyeket megkérve az emlékezésre, számolt be az elvégzett munkáról. A Választói értekezlet tagjai mellett a meghívottak és néhány tagszervezet vezető is megtisztelte az eseményt. Az újszerű forma nagy sikert és elégedettséget váltott ki a résztvevőkből.

Második napirendként elfogadtuk az Új SZMSZ-t, a mely az elmúlt időszak átmeneti szabályait váltja. **Fontos változás,**

**A VDSZ székházában 2018. április 3-án összegyűlt egy csapat nő, hogy elvégezze a szakszervezeti munka egyik alapfeladatát – beszámoljon az elmúlt négy évről, és meghatározza a jövő feladatait.**

**a Tagozat neve. Női-ről, Nő-re változott. Így lett a melléknévből végre --- főnév!**

Következett a tisztújítás, Hercegh Mária lett a tagozat elnöke, és Kiss-Rigó Aliz az elnök helyettese.

Az újraválasztott elnök ismertette a Nő tagozat következő négy évi programját. A nők és férfiak bérkülönbsége továbbra is prioritás. Minden olyan téma, ami eddig is a tagozat sajátjaként kezelt napirenden marad.

Néhány új azonban aktuálissá válik: a családok évében a családok helyzete, és az ILO által elfogadni kívánt a munkahelyi erőszak egyezményének elfogadása után, a Nő tagozat kampányt kíván indítani a mihamarabbi magyarországi ratifikálásért.

A munkát elvégeztünk, beszámoltunk, megváltoztattunk a saját szabályainkat, választottunk és meghatároztuk a jövő feladatait. Reméljük, hogy a következő időszak végre nem csak irigységgel és rosszindulattal teli megítélést, végre elismerést is hoz. Bár aki ott volt, és részese volt az elmúlt időszaknak, úgy érzi, hogy valami izgalmas, a külvilágot is megmozgató dologban volt része.

**Hercegh Mária**



## ■ VÁLASZTÓI KÜLDÖTTÉRTEKEZLET ELŐTT A MAGYAR SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG NYUGDÍJAS TAGOZATA

**A Magyar Szakszervezeti Szövetség Alapszabálya lehetőségét biztosít arra, hogy a társadalmi rétegződés szerinti érdekek hatékonyabb képviseletére társadalmi tagozatok működjenek.**

A Szövetség nyugdíjas tagozata évtizedek óta elkötelezetten küzd és dolgozik a nyugdíjas szakszervezeti tagságot, a nyugdíjas társadalmat leginkább érintő problémák megoldásán. A szociális párbeszéd keretei között fogalmazzák meg javaslataikat a nyugdíjasok életkörülményeinek javítására, a nyugdíjak értékmegőrzésének megtartására. E sokszínű munkában vesz részt hosszú évek óta **Papp Géza kollégánk az SZKFI egykori szakszervezeti titkára**, akit a MOL Bányász Szakszervezet Választmányára delegál a MASZSZ Nyugdíjas Tagozat Küldöttgyűlésére, hogy képviselje szakszervezetünk nyugdíjas tagságát.

**KS**



## ■ ÜT-SZB EGYÜTTES ÜLÉS A ROTARY-NÁL



**2018. április 5-én tartották a Szakszervezetek és a Rotary Üzemi Tanácsa a 2018. évi I. együttes ülésüket. Az értekezleten részt vett a Rotary felsőszintű vezetése, László Zoltán vezérigazgató, Dr.Czigányné Bauer Beáta gazdasági igazgató, Magyar Gábor műszaki igazgató, Farkas Melinda Senior HR koordinátor szakértő, Szalai Román EBKM Szektor igazgató. Az alább felsorolt napirendek összevonásával és technikai okok miatt EBK tervek ismertetésével kezdődött az ülés.**

- 1. Az Üzemi Tanács 2018. évi Munkatervének elfogadása.**
- 2. Tájékoztató a Társaság 2017. évi üzleti tervének teljesítéséről.**
- 3. A Társaság 2018. évi üzleti tervjavaslata, várható feladatok.**
- 4. Tájékoztató a Társaság 2018. évi beruházási-fejlesztési elképzeléseiről.**
- 5. HAY - rendszer aktuális kérdései.**
- 6. 2017. évi EBK tevékenység értékelése.**
- 7. Egyebek.**

**1. Az éves ÜT tervet** változtatás nélkül elfogadták, az év hátralévő részében a törvény adta lehetőség miatt még két ülés lesz a tervek szerint.

**2. Az EBK** statisztika az idei évet napra készen mutatja, két LTI, munkaidő kieséssel járó baleset történt (az R-67 berendezésnél a kemp gondnoka elcsúszás miatt eltörte a lábát, illetve a Lyb-43 berendezésnél zord téli időjárási viszonyok között a dolgozó munkavégzés közben elcsúszott és csuklóját törte). Egységes, katalogizált tájékoztató táblák készülnek, valamint új jutalmazási formát alakítanak ki. Akcióterv készült a védőeszközök kipróbálására, illetve értékelésére. A MOL által kiadott pályázati lehetőségekre 3 pályázatot adtak be, ezek jutalmakkal, elismerésekkel járhatnak. A műszaki igazgató elemezte az előfordult LTI eseményeket, és a vélemény csoport szinten is az, hogy megfelelőek nálunk a munkavégzéssel kapcsolatos előírások, engedélyeztetések, de így is előfordulnak kisebb balesetek. Ezek elkerülésére dolgoznak ki kampányt, hogy a dolgozói észrevételeket felhasználják a balesetek jobb elkerülése érdekében.

A balesetek kiváltó oka többnyire a jártasság hiánya, főleg a friss dolgozók esetében, mivel nincsen még megfelelő gyakorlat – jegyezte meg vezérigazgató. A Társaság törekszik a jobb EBK mutatók elérésére, megtesz mindent ennek érdekében. Igyekezet van arra, hogy jobb, biztonságosabb körülményeket alakítsanak ki a munkavégzéshez, hisz tudják, hogy mindenkit várnak haza.

**3. Dr. Czigányné Bauer Beáta** gazdasági igazgató prezentációjában a 2017. év értékelése mellett bemutatta a 2018. éves terv elképzeléseit, amit még tavaly szeptemberben vázoltak. A 2017-ben realizált EBITDA alakulását több egyedi, nem tervezett tényező hatása befolyásolta: csökkenést okozott a végkielégítésekre költött összeg, az R-67, R-68 iraki tevékenység megszűnése, R-67 Ukrajnába szállítása, R-68 tábor szállítása Ukrajnába, R-68 szállítása Magyarországra, E-401 hazaszállítása, R-69 negatív tényezői. 2017-ben nem sikerült a lyukbefező berendezések árait növelni. Pozitív változást okozott az R-67 és R-68 költségcsökkentése, az iraki vám tervezettnél jóval kisebb összege, a tábor bérbeadás Ukrajnába, az albán cementezési munkáknál a költségek alakulása, a megnövekedett szerviz bevételek, a központi költségek visszafogása és egyéb apróbb tényezők. 2018-ban a beruházásokra szánt összeg fele a szervizekre lett tervezve, (új CT, Nitrogén és Vitla egységek vásárlása) ami a tender ráállás miatt szükséges.

