



# ZALAEGRSZEG MEGYEI JOGÚ VÁROS POLGÁRMESTERÉTŐL

☒ 8901 Zalaegerszeg, Kossuth L. u. 17-19. ☎ 92/502-106  
Email: mayor@zalaegerszeg.hu

... napirendi pont

## ELŐTERJESZTÉS

Zalaegerszeg Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlése  
2024. november 14-i ülésére

**Tárgy:** A Kontakt Nonprofit Kft. jövőjével kapcsolatos koncepció

**Előterjesztő:** Balaicz Zoltán polgármester

**Készítette:** Polgármesteri Kabinet  
Jóna Péter gazdasági tanácsadó  
dr. Fata Anikó személyügyi szakreferens

*Jóna Péter*  
*dr. Fata Anikó*

**Tárgyalta:** Ügyrendi, Jogi és Vagyonnyilatkozatot Ellenőrző Bizottság  
Szociális, Lakás és Egészségügyi Bizottság  
Gazdasági Bizottság  
Pénzügyi Bizottság  
Tulajdonosi Tanácsadó Testület

**Egyeztetve:** Aladi Gusztáv ügyvezető

**A közgyűlésre meghívást kap:** Kontakt Nonprofit Kft.  
Aladi Gusztáv ügyvezető  
Szabó Károly projektmenedzser  
8900 Zalaegerszeg, Kossuth L. u. 47-51.

**Költségvetési, pénzügyi-gazdálkodási szempontból ellenőrizte:** Közgazdasági Osztály *Gardai*

**Törvényességi és tartalmi-formai szempontból ellenőrizte:** Önkormányzati Osztály  
*Al Sárosi*

## Tisztelt Közgyűlés!

A Kontakt Nonprofit Kft. Zalaegerszeg Megyei Jogú Város Önkormányzata 100%-os tulajdonában álló gazdasági társaság. A céget 1999-ben alapította a tulajdonos a munkanélküliség kezelésével kapcsolatos kihívások kezelésének elősegítésére. Abban az évben a munkanélküliség országosan 7-8% között mozgott, Zalaegerszegen is az országos átlagnak megfelelő volt a munkanélküliségi ráta.

A vállalkozás négy üzletággal indult, ezek a következők: munkaerőkölcsönzés, munkaerőpiaci szolgáltatások, közfoglalkoztatás, kommunális kivitelezés.

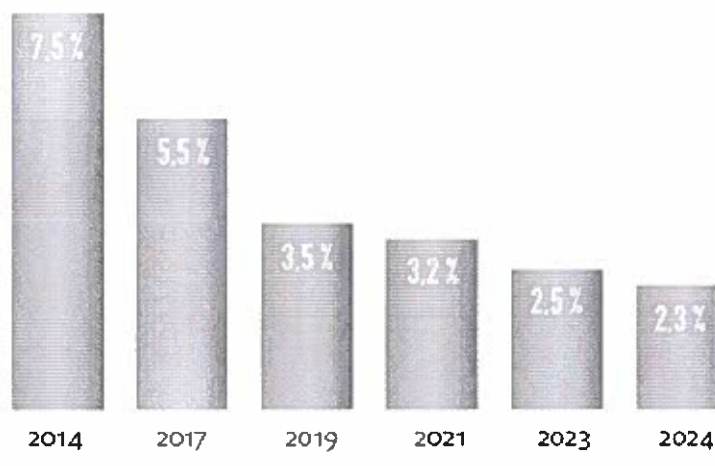
Az évek során a cég eredményesen működött, a munkanélküliség is csökkent a városban és a térségben.

A Kontakt Nonprofit Kft. eredményességét 2015. óta a következő táblázat szemlélteti:

Év	Adózott eredmény (eFt)
2015	1.847
2016	5.575
2017	10.455
2018	11.214
2019	7.074
2020	720
2021	2.132
2022	157
2023	1.509

Fentiekből látható, hogy a cég az elmúlt 9 üzleti évet pozitív adózott eredménnyel, nyereséggel zárta.

A munkanélküliség aránya Zalaegerszegen a 2014-es 7,5%-os arányról 5,2 százalékponttal 2,3%-ra csökkent 2024-re. Ezt a következő ábra mutatja:



Az utóbbi években átalakult a piaci környezet, amely a cég minden ágazatára hatást gyakorolt.

### Munkaerőkölcsönzés:

A vállalkozás 2 fajta munkaerőkölcsönzést valósít meg: piaci alapú és támogatott munkaerőkölcsönzési szolgáltatást. A piaci alapúra jellemző, hogy azt piaci körülmények között valósítja meg, míg a támogatott munkaerőkölcsönzés esetében önkormányzati támogatást kap a cég a tevékenység folytatásához. A munkaerőpiacon manapság általános jelenség, hogy a munkanélküliség alacsony szinten mozog, Zala vármegyében a Központi Statisztikai Hivatal adatai szerint ez az érték 2024. I. negyedévében 5.3%-ot tesz ki. Bizonyos

ágazatokban, amelyekre jellemző a munkaerőkölcsönzés igénybevétele (vendéglátás, építőipar) munkaerőtöbblet alakult ki, így a vállalkozások munkaerőkölcsönzés iránti kereslete csökken, nincs egyensúlyban a Kontakt Nonprofit Kft. kölcsönzési kínálatával. További trend, hogy az alacsony munkanélküliség miatt a cégek a munkaerőpiacról választják ki leendő dolgozóikat, egyre kevésbé veszik igénybe a munkaerőkölcsönzési szolgáltatást, amelyet a következő táblázat is alátámaszt a cég támogatott kölcsönzési tevékenységével kapcsolatban:

	2019.	2020.	2021.	2022	2023
Munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók száma	44 fő	42 fő	39 fő	37 fő	27 fő
A munkaerő-kölcsönzési esetek száma	48 alkalom	46 alkalom	40 alkalom	42 alkalom	29 alkalom
Kölcsönvevő cégek száma	15 vállalkozás	13 vállalkozás	14 vállalkozás	14 vállalkozás	10 vállalkozás
A foglalkoztatások átlagos hossza	6,7 hónap	5,4 hónap	8 hónap	5,2 hónap	5,85 hónap
A foglalkoztatottak átlagos havi létszáma	25 fő	20 fő	27 fő	17 fő	14 fő

Fenti okok miatt a lehetőségek beszűkültek, a munkaerőkölcsönzési ágazat nem működik olyan hatékonysággal, mint évekkel ezelőtt, köszönhetően a lakosság számára kedvező munkaerőpiaci környezetnek.

#### **Munkaerőpiaci szolgáltatás:**

Az üzletág működésének alapját a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról szóló 100/2021. (II. 27.) Korm. rendelet adja. Ennek keretében a cég foglalkoztatást elősegítő szolgáltatást nyújtott a tartósan munkanélküli személyeknek a Kormányhivatal koordinálásával. Ez a szolgáltatás éveken át évi 100.000 eFt feletti árbevételt jelentett a cégnek.

Azonban a fenti Korm. rendelet a hatályba lépése óta a Nemzeti Foglalkoztatási Alapot bízta meg a szolgáltatással, és arról nem rendelkezik, hogy az említett szervezet miként vonhat be cégeket a munkaerőpiaci szolgáltatások helyi szintű ellátásába. Ezért az üzletág jelenleg szünetel, végrehajtási rendelet hiányában nem működőképes.

#### **Közfoglalkoztatás:**

Az alacsony munkanélküliség a közfoglalkoztatási ágazaton belül is érezteti hatását. A munkanélküliekre jellemző, hogy jellemzően az elsődleges munkaerőpiacon keresnek munkát, kevésbé a közfoglalkoztatásban látják a jövőt. Emellett az alacsony közfoglalkoztatási bér is negatív hatással van a tevékenységre. 2022. év óta a közfoglalkoztatási bér a mindenkori minimálbér 50%-a. Ugyanakkor az önkormányzat is támogatást nyújt a cégnek a közfoglalkoztatottak bérkiegészítésének megvalósításához. A következő táblázat szemlélteti az önkormányzati támogatás mértékét és a közfoglalkoztatottak létszámát:

	Önkormányzati támogatás	Foglalkoztatottak száma munkajogi létszám
2019 -	10.927 M Ft	215 fő 8 óra
2020 -	10.242 M Ft	108 fő 8 óra
2021 -	9.969 M Ft	41 fő 8 óra
2022 -	11.272 M Ft	130 fő 8 óra
2023 -	10.247 M Ft	94 fő 8 óra

Ezek alapján elmondható, hogy 2019. óta a közfoglalkoztatottak létszáma kevesebb, mint a felére csökkent.