**4. A Hay-rendszerrel** kapcsolatban a felülvizsgálat INA szinten folyik, remélhetően hamarosan kialakul a végleges forma. A Hay sávok felülvizsgálatán keresztül a szellemi állomány is érintett lesz a bérrendezésben, de a fókusz főleg az operáción, a fizikai állomány bérrendezésén van.

**5. Egyebekben** a fő kérdés a bér. A 2018. évi üzleti tervbe bérrendezésre be lett tervezve egy jelentősebb összeg. Ez a HAY-sávok változásainak figyelembe vételével kerülnek elosztásra. Az elképzelés az, hogy az azonos beosztásokban lehetőség szerint lehessen differenciálni. Szó esett még a Kollektív Szerződés különböző módosításairól, berendezések dolgozóinak meleg étkeztetésének lehetőségéről, az eljárási folyamatok hosszáról, az EPMS bónusz kifizetéséről, helyettesítési kinevezések véglegesítéséről, teljesítmény értékelésekről és növelésének lehetőségeiről, az ingatlanhasznosítás helyzetéről, algyői raktár biztonsági tartalék eszközök elhelyezésének lehetőségéről, SMART SYSTEM bevezetéséről.

**Ferenczy Zoltán**  
elnök

## ■ KICSIVEL TÖBB MARAD A ZSEBBEN

**Szakszervezetünk Küldöttgyűlése áprilisi ülésén tagdíjcsökkentésről döntött, miután többségi szavazatával arról határozott, hogy „a 2018. május 1-től a Magyar- Olaj és Gáz-ipari Bányász Szakszervezet Alapszabályának következő módosításáig kifizetésre kerülő 12. havi bér és eredményérdekeltségi ösztönző feletti juttatás után fizetendő 1% tagdíjtól, a törzsgárda juttatás után fizetendő 1% tagdíjtól és a kifizetésre kerülő végkielégítés és nyugdíjba vonulás végső elszámolása után fizetendő 1% tagdíjtól eltekint”.**

Döntésével egyidejűleg a Küldöttgyűlés még szigorúbb költséggazdálkodást vár el a szakszervezet Elnökségétől, az Alapszervezetektől, hogy a bevételkiesés kigazdálkodható legyen. A döntés nem titkolt célja, hogy segítse a szakszervezetbe való belépést azok esetében, akiket eddig a tagdíj nagyságrendje tartott vissza, és mert az anyagiak mellett a sokaság az, ami a szakszervezetek erejét adja.

**Kalász Sándor**

# ■ 2018. ÉV „BIZTONSÁGOS MUNKAHELYE”: ROTARY FÚRÁSI ZRT.

Cseresnyés Péter, László Zoltán, Szalai Román.  
(fotó: Cser Dániel)



**2018 év elején a Nemzetgazdasági Minisztérium az „Együttműködés a munkahelyek biztonságaért” program keretein belül pályázatot írt ki a „Biztonságos munkahely” cím elnyerésére, melyre az ország egész területéről jelentkeztek különböző vállalatok és a Rotary Fűrési Zrt. (továbbiakban Rotary Zrt.) EBKM Szektora is beadta a pályázati anyagát.**

**A pályázat fő témája a „Helyes gyakorlat a munkavédelmi oktatásban”.**

**A pályázat értékelése során az alábbi főbb szempontokat vették figyelembe:**

- egyéni védőeszközök használatával kapcsolatos hatékony oktatási rendszer,
- munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések számának csökkentése érdekében tett oktatási reformok,
- munkavédelmi oktatás újszerű, hatékony módszereinek bevezetése,
- az újszerű munkavédelmi oktatási módszer időbeli fenntarthatósága,
- a bevezetett módszerek átvihetősége más iparágakra,
- oktatási anyagok áttekinthetősége, részletessége és könnyen érthetősége.

**A Rotary Zrt. által beadott anyagban a következő elemek lettek bemutatva:**

- A Vállalat EBK oktatási rendszerének felépítése
- Példák az oktatási anyagokra
- Éves oktatási terv
- Dolgozói tájékoztatás (EBK Kisokos)
- Telephelyek biztonsági útmutatója
- Új dolgozók kézikönyve
- Alvállalkozók oktatási rendszere

Az oktatási rendszer megtervezését, kialakítását, az oktatási anyagok újraértelmezését és átdolgozását, valamint a különféle EBK tudatosságot és Biztonságot növelő anyagok megvalósítását a Rotary EBKM szektor munkavállalói végezték (Szalai

Román EBKM Szektor igazgató és Goór Balázs, Koczka Zsolt, Anger Tamás Senior EBK specialisták).

A pályázatok értékelését végző bíráló bizottság döntése értelmében **2018-ban a „Biztonságos munkahely” címet a Rotary Fűrési Zrt. nyerte el!**

A díj átadására 2018. április 26-án, **Budapesten az Európai Munkavédelmi Ügynökség Konferenciájának** keretében került sor.

A díjat **Cseresnyés Péter** Munkaerőpiacért és Képzésért Felelős Államtitkár adta át **László Zoltán Vezérigazgatónak és Szalai Román EBKM Szektor Igazgatónak.**

**Anger Tamás**



Goór Balázs, Koczka Zsolt, Szalai Román, Anger Tamás  
(fotó: Ferenczy Zoltán)

# ■ ELSŐ FÉLÉVES FELSŐVEZETŐI TÁJÉKOZTATÓ

## A MOL NYRT. ÜZEMI TANÁCS ÜLÉSÉRŐL JELENTJÜK

Kis Bálint ÜT elnök EBK pillanatokkal nyitotta meg az április 25-én, Budapesten tartott ülést.

### ÖTÉVES LEGJOBB EREDMÉNY A MOL-BAN

Az ülés napirendjén az első féléves felsővezetői tájékoztató szerepelt. Molnár József vezérigazgató tájékoztatót tartott a MOL-csoport gazdasági helyzetéről, a 2017. évi eredményről, a 2018. évi tervről, a stratégiai célkitűzésekről, a beruházásokról, akvizíciókról, továbbá az átalakítására, átszervezésére, vonatkozó elképzelésekről. A vezérigazgató megállapította, hogy – első sorban a kedvező kőolajárnak és a jó US termelési szintnek, valamint az előző évhez képest még mindig kedvező DS árrésnek köszönhetően – a Csoport öt éves legjobb nyereségét érte el. A 2,4 milliárd dollárt meghaladó EBITDA 9%-kal túlteljesítette a tervet. Az üzletágak között kiemelte a 97%-os teljesítményt nyújtó Upstream-et. A Downstream a továbbiakban is fenntartandó feszített kapacitás kihasználással 4%-kal haladta meg a tervezett EBITDA értéket. Minden szempontból jól teljesített a kiskereskedelem is, az árak és a belső teljesítmények egyaránt jól alakultak, mintegy 5%-kal meghaladva a tervezett értéket. Ugyanakkor a betervezett CAPEX végrehajtása az elmúlt évekhez hasonló módon elmaradt a tervezettől, melynek okait vizsgálják. Csoportszinten a CAPEX teljesítmény mutató 77%. Molnár József rámutatott, hogy ezen javítani kell, mert az elkövetkező tíz évben a fejlesztésekre fognak összpontosítani. Nagyobb részt a jó teljesítménynek köszönhető, hogy a csoport cash-flow lényegesen meghaladta a tervezett mértéket, bár részben az elmaradt beruházások is szerepet játszottak ebben.