#### **Kommunális kivitelezés:**

Az üzletág keretein belül a cég az önkormányzat megrendelésére végez munkákat, ezek a következők: fűkaszálás, bozótirtás, ároktisztítás, lombgyűjtés, tuskómarás, szobortisztítás, graffiti-eltávolítás, járdaszegélyezés, illemhely-üzemeltetés, továbbá a belváros ülohelyeinek és padjainak tisztán tartása.

Fentiek alapján látszik, hogy a munkaerőkölcsönzési és közfoglalkoztatási üzletág folyamatosan leépül a cég számára kedvezőtlen piaci körülmények miatt, a munkaerőpiaci szolgáltatási üzletág pedig a hiányzó végrehajtási rendelet miatt nem működőképes. A cég kommunális kivitelezői tevékenységét pedig nagyrészt az önkormányzat veszi igénybe.

Szakmai egyeztetések, elemzések alapján az a döntési javaslat született, hogy a Kontakt Nonprofit Kft. jövőbeni működését, szerepét felül kell vizsgálni, racionalizálni kell, mivel jelenlegi formájában a cég működése beavatkozást igényel a korábban felsorolt trendek miatt. Ezt a vizsgálatot, racionalizációs folyamatot a 2025-ös évben szükséges végrehajtani. Meg kell vizsgálni, hogy melyek azok a tevékenységek, amelyek a jelenlegi formában tovább működhetnek, illetve mely ágazatok azok, amelyeket szükséges racionalizálni, esetlegesen más, hasonló profilú önkormányzati céghez áthelyezni a hozzá tartozó gépparkkal és infrastruktúrával együtt.

A cég jelenlegi ügyvezetőjének, Aladi Gusztávnak a 2020. január 1. napjától 2024. december 31. napjáig határozott időre szóló ügyvezetői munkaszerződése a határozott idő lejártával 2024. december 31. napján megszűnik. Ügyvezető úr döntése, hogy a jövőben már nyugdíjas éveit kívánja tölteni, így gondoskodni szükséges az ügyvezetői feladatok 2025. január 1. napjától történő ellátásáról.

Javaslom, hogy a fentiekben részletezett racionalizálási vizsgálatra tekintettel adjon a közgyűlés ügyvezetői megbízatást 2025. január 1. napjától 2025. december 31. napjáig tartó határozott időre Szabó Károlynak, aki 3 éve dolgozik a Kontakt Nonprofit Kft.-nél projektmenedzserként. Ebben az időszakban beelátott a cég működésébe, ismeri annak sajátosságait, nagy tapasztalata van menedzsment és pályázatírási területen. Végzettsége, szakmai tapasztalata és tudása alapján alkalmasnak tartom az átvilágítási és racionalizálási vizsgálat lefolytatására, a cég további működésének folytatásával kapcsolatos elképzelések kidolgozására. Szabó Károly munkaviszony keretében látná el az ügyvezetői feladatokat. Szabó Károly zárt ülés tartását nem kérte.

2025. január 1. napjától módosításra kerül a társaság javadalmazási szabályzata is tekintettel arra, hogy az ügyvezető részére a jövőben prémium kiírás nem kerül megállapításra, az emelt összegű havi személyi alapbér mellett a jutalmazás lehetősége kerül szabályozásra. Szabó Károly munkaszerződése már az új javadalmazási szabályzatnak megfelelően került előkészítésre.

A Tulajdonosi Tanácsadó Testület 2024. november 7-i ülésén az előterjesztést megtárgyalta. Az Ügyrendi, Jogi és Vagyonynyilatkozatot Ellenőrző Bizottság 125/2024. (XI.04.) határozatával az előterjesztést megtárgyalta és 16 igen, egyhangú szavazattal a közgyűlésnek elfogadásra javasolja.