A vezérigazgató kijelentette, hogy összességében elégedettek lehetünk a 2017. évvel, a Csoport pénzügyileg tartósan stabil, jó pozíciókkal várjuk a következő éveket és végre tudjuk hajtani a tervezett változtatásokat a Társaság átalakítása érdekében. Idén hasonló eredményekre számíthatunk, bár valamivel rosszabb üzleti környezet várható a DS-ben és az éveken át csúcson teljesítő Petrolkémiaiában. Felkészülve az esetleges keresletcsökkenésre a Petrolkémiaiában, valamint az esetleges kőolajár csökkenésre, az idei EBITDA cél 2,2 milliárd USD. A korábbi évekhez képes némileg alacsonyabb CAPEX tervvel készülünk, főleg új üzleti portfólió megvalósítására fognak koncentrálni.

A vezérigazgató előrevetítette az üzemanyagok iránti kereslet hosszú távú csökkenését. A MOL és a Slovnaft együttesen 8,5 millió tonna üzemanyag – benzin és diesel – értékesítése 2030-ra 6,5 millió tonnához fog közelíteni. Nem kedvez a piacnak a diesel gépkocsik iránti várható csökkenő kereslet, ami rövidtávon kiszámíthatatlan mozgást fog előidézni. Ugyanis a régióban az olcsóbb autók felvásárlása miatt növekedhet a gázolaj iránti kereslet, azonban a szigorító szabályozások ebben a térségben is erős csökkenést fognak okozni a diesel iránt. A jelenlegi és időszakos kereslet növekedést a Kelet-közép-európai régióban a kínálat növekedése fogja kísérni a versenytársak részéről is. Másik fontos tényezőként Molnár József a munkaerő iránti kereslet változását jelölte meg, ami bérnövekedésben és a szakmunkás kapacitás hiányában fog megjelenni. Ez a beruházásaink végrehajtásánál a költségek növekedését, a megvalósulás lassulását jelentheti, különösen a nagy beruházási hajlam, a tervező és kivitelező kapacitások iránti fokozódó igény miatt a térségünkben.

### FÓKUSZ A RENDELKEZÉSRE ÁLLÁS JAVÍTÁSÁN A FINOMÍTÁSBAN ÉS A HATÉKONY KÖLTSÉGGAZDÁLKODÁSON A TÁMOGATÓI TERÜLETEKEN

A vezérigazgató tájékoztatóját Ortutay Zsuzsanna Pénzügy MOL igazgató egészítette ki. Bemutatta a MOL Magyarország 2017. eredményeit. A Csoport teljesítményéhez a magyarországi szervezet 75%-ban járult hozzá. A petrolkémiai marginok terén egy szolid csökkenés kezdődött. A Retail eredményeihez nagymértékben hozzájárult az akvizíciók sikeres integrálása és a nem üzemanyag termékek részarányának növekedése. Az elhúzódozó projektvégrehajtások miatt a CAPEX teljesítmény 10-15%-kal maradt el a potenciáltól.

2017 során a hatékonyságjavító intézkedésekkel együtt is csupán 1%-kal csökkent a foglalkoztatottak száma. A társaság átalakuló struktúrájához és a vállalat méreteihez, a rendelkezésre álló technológiához igazítják az élőmunka ráfordítást, oda irányítva, ahol nagyobb értéke van, másutt pedig automatizálással, technikai megoldásokkal fogják teljesíteni a feladatokat. A pénzügyi igazgató megállapította, hogy idén ápriliséig nagyon jól alakult a betervezett projektek jóváhagyása, ebben az ütemben haladva idén nem lesz elmaradás a CAPEX területén. Tekintettel az idén várható némileg kedvezőtlenebb körülményekre, különösen figyelni kell a finomításban a rendelkezésre állásra és a támogatói területeken a hatékony költséggazdálkodásra. Az igazgató megerősítette, hogy fenn fogják tartania a 100%-os MOL tulajdonban lévő szolgáltatói struktúrát és a jelenlegi komplex összetételt egy egyszerűsített, az ügyfelek számára egyszerűbb kiszolgálást kínáló formában, összevontan fogják megoldani.

### NÖVEKEDÉSI PROJEKTEK A KUTATÁS-TERMELÉSBEN

Marton Zsombor Kutatás-termelés MOL igazgató US adatokkal egészítette ki a tájékoztatót. A tavalyi 42800 hordó termeléshez képest az US-ben, az idei első negyedévből, vannak CAPEX-nek is betudható elmaradások. Ezek egy része a tavalyi év végén elcsúszott fúrások hatása az idei helyzetre, idén csökkeneni fogják a fajlagos energia költséget saját előállítású villamos energiával, a fúrások megfelelő ütemű elvégzésével és sikerességük esetén tartani fogják a termelési tervet, és megoldják a készletpótlási céljainkat is hosszútávon fenntartható módon. Az igazgató hangsúlyozta, hogy idén a növekedési projekteket a legnagyobb hatékonysággal kell végrehajtani a szervizvállalatok jó együttműködésével, a költséghatékonyság és a gyorsaság szem előtt tartásával. Hozzáfűzte, hogy már ezeknél a vállalatoknál is teljesítmény mutatókat alkalmaznak az értékelésnél. Adott idő alatt több fúrás leemlélyítését és több fúróberendezés igénybevételét tervezik a célul kitűzött 42,1 ezer hordó termelés érdekében. A termelési mennyiségnek a meglévő kutakból történő fenntartása mellett termelés intenzifikálási programokat is el fognak indítani, amelyek mintegy 2000 hordóval járulnak majd hozzá a termeléshez. A műveleteket folyamatosan, az év során egyenletesen szétosztva végzik, és a fajlagos kitermelési költségeket 5 UDS szinten akarják tartani. A felszíni technológiák és a piaci körülmények (pl. inertgáz elhelyezés, vagy olyan piacok felkutatása, ahol bekeverés nélkül is eladható) felülvizsgálatával további fajlagos költségcsökkentést kell elérni a létesítményeken. Az idej tapasztalatok alapján fogják meghatározni a technológiai optimalizálásokat a jövő évben.



**MUNKAVÁLLALÓI ÉLMÉNY – HR FÓKUSZTERÜLET**

Dr. Bauer Dávid HR MOL igazgató a foglalkoztatással összefüggő prezentációt tartott. 2017-ben 2,6%-os volt a fluktuáció, ebből 1,2 % önkéntes, ez valamelyest nőtt idén az első negyedévben. A betegség miatti távollétek aránya csökkent, és átlagban 9,3 évig dolgozik egy munkavállaló a MOL-ban. A nők aránya változatlan.