A Szociális, Lakás és Egészségügyi Bizottság 87/2024. (XI.04.) határozatával 15 igen, egyhangú szavazattal – az előterjesztést közgyűlési tárgyalásra alkalmasnak tartja.

A Gazdasági Bizottság 117/2024. (XI.06.) határozatával az előterjesztést 14 igen, egyhangú szavazattal támogatta.

A Pénzügyi Bizottság 61/2024. (XI.06.) határozatával az előterjesztést 11 igen szavazattal, 4 tartózkodás mellett közgyűlési tárgyalásra alkalmasnak tartja.

Kérem a Tisztelt Közgyűlést, hogy a Kontakt Nonprofit Kft. működésének felülvizsgálata és az ügyvezető megválasztása érdekében szükséges döntést meghozni szíveskedjen.

**Határozati javaslat:**

1. Zalaegerszeg Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlése egyetért a Kontakt Nonprofit Kft. működésének felülvizsgálatával, a cég további tevékenységének folytatásával kapcsolatos elképzelések kidolgozásával.

A közgyűlés felkéri az ügyvezetőt és a polgármestert, hogy a 2025. év során végzett felülvizsgálat eredményeképpen meghozott döntési javaslatokat terjessze a közgyűlés elé.

**Határidő:** 2025. december 31.  
**Felelős:** felkérésre a társaság ügyvezetője  
Balaicz Zoltán polgármester

2. Zalaegerszeg Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlése a Kontakt Nonprofit Kft. vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagjai, valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 208. §-ának hatálya alá eső munkavállalói javadalmazása módjának, mértékének elveiről, annak rendszeréről szóló szabályzatot 2025. január 1. napi hatállyal az előterjesztés 1. melléklete szerint elfogadja.

A közgyűlés felhatalmazza a polgármestert a javadalmazási szabályzat aláírására.

**Határidő:** 2024. november 30.  
**Felelős:** Balaicz Zoltán polgármester

3. Zalaegerszeg Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlése 2025. január 1. napjától 2025. december 31. napjáig tartó határozott időre Szabó Károlyt választja meg a Kontakt Nonprofit Kft. ügyvezetőjének.

Személyi alapbérét havi bruttó 1.000.000,- Ft összegben állapítja meg.

A közgyűlés felhatalmazza a polgármestert a 2. melléklet szerinti munkaszerződés aláírására.

**Határidő:** 2024. november 30.  
**Felelős:** Balaicz Zoltán polgármester

Zalaegerszeg, 2024. november 07.

**Balaicz Zoltán sk.**  
**polgármester**

## JAVADALMAZÁSI SZABÁLYZAT

Zalaegerszeg Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlése, mint az önkormányzat kizárólagos tulajdonában álló Kontakt Nonprofit Kft. legfőbb szerve a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 5. § (3) bekezdése alapján az alábbi szabályzatot alkotja:

### I. A szabályzat célja és hatálya

1. A szabályzat célja, hogy meghatározza a Zalaegerszeg Megyei Jogú Város Önkormányzata (továbbiakban: alapító) kizárólagos tulajdonában álló **Kontakt Nonprofit Kft.** (továbbiakban: társaság), mint köztulajdonban álló gazdasági társaság ügyvezetőjére, felügyelőbizottsági tagjaira, valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. §-ának hatálya alá eső munkavállalóira vonatkozó javadalmazásról, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveiről, annak rendszeréről szóló szabályozást.
2. A szabályzat személyi hatálya kiterjed
  - 2.1. az ügyvezetőre,
  - 2.2. a társaság felügyelőbizottságának tagjaira,
  - 2.3. az Mt. 208. §-ának hatálya alá eső munkavállalókra.
3. A szabályzat tárgyi hatálya kiterjed
  - 3.1. az ügyvezető, a felügyelőbizottság tagjai és az Mt. 208. §-ának hatálya alá eső munkavállalók javadalmazási elveinek szabályozására,
  - 3.2. az ügyvezető vezető tisztségviselői megbízásának megszüntetése esetén járó juttatásokra,
  - 3.3. az ügyvezető részére adható jutalomra,
  - 3.4. az ügyvezető költségtérítésének szabályozására,
  - 3.5. az ügyvezetői megbízás megszűnését követő megállapodásra.

### II. Az ügyvezetőre, a felügyelőbizottság tagjaira és az Mt. 208. §-ának hatálya alá eső munkavállalókra vonatkozó javadalmazási elvek és szabályok

#### 1. Az ügyvezető javadalmazása

##### 1.1. Az ügyvezető munkabére/megbízási díja

Az alapító közgyűlése külön határozatban állapítja meg a társaság ügyvezetőjének munkaviszony esetében havi személyi alapbérét, megbízási jogviszony esetében megbízási díját a társaság saját vagyonának, mérleg-főösszegének, összes bevételének és a foglalkoztatottak létszámának figyelembevételével.

##### 1.2. Az ügyvezető jutalma

Az ügyvezető részére a társaság anyagi helyzete függvényében az alapító közgyűlése jutalmat állapíthat meg.

A jutalom mértékéről a társaság felügyelőbizottságának javaslatára az alapító közgyűlése határozatban dönt.

##### 1.3. Az ügyvezető részére a vezető tisztségviselői megbízás megszűnése, illetve megszüntetése esetén adható juttatások

1.3.1. Az ügyvezetőt a gazdasági társaság jogutód nélküli megszűnése esetén az Mt. rendelkezései szerinti mértékű juttatás illeti meg.

1.3.2. A határozott időre szóló vezető tisztségviselői megbíztatás - a határozott idő letelte előtti, nem az ügyvezetőnek felróható magatartás miatt történő - megszűnése esetén az ügyvezetőt egyévi, ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre jutó átlagkeresete vagy megbíztási díja illeti meg.

1.3.3. Amennyiben a vezető tisztségviselői megbíztatás lejártát követően az ügyvezető újraválasztására nem kerül sor, az ügyvezető részére csak az alapító érdekéből, valamint a társaság valós és méltányos, a piaci helyzetet figyelembe vevő gazdasági érdekeire tekintettel fizethető egyszeri javadalmazás. Az erre vonatkozó megállapodást a megbíztási szerződésben vagy a munkaszerződésben kell meghatározni. A megállapodás megkötéséhez a felügyelőbizottság előzetes véleménye, továbbá az alapítónak a felügyelőbizottság véleményének ismeretében hozott előzetes jóváhagyása szükséges. A megállapodásban a társaság jogos gazdasági érdekeit veszélyeztető magatartástól való tartózkodásra vonatkozó, az ügyvezető terhelő kötelezettség legfeljebb egy évre szólhat. A javadalmazás csak a munkaviszony, megbíztási jogviszony megszűnésekor fizethető ki az ügyvezető részére. A kiköthető ellenértéknek arányban kell állnia a gazdasági érdek súlyával, továbbá az nem haladhatja meg az ügyvezető 6 havi átlagkeresetének vagy éves megbíztási díja 100%-ának megfelelő összeget.

#### 1.4. Költségtérítések és egyéb juttatások

1.4.1. Az ügyvezető részére az önkéntes nyugdíjbiztosító pénztárba a társaság egyéb munkavállalói esetén alkalmazott összeg fizethető be havonta.

1.4.2. Az ügyvezető javára a havi megbíztási díj, munkabér maximum 4 %-ának megfelelő összegben köthető és fizethető élet és balesetbiztosítás havonta.

1.4.3. Külföldi kiküldetés esetén 45 euró/nap napidíj fizethető ki az ügyvezető részére.

1.4.4. Az ügyvezető részére a cégautó magáncélú használatát az alapító 1.200 km/hó (14.400 km/év) nagyságrendben engedélyezheti.

#### 1.5. Egyéb rendelkezések

Az ügyvezető a nem vezető állású munkavállalók számára biztosított mértékben jogosult a fentiekén túlmenően a munkáltató által biztosított jóléti, szociális juttatásokra (így különösen üdülési kedvezmény, lakásépítési-, vásárlási támogatás, szakmai képzés, továbbképzés költségeinek támogatása).

Az ügyvezető javadalmazásának módját és mértékét tételesen minden esetben a munkaszerződés vagy megbíztási szerződés tartalmazza.

A kollektív szerződés hatálya az ügyvezetőre nem terjed ki.

Az ügyvezető legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött vezető tisztségviselői megbíztatás után részesülhet javadalmazásban.