A HR igazgató áttekintette a HR fókuszterületeket és stratégiai irányokat. Ezek elemei a munkavállalói élmény biztosítása, a digitális transzformáció, az innováció és vevőorientált működés támogatás, a tehetségek bevonása és kiválasztása, a változás és kultúra fejlesztés, a központosított HR szolgáltatások biztosítása. Ezekre épül a HR 2018-as akcióterve, melyből nagyrészt a munkavállalói élmény nyújtása tesz ki a karrier utak kialakításával, különösen a kékgalléros munkavállalók karriertervével, well-being elemekkel, a juttatások felülvizsgálatával, a vállalati hűségprogram megújításával. A digitális transzformáció keretében integrált informatikai megoldásokat nyújtanak a teljes munkavállalói életciklus támogatására, egyszerűsítik és felgyorsítják a vezetői jóváhagyásokat támogató folyamatokat. Áttekinthetőbbek lesznek például a HR szabályzatok. Egyebek mellett ezzel megfelelnek a megváltozott adatkezelési törvénynek is. Innovatív képzési megoldásokat vezetnek be a stratégia megvalósításához szükséges készségek és képességek megszerzésére. Kialakítják a munkáltatói márka stratégiát és kidolgozzák a vállalati stratégiához igazodó toborzási megoldásokat, már az általános iskolától követhető pályaaorientációs programokat vezetnek be a kiterjesztett egyetemi és középiskolai kapcsolatrendszerben, valamint regionális képzési központokat hoznak létre. Ennek része a Tiszaújvárosban már elindított, Százhalombattán pedig tervezett duális szakképzés. Mindezekkel támogatják a stratégiai célok hatékony megvalósítását szolgáló kultúra megteremtését, a vállalatnál felhalmozott tudás megtartását és átadását. Központosított, egységes és magas színvonalú szolgáltatással erősítik a HR szolgáltatási attitűdöt.

**FÓRUM- KÉRDÉSEK ÉS VÁLASZOK  
A FELSŐVEZETŐI TÁJÉKOZTATÓN**

A mobiltelefon szolgáltató váltással kapcsolatban feltett kérdésre Ortutay Zsuzsanna közölte, hogy a csomag értékénél fogva komoly megfontolást követően lezárult a kiválasztás, a szerződés aláírása folyamatban van, a végrehajtás pedig heteken belül kezdődik. A pilot Százhalombattán lesz, az első fázis nyár végéig fog tartani, amikor is a MOL Nyrt.-ben és a MOL Magyarország területén le fogják cserélni a nem támogatott Windows alapú vagy Nokia nyomógombos készülékeket.

A Polyol projekttel és Tiszaújváros térségében a lakhatással kapcsolatos kérdésre Molnár József kifejtette, hogy Polyol üzem minden licenc adójával (Evonik és Thyssen) létrejött a szerződés, a dizájn fázis végéhez értek és hamarosan sor kerül a kivitelezési szerződésekre, a kivitelezési ártárgyalásokra. Dr. Bauer Dávid elmondta, hogy foglalkoznak a lakhatási kérdés megoldásával, vizsgálják a meglévő épületek átalakításának költségeit, a kivitelezők elszállásolása konténer parkokban lesz. A CAPEX elmaradásokkal kapcsolatos kérdésre a vezérigazgató úgy reagált, hogy esetenként nem eléggé átgondolt az eredeti terv, szigorúbb prioritizálásokra van szükség a projekteknél, ami az első vezetők feladata. Gyakran nem használjuk ki eléggé a rendelkezésre álló eszközöket.

Kis Bálint véleménye szerint probléma a döntési szintek sokasága és az engedélyeztetési fázisban csúsznak meg a projektek. Marton Zsombor hozzáfűzte, hogy hosszú az idő egy koncesszió elnyeréséig, gyakori a földtulajdonosokkal való tárgyalások elhúzódása, viszont a szervezeti átalakítás után kiszámíthatóbb lesz a tervezés és a fűróberendezések programja, illetve házon belüli felelősség lesz a projektek prioritizálása, eredményesebbek lesznek a hatóságokkal való tárgyalások, jobb lesz az egymásra épülő folyamatok és teendők összehangolása.

Kovács László (Olajipari Szakszervezet) szerint a finomítás rendelkezésre állását befolyásolja a halaszott karbantartás. Molnár József hangsúlyozta a karbantartások jó előkészítésének fontosságát és kijelentette, hogy a finansziális eszközök mindenütt rendelkezésre állnak a megfelelő karbantartás elvégzésére.

Az ÜT tagok arra figyelmeztettek, hogy az eszközbeszerzést jobban össze kellene hangolni az üzemeltető személyzet igényeivel

Péter, Éblné Németh Margit és Kis Bálint. Nem érkezett javaslat más személyre. Az elnök szavazásra bocsátotta a jelölteket, a tanácsstagok nyílt szavazás mellett döntöttek. Megállapítást nyert, hogy az ÜT egyöntetűen, 13 igen szavazattal, ellenszavazat és tartózkodás nélkül megszavazta a jelölteket. Az elnök póttagnak Szabó Csabát, Péntes Lajost, Serfőző Kálmánt és Perjesiné Kovács Katalint javasolta. Más javaslat nem érkezett. Az elnök szavazásra bocsátotta a jelölteket. Nyílt szavazással az ÜT egyöntetűen, 13 igen szavazattal, ellenszavazat és tartózkodás nélkül szavazta meg a jelölteket.

**A szavazás eredményeképpen az EÜT tagjai és póttagjai lettek:**

**Zilahy Zoltán tag, Péntes Lajos póttag**  
**Molnár Péter tag, Serfőző Kálmán póttag**  
**Éblné Németh Margit tag, Perjesiné Kovács Katalin póttag**  
**Kis Bálint tag, Szabó Csaba póttag**

**Tudósítónktól**



## ■ PORTRÉ

**Kránicz Attila kutatás-termelés operátor, a Dél-magyarországi Termelés munkavállalója**

1969. január 8-án születtem Szegeden. A karosszerialakatos szakmában dolgoztam, addig, amíg 1991 őszén az olaj-iparban helyezkedtem el. Édesapámhoz kerültem, aki művezetőként irányította a rétegyomásmérést, tőle kaptam meg a kellő alapokat. A szakszervezetbe munkába állásom napján léptem be, ami akkoriban természetesnek számított. Kis idő elteltével bizalminak választottak. Tíz év MOL-os munkaviszony után a Geoinform Kft.-hez kerültem, a tevékenység kiszervezése miatt. Más lett a munkaruhánk színe,

de a napi feladatok megmaradtak. Szakszervezeti bizalmi tisztségem továbbra is betöltöttem. Újabb tíz év elteltével visszakerültünk a MOL Nyrt.-hez, azóta is itt dolgozom egyre bővülő munkakörrel. A napi karbantartási feladatok mellett a kútkörzetek szét- és összeszerelése, mély-szivattyús kutak dinamó- és echóméteres mérése, kút átvételek is a feladataink közé tartozik. Az MOL Bányász Szegedi Alapszervezetében a DMT Algyői termelésének szakszervezeti bizalmija vagyok.