## 2. A felügyelőbizottság tagjainak javadalmazása

A felügyelőbizottság tagjainak díjazását úgy kell megállapítani, hogy annak mértéke igazodjon a felelősség mértékéhez, ne okozzon túl nagy anyagi megterhelést a társaság számára, arányban álljon a felügyelőbizottság tagjainak munkavégzésével, a társaság mérleg-főösszegével, saját vagyonával, összes bevételeivel, a foglalkoztatottak létszámával. A felügyelőbizottság tagjainak díjazását továbbá úgy kell megállapítani, hogy az feleljen meg az adott tisztség társadalmi elismertségének és a gazdasági szférában elfoglalt helyének, szerepének.

A felügyelőbizottság tagjai csak egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött felügyelőbizottsági tagság után részesülhetnek javadalmazásban.

A felügyelőbizottság elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása nem haladhatja meg a mindenkori kötelező legkisebb munkabér ötszörösét, illetve a felügyelőbizottság többi tagja esetében a mindenkori kötelező legkisebb munkabér háromszorosát. E díjazáson kívül a felügyelőbizottság tagja - az igazolt, a megbízatásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül - más javadalmazásra nem jogosult.

A társaság végelszámolása esetén a felügyelőbizottság tagjainak díjazása a felére csökken a testületi tagok feladatkörének és felelősségi körének csökkenése miatt, tekintettel arra, hogy ilyen esetekben a végelszámoló veszi át a testület feladatainak alapvető részét.

A felszámolás kezdő időpontjától a felügyelőbizottság tagjainak – jogosultságuknak a felszámolási eljárás megindítása miatti megszűnésére tekintettel – díjazás nem fizethető.

### **3. Az Mt. 208. §-ának hatálya alá eső munkavállalók javadalmazása (az ügyvezető kivételével)**

#### **3.1. A vezető állású munkavállalók munkabére**

A vezető állású munkavállalók munkabérét az ügyvezető állapítja meg a társaság saját vagyonának, mérleg-főösszegének, összes bevételének és a foglalkoztatottak létszámának figyelembevételével. A díjazást úgy kell megállapítani, hogy annak összege igazodjon a felelősség mértékéhez, az feleljen meg az adott vezetői munkakör gazdasági szférában elfoglalt helyének, szerepének.

#### **3.2. A vezető állású munkavállalók jutalmazása**

A vezető állású munkavállalók részére az ügyvezető a társaság anyagi helyzete függvényében jutalmat állapíthat meg vagy prémiumfeladatok teljesítését írhatja elő. Teljesítménykövetelményként az üzleti terv fő számainak teljesítése mellett csak olyan feltétel határozható meg, amelynek teljesítése a munkakör elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán túlmutató, objektíven meghatározható teljesítményt takar. A prémium mértékét a prémiumfeladat meghatározása tartalmazza. A prémiumkövetelmény teljesítésének kiértékelését és a prémium kifizetésének mértékét az ügyvezető állapítja meg.

#### **3.3. A vezető állású munkavállalók munkaszerződésének megszűnése, illetve megszüntetése esetén adható juttatások**

A vezető állású munkavállalók munkaszerződésének – nem a munkavállaló felróható magatartása miatt történő – megszűnése esetén a vezető állású munkavállalót az Mt. rendelkezései szerinti, illetve a munkaszerződésben rögzített juttatás illeti meg.

#### **3.4. Költségtérítések és egyéb juttatások**

3.4.1. A vezető állású munkavállalók részére az önkéntes nyugdíjbiztosító pénztárba a társaság egyéb munkavállalói esetén alkalmazott összeg fizethető be havonta.

3.4.2. A vezető állású munkavállalók a nem vezető állású munkavállalók számára biztosított mértékben jogosultak a munkáltató által biztosított jóléti, szociális juttatásokra (így különösen üdülési kedvezmény, lakásépítési-, vásárlási támogatás, szakmai képzés, továbbképzés költségeinek támogatása).

3.4.3. A vezető állású munkavállalók juttatásainak körét és mértékét a hatályos jogszabályok és jelen szabályzat előírásainak keretei között a társaság belső szabályzata állapíthatja meg.

3.4.4. A vezető állású munkavállalók javadalmazásának módját és mértékét tételesen minden esetben a munkaszerződés tartalmazza.

### **III. Záró rendelkezések**

Jelen szabályzat rendelkezéseitől érvényesen eltérni nem lehet.

Jelen szabályzatot az elfogadásától számított 30 napon belül a cégiratok közé letétbe kell helyezni.

Jelen szabályzatot Zalaegerszeg Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlése a .../2024. (XI.14.) határozatával 2025. január 1. napi hatállyal elfogadta. Jelen szabályzat hatálybalépésével egyidejűleg a 2010. december 17. napjától hatályos szabályzat hatályát veszti.

Zalaegerszeg, 2024. november 14.

**Balaicz Zoltán**  
**polgármester**

## MUNKASZERZŐDÉS

amely létrejött egyrészről

a Zalaegerszeg Megyei Jogú Város Önkormányzata kizárólagos tulajdonában álló **Kontakt Humán Szolgáltató Nonprofit Kft.** (székhelye: 8900 Zalaegerszeg, Kossuth Lajos u. 47-51.; adószáma: 20271017-2-20; cégjegyzékszám: 20 09 069693; képviseli: Balaicz Zoltán polgármester a munkáltatói jogkört gyakorló Zalaegerszeg Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlése képviseletében), mint munkáltató,

másrészről

**Szabó Károly** (szül. helye, ideje: , 19 . . . ; anyja neve: ; adóazonosító jele: ; TAJ száma: ) 8900 Zalaegerszeg, szám alatti lakos, mint munkavállaló között a munkáltató ügyvezetésének ellátása tárgyában az alulírott helyen és napon, az alábbi feltételekkel:

- 1.) Zalaegerszeg Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlése, mint a Zalaegerszeg Megyei Jogú Város Önkormányzata kizárólagos tulajdonában álló Kontakt Humán Szolgáltató Nonprofit Kft. (a továbbiakban: Kft.) alapítója a 2024. november 14-i ülésén hozott /2024. (XI.14.) határozatával, **határozott időre, 2025. január 01. napjától 2025. december 31. napjáig a Kontakt Humán Szolgáltató Nonprofit Kft. ügyvezetőjévé megválasztotta Szabó Károlyt**, aki a munkaszerződés aláírásával a vezető tisztségviselői megbízatást elfogadja. Szabó Károly az ügyvezetői feladatokat munkaviszony keretében látja el.
- 2.) A munkavállaló a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 91. címe szerint vezető állású munkavállalónak minősül. A munkavállaló felett a munkáltatói jogokat Zalaegerszeg Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlése gyakorolja.
- 3.) A munkavállaló további munkaviszonyt, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt – az alapító cire irányuló megválasztásának, megbízásának kivételével – nem létesíthet, kivéve a tudományos, az oktatói és a szerzői jogvédelem alá eső tevékenységekre létesített jogviszonyt.
- 4.) A munkavégzés helye a Kft. székhelye és telephelye.
- 5.) A munkavállaló munkaideje napi 8 órának megfelelő teljes munkaidő, amelynek beosztását önállóan jogosult megállapítani. Rendkívüli munkaidőben történő munkavégzéséért (túlmunka, pihenő- és munkaszüneti napon végzett munka) ellenérték nem illeti meg.
- 6.) A munkavállaló munkakörébe tartozó feladatok különösen:
  - a társaság munkaszervezetének, napi munkájának irányítása, ellenőrzése a jogszabályok, az alapító okirat és az alapító döntéseinek megfelelően,
  - a társaság szakmai és gazdasági tevékenységének irányítása, a működéshez szükséges tárgyi és személyi feltételekről való gondoskodás,
  - a társaság vezetése körében jogosult és köteles minden olyan intézkedést megtenni, döntést meghozni, amelyet az alapító okirat nem utal az alapító kizárólagos hatáskörébe,
  - munkáltatói jogokat gyakorol a társaság alkalmazottai felett,
  - gondoskodik a társaság üzleti könyveinek szabályszerű vezetéséről,