## ■ NYUGDÍJASBÚCSÚZTATÓ



Április 20-án a zsanai Művelődési Házban köszöntöttük Rátkai József kollégánkat, szakszervezeti tagunkat, operátori beosztásából nyugdíjba vonulása alkalmából. Józsi nagyon finom vacsorával és kellemes italokkal látta vendégül a megjelent munkatársakat, barátokat.

Az ünnepségen a volt kollégái, és munkahelyi vezetője, valamint a MOL Bányász Szakszervezet képviselője Juhász Attila méltatta Józsi munkásságát. Kívánunk egészségben teljes, nyugalmas, hosszú nyugdíjas éveket.

**Tudósítónktól**

# ■ ÖSSZEFOGLALÓ AZ INDUSTRIALL EUROPE IPARPOLITIKAI BIZOTTSÁGÁNAK TAVASZI ÜLÉSÉRŐL

**Első féléves ülését Brüsszelben, április 17-18-án tartotta az Iparpolitikai Bizottság az Európai Szállítmányozási Dolgozók Szövetségének tanácstermében. Az első ülésnapon a megnyitót követően Luis Colunga főtitkár beszámolt a Titkárság munkájáról, majd Guido Nelissen az európai gazdasági fellendülés állapotáról tartott előadást.**



Fotó: Molnár Péter

Corinna Zierold és Elspeth Hathaway az ETUI kutatói, valamint Donald Storrie, az Eurofound szakértője különböző szempontok szerint világították meg az ipar helyzetét Európában és a fejlődés lehetséges irányait. Az európai iparpolitikában fontos szerepet játszik egyebek között a szénkérdés, az acélimport, általában az acélipar, a külső kereskedelmi megállapodások, az üzemanyagok jövője, a digitalizáció és a klímaváltozás.

A Bizottsági tagok hangsúlyozták, hogy a szabadkereskedelmi megállapodások, a robotizáció és a tiszta energia kérdéskör tárgyalásánál, azok megítélésénél a szakszervezeti szövetség lobbi tevékenysége, a kutató intézetei által végzett felmérések végzésénél és az ajánlások kidolgozásánál első sorban a képviselt dolgozók érdekeit kell szem előtt tartani a munkahelyek megőrzése, munkahelyteremtés, a biztonságos és egészséges munkakörülmények és a méltányos munkabér, mint szempontok szerint. A mobilitás számunkra azt jelenti, hogy a dolgozók szabadon vállalhatnak igényeiknek megfelelően munkát az EU tagállamaiban, azonban a tevékenységek mobilitása a tulajdonosok és a munkáltatók számára a gyártás áthelyezését jelenti az olcsóbb foglalkoztatási lehetőségeknek megfelelően.

Az IndustriAll Europe Iparpolitikai Bizottsága Iparpolitikai Manifesztumot dolgozott ki és ajánlást készített el az Európai Bizottság számára. Ebben a munkahelyek megtartására és új munkahelyek teremtésével járó beruházások támogatására hívja fel a Bizottság figyelmét. Jelenleg 36 millió munkahely közvetlenül az európai iparhoz köthető, az európai GDP és foglalkoztatás 25%-át az ipar adja. Az iparnak köszönhető a K+F beruházások 60%-ka és az export 75%-ka. A válságot követően a gazdaság helyreállításának idejét éljük. Európának ki kell használni az alkalmat, hogy magához ragadja a kezdeményezést.

Az alacsony széndioxid-kibocsátású rendszerekre való áttérés nem veszélyeztetheti a munkahelyeket. A hidrogén és a biomassza lehet az új energiaforrás, az ipar előtt álló kihívások a

nagy szilárdságú, könnyűsúlyú fémek, a nano-fémek, vagy nano-szilikátok előállítása. Az elektromos autók térnyerése miatt egyre nagyobb igény lesz az elektromosságra. Intelligens hálózatokra lesz szükség, melyek képesek lesznek tárolni a szél- és a napenergiát. Az energia intenzív ágazatokban a munkahelyvesztést zöld munkahelyekkel kell kompenzálni. A körkörös gazdaság erősítésével jó minőségű munkahelyeket kell teremteni, jó minőségű, hosszú élettartamú, újra felhasználható termékeket kell előállítani. A munka, a tőke és az értéklánc mentén méltányos, igazságos és egyenlő adó- és versenypolitikával támogatni kell a nemzeti gazdaságok fellendülését. A szakszervezet számára világos, hogy az ipari dolgozók, a munkavállalók bevonása a műhelytől a stratégiai döntéshozatali szintekig feltétlenül fontos a fenntartható, tudásalapú, forrás hatékony és kimagasló teljesítményt nyújtó ipar megteremtése szempontjából. A teljesítménnyel arányos bérnövekedést kell elérni, fokozni kell a keresletet a tagállamokban a gazdaság élénkítése érdekében. A munkás évek alatt történő elszegényedés elkerülése érdekében európai minimálbért kell bevezetni, amely méltó életkörülményeket teremt azoknak, akik dolgoznak. Törekedni kell a közép-európai bérek és a periférius államok bérei közötti különbségek csökkentésére. A szociális értékeket ugyanis a gazdaság szabadságával egy szinten kell kezelni. Helyre kell állítani a munkaügyi kapcsolatokat, a jóléti rendszereket, a szociális párbeszédet és a kollektív megállapodások intézményét. Az innovációnak piacképes termé





# MINDENNAPI ÜGYEINK

Válogatás az áprilisi jogi eseteinkből



## MI IS AZ ÉN DOLGOM?

**Új munkahelyre kerültem, egy rövid munkaszerződést kötöttünk azzal, hogy a részleteket a feladataimról majd elmondják. Igazából ez azóta sem történt meg, ennek ellenére igyekeztem beilleszkedni, és a munkatársaimtól kérdezgettem, mik a szokások, eljárások, gyakorlatilag magam építettem fel az elmúlt 2 hónap alatt a munkaköröm. Normális ez így, hiszen nem tudhatom, mikor mit fognak számon kérni tőlem?**

Jól látja a kérdést, nem jogszerű a munkáltató magatartása. A Munka Törvénykönyve 46. §-a előírja, hogy legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított 15 napon belül a munkáltató köteles írásban tájékoztatni a munkavállalót a napi munkaidőről, az alpbéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról, a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról, a munkakörbe tartozó feladatokról, a szabadság mértékéről, számítás módjáról és kiadásának, valamint a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól, továbbá arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e, valamint a munkáltatói jogkör gyakorlójáról.

Ha a fenti tájékoztatási kötelezettségének a munkáltató nem tesz eleget, számos problémája adódhat egy későbbi jogvita esetén. Az Ön által leírtakhoz hasonló, gyakori helyzet pl., amikor a feladatai ellátása körében felmerült állítólagos mulasztások miatt felmondást kap kézhez a dolgozó, majd a felmondás jogellenességét vitatja, mivel eleve nem kapott felvilágosítást a munkakörbe tartozó feladatokról. Egy esetleges felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet, melynek fennállását, valóságát és okosságát a munkáltatónak kell bizonyítania egy esetleges munkaügyi perben, így a munkáltató nem egyszerűen bizonytalan helyzetet teremt a mulasztásával, hanem a saját helyzetét is kifejezetten nehezíti azzal, ha nem tesz eleget az Mt. 46. § szerinti kötelezettségeinek.