- az alapító által hozott határozatokról folyamatos nyilvántartást vezet,
  - elkészíti és az alapító elé terjeszti a társaság éves beszámolóját, mérlegét, vagyon és eredmény-kimutatását, közhasznúsági jelentését, valamint üzleti tervét,
  - önállóan képviseli a gazdasági társaságot,
  - az alapító kérésére felvilágosítást ad a társaság ügyeiről, betekintést nyújt az üzleti könyvekbe, iratokba,
  - ellátja a társaság ügyeinek intézését, annak képviseletét harmadik személlyel szemben, valamint bíróságok és más hatóságok előtt,
  - teljesíti a cégbíróság felé a jogszabályokban előírt bejelentési és letétbe helyezési kötelezettségeket,
  - 2025. évben az alapító által a társaságnál elrendelt átvilágítási és racionalizálási vizsgálat lefolytatása, a cég további működésének folytatásával kapcsolatos elképzelések kidolgozása.
- 7.) A munkáltatói jogkör gyakorlója a munkavállaló **személyi alapbérét havi bruttó 1.000.000,- Ft** összegben állapítja meg.
- 8.) A munkavállaló a vezető tisztséget betöltő személyektől általában elvárható gondossággal köteles eljárni. A munkavállaló a vezetői tevékenységének keretében okozott károkért az Mt. szabályai szerint felel.
- 9.) A munkavállaló részére a társaság anyagi helyzete függvényében az alapító közgyűlése jutalmat állapíthat meg. A jutalom mértékéről a társaság felügyelőbizottságának javaslatára az alapító közgyűlése határozatban dönt. Ha az ügyvezető vezető tisztségviselői jogviszonya visszahívással neki felróható magatartás miatt felmondással, vagy neki egyébként felróható magatartás miatt közös megegyezéssel kerül megszüntetésre, számára jutalom nem fizethető.
- 10.) A munkavállaló részére az Mt. szerinti alapszabadság és kortól függő pótszabadság, valamint évi 12 munkanap vezetői pótszabadság jár. A munkavállaló a szabadság igénybevételének idejét maga állapítja meg azzal, hogy a szabadságot előzetesen – annak megkezdése előtt legalább három munkanappal – a munkáltatói jogkör gyakorlója képviselőjének (polgármester) és a polgármesteri hivatal gazdasági tanácsadójának bejelenti.
- 11.) A munkavállaló a mindenkor hatályos személyi jövedelemadóról szóló törvényben és a társaság cafetéria szabályzatában meghatározott - a társaság egyéb munkavállalói esetén alkalmazott összegű – cafetéria juttatásra jogosult.
- 12.) A munkavállaló hivatalos kiküldetéséről maga dönt, azzal, hogy a várhatóan egybefüggően három napot meghaladó utazás megkezdése előtt legalább három nappal a munkáltatói jogkör gyakorlója képviselőjét (polgármester) tájékoztatja annak céljáról és várható időtartamáról.
- 13.) A munkavállalót külföldi kiküldetése esetén 45 euró napidíj illeti meg, ami személyi jövedelemadó köteles.
- 14.) A munkavállaló havi személyi alapbérének 4 %-os mértékéig jogosult élet- és balesetbiztosítást kötni a gazdasági társaság költségére.
- 15.) A határozott időre szóló vezető tisztségviselői (ügyvezetői) megbíztatás - a határozott idő letelte előtti, nem az ügyvezetőnek felróható magatartás miatt történő - megszűnése

esetén az ügyvezetőt egyévi, ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre jutó átlagkeresete illeti meg.

- 16.) Az ügyvezető részére a munkáltatói jogkör gyakorlója a gazdasági társaság tulajdonát képező cégautó magáncélú használatát 1.200 km/hó (14.400 km/év) nagyságrendben engedélyezi.

A jelen szerződéssel nem érintett kérdésekben a Ptk., az Mt., a munkaviszonyra vonatkozó egyéb jogszabályok, továbbá a társaság alapító okiratának, valamint Zalaegerszeg Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlése .../2024. (XI.14.) határozatával elfogadott javadalmazási szabályzatának rendelkezései az irányadóak.

Zalaegerszeg, 2024. november .....

**Balaicz Zoltán polgármester**  
**a munkáltatói jogkör gyakorlója**  
**képviselésében**

**Szabó Károly**  
**munkavállaló**