A munkakörbe tartozó feladatokat munkaköri leírás formájában, az Mt. 46. § szerint, a munkaviszony kezdetétől számított 15 napon belül célszerű átadni a munkavállalónak oly módon, hogy annak átvételét később bizonyítani lehessen. Ugyancsak fontos, hogy ezzel egyidejűleg a munkáltató tájékoztassa a munkavállalót a munkáltatói jogkör gyakorlójának személyéről, hogy egyértelmű legyen, hogy a munkáltató részéről ki jogosult pl. egy esetleges munkaviszony-megszüntetés során eljárni az adott munkavállaló irányában.

## TÉVES MUNKABÉR-KIFIZETÉS

**A munkáltatóm márciusban közölte, hogy tavaly szeptemberben több fizetést utalt nekem, mint amennyi járt volna. Köteles vagyok visszafizetni? Milyen határidővel követelheti vissza a pénzt?**

A munkabér pontos elszámolása és kifizetése tekintetében nem csak az okozhat problémát, ha kevesebbet utal a munkáltató, olyan is előfordulhat, hogy - általában adminisztratív hiba miatt - több munkabért fizet ki a munkavállalónak, mint amennyire jogosult lenne. A jogalap nélküli kifizetéseknél gyakori példa pl. a munkabér adott hónapban történő dupla átutalása, a pótlékok téves elszámolása, vagy a teljesítménybér téves kiszámítása.

Az általános szabály szerint a munkáltató a jogalap nélküli kifizetett munkabért 60 napon belül követelheti vissza, e határidőn belül közölnie kell a dolgozóval a visszafizetésre vonatkozó felszólítást vagy pedig a visszafizetési igényét fizetési meghagyás vagy bíróság útján érvényesíteni. A Munka Törvénykönyve lehetővé teszi, hogy a visszafizetés iránti igényét, legfeljebb a minimálbér háromszorosának megfelelő összegig írásbeli fizetési felszólítással érvényesítse a munkavállalóval szemben. Az ezt meghaladó összeg bírósági úton vagy

fizetési meghagyással követelhető vissza, amennyiben a munkavállaló önként nem fizeti vissza a jogalap nélkül kifizetett összeget. 60 napon túl, 3 éves elévülési határidőn belül a jogalap nélkül kifizetett munkabért akkor lehet visszakövetelni, ha a munkavállalónak a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismernie, vagy azt maga idézte elő.

## PRÓBAIDŐ ALATTI FELMONDÁS

**Feleségem alig néhány hete dolgozott az új munkahelyén, még próbaidejét töltötte, amikor kiderült, hogy gyermeket vár. A munkáltatója felé bejelentette várandósságát, és rögtön jelezte azt is, hogy ha az egészsége engedi, dolgozna a terhessége végéig. A főnöke erre azt válaszolta, hogy így felmond neki, mivel próbaidejét tölti, még indoklási kötelezettsége sincs, és azonnal hazaküldte. Jogszerűen járt el a munkáltató?**

Nem, a munkáltató több okból is jogellenesen járt el: egyrészt a felmondást még próbaidő alatt is írásban kell közölni, a szóban közölt felmondás még a próbaidő alatt is jogellenes. A másik probléma, hogy az elmondottak szerint a munkáltató kifejezetten a terhesség ténye miatt közölte, hogy a próbaidő alatti felmondással él, ezzel pedig azért is jogsértést követett el, mert rendeltetésellenesen gyakorolta a jogait: a terhesség az Alaptörvényben rögzített, védendő tulajdonság, nem lehet megkülönböztető magatartást tanúsítani, diszkriminálni ilyen esetben a munkavállalók között még abban az esetben sem, ha az illető a próbaidejét tölti, hiszen ezzel az egyenlő bánásmód elvét sérti meg a munkáltató.

## FOGLALÓ, DE MIKOR ÉS MENNYIT?

**Szeretnénk megvásárolni egy lakást, az eladó ragaszkodik ahhoz, hogy a vételár 25%-át foglalóként adjuk át neki még a szerződéskötés előtt, az ingatlanközvetítő irodában. Mi egyrészt sokalljuk ezt az összeget, másrészt nem ismerjük a foglaló szabályait, ki-nek és mikor jár vissza, ha mégsem jön létre a megállapodás?**

A foglaló a szerződésben foglalt kötelezettségvállalás megerősítésére átadott pénzösszeg, átadására szerződéskötéskor kerülhet sor. A szerződésből egyértelműen ki kell tűnnie, hogy az átadott pénzösszeg foglalóként szolgál, egyébként az átadott pénz előlegnek minősül. A különbség azért fontos, mert a szerződés megkötése esetén az átadott előleg visszajár, függetlenül attól, hogy a megkötésért ki a felelős.

Előfordul, hogy a foglalót a szerződéskötést megelőzően adják át, ebben az esetben is lényeges, hogy magából a később kötött szerződésből egyértelműen kiderüljön, hogy az összeg kifejezetten foglaló jogcímén került átadásra. Nem kizárt, hogy a foglaló a szerződéskötést követően kerül átadásra (pl. a szerződéskötés után átutalással fizetik meg az eladónak), minden esetben a szerződésben rögzítjük, hogy a foglaló megfizetése milyen módon és határidővel történik. Abban az esetben, ha a szerződéskötéssel egyidejűleg, akkor az eladó magában a szerződésben nyilatkozhat annak átvételéről, ha átutalással, akkor pedig javasolom, hogy kérjen külön - teljes bizonyító erejű magánokiratba foglalt (2 tanú vagy ügyvédi ellenjegyzés) - nyilatkozatot annak átvételéről.

Ha a szerződés teljesítése megkötődik, a foglaló sorsa attól függ, hogy melyik fél felelős a megkötésért. Ha az a fél felelős, aki a foglalót adta, akkor az adott foglalót elveszíti. Ha pedig a foglalót kapó fél a felelős, a kapott foglalót kétszeresen köteles visszatéríteni. Ha a megkötésért egyik fél sem felelős, vagy mindketten felelősek, a foglaló visszajár. A foglaló az ingatlan vételárába beleszámít. A foglaló összege a felek megállapodásától függ. A szerződési gyakorlatban rendszerint a szerződési érték 10-15%-ának megfelelő foglalót szokták alkalmazni. Jogvita esetén a bíróság az ügy összes körülményének mérlegelése után a túlzott mértékű foglaló összegét a fél kérelmére mérsékelheti.

dr. Fodor Zita ügyvéd

## ■ KOSZORÚZÁS

**A nagykanizsai MOL Bányász Nagykanizsai Nyugdíjas Alapszervezet – az Olajbányász Nyugdíjas Klub több éves hagyománya, hogy május 24-én, az Európai Unióba lépésünk napján ültetett platánfát megkoszorúzzák.**

A 14. évfordulón ez alkalomból a Csónakázó-tónál növekvő fán helyezték el a Nyugdíjas Alapszervezet tagjai a koszorút. Beszédet mondott Fehér Imre, az Alapszervezet elnöke, méltatta a bányász nyugdíjasok hagyományápoló tevékenységét. A bányász himnusz elénekelésével zárult a "hivatalos" kis ünnepség, melyet megtisztelt jelenlétével Kármánné Szép Terézia, a VOKE Kodály Zoltán Művelődési Ház igazgatója. A délutánt jó hangulatban, kötetlen beszélgetéssel töltötték el a megemlékezés résztvevői.

Sóstai József

## ■ BOWLINGPARTI A GEOINFORM KFT.-NÉL

**Immár hatodik alkalommal rendeztük meg Szolnokon a hagyományos és nagy érdeklődésre számot tartó Bowlingpartinkat április 26-án, a vállalati és szakszervezeti közös sportnapon.**

A minden korosztály körében népszerű eseményen közel kilencven aktív munkavállalónk volt jelen, köztük harmincegyen a MOL Bányász Szakszervezet tagjai. Meghívást kapott Nyugdíjas Alapszervezetünk is, részükről huszonhatan vettek részt a rendezvényen.

A Társaságunk vetőségének képviseletében Bárdi Barnabás ügyvezető igazgató és Törökné Podmaniczki Anna humán ve-

zető, míg a MOL Bányász Szakszervezet részéről Éblné Németh Margit alelnökasszony és Kalász Sándor alelnök tisztelték meg a rendezvényünket.

A fergeteges hangulatban az esti órákig tartó közösségi programon kiváló lehetőség nyílt a játék mellett a generációk találkozására, a kedélyes múltidézésre, a jóízű beszélgetésekre egy-egy szelet frissen kent zsíros kenyér mellett.



Hátsó sor: Bencsik István, Séley János, Győrfi Benedek, Somlai Ottó, Kovács Zoltán

Első sor: Sándor Anna, Szepesi Melinda, Molnár Judit, Törökné Podmaniczki Anna, Németh János és Badó Zoltán



A versenyen az első három csapat kapott díjazást, valamint az egyéni női és egyéni férfi teljesítményt is mértük és díjaztuk.

A győztes csapatok és csapattagjaik:

**I. CORE-SZAK**

Tagjai: Sándor Anna  
Badó Zoltán  
Kovács Zoltán

**II. MOJ**

Tagjai: Molnár Judit  
Somlai Ottó  
Szepesi Melinda

**III. SATU BSC**

Tagjai: Bencsik István  
Győrfi Benedek  
Séley János

Az egyéni eredmények:

**EGYÉNI NŐI:**

I. Molnár Judit  
II. Sándor Anna  
III. Szepesi Melinda

**EGYÉNI FÉRFI:**

I. Golobics Norbert  
II. Németh János  
III. Kovács Zoltán

**ABSZOLUT GYŐZTES: Golobics Norbert**

Az első három helyezett érmeiket, még a győztesek kupát is átvehettek az eredményhirdetésen. GRATULÁLUNK!

Vitéz Ferenc, fotó: Boros Szilvia



Szepesi Melinda, Somlai Nándor, Molnár Judit



Győrfi Benedek, Bencsik István, Séley János

## ■ RAKTÁRAK ÉS RAKTÁROSOK

### (avagy sic transit gloria mundi)

Emlékeznek még Szita Pista kijelentésére (Itt a raktár kész boldok háza!), amivel a kecskeméti és a siófoki raktározás között a különbséget jellemezte? Megígértem, hogy erről még mesélek. Nos, a nagy különbözőségek rögtön kiütköztek. Reggel, vagy inkább hajnali öt órakor Novák Péter ébresztette, s öltözködés, mosakodás után a raktárba invitálta Szita Pistát, hogy az este a szakcsoportok által leadott prompt anyagigényléseket hat órára, a csoportok kiindulási időpontjára előkészítsék. A csoportok kiindulása után a szerelők csoportvezetője jött előzőleg listán összeírt anyagok vételezésére. A szerelő csoportvezető után a gondnok jött a tisztasági segédanyagokért. Mire az anyagok bizonylatolása is megtörtént, majd tíz óra lett. Szita Pista reggelizési javaslatot tett Novák Péternek és már zárták is a raktár ajtaját, mikor a műtárgyas csoport ZIL sofőrje lélekszakadva állt meg járművével a raktár előtt, s ugyanilyen vehemenciával követelte a szétduzzant flexibilis cső pótlását, valamint 100 liter hidraulika olajat a markolónál elfolyt mennyiség pótlására. Míg a kért anyagokat nem viszi ki, áll a munka – erősködött a sofőr. Fordulhattak vissza nyitni a raktárajtót, megkeresni a csövet és az üzemanyagkertenben kimérni a megfelelő hidraulika olajat egy üres hordóba. A hidraulika olaj mérése közben egy másik ZIL sofőrje disszouzgáz és oxigénpalackok cseréjét kérte sürgősen ugyanazon oknál fogva, mint a műtárgyas csoport sofőrje.

- Oxigénpalackot tudok cserélni, de a disszouzgázért el kell menni a cseretelepre – mondta Novák Péter a sofőrnek olyan hangszíjjal, hogy a sofőr egyből értse meg, hogy ezt a műveletet neki kell végrehajtani. Így aztán a raktárnál lévő három disszouzgáz palack is társult a vonalról behozott üres palackhoz, és más segítség nem lévén, Szita Pista ment palackot cserélni. (A raktár két segédereje ekkor a Vecsés melletti olajbázis-telepre ment hordós kiszerezésű olajakért, mert így olcsóbb volt a beszerzés.)



- A reggelit vedd az öledbe, a ZIL-ben odamenet a cseretelepre megehetett, de ha marad még, azt meg visszafelé – próbálta Novák Péter Szita Pistát vigasztalni. - Eszek én is valamint, s rögtön nekilátok az anyagok összeállításának, a kiszállítás biztosításának a délután két órakor induló csoportok számára. - tette még hozzá Novák Péter, nem elriasztóan, csak érzékelve, hogy itt nem szakaszosan, hanem folyamatos követelmények szerint zajlik a munka.

A palackcserével visszatérő Szita Pista Novák Pétert a raktárban az anyagoknak a szakcsoportok igénylése alapján történő kiporciózása közepette találta. Rögtön bekapcsolódott az anyagok polcra való rakosgatásába. Mikor ezzel végeztek, következett az anyagok könyvelése. Az Anyagkivételezési jegy bizonylat fedőlapján kódolva lettek a bizonylat sorszám-tételei, hogy a helyszíni átadáskor melyik csoport illetékes az átvevő

aláírásra. Az így aláírt bizonylatokat az anyagszállító sofőr a te-  
lepre való visszaérkezéskor leadta a raktárnak.

- *Itt teljesen ellentétes az anyagkiadás bizonylatolási rendje az előírásokkal, meg a Siófokon való gyakorlattal* – jegyezte meg Szita Pista Novák Péternek, aki az anyagkivételezési bizonyla-  
tokat állította ki az eléje készített lista alapján.

- *Az előre utalványozott bizonylatok hiányát sérelmezted?* – né-  
zett Novák kérdően Szitára.

- *Bizony azt, mert előírás szerint csak az utalványozó aláírásával  
ellátott bizonylat szerinti anyagokat lehet szabályosan a raktár-  
ból kivételezni* – erősködött Szita, s hivatkozott a Siófoki gya-  
korlatra.

- *Siófokon igen, de próbálnád ezt itt betartani. Láthattad ma haj-  
naltól is, nincs megállás, s csak egy utalványozási joggal rendel-  
kező van az építésvezetőségen, akinek ezredrangú az utalvá-  
nyozás előre történő aláírása. Az aláíráskor, ha talál kétes tételt,  
utólagosan is helyen lehet tisztázni* – próbált Novák magyaráza-  
tot, indoklást adni.

A kétórai szállításhoz a gépkocsi előállt, a sofőr tételesen átvette a kiadási bizonylatokon szereplő anyagokat, aláírta a szállító levelet, s elindult, hogy a szakcsoportok megkapják a kért anyagot. Ahogy az anyagszállító kocsi elment, Novák javasolta, hogy rakják vissza a kb. 80-100 anyagkartont a megfelelő anyagokhoz, s kontrolálják a mennyiségi egyezőséget. Időigényes munka ez, főleg csavarok, anyák, alátétek vonatkozásában, amelyek valamelyike százas nagyságrendekkel bírt. Az egyeztetés közben meghozták a hordós tételű olajokat is. Novák Szitát arra kérte, hogy a számla alapján ellenőrizze a hozott mennyiséget, s könyvelje le a bevételezést. Mire a kartonok a helyükre kerültek, Szita végzett az olajok bevételezésével, a műszak vége is elérkezett.

- *Minden nap így zajlik itt?* Kérdezte Szita Novákot, hogy a raktártól tartottak a lakókocsi felé.

- *Majd meglátod, ha a dekád végére érsz* – volt a cseppet sem megnyugtató válasz. (Ekkor tette Szita Pista az említett kijelentést az első nap tapasztalata alapján.) Meg kell jegyezni, a kijelentéséhez következetesen hű maradt, mert többé vidéki raktárnál még színét sem lehetett látni. Szita Pista elriadása a vidéki raktárosságtól a siófoki raktár gazdálkodási gyakorlattal való összehasonlítás alapján történt. Az elriadás elsődleges oka nem a bizonylatolási előírás elmulasztása volt utalványozáskor, hanem az ezerfelé szerteágazó igénybevétel egy raktárnál.

Siófokon a raktárak szakosodtak. A vidéki raktárnál a szappantól, a szerszámoktól, munkaruházattól kezdve az üzemanyagok, olajok, palackos gázok, segédanyagok, a vezetékcsővek soráig mind-mind a raktáros kezelésére volt bízva. Ha Siófokon közvetlen raktárról anyagot vételeztek ki, csak előre utalványozott bizonylaton történhetett. Ha vidékre adtak ki anyagot, azt a

diszpécser szolgálat tette, még ezeknek az anyagoknak a bizonylatolását is; a raktáros csak a raktári kiadó helyen szignálta a bizonylatot. Siófokon a raktáraknál a munkaidő az előírtak szerint tellett. Vidéki raktáros mindig kéznél kellett, hogy legyen. Nem mondhatta a műszakról beérkezőnek, hogy gyere holnap a lyukas gumicsizmát kicserélni, vagy a sofőrnek, hogy majd reggel kicseréled az ékszíjat, álmából felkeltve nem küldhette el az éjszakai műszak felénél meghibásodott alkatrész cseréjéért bejelentkezőt.

Siófokon külön anyagbeszerző csoport működött, a vidéki raktárosnak ezt a tevékenységét magának kellett megoldani. Mint ahogy a szükség szerinti anyagok igénylésének az időbeni eljuttatását is Siófokra.

Még egy nagy rákfeneje volt a vidéki raktárosnak: a csövek nyilvántartása. A vezetékekbe már x mennyiség be lett hegesztve az adott csőből, mikor a raktáros megkapta Siófokról a raktárt terhelő bizonylatot. Leltárkor ez mindig vitatéma volt a leltárellelőrkkel, főként a karton-készlet s a valóságos készlet eltérését illetően. A leltárellelőrk ugyanis nem a gyakorlat, hanem az előírások szempontjait nézték elsősorban. Előfordult, hogy a leltározás időszakában a leltárellelőrk jelenlétében hordták folyamatosan a csőszálakat a vezetéképítés hegesztési helyére, s mégis erősködött, hogy a raktárosnak tudni kéne a karton szerinti készlethez viszonyított változását a nyilvántartott depóniára vonatkozólag. Ez csak akkor lehetett volna megvalósítható, ha a raktáros egyenként mérte volna az elszállított csöveket, naprakész strigulákkal bizonyítva, hogy pillanatnyilag a depóniában ennyi mennyiség található, amit helyszíni méréssel kontrolálni lehet.

A '90-es évek elején elkezdődött a létszámleépítés folyamata. Ahogy fogyott a munkaerő, úgy sorvadt, majd szűnt meg a hajdan nagy készletekkel rendelkező vidéki raktár is. Előbb hat konténer tárolási befogadóképesség, majd négy, s a 2000. évben már két konténer is elégnék bizonyult vonali anyagok tárolására. Ugyanez játszódott le az lpartelepen is. Megszűntek a szakosított raktárak, a lecsökkentett készleteket egy raktáros kezelte bármilyen anyagféleség jött is szóba. Egyedül a ruharaktár megszokott folyamata maradt sértetlen. Megszűnt a diszpécser szolgálat, csak egy-két anyagbeszerző munkája iránt maradt igény.

A többi volt raktáros kollégám más munka után kellett, hogy nézzon, sokan nyugdíjba mentek, mások az égi raktár készleteit leltározzák... Én pedig nyugtalan álmaimban anyagot szerzek be, vitatkozom az anyagok megfelelőségén, s a leltárellelőrk mindig leltárhíánnyal fenyeget; s felébredés után megnyugodva tisztázom magamban, hogy az az egyetlen 1 kg. lenmagliszt sem leltárhíány volt, csak elkerülte a figyelmet...

**Sinka László, K.V.V. nyugdíjas.**



## ■ IMPRESSZUM

### MOL BÁNYÁSZ HÍRLAP

A Magyar Olaj- és Gázipari Bányász Szakszervezet lapja

Felölös Kiadó: Biri László | Főszerkesztő: Éblné Németh Margit

Szerkeszti a Szerkesztő Bizottság, vezető szakértő: Kalász Sándor

A Szerkesztő Bizottság címe: 1117 Budapest, Október huszonharmadika u. 18.

Telefon: +36 20 395 2115 | Email: meblne@mol.hu

Honlap: www.molbanyasz.hu | Nyomda és grafika: Kondor Design Studio Kft.

Alapító főszerkesztő: Balogh Antal

A MOL Bányász Hírlap az olvasók számára ingyenes, a költségeket a MOL Bányász Szakszervezet viseli.

Címlapfotó Nagy Csaba